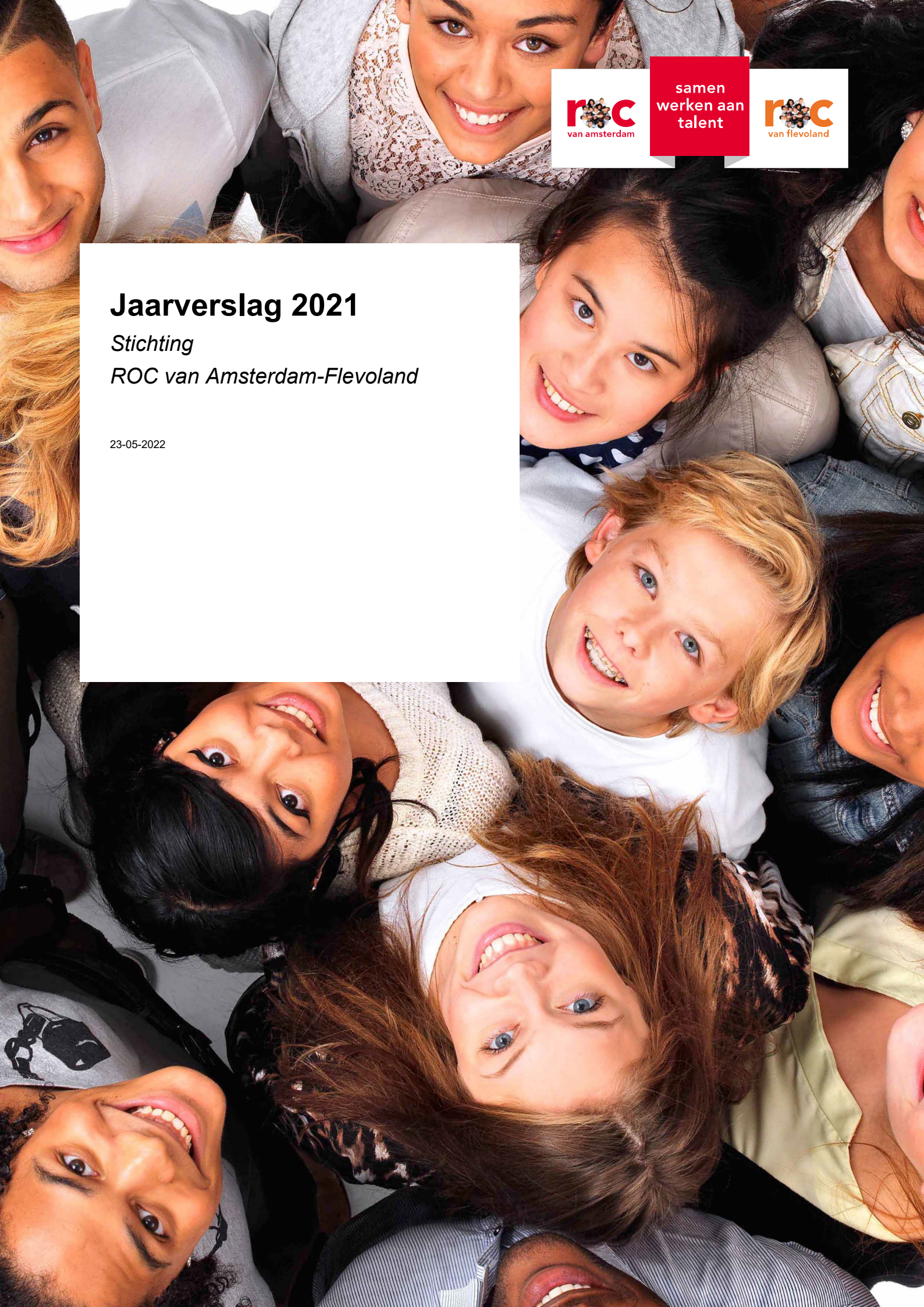




samen
werken aan
talent



Jaarverslag 2021

*Stichting
ROC van Amsterdam-Flevoland*

23-05-2022

Inhoudsopgave

Ons jaar 2021 in cijfers.....	3
Leeswijzer	4
Voorwoord Raad van Bestuur	5
1. Over ons.....	8
2. Middelbaar beroepsonderwijs	16
3. Voortgezet onderwijs.....	32
4. Volwassenenonderwijs.....	39
5. Medewerkers.....	42
6 Bedrijfsvoering	46
7 Financiën.....	50
8 Continuïteit	62
Bijlage 1 Interne jaarverslagen.....	79
Bijlage 2 Leden van de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht.....	83
Bijlage 3 Mbo: gebruikte examenproducten, aanpassingen in urennorm, numerus fixus, studentenfonds en overzicht RIF-projecten.....	85
Bijlage 4 Helderheid	92
Bijlage 5 Meerjarenbegroting	96
Bijlage 6 Ontwikkeling Risicoprofiel en -beheersing	99
Bijlage 7 Infographic begroting 2022.....	103
Verantwoording Kwaliteitsagenda	106
Jaarrekening 2021 Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland.....	143

Waardecreatiemodel



Input

Onze studenten

- > 31.000 BOL studenten
- > 6.000 BBL studenten
- > 900 vavo studenten
- > 3.100 VOvA leerlingen

Onze relaties

- Aansluiting werkveld
- PPS'en
- Gemeente Amsterdam, maatschappelijke organisaties

Onze medewerkers

- > 3.500 betrokken medewerkers (in fte), waarvan 70,8% onderwijzend

Onze financiën

- Rijk (lumpsum): € 316 mln.
- Rijk en gemeente subsidies: € 96 mln.
- Overig: € 10 mln.

Waarvan € 31 mln NPO en coronasubsidies.

Onze scholen

- 12 mbo-colleges
- 9 vo-scholen
- 1 school voor volwassenenonderwijs

Wat doen we?

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

Wie willen we zijn?

Het ROCvA-F is een diverse en inclusieve community, waar studenten, leerlingen, medewerkers, alumni en het werkveld in de metropoolregio Amsterdam verbonden zijn. De leeromgeving waarin je leert deelnemen in een duurzame, internationale en dynamische arbeidsmarkt en samenleving.

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 3 beloftes in de coronapandemie

1. We bieden alle studenten in coronatijd de kans om binnen de nominale studieduur een waardevol en gevalideerd diploma te halen.
2. We dragen actief bij aan de vitaliteit en energie van studenten en medewerkers.
3. We dragen we zorg voor inspraak en medezeggenschap van studenten.

Onze dragende thema's

Sociale innovatie

Anders, slimmer en daarmee duurzamer gebruik maken van de kennis en kunde van studenten, medewerkers en het werkveld.

Inclusie

Een ROCvA-F waar iedereen meetelt, iedereen meedoet en waar inclusief denken en handelen in het onderwijs en de organisatie vanzelfsprekend is.

Duurzaamheid

We leiden onze studenten op tot burgers en professionals die kunnen bijdragen aan een duurzame toekomst.

Output

Onze studenten

- Studenttevredenheid: Studenten geven hun opleiding een 6,9
- Percentage gediplomeerden MBO (jaarresultaat): 69,7 %
- Percentage succesvolle eerstejaars MBO (startersresultaat): 85,9 %
- Slagingspercentage VO: 91 %
- Aantal diploma's VAVO: 252

Onze relaties

- Gedurende 2021 12 lopende RIF-projecten
- Tevredenheid werkveld: praktijkbegeleiders geven ons een 6,7

Onze medewerkers

- Medewerkertevredenheid: medewerkers geven ons een 7,2
- Verzuim: 5,7 %

Onze financiën

- Solvabiliteit incl. bestemmingsreserves: 44,8 %
- Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves: 33,5 %
- Rentabiliteit: 3,8 %
- Liquiditeit (current ratio): 1,03

Innovatie

- Digitale transformatie
- Leven lang ontwikkelen
- Aansluiting VO-MBO
- Internationalisering

Onze scholen

T.o.v. referentiejaar 2018

- Energieverbruik: -14 %
- Gasverbruik: +8,4 %
- Emissiefactor CO2: -30 %

Leeswijzer

Met dit jaarverslag van Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F) verantwoorden wij het beleid, de resultaten en de middelen. In dit jaarverslag zijn de resultaten van beide onderwijsinstellingen weergegeven. 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

Voorwoord Raad van Bestuur

Voor u ligt het Jaarverslag 2021. Opnieuw werden onze studenten en scholieren geconfronteerd met langdurige coronabeperkingen in de school- en privésituatie. Dit heeft zijn weerslag op hen gehad, zowel sociaal-emotioneel als cognitief en qua praktijkvaardigheden. Ook voor medewerkers heeft dit jaar grote impact gehad. Opnieuw werd een groot beroep gedaan op de wendbaarheid en creativiteit van docenten en ondersteunend personeel. We zijn trots dat we in deze omstandigheden studenten goed onderwijs hebben kunnen bieden en tegelijkertijd hebben kunnen investeren in de innovatie van het onderwijs.

Ter versterking van de reguliere kwaliteitsborging en de bestaande strategische ambities is in 2021 gestuurd op drie beloftes:

1. Ten eerste bieden wij 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 studievertraging op te lopen.
2. Ten tweede hebben we als doel om actief bij te dragen 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. Tot slot dragen we zorg voor 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.

Deze coronasturing vertrekt vanuit het belang van de student en biedt de organisatie zingeving, richting en helderheid. Om deze drie beloftes te realiseren, maken wij dankbaar gebruik van de extra financiële middelen die door de overheid beschikbaar zijn gesteld. In 2021 was € 31,1 mln. beschikbaar vanuit subsidie voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP) en overige coronasubsidies. Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is in 2022 € 15,1 mln beschikbaar. Met deze middelen vindt gerichte inzet plaats op inhaal- en ondersteuningsprogramma's, extra handen voor de klas en extra begeleiding en nazorg. De tevredenheid over studieresultaten en onze verhoogde inzet op kwetsbare studenten is alleen hierdoor mogelijk geweest.

Diplomeren binnen de nominale studieduur

Het percentage gediplomeerden is hoger dan een aantal jaren geleden. Hieruit blijkt dat de inzet die is gepleegd om studenten op tijd te laten afstuderen, succesvol is geweest. In het voortgezet onderwijs is sprake van een gemengd beeld: bij vmbo en vwo zijn de resultaten goed, maar bij het havo zijn de resultaten lager dan verwacht. Om studievertraging te beperken, zijn maatwerkoplossingen voor individuele studenten mogelijk gemaakt. De onderwijsteams hebben veel werk verzet om alternatieve stagemogelijkheden te creëren, zodat studenten in coronatijd toch hun vereiste beroepspraktijkervaring konden opdoen. De hechte samenwerking met het werkveld hierin, heeft geleid tot goede oplossingen. Bij instromende studenten is, naast extra 'reparatielessen' en summer schools, extra aandacht nodig voor studie- en beroepskeuzebegeleiding. Het beeld is dat de uitval in het eerste jaar groter is dan in pré-

corona. In 2021 zien we het percentage studenten dat voortijdig uitvalt, oplopen. Daarom is additionele inzet gedaan om studenten te helpen in een overstap naar een andere studie.

Vitaliteit studenten

Vanuit het belang van welzijn en sociale binding is het mentoraat op veel colleges versterkt en zijn extra (introductie-)activiteiten georganiseerd, zowel voor eerstejaars als ouderejaars. Dit was nodig omdat corona het mentale welbevinden van studenten zwaar op de proef heeft gesteld. Voor studenten in een kwetsbare positie was veel extra aandacht, bijvoorbeeld door meer lessen op school en meer persoonlijk contact. Daar kwam dit jaar een grote groep studenten bij, die vanwege de thuissituatie en het beperkte contact met leeftijdsgenoten een bijzonder zware periode heeft gehad. Veel meer studenten doen een beroep op sociaal-emotionele begeleiding door experts van onze loopbaanexpertisecentra. Uit het studenttevredenheidsonderzoek blijkt dat studenten zich ook daadwerkelijk geholpen voelen bij vragen of problemen. Studenten geven hun opleiding gemiddeld een 6,9. Dit is een lichte stijging ten opzichte van de periode vóór corona. Uit het studenttevredenheidsonderzoek blijkt dat studenten in coronatijd vooral tevreden zijn over de mogelijkheden om feedback te geven op het onderwijs.

Vitaliteit medewerkers

Uit medewerkersonderzoek blijkt de betrokkenheid en de bevologenheid van medewerkers is toegenomen. Dit terwijl de lange duur van de pandemie trekt een zware wissel trekt op het personeel. Het absorptievermogen van de organisatie is door corona beperkter. Bovendien neemt de werkdruk toe. Na een periode van relatief laag ziekteverzuim loopt sinds voorjaar van 2021 het ziekteverzuim op. Daarom zijn verschillende initiatieven ondernomen om wendbaarheid en weerbaarheid van medewerkers te vergroten.

De extra inzet op inhaal en ondersteuning leidt tot een grote extra personeelsbehoefte, met op de achtergrond een krappe arbeidsmarkt voor docenten. Vanuit lange termijn- (uitstroom personeel door pensionering) en korte termijnperspectief (voorkomen werkdruk personeel) is het van belang om de extra medewerkers die voor de uitvoering van het NPO zijn aangesteld, ook voor de organisatie te behouden.

Medezeggenschap studenten

Wij zijn trots op onze Centrale Studentenraad en de studentenraden op de mbo-colleges. Om de rol en positie van de medezeggenschap te versterken, spannen zij zich in om de bekendheid van de studentenraden te vergroten. Daarnaast spannen de Centrale Studentenraad en de mbo-colleges zich in om de medezeggenschap op een steeds hoger niveau te krijgen. Ook ziet de Centrale Studentenraad een belangrijke verantwoordelijkheid voor zichzelf weggelegd in de monitoring van corona-achterstanden en het aandragen van oplossingen.

Kwaliteitsagenda

De Kwaliteitsagenda biedt ons de lange termijnfocus op grond waarvan we voortdurend werken aan ontwikkeling en innovatie. Onze Kwaliteitsagenda onderscheidt vijf thema's: elk team een superschool, kwetsbare jongeren, gelijke kansen, aansluiting op de arbeidsmarkt van de

toekomst en leven lang ontwikkelen. Het totaalbeeld is positief: we liggen op koers voor de gestelde ambities voor 2022. Tegelijkertijd is zorg over de effecten van de pandemie, met name op het welzijn van studenten.

Duurzaamheid

Het thema Duurzaamheid heeft zich ontwikkeld tot een integrale uitvoeringsstrategie, zowel op het terrein van bedrijfsvoering als het onderwijs. Het opleidingsaanbod is verrijkt, ook via publiek-private samenwerkingen. Studenten zijn betrokken via zgn. *green offices* op verschillende onderwijslocaties. De verduurzaming van de bedrijfsvoering is verankerd in het meerjarenonderhoudsplan van de organisatie.

Kwaliteitszorg

In lijn met de landelijke lange termijnbeweging op het terrein van kwaliteitszorg hebben we stappen gezet om ons kwaliteitszorgsysteem verder door te ontwikkelen. Tegelijkertijd is extra aandacht voor sturing op resultaten van onderwijsteams die opvallen in onze interne benchmark. Hiermee maken we stappen in het versterken van onze kwaliteitscultuur.

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. Dankzij de grote hoeveelheid middelen die de Rijksoverheid ter beschikking heeft gesteld voor inhaal- en ondersteuningsactiviteiten zijn wij in staat geweest om de gevolgen van de pandemie voor studenten te adresseren en te beperken. De focus lag in 2021 op een juiste aanwending en verantwoording van de extra financiële middelen.

Meerjarenstrategie

In 2021 hebben wij een nieuwe meerjarenstrategie voor de jaren 2022-2026 ontwikkeld. Essentie hiervan is dat het ROCvA-F een diverse en inclusieve community wil zijn, waar studenten, leerlingen, medewerkers en alumni in de metropoolregio Amsterdam verbonden zijn. We zijn voor hen de leeromgeving waarin je leert deelnemen in een duurzame, internationale en dynamische arbeidsmarkt en samenleving. Met onze koers naar 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 en optimale ondersteuning ervaart bij het leren en als alumnus blijvend verbonden is aan onze instelling.

In de meerjarenstrategie zijn drie dragende thema's benoemd, waarop een transitieprogramma wordt ingezet: sociale innovatie, inclusie en duurzaamheid. Met deze strategie hebben wij het vertrouwen dat onze organisatie zich adequaat ontwikkelt richting een toekomst, waarin het onderwijs op een moderne manier inspeelt op regionale opgaven, onderwijs op maat biedt en een leven lang ontwikkelen mogelijk maakt.

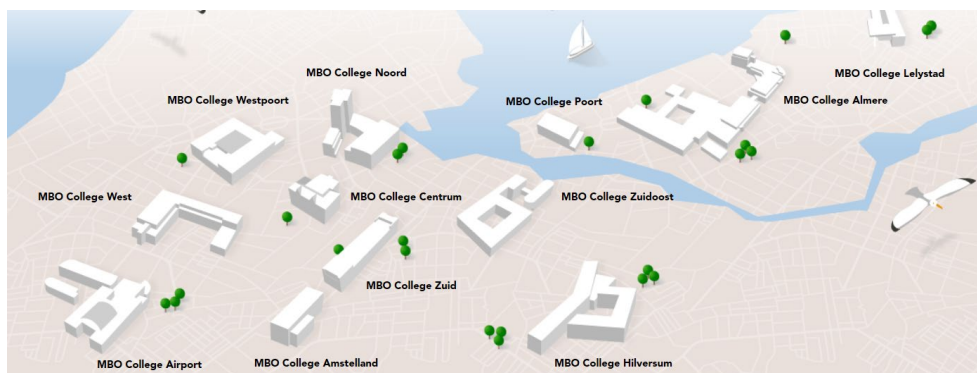
1. Over ons

1.1 Organisatie

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

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

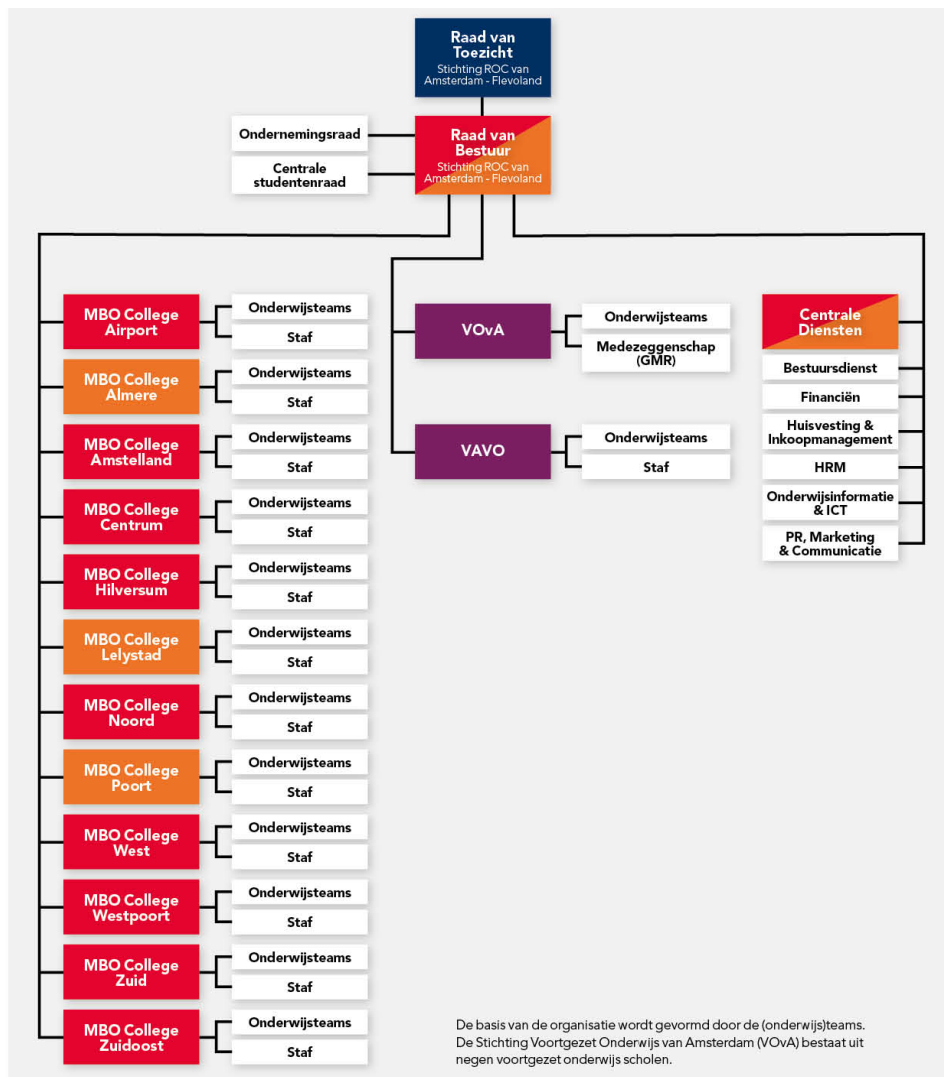
Sinds 1 januari 2021 heeft een bestuurlijke fusie plaatsgevonden tussen de Stichting ROC van Amsterdam, Stichting ROC van Flevoland en de koepelstichting ROC van Amsterdam-Flevoland. Daarmee is nu sprake van één Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland door een naamswijziging van Stichting ROC van Amsterdam. Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland is vanaf 1 januari 2021 de statutair bestuurder van de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam. De stichting kent twee organen: de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht.



De locaties van de mbo-colleges



De scholen van het VOvA



Organogram

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 de betrokkenheid van iedere medewerker te benadrukken. De medewerkers zijn de spil in het bereiken van een hoge onderwijskwaliteit: samenwerkend in teams en met een grote mate van zelfstandigheid.

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

Onze meerjarenstrategie

In 2021 hebben we als organisatie een nieuwe Meerjarenstrategie ontwikkeld. Samen met alle betrokkenen hebben we bepaald wat onze koers zal zijn om in de komende jaren maximaal van betekenis te zijn voor jongeren, de arbeidsmarkt en de samenleving:

Wie we willen zijn

Een *diverse en inclusieve community* waar studenten, leerlingen, medewerkers, alumni en het werkveld in de *metropoolregio Amsterdam* verbonden zijn. De leeromgeving waarin je leert *deelnemen* in een *duurzame, internationale en dynamische arbeidsmarkt en samenleving*.

Een school die méér biedt dan alleen het halen van een waardevol diploma of certificaat. 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.

We bieden een *didactische omgeving* waarbij iedereen bijdraagt, noodzakelijk onderdeel is van het geheel en dat stelselmatig zo ervaart. We doen dit met *wederzijdse afhankelijkheid*. We zijn *innovatief*, leren van elkaar en ontwikkelen met elkaar.

Ons kompas naar 2026

Onze koers naar 2026 varen we aan de hand van ons kompas. De kern van dit kompas is de belofte die wij doen aan onze studenten: *de prestaties en ontwikkelingen van onze studenten staan centraal in alles wat wij doen. Daarom is ons dagelijks handelen erop gericht dat iedere student zich blijvend vakmatig én als individu ontwikkelt, om te leren over zichzelf, over elkaar en de samenleving, om zo te groeien naar een duurzame plek op een dynamische arbeidsmarkt in de Metropoolregio Amsterdam.*

De waarden van waaruit we handelen, geven richting in ons dagelijks gedrag. Onze waarden vloeien voort uit *wie we willen zijn*. We realiseren de belofte aan onze studenten door te handelen vanuit:

- *Aandacht*: Iedereen telt mee. We geven iedereen ruimschoots aandacht voor zijn of haar persoonlijke en maatschappelijke ontplooiing en inbreng. We hebben aandacht voor elkaar én voor onze planeet.
- *Ambitieuze*: We halen het beste uit onszelf en dagen onze studenten uit hun talent volledig te benutten om te kunnen groeien naar een duurzame plek op een dynamische internationale arbeidsmarkt en samenleving.
- *Betrouwbaar*: We komen onze afspraken na, hebben onze zaken op orde en weten waar we naar toe willen en hoe daar te komen. We nemen verantwoordelijkheid voor onze beslissingen en handelen zorgvuldig.
- *Daadkrachtig/vakkundig*: We streven altijd samen naar verbetering, creëren nieuwe mogelijkheden en benutten kansen. Onze deskundigheid vormt daarvoor de basis.
- *Prettig*: We werken samen op een respectvolle manier in een informele sfeer waarin iedereen zich geaccepteerd voelt. Door onze open houding staan we dicht bij onze studenten.

Met de koers en ons kompas willen we het volgende bereiken:

- Iedere student is volwaardig partner binnen het onderwijs.
- Iedere student is een bewust en actief burger in de samenleving.
- Iedere student kiest een leerroute die passend is en ervaart optimale ondersteuning bij het leren.

- Elke medewerker draagt bij aan onderwijs dat relevant, vernieuwend en van hoge kwaliteit is.
- Alumni zijn blijvend verbonden aan onze instelling.
- Onze omgeving is actief deelnemer aan (de ontwikkeling van) ons onderwijs.
- Het ROC van Amsterdam-Flevoland is van onschatbare waarde in de metropoolregio Amsterdam. Om dit te realiseren, zijn *sociale innovatie*, *duurzaamheid* en *inclusie* de dragende thema's. Deze vormen de versnellingsmotor onder de ambitie van onze meerjarenstrategie.

1.3 Focus in 2021

Kaderbrief

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

1. *Herstellen en versnellen*

Veel voor onze studenten staan voor extra uitdagingen in het onderwijs. Door de coronacrisis is deze opgave nog groter geworden. Met de focus op inhaal- en herstelactiviteiten geven we invulling aan onze wens om gelijke kansen te creëren en daarbij extra aandacht te hebben voor kwetsbare jongeren.

2. *Flexibilisering van het onderwijs*

Studenten en het werkveld verwachten voortdurend actueel onderwijs en dat het onderwijs inspeelt op hun continue veranderende behoeften. Daarnaast verbreedt onze rol als opleidingsinstelling zich naar een elven lang ontwikkelen.

3. *Verbinding in en tussen teams*

We hebben de overtuiging dat teams het hart van ons onderwijs en de organisatie vormen. De lange duur van de coronapandemie heeft impact gehad op de onderwijsteams. Daarom zetten we in op verbinding in en tussen teams.

4. *Aandacht voor elkaar, voor vitaliteit en energie*

De lange periode van online onderwijs en thuiswerken heeft veel impact gehad op het welzijn van studenten en medewerkers. Voor zowel studenten als medewerkers is het belangrijk dat zij ervaren dat iedereen even waardevol is en dat iedere medewerker en student zich thuis voelt binnen onze organisatie.

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.

Ter versterking van de reguliere kwaliteitsborging en de bestaande strategische ambities, is gedurende de coronapandemie 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 studievertraging op te lopen [2.4 Onderwijsresultaten](#) wordt ingegaan op de resultaten die wij hierop hebben gerealiseerd.
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. In [5.1 Realisatie HR-strategie](#) wordt onze inzet hierop toegelicht.
3. We dragen we 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 ook [Bijlage 1](#), met 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. Vanuit deze prioriteitsstelling bleef het mogelijk om te sturen op de lange termijn doelen uit onze Kwaliteitsagenda.

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 schept de Raad van Bestuur aan de voorkant van elk proces helderheid waar verantwoordelijkheden liggen. Van belang is dat op instellingsniveau adequaat inzicht bestaat in de kwaliteit van het onderwijs. Daarvoor is een heldere examenorganisatie ingericht en worden audits gehouden om zicht te houden op de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast bezoekt de Raad van Bestuur elk jaar 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 bedrijfstak 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 klassenvertegenwoordigersoverleggen en via de Studentenraden binnen de mbo-colleges. De Centrale Studentenraad (waarin de Studentenraden 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. In [Bijlage 1](#) is het verslag van de Centrale Studentenraad opgenomen.

Inspraak en medezeggenschap van medewerkers is georganiseerd via de Centrale Ondernemingsraad. In de Ondernemingsraad zijn alle organisatieonderdelen vertegenwoordigd via een eigen onderdeelcommissie. Het verslag van de Ondernemingsraad staat in [Bijlage 1](#).

Planning- en controlcyclus

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

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

Op 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 heen' (Meerjarenstrategie), 'wat gaan we doen' (jaarplannen) en 'waar staan we en wat hebben we bereikt' (Staat van de instelling). 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 risicomanagementsysteem is ingebed in de planning- en controlcyclus. Onderdeel van jaarplannen en rapportages is een risicoparagraaf, waarin zowel in- als extern gesignaleerde risico's worden beschreven, gerelateerd aan de gestelde doelen en kansen. Daarin wordt de kans dat een gebeurtenis zich voordoet, afgezet tegen de mogelijke financiële impact. Het risicodenken is ook ingebed in het thematisch begroten, door definiëring van risico's en alternatieve scenario's bij de doelstellingen van de organisatieonderdelen.

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

Het ROCvA-F onderscheidt risico's op het gebied van strategie, operationele activiteiten, financiële positie, financiële verslaglegging en wet- en regelgeving. In [bijlage 6 Risicoprofiel](#) is een overzicht van de geïdentificeerde risico's en beheersingsmaatregelen weergegeven. In 2021 zijn de reeds getroffen maatregelen afdoende gebleken om de risico's te beheersen. Gedurende 2021 hebben de risico's zich niet dermate gemanifesteerd dat additionele (correctieve of preventieve) beheersingsmaatregelen getroffen dienden te worden.

Code Goed Bestuur

Samenwerking

De Raad van Bestuur onderschrijft de *Code Goed Bestuur in het mbo*. De kernwaarde samenwerking, uit de Code Goed Bestuur is voor de Raad van Bestuur het sleutelbegrip is op 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 MRA vindt plaats via een groot aantal netwerken, zoals de MBO Agenda, het Regionaal Netwerk mbo-hbo en Sterk Techniekonderwijs Amsterdam.

Verantwoordelijkheid

Wij zien dat in de afgelopen jaren de verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit van zwaarder gewicht is geworden door de veranderingen in het Toezichtskader van de Inspectie voor het Onderwijs en de lange termijnontwikkelingen in de kwaliteitsborging in het mbo. De

onderwijskwaliteit zien de Raad van Bestuur en de directies van de mbo-colleges 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.

Openheid

Het proces dat we het afgelopen jaar hebben doorlopen naar een nieuwe meerjarenstrategie is gebaseerd op de overtuiging dat een succesvolle strategie begint bij persoonlijke betrokkenheid van medewerkers. Het strategieproces kenmerkte zich door input vanuit alle betrokkenen en feedbackloops met een breed palet aan deelnemers (studenten, medewerkers en managers van opleidingsteams). Een belangrijke uitkomst van dit proces is de strategische verankering dat onze organisatie een plek wil zijn waar iedereen meetelt en meedoet, en waar inclusief denken en handelen vanzelfsprekend is.

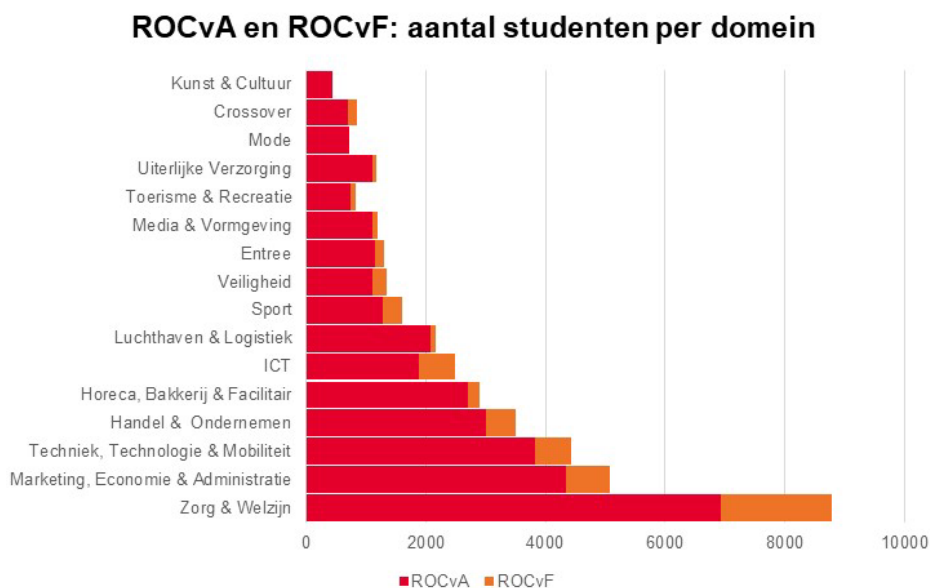
2. Middelbaar beroepsonderwijs

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 Marketing, Economie en Administratie.

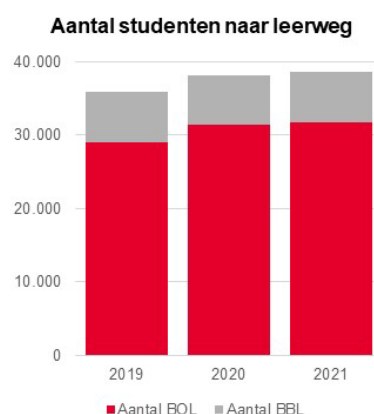
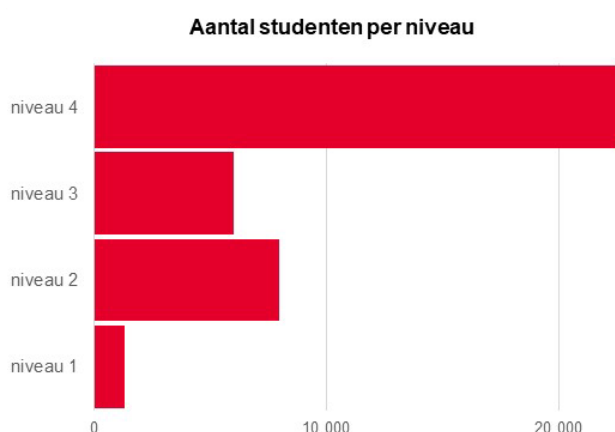
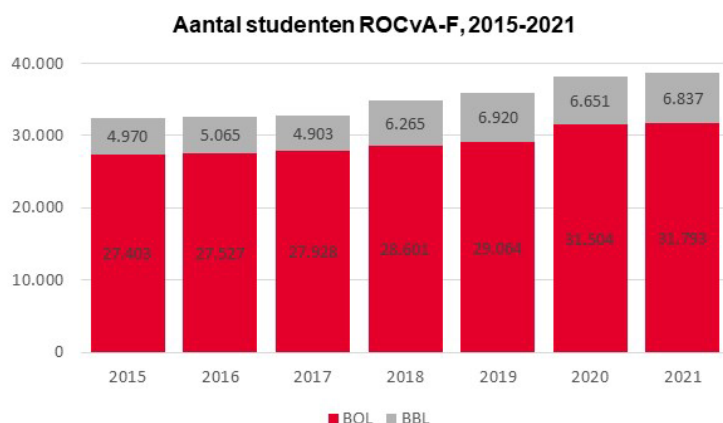
Om in te spelen op de behoefte van het bedrijfsleven, worden in samenwerking met het werkveld regelmatig nieuwe opleidingen en keuzedelen ontwikkeld (zie [2.6 Innovatie, ontwikkeling en professionalisering](#)). Omwille van de doelmatigheid is voor een aantal opleidingen is een numerus fixus ingesteld (zie [Bijlage 3b Overzicht numerus fixus](#)). Bij het samenstellen van het aanbod houden we rekening met de 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. Zie [2.6](#) voor innovatie op het onderwijsaanbod.



2.2 Studentenpopulatie

In de afgelopen jaren is het aantal studenten toegenomen. De mbo-colleges tellen nu samen 38.700 studenten (waarvan 33.050 bij het ROCvA en 5.680 bij het ROCvF). De stijging in de afgelopen jaren is veroorzaakt door een combinatie van het toelatingsrecht, demografische ontwikkelingen en een aantrekkelijk opleidingsaanbod. De toename in de schooljaren 2019-2020 en 2020-2021 is deels corona-gerelateerd: een deel van de studenten heeft lichte studievertraging opgelopen.



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

Van de mbo-studenten komt 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.

2.3 Coronaparagraaf

Impact van corona

Door de coronacrisis lag de focus in eerste instantie op het goed organiseren van onderwijs en het onderhouden van contact met studenten. Daarna is alles op alles gezet om studenten binnen de geplande studieduur hun diploma te laten halen. De onderwijsteams hebben maximale inzet gepleegd om het onderwijs op afstand goed te organiseren en studenten betrokken en in beeld te houden. Ook is veel inzet gepleegd om de beroepspraktijkvorming (bpv) mogelijk te maken. De corona-epidemie leidde namelijk tot een groot tekort aan stageplaatsen. De beperking aan stagemogelijkheden speelde in veel bedrijfstakken, vooral in de luchtvaart en horeca. In de periodes dat de coronamaatregelen versoepeld waren, kwamen veel stageplaatsen weer terug. Toch zijn in bepaalde sectoren nog beperkte stagemogelijkheden (zoals in de luchtvaartdienstverlening). Daarnaast moeten stage-achterstanden nog worden ingehaald, waardoor extra inzet op de bpv nodig is.

Ter versterking van de reguliere kwaliteitsborging en de bestaande strategische ambities is in de coronapandemie gekozen voor drie prioriteiten:

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

Totstandkoming NPO-plan

Het NPO-plan van het ROCvA-F is vanuit de mbo-colleges opgebouwd, gebaseerd op de input en ervaringen van de onderwijsteams. Een werkwijze die past bij onze governance én een beproefde aanpak is. De drie prioriteiten in coronatijd zijn daarbij richtinggevend geweest. De prioriteiten geven het al aan: het belang van én studenten én de medewerkers heeft een prominente plaats.

Inbreng van studenten en medewerkers bij het opstellen van het NPO-plan is een succesfactor. Daarom zijn de Centrale Studentenraad en de Ondernemingsraad betrokken bij de planvorming, waarbij zij hebben aangegeven waaraan het NPO-plan moet voldoen. Beide medezeggenschapsorganen hebben

in een brief de randvoorwaarden geformuleerd. Het NPO-plan van ROCvA-F is binnen deze randvoorwaarden opgezet. Voor beide geldt dat betrokkenheid in het implementatieproces is afgesproken.

Studenten vragen inzet op begeleiding en faciliteiten om studievertraging te voorkomen, extra aandacht voor socialisatie en onderlinge verbinding en voldoende inzet op bpv-vraagstukken. Daarnaast vragen studenten specifiek om extra investeringen in de leerroutes naar een Associate Degree (AD)-niveau. We zien dit laatste als een mooie stimulans om de AD-routes vanuit eigen middelen te blijven ondersteunen. In het licht van NPO zetten we wel in op betere toeleiding in het algemeen en nu in het bijzonder.

De OR vraagt de afspraken over de verhouding van de formatie over personeelscategorieën als opgenomen in de Kaderbrief vast te houden. Ook verzoeken zij nieuwe medewerkers zoveel als mogelijk uitzicht te geven op een vast contract en extra werkdruk te voorkomen voor alle medewerkers. Ook benadrukt de OR om de onderdelencommissies te informeren over voortgang en evaluatie via de reguliere verantwoordingscyclus. Tot slot wijzen zij op het belang om de NPO-middelen exclusief te benutten voor NPO-doelen en te voorkomen dat deze toegevoegd worden aan bestemmingsreserves ten behoeve van andere doelen.

Het ROCvA-F werkt samen met verschillende stakeholders, zoals bedrijven, toeleverend onderwijs, vervolgonderwijs en de overheid. Het ROCvA-F neemt deel aan verschillende regionale samenwerkingsverbanden. We streven naar een constante dialoog met onze omgeving. De impact van corona en de maatregelen die hierop getroffen worden, zijn voortdurend onderwerp in deze dialoog, met als doel om synergie en samenhang te creëren tussen de coronamaatregelen van stakeholders in de regio.

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.

De interne benchmark, aanvullende enquêtes/onderzoeken, de gerealiseerde inzet en landelijk beschikbare gestelde inzichten zijn de input voor de verantwoording. De interne benchmark vormt de kwantitatieve input voor de dialoog over hoe het gaat, waar het lukt, wat beter kan en beter moet. Deze benchmark gebruiken we ook om het gesprek te voeren over de opbrengsten van de extra inzet op het voorkomen en inlopen van achterstanden. Deze benchmark geeft op teamniveau inzicht in het jaarresultaat, tevredenheid studenten, tevredenheid docenten en de tevredenheid van leerbedrijven. Bij het duiden van de ontwikkeling past een kanttekening. Juist door de coronacrisis is sprake van een verbetering van de waarden van deze indicatoren. Voor de periode ná de coronacrisis is het de vraag of het behouden van deze waarden reëel is. Dit neemt niet weg dat de monitor van grote waarde is bij de gezamenlijk dialoog over het verhaal achter de cijfers.

Daarnaast hechten we veel waarde aan de ervaringen en beelden van studenten, werkveld en docenten. Deze inzichten halen we op met onze reguliere enquêtes (naar de tevredenheid van studenten, medewerkers en het werkveld), maar vooral uit de voortdurende dialoog met studenten, docenten/teams, leerbedrijven, management en bestuur en uit gesprekken in de regio.

Periodiek doen de mbo-colleges zelf aanvullende onderzoek uit naar welzijn, vertragingen en aanpakken. Zo is onderzocht in hoeverre studenten bereid zijn om naast de reguliere schooltijd inhaallessen of summer schools te volgen, is docenten gevraagd wat ze vinden van dergelijke inhaallessen en summer schools. Ook is onderzocht hoe studenten en docenten kijken naar de optimale verhouding tussen online en fysiek onderwijs ná de coronacrisis. Dit levert input voor dialoog en draagvlak.

Inzet per thema

Met hulp 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 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 2021 stonden de volgende middelen ter beschikking van het mbo:

Coronasubsidies en NPO-gelden	Beschikbare middelen (x €1 mln.)
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	11,1
Extra hulp voor de klas	7,3
Extra begeleiding en nazorg	1,4
Corona-enveloppe	3,9
Hogere instroom	6,4
Halvering cursusgeld	1,0
Totaal	31,1

Soepele in- en doorstroom

Om leerachterstanden te voorkomen of in te lopen, wordt veelal ingezet op kleinere groepsgrootte. De extra middelen worden ingezet voor extra praktijkdocenten, vakdocenten en onderwijsassistenten. Daardoor kunnen vakken extra of intensiever worden aangeboden, zowel klassikaal als kleiner groepsverband in de vorm van bijlessen. Op veel mbo-colleges is extra inzet op generieke vakken, met name de Nederlandse taal. Bij sommige opleidingen wordt veel extra individuele coaching en begeleiding ingezet om studenten op tijd af te laten studeren. Om soepele doorstroom mogelijk te maken, wordt ook ingezet op de verbetering van de kwaliteit van het online onderwijs, zowel in tooling (Canvas), als professionalisering (docenten) en studenten (extra begeleiding). Ook wordt aan veel studenten wordt op locatie ruimte geboden om te studeren, als de thuissituatie dit niet mogelijk maakt en/of om studenten mentale ondersteuning te bieden. Het aantal mbo-studenten die wij inhaal- en/of ondersteuningsprogramma's hebben aangeboden en deze succesvol hebben afgerond bedraagt 13.601.

Welzijn en sociale binding opleiding

De kleinere groepsgrootte zorgt voor meer en gerichtere aandacht voor studenten. Hierdoor weten we studenten beter te binden aan de opleiding en het draagt bij aan het sneller en beter in beeld krijgen van mentale situatie van bij studenten. Het beeld is dat dit leidt tot minder uitval van studenten.

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

Op verschillende manieren wordt extra inzet gepleegd om de ondersteuningsbehoeften van individuele studenten goed in beeld te brengen en te houden. Dit gebeurt via onder meer extra uren studieloopbaanbegeleiding, extra pluscoaching of extra stagebegeleiding. Specifiek voor kwetsbare jongeren zijn aanvullende maatregelen getroffen. Zo is bij vrijwel alle mbo-colleges voor de Entree-jongeren extra schooltijd ingeroosterd. Tot slot is door de opleidingsteams extra les ingeroosterd. Denk hierbij aan extra praktijken, inhaallessen, examentrainingen, taalondersteuning en summerschools.

Dit schooljaar is bij veel teams meer tijd ingeruimd voor een langere introductieperiode, zowel voor eerstejaars als ouderejaars, om de sociale binding te versterken, maar bijvoorbeeld ook om opnieuw te leren leren. Naast de ondersteuning door onderwijsteams zien we een groot beroep op de individuele begeleiding door pluscoaches en het LEC, om studenten te ondersteunen in hun mentale welzijn (zie 'Zorg om kwetsbare jongeren'). Ook wordt sneller ingespeeld op verzuim door het aanstellen van extra verzuimcoördinatoren.

Ondersteuning en begeleiding stages

In de bedrijfstakken die zwaar geraakt zijn door de coronapandemie, is gewerkt aan alternatieve stagemogelijkheden voor studenten. Op mbo-locaties zijn meer praktijkfaciliteiten gecreëerd, om het gebrek aan bpv-mogelijkheden op te vangen. Ook blijkt meer voorbereiding op en begeleiding bij stages nodig.

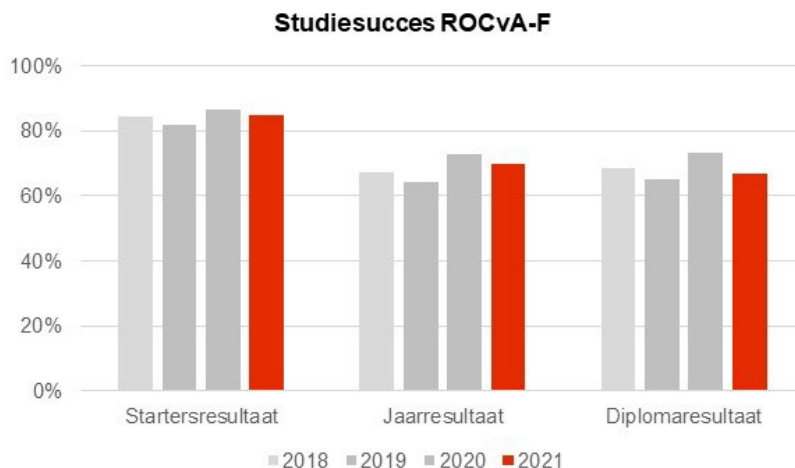
Aanpak jeugdwerkloosheid

Om studenten een succesvolle start op de arbeidsmarkt te bieden, krijgen zij sollicitatietraining en -begeleiding, meer studie-/loopbaanbegeleiding en zijn specifieke aanpakken ontwikkeld voor alumni-begeleiding (vanuit het concept MBO Next).

2.4 Onderwijsresultaten

Studiesucces

Uit de studieresultaten blijkt dat we succesvol zijn geweest om de coronaproblematiek op te vangen. Het studierendement ligt hoger dan vóór corona. In 2021 lag het jaarresultaat bij ROCvA op 70,2% en bij ROCvF op 66,8%. De stijging van het aantal diploma's komt doordat in coronatijd grote inspanningen zijn gepleegd om studenten op tijd te diplomeren. Ook is mogelijk gemaakt dat studenten met een kleine studievertraging vanwege de coronamaatregelen na de zomer ook zónder diploma konden instromen in het hbo (onder de voorwaarde dat het diploma uiterlijk 1 januari behaald zou zijn). Het merendeel van de studenten is op tijd afgestudeerd. Uit het startersresultaat blijkt dat instromende studenten binnen boord blijven.



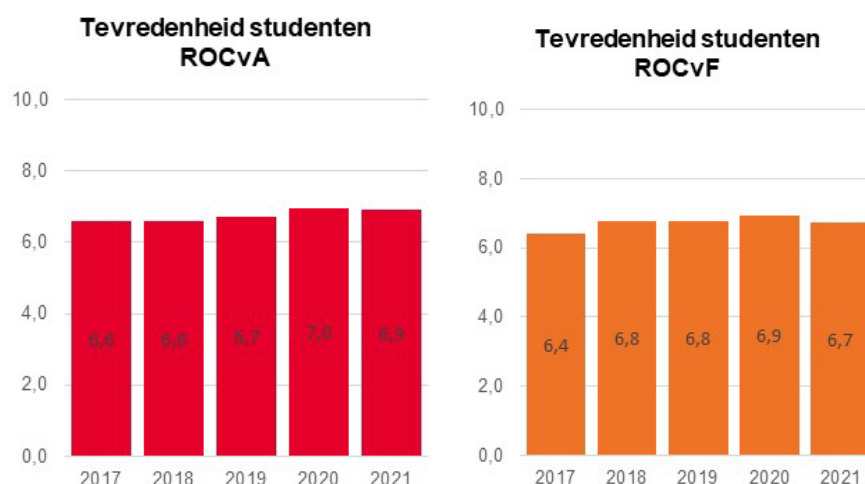
Een aanzienlijk aandeel studenten stroomt na het behalen van een diploma door naar een mbo-opleiding op een hoger niveau. In 2021 stroomde bijna een kwart (23%) van de ROCvA-studenten door naar een hoger niveau. Bij het ROCvF stroomde bijna een derde van de studenten (31%) door naar een hoger niveau. De resultaten van beide instellingen liggen hiermee boven het landelijk gemiddelde.

Voortijdig schoolverlaten

Het gemiddelde vsv-percentages ligt nu op resp. 6,0% (ROCvA) en 6,4% (ROCvF). Daarmee zijn de vsv-cijfers gestegen in vergelijking met vorig jaar (5,3% voor ROCvA en 5,8% voor ROCvF). Hieruit blijkt de impact van corona. Ondanks de grote inspanningen om studenten op tijd te diplomeren, zien we bij studenten mentale oorzaken die hieraan ten grondslag liggen: overbelasting, problematiek in de thuissituatie of minder motivatie. De landelijke zorgen en signalen over het welzijn van studenten zien we dus ook bij studenten binnen onze mbo-colleges terug. In de mbo-colleges vindt begeleiding plaats via het LEC. Het aantal aanvragen om ondersteuning door jeugadviseurs en jeugdarts is sterk toegenomen: +60% ten opzichte van twee jaar eerder.

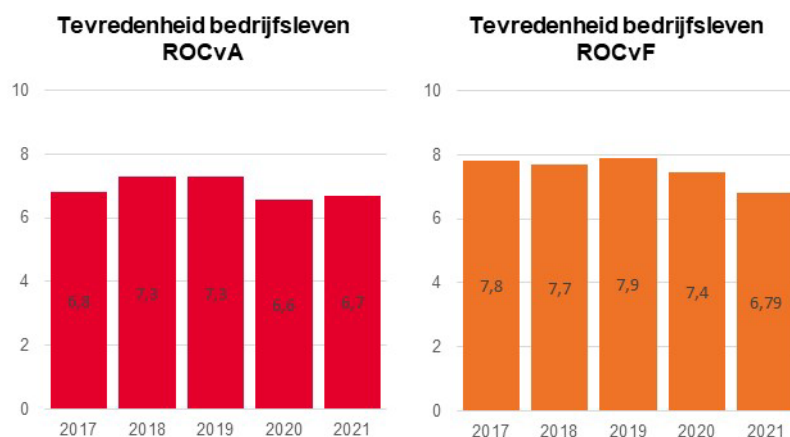
Tevredenheid studenten

Jaarlijks worden studenten bevraagd over hun mening over het onderwijs, de opleiding en de beroepspraktijkvorming. Het gemiddelde cijfer dat studenten in het schooljaar 2021-2022 voor hun opleiding gaven, is een 6,9. Daarmee is de tevredenheid van studenten in coronatijd stabiel gebleven. Uit het studenttevredenheidsonderzoek blijkt dat studenten in coronatijd vooral tevreden zijn over de mogelijkheden om feedback te geven op het onderwijs. We zien hierin een indicatie dat de focus in coronatijd op inspraak van studenten impact heeft gehad.



Tevredenheid bedrijfsleven

Jaarlijks worden de praktijkbegeleiders bevraagd over hun tevredenheid over de beroepspraktijkvorming. Het ROCvA-F scoort in schooljaar 2020-2021 een 6,7 op bpv-tevredenheid. Dit rapportcijfer is in de afgelopen jaren gedaald. Mogelijk speelt hier de coronacrisis een rol. Uit onderzoek naar effectieve mogelijkheden om het resultaat te verbeteren, blijkt dat de inzet op contactmomenten met het stagebedrijf en de begeleiding van de student het meeste bijdraagt aan de bpv-tevredenheid.



2.5 Ondersteuning van studenten en passend onderwijs

Een vast onderdeel van iedere opleidingstraject is de begeleiding van studenten op hun leerproces en studieloopbaan en het signaleren van de begeleidingsbehoefte. Studenten kunnen tijdens hun opleiding gebruik maken van de reguliere loopbaanbegeleiding door de mentor. Daarnaast werken in de opleidingsteams *pluscoaches*, die studenten helpen als zij tijdens hun studie tegen

hindernissen aanlopen. De pluscoaches helpen, vanuit een eenduidige begeleidingsmethodiek, jaarlijks ongeveer 2.000 studenten bij plannen, keuzes maken, examentraining of het overwinnen van persoonlijke obstakels. Naast de pluscoach is binnen het onderwijsteam de zorgcoördinator verantwoordelijk voor de inzet van extra hulp en ondersteuning.

In alle mbo-colleges is een Loopbaan Expertise Centrum (LEC) gevestigd. 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.

Begeleiding van studenten in coronatijd

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. 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. Ook was sprake van toenemende vraag om ondersteuning door jeugadviseurs en de jeugdarts (+60% ten opzichte van twee jaar eerder). Ook zien we dat het beroep op budgetcoaches in vergelijking met twee jaar terug nagenoeg is verdubbeld.

Passend onderwijs

Elke student met een ondersteuningsvraag krijgt op de mbo-colleges de ondersteuning die zij nodig hebben om hun opleiding met succes te doorlopen. Als sprake is van een ondersteuningsbehoefte, stellen de experts van het LEC en de medewerkers van de opleiding samen een ondersteuningsplan op. De ondersteuning wordt zoveel mogelijk verleend in de dagelijkse setting van de student: de klas.

Op de mbo-colleges is een breed ondersteuningsaanbod voor studenten dat vanuit het LEC wordt gecoördineerd. Het LEC beheert het passend onderwijsbudget van de mbo-colleges, wijst de specialistische ondersteuning toe en adviseert de teams bij plaatsingen in het kader van passend onderwijs. De ondersteuning wordt in hoofdzaak geleverd door interne specialisten van het LEC, maar soms ook door extern ingekochte specialisten. Ieder mbo-college heeft een ondersteuningsprofiel dat door ouders (of wettelijke vertegenwoordigers) 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 2021 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.

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 vooral door de vraag naar laptops, maar ook de toegenomen bekendheid van de regeling. [Bijlage 3d. Verantwoording Studentenfonds](#) bevat een specificatie van de aanvragen, toekenningen en uitkeringen in het kader van dit fonds.

2.6 Innovatie en professionalisering

Digitalisering

Corona heeft geleid tot een stroomversnelling in de digitalisering van het onderwijs. Digitalisering vraagt om integrale inbedding in het onderwijs, in een blended curriculum waar examinering integraal onderdeel van uitmaakt, lesmateriaal dat hierbij aansluit en systemen en programma's die dit ondersteunen. Door de digitalisering wordt een groter beroep wordt gedaan op de zelfregulatie, de taalvaardigheid en de digitale vaardigheden van studenten. Zowel van docenten als opleidingsmanagers en onderwijskundigen vraagt dit nieuwe competenties. Ook het afgelopen jaar is hierop ingezet.

De professionalisering van onderwijsteam gebeurt via de inzet I-coaches, die de professionalisering van onderwijsteams ter hand nemen en kennis en inzichten duurzaam borgen. De tweede pijler in professionalisering is de digitale leeromgeving Canvas. Inmiddels is de helft van de onderwijsteams aan de slag met Canvas. De introductie van Canvas is voor teams een extra aanleiding voor herontwerp van het curriculum. Zo leidt dit tot modulair ingericht onderwijs met een blend van leren op school, in de praktijk en op afstand. Hiermee zijn bij bijvoorbeeld MBO College Almere grote stappen gemaakt in de ontwikkeling naar techniekonderwijs waar studenten hun eigen leerpad kiezen aan de hand van een breed aanbod van cursussen die blended zijn vormgegeven met behulp van Canvas. Een ander voorbeeld is het onderwijsteam Media bij MBO

College Hilversum. Dit team heeft een planningstool laten ontwikkelen waarmee studenten keuzes kunnen maken (versnellen, vertragen, verbreden, overstappen).

Digitalisering vindt ook plaats op het terrein van leermiddelen. Inmiddels is een *team content creation* ingericht dat digitaal en open lesmateriaal ontwikkelt met en voor docenten. Daarnaast is in 2021 de implementatie van MBO Marktplaats gestart, de nieuwe tool waarmee studenten online hun leermiddelen kunnen bestellen. Ook bij examinering vindt digitalisering plaats, omdat een aantal examenleveranciers in 2022 overstapt naar volledig digitale examinering. Tot slot vindt ook in de onderwijsondersteunende processen een digitaliseringsslag plaats.

Innovatie in opleidingsaanbod

Breed opleiden

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 beroepenwereld 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.

Doorlopende leerroutes

In Amsterdam werken het vmbo en mbo al enkele jaren samen in de zogenaamde Vakmanschaproutes waarbij vmbo-opleidingen gecombineerd worden met een mbo-opleiding op niveau 2. Doel is een succesvolle doorstroom te bevorderen. De meest uitgewerkte routes zijn die met het Calvin College en het Montessori College Oost, maar inmiddels bestaan meer arrangementen.

Versterken verbinding vo en mbo

Op vele mbo-colleges is al sprake van doorlopende leerroutes op niveau 2 (Zuidoost, Zuid, Lelystad en West) of samenwerking met het vo-praktijkonderwijs (onder meer in Almere en Westpoort). Ook werken vo-scholen en mbo-colleges samen op vakonderdelen. Om voor studenten onderwijs op maat mogelijk te maken, neemt het aantal initiatieven sterk toe. De verbinding vo-mbo wordt niet alleen binnen de organisatie tussen VOvA en de mbo-colleges gerealiseerd (zie 3.5 Ontwikkeling en innovatie in het vo). Ook wordt samengewerkt met andere vo-scholen.

Samenwerking vo-mbo in de praktijk

Op verschillende manieren wordt samenwerking met vo vormgegeven. Een voorbeeld is de Beroepshavo bij Marcanti en bij IJburg College (na afronding van havo 3 doorstromen via versneld mbo-4 naar AD/hbo), doorlopende leerroutes in Amsterdam op elk vmbo-niveau i.s.m. m. IJburg College. Op de Beroepencampus in Lelystad worden vmbo en mbo gevestigd binnen één beroepencampus, waar vmbo-leerlingen op elk niveau een mbo-programmadeel kunnen doen als

keuzevak. Ook MBO College Hilversum werkt samen met vmbo en havo in de regio om een praktijkcomponent vo te ontwikkelen.

Samenwerking vo-mbo in de praktijk

Op verschillende manieren wordt samenwerking met vo vormgegeven. Een voorbeeld is de Beroepshavo bij Marcanti en bij IJburg College (na afronding van havo 3 doorstromen via versneld mbo-4 naar AD/hbo), doorlopende leerroutes in Amsterdam op elk vmbo-niveau i.s.m. m. IJburg College. Op de Beroepencampus in Lelystad worden vmbo en mbo gevestigd binnen één beroepencampus, waar vmbo-leerlingen op elk niveau een mbo-programmadeel kunnen doen als keuzevak. Ook MBO College Hilversum werkt samen met vmbo en havo in de regio om een praktijkcomponent vo te ontwikkelen.

Associate Degrees (AD's)

De belangstelling voor AD-opleidingen is de laatste jaren sterk gegroeid, zowel bij studenten als bij de hogescholen. Het ROCvA-F ziet de AD als een belangrijke nieuwe schakel in het onderwijs om gelijke kansen te bevorderen. Samen met het hbo werken we aan het stimuleren van de verbreding van het aanbod AD's door het hbo. AD's bieden de mogelijkheid om meer aansluiting te maken met specifieke opleidingstrajecten/niches in het mbo. Het gaat om verdiepend vakmanschap, vakmanschap als basis voor de AD-opleiding.

AD's in samenwerking

Samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam heeft geleid tot de AD Cybersecurity en de AD's Finance en Logistiek bij de Hogeschool van Amsterdam. In samenwerking met HBO Drechtsteden wordt op een innovatieve wijze invulling gegeven aan geïntegreerde doorlopende leerlijnen naar een AD-niveau, niveau 5. Zo hebben we een geïntegreerde mbo-hbo ICT (MBO College Zuidoost) opleiding (AD-niveau) en zijn andere geïntegreerde trajecten in ontwikkeling (Modemaat-opleiding, Zorg en Welzijn, AD Business en Innovation, mhbo traject Fashion Tailor). In samenwerking met HBO Drechtstede is ook een duale AD-opleiding Culinary Professional gestart. Daarnaast heeft MBO College Westpoort met het domein Techniek (in samenwerking van Bouwend Nederland) een 'niveau 5' module voor de Bouw ontwikkeld.

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.

Buurtverbinding

In Buurtverbinding werken mbo, hbo, zorginstellingen en de gemeente samen om de aansluiting tussen de onderwijs en arbeidsmarkt in het Sociaal Werk/Maatschappelijke Zorg te verbeteren. Binnen vijf leerwerkbedrijven in verschillende Amsterdamse wijken werken elke week 75 mbo-studenten en 25 hbo-studenten aan sociale hulpvragen uit de buurt. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan de innovatie van het leren in de hybride leeromgeving, het opleiden van T-shaped professionals en het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn.

Leven lang ontwikkelen

Het ROCvA-F wil kansen bieden voor studenten en werknemers (met name onze alumni) op de voortdurend veranderende arbeidsmarkt. Daarmee zorgen we dat vakmensen blijvend wendbaar en weerbaar zijn op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Daarom wil het ROCvA-F een regionaal alumni-netwerk creëren op mbo-niveau in de Metropoolregio Amsterdam. Voor deze doelgroep is, in

samenwerking met verschillende partijen, gestart met de ontwikkeling van een laagdrempelig, flexibel en relevant aanbod.

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 heeft als taak het alumninetwerk op te zetten, de NOW 3-afspraken vorm te geven, in samenwerking met gemeenten en netwerken (zoals House of Skills) en de samenwerking met externe partijen te realiseren.

Daarnaast is een samenwerking aangegaan met NCOI. Doel hiervan is het opleidingsaanbod onder de aandacht te brengen van nieuwe doelgroepen. Met een aantal andere mbo-instellingen participeren we in het platform mbo.nl. Op dit platform is het aanbod van het ROCvA-F te vinden.

Het ROCvA-F is onderwijspartner van Stichting De Buitenboordmotor, die de overstap van werk naar werk probeert te bevorderen. De stichting is een collectief van bestuurders, ondernemers en wetenschappers die kennisdeling, kennisontwikkeling en netwerkvorming op dit thema wil bevorderen. Het ROCvA-F is ook 'instroomschool' voor De Buitenboordmotor. Het gaat daarbij om meeloopstages en extra 'on the job'-begeleiding bij de start.

In het Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam werken partijen samen om van werk naar werk-begeleiding vorm te geven. Het ROCvA-F draagt hierbij zorg voor de bestuurlijke vertegenwoordiging vanuit het mbo. Het ROCvA-F is ook uitvoerend vertegenwoordigd in het mobiliteitsteam. Doel is scholing te verzorgen voor trajecten van werk en naar werk, voor-, bij- en omscholing en ter voorkoming van jeugdwerkloosheid.

In de provincie Flevoland trekken de MBO Colleges Almere, Poort en Lelystad gezamenlijk op in de samenwerking met de provincie, UWV, Leerwerkloket en andere opleiders binnen de regio rondom het om- en bijscholingsvraagstuk als gevolg van corona. Dit leidt tot maatwerk cursussen in samenwerking met bedrijven en het Regionaal Werkcentrum Flevoland.

House of Skills is het initiatief binnen de Metropoolregio Amsterdam om de voortdurende aansluiting tussen werk en bijpassende kennis en vaardigheden te stimuleren. Het ROCvA-F doet hier actief aan mee. Het doel van House of Skills is een meer op skills georiënteerde onderwijs- en arbeidsmarkt te realiseren, waardoor een Leven Lang Ontwikkelen, intersectorale mobiliteit en duurzame inzetbaarheid gefaciliteerd wordt voor de doelgroepen, (aankomende) werkenden en werkzoekenden.

Geleidelijk aan ontwikkelt zich aanbod voor de LLO-markt. Dit aanbod helpt zowel de wendbaarheid in de initiële leerroutes te vergroten als de alumni en andere werkende passende om-, na- en bijscholing te bieden. Mbo-colleges zijn continu bezig om een breed en flexibel aanbod te creëren. Denk hierbij bijvoorbeeld modules die leiden tot (deel)certificaten, maar ook om oriëntatietrajecten. Uitgangspunt hierbij is samenwerking met het werkveld. De inrichting van een Hospitality Academie Professional is hier een illustratie van. Maar ook samenwerking met andere onderwijspartners biedt kansen. Een voorbeeld is de *Regionale Zorgacademie* waarbij niet alleen tien zorginstellingen, maar ook vier onderwijsinstellingen zijn aangesloten.

Duurzaamheid

Duurzaamheid staat hoog op de agenda de komende jaren. In de nieuwe meerjarenstrategie 2022-2026 is duurzaamheid één van de drie dragende thema's. Ook in 2021 is hier veel aandacht naar uitgegaan. De *sustainable development goals* van de Verenigde Naties zijn hier een belangrijke inspiratiebron. Uitgangspunt is niet alleen onderwijs, maar een integrale aanpak vanuit de hele instelling. Duurzaamheid krijgt een plaats in steeds meer curricula, onderwijsteams ontwikkelen passende opleidingen, is een keuzedeel Duurzaamheid ontwikkeld (dat kan worden ingezet bij alle opleidingen op alle niveaus) en bij MBO College Lelystad is het practoraat *circulaire* economie. Tegelijkertijd is het ROCvA-F is zich bewust dat een langdurig programma nodig is om duurzaamheid structureel te verankeren in ons handelen.

Green offices

In de afgelopen jaren zijn *Green offices* opgezet bij diverse mbo-colleges. Een Green Office wordt gerund door studenten en draait helemaal om duurzaamheid. Studenten van onderzoeken via de Green Office alle mogelijkheden en plekken binnen het ROCvA-F om de organisatie duurzamer te maken. Van lesmodules voor specifieke opleidingen en filmpjes met voorbeelden van duurzaamheid in de praktijk tot een profiel van een nieuwe afvalverwerker.

Transitie naar een meer duurzame samenleving MBO College Airport

MBO College Airport kiest voor een specifieke duurzaamheids-aanpak: Het College streeft na dat luchtvaart-studenten bewust van duurzaamheid en klimaatvraagstukken de markt opgaan. Wat is de impact van reizen en hoe ga je daar mee om? In de programmalijn Duurzaamheid via House of Aviation worden alternatieve vormen voor energie onderzocht. Zo is er een waterstofcel gekocht om te onderzoeken of we daar ooit op kunnen vliegen. Ook is het voornemen om een elektrisch vliegtuig te kopen, om de studenten hierop voor te bereiden. Want studenten die de opleiding Vliegtuigtechniek volgen moeten ook leren hoe ze zo'n soort vliegtuig onderhouden. Het is een operationeel vliegtuig, waar gewoon mee wordt gevlogen.

MBO College Hilversum: op weg naar een volledig circulair lesprogramma

De opleiding Mode is drie jaar geleden gestart met het verduurzamen van het hele curriculum. Doel is om studenten bewust te maken van het belang van een schone en eerlijke mode-industrie. Afgelopen jaar is een nieuw lesprogramma gestart voor de eerstejaars studenten waarin duurzaamheid als rode draad door alle lessen loopt. Zo krijgen de studenten verschillende lesmodules, zoals Introduction to Fashion, My Fashion Footprint, Journey of the Jeans en Wanna Make Pants?!, waarbij naast duurzaamheid/'circular fashion' ook diversiteit en inclusie centraal staan. Ook is met studenten een 'repair hub' gestart. Hier kunnen bezoekers tijdens open dagen terecht om hun jeans te laten repareren door middel van een Japanse naaitechniek. Inmiddels heeft de opleiding het zilveren certificaat van de internationale organisatie *Eco-schools* ontvangen.

Inclusie

De arbeidsmarkt in Metropoolregio Amsterdam vraagt om mbo-colleges waar inclusief denken en doen een vanzelfsprekendheid is. Daarom is onze ambitie een school te zijn waar iedereen meetelt, iedereen meedoet en waar inclusief denken en handelen in het onderwijs en in de organisatie vanzelfsprekend is. In de nieuwe meerjarenstrategie is inclusie één van de dragende thema's.

MBO College Zuidoost: voorkomen en bestrijden arbeidsmarktdiscriminatie

Afgelopen jaar is, met ondersteuning van de Gemeente Amsterdam, bij MBO College Zuidoost een pilot uitgevoerd om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en te bestrijden. De focus lag op bewustwording en bespreekbaar maken van het thema, onder meer via het keuzedeel *Educate yourself*.

MBO College Almere: actieteam inclusie en diversiteit

Op MBO College Almere is het actieteam inclusie en diversiteit gestart om de belevingswereld van studenten en medewerkers dichterbij elkaar te brengen. Het College heeft in het verleden al veel gedaan rondom inclusie en diversiteit. Denk aan initiatieven op het gebied van stagemarktdiscriminatie, de Regenboogweek en workshops inclusive teaching voor

de onderwijsteams. Het actieteam houdt zich bezig met het ophalen van verhalen bij medewerkers en studenten. Want we zijn een diverse organisatie, maar zijn we ook voldoende inclusief? En wat is nou ons verhaal als het gaat om inclusiviteit en diversiteit op de school? Met behulp van een focusgroep wordt het gesprek hierover op gang gebracht. Op het college zijn al veel mooie gesprekken gevoerd. Hieruit blijkt veel vraag naar meer verbinding: het bij elkaar brengen van de belevingswerelden van studenten en medewerkers.

Student Shimam Soekhai over inclusie op MBO College Amstelland

Hoe ervaart student International Business Studies, Shivam Soekhai, inclusie op MBO College Amstelland? "Inclusie staat voor mij voor verschillende culturen. Alle culturen komen bij het ROC van Amsterdam - Flevoland bij elkaar. Ik voel dat het leeft binnen MBO College Amstelland. Bij ons hangt de regenboogvlag aan de buitenkant van de school. Dat straalt uit dat iedereen zich welkom moet kunnen voelen. Ongeacht je seksuele voorkeur of je culturele achtergrond. We proberen in de studentenraad zoveel mogelijk diverse culturen te krijgen, zodat het echt een afspiegeling wordt van alle studenten die hier naar school gaan. Om iedereen nog meer thuis te laten voelen, lijkt het mij een goed idee om gelijk aan het begin van het schooljaar al aandacht te geven aan inclusie. Zodat je direct weet waar je terecht kunt mocht je te maken krijgen met discriminatie. Een idee is om gastlessen te laten geven door studenten en docenten over verschillende culturen of seksuele voorkeur. Als je meer leert over de achtergrond van een cultuur of geaardheid krijg je meer begrip voor elkaar en voelt iedereen zich fijner op school."

Professionalisering docenten en instructeurs

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

2.6 Kwaliteitszorg

Audits

De onderwijsteams werken permanent aan het verbeteren van het onderwijs en de examinering. Een hulpmiddel hierbij is de interne audit. De auditoren geven het team feedback: wat gaat goed, wat kan beter en wat moet beter. Ieder team krijgt eens per drie jaar een audit op onderwijs en/of examinering.

In het schooljaar 2020-2021 zijn 15 audits uitgevoerd, waarvan 8 audits *Onderwijs & Kwaliteitsborging* en 6 audits *Examinering & Diplomerings*. Dit zijn vanwege corona minder audits dan gepland. Naast de reguliere audits is een thema-audit naar Keuzedelen gedaan. Bij deze audit zijn zowel aspecten van Onderwijs & Kwaliteitsborging als Examinering & Diplomerings onderzocht.

De resultaten van de audits zijn door de coronasituatie niet vergelijkbaar met de voorgaande jaren en waren bij deze audits minder van belang. Dit komt doordat bij beide soorten audits een nieuwe realiteit (onderwijs op afstand en aan de corona-beperkingen aangepaste examinering) werd beoordeeld. De feedback uit de audits is door de teams benut als reflectie en input voor verbetering en doorontwikkeling.

Het afgelopen jaar is gewerkt aan de doorontwikkeling van de auditororganisatie. In het schooljaar 2020-2021 zou worden gestart met audits examinering waarbij ook naar 'governance' werd gekeken. Vanwege corona heeft dit vertraging opgelopen. De pilots lopen en worden in de eerste helft van 2022 afgerond.

Binnen de beleidscyclus van ROCvA-F wordt ook elke Domein Examen Commissies (DEC's) een keer in de drie jaar geauditeerd. In 2021 zijn audits uitgevoerd bij vier DEC's. De audits zijn specifiek gericht op borging van de kwaliteit van exameninstrumenten. Uit de audits is gebleken dat de onderzochte DEC's allen hun borgende taken uitvoeren volgens de wettelijke vereisten en interne richtlijnen. Het vaststellen van de exameninstrumenten blijkt zorgvuldig. Ook bleek dat bij het aanpassen van examenplannen en/of examens in verband met corona zorgvuldig is gehandeld.

Examenorganisatie

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

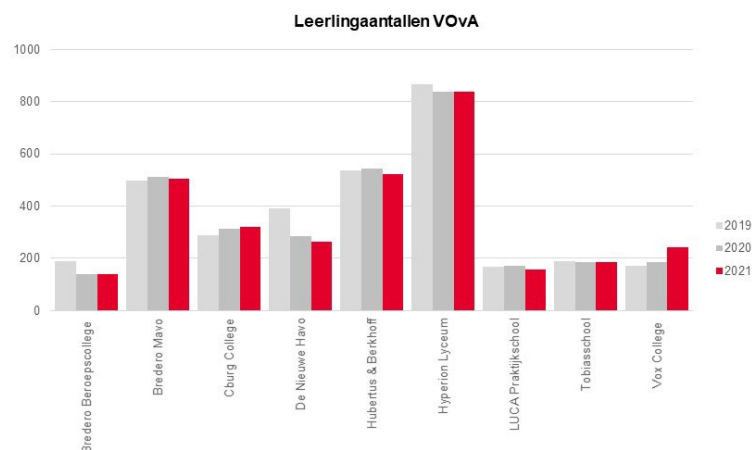
Afwijking urennorm

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 2021-2021:](#).

3. Voortgezet onderwijs

3.1 Leerlingenaantal

Het VOvA bestaat uit 9 scholen met in totaal 3.177 leerlingen, nagenoeg gelijk aan vorig jaar. Op schoolniveau zien we een groei bij het Vox College (+24). Bij Hubertus & Berkhoff is sprake van een incidentele daling. Bij De nieuwe Havo is al een aantal jaren sprake van een dalende trend.



3.2 Onderwijsresultaten

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

De gemiddelde onderbouwsnelheid (gebaseerd op de laatste drie schooljaren) ligt voor de meeste scholen boven de norm. Alleen het Bredero Beroepscollege en Bredero Mavo blijven onder de Inspectienorm gebleven. Bij de Bredero Mavo (havo-afdeling) ligt ook het gemiddelde bovenbouwsucces onder de norm. De overige scholen en mavo-afdeling van de Bredero Mavo scoren boven de Inspectienorm.

De examenresultaten van 2021 zijn niet te vergelijken met de uitzonderlijk hoge resultaten van 2020 (toen het centraal examen vanwege de pandemie kwam te vervallen en alleen een schoolexamen bepalend was). Ook is een vergelijking met voorgaande jaren lastig omdat bij het centraal examen van 2021 uitzonderlijke omstandigheden waren en extra maatregelen golden (een extra tijdvak en de mogelijkheid om één vak niet te laten meetellen voor de einduitslag). De slagingspercentages voor de havo-afdeling van de Bredero Mavo, De nieuwe Havo en het Hyperion Lyceum zijn lager dan verwacht en gewenst. Deze scholen hebben een eigen analyse gemaakt naar de oorzaken en hebben een herstelplan in uitvoering.

Slagingspercentages per school		2019	2020	2021
Bredero Beroepscollege	Vmbo-b	94,4	100	100
	Vmbo-k	95,3	100	100
Bredero Mavo	Vmbo (g)/t	86,8	100	98,9
	Havo			64,9
Cburg College	Vmbo-b	93,8	100	100
	Vmbo-k	100	100	100
De nieuwe Havo		80,7	92,7	67,1
Hubertus & Berkhoff	Vmbo-b	95,8	100	100
	Vmbo-k	98,7	100	100
Hyperion Lyceum		83,9	95,1	84,9
Tobiasschool	Vmbo-b	89,7	100	95,8
	Vmbo-k	86,7	100	100
Vox College	Vmbo-b		100	100
	Vmbo-k		100	100
	Vmbo-g/t		100	100

Tevredenheid en sociale veiligheid

Jaarlijks wordt leerlingen en ouders gevraagd naar hun tevredenheid over onderwerpen als de begeleiding, de lesstof en de wijze waarop de lesstof wordt overgebracht. Naast de tevredenheid van leerlingen over het onderwijs leveren de enquêtes ook een beeld van sociale veiligheid (welbevinden en fysieke en sociale veiligheid). Vanwege de coronacrisis is in het schooljaar 2019-2020 door de inspectie ruimte gegeven om dat jaar geen meting uit te voeren. In 2020-2021 heeft de monitoring weer plaatsgevonden, al werkten de omstandigheden rond corona belemmerend bij de uitvoering van de enquêtes. De resultaten vallen daardoor tegen en het overall beeld voldoet dit jaar niet bij alle onderwijsrichtingen aan de gewenste norm. Zo blijven enkele vmbo- en alle havo-afdelingen onder de gemiddelde benchmarkscore. Ondanks dat de analyses van de scholen is dat dit coronagerelateerde is, is de omgang met deze bron van informatie over de veiligheid en tevredenheid van ouders en leerlingen voor de directie een aandachtspunt.

Voortijdig schoolverlaters

Niet alle scholen van het VOvA voldoen aan de prestatienormen voor voortijdig schoolverlaten. De sociale ontwikkeling is door de coronalockdowns voor veel leerlingen onder druk komen te staan. We zien dat deze 'storming en vorming' invloed heeft gehad op het aantal leerlingen dat geschorst en verwijderd is. Hierdoor is het aantal voortijdig schoolverlaten hoger dan andere jaren waarin het VOvA altijd binnen de norm bleef. Omdat het VOvA gebruik maakt van de stedelijke afspraak om voor elke leerling opnieuw een 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

Sommige leerlingen hebben een extra duwtje in de rug nodig. De scholen in Amsterdam-Noord verzorgen daarom, in samenwerking 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.

Leerlingen gelijke kansen geven staat hoog op de agenda van de gemeente Amsterdam, de gezamenlijke vo-besturen en dus ook het VOvA. In het schooljaar van 2020-2021 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 LUCA Praktijkschool gebruikt de middelen voor het begeleiden van de leerlingen die moeilijk te plaatsen zijn op stage en extra begeleiding nodig hebben. Het Bredero Beroepscollege richt zich op het effectiever voeren van leerlingbesprekingen. De nieuwe Havo richt zich op leerlingen die Nederlands als tweede taal hebben en biedt extra ondersteuning bij de taallessen. 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 Voortgezet Onderwijs van Amsterdam 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 van het VOvA 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 de voorwaarde is dat de acties ten goede komen aan de leerlingen. Met de middelen vanuit het Samenwerkingsverband zijn leerlingen op verschillende manieren ondersteund. Denk aan de inzet van orthopedagogen voor test en advies, sociale vaardigheidstrainingen, wegwerken taalachterstanden, extra individuele begeleiding en specifieke trajecten in groeps- of klasverband.

Elke school van het VOvA heeft een schoolondersteuningsprofiel dat gepubliceerd is in de schoolgids voor de ouders en stakeholders (Scholen op de kaart). Daarnaast is het schoolondersteuningsprofiel zichtbaar voor PO en overig VO in Amsterdam op de website van het Samenwerkingsverband. Elke school van het VOvA beschikt over een zorgcoördinator, die de spil is rond de zorg voor de leerling in nauwe samenwerking met de ouder- en kind adviseur (OKA), de leerlingmentoren, de schoolleiding en de externe zorg (waaronder GGD en leerplicht).

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 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, ontvangt het VOvA ondersteuningsmiddelen van het Samenwerkingsverband. Hiermee bieden de scholen extra ondersteuning aan individuele leerlingen. Deze middelen zijn ingezet voor de interne zorgstructuur kwaliteitsverbetering, aan directe extra

ondersteuning voor de leerlingen, aan scholing, voor uitplaatsing (trajectklassen/TOP) en aan extra leermateriaal voor leerlingen met dyslexie en dyscalculie.

Overstap van basis- naar voortgezet onderwijs

Omdat een goede overstap van de basisschool naar de vo-school van groot belang is voor een succesvolle schoolcarrière, maken de Amsterdamse schoolbesturen van het primair onderwijs (bijna allemaal vertegenwoordigd in het BBO) en het voortgezet onderwijs (bijna allemaal verenigd in vereniging OSVO) 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. Het Hyperion Lyceum, Bredero Beroepscollege, De nieuwe Havo en Bredero Mavo willen (samen met de gemeente Amsterdam en de Weekend Academie) de betrokkenheid van ouders bevorderen door ouders en leerlingen een startcoach te bieden bij de overstap van primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs. De gezinnen die ondersteuning kregen bij het maken van de schoolkeuze, zijn de eerste zes maanden op de middelbare school ook begeleid. Deze ondersteuning bestond uit een wekelijks programma voor de kinderen met aandacht voor thema's als leerstrategieën, plannen en sociaal emotioneel welzijn.

3.4 Kwaliteitszorg

Bestendinging van de kwaliteit

Binnen het VOvA stond in 2021 het borgen van de kwaliteitszorg centraal. In het schooljaar 2020-2021 heeft de Inspectie de kwaliteit op bestuursniveau en bij De nieuwe Havo en VOX College opnieuw onderzocht en beoordeeld. Uit dit onderzoek is gebleken dat het bestuurlijk toezicht is versterkt en dat bij de twee scholen de benodigde verbeteringen zijn doorgevoerd. De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt de kwaliteitszorg als voldoende. De Inspectie beoordeelt de kwaliteit van De nieuwe Havo en Vox College als 'voldoende'.

Het bestuur heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs van de verschillende scholen en stuurt actief en systematisch op continue verbetering van die kwaliteit. Het bestuur zorgt dat in de verschillende lagen van de organisatie wordt gereflecteerd op de kwaliteit van het onderwijs. Dat leidt tot heldere afspraken waarbij over de voortgang en de prestaties rekenschap wordt gegeven. Het effect daarvan is dat meer rust is binnen de scholen. Die rust geeft ruimte om verder te werken aan goed onderwijs.

Onderwijskwaliteit tijdens corona

Begin 2021 heeft het VOvA de effecten van corona in beeld gebracht onder de volgende doelgroepen:

- Leerlingen vanuit de basisschool
- Leerlingen doorstroom (leerjaar 2 t/m voorexamenklas)
- Examenleerlingen

Met de komst van het NPO (Nationaal Programma Onderwijs) hebben de scholen een schoolscan uitgevoerd met inventarisatie van mogelijk aanwezige leerachterstanden op cognitief, sociaal-emotioneel en executief niveau. Op basis van de uitkomsten van de scan heeft elke school een plan opgesteld met behulp van de landelijke menukaart met bewezen effectieve interventies. Hiervoor zijn de gelden uit het NPO beschikbaar. Nadat de Medezeggenschapsraad met de plannen heeft ingestemd, zijn de scholen gaan werken aan verdieping en implementatie.

In de NPO-uitvoering richten de scholen zich op drie domeinen:

- *Cognitieve ontwikkeling*: de meeste scholen zien achterstanden op het gebied van taal (woordenschat en lezen) en rekenen. Dit heeft effect op de overige vakken. Door het lesgeven op afstand is stof vaak minder goed behandeld ("wat uit een boek ging, lukte wel, maar het diepere leren werd moeilijker"). Ook op vakniveau zijn knelpunten, die per school verschillend zijn.
- *Sociaal emotionele ontwikkeling (en welbevinden)*: leerlingen en docenten geven aan het contact gemist te hebben, motivatieproblemen te zien en in sommige gevallen somberheidsklachten. De enige uitzondering hierop is het Bredero Beroepscollege, waar de leerlingenquête op sociaal-emotioneel gebied een positief resultaat laat zien. Verder is sprake van verschillen tussen de scholen. Zo zien sommige scholen meer problemen in de onderbouw, in de tussenjaren (3 en 4) of over de gehele breedte en diepte. Het goed in kaart brengen van de problemen op het sociaal-emotioneel gebied is complex. De scholen geven aan dat ze gedurende de komende periode hier extra aandacht voor zullen hebben (via de mentoren/coaches en in sommige gevallen speciale programma's). Tenslotte geven meerdere scholen aan dat leerlingen die normaliter concentratieproblemen hebben (bijv. leerlingen met ADHD), het in de periode van thuisonderwijs vaak juist beter hebben gedaan.
- *Executieve ontwikkeling/praktijkvorming*: op alle vormen van praktijkleren zijn vertragingen waargenomen. Het betreft onder andere stages, practica (bètavakken), praktijklessen, maar ook op punten als samenwerken en groepsontwikkeling zijn achterstanden waargenomen. De oorzaken lopen uiteen: gebrek aan stageplekken, materialen of gereedschappen (die nodig zijn voor bepaalde vakken, maar thuis niet beschikbaar waren). Tenslotte zien de scholen dat leerlingen bij terugkeer grote moeite hebben het eigen gedrag te reguleren.

3.5 Ontwikkeling en innovatie

In 2021 heeft het VOvA zich ten doel gesteld om horizontale verbindingen (vo-vo) en verticale verbindingen (po-vo en vo-mbo) te versterken. De focus lag in eerste instantie op de drie scholen die tijdelijk samen in de Meeuwenlaan zijn gehuisvest en, in het verlengde daarvan, het ontwikkelen van een Campus Noord. Daarnaast was het meer algemeen de ambitie om het vo meer met het mbo te verbinden.

Nieuwe brede scholengemeenschap in Amsterdam-Noord

Het samen tijdelijk huisvesten van het Bredero Beroepscollege, De nieuwe Havo en het Vox College in één pand is in 2021 voltooid. De aansturing van deze scholen vindt nu integraal plaats door de directeur van het Vox College. Daarnaast is een projectdirecteur aangesteld om de transitie naar de nieuwe school te begeleiden.

Uitkomst van het traject om tot een gezamenlijk onderwijsconcept te komen, is de keuze voor Dalton met een hoog 'doe'-gehalte. Na een zorgvuldige afweging van verschillende alternatieven, blijkt dit het

best te passen bij wat gevraagd wordt vanuit de doelgroep, evenals bij de organisatie. Ook is onderbouwd besloten tot het aanbrengen van meer focus in het aanbod qua schoolniveaus die geboden gaan worden, wat het betaalbaar organiseren ervan ten goede zal komen. Zo wordt beter ingespeeld op de (lange termijn) vraag van ouders en leerlingen in Amsterdam.

Soepele doorstroom

Het VOvA heeft zich ten doel gesteld om doorstroom te vergemakkelijken. Binnen de nieuwe brede scholengemeenschap in Amsterdam-Noord wordt doorstroom intern eenvoudiger. Aanvullend is gestart met Project Doorstroom, gefinancierd door middel van een subsidie van het Samenwerkingsverband. Met het project wordt een oriëntatie- en doorstroomstructuur ontwikkeld over alle VOvA-scholen in Amsterdam-Noord heen. Daarnaast is binnen het project Kansrijk Onderwijs een samenwerking tussen De nieuwe Havo en een aantal basisscholen van Innoord opgestart.

Campus Noord

De bovenschoolse doorstroomstructuur is een stap in de richting van de beoogde campusvorming in Amsterdam-Noord. Het is de ambitie van het VOvA om ook MBO College Noord bij de samenwerking te betrekken. Bredero Mavo en MBO College Noord hebben in dit kader meerdere bijeenkomsten georganiseerd in 2021 om tot een gezamenlijke visie te komen op de vo-mbo samenwerking binnen Gare du Nord. Naast de visiebijeenkomsten zijn eerste concrete acties ondernomen, zoals samenwerking op facilitair gebied en het gezamenlijk organiseren van bijzondere dagen. Ook is gewerkt aan een evenement waarbij de vo-leerlingen kennis maken met de beroepsopleidingen van College Noord, wat in 2022 zal plaatsvinden.

Sterk Techniek Onderwijs Amsterdam

Sterk Techniek Onderwijs Amsterdam (STOA) is een stedelijk programma met verschillende onderdelen, waaronder de realisatie van een Techniekschool en een LOB-programma. Het VOvA/ROCvA-F is met Esprit in gesprek geweest over de huisvesting en het eigenaarschap van de nieuwe techniekschool. Vanuit Esprit (eigenaar en penvoerder) zijn inmiddels een projectmanager en een kwartiermaker actief. Vanuit het VOvA zijn schooldirecteuren (Bredero Beroepscollege, Cburg College en LUCA Praktijkschool) en de docenten die deelnemen aan ontwikkelgroepen betrokken.

Doorlopende leerlijnen vo-mbo

De eerste doorlopende leerroute binnen de koepel is ontwikkeld door het Cburg College en MBO College Zuidoost. Het betreft een gestapelde leerroute, wat wil zeggen dat de leerlingen eerst het vmbo-diploma behalen alvorens met een mbo-opleiding te starten, waarbij de overlap tussen beide opleidingen eruit is gehaald. De eerste groep leerlingen c.q. studenten die mbo-2 opleidingen volgt op de locatie van het Cburg College is in augustus 2021 van start gegaan en is nu halverwege het traject. De voortgang wordt gevolgd door een stuurgroep die zich ook inspant om belemmeringen weg te nemen. De eerste rapportages wijzen uit dat de groep studenten de opleiding inclusief BPV goed doorloopt en dat vrijwel elke deelnemer de opleiding sneller af zal ronden dan normaal het geval zou zijn. 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. Besloten is om deze visie samen met de diverse organisatieonderdelen komend jaar door te ontwikkelen.

3.6 Professionalisering

Het VOvA ziet professionalisering als een belangrijke pijler onder kwaliteit. Om de kwaliteitscultuur te versterken en individuele en gezamenlijke deskundigheid te bevorderen, is op alle niveaus aandacht gegeven aan professionalisering. Het VOvA heeft, ondanks de verschillende coronalockdowns, actief en gezamenlijk gewerkt aan leiderschapsontwikkeling (onderwijskundig en integrale verantwoordelijkheid) van het gemeenschappelijk managementteam. Daarbij zijn op onderdelen en thematisch, teamleiders en experts van de verschillende scholen betrokken.

In het kader van kennisdeling en kwaliteit is het VOvA eind 2019 gestart met een bovenschoolse expertgroep kwaliteit (naast de reeds bestaande expertgroepen Zorg, Examens, ICT en LOB). De groep is de verbindende schakel voor de bovenschoolse kwaliteitsadviseurs. De expertgroepen hebben tot doel onderling informatie uit te wisselen en externe ontwikkelingen met elkaar te delen.

Opleiden in de School

Een belangrijke motor achter de professionalisering van medewerkers is het begeleiden van startende leraren. In 2021 heeft het VOvA, na een visitatie van de accreditatiecommissie waarbij een positief advies is ontvangen, vanuit het ministerie een definitieve accreditatie als Opleidingsschool gekregen. Hiermee kan het VOvA haar maatschappelijke plicht vervullen om mensen die voor het onderwijs kiezen, een goede praktijkopleiding te garanderen. Bovendien benutten we de kwaliteiten van onze eigen professionals en dagen ze uit om verder te groeien. We strijden op deze manier mee voor voldoende en goede mensen voor de klas.

Frisse Start

Het traject Frisse Start heeft tot doel om driejarige inductie-arrangementen voor startende leraren aan te bieden om daarmee de professionele groei te versnellen en de uitval te reduceren. Het belang van doorlopende leerlijnen wordt onderschreven en wordt uitvoering gegeven aan de relatie tussen het opleiden van aankomende leraren én de begeleiding van de starters; qua aanpak, organisatie en professionalisering van de betrokkenen.

Externe samenwerking

Veel leert het onderwijs van de samenwerking met diverse partners. Een voorbeeld hiervan is JINC dat leerlingen helpt met het maken van keuzes voor vervolgonderwijs en bijvoorbeeld een sollicitatietraining aanbiedt. Tevens hebben de scholen het afgelopen jaar zij-instromers de mogelijkheid geboden hun bevoegdheid te halen. Met het hbo en wo zijn kennisuitwisselingsprogramma's georganiseerd en docenten hebben in het kader van de gemeentelijke lerarenbeurs hun opleidingswensen kenbaar gemaakt. Het onderwijs en de leerlingen staan hierbij centraal.

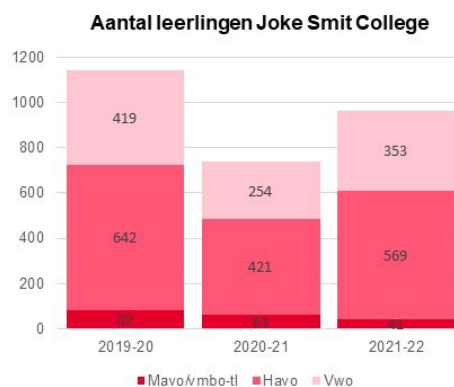
4. Volwassenenonderwijs

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

Hoewel het leerlingaantal dit jaar weer is gestegen, is het aantal nog steeds niet op het niveau van vóór de pandemie. De daling is het gevolg van aangepaste zak/slaagregelingen in het voortgezet onderwijs, waardoor weinig leerlingen zijn gezakt. Deze groep is traditioneel een grote bron van instroom voor het volwassenenonderwijs. Het afnemende leerlingenaantal is in overeenstemming met het landelijk beeld. De meeste leerlingen (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).



Onderwijsresultaten

In 2021 hebben 252 leerlingen hun diploma gehaald. In totaal zijn 1.333 vakken met een voldoende eindcijfer afgesloten. Dat is 74% van het totaal aantal afgesloten examenvakken. Daarmee ligt het aandeel vakken met een voldoende eindcijfer boven de inspectienorm van 65%.

Leerlingtevredenheid

In 2021 is een onderzoek uitgevoerd onder alumni van vavo's in Nederland. Op diverse aspecten scoort het Joke Smit College hoger dan het landelijke gemiddelde. Zo geeft de leerling een gemiddeld rapportcijfer van 7,7 op het Joke Smit College tegenover een landelijk gemiddelde van 7,2

Begeleiding van leerlingen

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

Professionalisering en innovatie

De ontwikkeling die het Joke Smit College heeft ingezet, richt zich ten eerste op het waarborgen van een *fijne en examengerichte school*. Dit vraagt om veel aandacht voor mentoraat en leerlingbegeleiding. Voor het mentoraat is aanzienlijk meer tijd vrijgemaakt, mede dankzij de IOP-middelen. Het Joke Smit College zet in op een *activerende didactiek*, waarbij in het team ruimte is om van elkaar te leren. De onderwijsontwikkelgroepen binnen het Joke Smit College hebben zich in 2021 met name in gezet om het hybride onderwijs goed neer te zetten binnen de school. Daarnaast zet de school zich in om data driven/evidence based te werken. Vanuit de ambitie *excellent werkgeverschap* geeft het Joke Smit College docenten de ruimte om zich te ontwikkelen. De school heeft dit schooljaar 4 docenten in dienst die tegelijkertijd bezig zijn aan een promotieonderzoek. Een andere groep docenten is in opleiding voor een tweede eerstegraadsbevoegdheid.

4.2 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. Deze educatie- en inburgeringsactiviteiten werden tot in 2021 gerealiseerd door de afdeling Educatie. In 2021 zijn deze activiteiten afgebouwd en zijn de inburgeringsactiviteiten geïntegreerd in de mbo-colleges. Een groot deel van de medewerkers van Educatie zijn opgenomen in de mbo-colleges of hebben elders een nieuwe baan aanvaard. Aanleiding hiervoor is geweest dat door de marktwerking de toekomst van Educatie te onzeker was geworden. De omvang van activiteiten werd door de kortlopende aanbestedingen en te gering. Het is met de Cao BVE vrijwel niet mogelijk om marktconforme tarieven te bieden in een markt van vooral particuliere taalaanbieders. Daarom schrijft het ROCvA-F niet meer in op aanbesteding van inburgeringstrajecten en is de afdeling Educatie als zelfstandige eenheid beëindigd.

Nog steeds biedt het ROCvA-F scholing in intensieve taaltrajecten. Dit gebeurt vanuit de mbo-colleges, in samenwerking met gemeenten, om de instroom in het mbo mogelijk te maken. De trajecten waarin mbo-onderwijs gecombineerd wordt met extra taalondersteuning zijn in de afgelopen jaren zeer succesvol gebleken. Sinds 2017 zijn in Amsterdam ruim 750 statushouders ingeschreven voor een Entree-opleiding met aanvullende taalscholing. De resultaten daarvan zijn uitstekend. Van de eerste

500 deelnemers in de periode 2017-2019 heeft 87% een Entreediploma behaald. De uitval is gering: 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.

5. Medewerkers

5.1 Realisatie HR-strategie

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



Een goede balans, aandacht voor vitaliteit en energie

Het ROCvA-F wil goede randvoorwaarden creëren zodat medewerkers vitaal en met energie kunnen werken. Juist in coronatijd is het belangrijk medewerkers te stimuleren in het werken aan een goede balans. Daarom is een aantal initiatieven van de grond gekomen zoals diverse sport- en vitaliteitsprogramma's, het investeren in scholing, coaching en het ondersteunen van leidinggevendenden. 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'.

Leidinggevendenden worden in hun rol ondersteund via minicolleges over vitaliteit. Tijdens de pandemie is het belangrijk geweest om alle medewerkers 'goed aangesloten te houden', op individueel- en teamniveau, en betrokkenheid te tonen naar elkaar. Om de vitaliteit van medewerkers te volgen, meten we periodiek een aantal kritische prestatie-indicatoren via het medewerkersonderzoek en het personeelsinformatiesysteem.

De werkdruk wordt in coronatijd als hoog ervaren, maar uit medewerkersmetingen blijkt dat de ervaren werkdruk niet verder is toegenomen. Medewerkers geven hun balans werk/privé een 6,4. Samen met de Ondernemingsraad is het werkdrukplan geëvalueerd. Hieruit blijkt dat goede werkdrukinstrumenten zijn ontwikkeld, maar dat het in de huidige context lastig is om tijd vrij te maken voor het gesprek in teams.

Verbreden van zelfregie

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

Het verbreden van zelfregie wordt gestimuleerd door het generiek functiehuis (met breder omschreven functies) en de invoering van het Goede Gesprek. Het Goede Gesprek is eind 2020 geïntroduceerd. Het is een nieuwe manier om het functioneringsgesprek te voeren, met als doel zelfregie en ontwikkeling van medewerkers te stimuleren. Om het Goede Gesprek succesvol in de organisatie te realiseren, zijn diverse hulpmiddelen en een trainingsaanbod ontwikkeld. Uit evaluatie blijkt dat de implementatie van Het Goede Gesprek nog veel aandacht vraagt. Daarnaast is sinds een jaar het nieuwe generieke functiehuis van kracht. Doordat de generieke functies breed zijn omschreven, hebben medewerkers meer ruimte voor initiatief en ontwikkeling. Om medewerkers meer bewust te maken van hun mogelijkheden, is een interne campagne gelanceerd om medewerkers te informeren over het HR-aanbod. Daarmee moet het gebruik van het opleidingsaanbod, het Goede Gesprek en de vitaliteitsprogramma's worden gestimuleerd.

Maatwerk bieden

Om teams maatwerk te kunnen bieden, is ingezet op verbetering van administratieve processen rondom (tijdelijke) inhuur van personeel. In 2021 is aanzienlijk meer extern personeel ingehuurd, vanwege de inhaal- en herstelprogramma's die met NPO-middelen worden gefinancierd.

Ontwikkelingsgericht werken en doen

Om de wendbaarheid van medewerkers te vergroten en een ontwikkelhouding te stimuleren, is in 2021 een digitaal leerplatform ontwikkeld. Alle medewerkers krijgen toegang tot een online leeraanbod, zodat medewerkers over meer ontwikkelmogelijkheden beschikken. Daarnaast zijn ontwikkeltrajecten aangeboden aan diverse doelgroepen: instructeurs, teamexamencommissies, docenten in opleiding (pedagogisch-didactisch getuigschrift).

In de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over de doorgroei van docenten. De ambitie is dat binnen vijf jaar het aantal LC- en LD-docenten groeit naar 67% van het onderwijzend personeel. Het aandeel LC- en LD-docenten is in 2021 voorzichtig toegenomen naar 49%. Daarom is ingezet op versterkte sturing en monitoring om de gestelde ambitie te realiseren.

Arbeidsmarkt

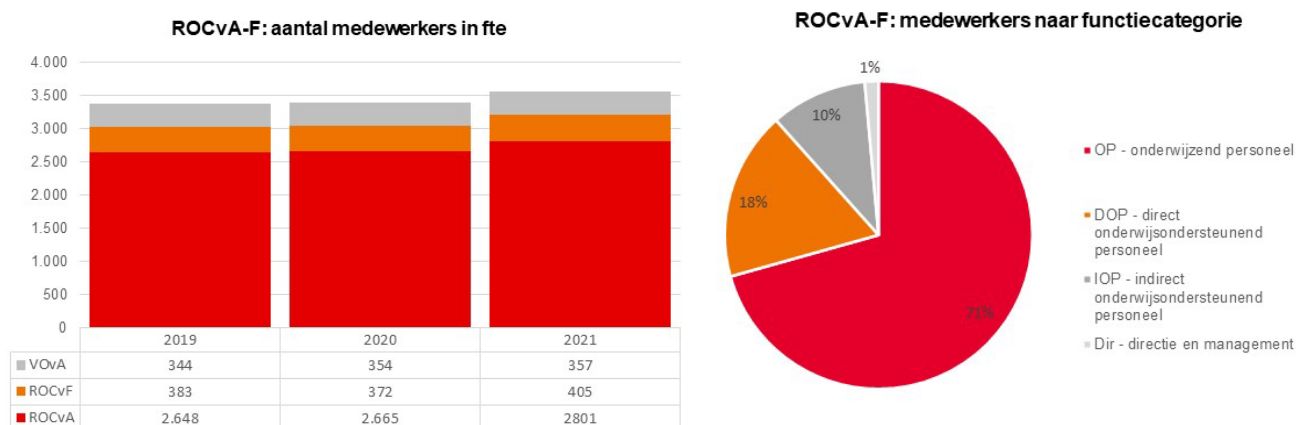
Door de stijging van de studentenaantallen en de inzet op inhaal- en ondersteuningsprogramma's was het afgelopen jaar sprake van een recordaantal vacatures: ruim 1,5 keer zo veel als gebruikelijk. De vraag gaat vooral uit naar onderwijzend personeel. In 2021 is in de organisatie een Talentenpool geïnitieerd. Naast het werven is het behoud van talent net zo belangrijk. Daarom bestaan sinds dit jaar centrale introductiedagen en wordt gewerkt aan een platform om expertise uit te wisselen (waarmee medewerkers ervaring kunnen opdoen binnen de organisatie).

5.2 Tevredenheid medewerkers

Ondanks de ervaren werkdruk in de coronaperiode ligt de betrokkenheid van medewerkers op een hoog niveau. Uit het medewerkersonderzoek blijkt dat de betrokkenheid van medewerkers is toegenomen naar een 7,6 (norm: 7,0) en de bevlogenheid naar 7,7. Ook de tevredenheid van medewerkers is gestegen, naar een 7,2. Hiermee scoort het ROCvA-F hoger dan de mbo-benchmark.

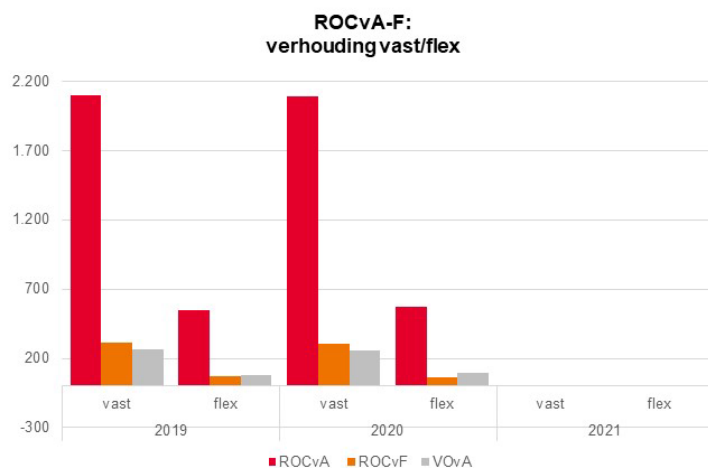
5.3 Personele bezetting

Bij het ROCvA-F is in 2021 3.563 fte werkzaam geweest. Dat is 5% meer dan in 2020. Deze stijging wordt veroorzaakt door de extra inzet op inhaal- en ondersteuningsprogramma's. De meeste medewerkers zijn werkzaam als onderwijzend personeel: 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.



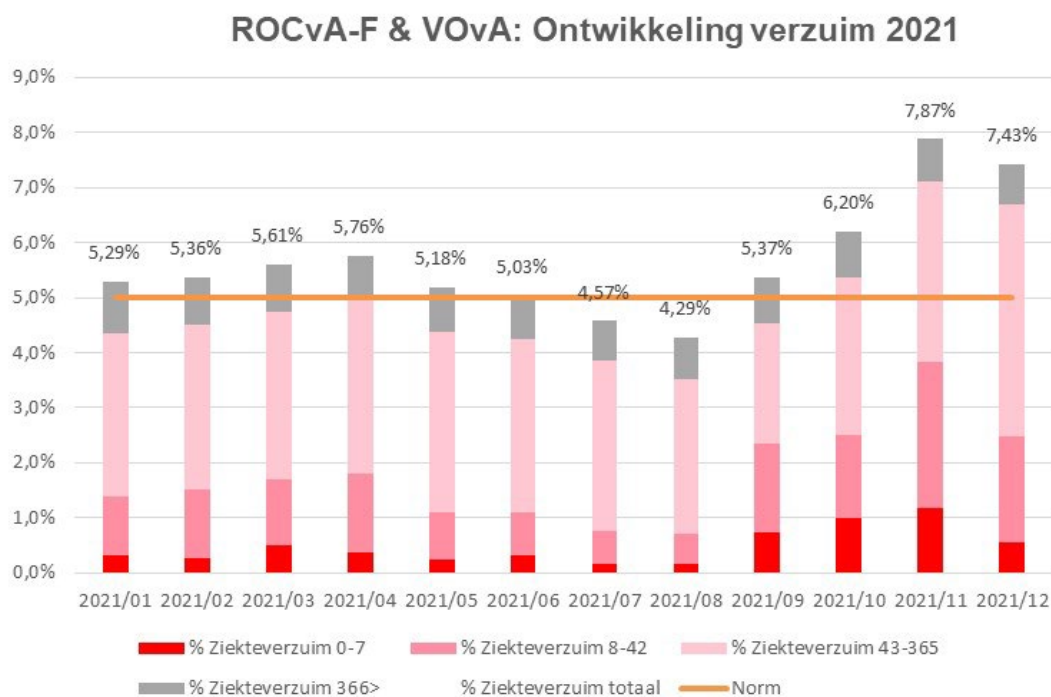
In de organisaties zijn iets meer vrouwen dan mannen werkzaam. Het aandeel vrouwen is in de afgelopen jaren licht opgelopen (van 55% naar 57%). Hoewel de meerderheid van de medewerkers ouder dan 40 jaar is, daalt de gemiddelde leeftijd langzaam maar zeker: van 49 jaar in 2015 naar 45,8 jaar in 2021.

Binnen het ROCvA-F werken 41 medewerkers met een participatiebaan. In de coronaperiode bleek het lastig om het aantal participatiebanen uit te breiden, omdat voor medewerkers met een arbeidsbeperking werken *op locatie* met extra begeleiding noodzakelijk is. Daardoor is het aantal participatiebanen in 2021 gelijk gebleven. Bekeken wordt of het aantal participatiebanen kan toenemen via de aanbestedingscriteria bij inkoop van diensten.



5.4 Ziekteverzuim

Eind 2021 ligt het verzuimpercentage op 5,7%. Met name eind 2021 nam het verzuim toe, met name te wijten aan verzuim door corona. Aandachtspunt is dat het langdurig ziekteverzuim oploopt. Het frequent verzuim is relatief laag.



6 Bedrijfsvoering

6.1 Huisvesting

Het ROCvA-F heeft in het *Strategisch Huisvestingsplan 2020-2030* vastgelegd dat de huisvesting van de mbo-colleges en vo-scholen flexibel moet kunnen inspelen op veranderingen, efficiënt en betaalbaar is, kwalitatief op orde is en past bij de omvang. Ook moet de huisvesting zich onderscheiden op het gebied van duurzaamheid. De huisvesting moet voldoen aan de behoeften van gebruikers, aansluiten bij onderwijstrends en herkenbaar en vindbaar zijn. De vastgoedportefeuille bestaat uit meer dan 260.000 m² vloeroppervlak exclusief 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. Ten eerste de renovatie van MBO College Hilversum, met als doel studenten optimaal te verbinden, elkaar te ontmoeten leren/werken te faciliteren. In 2021 is hiervan de eerste fase gerealiseerd. Ook van het tweede project, de facelift van MBO College Airport, is de eerste fase afgerond. Het derde project in het Strategisch Huisvestingsplan is de locatie Da Costastraat van MBO College Centrum. Voor deze locatie is de afweging gemaakt dat renovatie niet haalbaar is vanuit bedrijfsvoerings- en duurzaamheidsoverwegingen. Daarom is in overleg met de Gemeente Amsterdam gezocht naar een alternatieve locatie.

Voor het laboratoriumonderwijs is het voornemen om de bestaande samenwerking met Hogeschool Inholland te continueren op een nieuwe locatie voor de *Amsterdam School of Life Sciences*. Dit jaar is heeft het ROCvA-F een huurovereenkomst afgesloten met Inholland de nieuwbouw die wordt gerealiseerd in de Sluisbuurt in Amsterdam.

Voor de luchtvaartopleidingen is al geruime tijd het plan om onderwijs te bieden op Lelystad Airport. Dit initiatief is *on hold* gezet, omdat de besluitvorming over de opening van het vliegveld op de lange baan is geschoven.

Voor het VOvA wordt in de komende jaren nieuwbouw gerealiseerd aan de Buiksloterweg. Daar zal een vo-campus worden gehuisvest, waarin het VOX College, De nieuwe Havo en het Bredero Beroepscollege gehuisvest zullen worden. Deze locatie wordt naar verwachting in 2024 in gebruik genomen. De oude locatie aan de Buiksloterweg is niet meer in gebruik. Op termijn (volgens planning in 2022) wordt het gebouw gesloopt. De nieuwe Havo en het VOX College zijn in afwachting van de nieuwbouw naar de Meeuwenlaan verhuisd.

Duurzaamheid

Duurzaamheid staat hoog op de agenda de komende jaren. In de nieuwe meerjarenstrategie 2022-2026 is duurzaamheid één van de drie dragende thema's. Ook in 2021 is hier veel aandacht naar uitgegaan. Aansluitend op de VN-duurzaamheidsdoelen is de ambitie van het ROCvA-F om een duurzame huisvestingsportefeuille te hebben en daarmee te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. Om dit te realiseren, is de CO²-footprint van alle gebouwen in kaart gebracht en inventarisatie gedaan van

benodigde investeringen om de gebouwen te verduurzamen. De verduurzaming van de huisvestingsportefeuille is geïntegreerd in een nieuw meerjarenonderhoudsplan.

Ondertussen zijn in 2021 op veel locaties diverse verduurzamingsactiviteiten ondernomen, zoals het plaatsen van zonnepanelen en verduurzaming in het reguliere onderhoud via onder meer het plaatsen van LED-verlichting. Het ROCvA-F wil de CO₂-uitstoot reduceren met 49% in 2030. Ook wordt actief gestuurd op reductie van het energieverbruik. Het elektraverbruik is in 2021 met 14% gedaald ten opzichte van het referentiejaar. Dit komt deels door gunstige weersomstandigheden en deels door energiebesparende maatregelen (zonnepanelen, led-verlichting en optimalisering van de inzet van de warmte/koudeopslaginstallaties). Het gasverbruik is in 2021 met 8% gestegen. Dit komt deels door weersomstandigheden, maar ook door verplichte extra ventilatie als gevolg van coronamaatregelen. In vergelijking met de mbo-benchmark is het gasverbruik relatief laag.

6.2 Veiligheid

Sociale Veiligheid

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

Fysieke veiligheid

Gedurende de pandemie zijn de richtlijnen van de Rijksoverheid gevolgd om zorg te dragen voor een veilig leer- en werkklimaat voor studenten, leerlingen en medewerkers. Om die reden zijn op alle locaties aanpassingen gedaan in routing, hygiëne en luchtbehandeling. Qua ventilatie is uitgebreid onderzoek gedaan naar luchtkwaliteit en zijn CO₂-meters geplaatst in klaslokalen. Via de overheid zijn gratis zelftesten ter beschikking gesteld aan studenten en medewerkers.

Vertrouwenspersoon

Elk organisatieonderdeel heeft een eigen Vertrouwenspersoon voor studenten en leerlingen. Dit is het aanspreekpunt voor studenten bij pesten, discriminatie of agressie. Daarnaast heeft de Vertrouwenspersoon een proactieve rol in het adviseren van leidinggevenden over schoolveiligheid. De coördinator van de Vertrouwenspersonen is tevens de Vertrouwenspersoon voor de medewerkers van het ROCvA-F.

Klachten

Bij klachten over studie, stage of school kunnen studenten en leerlingen terecht bij hun eigen docent, mentor, coach of loopbaanbegeleider. Komen zij daar samen niet uit, dan kan de student te rade gaan bij de (opleidings-)manager. Komen zij niet tot een oplossing, dan kan de leerling of student terecht voor advies of bemiddeling bij de Ombudsman van het ROCvA-F. De Ombudsman heeft een neutrale positie. De Ombudsman doet onafhankelijk onderzoek en baseert daarop zijn aanbevelingen. De Ombudsman

geeft een advies maar doet geen bindende uitspraken. Daarnaast is altijd bezwaar mogelijk bij de directie van het mbo-college/ de vo-school of bij de Interne Klachtencommissie. Hierin zijn de Centrale Studentenraad en de Ondernemingsraad vertegenwoordigd. Voor klachten over examens of het bindend studieadvies gelden andere procedures, 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 (noodgedwongen) 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. Kwaadwillende hebben maar één zwak wachtwoord nodig of één beantwoorde phishing mail om vervolgens de mogelijkheid te hebben om een gehele organisatie te ontregelen. De privacy van onze medewerkers en studenten/leerlingen kan hiermee ook in het geding komen.

De mbo-benchmark voor informatiebeveiliging en privacy laat zien dat het ROCvA-F op het gemiddeld scoort van de benchmark. In 2021 zijn 2 klachten ingediend over schending van de privacywetgeving. Deze zijn volgens de melders naar behoren afgehandeld. In 2021 zijn 9 datalekken gemeld die volgens de procedures zijn opgepakt. Daarvan 3 meldingen gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

6.3 ICT

Coronapandemie impuls voor ICT-innovatie

Het thuisonderwijs en thuiswerken heeft geleid tot een vlotte inburgering van het gebruik van digitale tools voor online les en online vergaderen. De ontwikkeling die onderwijsteams hebben doorgemaakt op het gebied van digitalisering, is versneld door een aantal collectieve ICT-projecten, zoals de inzet van zgn. I-coaches en de implementatie van de digitale leeromgeving Canvas. Zie hiervoor [2.6 Innovatie en professionalisering](#).

ICT Beheer

ICT en informatievoorziening functioneren binnen het ROCvA-F naar behoren. De systemen opereren stabiel en bij afwijkingen wordt de sturing direct versterkt. De groei van online onderwijs, het verstrekken van laptops aan studenten en het thuiswerken in coronatijd heeft geleid tot een toenemend beroep op ICT-ondersteuning.

Security

Onderwijsinstellingen blijken een interessant doelwit voor cybercriminelen. Het cyberdreigingsbeeld van SURF 2020-2021 geeft aan dat nieuwe ontwikkelingen worden blootgelegd. Er is sprake van andere actoren en toegenomen complexiteit van aanvallen. De grotere afhankelijkheid van een klein aantal grote cloudproviders van buiten de EER maakt onderwijs kwetsbaar. Incidenten zoals bij de Universiteit van Maastricht, Aventus, Staring college, Inholland, de HvA/UvA en ook recent nog ROC Mondriaan bevestigen dit beeld.

Zaak dus om ook binnen onze organisatie de risico's op cybercrime zo klein mogelijk te houden. Het ROCvA-F heeft stevig geïnvesteerd in de beveiliging van de eigen ICT-infrastructuur, op basis waarvan mag worden gesteld dat alles is gerealiseerd wat redelijkerwijs kan worden verwacht. Aanvullend is een extern security assessment uitgevoerd. Uit securitymeldingen blijkt dat in de organisatie continu aandacht nodig is om risico's (zoals identiteitsfraude door *phishing*) te beperken. Opleiding en bewustwording wordt steeds crucialer, zodat medewerkers en studenten weerbaarder worden tegen de nieuwste dreigingen. Awarenesstrainingen onder medewerkers en studenten dragen hieraan bij.

7 Financiën

7.1 Financiële ontwikkeling en beleid

Geconsolideerd resultaat

Opnieuw hebben de langdurige coronabeperkingen grote impact gehad op de financiële ontwikkelingen binnen het ROCvA-F. De financiële positie van de organisatie biedt een stabiele uitgangssituatie om deze crisis het hoofd te kunnen bieden. De onderwijssector, en specifiek ook de mbo-sector, wordt tijdens de coronacrisis substantieel gesteund vanuit de overheid met aanvullende rijksbijdragen om de studenten en teams zo goed mogelijk te begeleiden, studievertragingen te beperken en studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. Mede dankzij deze aanvullende bijdragen zijn inhaal en ondersteuningsprogramma's aangeboden en succesvol afgerond, zoals ook beschreven in paragraaf [2.3 Coronaparagraaf](#). De zorg over de sociaal-emotionele impact blijft echter groot en zal de komende jaren extra inspanningen van ons blijven vragen. De noodzakelijke onderwijsinnovaties (digitalisering, flexibilisering) doen dit eveneens.

Staat van baten en lasten ROCvA-F

Cumulatief (x € 1.000)	(R)	(B)		(R20)	
	Realisatie 2021	Begroting 2021	Vershil R - B	Realisatie 2020	Vershil R - R20
Rijksbijdragen	402.071	372.642	29.429	355.244	46.827
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	9.936	9.879	57	14.623	-4.687
College-, cursus-, les en examengeld	-385	-	-385	729	-1.114
Baten werk iov derden	1.890	1.315	575	1.832	58
Overige baten	8.039	5.909	2.130	8.363	-324
Totaal baten	421.551	389.745	31.806	380.791	40.760
Personeelslasten	-309.115	-303.947	-5.168	-288.116	-20.999
Afschrijvingen	-20.942	-18.995	-1.947	-17.406	-3.536
Huisvestingslasten	-27.587	-24.270	-3.317	-25.085	-2.502
Overige lasten	-44.688	-44.298	-390	-37.738	-6.950
Totaal lasten	-402.332	-391.510	-10.822	-368.345	-33.987
Saldo baten en lasten	19.219	-1.765	20.984	12.446	6.773
Financiële baten en lasten	-3.286	-3.399	113	-3.595	309
Belastingen	-4	-	-4	-5	1
Netto resultaat	15.929	-5.164	21.093	8.846	7.083

Het financiële resultaat is in 2021 uitgekomen op ca. € 15,9 mln positief, circa € 21 mln meer dan begroot. De resultaten per instelling zijn:

- ROCvA : +€ 11,8 mln (begroot -€ 2,5 mln)
- ROCvF : +€ 2,1 mln (begroot -€ 1,8 mln)
- VOvA : +€ 2,0 mln (begroot -€ 0,9 mln)

Van het positieve resultaat is een aanzienlijk deel te relateren aan de impact van de coronapandemie. Het positieve resultaat is vanaf 2022 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 2021 is circa € 41 mln meer aan baten ontvangen dan in 2020, waarvan € 34 mln daadwerkelijk is besteed in 2021. De ruime subsidies hebben ons in 2021 in staat gesteld de gevolgen van de pandemie voor de studenten te adresseren en te beperken. Voor de organisatie en in het bijzonder de onderwijsteams is dat nog steeds een majeure operatie. Zo hebben zij in 2021 meer dan 200 nieuwe collega's (gemiddeld 172 fte meer ten opzichte van 2020) aangetrokken en ingewerkt. Tegelijkertijd is de groei in studentenaantallen doorgegaan met circa 1,5%, met name als gevolg van de pandemie en het langer doorstuderen van studenten.

De pandemie heeft in 2021 dus veel gevraagd van onze studenten en medewerkers. De zorg over de sociaal emotionele impact op studenten van de pandemie is en blijft groot en zal de komende jaren dus extra inspanningen van ons vragen. Verder zien we dat onze studenten een groot beroep doen op ons netwerk van jeugdartsen, budgetcoaches en op financiële ondersteuning. Geïnvesteed is in langdurige en intensievere introductie van nieuwe studenten en medewerkers. Vanaf 2022 zal een verdere versnelling plaatsvinden om ontwikkelde onderwijsinnovaties (digitalisering, flexibilisering) te implementeren. Zo zetten de opleidingsteams stappen in de digitalisering van het onderwijs. Dat geldt bijvoorbeeld voor de introductie van Canvas (modern onderwijsvolgsysteem), de inzet van I-coaches en de ontwikkeling van eigen, digitale leermiddelen met ons content creation team.

Doordat we verwachten dat zeker tot en met schooljaar 2022/2023 extra inzet nodig is om achterstanden te voorkomen en in te lopen zijn een deel van de nog niet besteedde NPO-middelen via het resultaat in de bestemmingsreserves geplaatst. De bestemmingsreserves van het ROCvA-F bedragen per eind 2021 € 33,9 mln en staan volledig ter beschikking van de onderwijseenheden. 'Herstellen en versnellen' is het overkoepelende uitgangspunt bij de geplande inzet van de bestemmingsreserves in de komende jaren. Het herstel is gerelateerd aan de coronapandemie. De nasleep en effecten hiervan vergen nog meerdere jaren aandacht en aanvullende inzet van middelen. Het versnellen is gerelateerd aan de verwezenlijking van de strategische doelen van de organisatie en onderwijseenheden, waaronder onderwijskundige vernieuwing, strategisch personeelsbeleid, team specifieke investeringen, voorfinanciering van de groei en strategische huisvesting en verduurzaming. De geplande inzet van de bestemmingsreserves wordt verder toegelicht in de meerjarenbegroting in de continuïteitsparagraaf.

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 (inclusief VOvA) en ROCvF separaat toegelicht als gevolg van verantwoordingsvereisten van het ministerie van OCW.

7.2 Analyse baten en lasten

Analyse resultaat ROCvA geconsolideerd

De totale baten van het ROCvA zijn ten opzichte van 2020 met € 35,8 mln gestegen dankzij hogere Rijksbijdragen. Dit is beperkt in de begroting voorzien, de gerealiseerde baten wijken +€ 27,9 mln af ten opzichte van begroting.

Baten ROCvA geconsolideerd										
(x € 1.000)	2021		2021		Mutatie t.o.v		2020		Mutatie t.o.v	
	Realisatie		Begroting		begroting		Realisatie		2020	
Rijksbijdrage OCW	352.598	94,1%	326.972	94,2%	25.626	7,8%	311.968	92,0%	40.630	13,0%
Overige overheidsbijdragen	8.433	2,2%	8.852	2,6%	419-	-4,7%	13.116	3,9%	4.683-	-35,7%
College-, cursus en examengelden	343-	-0,1%	-	0,0%	343-	0,0%	583	0,2%	926-	-158,8%
Baten werk in opdracht van derden	1.595	0,4%	1.315	0,4%	280	21,3%	1.280	0,4%	315	24,6%
Overige baten	12.571	3,4%	9.791	2,8%	2.780	28,4%	12.131	3,6%	440	3,6%
Totaal baten	374.854	100,0%	346.930	100,0%	27.924	8,0%	339.078	100,0%	35.776	10,6%

Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdrage van OCW bedraagt € 352,6 mln en is daarmee € 25,6 mln hoger dan begroot en € 40,6 mln hoger dan gerealiseerd in 2020. Dit is grotendeels het gevolg van:

- Groei in studentenaantallen.
Door stijging van het aantal studenten heeft het ROCvA een groter aandeel bij de verdeling van het landelijk macrobudget voor beroepsonderwijs ten opzichte van 2020, resulterend in hogere baten ten opzichte van 2020. In de begroting 2021 is dit al opgenomen.
- NPO-middelen en corona subsidies MBO.
Het ROCvA heeft in 2021 € 26,6 mln ter beschikking vanuit de NPO-middelen en coronasubsidies. Dit is uit te splitsen in: inhaal en ondersteuningsprogramma's, extra begeleiding voor de klas, extra begeleiding en nazorg, corona-enveloppe, hogere instroom en halvering cursusgeld. De middelen worden gedeeltelijk via de bestemmingsreserves ingezet voor ondersteuning van onze studenten in 2022.
- NPO-middelen en corona subsidies VOvA.
In 2021 zijn € 2,2 mln aan NPO-middelen en € 0,8 mln IOP-subsidie aan het VOvA beschikt.
- Aanvullende loon en prijscompensatie vanuit OCW op de Rijksbijdrage. Dit is deels in de begroting opgenomen.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen liggen in lijn met de begroting 2021 en zijn € 4,7 mln lager ten opzichte van de realisatie 2020. Dit belangrijkste afwijkingen zijn:

- De EFRO-subsidie voor het project NexTechnician, en extra ondersteuningsgelden uit het samenwerkingsverband VOvA hebben in 2020 gezorgd voor extra baten.
- Wegens de afbouw van de inburgeringsactiviteiten bij de afdeling Educatie in Amsterdam zijn de baten uit deze programma's lager in 2021 ten opzichte van 2020.

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 baten uit werk in opdracht van derden laten een herstel zien ten opzichte de begroting en de realisatie 2020, nadat vanaf 2020 door coronamaatregelen diverse maatwerktrajecten en contractactiviteiten geen doorgang konden vinden.

De overige baten bedragen € 12,6 mln en zijn daarmee € 2,8 mln hoger dan begroot en € 0,4 mln hoger dan gerealiseerd in 2020. Door afwikkeling van een langlopende vordering, inzake een verrekening van een perceel aan de Korte Ouderkerkerdijk met de gemeente Amsterdam, zijn de overige baten hoger uitgekomen dan begroot.

Lasten ROCvA geconsolideerd										
(x € 1.000)	2021		2021		Mutatie t.o.v		2020		Mutatie t.o.v	
	Realisatie		Begroting		begroting		Realisatie		2020	
Personeelslasten	275.012	76,8%	269.022	77,5%	5.990	2,2%	257.936	78,4%	17.076	6,6%
Afschrijvingen	17.993	5,0%	15.889	4,6%	2.104	13,2%	14.547	4,4%	3.446	23,7%
Huisvestingslasten	24.351	6,8%	21.986	6,3%	2.365	10,8%	22.441	6,8%	1.910	8,5%
Overige lasten	40.705	11,4%	40.333	11,6%	372	0,9%	34.276	10,4%	6.429	18,8%
Totaal lasten	358.061	100,0%	347.230	100,0%	10.831	3,1%	329.200	100,0%	28.861	8,8%

De totale lasten zijn toegenomen met € 28,9 mln ten opzichte van realisatie 2020. Mede dankzij de extra NPO-middelen en corona subsidies van het Rijk is de organisatie in staat gesteld aanzienlijke uitgaven te doen voor het wegnemen van de onderwijsachterstanden. Met name is extra formatie ingezet voor de ondersteuning van studenten. De intensievere ondersteuning van studenten heeft ook geleid tot extra aanschaf van (digitale) leermiddelen en een uitbreiding van passende lesruimtes.

Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 6,0 mln hoger dan begroot en € 17,1 mln hoger dan gerealiseerd in 2020. Dit is grotendeels het gevolg van:

- *Extra personele inzet op NPO gerelateerde doelen*
Gedurende 2021 is het personeelsbestand gefaseerd uitgebreid ten behoeve van het voorkomen en inlopen van onderwijsachterstanden die zijn ontstaan door de coronapandemie. De onderwijsteams hebben maximale inzet gepleegd om het onderwijs op afstand goed te organiseren en studenten betrokken en in beeld te houden. De inzet die onderwijsteams plegen, hangt af van de arbeidsmarktsituatie in het werkveld en de doelgroep en komt veelal neer op individueel maatwerk voor studenten.
- *Vrijval voorzieningen Educatie*
De afdeling Educatie is in 2021 opgehouden te bestaan als zelfstandige eenheid binnen het ROCvA. Hiertoe is in 2020 een voorziening voor de afbouw opgenomen. Doordat meer voormalig personeel van Educatie binnen of buiten ROCvA-F een nieuwe baan heeft gevonden dan voorzien is een forse

vrijval geboekt vanuit de voorzieningen Educatie. Dit heeft een dempend effect op de stijging van de personeelslasten.

Overige lasten

De huisvestingslasten, de afschrijvingslasten en de overige lasten zijn hoger ten opzichte van de begroting 2021 en realisatie 2020. Deze afwijkingen komen met name door:

- *Een inhaalslag op onderwijs- en bedrijfsvoeringactiviteiten als gevolg van de coronacrisis*
De inzet van fysieke leermiddelen is hoger als gevolg van de diverse inhaal en ondersteuningsprogramma's. Dit heeft ook impact op de huisvestingslasten door een grotere behoefte aan lesruimtes, mede door het hanteren van kleinere klassen. Daarnaast is weer meer correctief onderhoud gepleegd aan de panden.
- *De samenwerking met HBO Drechtsteden*
ROCvA-F is een samenwerking aangegaan met ROC ZHZ en HBO Drechtsteden om studenten naast de op het mbo aansluitende opleidingen ook geïntegreerde beroepsaanleidingen aan te bieden zodat studenten het Associate Degree niveau kunnen bereiken. Hiertoe heeft ROCvA-F € 1,0 mln bijgedragen in de reeds gemaakte ontwikkelkosten.
- *Versnelde afschrijvingen*
Door buitengebruikname van de locatie aan de Buiksloterweg en renovatie van het pand aan de Arena in Hilversum zijn activa vervroegd afgeschreven.

Analyse resultaat ROCvF

De totale baten van het ROCvF zijn gestegen met € 4,9 mln ten opzichte van begroting en € 5,6 mln ten opzichte van de realisatie 2020.

Baten ROCvF										
(x € 1.000)	2021		2021		Mutatie t.o.v		2020		Mutatie t.o.v	
	Realisatie		Begroting		begroting		Realisatie		2020	
Rijksbijdrage OCW	49.472	94,0%	45.669	95,6%	3.803	8,3%	43.276	92,0%	6.196	14,3%
Overige overheidsbijdragen	1.502	2,9%	1.027	2,2%	475	46,2%	1.507	3,2%	5-	-0,3%
College-, cursus en examengelden	41-	-0,1%	-	0,0%	41-	0,0%	146	0,3%	187-	-128,1%
Baten werk in opdracht van derden	295	0,6%	-	0,0%	295	0,0%	552	1,2%	257-	46,6%
Overige baten	1.424	2,7%	1.078	2,3%	346	32,1%	1.545	3,3%	121-	-7,8%
			-1							
Totaal baten	52.652	100,0%	47.774	100,0%	4.877	10,2%	47.026	100,0%	5.626	12,0%

Rijksbijdrage OCW

De Rijksbijdrage van OCW bedraagt € 49,5 mln en is daarmee € 3,8 mln hoger dan begroot en € 6,2 mln hoger dan gerealiseerd in 2020, dit bestaat uit:

- *Groei in studentenaantallen.*
Door stijging van het aantal studenten heeft het ROCvF een groter aandeel bij de verdeling van het landelijk macrobudget voor beroepsonderwijs ten opzichte van 2020, resulterend in hogere baten. In de begroting 2021 is dit al voorzien.

- *NPO-middelen en coronasubsidies mbo*
Het ROCvF heeft in 2021 € 4,4 mln ter beschikking vanuit de NPO-middelen en coronasubsidies. Dit is uit te splitsen in: inhaal en ondersteuningsprogramma's, extra begeleiding voor de klas, extra begeleiding en nazorg, corona-enveloppe, hogere instroom en halvering cursusgeld.
- *Aanvullende loon en prijscompensatie vanuit OCW op de Rijksbijdrage.*

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 werk in opdracht van derden in 2020 worden verklaard door verrekening van Rijksbekostiging voor de studenten die MBO College Almere heeft overgenomen vanuit de samenwerkingsovereenkomst tussen het ROCvA-F en ROC TOP ad € 0,4 mln. De contractactiviteiten zijn voor het jaar 2021 niet begroot, de overige baten zijn conservatief begroot.

Lasten ROCvF										
(x € 1.000)	2021		2021		Mutatie t.o.v		2020		Mutatie t.o.v	
	Realisatie		Begroting		begroting		Realisatie		2020	
Personeelslasten	37.070	73,8%	37.264	75,7%	194-	-0,5%	32.603	73,3%	4.467	13,7%
Afschrijvingen	2.949	5,9%	3.106	6,3%	157-	-5,1%	2.859	6,4%	90	3,1%
Huisvestingslasten	3.236	6,4%	2.284	4,6%	952	41,7%	2.645	5,9%	591	22,3%
Overige lasten	6.968	13,9%	6.588	13,4%	380	5,8%	6.350	14,3%	618	9,7%
			-1							
Totaal lasten	50.223	100,0%	49.242	100,0%	980	2,0%	44.457	100,0%	5.766	13,0%

De totale lasten zijn toegenomen met € 5,8 mln ten opzichte van realisatie 2020. Mede dankzij de aanvullende NPO-middelen en corona subsidie van het Rijk is de organisatie in staat gesteld aanzienlijke uitgaven te doen voor het wegnemen van de onderwijsachterstanden. Met name is extra formatie ingezet voor de ondersteuning van studenten.

Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 0,2 mln lager dan begroot en € 4,5 mln hoger dan gerealiseerd in 2020. Dit is onder meer het gevolg van:

- *Extra personele inzet op NPO gerelateerde doelen*
Gedurende 2021 is het personeelsbestand gefaseerd uitgebreid ten behoeve van het voorkomen en inlopen van onderwijsachterstanden die zijn ontstaan door de coronapandemie. De onderwijsteams hebben maximale inzet gepleegd om het onderwijs op afstand goed te organiseren en studenten betrokken en in beeld te houden. De inzet die onderwijsteams plegen, hangt af van de arbeidsmarktsituatie in het werkveld en de doelgroep en komt veelal neer op individueel maatwerk voor studenten.
- *Verlaging van de voorzieningen WGA en Herstructurering*
De verlaging van de voorzieningen WGA en Herstructurering heeft een drukkend effect op de gerealiseerde lasten.

Overige lasten

De afschrijvingskosten wijken beperkt af ten opzichte van de begroting 2021 en realisatie 2020. Door een inhaalslag op onderwijs- en bedrijfsvoeringactiviteiten als gevolg van de coronacrisis zijn de huisvestingslasten en overige lasten hoger dan de begroting 2021 en realisatie 2020. Een groot aantal inhaal en ondersteuningsprogramma's zijn opgezet, resulterend in een hoger verbruik van fysieke leermiddelen. Dit heeft ook impact op de huisvestingslasten door een grotere behoefte aan lesruimtes, mede door het hanteren van kleinere klassen. 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 2021 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 geconsolideerd (44% in 2021) en ROCvF (46%) 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 1,2 en 1,3 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 zijn de liquide middelen in 2021 toegenomen tot € 93,9 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 2021. 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 geconsolideerde eigen vermogen bedraagt € 156,8 mln eind 2021, resulterend in een solvabiliteit van 46%. De bestemmingsreserves van het ROCvA-F bedragen € 33,9 mln en staan volledig ter beschikking van de

onderwijseenheden. 'Herstellen en versnellen' is het overkoepelende uitgangspunt bij de geplande inzet van de bestemmingsreserves in de komende jaren. Het herstel is gerelateerd aan de coronapandemie. De nasleep en effecten hiervan vergen nog meerdere jaren aandacht en aanvullende inzet van middelen. Het versnellen is gerelateerd aan de verwezenlijking van de strategische doelen van de organisatie en onderwijseenheden, waaronder onderwijskundige vernieuwing, strategisch personeelsbeleid, team specifieke investeringen, voorfinanciering van de groei en strategische huisvesting en verduurzaming. De geplande inzet van de bestemmingsreserves wordt verder toegelicht in de meerjarenbegroting in de continuïteitsparagraaf.

Het normatief eigen vermogen¹ 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 (€ 120,0 mln respectievelijk € 24,3 mln) onder het normatief eigen vermogen (€ 241,7 mln respectievelijk € 51,4 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 kostendeckende tarieven bepaald. Publieke middelen worden daardoor niet gebruikt voor private activiteiten.

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.

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

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 uitschrijven voor de opleiding op het hogere niveau en de eindtermen behorend bij de opleiding op het lagere niveau heeft behaald. Dit kan uitsluitend plaatsvinden na goedkeuring door de examencommissie. Wat ook voorkomt is dat studenten beginnen aan een opleiding op een hoger niveau terwijl zij de opleiding op het lagere niveau formeel nog moeten afronden. Ook dan ontvangen zij een diploma op een lager niveau dan de opleiding waarin zij inschreven staan.

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

Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Zowel het ROCvA als ROCvF heeft in beperkte mate maatwerktrajecten uitgevoerd voor bedrijven en instellingen, 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. Binnen het ROCvA-F zijn sinds het begin van de regeling 17 PPS-en (publiek-private samenwerkingen) gestart, waarvan 5 in voorgaande jaren en 4 in 2021 zijn afgerond.

Het Regionaal Investeringsfonds MBO vereist een samenwerkingscontract en een substantiële investering van de verschillende partners. De partners uit het bedrijfsleven zijn met elkaar verantwoordelijk voor de cofinanciering van ten minste een derde van de meerjarige projectbegroting. Deze bijdrage aan de samenwerking, meestal in de vorm van personele inzet, wordt in geld uitgedrukt. Vanwege de uitgangspunten van de notitie Helderheid gaat dat uitsluitend om additionele, niet regulier bekostigde, uren. Behalve bedrijven zijn instellingen en ROC's en veelal ook gemeenten en provincies 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 2021 zijn vier RIF MBO projecten, House of Hospitality van MBO College Centrum, Nexttechnician, Campus Technische installaties beiden van MBO College Westpoort en Take-5 van MBO College Hilversum, afgerond en in een eindrapportage verantwoord aan het ministerie van OCW. De doelstellingen zijn behaald en 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 wordt het treasurystatuut herijkt voor de daaropvolgende drie jaar. Het ROCvA-F heeft een meerjarig financieringsplan en een daarvan afgeleid liquiditeitsoverzicht. In de jaarrekeningen is in de toelichting op langlopende schulden een overzicht opgenomen van de lopende financiering 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 2021 geen beleggingen en/of nieuwe leningen aangetrokken. Ondanks dat het

ROCvA-F de afgelopen jaren investeringen veelal uit eigen middelen heeft betaald, wordt steeds afgewogen of aanvullende externe financiering wenselijk wordt geacht.

Fiscaliteit

De belastingcommissie monitort fiscaal relevante ontwikkelingen. Het Tax Control Framework dient als basis om het omgaan met fiscaliteiten binnen het ROCvA-F en het VOvA correct te laten plaatsvinden. De fiscale risico's zijn inzichtelijk, beheersmaatregelen zijn benoemd en de effectiviteit wordt meegenomen in de interne controles. Hiermee wordt gewaarborgd dat aangiftes juist en tijdig tot stand komen. Het ROCvA-F en de Belastingdienst werken samen op basis van het convenant Horizontaal Toezicht. Op kwartaalbasis vindt overleg met de Belastingdienst plaats. Hierbij worden lopende en verwachte fiscale issues besproken. Het ROCvA-F en het VOvA streven ernaar om fiscale controles en systematiek aan te laten sluiten bij de Controle Aanpak van de Belastingdienst en de zogenoemde nota Doorontwikkeling Horizontaal Toezicht. 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 2021 waren onder andere:

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

Het ROCvA-F past de pro-rataregeling bij de vooraf trek van btw toe. 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 Interne Controle. Deze afdeling voert audits en themaonderzoeken uit op de gebieden van onderwijs, personeel, financiën, fiscaliteit en rechtmatigheid. De uitkomsten van de audits en themaonderzoeken worden gerapporteerd aan onder meer de Raad van Bestuur. In de rapportages worden aanbevelingen gedaan waarvan de opvolging periodiek wordt gemonitord. In 2021 heeft de afdeling Interne controle onder andere de onderstaande compliance audits en themaonderzoeken verricht.

Compliance Audits:

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

Thema-onderzoeken:

- Naleving en beheersing subsidievoorwaarden;
- Naleving relevante wet- en regelgeving bij inhuur van personeel en beoordeling van de interne beheersing van het proces inhuur van personeel;
- Werking van het High Trust Low Tolerance principe;

- Beheersing van het inlenersaansprakelijkheidsrisico en van het risico op fictief dienstverband bij de inzet van ZZP'ers;
- Procesgang rondom de melding, opvolging en afhandeling van fraude;
- Declaraties m.b.t. Covid-19 (doel onderzoek is om handvat te bieden voor een normenkader voor declaraties die verband houden met het thuiswerken).

In 2021 is een extern onderzoek gedaan naar de (toekomstige) rol en positionering van Interne Controle binnen het ROC. Separaat aan het externe onderzoek heeft Interne Controle zelf ook een verkenningnotitie opgesteld over haar (toekomst)visie. Uit het onderzoek komt naar voren dat de huidige Interne Control functie nog hiërarchisch en functioneel onder aansturing staat van de Directeur Financiën en geen directe rapportagelijn heeft naar de Raad van Toezicht. De huidige positionering is niet optimaal, maar op dit moment nog wel werkbaar. Verder is vastgesteld dat de huidige Interne Controle functie, behalve derde lijnsactiviteiten, ook eerste en tweedelijns activiteiten uitvoert. Daarmee is nog geen sprake van een onafhankelijke en objectieve derdelijns rol.

Geadviseerd wordt om een verdere professionaliseringsslag te maken door structuur aan te brengen (risicogericht auditplan, auditcharter en audit handboek), een groeimodel te formuleren voor de langere termijn en eerste en tweedelijns taken over te dragen. Het onderzoek is eind 2021 besproken in de auditcommissie. De eerste stappen in een verdere professionalisering zijn opgenomen in het jaarplan 2022 - 2023.

In samenwerking met PwC heeft Interne Controle de eerste drie fraude risico sessies georganiseerd. De volgende vijf frauderisicogebieden (en dus vijf sessies) zijn benoemd:

- Crediteurenbetalingen, debiteurenontvangsten en contante geldstromen;
- Onderhoud panden en uitbesteding facilitaire diensten;
- Arbeidsvoorwaarden;
- Cybersecurity;
- Onderwijs en waardevolle goederenstromen.

Primaire doel van deze sessies is om mogelijke (interne) frauderisico's te identificeren en inzicht te krijgen in de interne beheersing hiervan, met als uiteindelijk resultaat een risico- en controlmatrix op het gebied van fraude.

Tenslotte zijn in het 1^e half jaar van 2021 workshops 'Leren en Verbeteren' gehouden voor alle medewerkers van de Dienst Financiën. Doel van de workshops is om medewerkers mee te nemen in het gedachtengoed 'procesgericht werken' en hen de samenhang helder te maken tussen procesmanagement, risicomanagement en lines of defence. Centraal in het vervolgprogramma staat het bevorderen van de samenwerking en een eerste kennismaking met de LEAN-principes om de kwaliteit van de processen te verbeteren. In diverse workshops alle medewerkers van de Dienst Financiën aan de slag gegaan met 'leren en verbeteren in de praktijk' door een aantal afdeling overstijgende processen in kaart te brengen en te verbeteren op basis van de LEAN-methode.

8 Continuïteit

8.1 Koers

Meerjarenstrategie 2021-2026

In 2021 hebben we als organisatie een nieuwe Meerjarenstrategie ontwikkeld. Samen met alle betrokkenen hebben we bepaald wat onze koers zal zijn om in de komende jaren maximaal van betekenis te zijn voor jongeren, de arbeidsmarkt en de samenleving:

Wie we willen zijn

Een *diverse en inclusieve community* waar studenten, leerlingen, medewerkers, alumni en het werkveld in de *metropoolregio Amsterdam* verbonden zijn. De leeromgeving waarin je leert *deelnemen* in een *duurzame, internationale en dynamische arbeidsmarkt en samenleving*. Een school die méér biedt dan alleen het halen van een waardevol diploma of certificaat. 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. We bieden een *didactische omgeving* waarbij iedereen bijdraagt, noodzakelijk onderdeel is van het geheel en dat stelselmatig zo ervaart. We doen dit met *wederzijdse afhankelijkheid*. We zijn *innovatief*, leren van elkaar en ontwikkelen met elkaar.

Ons kompas naar 2026

Onze koers naar 2026 varen we aan de hand van ons kompas. De kern van dit kompas is de belofte die wij doen aan onze studenten: *de prestaties en ontwikkelingen van onze studenten staan centraal in alles wat wij doen. Daarom is ons dagelijks handelen erop gericht dat iedere student zich blijvend vakmatig én als individu ontwikkelt, om te leren over zichzelf, over elkaar en de samenleving, om zo te groeien naar een duurzame plek op een dynamische arbeidsmarkt in de Metropoolregio Amsterdam.*

Met de koers en ons kompas willen we het volgende bereiken:

- Iedere student is volwaardig partner binnen het onderwijs.
 - Iedere student is een bewust en actief burger in de samenleving.
 - Iedere student kiest een leerroute die passend is en ervaart optimale ondersteuning bij het leren.
 - Elke medewerker draagt bij aan onderwijs dat relevant, vernieuwend en van hoge kwaliteit is.
 - Alumni zijn blijvend verbonden aan onze instelling.
 - Onze omgeving is actief deelnemer aan (de ontwikkeling van) ons onderwijs.
 - Het ROC van Amsterdam-Flevoland is van onschatbare waarde in de metropoolregio Amsterdam.
- Om dit te realiseren, zijn *sociale innovatie*, *duurzaamheid* en *inclusie* de dragende thema's. Deze vormen de versnellingsmotor onder de ambitie van onze meerjarenstrategie.

HR-strategie 2018-2022

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

De HR-strategie wordt gedragen door vijf bouwstenen:

1. Aandacht voor vitaliteit en energie
2. Verbreden van zelfregie
3. Maatwerk bieden
4. Ontwikkelingsgericht denken en doen
5. De arbeidsmarkt

Voor alle bouwstenen zijn doelstellingen bepaald. Met behulp van kritische prestatie-indicatoren en het medewerkersonderzoek wordt gemonitord of de voortgang op de doelstellingen het bedoelde effect teweegbrengt. De voortgang op de realisatie van de HR-strategie is beschreven in hoofdstuk [5.1 Realisatie HR-strategie](#).

Strategisch Huisvestingsplan 2020-2030

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

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

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

Daarnaast bevat het Meerjaren-huisvestingsplan circa € 10 mln aan investeringen in het Da Costacluster (2021-2022) vanuit de meerjarige onderhoudsplanung. De realisatie van het Strategisch Huisvestingsplan is beschreven in [6.1 Huisvesting](#).

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

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

Thematisch begroten

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

In de jaarlijkse Kaderbrief geven we aan waar de focus ligt. Dit gebeurt door een aantal ambities te formuleren. Deze ambities worden vervolgens concreet gemaakt in de themakaarten en worden doorvertaald in de begroting. Voor 2022 zijn de volgende ambities benoemd:

1. Herstellen en versnellen
2. Flexibilisering van het onderwijs
3. Verbinding in en tussen teams
4. Aandacht voor elkaar, voor vitaliteit en energie.

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

Voor 2022 heeft elk organisatieonderdeel opnieuw een themakaart opgesteld. In de themakaart is elke ambitie uit de Kaderbrief uitgewerkt naar doelen, strategieën, actieplannen, maatstaven, benodigde middelen en risico's die de realisatie van de doelen kunnen beïnvloeden. De mate van relevantie van de ambities kan per organisatieonderdeel verschillen. De organisatieonderdelen kunnen hier zelf invulling aan geven bij de uitwerking van de themakaart.

De themakaarten van de organisatieonderdelen vormen samen de opmaat tot de overkoepelende themakaart voor het ROCvA-F. De infographic in [Bijlage 7](#) bevat de hoofdlijnen van de Begroting 2022 met een koppeling van middelen aan de ambities.

Risicomanagement gekoppeld aan strategische doelen

Met de integratie van risicomanagement in de themakaart wordt geborgd dat het risicodenken in sterke mate is gekoppeld aan de ambities in de Kaderbrief en de strategische doelen van de organisatie. Het risicomanagement is hiermee onderdeel van onze reguliere pdca-beleidscyclus (plan-do-check-act). De themakaart is de basis voor het formuleren van de doelstellingen van mbo-colleges en diensten. Risicogericht en ook scenariogericht werken vloeien hieruit voort. In de tussentijdse besprekingen en verslagleggingen wordt op basis van de actuele ontwikkelingen aangegeven in hoeverre de risico's zich manifesteren, beheerst worden en in welke mate bijsturing gewenst is.

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

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

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

De gedefinieerde risico's zijn in de volgende tabel weergegeven. [Bijlage 6 Risico's](#) bevat een uitvoerige beschrijving van de risico's en beheersmaatregelen.

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

De eerste maanden van 2022 geven een bevestiging van enkele relevante ontwikkelingen die aanvullende aandacht verdienen, waaronder:

- de bestaande kwetsbaarheid van een aantal mbo-colleges, met name Lelystad en Centrum;
- de onevenwichtige groei/krimp in de verschillende marktsectoren en dus mbo-colleges;
- de toenemende volatiliteit in aard (leerweg BOL/BBL, LLO) en omvang studentenaantallen in relatie tot de conjunctuur en een snel veranderend beroepenveld;
- het reageren op de grote behoefte aan mbo geschoolde vakmensen voor de maatschappelijke transities (energietransitie, digitalisering) in relatie tot de voortgaande havo-isering;
- de nog jaren voortdurende gevolgen van de covid-19 pandemie voor met name de kwetsbare studenten (ook in de instroom);
- de toenemende behoefte/noodzaak onder studenten aan extra taal- en rekenondersteuning;

- de schaarste op de arbeidsmarkt voor docenten (ICT, Techniek, Nederlands) welke slechts zeer ten dele door zij-instroom kan worden opgevangen;
- de mede hierdoor oplopende personeelslasten (stijging gemiddelde interne personele lasten en duurdere externe inhuur);
- de sterk toenemende inflatie en gevolgen voor de materiele lasten (energie) en onderhouds- en (ver)bouwkosten;
- steeds passende en moderne, op onderwijs afgestemde huisvesting, ook gezien de voorwaardelijkheid hiervan voor behoud van marktaandeel (dat geldt in het bijzonder voor mbo-college Centrum).

8.2 Ontwikkeling aantal studenten en medewerkers

Dankzij het brede en gevarieerde opleidingsaanbod en de doorontwikkeling van de onderwijsvormen behoudt het ROCvA-F een grote aantrekkingskracht op de (aankomende) studenten. De verwachting is dan ook dat de studenten ons weten te blijven vinden in de komende jaren en dat de studentenaantallen in beperkte mate blijven toenemen. De demografische ontwikkelingen in de Randstedelijke regio lijken voorsnog 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

Zowel voor ROCvA als ROCvF verwachten we een stabiele groei van de studentenaantallen tot en met 2027, zie de onderstaande tabel. De ongewogen aantallen 2020 zijn conform de accountantstelling 2020. De raming 2021 is gebaseerd op de interne, zogenoemde referentieraming. 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 2022 tot en met 2027 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)

	2020 Bekostiging	2021 Raming	2022 Raming	2023 Raming	2024 Raming	2025 Raming	2026 Raming	2027 Raming
ROCvA	31.919	32.346	32.304	33.161	33.396	33.561	33.640	33.842
ROCvF	5.421	5.560	5.594	5.650	5.752	5.922	6.110	6.268
Totaal mbo	37.340	37.906	37.898	38.811	39.148	39.483	39.750	40.110
Groei in studenten ROCvA		1,34%	-0,13%	2,65%	0,71%	0,49%	0,23%	0,60%
Groei in studenten ROCvF		2,56%	0,61%	1,00%	1,81%	2,96%	3,17%	2,59%
Totaal mbo		1,52%	-0,02%	2,41%	0,87%	0,86%	0,67%	0,91%

De geraamde stijging van circa 7% in 2027 ten opzichte van 2020 is hoger dan de ontwikkeling in het *DUO Dashboard MBO Prognose 2022*, waarin een geraamde beleidsarme groei is opgenomen van ruim 4,5 % voor het ROCvA-F. De geraamde groei tot en met 2027 in de meerjarenbegroting is circa 2% lager ten opzichte van de meerjarenbegroting van vorig jaar. De daadwerkelijke ontwikkeling zal mede afhangen van het herstel in de verschillende sectoren na de coronacrisis. Het ROCvA-F maakt gebruik van scenarioplanning om de potentiële effecten van een hogere en lagere groei inzichtelijk te maken.

De impact die de coronacrisis heeft op de studentenaantallen, verschilt sterk per opleiding. Waar met name de zorg- en welzijnsopleidingen een sterke groei doormaken, staan opleidingen in de luchtvaartsector en hospitality voor een grote uitdaging te herstellen van krimp en de dalende aantallen weer om te buigen naar groei. De samenwerking met het bedrijfsleven begint weer vorm te krijgen, wat gunstig en noodzakelijk is voor de beschikbare stageplaatsen en de hybride leervormen. Met het aantrekken van de horecasector zien we het animo voor de hospitality opleidingen bovendien weer aantrekken. Aanvullende marketingcampagnes, intensivering van de verbinding met VO-scholen en gedeeltelijke herprofilering van mbo-colleges geven verdere vorm aan het herstel, wat zichtbaar is in de stabiele groei van de geraamde studentenaantallen per 2023.

Van betekenis bij deze ontwikkeling zijn:

- Een relatief sterkere groei van de BBL-studenten als herstel na de coronacrisis in de luchtvaartsector, hospitality en horeca en door intensivering van de hybride opleidingsvormen.
- Een sterkere profilering op het gebied van het duurzaamheidsprofiel door green technologie, smart mobility & robotisering.
- Gerichte benadering van ambitieuze mbo-studenten en havisten door middel van het verhogen van het AD-aanbod.
- 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 paragraaf [2.6 Innovatie en professionalisering](#). De meeste mbo-colleges hebben de LLO-activiteiten en -studentenaantallen vooralsnog in beperkte mate opgenomen in de Meerjarenbegroting, zeker waar het gaat om aanvullende contractactiviteiten.

- Een sterkere groei in Flevoland, met name in de zorg- en welzijnopleidingen. Ook zijn de verwachtingen hoog ten aanzien van de opleidingen ICT, Techniek en Veiligheid dankzij de opzet van nieuwe onderwijsconcepten en faciliteiten.
- Op korte termijn een stijging van de studentenaantallen als gevolg van studievertraging en langer doorstuderen in verband met verslechterde kansen op de arbeidsmarkt in sommige sectoren.

De verwachte groei in studenten is een belangrijke indicatie voor de toekomstige Rijksbekostiging. 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

Het Vavo prognosticeert voor komend schooljaar een vergelijkbaar studentenaantal als het huidige schooljaar (circa 950 studenten), wat met name gedreven wordt door de verruimde landelijke slaag-/zakregeling. 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, ondanks een tijdelijke coronagerelateerde daling in studentenaantallen, voor het Vavo géén krimp te verwachten is in het aandeel van ruim 10% van het landelijk macrobudget. Naast de Rijksbekostiging heeft het Vavo ook uitbestede leerlingen ('Rutte-leerlingen') die circa 10% van de totaalpopulatie vormen. 'Rutte-leerlingen' kennen een directe financiering. Het streven is dit aantal stabiel te houden.

Meerjarige ontwikkeling formatie

Als onderdeel van de Meerjarenbegroting zijn prognoses opgesteld van de personele bezetting tot en met 2027. 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 de eerste jaren (met name 2022 en 2023) begroten de onderwijseenheden een forse inzet vanuit de bestemmingsreserves, om extra ondersteuningsactiviteiten uit te voeren voor de studenten en beleidsplannen uit te voeren. Dit resulteert in een relatief hogere inzet van de formatie. Ook de aanvullende NPO-middelen in 2022 zorgen voor aanvullende formatieve inzet. Deze hogere inzet wordt gedeeltelijk gecontinueerd in volgende jaren, om de formatie in lijn te brengen met de verdere groei van de studentenaantallen. Zo kunnen we talentvolle docenten vanuit de tijdelijke NPO inzet structureel aan ons 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.

Personele bezetting ROCvA

Interne + externe fte's, gemiddeld over het jaar

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur en management	35	32	35	35	35	35	36
Personeel primair proces / docerend personeel	1.998	2.068	1.962	1.943	1.947	1.948	1.958
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	917	934	914	889	891	892	894
Totale bezetting in fte	2.949	3.034	2.911	2.867	2.873	2.874	2.889

Personele bezetting ROCvF

Interne + externe fte's, gemiddeld over het jaar

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur en management	10	9	9	9	9	9	9
Personeel primair proces / docerend personeel	323	355	360	336	341	349	354
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	95	85	87	87	87	87	87
Totale bezetting in fte	428	449	456	432	437	445	450

De verhoudingen OP/DOP/IOP/DM hebben in de afgelopen jaren een positieve ontwikkeling laten zien. Op basis van de begrote formatie-ontwikkeling in de Meerjarenbegroting blijft het aandeel onderwijzend personeel op ongeveer gelijk niveau in de komende jaren. Het begrote aandeel OP van ROCvA-F geconsolideerd in 2027 is 70,4% ten opzichte van een begroot aandeel in 2022 van 70,5%. Het aandeel OP blijft hiermee boven de interne streefwaarde van 70%. De verhouding tussen OP en DOP verschilt in enige mate tussen de onderwijseenheden. Hieraan ten grondslag liggen bewuste onderwijskundige en situationele beleidskeuzes.

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

- Als definitie hanteren we voor de loonsom de definitie van de GPL van de Benchmark MBO.
- Minimaal 70% van de baten wordt ingezet voor de personele lasten en maximaal 30% voor materiele kosten op instellingsniveau.
- Van zowel de totale loonsom als de totale formatie (in fte) wordt minimaal 70% ingezet voor onderwijsuitvoerend personeel (OP, zie in voorgaande tabel de categorie Docerend personeel) en 30% voor onderwijsondersteunend en management personeel (DOP, IOP en D&M, zie in de tabel de categorieën Ondersteunend personeel en Bestuur/Management).
- Voor de mbo-colleges geldt een verdeling van minimaal 80% van de formatie als de loonsom voor OP en maximaal 20% voor DOP, IOP en D&M.
- Elke mbo-college heeft een flexibele schil van minimaal 15% in zijn totale formatie.

- Elke docent of andere OP-functionaris wordt minimaal voor 50% van zijn arbeidstijd ingezet op primaire onderwijstaken en/of activiteiten.
- In het kader van een evenwichtige en rechtvaardige taakverdeling in een team en in het kader van de werkdrukspreiding wordt een (fulltime) leraar maximaal voor lessen ingezet op circa 850 klokuren per jaar (21 klokuren x 40 weken) en minimaal op 480 klokuren per jaar. Een parttime docent wordt naar rato van de betrekkingssomvang op lessen ingezet.
- Ieder mbo-college formuleert een basis personeelsplan waarin onder andere is opgenomen hoe men de uitstroom van pensionerende docenten en andere medewerkers begeleidt en daar waar mogelijk deze uitstroom invult met jongere docenten en medewerkers, met de opdracht om de continuïteit van het onderwijs alsook de kwaliteit te borgen en de GPL te beheersen.

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

In [Bijlage 5 Meerjarenbegroting](#) zijn de meerjarige balansen en staten van baten & lasten weergegeven. De overzichten geven de financiële vertaling weer van de strategische ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, studenten- en leerlingenaantallen, formatie en huisvesting zoals eerder uiteengezet in dit hoofdstuk.

De gegevens van het jaar 2021 zijn gebaseerd op de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekeningen 2021. De gegevens van het jaar 2022 zijn conform de in december 2021 door de Raad van Toezicht goedgekeurde (enkelvoudige) begrotingen. De begrote balansen 2022 zijn aangepast met de meest recente bedragen vanuit de realisatie 2021, waaronder de verwerking van het resultaat boekjaar 2021 in het eigen vermogen en de daadwerkelijke beginstanden van de liquide middelen en vaste activa. De gegevens van de jaren 2023-2027 zijn conform de meerjarenbegrotingen zoals deze zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht. De realisatie 2021, de Begroting 2022 evenals de Meerjarenbegroting 2022-2027 zijn onderdelen van de planning & control cyclus van het ROCvA-F.

De gebouwgerelateerde investeringen zijn opgenomen conform het Strategische Huisvestingsplan (SHP), met uitzondering van de aanschaf van de nieuwe huisvesting van MBO College Centrum. In de jaarbegroting en meerjarenbegroting is in 2022 de aanschaf van de nieuwe huisvesting opgenomen ter hoogte van € 39,1 mln, in combinatie met een aanvullende externe financiering van € 40 mln. Deze aanschaf is geen onderdeel van het huidige SHP. De verwachting is dat besluitvorming over de aanschaf wordt doorgeschoven naar 2023 of 2024.

De (geraamde) resultaatontwikkeling, de inzet van de bestemmingsreserves voor de jaren 2021-2027 en de ontwikkeling van de baten en lasten zijn samengevat in de onderstaande tabellen. De hogere begrote baten en lasten in 2022 komen direct voort uit de aanvullende NPO-middelen die het Rijk beschikbaar stelt en die we voornamelijk inzetten in de vorm van hogere personele inzet, aanvullende leermiddelen en faciliteiten om onze nieuwe en aankomende studenten te begeleiden en ondersteunen. In volgende paragrafen wordt de ontwikkeling van de resultaten verder toegelicht.

Resultaatontwikkeling

<i>Bedragen x € 1.000</i>	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
ROCvA							
Resultaat	11.806	-7.412	-4.004	-827	3.381	3.406	3.425
Inzet bestemmingsreserves	-3.325	8.802	8.833	4.399	1.918	475	409
Resultaat* incl inzet bestemmingsreserves	8.481	1.390	4.828	3.572	5.299	3.881	3.833
ROCvF							
Resultaat	2.145	-945	-641	2.412	528	530	541
Inzet bestemmingsreserves	-1.978	2.460	3.105	108	149	200	-
Resultaat* incl inzet bestemmingsreserves	167	1.515	2.463	2.520	678	729	541
VOvA							
Resultaat	1.981	201	-269	-161	102	91	323
Inzet bestemmingsreserves	-1.128	660	549	276	128	-	-
Resultaat* incl inzet bestemmingsreserves	853	861	280	115	230	91	323
ROCvA-F geconsolideerd							
Resultaat	15.929	-8.156	-4.915	1.423	4.012	4.027	4.289
Inzet bestemmingsreserves**	-6.432	11.922	12.487	4.783	2.195	674	409
Resultaat* incl inzet bestemmingsreserves	9.497	3.766	7.572	6.207	6.207	4.701	4.698

*Resultaat betreft pro forma resultaat gecorrigeerd voor de inzet van middelen die gefinancierd worden vanuit de bestemmingsreserves

**Inzet bestemmingsreserves 2021 betreft het saldo van de inzet van en de dotatie aan de bestemmingsreserves

Baten ROCvA-F

<i>Bedragen x € 1.000</i>	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
ROCvA	333.912	338.404	329.007	330.243	338.087	340.617	342.455
ROCvF	52.652	53.321	51.744	52.159	52.844	52.983	54.106
VOvA	40.942	41.107	39.264	39.597	37.573	37.290	38.422
Eliminatie*	-5.955	-5.435	-5.435	-5.435	-5.435	-5.435	-5.435
Totale Baten	421.551	427.396	414.580	416.563	423.069	425.455	429.549

Lasten ROCvA-F

Lasten zijn exclusief financiële baten en lasten

Bedragen x € 1.000

	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
ROCvA	-319.100	-342.891	-329.509	-327.758	-331.584	-334.279	-336.289
ROCvF	-50.223	-53.967	-52.136	-49.520	-52.111	-52.272	-53.407
VOvA	-38.961	-40.906	-39.533	-39.758	-37.471	-37.199	-38.099
Eliminatie*	5.955	5.435	5.435	5.435	5.435	5.435	5.435
Totale Lasten	-402.328	-432.329	-415.743	-411.601	-415.731	-418.315	-422.360

*De eliminatie heeft met name betrekking op de verdeling van de middelen van de centrale diensten tussen ROCvA en ROCvF

Extra inzet van middelen in komende jaren

In 2021 zijn substantiële middelen overgehouden vanuit de bekostiging. 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 2022 en volgende jaren alsnog ingezet te worden. Ook is in 2021 additionele bekostiging ontvangen, waaronder voor de hogere studentenaantallen, die gedeeltelijk zijn ingezet in 2021 en die ook via de bestemmingsreserves verder worden benut in 2022.

De inzet van bestemmingsreserves is derhalve zeer hoog in de komende drie jaar. De nasleep van de coronacrisis vergt ook in 2022 aanvullende ondersteuning van onze studenten. Een deel daarvan wordt bekostigd vanuit de extra NPO-middelen die beschikbaar worden gesteld vanuit het Rijk². Een ander deel daarvan wordt bekostigd vanuit de eigen bestemmingsreserves. De bestemmingsreserves worden verder ingezet voor de uitvoer van de beleidsplannen en de voorfinanciering van groei. De bestemmingsreserves staan volledig ter beschikking van de onderwijseenheden, die deze middelen op basis van planvorming ten gunste laten komen aan het onderwijs.

De inzet van de bestemmingsreserves resulteert in hogere begrote lasten en lagere exploitatieresultaten in de komende drie jaren. Zowel voor ROCvA als ROCvF is een negatieve begroting opgenomen in 2022 van -€ 7,4 mln respectievelijk -€ 0,9 mln. Ook in de jaren 2023 en 2024 (alleen ROCvA) zijn de resultaten lager dan de intern gestelde streefwaarde voor de rentabiliteit van 1%. In de jaren daarna ontwikkelen de resultaten zich positief, mede dankzij de jaarlijkse stijging van de baten die volgt uit de stijging van het gerealiseerde en begrote aantal studenten.

Ook voor de resultaatontwikkeling geldt dat de coronacrisis een sterk wisselende impact heeft op de afzonderlijke mbo-colleges. De mbo-colleges die gericht zijn op de luchtvaartsector, horeca, toerisme en hospitality zijn zwaar geraakt en staan voor de uitdaging in de komende jaren te herstellen van de krimp.

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

² In 2022 zijn € 15,1 mln NPO-middelen beschikbaar vanuit de corona-envelop en extra nazorg en begeleiding.

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

		2021	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	Streef- waarden	Geconsoli- deerd	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
Current Ratio	> 0,75 *	1,18	1,04	0,85	0,78	0,65	0,65	0,73	0,80
Current Ratio incl. rc faciliteit	> 0,75	1,15	1,04	0,88	0,83	0,74	0,73	0,79	0,85
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	44%	43%	39%	40%	40%	41%	43%	44%
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35% *	50%	49%	45%	46%	46%	48%	49%	51%
Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves	≥ 35%	33%	32%	32%	35%	37%	39%	40%	42%
Normatief eigen vermogen	≤ 1,0	0,51	0,50	0,41	0,39	0,38	0,38	0,39	0,39
Interest Coverage Ratio	≥ 3,00	11,48	10,28	4,95	4,62	6,56	8,40	9,34	10,04
Debt Service Coverage Ratio	≥ 1,50	5,40	4,83	1,74	1,82	2,49	3,07	3,28	3,38
Loan to value	≤ 50%	35,9%	36,2%	45,8%	44,4%	41,6%	39,4%	38,2%	36,9%
Rentabiliteit	≥ 1%	3,7%	3,5%	-2,2%	-1,2%	-0,3%	1,0%	1,0%	1,0%
Huisvestingsratio	≤ 15%	10,2%	10,2%	10,2%	10,0%	10,8%	11,1%	11,4%	11,4%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	73,4%	73,2%	77,9%	77,8%	76,3%	75,2%	75,0%	75,2%

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

Ratio's ROCvF

		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	Streef- waarden	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
Current Ratio	> 0,75 *	1,29	1,14	1,13	1,33	1,59	1,85	2,14
Current Ratio incl. rc faciliteit	> 0,75	1,23	1,11	1,10	1,26	1,47	1,68	1,91
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	46%	45%	46%	49%	51%	53%	55%
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35% *	51%	50%	51%	55%	57%	59%	61%
Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves	≥ 35%	33%	36%	43%	47%	49%	51%	53%
Normatief eigen vermogen	≤ 1,0	0,47	0,44	0,43	0,46	0,49	0,51	0,54
Interest Coverage Ratio	≥ 3,00	18,94	7,81	12,99	26,13	31,53	34,68	43,85
Debt Service Coverage Ratio	≥ 1,50	3,30	1,42	2,03	3,76	4,14	4,11	4,61
Loan to value	≤ 50%	43,6%	41,0%	39,3%	36,9%	37,2%	37,7%	39,2%
Rentabiliteit	≥ 1%	4,1%	-1,8%	-1,2%	4,6%	1,0%	1,0%	1,0%
Huisvestingsratio	≤ 15%	11,8%	10,7%	12,0%	12,0%	16,2%	15,9%	17,0%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	70,4%	77,6%	79,4%	74,6%	74,1%	74,7%	74,0%

* 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). Met ingang van 2021 is de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs verhoogd van 0,5 naar 0,75. Voor ROCvA is in de jaren 2024, 2025 en 2026 een ratio begroot die lager is dan de

nieuwe signaleringswaarde. De ontwikkeling van de ratio zal sterk afhangen van de mogelijke aanschaf van nieuwe huisvesting en verkoop van oude huisvesting van MBO College Centrum in de komende jaren. Afhankelijk hiervan zal, indien nodig, bijgestuurd worden om de ratio binnen de signaleringswaarde te houden. Voorzichtigheidshalve is in de huidige meerjarenbegroting geen verkoop opgenomen van de huidige panden van MBO College Centrum aan de Da Costastraat.

De financiering van de overige geplande investeringen vanuit het Strategische Huisvestingsplan vindt volledig plaats vanuit eigen middelen. De current ratio van het ROCvA daalt hierdoor in de komende jaren tot onder de signaleringswaarde en komt uit op 0,65 in 2024 en 2025. Daarna zal de ratio weer herstellen en boven de signaleringswaarde uitkomen. Hoewel er sprake is van een tijdelijk dip zijn beide instellingen goed in staat om aan de kortlopende verplichtingen te voldoen. Voor ROCvF blijft de current ratio meerjarig ruim boven de signaleringswaarde 0,75.

De ontwikkeling van de liquide middelen wordt nauwlettend gevolgd en beheerst binnen de reguliere treasury-controlcyclus. Specifieke aandacht wordt gegeven aan de benodigde investeringen vanuit het huisvestingsplan en aan de daadwerkelijke financieringsbehoefte die hieruit mogelijk voortvloeit.

Specifiek in 2022 zullen de liquide middelen van het ROCvA dalen (naar € 32,2 mln), als gevolg van de begrote afrekening van het resultaatafhankelijke deel van de Kwaliteitsagenda die pas in 2023 plaatsvindt. 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. Ook dalen de liquide middelen van ROCvA in 2022 als gevolg van de afrekening van de rekening courant positie (€ 12,4 mln) met ROCvF. Deze rekening courant positie is in 2021 opgebouwd als gevolg van het schatkistbankieren.

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

Solvabiliteit

Vanuit het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs 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 2022 daalt de solvabiliteit enigszins als gevolg van het begrote negatieve resultaat en de aanvullende externe financiering. In de volgende jaren ontwikkelen de ratio's zich positief. De solvabiliteit ratio's tonen hiermee de gezonde financiële posities aan van beide instellingen.

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 zal naar verwachting in 2022 nog uitkomen onder de streefwaarde van 35%, om daarna te stijgen tot ruim boven 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 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.

ROCvA geconsolideerd inclusief VOvA is in 2021 licht hoger dan ROCvA enkelvoudig. De ratio normatief eigen vermogen van het VOvA komt in 2021 uit op 1,42, wat als indicatie gezien kan worden voor een bovenmatig eigen vermogen. De ratio in het VO wordt vertekend door de lage vaste activa positie³ wat rekenkundig leidt tot een verlaging van het normatieve eigen vermogen. Als ook naar de solvabiliteit (40,6%) en het weerstandsvermogen (16,7%) van het VOvA wordt gekeken is de omvang van het eigen vermogen in 2021 niet buitensporig te noemen.

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 kunnen 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 roc's voldoen meerjarig aan de streefwaarde. De ratio van ROCvA vertoont een dalende trend als gevolg van de investeringen vanuit het Strategisch Huisvestingsplan en jaarlijkse aflossingen van de bestaande financiering. In 2022 is een eenmalige stijging te zien, als gevolg van de aanvullende

³ De vaste activa wegen zwaar mee in de bepaling van het normatief eigen vermogen. De VO-huisvesting wordt van rechtswege door de gemeentes gefinancierd, wat doorgaans leidt tot beperkte vaste activa posities en tot een significant lager normatief eigen vermogen (en tot een hogere ratio Normatief eigen vermogen).

externe financiering in verband met de begrote aanschaf van nieuwe huisvesting voor MBO College Centrum.

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 2022 wordt doelgericht ingezet op extra bestedingen van middelen die in 2021 en eerder zijn ontvangen. Het begrote 2022 resultaat van het ROCvA (-€ 7,4 mln) en ROCvF (-€ 0,9 mln) zal mede gefinancierd worden vanuit de opgebouwde bestemmingsreserves. Een rechtstreeks gevolg van de extra bestedingen is dat de rentabiliteit in 2022, 2023 en 2024 (alleen ROCvA) onder de 0% zal uitkomen. Na 2024 worden positieve exploitatieresultaten verwacht voor zowel het ROCvA als ROCvF, met voor beide instellingen een positieve rentabiliteit tot gevolg.

Personeelslasten in % totale baten

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

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 [Paragraaf 6.1 Huisvesting](#)). De Investerings die hiervoor benodigd zijn, zijn onderdeel van de Meerjarenbegroting, evenals de hieruit voortkomende afschrijvingen en interne en externe financiering.

In de begroting is de aanschaf van nieuwe huisvesting van MBO College Centrum en bijkomende externe financiering (€ 40 mln) voorzien in 2022. De externe financiering kan 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. Inclusief de nieuwe lening in 2022 blijven beide ratio's zeer ruim boven de interne streefwaarden. Ook de solvabiliteit van het ROCvA blijft op een gezond niveau.

Dankzij de gezonde financiële positie en beschikbare liquide middelen kunnen overige investeringen voor een groot deel gefinancierd worden met eigen middelen. Mogelijk zal voor een beperkt deel van de investeringen aanvullende externe financiering aangevraagd worden. In de Meerjarenbegroting is geen aanvullende financiering opgenomen, buiten de begrote € 40 mln financiering voor de huisvesting van MBO College Centrum. De daadwerkelijke financieringsbehoefte zal in de komende jaren beoordeeld worden, in het licht van de geplande investeringen en de ontwikkeling van de liquiditeit en financiële ratio's.

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

Meerjarige ontwikkeling VOvA

Toekomst en fundament

Op basis van het VOvA Koersplan 2020-2023 'Vanuit verbinding, samen werken aan kwaliteit, professionalisering en onderwijsontwikkeling' wordt meerjarig gewerkt aan professionalisering en onderwijsontwikkeling. In 2021 is hard gewerkt aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit.

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

Ontwikkeling leerlingaantallen

De concurrentie tussen vo-scholen in Amsterdam neemt verder toe, zowel in de gebieden waar groei is of verwacht wordt als waar sprake is van krimp. Als reactie op deze ontwikkelingen zijn in Amsterdam bijvoorbeeld veel nieuwe onderwijsinitiatieven door de besturen opgezet. Het totaal aantal leerlingen in de VO-leeftijd in Amsterdam blijft naar verwachting relatief stabiel.

De regionale ontwikkeling van het aantal leerlingen is onzeker. In een aantal delen van Amsterdam, zoals in Noord en Oost, groeit het aantal leerlingen. Met name het algemeen vormend onderwijs groeit, terwijl de groei van de vmbo-scholen in Amsterdam juist afneemt. Binnen het VOvA is dit concreet zichtbaar in een terugloop van het aantal leerlingen binnen het Bredero Beroepscollege. Daarentegen is de verwachting dat de leerlingaantallen bij het Cburg College, de Hubertus & Berkhoff en het Vox College meerjarig een lichte stijging zullen laten zien. Met de keuze voor het starten van een brede scholengemeenschap in Amsterdam-Noord op basis van het daltonconcept met een hoog doe-gehalte verwachten we onze marktpositie te kunnen verbeteren en in te kunnen spelen op de vraag die in dit stadsdeel bestaat.

Meerjarige raming leerlingaantallen en fte's

Ten behoeve van de meerjarenbegroting 2022-2027 is op schoolniveau een inschatting gemaakt van de toekomstige leerlingenontwikkeling. Dit laat een divers beeld zien van scholen met licht dalende of vrijwel stabiele leerlingaantallen, alsook scholen met stijgende leerlingaantallen. Voor het geheel van het VOvA is een meerjarige leerlingstijging begroot. Dit laatste heeft te maken met de start van onze nieuwe school in Noord vanaf 2025, waarbij ruimte is voor in totaal tussen de 900-1.000 leerlingen.

Ontwikkeling leerlingaantallen VOvA

Begrotingsjaar	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal leerlingen	3.164	3.177	3.293	3.347	3.307	3.268	3.409
Toe-/afname		0,4%	3,7%	1,6%	-1,2%	-1,2%	4,3%

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

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

Met name de financiële impuls die voortkomt uit de extra gelden uit het NPO vraagt een gerichte aanpak en planvorming om een doelmatige wijze van besteding te waarborgen. In combinatie met de ontwikkeling van het aantal leerlingen zijn prognoses gemaakt voor de personele bezetting per school rekening houdend met financiële restricties.

In onderstaande tabel is de toekomstige ontwikkeling van de formatie zichtbaar ingedeeld in de gehanteerde functiecategorieën.

Personele bezetting VOvA 2021-2027 (fte gemiddeld)

Begrotingsjaar	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur en management	9,6	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
Personeel primair proces / docerend personeel	247,4	298,5	303,8	301,7	293,8	288,7	294,9
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	85,8	65,4	65,8	65,1	63,5	62,5	63,7
Totaal medewerkers	342,7	369,4	375,1	372,3	362,8	356,8	364,1

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

Amsterdam, 23-05-2022

E.C.M. de Jaeger

G. Allard

G. Vreugdenhil

Raad van Bestuur

ROC van Amsterdam-Flevoland

Bijlage 1 Interne jaarverslagen

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 kent vijf commissies die elk een deel van het toezicht bestrijken: de Onderwijscommissie, de HRM-commissie, de Auditcommissie, de Renumeratiecommissie en de Governancecommissie. De Raad van Toezicht bestaat uit zes leden. De leden hebben een zittingstermijn van vier jaar met de mogelijkheid tot herbenoeming voor nog eens vier jaar. In bijlage 2 staat een overzicht van de samenstelling, nevenfuncties en benoemingstermijnen van de Raad van Toezicht.

In het verslagjaar kwam de Raad van Toezicht zes keer bijeen in een vergadering met de Raad van Bestuur. In deze vergaderingen legt de Raad van Bestuur verantwoording af over op de realisatie van de doelen van de organisatie (inclusief de voortgang op de kwaliteitsagenda) en op het doelmatig besteden van de middelen. De Raad van Toezicht heeft goedkeuring gegeven aan het jaarverslag en de jaarrekening 2020, het jaarplan 2022 en de meerjarenbegroting 2021-2026. Daarnaast kwamen in de vergaderingen de volgende zaken aan de orde:

- *Meerjarenstrategie*

De Raad van Toezicht heeft een aparte themabijeenkomst gewijd aan de nieuwe meerjarenstrategie. Daarin is de oude meerjarenstrategie geëvalueerd en zijn de contouren van de nieuwe meerjarenstrategie benoemd. De Raad van Toezicht heeft de meerjarenstrategie in december goedgekeurd. De Raad van Toezicht waardeert de nieuwe strategie waarin heldere thema's zijn benoemd. Van belang voor de komende jaren zijn het verankeren van de strategie (met name het Waardengedreven werken) en het bepalen van heldere milestones, zodat helder is welke impact wordt gerealiseerd.

- *Nationaal Programma Onderwijs (NPO)*

De Raad van Toezicht ziet de toekomst van de studenten als hoogste prioriteit. Van belang is dat zij met een gevalideerd diploma succesvolle stappen kunnen zetten in een vervolgstudie of op de arbeidsmarkt. Dit is blijvend punt van aandacht voor de komende jaren. De extra middelen van het NPO dragen bij om onderwijsteams te ondersteunen om studenten op tijd een gevalideerd diploma te halen, maar ook te waarborgen dat vitaliteit van studenten en medewerkers op peil blijft.

- *Arbeidsmarktsituatie*

De Raad van Toezicht realiseert zich dat goed onderwijs, het realiseren van de meerjarenstrategie en de uitvoering van de NPO-plannen staan of vallen met de beschikbaarheid van voldoende en goede medewerkers. Daarom heeft de Raad van Toezicht zich uitgebreid laten informeren over de huidige en toekomstige arbeidsmarktsituatie in het onderwijs en de wijze waarop het ROCvA-F hierop inspeelt.

- *Samenwerking met het Da Vinci College*

De Raad van Toezicht volgt de samenwerking met het Da Vinci College via HBO Drechtsteden met belangstelling. Met deze publieke samenwerking (met een heldere governance) is het mogelijk dat studenten gedurende hun opleiding als onderdelen van een AD-opleiding kunnen volgen. Tegelijkertijd blijft samenwerking met hbo-instellingen in de regio van belang. Hiermee wordt het

maatschappelijk belang gediend om een verdieping te kunnen bieden in het vakmanschap in verschillende beroepsgroepen.

- *Locatie MBO College Centrum*

Het ROCvA-F heeft gezocht naar een nieuwe locatie voor het MBO College Centrum. De Auditcommissie is nauw betrokken geweest bij dit proces, om de financiële haalbaarheid van de investeringen zeker te stellen.

- *Samenwerkingsmogelijkheden met ROC TOP*

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.

- *Werving nieuw lid Raad van Bestuur*

Omdat Gerrit Vreugdenhil komend jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, is de Raad van Toezicht gestart met de werving en selectie van een nieuw lid van de Raad van Bestuur met de portefeuille bedrijfsvoering.

De RvT voert minimaal één keer per jaar overleg met delegaties van de Ondernemingsraad en eenmaal per jaar met de voltallige Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad. Daarnaast onderhoudt één van de leden periodiek contact met beide gremia. De Raad van Toezicht heeft dit ervaren als constructieve gesprekken, waarin open werd gesproken over de gevolgen van corona op de mogelijkheden om nominaal af te studeren en over onderwijsinnovatie (waaronder de ontwikkeling naar gepersonaliseerd onderwijs).

De Raad van Toezicht vindt het belangrijk om het eigen functioneren en de samenwerking met de Raad van Bestuur periodiek te evalueren. Daarom is met hulp van een externe begeleider het eigen functioneren gemonitord en geëvalueerd.

Komend jaar zullen drie leden van de Raad van Toezicht aftreden: R. Eringa, K. Tewarie (beiden wegens aflopende termijn) en M. van Bruggen is afgetreden per 1 januari 2022. Daarom is de Raad van Toezicht al in dit verslagjaar gestart met het werving- en selectieproces. De Raad heeft in een extra vergadering uitgebreid stilgestaan bij de functiebeschrijving en het profiel van deze nieuwe leden, zodat deze aansluiten bij de huidige situatie en de toekomstige ontwikkelingen binnen het ROCvA-F.

Verslag Centrale Studentenraad

De inspraak en medezeggenschap van studenten is 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 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 op studenten betrekking hebben. De Centrale Studentenraad bestaat uit een Dagelijks Bestuur en leden van alle Studentenraden van de mbo-colleges. De Studentenraad wordt ondersteund door een coach en een ambtelijk secretaris.

De Centrale Studentenraad heeft in haar werkplan drie doelstellingen geformuleerd:

1. Medezeggenschap op de mbo-colleges verbeteren, professionaliseren en naar een gelijk niveau tillen.

De Centrale Studentenraad heeft veel gedaan om de Studentenraden te ondersteunen in hun professionalisering. Dit is gerealiseerd door hun kennis en kunde te vergroten en hechte relaties te onderhouden met de Studentenraden via werkbezoeken en wekelijkse contacten. Ook is de begeleiding vanuit de studentenraadcoaches intensiever geworden. Met een vernieuwd Medezeggenschapsreglement is gezorgd voor meer uniformiteit, zodat alle Studentenraden een gelijke basis hebben met gelijke verantwoordelijkheden, rechten en plichten.

2. Monitoren van onderwijsachterstanden ten gevolge van corona.

De Centrale Studentenraad vindt het ontzettend belangrijk dat de studenten die achterstanden hebben opgelopen, goed geholpen worden met inhalen, examen doen en diplomeren. De Centrale Studentenraad heeft inspraak gehad op het NPO-plan van het ROCvA-F. Vanuit de Centrale Studentenraad is daarbij specifiek meegegeven dat méér moet worden geïnvesteerd in de vertrouwenspersonen van mbo-colleges, dat het NPO-plan ook AD-routes moet bevatten en dat het NPO-plan ruimte moet bieden voor meer investeringen in de voorbereiding op stages en de begeleiding van studenten tijdens de stages.

3. Bekendheid van de Centrale Studentenraad vergroten.

Door de Centrale Studentenraad een herkenbare identiteit te geven, wordt inspraak van studenten binnen het ROCvA-F beter op de kaart gezet. In het afgelopen jaar is een extra investering gedaan om een aantal communicatieproducten te ontwikkelen (huisstijl, film, vernieuwde website en publicatie van het werkplan).

Daarnaast 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 kwamen de Kaderbrief aan de orde en heeft de Centrale Studentenraad ingestemd met de Hoofdlijnen van de Begroting ROCvA-F 2022.

Verslag Ondernemingsraad

In de Ondernemingsraad zijn alle organisatieonderdelen vertegenwoordigd via een eigen kiesgroep. In elke kiesgroep is een Onderdeelcommissie aangesteld. De OR kent tien Onderdeelcommissies: voor de mbo-colleges, het VAVO en de centrale diensten. Het VOvA kent een eigen medezeggenschapsstructuur.

In totaal zijn bijna vijftig medewerkers actief in de medezeggenschap. De missie van de Ondernemingsraad is de vertolker te zijn van geluiden uit de organisatie en de belangen van studenten, medewerkers en de organisatie zorgvuldig tegen elkaar af te wegen. De OR heeft voor het schooljaar 2021-2022 tien speerpunten geformuleerd, waaronder: een goede verdeling van de inzet van docenten op groepslessen, meerjarenpersoneels- en formatiebeleid, herontwerp onderwijs en werkdruk.

De gevolgen van de coronapandemie domineerden in 2021 de agenda van de Ondernemingsraad. Vraagstukken kwamen langs als: hoe voorkomen we studievertraging en hoe gaan we om met welzijn, gezondheid en motivatie van studenten en medewerkers in deze langdurige pandemie? Hoe zorgen we voor voldoende veiligheid, zodat studenten en medewerkers niet besmet raken? En hoe zorgen we dat de digitalisering van het onderwijs structureel en op een waardevolle manier wordt gerealiseerd?

De Ondernemingsraad had 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). Ook heeft de Ondernemingsraad uitgebreid stilgestaan bij de interne benchmark studiesucces. Daarnaast stonden adviesaanvragen op de agenda, zoals over de herpositionering van de Dienst Onderwijsinformatie. Ook kwamen vaste punten aan de orde: de Kaderbrief, de Q-rapportages, Jaarrekening en Begroting. In december hebben de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad ingestemd met de Hoofdlijnen van de Begroting ROCvA-F 2022.

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: • Strategie & Beleid • Governance • Veiligheid • PR, Marketing & Communicatie • HRM	Voorzitter Raad van Commissarissen Huisartsenpost Oost-Brabant Lid Raad van Advies DUO; Lid Raad van Commissarissen Sité Woondiensten, per 1 maart 2021 voorzitter Raad van Commissarissen; Voorzitter Raad van Commissarissen van Onze Huisartsen B.V.; Vicevoorzitter Politieonderwijsraad en Voorzitter Commissie Onderwijs; Adjutant van Hare majesteit de Koningin in buitengewone dienst, honorair lid van de hofhouding;		
Mevrouw Gaby J.M. Allard (1969)	Portefeuilles: • Onderwijs • Kwaliteitszorg	Voorzitter toewijzingsadviescommissie van het Linda Olthof Fonds; Lid Kerngroep Onderwijsonderzoek en Innovatie, MBO Raad; Lid Sectorkamer ICT en Creatieve Industrie; Lid Reviewboard House of Aviation. Lid Human Capital Agenda ICT Lid Adviesgroep Investeringsagenda MRA, Amsterdam Economic Board		
De heer Gerrit Vreugdenhil (1955)	Portefeuilles: • Financiën • Huisvesting • Onderwijsinformatie • ICT	Lid Raad van Commissarissen en Voorzitter Auditcommissie Woningcorporatie Stadgenoot; Lid Raad van Toezicht en Voorzitter Auditcommissie Stichting Meander-Prokino; Voorzitter Netwerk Educatie en Nieuwkomers in het mbo, MBO Raad; Lid Adviesgroep Sociaal Domein, MBO Raad; Lid Stuurgroep Strategische Informatievoorziening & Benchmark, MBO Raad; Lid Regiegroep Bekostiging, MBO Raad; Bestuurlijke trekker Leermiddelen van het programma <i>Doorpakken op digitalisering</i> , MBO Raad.		

Leden Raad van Toezicht				
Naam	Functie binnen RvT	Benoemd per	Aftredend per	Maatschappelijke functies
Mevrouw drs. R.H.M. Eringa-Wensing	• Voorzitter RvT • Voorzitter Governancecommissie • Lid Remuneratiecommissie	1-1-2015	31-12-2022 (niet herbe- noembaar)	Voorzitter Commissariaat voor de Media Voorzitter Raad van Commissarissen LTP Voorzitter Raad van Toezicht Tassenmuseum Lid Bestuur Stichting Sonsbeek
De heer drs. K. Baldewpersad Tewarie RA	• Vicevoorzitter RvT • Voorzitter Auditcommissie • Lid Governancecommissie	1-12-2014	30-11-2022 (niet herbe- noembaar)	Managing Partner Rijnland Transformatie & Herstructurering 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

De heer drs. D.J. Elders	• Lid Auditcommissie	1-10-2016	1-10-2024 (niet herbenoembaar)	Directeur Elders Consultancy B.V. Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Olympisch Stadion Amsterdam.
De heer M.Q.E. van Bruggen, MHD, Bsc BA, bc. HRM	• Voorzitter HRM-commissie • Voorzitter Remuneratiecommissie • Lid Onderwijscommissie	1-1-2018	1-1-2022	Directeur HR, Noordwest Ziekenhuisgroep
Mevrouw dr. M.S. Menéndez	• Voorzitter Onderwijscommissie • Lid HRM-commissie	1-02-2018	31-1-2026 (niet herbenoembaar)	Vicevoorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Zeeland Lid Raad van Advies Stichting Leerplanontwikkeling Voorzitter visitatiepanel Instellingstoetskwaliteitszorg HBO Voorzitter visitatiepanel Kwaliteitsafspraken Hoger Onderwijs Lid Beoordelingscommissie Comenius Leadership Scholarship Lid Landelijke Commissie Gedragscode Internationale Student Hoger Onderwijs
Mevrouw drs. B.M. Kievits	• Lid Onderwijscommissie (per 01-09-2020)	1-1-2020	31-12-2027 (niet herbenoembaar)	Lid College van Bestuur Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) Lid bestuur Inscience Filmfestival Lid bestuurscommissie Onderwijs Vereniging Hogescholen (VH)

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

Gebruikte examenproducten

Domein	Gebruikte examenproducten	Domein	Gebruikte examenproducten
Generieke examens Nederlands en Engels	Inkoop bij Bureau ICE.	Sport	- 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	- 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	- Inkoop bij ESTEL: Chauffeur wegvervoer (gedeeltelijk uitgevoerd door het CBR voor rijbewijs CE en Code 95). - 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	- Inkoop bij Examenplatform Uiterlijke verzorging (inclusief keuzedeel Pedicure behandelingen uitvoeren). - De ingekochte examens zijn zodanig aangepast dat deze ook uitvoerbaar zijn op heren. - Bij kapper niveau 2 is een aantal aanpassingen gedaan vanwege geconstateerde fouten bij Theorie Haarverzorging versie 3.1A/B/C.
Kunst & Cultuur	Inkoop bij StECI: Artiesten (acteur, danser, musicalperformer, muzikant, basisdeel en profieldeel).	Veiligheid	- Inkoop bij SVPB: Beveiligers (wettelijk verplicht). - Inkoop bij ExTH: HTV (BOA-onderdeel wettelijk verplicht), HTV-(P). - Inkoop bij Stichting Praktijkleren: VeVa. - Inkoop bij Savantis: keuzedeel Arbo.

	Eigen constructie waar inkoop niet mogelijk was: Make-up art en Keuzedelen (i.s.m. Bureau ICE).		- Inkoop IBEX: keuzedeel Proactief. - Eigen constructie voor het Keuzedeel weerbaarheid beveiligers en handhavers.
Marketing, Economie en Administratie	Inkoop bij SPL.	Zorg & Welzijn	- Inkoop bij Prove2Move: Doktersassistent, Gespecialiseerd pedagogisch medewerker, Onderwijsassistent, Kinderopvang, Sociaal maatschappelijk dienstverlener, Sociaal-cultureel werker, MBO-verpleegkundige, Verzorgende IG, Helpende Zorg en Welzijn, Medewerker facilitaire dienstverlening, 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. - Inkoop bij Dentalect: Tandartsassistent - Inkoop bij het Consortium Beroepsonderwijs: Praktijkopleider
Media & Vormgeving	Inkoop bij StECI.		
Modetechniek	- Inkoop bij ESS. - Eigen constructie omdat inkoop niet mogelijk was (i.s.m. Bureau ICE): keuzedelen.		

Aanpassingen in urennormen schooljaar 2021-2021:

Mbo-college	Opleiding
MBO College Airport	Luchthavenbeveiligers bbl
MBO College Centrum	MBO-plus Hospitality Management, 2-jarige variant
MBO College Hilversum	Breed niveau 2: opleidingen Medewerker facilitaire dienstverlening, Verkoper, Medewerker (Financiële) Administratie, Medewerker Secretariaat & Receptie en Gastheer/-vrouw
MBO College Lelystad	Verkoper niveau 2 en Eerste verkoper niveau 3
MBO College Zuid	Johan Cruijff College, opleidingen Sport en Recreatie, Sport- en bewegingsleider, Medewerker marketing en communicatie en Sport- en bewegingscoördinator
MBO College Zuidoost	Ondersteunende beroepen: opleidingen Medewerker fastservice, Medewerker facilitaire dienstverlening, Verkoper, Helpende zorg en welzijn, Medewerker sport en recreatie en Eerste verkoper

Numerus fixus

Mbo-college	Niveau	Opleiding
MBO College Airport	4	Steward/ Stewardess
	4	Facilitair manager luchthaven
	2	Facilitair medewerker luchthaven
	4	Aviation operations
MBO College Almere	4	Mediavormgever
	3	Mediamaker
	2	Veiligheid & vakmanschap 2 Grondoptreden
	3	Veiligheid & vakmanschap 3 Grondoptreden
	3	Veiligheid & vakmanschap 3 ICT voor Defensie
MBO College Hilversum	2	Autotechnicus
	2	Medewerker ICT Support
	2	Medewerker (financiële) administratie
	2	Medewerker secretariaat en receptie
	4	3D designer

	4	Interaction designer
	4	Motion-grafic designer
	3	Allround medewerker mode maatkleiding
	4	Menswear & tailoring
	4	Menswear specialist made-to-measure
	4	Specialist mode-maatkleiding
	2	Sport & Recreatie
	4	Esports, game & eventmanager
	4	Beroepshavo
	4	Doktersassistent
	2	Dienstverlening helpende zorg & welzijn
MBO College Noord	3	Allround DTP'er
	4	Mediavormgeving
MBO College West	4	(basisjaar 3/4) Maatschappelijke zorg februari instroom
	4	(basisjaar 3/4) Maatschappelijke zorg
	4	(basisjaar 4) Maatschappelijke zorg februari instroom
	4	(basisjaar 4) Maatschappelijke zorg
	4	(basisjaar 4) Maatschappelijke zorg
	3	Allround laborant
	4	Analist laboratorium
	4	Apothekersassistent
	4	Doktersassistent
	4	Doktersassistent
	4	Sociaal werk februari instroom
	4	Sociaal werk
	4	Tandartsassistent
MBO College Zuid	4	Allround grimeur (make up art)
	3	Assistent fashion tailor
	4	Dans
	4	Denim developer (Fashion, design productmanagement), FLEX opleiding
	1	Entree Kapper
	4	Eventproducer
	4	Fashion tailor
	4	Frank Sanders Academie voor Musicaltheater
	3	Haarstylist februari-instroom
	4	Interieuradviseur
	4	Interieuradviseur flex
	2	Kapper (en Kapper februari instroom)
	4	Medewerker marketing en communicatie
	2	Medewerker sport & recreatie
	2	Medewerker sport & recreatie - februari instroom
MBO College Zuid	4	Music production
	4	Muziek
	4	Sport- en bewegingscoördinator februari instroom
	4	Theater
	3	Verkoopadviseur wonen
	3	Verkoopspecialist mode
MBO College Zuidoost	2	Veiligheid & Vakmanschap 2 Grondoptreden
	3	Veiligheid & Vakmanschap 3 Grondoptreden
	3	Veiligheid & Vakmanschap 3 ICT
	2	Veiligheid & Vakmanschap 2 Bouw (Servicemedewerker gebouwen)
	4	Fashion design

Verantwoording Studentenfonds

ROCvA	Aantal aanvragen	Aantal toewijzingen	Totaal toekenningen	Gemiddelde hoogte toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad, medezeggenschap, of bestuur van studentenorganisatie	90	87	€ 14.523	€ 214*
Studenten die zich bestuurlijk of maatschappelijk inzetten in belang school/onderwijs	5	5	€ 1.160	€ 232
Studenten die aantoonbaar onvoldoende middelen voor onderwijsbenodigdheden hebben	1.276	936	€ 1.053.144	€ 1.125**
Studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgedaan	1	0	€ 0	€ 0
Totaal	1.372	1.028	€ 1.068.827	

ROCvF	Aantal aanvragen	Aantal toewijzingen	Totaal toekenningen	Gemiddelde hoogte toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad, medezeggenschap, of bestuur van studentenorganisatie	23	23	€ 1.100	€ 122*
Studenten die zich bestuurlijk of maatschappelijk inzetten in belang school/onderwijs	0	0	€ 0	€ 0
Studenten die aantoonbaar onvoldoende middelen voor onderwijsbenodigdheden hebben	233	164	€ 117.168	€ 714**
Studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgedaan	1	1	€ 1.198	€ 1.198
Totaal	257	188	€ 119.466	

*: Bedrag gebaseerd op gerealiseerde declaraties. Niet alle toewijzingen worden in het lopende kalenderjaar volledig afgewikkeld.

** : Cijfers gebaseerd op het hele kalenderjaar. Gegevens vanuit voorgaande regeling waren reeds in beeld.

Overzicht RIF-projecten

RIF-aanvragen in uitvoering	
NexTechnician Mobiliteitstechniek	
Toegekend in	2016
Partners	ROCvA, Stichting NexTechnician (samenwerkende bedrijfs-autotechniek bedrijven).
Doel	Versterking van de opleidingen en <i>up-to-date</i> praktijkruimtes. Verhoging instroom met 25% in 2020.
Vorm	Opleidingshuis NexTechnician op een centrale plek in de Metropoolregio Amsterdam.
House of Hospitality	
Toegekend in	2017
Partners	ROCvA, ROCvF, Randstad Hospitality, Amsterdam Arena, Corendon, CASA400 Hotel, Westcord Fashion Hotel, TUI, Vermaatgroep, Hogere Hotelschool Den Haag, Amsterdam Marketing, Amsterdams Proeflokaal, Hogeschool Inholland, OLVG, Booking.com, Vacansoleil, ISS Facility Services Nederland, Gemeente Amsterdam, ANVR, Koninklijke Horeca Nederland, Van der Valk Sassenheim.
Doel	Verbeteren kwaliteit van hospitality en servicegedrag van (toekomstige) medewerkers, verhoging van de instroom, realiseren van om- her- en bijscholing, cross-sectorale samenwerking creëren, innovatie mogelijk maken.
Vorm	Opleidingshuis met Hospitality Lab voor innovatie.

Vakschool Technische Installatie	
Toegekend in	2017
Partners	ROCvA, Stichting Vakschool Technische Installaties Amsterdam (VTi), InstallatieWerk Noord-Holland, diverse bedrijven en gemeente Amsterdam.
Doel	Voldoende aanbod creëren van gekwalificeerde elektro- en installatietechnici die technische installaties kunnen ontwerpen, bouwen en onderhouden.
Vorm	Opleidingscampus Human Technology & Engineering Amsterdam. De campus bestaat uit een verzameling van faciliteiten, verdeeld over heel Groot Amsterdam, waar leerlingen en studenten, bedrijven en scholen elkaar ontmoeten en met en van elkaar leren. De PPS zet zich in om het aantal leerwerkbanen op peil te houden, bedrijven te ondersteunen en te stimuleren, de instroom van scholieren en studenten in het TI-onderwijs te vergroten, te zoeken naar mogelijkheden voor verduurzaming en vernieuwing en vakkennis te behouden.
Media TAKE 5/XR-lab	
Toegekend in	2017
Partners	ROCvA, Mediaperspectives, Media College, diverse mediabedrijven, Amsterdam Economic Board, provincie Noord-Holland en de Hogeschool van Utrecht.
Doel	Vernieuwen en verrijken van de huidige media-opleidingen, doorlopende medialeerlijnen vmbo-mbo-hbo, versterking samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt in de brede mediasector, ontwikkeling stagemodel gericht op uitstroom naar werk, versterken en uitbouwen nationale en internationale samenwerking.
Vorm	TAKE-5/XR-lab wordt als apart organisatieonderdeel gekoppeld aan de bestaande publiek-private samenwerking Centrum voor Creatief Innovatief Vakmanschap 2.0 (CIVC12.0). Innovatie labs.
House of Digital	
Toegekend in	2018
Partners	ROCvA, ROCvF, 23 bedrijven, waaronder KPN.
Doel	Het onderwijs afstemmen op de ontwikkelingen in de digitale economie en in samenwerking met het bedrijfsleven een bijdrage leveren aan de ambitie van de Metropoolregio Amsterdam (MRA) om uit te groeien tot de digitale mainport voor internet en 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, 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.
Circulaire Regionale Economie	
Toegekend in	2019
Partners	MBO Colleges Lelystad en Almere, Aeres Hogeschool Almere, Hogeschool Windesheim, Wageningen University, Edivier, 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: - 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: 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	Programmalijnen: - 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	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: • Innoveren van het leren in een innovatieve hybride leeromgeving, waarin school en beroepspraktijk met elkaar verbonden worden. • 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.

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

Stichting Vacansoleil

Werkleerschool

Sportbrigade

Blocq-EHBO

Calvijn College Amsterdam

Montessori College Oost

Bisbee Onderwijs BV

BIT Academy B.V.

HBO Drechtsteden

ROC van Flevoland

Stichting Passend Onderwijs Almere

Eduvier (Nautilus College VSO)

Almeerse Scholen Gemeenschap

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 2021 € 5,7 mln positief. De holding heeft geen activiteiten gekend in 2021. Een nadere specificatie staat in de toelichting op de enkelvoudige balans van de Stichting ROC van Amsterdam, welke is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening. Bij het ROCvA-F zijn in het verslagjaar 2021 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 studentvolgsysteem.

4. Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Het staat de instelling vrij een fonds te vormen en daaruit het cursus- of lesgeld voor specifieke deelnemers te voldoen. Dit fonds mag echter niet worden gevoed uit de Rijksbijdrage. Het kan voorkomen dat niet de deelnemer zelf maar een derde het cursusgeld betaalt. Uitgangspunt is dat de deelnemer zelf verantwoordelijk moet zijn voor het betalen van het cursusgeld. Het is niet toegestaan om uit de Rijksbijdrage kosten te betalen die volgens de wetgever voor rekening van de deelnemer dienen te blijven (anders is sprake van ondoelmatige besteding van de Rijksbijdrage).

Het ROCvA-F heeft geen fonds met betrekking tot les- en cursusgeld. 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 2021 inschreven in het beroepsonderwijs, volgden 93 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 2021 in totaal 1.606 studenten de instelling verlaten, waarvan 728 met en 878 studenten zonder diploma. Bij het ROCvF hebben in de periode van 2 oktober tot en met 31 december 2021 in totaal 280 studenten de instelling verlaten, waarvan 59 met en 221 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 2021 relatief snel hebben verlaten met aanduiding van redenen

	ROCvA	ROCvF
Totaal aantal uitgeschreven studenten in de periode 2 oktober 2021 t/m 31 december 2021	1.606	280
Met diploma	728	59
<i>Zonder diploma, naar oorzaak:</i>		
Arbeidsmarkt en externe factoren	223	55
Instellingsgebonden factoren	49	14
Persoonsgebonden factoren	362	100
Studie en beroepskeuze gebonden factoren	226	49
Reden onbekend	18	3
Totaal zonder diploma	878	221

Studenten die in de periode 2 oktober t/m 31 december 2021 alsnog zijn ingeschreven bij het ROC zonder bekostiging		
	ROCvA	ROCvF
BBL	69	39
BOL	52	48
Totaal studenten	121	87

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 2021 is overgestapt naar een andere leerweg en/of opleiding is bij het ROCvA 2.718 studenten en bij het ROCvF 630 studenten.

Studenten van het ROC die tijdens het schooljaar van opleiding en/of leerweg veranderden		
	ROCvA	ROCvF
Van opleiding veranderd	2.367	553
Van leerweg veranderd	219	36
Van opleiding en leerweg veranderd	132	41
Totaal studenten	2.718	630

Bij het ROCvA zijn 10.116 voor bekostiging in aanmerking komende diploma's uitgereikt en bij het ROCvF 1.521. De stapeling van diploma's is als volgt:

Overzicht van de horizontale, in de tijd verspreide, stapeling van diploma's bij het ROC		
	ROCvA	ROCvF
Totaal voor bekostiging in aanmerking komende diploma's	10.116	1.521
<i>Stapeling van diploma's:</i>		
Met hoger niveau	290	48
Met gelijk niveau	8	-
Met lager niveau	1	-
Totaal gestapelde diploma's	299	48

7. Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Dit betreft trajecten waarvoor zowel door de overheid als van een andere partij een bijdrage wordt ontvangen. Maatwerktrajecten worden verzorgd voor de volgende bedrijven en instellingen:

ROC van Amsterdam

ROC van Flevoland

OBM Midden Nederland

Leger des Heils Buitenhaeghe

Ons tweede thuis

Hartekamp Groep

Odion

Sein

AFC Ajax NV

Bij het ROCvA volgen 139 studenten een maatwerktraject waarbij naast de reguliere bekostiging een aanvullende financiële bijdrage wordt ontvangen van bovengenoemde bedrijven/instellingen. Bij ROCvF gaat het om 20 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

ROCvA geconsolideerd 2022-2027

Staat van Baten en Lasten ROCvA geconsolideerd

<i>Bedragen x € 1.000</i>							
	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Rijksbijdragen	352.598	359.577	349.223	350.247	356.381	358.308	361.226
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	8.434	6.769	6.164	6.047	6.024	6.042	6.070
Wettelijke college-/cursus-/examengelden	-343	-	-	-	-	-	-
Baten werk iov derden	1.595	1.943	2.109	2.152	2.288	2.424	2.416
Overige baten	12.570	11.222	10.775	11.394	10.968	11.133	11.166
Totale baten	374.854	379.510	368.271	369.839	375.660	377.907	380.877
Personeelslasten	-275.012	-295.635	-287.132	-282.585	-284.070	-285.108	-287.830
Afschrijvingen	-17.993	-19.832	-17.497	-20.103	-20.355	-21.665	-21.921
Huisvestingslasten	-24.351	-24.265	-24.454	-25.488	-25.095	-25.086	-25.183
Overige lasten	-40.705	-44.066	-39.959	-39.341	-39.534	-39.619	-39.454
Totale lasten	-358.061	-383.798	-369.042	-367.516	-369.055	-371.478	-374.388
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	16.793	-4.288	-771	2.323	6.605	6.429	6.489
Financiële baten en lasten	-3.002	-2.925	-3.502	-3.312	-3.122	-2.932	-2.742
Belastingen	-4	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	13.787	-7.213	-4.273	-989	3.483	3.497	3.748

Balans ROCvA geconsolideerd

<i>Bedragen x € 1.000</i>							
	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Materiele vaste activa	199.653	241.256	235.694	236.937	237.064	229.642	222.502
Financiële vaste activa	532	508	508	508	508	508	508
Vaste activa	200.185	241.764	236.202	237.445	237.572	230.150	223.010
Voorraden	-	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	9.982	24.222	10.140	10.177	10.413	10.489	10.544
Liquide middelen	93.460	43.349	50.716	43.258	42.378	48.265	54.017
Vlottende activa	103.442	67.571	60.856	53.435	52.791	58.754	64.561
Totaal activa	303.627	309.335	297.058	290.880	290.363	288.904	287.571
Algemene reserve	99.846	102.096	107.205	110.890	116.200	119.816	123.637
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	5.694	5.694	5.694	5.694	5.694	5.694	5.694
Bestemmingsreserve publiek	26.957	17.495	8.114	3.438	1.610	1.492	1.417
Totaal eigen vermogen	132.498	125.285	121.012	120.023	123.505	127.002	130.748
Voorzieningen	19.853	19.409	19.252	19.252	19.252	19.252	19.252
Langlopende schulden	63.574	98.163	92.752	87.341	81.930	76.519	71.108
Kortlopende schulden	87.702	66.479	64.041	64.263	65.676	66.131	66.462
Totaal passiva	303.627	309.335	297.058	290.880	290.363	288.904	287.571

ROCvA enkelvoudig 2022-2027

Staat van Baten en Lasten ROCvA enkelvoudig

Bedragen x € 1.000

	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Rijksbijdragen	313.663	320.777	311.204	312.355	319.761	321.975	323.764
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	6.939	5.684	5.487	5.499	5.641	5.657	5.682
Wettelijke college-/cursus-/examengelden	-343	-	-	-	-	-	-
Baten werk i.o.v. derden	1.595	1.943	2.109	2.152	2.288	2.424	2.416
Overige baten	12.058	10.000	10.207	10.237	10.397	10.561	10.594
Totale baten	333.912	338.404	329.007	330.243	338.087	340.617	342.455
Personeelslasten	-244.389	-263.470	-256.110	-252.030	-254.274	-255.567	-257.450
Afschrijvingen	-16.328	-18.969	-16.681	-19.240	-19.729	-21.054	-21.352
Huisvestingslasten	-21.536	-21.281	-21.441	-21.572	-22.273	-22.232	-22.297
Overige lasten	-36.847	-39.172	-35.277	-34.917	-35.307	-35.426	-35.190
Totale lasten	-319.100	-342.891	-329.509	-327.758	-331.584	-334.279	-336.289
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	14.812	-4.487	-502	2.485	6.503	6.338	6.166
Financiële baten en lasten	-3.030	-2.925	-3.502	-3.312	-3.122	-2.932	-2.742
Resultaat deelnemingen	24	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	11.806	-7.412	-4.004	-827	3.381	3.406	3.425

Balans ROCvA enkelvoudig

Bedragen x € 1.000

	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Materiele vaste activa	196.673	237.833	232.734	234.414	233.280	226.232	219.054
Financiële vaste activa	6.227	6.203	6.203	6.203	6.203	6.203	6.203
Vaste activa	202.900	244.036	238.937	240.617	239.483	232.435	225.257
Vorderingen	9.141	23.952	9.870	9.907	10.143	10.219	10.274
Liquide middelen	79.817	32.185	40.260	32.527	32.807	38.229	43.697
Vlottende activa	88.958	56.138	50.130	42.434	42.949	48.448	53.971
Totaal activa	291.858	300.174	289.067	283.051	282.433	280.883	279.228
Algemene reserve	94.632	96.022	100.850	104.421	109.502	113.027	116.526
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	5.694	5.694	5.694	5.694	5.694	5.694	5.694
Bestemmingsreserve publiek	25.344	16.542	7.710	3.310	1.610	1.492	1.417
Totaal eigen vermogen	125.670	118.258	114.253	113.426	116.807	120.213	123.637
Voorzieningen	17.429	17.429	17.429	17.429	17.429	17.429	17.429
Langlopende schulden	63.574	98.163	92.752	87.341	81.930	76.519	71.108
Kortlopende schulden	85.185	66.324	64.632	64.855	66.267	66.722	67.053
Totaal passiva	291.858	300.174	289.067	283.051	282.433	280.883	279.228

ROCvF enkelvoudig 2022-2027

Staat van Baten en Lasten ROCvF enkelvoudig

<i>Bedragen x € 1.000</i>							
	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Rijksbijdragen	49.472	51.263	49.345	49.944	50.655	50.988	52.109
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	1.502	1.283	1.137	951	920	920	920
Wettelijke college-/cursus-/examengelden	-41	-	-	-	-	-	-
Baten werk iov derden	295	120	-	-	-	-	-
Overige baten	1.424	655	1.262	1.264	1.268	1.075	1.078
Totale baten	52.653	53.321	51.744	52.159	52.844	52.983	54.106
Personeelslasten	-37.070	-41.398	-41.093	-38.919	-39.167	-39.591	-40.023
Afschrijvingen	-2.949	-2.980	-3.635	-3.289	-5.699	-5.570	-6.239
Huisvestingslasten	-3.236	-3.083	-2.881	-2.923	-2.992	-3.020	-3.090
Overige lasten	-6.968	-6.506	-4.527	-4.389	-4.254	-4.091	-4.055
Totale lasten	-50.223	-53.966	-52.136	-49.520	-52.111	-52.272	-53.407
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	2.429	-645	-392	2.639	732	711	699
Financiële baten en lasten	-284	-299	-250	-227	-204	-181	-158
Resultaat deelnemingen	-	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	2.145	-944	-641	2.412	528	530	541

Balans ROCvF enkelvoudig

<i>Bedragen x € 1.000</i>							
	2021 Realisatie	2022 Begroting	2023 Begroting	2024 Begroting	2025 Begroting	2026 Begroting	2027 Begroting
Materiele vaste activa	39.556	38.670	36.856	35.548	31.683	27.699	23.203
Financiële vaste activa	13	13	13	13	13	13	13
Vaste activa	39.569	38.683	36.869	35.561	31.696	27.712	23.216
Voorraden	-	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	13.221	4.433	2.070	2.086	2.114	2.119	2.164
Liquide middelen	423	9.148	11.024	13.462	16.616	19.804	23.670
Vlottende activa	13.644	13.581	13.094	15.549	18.729	21.923	25.834
Totaal activa	53.213	52.265	49.963	51.109	50.425	49.635	49.050
Algemene reserve	17.096	18.612	21.346	23.866	24.544	25.273	25.779
Herwaarderingsreserve	270	270	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve publiek	6.976	4.516	1.411	1.303	1.154	954	989
Totaal eigen vermogen	24.342	23.398	22.757	25.169	25.697	26.227	26.768
Voorzieningen	2.914	2.914	2.914	2.914	2.914	2.914	2.914
Langlopende schulden	15.395	14.047	12.699	11.351	10.003	8.655	7.307
Kortlopende schulden	10.562	11.906	11.593	11.676	11.811	11.839	12.061
Totaal passiva	53.213	52.265	49.963	51.109	50.425	49.635	49.050

Bijlage 6 Ontwikkeling Risicoprofiel en -beheersing

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

Toelichting bij risico's en beheersmaatregelen

1. Impact corona

De impact van de coronacrisis blijft een zorg voor onze organisatie. De continuïteit van het onderwijs (en examinering) staat bovenaan. In het Corona Crisis Team zijn risico's besproken, passende maatregelen besloten en vindt voortdurend communicatie naar de organisatie plaats. Effecten op de liquiditeitspositie worden nauwgezet gevolgd door de leden van de treasurycommissie. Deze zijn vooralsnog beperkt gebleven. Dit komt mede door de additionele middelen die beschikbaar zijn gesteld. Specifiek ten aanzien van corona worden de onderstaande risico's onderkend:

- Afnemende diplomagelden als studenten langere tijd nodig hebben om af te studeren.
- Onvoldoende stageplaatsen. De BPV is onder druk komen te staan.
- Overbezetting personeel. Extra personeel is aangesteld om vertraging te voorkomen en ten behoeve van inhaalprogramma's. Na corona mogelijk sprake van overbezetting als personeel niet elders inzetbaar is.
- Onvoldoende weerstands- en/of absorptievermogen van het personeel als gevolg van het thuiswerken of juist op werken op de locaties.
- Onvoldoende verbinding in en tussen teams en het aandacht hebben voor elkaar als gevolg van het thuiswerken.

- f. Contractactiviteiten lopen terug doordat samenwerkende partners afhaken terwijl ROCvA-F vaste lasten houdt.
- g. Onvoldoende in staat zijn om de extra middelen daadwerkelijk in te zetten en te verantwoorden als gevolg van bijv. onvoldoende beschikbaar personeel.

Voorgaande opsomming van risico's, gerelateerd aan de coronacrisis, is niet limitatief.

Beheersmaatregel:

Vanuit het Rijk is aanvullende bekostiging (zogenoemde NPO-middelen) ontvangen om de gevolgen/effekten van de crisis (leer- en ontwikkelachterstanden of studievertraging) tegen te gaan. De colleges hebben inhoudelijke bestedingsplannen gemaakt om bovengenoemde risico's te beheersen. In de continuïteitsparagraaf zijn de hieraan gekoppelde activiteiten beschreven.

2. Ontwikkeling studenten-/leerlingenaantallen

Conform de meerjarenplanning van het ministerie van OC&W zal het landelijk aantal leerlingen in het primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in de komende jaren afnemen als gevolg van demografische krimp, onderwijsvoorkeuren (voor hoger onderwijs) en studieduurverkorting (mbo). Onze organisatie moet op langere termijn rekening houden met bovengenoemde ontwikkelingen.

Beheersmaatregel:

Het schooljaar 2021-2022 is begonnen met een stabilisatie van de instroom van studenten (per 1-10-2021). Op grond van de meerjarige ontwikkeling studentenaantallen is de verwachting dat het ROCvA-F nog licht zal groeien de komende jaren. Op de (middel)lange termijn moet de organisatie echter voorbereid zijn op een potentiële daling van de aantallen en/of verschuiving van de aantallen tussen de leerwegen. De huidige flexibele schil (interne en externe medewerkers) is boven de gestelde interne streefwaarde van 15% om te kunnen anticiperen op verschuivingen of krimp van de studentenaantallen. De omvang van de flexibele schil wordt gemonitord binnen de planning & controlcyclus.

3. Aansluiting arbeidsmarkt/opleidingsportfolio

De eisen of een mbo-opleiding goed aansluit op het beroepenveld en de regionale arbeidsmarkt zijn aangescherpt. Wanneer opleidingen studenten onvoldoende voorbereiden op de arbeidsmarkt kan ingegrepen worden door de overheid. De aantoonbare samenwerking met het bedrijfsleven wordt als essentieel aspect gezien in de aansluiting op de arbeidsmarkt.

Beheersmaatregel:

Het ROCvA-F werkt aan een blijvende intensieve samenwerking met het bedrijfsleven. Vanuit de Kwaliteitsagenda alsmede de RIF's worden initiatieven ontplooid om de aansluiting met de arbeidsmarkt aantoonbaar te borgen.

4. Toekomstbestendig personeelsbestand

Vernieuwing en innovatie vergen veel van medewerkers. De groei in onze studentenaantallen, arbeidsmarktontwikkelingen, digitalisering en robotisering in tijden van corona, waarbij een groot deel van onze studenten thuis het onderwijs ontvangen, vragen de nodige inspanningen. Ondanks de grote inspanningen die onze medewerkers hebben geleverd in de achterliggende periode zien we dat de betrokkenheid van onze medewerkers licht is gestegen.

Het *just in time* vinden van goed personeel vergt in een krappe arbeidsmarkt extra inspanningen. We zijn in staat de meeste vacatures goed in te vullen.

Beheersmaatregel:

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. Dit is onderdeel van ons beleid. De organisatie heeft duurzame inzetbaarheid onder de aandacht, zie hiervoor ook de toelichting in hoofdstuk 5.

5. Verantwoording middelen/subsidies met terugbetalingsverplichting

Binnen ROCvA-F is sprake van een groot aantal subsidieprojecten waarvan de stichting penvoerder is. Hierover dient zowel inhoudelijk als financieel verantwoording afgelegd te worden. Het risico bestaat dat uitbetaling van subsidiegelden (ten dele) uitblijft als gevolg van een onvolledige verantwoording. De organisatie ontwikkelt zich door en richt zich op het transparant aanwenden van en het verantwoorden over de maatschappelijk ter beschikking gestelde middelen. Cofinanciering blijft een groot aandachtspunt, net als de interne beheersing en coördinatie hiervan binnen ROCvA-F.

Beheersmaatregel:

Er wordt permanent aandacht besteed aan het verbeteren van het eigenaarschap bij interne projectleiders. Controllers hebben continue aandacht voor het voldoen aan de financiële vereisten. Daarnaast zijn twee pilotprojecten gestart waarbij door centrale, decentrale controle en projectleiding frequente monitoring plaatsvindt tussen de behaalde inhoudelijke doelen en de daaraan verbonden financiële realisatie.

6. Beheersing liquiditeitspositie

De beheersing van liquiditeiten vraagt om continue inzicht in geplande en te verwachten investeringen evenals de studentenontwikkelingen en de actuele personeelssituatie.

Beheersmaatregel:

De treasurycommissie volgt de ontwikkelingen voor ROCvA-F en VOvA en laat zich in een vroegtijdig stadium informeren over impactvolle uitgaande en ingaande kasstromen. De treasurycommissie vervult hier een signaleringsfunctie met als doel het waarborgen van de financiële continuïteit op de korte en lange termijn.

7. Inhuur externen

Het inhuren van ZZP-ers is gebonden aan regels van de wet DBA. Onjuiste invulling leidt mogelijk tot fiscale consequenties. Handhaving door de Belastingdienst vindt nog niet plaats, tenzij sprake is van opzettelijk onjuiste administratieve afhandeling van deze inhuur. Het ROCvA-F en VOvA maken veelvuldig gebruik van inhuur ZZP. Ook de overige externe inhuur brengt risico's met zich mee. Zowel fiscaal als arbeidsrechtelijk. Dit onderwerp verdient dan ook onverminderde aandacht.

Beheersmaatregel:

Het ROCvA-F optimaliseert processen omtrent inhuur derden en zorgt dat wordt voldaan de wettelijke vereisten.

8. Informatiebeveiliging & privacy

Het beveiligen van informatie en de awareness blijven belangrijke aandachtspunten O.a. indien niet wordt voldaan aan de AVG. Het aantal cybersecurity incidenten is opnieuw toegenomen, met name het aantal phishing aanvallen. De complexiteit en impact van dergelijke incidenten blijft toenemen.

Beheersmaatregel:

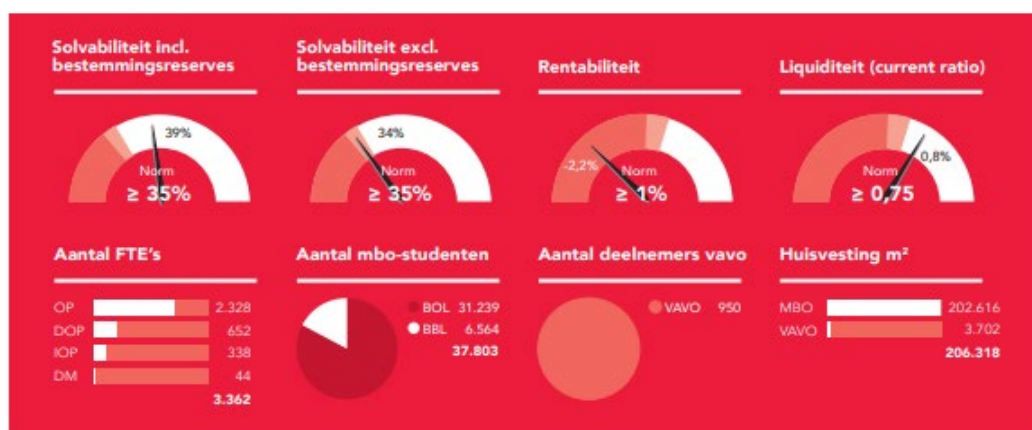
Om de informatiebeveiliging te waarborgen en te verbeteren worden continue organisatorische en technische verbetermaatregelen doorgevoerd.

Bijlage 7 Infographic begroting 2022

Begroting 2022 ROC van Amsterdam – Flevoland



Inkomsten



Uitgaven



Ambities Kaderbrief



Extra inhaal- en herstelactiviteiten

€ 20,5 mln

- (Maatwerk-)begeleiding bij kennisvakken en vaktechnische vaardigheden
- Verkleinen groepsgrootte
- Ondersteuning bij examinering
- Extra begeleiding via zorgstructuur, versterking mentoraat en (peer-)coaching
- Extra inzet op socialisatie en sociale veiligheid
- Extra taal- en rekenonderwijs
- Tijdige interventie bij dreigende uitval
- Begeleiding bij stages
- Begeleiding bij doorstroom vervolgopleiding
- Ondersteuning studenten bij start op arbeidsmarkt
- Doorontwikkeling blended learning



Verbinding in en tussen teams

€ 4,7 mln

- Teamontwikkeling
- (Gespreid) leiderschap
- Leren van elkaar faciliteren via team-overstijgend werken en via domeinen
- Betere facilitering onderwijsteams
- Samenwerking tussen teams op onderwijsaanbod, keuzedelen en bpv
- Doorontwikkeling scholingsaanbod



Flexibilisering van het onderwijs

€ 10,2 mln

- Modulaire inrichting onderwijs, MBO-certificaten
- Doorontwikkeling blended learning
- Doorontwikkeling doelgroepconcepten op alle onderwijsniveaus
- Inrichting onderwijs op maat, gepersonaliseerd onderwijs (modulair, permanente instroom, flexibele examinering)
- Versterken digitale dienstverlening aan onderwijsteams



Aandacht voor elkaar, vitaliteit en energie

€ 6,0 mln

- Inpraak van studenten via lesevaluaties, Studentenraad en Klassenvertegenwoordigers
- Stimuleren teamontwikkeling
- Studiedagen, scholing en ontwikkeling
- Stimuleren sport, beweging, werk-/privébalans, o.m. via vitaliteitsplatform
- Happy@work
- Het Goede Gesprek
- Warm welkom nieuwe medewerkers



Innovaties maken een groot deel uit van de bovenstaande thema's. In 2022 investeren wij in innovatie:

€ 13,7 mln

Ambities Kwaliteitsagenda

**Totaal
€87,1
mln**



Jongeren in een kwetsbare positie

**€14,1
mln**

- Begeleiding van studenten (via pluscoaching, LEC)
- Passend onderwijs en passend onderwijs
- Begeleiding bij uitval, overstap en afstroom
- Taal- en rekenondersteuning
- Burgerschap
- PPS-projecten: Lelytalent, Talentontwikkeling
- Ontwikkeling specifieke opleidingsconcepten, aansluiting tussen niveaus optimaliseren, versterking pedagogisch-didactisch handelen, versterking zuimaanpak.



Vorbereiding arbeidsmarkt van de toekomst

**€14,5
mln**

- Toekomstbestendig opleidingsportfolio
- Hybride leeromgevingen
- Netwerksamenwerking met werkveld, continue versterken arbeidsmarktrelaties, versterken positionering
- Practoraten
- Duurzaamheid: Sustainable Development Goals verankeren in het onderwijs en de organisatie
- Innovatie via creëren/versterken hybride leeromgevingen, vernieuwing opleidingen (vakinhoudelijk, pedagogisch-didactisch en samenwerking met werkveld)
- Publiek-private samenwerkingen: House of Aviation, House of Digital, House of Hospitality, Next Technician, Vakschool technische installatie, Take 5, Zorg in de wijk, Urban sports trainer, Talentontwikkeling Wetenschap & Techniek, Circulaire regionale economie



Gelijke kansen

**€7,3
mln**

- Brede persoonsvorming en versterken persoonlijk leiderschap
- Inclusie en diversiteit
- Vroegtijdige voorlichting, studiekeuzeadvies aan instromers
- Studie/loopbaanbegeleiding, actief bevorderen doorstroom hoger niveau
- Internationalisering
- Doorstroom bevorderen via versterking route vo/mbo/hbo en via vernieuwing leerconcepten (AD's en vakmanschapsroutes)



Leven lang ontwikkelen

**€9,9
mln**

- Actief alumnibeleid
- Contractonderwijs (zij-instromers, op- en bijscholing)
- Netwerken met werkveld en gemeenten
- House of Skills
- Versterken hybride leren
- Ontwikkeling certificeerbare post-initiële onderwijsmodules
- Leven lang ontwikkelen inbedden in opleidingen

Verantwoording Kwaliteitsagenda

Reflectie Raad van Bestuur

Ook 2021 stond in het teken van de pandemie. Wisselde overheidsmaatregelen heeft ook dit jaar flexibiliteit van de organisatie gevraagd. Met de, bovenop de lopende ambities, reeds in 2020 ingezette drie beloftes in de corona sturing, hebben we als bestuur koers geboden.

Ingezet is op het kunnen afstuderen binnen de nominale studieduur. Hard gewerkt is aan het reduceren en voorkomen van achterstanden. We zien dat onze instroom ook de gevolgen van de beperkingen van corona in het vo met zich meedraagt. We zijn alert op het in kaart brengen van lacunes. Juist ook bij de start van de opleiding. Taal en rekenen vormen een belangrijke basis voor leren. Achterstanden op dit gebied vraagt direct een aanpak om een 'valse' start zoveel als mogelijk te voorkomen. De inzet op reduceren en voorkomen van achterstanden is in belangrijke mate mogelijk door de additionele NPO-middelen. Tegelijk beïnvloeden corona en de bijkomende beperkingen de uitvoering van de Kwaliteitsagenda. De pandemie raakt rechtstreeks de drie (landelijke) thema's 'Kwetsbare jongeren', 'Gelijke kansen' en 'Aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst'. Juist deze tijd laat ook zien dat dit belangrijke speerpunten zijn. Daarom houden we, zoals vorig jaar al aangegeven, vast aan de ambities die we in de Kwaliteitsagenda hebben geformuleerd.

Ook de vitaliteit van studenten en medewerkers heeft de volle aandacht. Trots zijn we op onze professionals die in de praktijk van alledag ondanks de beperkingen de verbinding met de studenten hebben kunnen behouden en de continuïteit zo goed als mogelijk hebben geborgd. Dit neemt niet weg dat de duur van de pandemie zijn impact heeft. Als eerste voor de studenten. Steeds zichtbaarder is dat onderwijs meer is dan lessen krijgen, het is een ontmoetingsplek waar studenten zich op allerlei wijze vormen. De beperking in de ontmoeting heeft impact op studenten en ook de docenten. Intern onderzoek laat zien dat jongeren kampen met het vinden van motivatie, de verbinding en eenzaamheid. Met elkaar proberen we daar waar het fysiek niet mogelijk is, de ontmoeting op andere wijze in te vullen. Als organisatie hebben we daarbij specifiek oog voor de meest kwetsbare jongeren. Deze jongeren hebben we de hele pandemie-periode fysiek naar de locatie laten komen.

We hechten aan een betrokkenheid van studenten en medewerkers bij het vormgeven van het onderwijs. De pandemie maar ook de ontwikkelingen binnen de samenleving vragen om meer gezamenlijk optrekken. Medezeggenschap is een pijler voor een goede kwaliteitscultuur. Juist in deze tijd is het belangrijk om in te spelen op de behoeften van studenten en studenten te laten meedenken over de invulling van het onderwijs.

Beeld is dat het programma van de Kwaliteitsagenda past bij de uitdagingen van nu. Samen met de drie beloftes in corona sturing geeft dit richting. De uitvoering van de Kwaliteitsagenda laat meetbaar en merkbaar zien dat de inzet helpt. We liggen op koers als het gaat om de ambities. Waarbij aangetekend dat de conjunctuur belangrijke invloed heeft op de ontwikkelingen binnen de aansluiting op de arbeidsmarkt. Als sectoren op slot zitten, zijn er minder bpv-plaatsen en minder werk-kansen. Als in sectoren de arbeidsvraag juist booming is, speelt het risico van groenpluk weer op. Beide arbeidsmarkt bewegingen speelden in 2021 tegelijkertijd en beïnvloeden het cijferbeeld. De maatregelen die we hierop inzetten hebben een structureel karakter, zijn gericht op wendbaarheid om zo in co-creatie met het werkveld en met vormen van hybride onderwijs blijvend actueel onderwijs te kunnen blijven bieden van hoogstaande kwaliteit. Werken aan een lerende organisatie die in verbinding is met de regio, dat vormt de rode draad. Hier maken we meters.

Op de goede weg, maar wel met zorg over het welzijn van onze studenten en zorg over de nieuwe onzekerheden over de veiligheid in Europa, de energie- en klimaatvraagstukken en de effecten hiervan op de economie. Onzekerheden die alleen maar benadrukken dat we moeten blijven inzetten op een wendbare, lerende organisatie, die weet in te spelen op juist dat wat we nu nog niet weten. De kwaliteitsagenda ondersteunt deze ontwikkeling.

1. Inleiding

Aard rapportage

De kwaliteitsagenda en bijhorende 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 op de uitvoering van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 in 2021, het derde jaar van de planperiode. De voorliggende rapportage is onderdeel van het Jaarverslag 2021. 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 2021. Aan de voortgang in het derde jaar is geen resultaatbekostiging verbonden. 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 dient in het licht van de pandemie te worden gezien. Dat corona vanaf maart 2020 tot op heden grote impact heeft op het onderwijs staat buiten kijf. In het jaarverslag 2020 is dit geduid. Met de CKMBO is hierover uitgebreid gesproken. In de landelijke verantwoordingrapportage van CKMBO wordt 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 corona-vraagstukken. 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 de 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 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.

Meerjarenstrategie 2022-2026

Vanaf januari 2022 biedt de nieuwe meerjarenstrategie richting voor de doorontwikkeling van het ROCvA-F. 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 willen bieden. In Action Learning Groups (ALG's) zijn in 2021 acht thema's verkend. Vanuit deze verkenning zijn drie dragende thema's bovengekomen die ons koers geven op

alle thema's in de doorontwikkeling: duurzaamheid, inclusie en sociale innovatie. In het Jaarverslag wordt nadere toelichting gegeven.

De nieuwe meerjarenstrategie gaat niet over de verslagperiode van deze rapportage over 2021. De Kwaliteitsagenda is wel verbonden aan de meerjarenstrategie, dat blijft ook zo in 2022. De ambities die in de Kwaliteitsagenda zijn geformuleerd voor de verplichte landelijke thema's 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 zo aan bij de eigenheid van de regio, portfolio en doelgroepen van de mbo-colleges. Door de thema's ook in de begroting herkenbaar te maken is de kwaliteitsagenda verankerd in de reguliere processen. In de Q-gesprekken wordt de voortgang besproken.

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

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

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

2. Ieder team een superschool

Koers in context

De koers van de Meerjarenstrategie is van betekenis voor het werk van alledag. 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 stimuleerde we de teams 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 dit verslagjaar geldt dat door de pandemie het streven om een superschool te zijn voor studenten en ook medewerkers onder druk is gekomen. Grootdeel van de lessen heeft noodgedwongen online plaats gevonden. Voor veel studenten was dit zwaar omdat de ontmoeting met elkaar ontbrak en de thuissituatie online-lessen lang niet altijd goed mogelijk maakte. Positief is dat we als instelling een versnelling hebben gebracht in de digitalisering van het onderwijs. Hier is in de coronatijd ook sterk op ingezet.

Ambitie:

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

Doel:

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

Indicatoren:

1a. Gemiddelde interne benchmark

Ambitie: stijging van de indicator ten opzichte van de nulmeting (6,7) met 0,2 punt op 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.

Voortgang:  *impact van corona*

Meetbaar

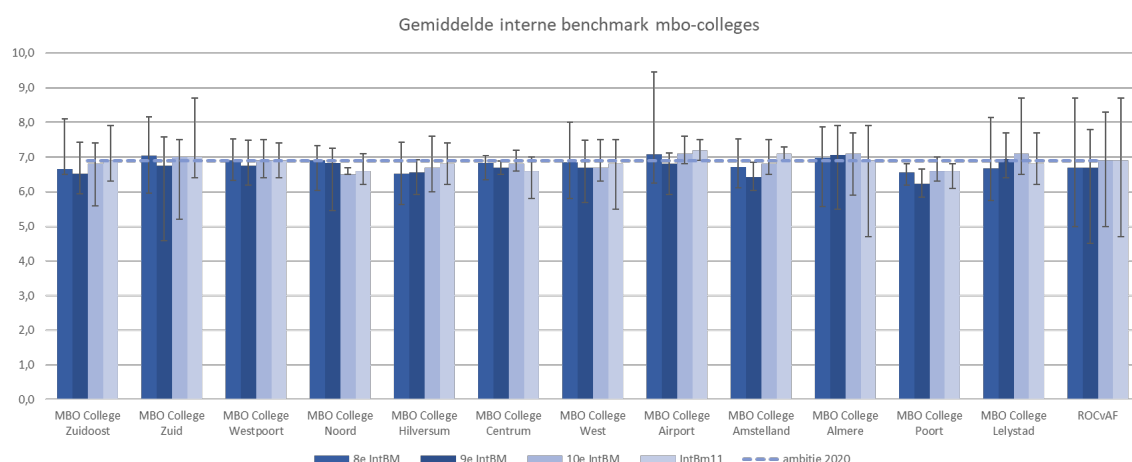
Twee indicatoren helpen zicht te krijgen in hoeverre het ook in deze bijzondere tijd is gelukt de destijds geformuleerde doelen dichterbij te krijgen. De eerste indicator is de gemiddelde score op de interne benchmark van het ROCvA-F. In deze benchmark worden de teams ten opzichte van elkaar *gerankt*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

De ambitie was om in 2020 op een gemiddeld benchmarkcijfer uit te komen van 6,9. De figuur laat zien dat we deze ambitie in 2020 hebben bereikt en in deze coronatijd hebben weten vast te houden in 2021.

Kijken we naar de onderliggende indicatoren, dan zien we dat het jaarresultaat na de forse stijging van het jaarresultaat in 2020 wat terug zakt, maar nog altijd een grote sprong laat zien ten aanzien van het startjaar van de planperiode.

De tevredenheid van studenten is ondanks de pandemie toegenomen. Zowel de tevredenheid over de opleiding als de tevredenheid over het onderwijs is verder gestegen. De meting van de tevredenheid van medewerkers vindt om het jaar plaats. De waarde van dit onderdeel is daardoor niet veranderd. De tevredenheid van praktijkopleiders is wat afgenomen, dit hangt samen met corona. Het wegvallen van bpv-mogelijkheden heeft niet bijgedragen aan een positief oordeel. Tezamen is de gemiddelde benchmarkindicator ten opzichte van vorig jaar met een 6,9 stabiel.



Figuur 1 Gemiddeld cijfer interne benchmark

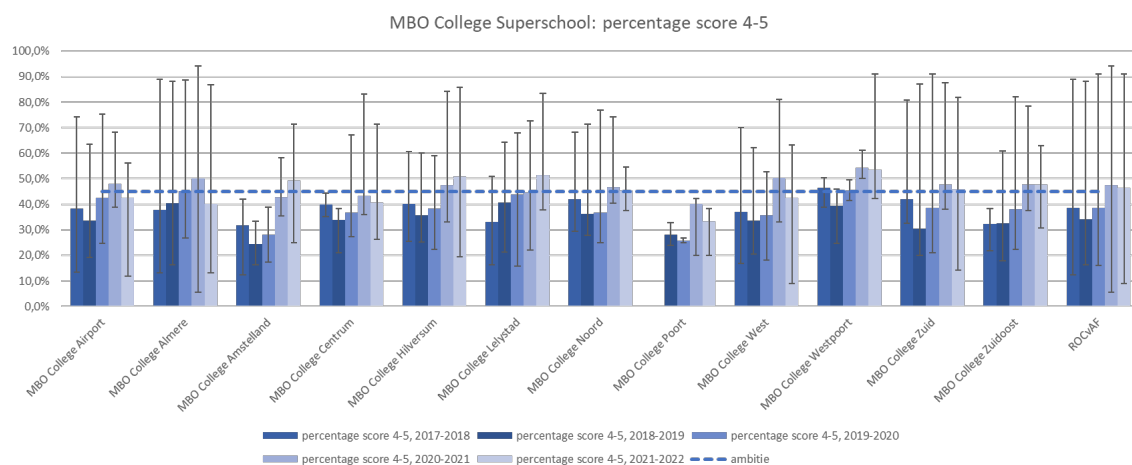
Het duiden van de stand van de gemiddelde interne benchmark vraagt voorzichtigheid. Corona beïnvloedt het beeld. Zo is het jaarresultaat in coronatijd flink gestegen. Dit kan door de extra inzet zijn om studenten tot een diploma te leiden. Hier hebben we als instelling een belofte gedaan aan de student (zie hoofdstuk 1 en het ook het Jaarverslag 2021). Maar ook de corona maatregel stimuleerde dit. Verder is de totale uitstroom ook afhankelijk van de ontwikkeling op de markt. In de periode dat delen van de arbeidsmarkt op slot gingen was er minder alternatief voor studenten. Meer studenten bleven in het onderwijs. Recenter trekt de economie weer aan. De verleiding om te gaan werken zonder eerst een diploma te halen neemt toe, de markt trekt deze studenten aan (de zogenaamde groenpluk). Dit laatste heeft een drukkend effect op het jaarresultaat. De lichte afname van het jaarresultaat zou hier mogelijk door verklaard kunnen worden. Dit is echter niet eenduidig vast te stellen. Ook andere factoren spelen mee. Zo zien we dat de studenten in de coronatijd meer moeite hebben om gemotiveerd te blijven. Beperking door de hoge mate van onlineonderwijs, het gemis aan ontmoeting met medestudenten en docenten en de afname van het gevoel van welzijn werkt de motivatie niet in de hand.

Als instelling zijn we gefocust op het beperken van de negatieve effecten van corona voor studenten. We zijn dan ook verheugd dat de tevredenheid van studenten over de opleiding stijgt. Het gemiddelde interne benchmarkcijfer laat per mbo-college enige verschillen zien. De verschillen zijn beperkt. 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%. Deze ontwikkeling in coronatijd geeft steun aan de aanpak. Ondanks alle beperkingen in de afgelopen twee 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 (zie Interne benchmark).



Figuur 2 Percentage studenten dat een 4 of 5 scoort

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. Een flink deel van de teams scoort 45% of hoger. Dit betekent dat 45% van deze studenten het team een 4 of een 5 geeft (5-punt schaal). We zien dit als een mogelijkheid om te leren van elkaar.

Merkbaar

Strategie

De Meerjarenstrategie richt zich op het versterken van de ontwikkelkracht van teams, de inspraak van de studenten en het lerend vermogen van de organisatie. Kenmerkend daarbij is de ruimte voor 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 laatste twee jaar vooral ingezet op blended-learning. De versnelling die we op deze wijze van onderwijs noodgedwongen hebben gerealiseerd, geeft het vertrouwen dat we deze vorm van onderwijs na de coronatijd goed kunnen benutten om maatwerk verder te versterken.

Digitalisering in stroomversnelling

Corona heeft geleid tot een stroomversnelling in de digitalisering. Ook het afgelopen jaar is ingezet op:

- *Professionalisering: project I-coaches*

De digitale transformatie wordt gerealiseerd via een aantal projecten die in 2022 zullen worden voortgezet. Met behulp van de I-coaches blijven onderwijsteams hun digitale vaardigheden ontwikkelen. De insteek is om het project een structurele positie te geven. De digitale leeromgeving Canvas is een tweede pijler. Inmiddels doen alle mbo-colleges mee aan Canvas en is 48% van de teams aan de slag met Canvas (live Daniel bouwfase). Ambitie voor 2022 is dat 2/3 van de onderwijsteams aan de slag is met Canvas.

- *Basis infrastructuur digitale leeromgeving*

De introductie van Canvas is in de onderwijsteams een extra aanleiding om het curriculum te herontwerpen. Zo leidt dit modulair ingericht onderwijs met een blend van leren op school, leren in de praktijk en leren op afstand. Zo creëert bijvoorbeeld MBO College Centrum een doorgaande hospitality leerroute van Entree tot en met niveau 5, die tevens geschikt is voor LLO. Bij MBO College Almere zijn grote stappen gemaakt in de doorontwikkeling van niveau- en KD-doorbroken techniekonderwijs: Nieuw Techniek Onderwijs waar studenten hun eigen leerpad kiezen aan de hand van een breed aanbod aan cursussen die blended zijn vormgegeven met behulp van Canvas. In september is bij team media op MBO College Hilversum de applicatie Flexx live gegaan. Dit is een onderwijsplanningstool waarmee studenten keuzes kunnen maken (versnellen, vertragen, verbreden, overstappen). De doorontwikkeling van de tool is inmiddels ook gestart, zodat de tool ook individuele roosters kan genereren.

- *Digitale leermiddelen*

De voorbereidingen zijn gestart voor de inrichting van een team content creation. Opdracht van dit team is om digitaal en open lesmateriaal te ontwikkelen, met en voor docenten. Daarnaast is de implementatie van een MBO Marktplaats gestart: de nieuwe tool waarmee studenten hun leermiddelen kunnen bestellen.

- *Digitalisering examinering*

Urgent vraagstuk is de digitalisering van de examinering, omdat een aantal examenleveranciers komend jaar overgaat op volledig digitale examinering. Deze overgang heeft grote impact op het onderwijs en de bedrijfsvoering. In een kort tijdsbestek zullen onderwijsteams op verschillende colleges hierop ingericht moeten zijn.

- *Optimaliseren ondersteunende processen*

In de ondersteunende processen wordt een digitaliseringsslag gemaakt. Gestart is met een digitalisering van het OER. Ook worden pilots gestart voor de digitalisering van BPV-processen. Ook voor leven lang ontwikkelen worden ondersteunende processen aangepast.

Dialogoog 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 online onderwijs maar het welzijn van de studenten wordt zo goed mogelijk gemonitord. Het Loopbaan expertisecentrum 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 te alert te zijn op het belang van feedback. De enquêtes, gesprekstafels en studentenpanels kunnen in het verlengde worden gezien. De studenttevredenheid is met name op het punt van het vragen van feedback door docenten gestegen. We zien hier nog verdere verbetermogelijkheden in reikwijdte en doorvertaling naar het onderwijs. Het openstaan voor feedback en elkaar aanspreken gaat niet vanzelf. Het vraagt om een open houding. Teams kunnen hierin veel leren van elkaar. De impact van de veranderingen in het onderwijs maakt de verbinding, de feedback en vertaling van de feedback in het handelen van docenten en teams van belang. Zo kunnen we al doende werken aan onderwijskwaliteit.

Podcast

Zoals in de Kwaliteitsagenda was aangekondigd zijn we in 2019 gestart met een nieuwe manier van leren door het ophalen van verhalen van studenten. Dit doen we aan de hand van podcasts. Een aantal studenten van verschillende opleidingen en met verschillende achtergronden is gevraagd mee te doen met dit initiatief. Deze studenten volgen we in hun schoolloopbaan (en een jaar daarna). De verhalen geven zicht op de (context van) leerroutes die deze studenten volgen. Zes keer per jaar komen de studenten bij elkaar en maken zij samen met twee interviewers een podcast over de onderwerpen die hen bezighouden. We zijn in april 2020 gestart en loopt door tot medio 2022. De gesprekken gingen bijv. over studiekeuzes, begeleiding, bpv, veiligheid, zorg, discriminatie, motivatie. Het doel is om een goed beeld te krijgen in de feitelijke ervaringen van studenten, zowel tijdens de opleiding als in de periode daarna. 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.

Qliksense

Om de onderwijsteams te ondersteunen bij het uitvoeren van de kwaliteitsagenda is een benchmarkmodule ontwikkeld en 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 Qliksense. Hiermee bevorderen we een vergelijkbaar inzicht op alle niveaus. We kunnen verschillen in ontwikkelingen per thema tot op laten zien. Inzicht helpt het gesprek over de inzet en de vraagstukken die per opleiding kunnen spelen. Tevens biedt het gelegenheid om het onderlinge leren te bevorderen.

3. Jongeren in een kwetsbare positie

Meer dan ooit

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

Ambitie:

Kwetsbare jongeren de kansen bieden om passend bij hun talent en mogelijkheden een kwalificatie te behalen met perspectief op werk dan wel 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 en niveau 2:

Ambitierichting Entree: behoud van het jaarresultaat in 2020 en in 2022.

Ambitierichting niveau 2: verhoging van het jaarresultaat in 2020 en 2022.

2b Voortijdig schoolverlaten:

Ambitierichting: vast weten te houden van het vsv-percentages in 2020 en in 2022.

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

Meetbaar

Voortijdig schoolverlaten

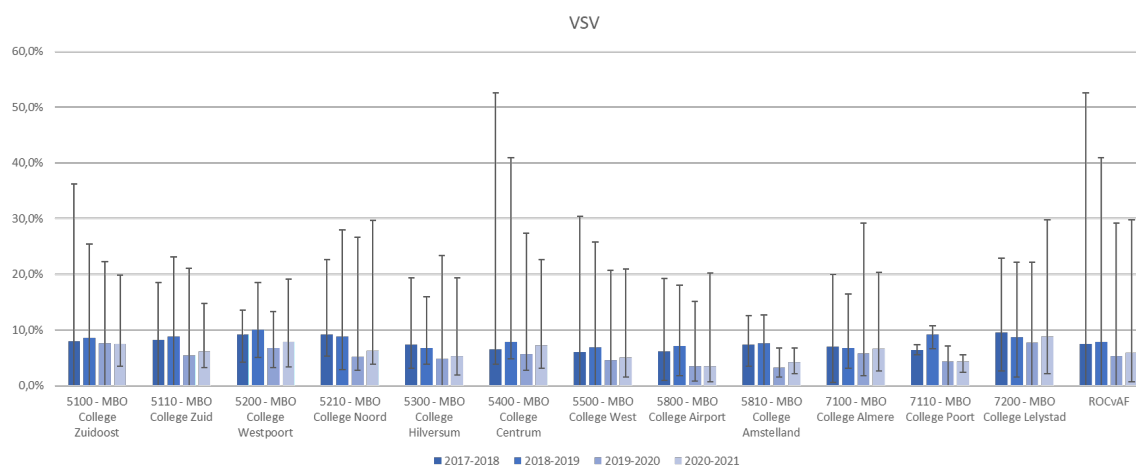
Jongeren in kwetsbare posities zijn te vinden bij alle opleidingen. De percentages voortijdig schoolverlaters ⁴ geven een indicatie in hoeverre het lukt studenten met de juiste begeleiding binnenboord te houden.

De figuur hieronder geeft de voorlopige cijfers over 2021/2021 weer (tot en met periode 16). Deze cijfers laten een lichte stijging van het voortijdig schoolverlaten bij niveaus 2, 3 en 4 zien ten opzichte van een jaar eerder, maar de vsv-percentages zijn bij alle niveaus lager dan de periode 2018/2019. Gemiddeld

⁴ Bron Factsheets duo, 22-2-2021. Nb: DUO-definitie is met terugwerkende kracht gewijzigd.

is het vsv-cijfer met 25% gedaald ten opzichte van 2018/2019. Het gaat hierom de trend en niet om de waarden van de percentages.

We zien in deze coronaperiode een combinatie van mogelijke factoren die eerst tot de daling in 2019/2020 en nu een lichte eerste stijging hebben bijgedragen. De extra grote inzet om jongeren letterlijk en figuurlijk bij de les te houden zal een positieve bijdragen hebben geleverd, maar de coronatijd duurt langer dan verwacht. Een derde lockdownperiode heeft ertoe geleid dat er minder gevoel van perspectief is bij jongeren. We zien ook in het schooljaar 2021-2022 dat jongeren soms wat apathisch zijn en moeten wennen om weer naar school te gaan. Daarnaast zien we dat door het aantrekken van de economie de arbeidsmarkt weer lonkt, ook voor studenten die nog geen startkwalificatie hebben (groenpluk). Dat heeft een verhogend effect op de vsv-percentages. Maar het percentage vsv is nog steeds lager dan in 2018/2019 en daarvoor. Dat wordt zeker in het licht van de omstandigheden als positief ervaren.



Figuur 3 Tussenstand percentage vsv ROCvA-F (periode 16-telling)

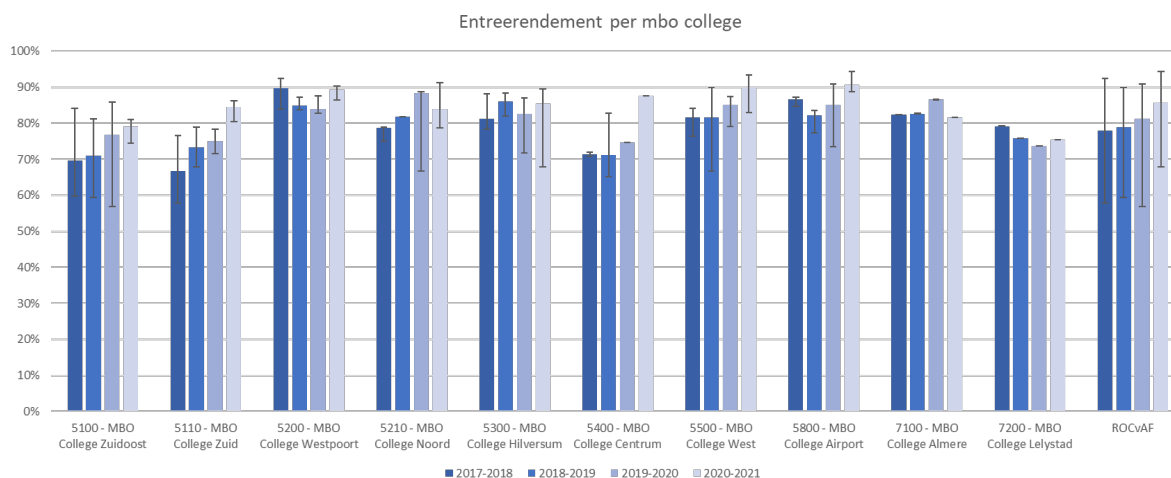
De doorlopende effecten van de corona op het verloop van vsv zijn niet goed te overzien, maar we maken ons wel zorgen over de signalen over verhoogde angst en depressie bij jongeren. We blijven nauwgezet de schooluitval monitoren. Onderzoek naar de reden van uitval wordt blijvend uitgevoerd. Naast verkeerde studiekeuze zien we een stijging in de redenen “(liever) werken”, “psychosociale beperkingen”, “relationele problemen/thuissituatie” en “niet voldoende gemotiveerd”. Deze inzichten worden gedeeld met de mbo-colleges en teams en leiden tot extra alertheid.

Jaarresultaat Entree en niveau 2

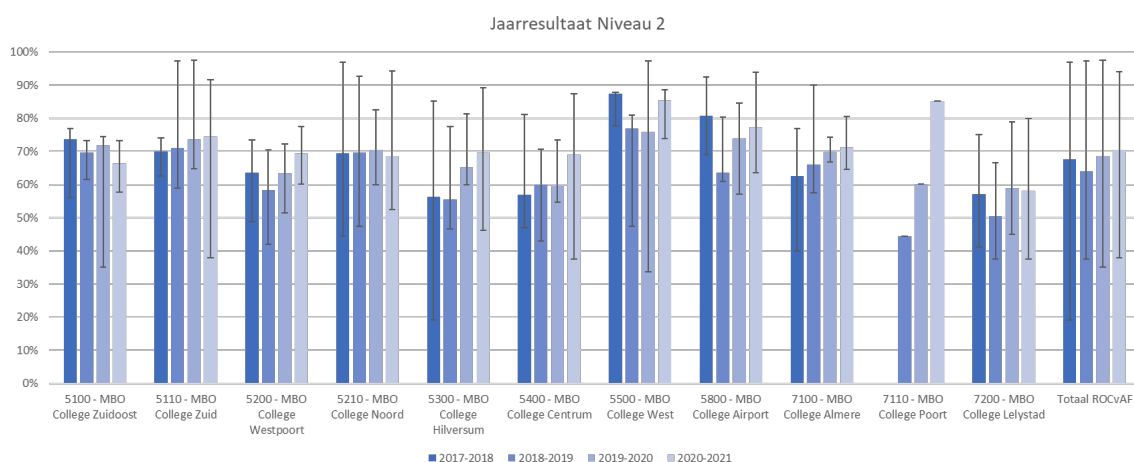
De meeste jongeren in een kwetsbare positie zitten in Entree- en niveau 2-opleidingen. Het jaarresultaat van deze opleidingen duidt in hoeverre het lukt deze specifieke groep jongeren toe te leiden naar een diploma. Voor hen is het diploma een goede kans om verder te komen.

De figuur laat zien dat ook voor Entree-opleidingen het jaarresultaat verder is toegenomen. De stijgende trend houdt aan. De ambitie is meer dan gerealiseerd. Ook voor het jaarresultaat van entree gelden de nuancerings die bij de gemiddelde benchmarkindicator (1a) zijn benoemd. De gerichte actie om studenten naar een diploma te leiden, hebben positief bijgedragen. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt heeft voor deze groep in 2021 niet geleid tot een afname van het jaarresultaat. Bij elkaar zorgt dit voor een stijging naar ruim 86%. Een goed 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 4 Jaarresultaat Entree



Figuur 5 Jaarresultaat Niveau 2

Waar de jaarresultaatindicator bij niveau 2 vanaf 2018/2019 een daling liet zien tot 64% in 2018/2019, stijgt dit cijfer in schooljaar 2020/2021 naar 70%. Daarmee komt het jaarresultaat boven de startwaarden van de planperiode van de Kwaliteitsagenda. We liggen daarmee op koers voor het bereiken van de ambitie voor 2022. Ook hier zijn de eerdergenoemde nuances, gerelateerd aan de coronacrisis, van toepassing. De verschillen tussen de mbo-colleges geven een indicatie dat ook hier leren van elkaar meerwaarde kan bieden. Ingezet is op een beweging om de problematiek van zowel Entree als niveau-2 studenten nog meer gezamenlijk te benaderen. Geleerd kan worden van de succesvolle ervaringen bij Entree-opleidingen.

Merkbaar

In de coronacrisis zijn de kwetsbare studenten extra hard getroffen. De problemen waar zij voor de crisis al mee te maken hadden (sociaal, psychisch, financieel) zijn in deze periode vaak versterkt. Duidelijk is

dat een groep studenten die normaal gesproken de opleiding goed zou kunnen doorlopen, nu te maken kreeg met problematiek in de thuissituatie (onwerkbare omgeving, oplopende spanningen, eenzaamheid) of verlies van (bij)baan.

In schooljaar 2020-2021 is opnieuw de keuze gemaakt om extra aandacht te besteden aan de groep kwetsbare studenten. Kwetsbare studenten zijn actief terug naar school gehaald, met inachtneming van de geldende RIVM-richtlijnen, om hen bij de te staan bij hun studievoortgang en om de socialiserende en subjectiverende taken van het onderwijs uit te voeren. Ondanks deze inzet ontkomt ook deze groep niet aan afstandsonderwijs. Hoe goed we dat ook proberen te verzorgen, voor veel studenten blijft dit een moeilijke en moeizame vorm van leren. Eenzaamheid, taalachterstanden, minder structuur in het leven, minder aandacht en de grote impact van de thuiscultuur zijn bijvoorbeeld aspecten die het leren en ontwikkelen van toch kwetsbare jongeren bemoeilijken. Met plusopleidingen (*ROC op Maat, Productief Leren*), meer maatwerk, extra begeleiding, extra inzet voor de LEC's, inzet op de Taal en Rekencentra, verdere professionalisering van SLB'ers en coaches werken we met elkaar aan het binnen houden en de vorming van deze jongeren in kwetsbare positie en het begeleiden naar een diploma en een startkwalificatie. Het cijferbeeld geeft vertrouwen dat we de goede dingen doen. Hieronder lichten we enkele aanpakken meer uit.

Overstapklas

Het ROCvA-F is erop gericht het talent van de student optimaal te ontplooien zodat het niveau wordt behaald wat past. Met het toelatingsrecht is niveau 4 breder toegankelijk geworden. Met meer maatwerkprogramma's en begeleiding geven we invulling aan de bredere taak. Toch kan blijken dat de niveau 4 opleiding niet past of de motivatie te veel ontbreekt waardoor uitstroom zonder diploma dreigt. Om te voorkomen dat deze groep studenten zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt instroomt bieden we deze potentiële niveau 4-uitvallers mogelijkheden om versneld, in 12 weken, een niveau 2-diploma te behalen in een zogenaamde 'overstapklas'. Deze overstapklas is succesvol, een startkans wordt geboden en vsv wordt voorkomen.

Arrangementen op maat

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

Een bijzondere groep jongeren vormen degenen met gestapelde problematiek. Zij krijgen onderwijs in aparte voorzieningen met een flexibele instroom, kleine klassen en veel extra begeleiding. Bij MBO College Hilversum gebeurt dit bij *Productief Leren* en in Amsterdam bij *ROC op Maat*. In het verlengde van *Productief Leren* is 'Starters studies' geïnitieerd; een samenwerkingszone van Entree, Productief Leren en niveau 2 breed. Deze zone richt zich op betere leeromgeving, meer kennisdeling, meer samenwerking en het meer samen ontwikkelen (bijvoorbeeld een lesprogramma personal skills). Gestaat doen meer teams mee: doel is om tot passende leerroutes voor alle studenten te komen.

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

Breed opleiden

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

MBO Colleges Zuidoost, Hilversum, Almere en Lelystad verzorgen 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.

Passend onderwijs

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

Pluscoaches

Om studenten te helpen als zij tijdens hun studie tegen hindernissen aanlopen, zet het ROCvA-F al een aantal jaren in op Pluscoaches. Zij werken in de teams en zijn een laagdrempelige vorm van hulp voor studenten. De Pluscoaches bieden studenten extra steun bij plannen, keuzes maken, en het overwinnen van (persoonlijke) obstakels. Dit gebeurt vanuit een eenduidige begeleidingsmethodiek, namelijk die van het oplossingsgericht werken. Deze methodiek is erop gericht de student in zijn kracht te zetten, te doen wat werkt en na te laten wat niet werkt. De effecten van het oplossingsgericht werken zijn inmiddels zodanig positief dat niet alleen de Pluscoaches maar ook veel loopbaanbegeleiders getraind worden in de methodiek. De Pluscoaches begeleiden jaarlijks 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. Alle studenten worden geraakt door de beperkingen die de crisis met zich meebrengt. De vlotte doorstroom komt onder druk te staan door de beperkingen van online onderwijs. Zo kan bijvoorbeeld meer studieovertraging optreden. Voor kwetsbare jongeren geldt een extra risico.

Ambitie:

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

Doel:

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

Indicatoren:

3a: Starterssucces.

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

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

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

3c: Kwalificatiewinst.

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

3d: Doorstroom(gediplomeerd) naar hbo.

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

3e: Succes 1e jaar hbo.

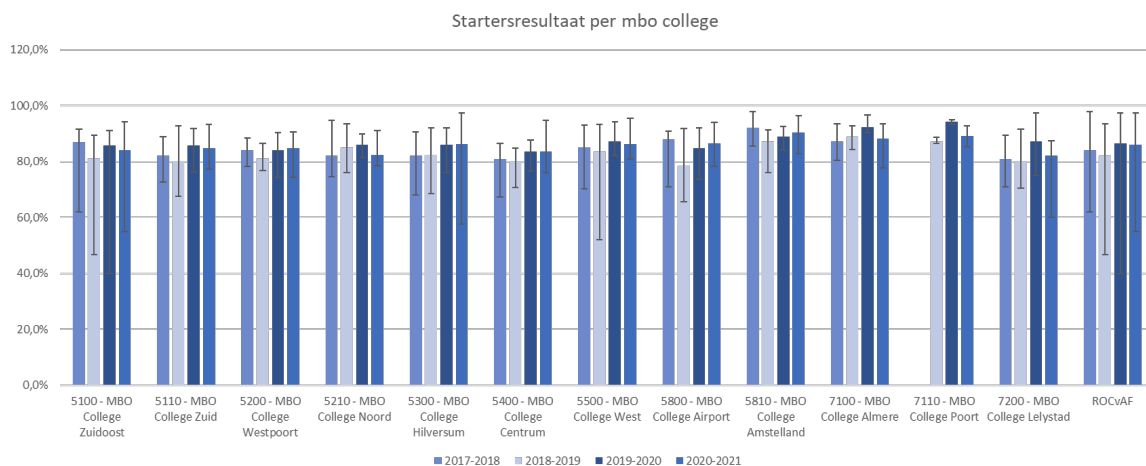
Ambitie: behoud percentage succes 1^e jaar hbo in 2022.

Voortgang 🟢 met kanttekening over de corona-invloed die moeilijk te duiden is.

Meetbaar

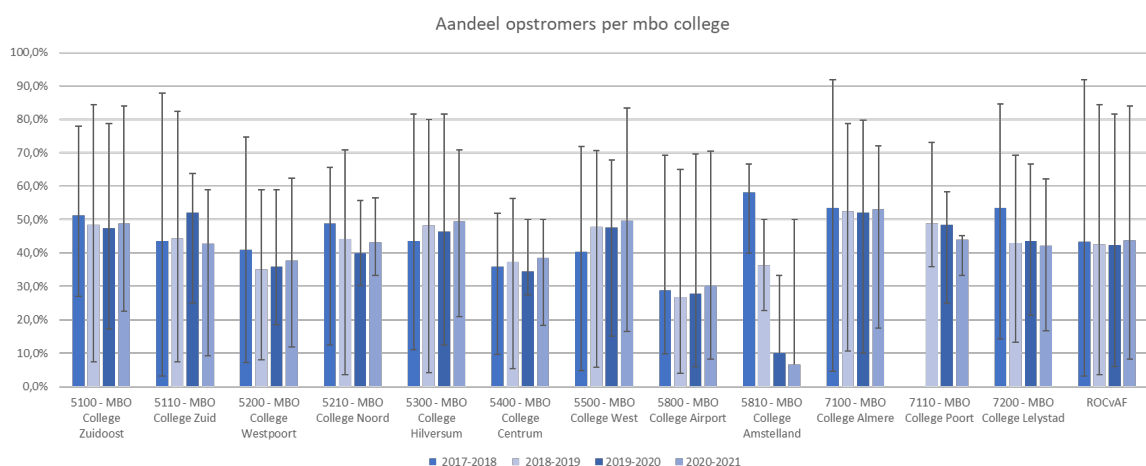
De meetbare resultaten op het thema Gelijke kansen worden geduid aan de hand van de prestaties op startersresultaat, doorstroom naar een hoger mbo-niveau en naar het hbo, succes in het eerste hbo-jaar en kwalificatiewinst. De ambitie is de al goede resultaten te behouden.

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



Figuur 6 Startersresultaat per mbo-college

De cijfers over het startersresultaat laten overall een min of meer stabiel beeld zien. Het startersresultaat is na een lichte daling in 2018/2019 gestegen boven het startniveau van de planperiode (2017/2018). In 2020/2021 blijft het startersresultaat stabiel op 86%. Landelijk ligt het startersresultaat op 85%. Bij de mbo-colleges zien we geen grote verschillen ten opzichte van vorig jaar. Ook de variatie tussen teams is beperkt.



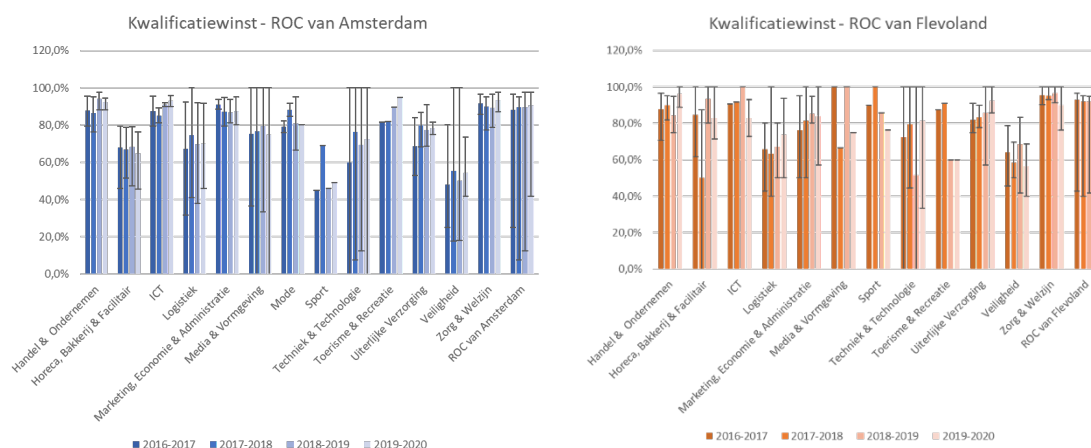
Figuur 7 Aandeel opstroomers per mbo-college

Het percentage opstroom laat stabiel tot een licht stijgende ontwikkeling zien. Ruim 4 van de 10 van de studenten stromen op naar een hoger niveau (44%). Landelijk is dit cijfer 43%. Deze indicator staat in relatie tot de conjunctuur. Bij een gunstige arbeidsmarkt kiezen gediplomeerden vaker voor een baan dan voor doorleren. In de loop van 2021 is de economie weer aangetrokken. De ontwikkeling van de opstroom is zeker in dit licht positief te duiden.

De verschillen per mbo-college worden in hoge mate door de samenstelling bepaald. Het gaat om de opstroom van de diplomeerden Entree, niveau 2 en niveau 3. De opbouw van niveaus verschilt per mbo-college, dit beïnvloedt dit cijfer. Mbo 4-gediplomeerden kunnen naar hbo/AD opstroom, dit wordt apart weergegeven. Zo zien we de toenemende focus op niveau 4 bij mbo-college Amstelland duidelijk

terug in het cijferbeeld. Deze verschillen verklaren tevens de hoge mate van spreiding van het percentage van de teams.

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



Figuur 8 Kwalificatiewinst

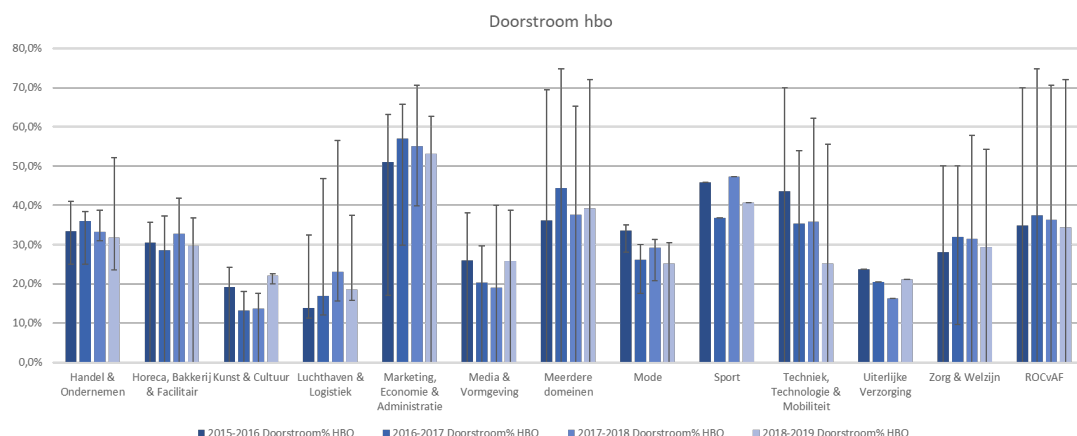
Uit de DUO-cijfers blijkt dat het ROCvA en ROCvF het goed doen. Landelijk ligt het gemiddeld cijfer op 88%. Voor ROCvA en ROCvF liggen dit op respectievelijk 91% en 92%. Hiermee hebben de ambitie om het al hoge percentage te handhaven bereikt.

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.

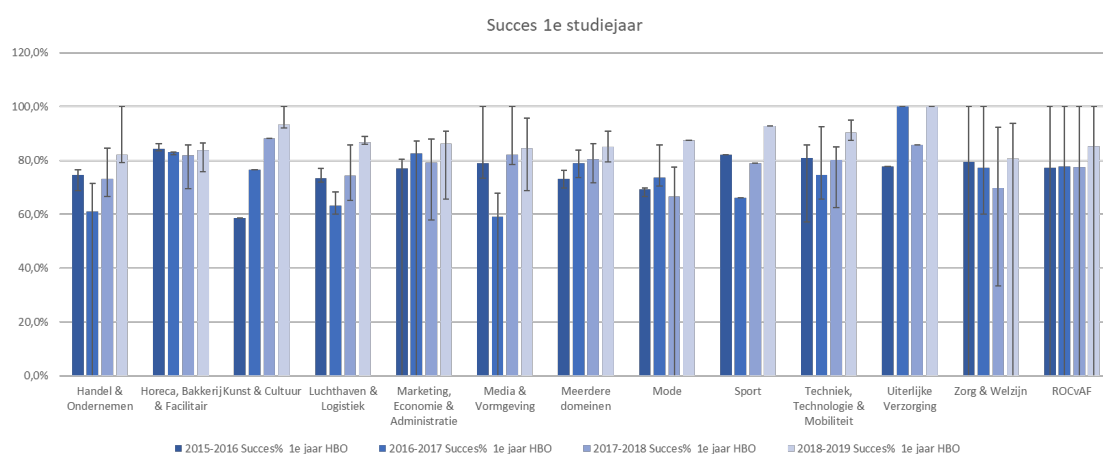
De DUO cijfers laten zien dat de doorstroom van mbo-gediplomeerden naar het hbo weliswaar iets is afgenomen maar nog wel iets boven het landelijke niveau blijven liggen met 34,4%. Behoud van dit niveau was de ambitie.

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 doorstormen naar het hbo en even succesvol zijn in het eerste jaar als het landelijke gemiddelde. Bij het cijferbeeld over het succes 1^e studiejaar in het hbo past wel een 'corona'-kanttekening. In 2020 hebben ook hbo-instellingen in moeten spelen op de beperkingen die de pandemie met zich meebracht.



Figuur 9 Percentage doorstroom naar hbo



Figuur 10 Percentage succes 1^e jaar hbo

Merkbaar

De aanpak om jongeren zo veel mogelijk kansen te bieden richt zich op doorlopende trajecten met vmbo en hbo en op nieuwe onderwijsconcepten en maatwerktrajecten. Goede voorlichting en een passende plaatsing zijn hierbij cruciaal. Bij de introductie gaven we al aan dat de pandemie de inzet op doorstroom enerzijds heeft geïntensiveerd en anderzijds heeft bemoeilijkt. De inzet om examenstudenten naar een diploma toe te leiden is goed gelukt. Dit blijkt ook uit het hogere jaarresultaat.

In en na de zomer is de aandacht met name gegaan naar het inhalen van opgelopen achterstanden met behulp van de overheidsregelingen en het beperken van verdere studieovertraging door de aanhoudende beperkingen. Er is ook in 2021 ingezet op het nominaal doorlopen van de leertrajecten. 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 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. Daarnaast blijft aandacht voor stagediscriminatie nodig. Stagediscriminatie is een thema waar op meerdere plekken binnen het ROCvA-F aan gewerkt wordt. Een voorbeeld is dat MBO College Zuidoost in samenwerking met IZI Solutions en de gemeente Amsterdam een denk- en handelingskader heeft ontwikkeld om (stage) discriminatie tegen te gaan.

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. Aanbod komt achtereenvolgens: vo-mbo, doorstroom mbo en mbo-hbo.

Doorstroom vo-mbo

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.

Versterken verbinding vo en mbo binnen de organisatie

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

- Aan de Buiksloterweg (Amsterdam Noord) wordt door het ROCvA-F een nieuwe vo-school gebouwd, vmbo-b t/m vwo, met grote praktijkruimtes waarmee fysiek ruimte wordt geboden aan de beoogde samenwerking po-vo en vo-mbo.
- Sterk Techniekonderwijs Amsterdam treft voorbereidingen voor een nieuwe techniekschool. Ambitie is dat vmbo en mbo samen worden gehuisvest. Ook mbo-college Lelystad neemt deel aan Sterk Techniek onderwijs.
- Beroepshavo bij Marcanti en bij IJburg College: na afronding van havo 3 doorstromen via versneld mbo-4 naar AD/hbo.
- Doorlopende leerroutes in Amsterdam op elk vmbo-niveau i.s.m. IJburg College. Zo wordt ondermeer ingezet op kennis en vaardigheden die in meerdere verwante kwalificaties voorkomen, zodat niet al te vroeg voor één kwalificatie gekozen hoeft te worden. Tevens is een doorlopende leerlijn 'sport' ontwikkeld samen met mbo-college Zuid.
- In een consortium met drie vo-instellingen verkent mbo-college Zuid een leerroute 'Creatief College Amsterdam'.
- Een VMR-route Cburg College en MBO College Zuidoost.
- Beroepencampus in Lelystad: vmbo en mbo gevestigd binnen één beroepencampus, waar vmbo-leerlingen op elk niveau een mbo-programmadeel kunnen doen als keuzevak.
- MBO College Hilversum werkt samen met vmbo en havo in de regio om een praktijkcomponent vo te ontwikkelen (praktijkvak).

Doorstroom mbo

Passende leerlijnen

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

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

Opleidingen benutten de keuzedelen om studenten meer mogelijkheden aan te bieden. Mooie voorbeelden zijn de keuzedelen *Internationaal I*, *Vorbereiding hbo* en de havo-keuzedelen. Deze bereiden de studenten voor op respectievelijk een internationale werkomgeving en doorstroom naar het

hbo. Ook bieden keuzedelen de mogelijkheid de doorstroom binnen het mbo te ondersteunen. Zo is er bijvoorbeeld een keuzedeel die de overstap van n2 naar n4 binnen de opleiding Maatschappelijke Zorg beter helpt te maken. Naast keuzedelen worden ook andere onderdelen van het curriculum vaker modulair aangeboden.

Om goed in te kunnen spelen op zowel de bagage en interesse van de student als de ontwikkeling op de arbeidsmarkt verkennen we ook andere manieren van inrichten van leerroutes. Naar aanleiding van een onderzoek van CMMBO is in mbo-college Zuidoost in 2021 de pilot "Rijke Routes" van start gegaan voor niveau 4 studenten in een economisch administratieve opleiding. Instromers uit mbo-niveau 2 en instromers met een switch-achtergrond krijgen in een leerroutes met knooppunten en een wegwijzers meer maatwerk. Doel is om zowel uitval te reduceren en doorstroom naar hbo te verhogen. De start is bemoedigend: nog geen uitval. Voorheen viel ca 40-50% uit.

Burgerschap

Het vak Burgerschap heeft in de coronaperiode een bredere lading gekregen. De pandemie raakt het leven in veel opzichten. Met studenten voeren we hierover het gesprek. Zowel één op één tussen student en docent/mentor/begeleider als in groepsverband met de klas. In podcasts en Fast Forward-programma's wordt op deze vraagstukken van nu ingegaan naast andere thema's als 'me too' en 'black live matters'. De link met de actualiteit en aansluiting bij de leefwereld van de studenten is essentieel. Naast bovenstaande thema's leggen we binnen het burgerschapsonderwijs de verbinding met duurzaamheid.

Excellentie

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

Gekoppeld aan de deelname van het ROCvA-F aan het landelijk netwerk 'Excellentie in het mbo' is ingezet op de (door)ontwikkeling van extra curriculaire programma's voor excellente studenten bij de opleidingen Sport & Bewegen van MBO College Hilversum en Retail en Make-up Art van MBO College Zuid. Ervaringen en opbrengsten worden gebruikt voor verrijking van het onderwijsaanbod.

Internationalisering

Internationalisering vormt eveneens een onderdeel van excellentie. Op het gebied van internationalisering legt het ROCvA-F de focus op het versterken en verbreden van BTEC en tweetalig opleidingen, het vergroten van mobiliteit van student en docent en het versterken en integreren van internationalisation@home.

Het ROCvA-F is een erkend opleidingscentrum voor BTEC - en VTCT -opleidingen. De tweetalige opleidingen hebben een eigen examencommissie die erop toeziet dat zowel aan de Nederlandse als aan de buitenlandse exameneisen voldaan wordt. Het gaat om 9 opleidingen. Deze opleidingen werken met verschillende internationaal erkende certificaten (te weten BTEC, Nuffic en VTCT).

Het eerder verkregen Erasmus+ Charter Institute en de recent verkregen vervangende Erasmus+Accreditatie biedt het ROCvA-F onder meer mogelijkheden om het aanbod van buitenlandse

stages uit te bereiden en de professionalisering van de organisatie te versterken. In 2020 is een internationaal Aanvraagformulier Erasmus+ Subsidie ontwikkeld. Zodra reizen weer mogelijk wordt kunnen de internationale stages weer worden opgepakt.

Naast tweetalige opleidingen en internationale stages is *internationalisation at home* een belangrijk speerpunt. Hiermee kunnen studenten in de klas internationale ervaring op doen, zonder daarvoor naar het buitenland te gaan. *Internationalisation at home* past goed in de internationale context van de Amsterdamse regio waarin de studenten leven en straks ook werken. De professionele en sociale vaardigheden die dat vraagt zijn voor elke opleiding van belang. Dit vergroot tevens de mogelijkheden van studenten om in andere landen werk te vinden. Er is ingezet op scholingsmogelijkheden van docenten. De huidige situatie met beperkende reismogelijkheden vanwege corona heeft de vraag naar kennis en toepassingen over *internationalisation at home* aangewakkerd bij de mbo-colleges en onderwijsteams.

Doorstroom mbo-hbo

Om de doorstroom en succeschansen van mbo-studenten in het hbo te vergroten werken de mbo-colleges en de hbo-instellingen in de regio structureel samen. Partners zijn de Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool InHolland en Hogeschool Windesheim. Elk mbo-college heeft zijn eigen partner(s), afhankelijk van de locatie en de samenstelling van de studentenpopulaties. Zo werkt MBO College Hilversum bijvoorbeeld samen met de Hogeschool Utrecht in de sector *Techniek*, werken MBO College Almere, Lelystad en Hilversum samen met Windesheim Flevoland in de sectoren *Economie* en *Welzijn* en ontwikkelt MBO-College Zuidoost met Stenden Hogeschool een keuzedeel doorstroom mbo-hbo voor Ondernemerschap en Retail Management. Naast aanbod gaat het ook om begeleiding. Ook hier is op ingezet, bijvoorbeeld bij Airport. Daar is vanuit een practoraat een programma ontwikkeld om de voorbereiding en begeleiding in de stap naar het hbo te versterken.

Doorstroom naar hbo met kleine studievertraging toch mogelijk

Om de doorstroom naar het hbo voor mbo-studenten met een kleine studievertraging vanwege de coronamaatregelen mogelijk te houden, konden deze nog ongediplomeerde mbo-studenten onder voorwaarden toch al de stap zetten naar het hbo. Voor deze studenten is gewerkt met afrondingsadviezen. Deze praktijk in 2020 ontwikkeld en in 2021 voortgezet.

Website voor docenten en loopbaanbegeleiders

Om mbo4-studenten ook in coronatijd zo goed mogelijk te begeleiden bij de keuze voor het hbo is in 2020 een website ontwikkeld voor loopbaanbegeleiders en docenten met goede voorbeelden, tips en filmpjes voor gesprekken met studenten over de stap naar het hbo. Deze is ook in 2021 benut. Deze site komt voort uit student-lab-projecten. Dit zijn initiatieven om negatieve beelden bij mbo-studenten over hun kansen en verwachtingen op het hbo weg te nemen

Regionaal netwerk mbo-hbo

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

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

- Samenwerking tussen mbo en hbo op maatschappelijke vraagstukken uit de regio.

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

Associate Degrees (AD's)

De belangstelling voor AD-opleidingen is de laatste jaren sterk gegroeid, zowel bij studenten als bij de hogescholen. Als ROCvA-F juichen we dit toe, want wij zien de AD als een belangrijke nieuwe schakel in ons onderwijs in het kader van kansengelijkheid. Het biedt meer mbo4 studenten meer opties om door te studeren naar een hoger niveau. Met de korte doorlooptijd worden ook mbo-studenten bereikt voor wie een volledige hbo-opleiding te veel en te lang is. Samen met het hbo werken we aan het stimuleren van de verbreding van het aanbod AD's door het hbo. Daarnaast bieden AD's de mogelijkheid om meer aansluiting te maken met specifieke opleidingstrajecten/niches in het mbo. Het gaat om verdiepend vakmanschap, vakmanschap als basis voor de AD-opleiding.

Met verschillende hbo-instellingen in de regio werken de mbo-colleges samen om het AD-aanbod te versterken. Deze samenwerking heeft bijvoorbeeld geresulteerd in de AD Cybersecurity bij de Hogeschool van Amsterdam. In samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam is ook gewerkt aan de ontwikkeling van de AD's Finance en Logistiek en is een AD-traject Software Engineering met de Hogeschool van Amsterdam (HvA) in voorbereiding.

In samenwerking met HBO Drechtstede worden vanuit verdiepend vakmanschap-gedachte op een vernieuwende wijze invulling gegeven aan geïntegreerde doorlopende leerlijnen naar een AD-niveau, niveau 5. Zo hebben we een geïntegreerde mbo-hbo ICT (MBO College Zuidoost) opleiding (AD-niveau) en zijn andere geïntegreerde trajecten in ontwikkeling (Modemaat-opleiding, Zorg en Welzijn, AD Business en Innovation, mhbo traject Fashion Tailor). In samenwerking met HBO Drechtstede is ook een duale AD-opleiding Culinary Professional gestart en werken we tevens aan de ontwikkeling van AD's in de Techniek en de Logistiek. Daarnaast heeft MBO College Westpoort met het domein Techniek (in samenwerking van Bouwend Nederland) een 'niveau 5' module voor de Bouw ontwikkeld.

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 programmamanagers en practoren.

De rode draad in de aanpak is het vergroten van de wendbaarheid door samenwerking, zowel binnen de organisatie als met direct betrokkenen. De mbo-colleges en de onderwijsteams ontwikkelen samen met het werkveld, vaak zelfs in co-creatie, opleidingen die actueel zijn en van gedegen kwaliteit. Veel is opgebouwd (en wordt nog steeds opgebouwd) met de RIF-trajecten. We willen realiseren dat het mbo wordt herkend en erkend als het netwerk van duurzame ontwikkeling in de Metropoolregio Groot Amsterdam, waar vakmensen wendbaar en weerbaar blijven 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.

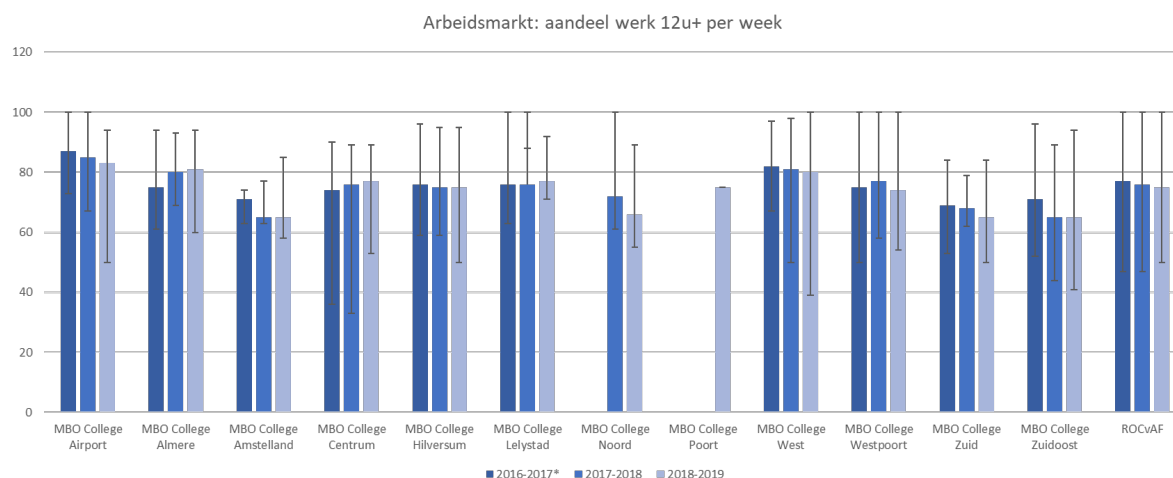
Ambitie: behoud van tevredenheidsscore praktijkopleiders in 2022.

Voortgang: 🟢 🟡 maatregelen structureel, cijfers nu wat lager in relatie tot invloed corona, landelijke trend .

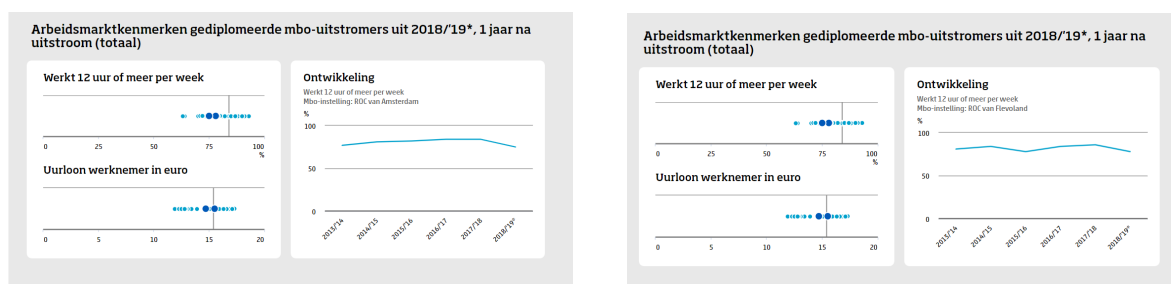
Meetbaar

De CBS-cijfers over het aandeel studenten dat met diploma direct een baan heeft gevonden, zijn ge-update. Twee nieuwe jaren zijn beschikbaar ten opzichte van de vorige rapportage. De cijfers over de banen laten zien dat het aandeel met een baan licht is afgenomen naar 75% in het laatste jaar. We zien deze dalende trend ook bij andere mbo-instellingen. Wanneer we kijken naar het aandeel met een baan na één jaar dan zien we dat dit aandeel voor de gediplomeerden uit schooljaar 2017/2018 wel stijgt

(baan op 1-10-2019). De gediplomeerden vanuit schooljaar 2018/2019 blijken na één jaar minder vaak een baan te hebben (stand 1-10-2020. Dit laatste heeft naar alle waarschijnlijkheid veel te doen met de pandemie. Verschillende sectoren van de arbeidsmarkt zaten 'op slot' of kampte met de coronabeperkingen.



Figuur 11 Aandeel aan het werk (12u+ per week) direct na diplomering (CBS)

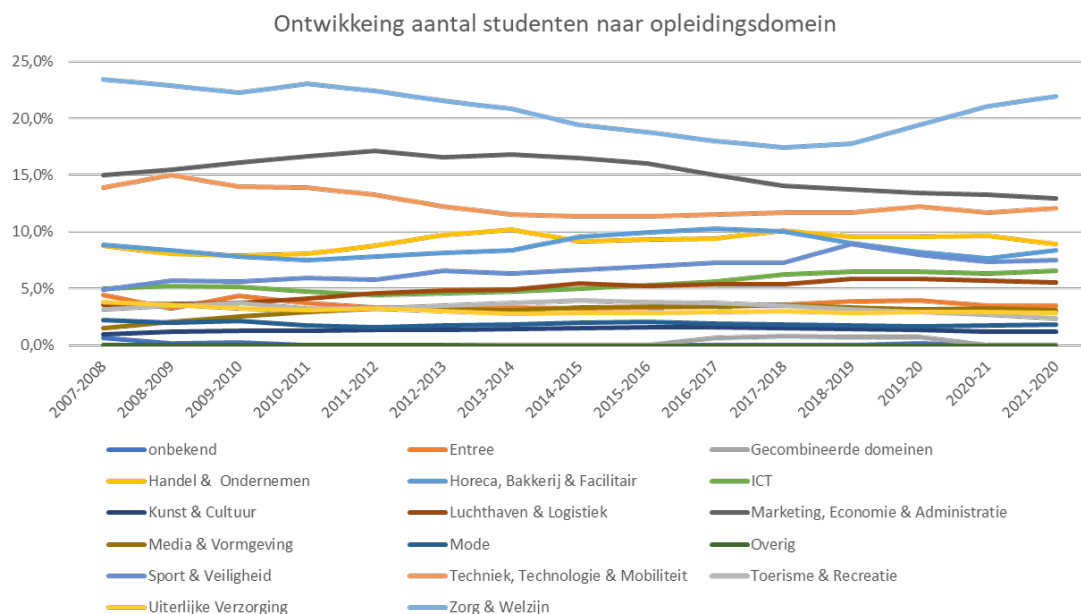


Figuur 12 Aandeel aan het werk (12u+ per week) één jaar na diplomering (CBS)

Bij de CBS-cijfers is een relevante kanttekening te maken. De cijfers exclusief zzp-ers zijn. CBS moet de zzp-informatie onttrekken uit belastingdienstdata; deze komen pas later beschikbaar. Met name voor opleidingen in een werkveld met veel zzp-banen, zoals Schoonheidsspecialist, Artiesten en in de Bouw, geeft dit een vertekend beeld.

De kansen op de arbeidsmarkt zijn in belangrijke mate afhankelijk van de conjunctuur. Als ROCvA-F zetten we in om mee te bewegen met deze markt die ook zonder pandemie in beweging is. Met de tweede indicator beogen we zicht te geven in hoeverre het ROCvA-F erin slaagt mee te bewegen met de schuivende markt. 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 pandemie kan hebben bijgedragen aan de aanhoudende stijging van de belangstelling. Deze stijging lijkt vooral ten koste te gaan van de belangstelling voor Horeca. Hier speelt de pandemie waarschijnlijk ook een belangrijke rol. Het laatste jaar zien we hier wel een licht herstel. De belangstelling voor ICT neemt geleidelijk licht toe. Na een dip in 2020/2021 vertoont de belangstelling voor techniek

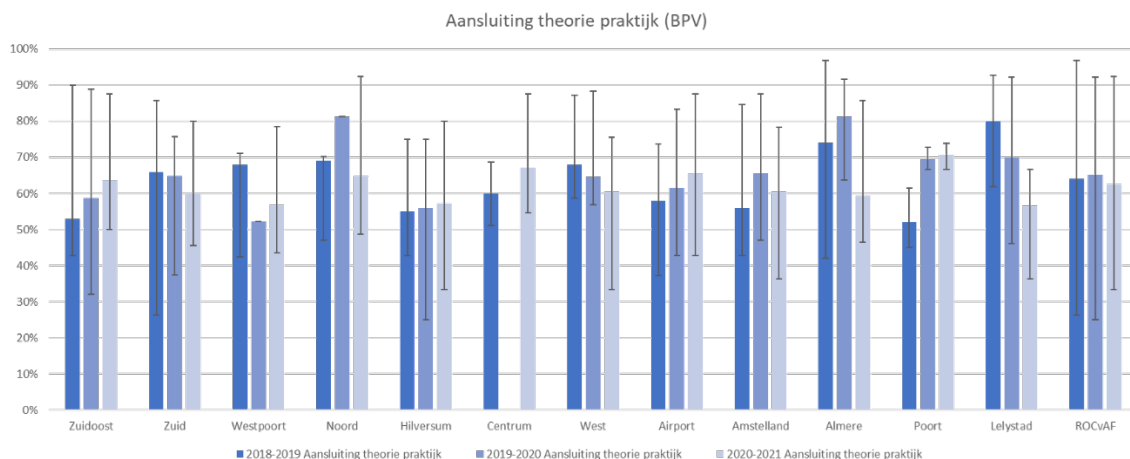
een licht stijgende lijn in 2021/2022. Het aantrekken van de conjunctuur zal een rol spelen, er zijn weer meer stage en leerwerkplekken. Bij elkaar is het aandeel studenten in de te kort sectoren toegenomen.



Figuur 13 Aandeel studenten per opleidingsdomein

De derde indicator is de mate van tevredenheid van de praktijkbegeleiders over specifiek de aansluiting theorie-praktijk. 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 onderwijs-praktijk met een 4 of een 5 scoren (schaal 1-5). Ruim 60% van de praktijkbegeleiders geven een ruimvoldoende tot goed. Zoals eerder benoemd (thema Meerjarenstrategie) beïnvloed corona het beeld dat we halen uit de bpv-enquête. Het overall beeld is dat praktijkopleiders door het wegvallen van bpv-mogelijkheden minder positief zijn. De aansluiting onderwijs-praktijk ervaren praktijkopleiders echter nog steeds positief.

Een extern onderzoeksbureau heeft een analyse gedaan op welke manier het BPV-resultaat verbeterd kan worden. Hieruit blijkt dat inzet op contactmomenten met het stagebedrijf (w.o. ook het eindgesprek/evaluatie) en begeleiding van de student het meeste bijdraagt aan de algemene tevredenheid van praktijkopleiders van de bedrijven. Goed contact en het betrekken van het stagebedrijf wordt als zeer belangrijk ervaren, belangrijker dan de voorbereiding van de student op zijn bpv. Deze bevindingen helpen de aansluiting onderwijs-praktijk te versterken.



Figuur 14 Percentage praktijkbegeleiders dat tevreden(score 4 of 5 op schaal 1-5) is over de aansluiting theorie-praktijk

Merkbaar

BPV en coronatijd

Met de beroepspraktijkvorming beogen we studenten langs de weg van de praktijk goed voor te bereiden op werk. Zonder bpv kan de opleiding niet worden afgerond. Als eerder benoemd is de continuïteit van de bpv onder druk komen te staan door corona. Met name voor de opleidingen binnen de sectoren die hard getroffen zijn. In de loop van 2021 is de arbeidsmarkt voor het grootste deel weer opengestaan. Er ontstonden voor verschillende sectoren tekorten door groei maar ook door hoger ziekteverzuim vanwege corona. Voor verschillende opleidingen in de zorg zien we daarnaast druk op de bpv-begeleiding. In de praktijk is door de belasting op de zorg minder ruimte voor begeleiding en zijn ook alternatieve bpv-invulling aangeboden aan studenten.

Het ROCvA-F heeft zich ingezet op het inhalen van de BPV-onderdelen van de opleidingen. Opleidingen zijn creatief geweest om studenten alternatieven praktijkervaring op te laten doen, maar het was niet overal te voorkomen dat de bpv ook doorgeschoven is. Dit laatste zorgt voor extra druk om bpv plaatsen beschikbaar te hebben voor zowel de inhaalgroep als de reguliere groep studenten, te meer 2021 zeker ook corona-beperkingen kende. De pandemie heeft bijgedragen in het vinden van meer aanbod in het invullen van praktijkervaringen. Zo is ook simulatieonderwijs ontwikkeld in hybride vormen van onderwijs (bv. door mbo-college West in het oude Slotervaart ziekenhuis).

De bpv-uitdaging van deze tijd is ook aanleiding geweest om bpv-bureaus te professionaliseren. Gewerkt is aan visie-vorming, aan zij-instroomtrajecten en er is een poule van praktijkbegeleiders gestart.

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.

Hybride onderwijs

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

Het ROCvA-F kent een grote variëteit aan samenwerkingsvormen tussen opleidingen en bedrijven in alle sectoren. Via deze al bestaande samenwerkingen komen passende hybride vormen van opleiden tot stand. Dit kan variëren van de praktijk in de schoolomgeving halen tot volledig opleiden in de beroepspraktijk. Het House of Logistics is een voorbeeld van de eerste vorm: sinds 2019 heeft het een eigen locatie waar theorie en praktijk aan elkaar verbonden worden. Voorbeelden van het volledig opleiden in de beroepspraktijk zijn de Technieklab, het Jan des Bouvrie College, de Jean School, de Fieldslabs, Leerhotel en het House of Hospitality. Vanuit House of Hospitality zetten we in co-creatie met sector en overheid in op het opleiden voor toekomstige arbeidsmarkt. De beleefde urgentie is groot door de tekorten aan personeel. House of Hospitality biedt hiervoor platform. Dit leidt tot de ontwikkeling van innovatieve onderwijsconcepten. Er zijn nu 13 hybride toekomstgerichte leeromgevingen vanuit gedeeld eigenaarschap ontwikkeld.

De duurzaamheid van de samenwerking is van belang. Mbo-colleges investeren in de verbinding met de regionale partners. Naast bovengenoemde voorbeelden kunnen ook de samenwerkingen worden genoemd met bedrijfsleven, instellingen en gemeenten rondom de Floriade in Almere, de zorg in Amsterdam (Slotervaart Ziekenhuis en zorg in de wijk) en breder, de verschillende lopende en toekomstige PPS-en.

Bij het inrichten van vormen van hybride onderwijs worden de inzichten benut die het onderzoek biedt (dr. J. Onstenk, 2019) naar hybride concepten van onderwijs. Het helpt om passende keuzes te maken.

Actueel onderwijs

Naast samenwerkingen met het werkveld, worden keuzedelen en cross-overs benut om de onderwijsprogramma's actueel en aantrekkelijk te houden. Voorbeelden zijn keuzedelen als *Drones*, *E-commerce* en *New Tech Finance* en cross-overs als *Business Support*, *System Automation* en *Smart Industries*. Zij brengen actualiteit in de opleidingen. Ook het project Flexx (media) is gericht op flexibel en modulair aanbod. Hiermee kan de student meer regie pakken op zijn eigen leerroute. Ook New Beauty kan worden genoemd. In samenwerking met bedrijven als The Wax Bar, Witlof Skincare en Chokka's Blackhair is een modulair opleidingsaanbod ontwikkeld dat wordt afgesloten met (deel) certificaten. Dit biedt niet alleen voor de studenten van de initiële opleidingen flexibiliteit maar hiermee spelen we ook in op alumni die voor modules en bijhorende certificaten terugkomen naar het ROCvA-F. Om passend actueel onderwijs te kunnen blijven bieden is inzicht in de doorstroom-ervaringen naar werk en studie voorwaardelijk. Mbo-colleges zetten hierop in via alumni-netwerken. Zo heeft mbo-college Hilversum de ervaringen van alumni in kaart gebracht. Samen met LD docenten is gekeken wat dit ons leert en hoe we de actualiteit in de opleiding houden om de doorstroom naar werk en studie kunnen bevorderen.

Binnen de regionale samenwerking met het werkveld is speciale aandacht voor de te kort sectoren. Al in het vo worden studenten meegenomen in de kansen en mogelijkheden van sectoren techniek, zorg en IT. Met doorlopende leerlijnen worden opleiding aantrekkelijk gemaakt. Een nieuw voorbeeld zijn de ontwikkelde doorlopende leerlijnen voor de Zorg en Techniek in Hilversum. In Lelystad zijn schakeljaren gestart voor zorg, techniek en logistiek. Met ons eigen vo en mbo in Amsterdam werken we samen met vo-partners en de gemeenten aan een vmbo-mbo locatie voor technisch onderwijs.

Duurzaamheid

Duurzaamheid staat hoog op de agenda de komende jaren. In de nieuwe meerjarenstrategie 2022-2026 is duurzaamheid één van de drie dragende thema's. Ook in 2021 is hier veel aandacht naar uitgegaan. De sustainable development goals van de Verenigde Naties zijn hier een belangrijke inspiratiebron. Uitgangspunt is niet alleen onderwijs, maar een integrale aanpak vanuit de hele instelling. Duurzaamheid krijgt een plaats in steeds meer curricula. Onderwijsteams ontwikkelen passende opleidingen, er is een keuzedeel Duurzaamheid ontwikkeld (dat kan worden ingezet bij alle opleidingen op alle niveaus) en bij MBO College Lelystad is het practoraat circulaire economie actief. Tegelijkertijd is het ROCvA-F is zich bewust dat een langdurig programma nodig is om duurzaamheid structureel te verankeren in ons denken en handelen.

6. Leven Lang Ontwikkelen

Van verkennen naar innoveren

Het thema *Leven Lang Ontwikkelen (LLO)* is in de planperiode gestart met het verkennen hoe een laagdrempelig, relevant, duurzaam en innovatief aanbod ontwikkeld kan worden voor werknemers en oud-studenten én beoogde het perspectief op een leven lang professionaliseren steeds meer in de opleiding in te bedden en zo ook te bouwen aan een alumni-netwerk. Dit vanuit het besef dat samenwerking met externe partijen van groot belang is. Geleidelijk aan vertaalt deze verkennende fase zich naar een ontwikkeling van de infrastructuur en naar concreet aanbod. Met de inrichting van een Transferpunt, samenwerking op mbo.nl (met NCOI), en de doorontwikkeling van House of Skills zijn flinke stappen gezet.

Het thema *Leven Lang Ontwikkelen* hangt nauw samen met het vorige thema: aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst. De arbeidsmarkt van de toekomst kenmerkt zich door een dynamiek die voortdurende actualisering van kennis en vaardigheden vraagt. De ontwikkeling naar meer modulair en hybride ingerichte opleidingen biedt een fundament voor beide thema's, door leerprocessen beter aan te laten sluiten bij de wens en behoefte van de student en de werkende. Binnen de mbo-colleges is en wordt gewerkt aan aanbod van modules die zowel de zittende studenten als de alumni en andere werkenden de benodigde actuele kennis en vaardigheden biedt.

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.

Indicatoren:

5a: Aandeel bbl-studenten boven de 30 jaar.
Monitoring ontwikkeling.

Voortgang 🟢 *Ontwikkeling infrastructuur. Aanbod verbreed. Aandeel bbl 30+ in 2020 iets gedaald (t.g.v. corona).*

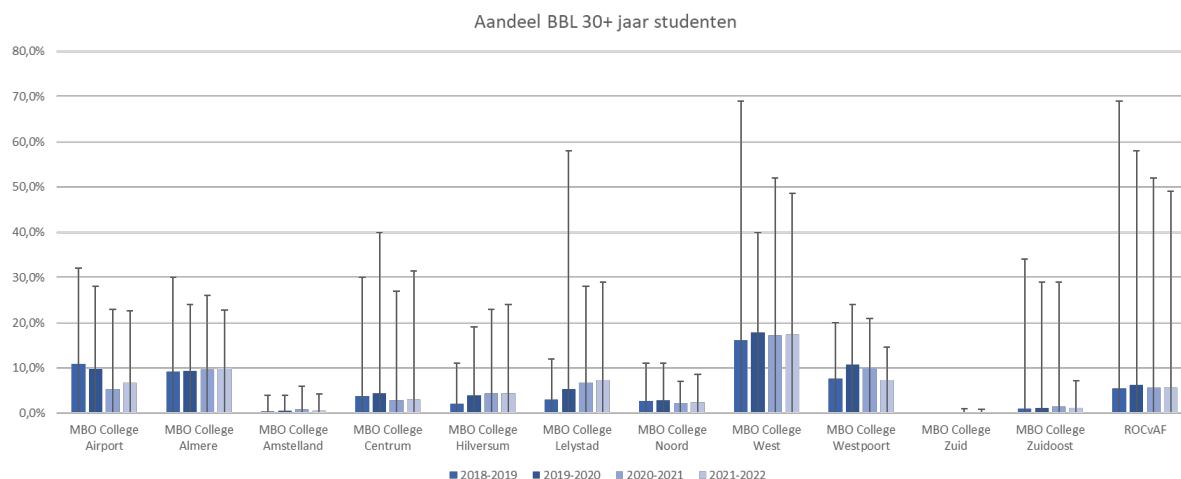
Meetbaar

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 is van studenten van 30 jaar en ouder in de BBL.

Figuur 15 laat zien dat het aandeel 30-plus studenten in 2020/2021 iets is teruggefallen en in 2021/2022 stabiliseert op 6%. De veronderstelling is dat deze stagnatie van de eerder lichte groei door corona wordt beïnvloed. De arbeidsmarkt is zeker voor de eerder benoemde sectoren ingezakt. Minder banen biedt minder mogelijkheid voor BBL. Dit zien we vooral terug bij MBO College Airport en MBO College Centrum (Horeca). De grote druk op de zorg lijkt de ruimte voor opleiden en begeleiden te beperken. Deze ontwikkelingen zien we ook bij de 30- groep.

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

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



Figuur 15 Aandeel studenten van 30 jaar en ouder in de bbl

Merkbaar

Transferpunt

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

- Opzetten en onderhouden van een alumni-netwerk met als doel alumni te blijven volgen zodat het ROCvA-F hen kan ondersteunen bij het 'levenslang leren' (MBO NEXT).
- Vormgeven van NOW 3-afspraken, in samenwerking met gemeenten en netwerken (zoals House of Skills).
- Onderhouden van de samenwerking met het NCOI via mbo.nl.

Samenwerking met NCOI

Het ROCvA-F is een samenwerking aangegaan met NCOI, met als doel het opleidingsaanbod onder de aandacht te kunnen brengen van nieuwe doelgroepen. Met een aantal andere mbo-instellingen participeren we in het platform mbo.nl. Op dit platform is het aanbod van het ROCvA-F te vinden.

Samenwerking 'De Buitenboordmotor'

Het ROCvA-F is onderwijspartner van Stichting De Buitenboordmotor, die de overstap van werk naar werk probeert te bevorderen. De stichting is een collectief van bestuurders, ondernemers en wetenschappers die kennisdeling, kennisontwikkeling en netwerkvorming op dit thema wil bevorderen. Naast het bieden van aanbod is het ROCvA-F ook 'instroomschool' voor De Buitenboordmotor. Het gaat daarbij om meeloopstages en extra 'on the job'-begeleiding bij de start.

Samenwerking met het Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam

In het Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam werken partijen samen om van werk naar werk-begeleiding vorm te geven. Het ROCvA-F draagt hierbij zorg voor de bestuurlijke vertegenwoordiging vanuit het mbo. Het ROCvA-F is ook uitvoerend vertegenwoordigd in het mobiliteitsteam. Doel is scholing te verzorgen voor trajecten van werk en naar werk, voor-, bij- en omscholing en ter voorkoming van jeugdwerkloosheid.

Samenwerkingen met werkveld te kort beroepen

Het ROCvA-F is in 2021 een aantal nieuwe samenwerkingen met werkgevers aangegaan in het kader van leven lang ontwikkeling. Met name bij krapteberoepen is interesse. Een voorbeeld is de installatietechniek. Bij college Westpoort is inmiddels de zesde groep gestart met een module (Certificeerbare Eenheid) installatietechniek. Deze aanpak is succesvol: bijna alle kandidaten stromen door in een BBL-traject. Deze aanpak van het inzetten van een CE als intensieve oriëntatie op het beroep met een goede aansluiting op de BBL werkt goed. Het domein techniek en technologie wil daarom het komende jaar twee CE's per sector ontwikkelen.

Samenwerking in Flevoland

In de provincie Flevoland trekken de MBO Colleges Almere, Poort en Lelystad gezamenlijk op in de samenwerking met de provincie, UWV, Leerwerkloket en andere opleiders binnen de regio rondom het om- en bijscholingsvraagstuk als gevolg van corona. Dit leidt tot maatwerk cursussen in samenwerking met bedrijven en het Regionaal Werkcentrum Flevoland.

House of Skills

House of Skills is een initiatief binnen de Metropoolregio Amsterdam om de voortdurende aansluiting tussen werk en bijpassende kennis en vaardigheden te stimuleren. Het ROCvA-F doet hier actief aan mee. Het doel van House of Skills is een meer op skills georiënteerde onderwijs- en arbeidsmarkt te realiseren, waardoor een Leven Lang Ontwikkelen, intersectorale mobiliteit en duurzame inzetbaarheid gefaciliteerd wordt voor de doelgroepen, (aankomende) werkenden en werkzoekenden.

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

zeven stappen worden deelnemers langs een pad geleid dat kansen biedt om blijvend of opnieuw van betekenis te zijn voor de arbeidsmarkt. Het House of Skills biedt daarbij een aantal instrumenten:

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

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

Aanbod

Geleidelijk aan ontwikkelt zich aanbod voor de LLO-markt. Dit aanbod helpt zowel de wendbaarheid in de initiële leerroutes te vergroten als de alumni en andere werkende passende om-, na- en bijscholing te bieden. Mbo-colleges werken aan het creëren van een breed en flexibel aanbod. Het gaat bijvoorbeeld om aanbod in de vorm van modules die leiden tot (deel)certificaten, maar ook om oriëntatietrajecten. Als boven aangegeven is bij het creëren van passend aanbod samenwerking met het afnemend werkveld relevant. De inrichting van een Hospitality Academie Professional is hier een illustratie van. Maar ook samenwerking met andere onderwijspartners biedt kansen. Met als voorbeeld de “Regionale Zorgacademie” waarbij 10 zorginstellingen uit de regio en 4 onderwijsinstellingen zijn aangesloten.

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 bovenbeschreven wijze van sturen en verantwoorden voeren we op instellingsniveau het gesprek met de mbo-colleges over de gerealiseerde bijdrage aan de ambities. Dit doen we aan de hand van het meetbare (de indicatoren) en het merkbare (narratief, beeldend, ondersteunende data). De gesprekken worden gevoerd in de reguliere verantwoordingscyclus (Q-cyclus).

Een beperkt gedeelte van het budget wordt afgezonderd voor de bekostiging van schoolmaatschappelijk werk, professionalisering en een aantal projecten uit de Onderwijs- en innovatieagenda. Dit laatste betreft o.a. Entree/niveau 2, AD en AD Verdiepend vakmanschap, Leven Lang Ontwikkelen, Taal en rekenen; Duurzaamheid en Onderwijs ontregeld.

Begroting per thema

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

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

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 2021 voor het ROCvA-F was circa € 35,0 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 2021	
	%	€ x 1 mln	%	€ x 1 mln
<i>Thema</i>				
Meerjarenstrategie	25%	8,8	0%	*
Jongeren in kwetsbare positie	25%	8,8	33%	13,7
Gelijke kansen	25%	8,8	24%	9,9
Aansluiting op arbeidsmarkt v/d toekomst	15%	5,3	29%	11,7
Leven lang ontwikkelen/alumni	10%	3,5	14%	5,7
Totaal	100%	35,0	100%	41,0

* uitgaven van de meerjarenstrategie zitten in de andere thema's van de kwaliteitsagenda alsmede de kaderbrief

Bij het opstellen van het plan van de kwaliteitsagenda was rekening gehouden met een budgetverdeling over de gehele looptijd (4 jaar). In 2021 zetten de colleges meer in op de thema's *Jongeren in kwetsbare positie*, *Gelijke kansen* en *Aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst* en dus minder aan het thema *Leven lang ontwikkelen*. De komende jaren monitoren we in hoeverre de budgetverdeling een juiste inschatting is geweest. Tevens zichtbaar in voorgaande tabel is dat wij substantieel meer geld (€ 6 mln) besteden aan de thema's dan de middelen die beschikbaar zijn uit de kwaliteitsagenda voor 2021.

De inzet op het thema Meerjarenstrategie is met name professionalisering van teams, mbo-colleges en de organisatie als geheel. Dit thema omvat ook de gemeenschappelijke voorzieningen, zoals de uitvoering van de gemeenschappelijke onderwijs-/innovatieagenda en daaraan verbonden het borgen van de gemeenschappelijke kennisdeling en analyse. Deze uitgaven zijn nu opgenomen in de overige thema's. Meer dan de helft van de investering richt zich op de thema's *Jongeren in kwetsbare positie* en *Gelijke kansen*. Gezien de populatiekenmerken van de regio is een stevige inzet op deze thema's logisch en nodig. Het ROCvA-F biedt de studenten kansen die passen bij hun talenten en 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 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).

Jaarrekening 2021

Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland

1 Geconsolideerde balans per 31 december 2021

(na voorstel resultaatbestemming)

Activa		31-12-2021	31-12-2020
(bedragen x € 1.000)			
Vaste activa			
Materiële vaste activa			
Bedrijfsgebouwen en terreinen	1	220.527	232.368
Andere vaste bedrijfsmiddelen	1	16.669	16.124
Niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa	1	915	915
Activa in uitvoering en vooruitbetalingen	1	1.098	-1.920
		239.209	247.487
Financiële vaste activa			
Overige vorderingen	2	545	520
		545	520
Totaal vaste activa		239.754	248.007
Vlottende activa			
Vorderingen			
Debiteuren	3	7.554	6.548
Deelnemers/cursisten	3	467	840
Overige vorderingen en overlopende activa	3	2.805	5.240
		10.826	12.628
Liquide middelen	4	93.884	69.473
Totaal vlottende activa		104.710	82.101
Totaal activa		344.464	330.108

Passiva (bedragen x € 1.000)		31-12-2021	31-12-2020
Eigen vermogen			
	5	156.837	140.908
Voorzieningen			
Voorziening voor personele verplichtingen	6	<u>22.769</u>	<u>27.488</u>
		22.769	27.488
Langlopende schulden			
Leningen kredietinstellingen	7	<u>78.968</u>	<u>83.727</u>
		78.968	83.727
Kortlopende schulden			
Aflossingsverplichtingen	7	4.759	4.741
Crediteuren		7.492	7.076
Belastingen en premies sociale verzekeringen	8	13.832	13.120
Pensioenen	8	4.118	3.536
Overige schulden en overlopende passiva	8	<u>55.689</u>	<u>49.512</u>
		85.890	77.985
Totaal passiva		<u><u>344.464</u></u>	<u><u>330.108</u></u>

2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2021

(bedragen x € 1.000)

		<u>2021</u>	<u>Begroting 2021</u>	<u>2020</u>
Baten				
Rijksbijdragen OCW	9	402.071	372.642	355.244
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	10	9.936	9.879	14.623
College-, cursus-, les- en examengelden	11	-385	0	729
Baten werk in opdracht van derden	12	1.890	1.315	1.832
Overige baten	13	<u>8.039</u>	<u>5.909</u>	<u>8.363</u>
Totaal baten		421.551	389.745	380.791
Lasten				
Personeelslasten	14	309.115	303.947	288.116
Afschrijvingen	15	20.942	18.995	17.406
Huisvestingslasten	16	27.587	24.270	25.085
Overige instellingslasten	17	<u>44.688</u>	<u>44.298</u>	<u>37.738</u>
Totaal lasten		402.332	391.510	368.345
Saldo baten en lasten		19.219	-1.765	12.446
Financiële lasten	18	<u>-3.286</u>	<u>-3.399</u>	<u>-3.595</u>
		<u>-3.286</u>	<u>-3.399</u>	<u>-3.595</u>
Resultaat voor belastingen		15.933	-5.164	8.851
Belastingen		<u>-4</u>	<u>-</u>	<u>-5</u>
Nettoresultaat		15.929	-5.164	8.846

3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2021

(bedragen x € 1.000)

		<u>2021</u>	<u>2020</u>
Saldo baten en lasten		19.223	12.446
Gecorrigeerd voor:			
- Afschrijvingen	15	20.942	17.406
- Mutatie voorzieningen	6	<u>-4.719</u>	<u>590</u>
		16.223	17.996
Veranderingen in vlottende middelen			
- Mutatie vorderingen	3	1.802	2.663
- Mutatie kortlopende schulden excl. aflossingsverplichtingen	8	<u>7.882</u>	<u>4.861</u>
Mutatie werkkapitaal		9.684	7.524
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>45.130</u>	<u>37.966</u>
Betaalde rente	18	<u>-3.290</u>	<u>-3.595</u>
		-3.290	-3.595
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		41.840	34.371
Investerings in materiële vaste activa	1	-12.663	-15.009
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1	-	2.998
Mutatie in financiële vaste activa	2	<u>-25</u>	<u>231</u>
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		-12.688	-11.780
Aflossing kredietinstellingen	7	<u>-4.741</u>	<u>-4.698</u>
KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN		<u>-4.741</u>	<u>-4.698</u>
Mutatie geldmiddelen		24.411	17.893
Beginstand liquide middelen		<u>69.473</u>	<u>51.580</u>
Eindstand liquide middelen	4	<u><u>93.884</u></u>	<u><u>69.473</u></u>

De 'Mutatie kortlopende schulden exclusief aflossingsverplichtingen' is gecorrigeerd voor non-cash transacties voor een bedrag ad. 5 (2020: 5).

4 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten 2021

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Deze jaarrekening betreft de jaarrekening van de stichting ROC van Amsterdam–Flevoland over de periode 01-01-2021 t/m 31-12-2021.

De stichting ROC van Amsterdam–Flevoland tot stand gekomen middels een juridische fusie van de stichtingen ROC van Amsterdam (de verkrijgende stichting), ROC van Flevoland (verdwijnende stichting) en de Koepelstichting ROCVA-ROCVF (eveneens verdwijnende stichting). De fusiedatum is bepaald op 1 januari 2021. Na verkrijging van de verdwijnende stichtingen heeft de stichting ROC van Amsterdam haar naam gewijzigd in de stichting ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCVa-F). Alle rechten en plichten van de verdwijnende stichtingen zijn m.i.v. 1 januari 2021 van rechtswege overgegaan op de verkrijgende stichting. De fiscale eenheid BTW is, na akkoord van de belastingdienst, aangepast naar de nieuwe juridische structuur. De stichting ROCvA-F heeft als statutaire doelstelling: het bevorderen van beroepsonderwijs en educatie onder de werking van de Wet educatie en beroepsonderwijs in de ruimste zin van het woord.

Deze jaarrekening bevat de geconsolideerde cijfers van de onderwijsinstellingen ROCvA (in 2020 geheten de stichting ROC van Amsterdam) en ROCvF (in 2020 geheten de stichting ROC van Flevoland) , en rapporteert hiermee over de bestuursnummers 40833 (ROCVa), 41854 en 41855 (Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam, een stichting die volledig is meegeconsolideerd in de jaarrekening van onderwijsinstelling ROCvA) en 40805 (ROCVF) en de brinnummers 00EF, 14RL, 21AS, 25PZ (ROCVa/VOvA) en 25LR (ROCVF). Voor de groepsstructuur van ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland verwijzen wij naar het bestuursverslag.

Het statutaire vestigingsadres is Fraijlemaborg 141 te Amsterdam. De stichting staat ingeschreven bij Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 41216421.

Als in het vervolg de afkorting ROCvA-F wordt gebruikt, wordt bedoeld de 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, met uitzondering van de jubileumvoorziening. De schattingswijzigingen zijn hieronder toegelicht.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2021 dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2021.

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 ROCvA 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.

In de consolidatie van onderwijsinstelling ROC van Amsterdam zijn opgenomen:

- ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (100% belang)
- Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (overheersende zeggenschap als enige statutair bestuurder).

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 waardeverminderingsverlies 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 waardeverminderingsverlies, 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.

Investeringssubsidies 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 waardeverminderingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingsverlies 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 waardeverminderingsverlies 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 waardeverminderingsverlies 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 waardeverminderingsverlies.

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 waardeverminderingsverlies 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 waardeverminderingsverliezen 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 wachtgeld, 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 wachtgeld

De voorziening wachtgeld 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 eigenrisicodragers 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

De deelnemersbijdragen, bestaande uit cursus-, les- en examengelden, worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Verantwoording van opbrengsten, met name contractonderwijs, geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen.

Overige baten

Overige baten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Bij verhuuropbrengsten die voortkomen uit de verhuur van materiële vaste activa doet de stichting afstand van het genotsrecht. 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 middellood-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 2021 110,2%.

Transitievergoedingen

In verband met de bestaande uitkeringsregelingen voor medewerkers in de onderwijssector heeft ROCvA beleid om betaling van transitievergoedingen zoveel mogelijk te beperken. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de organisatie zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de transitievergoeding opgenomen in een reorganisatievoorziening. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofd Voorzieningen. Transitievergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de transitievergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen.

Leasing

De stichting kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele leases.

Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm.

Operationele leases

Als de stichting optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Leasebetalingen inzake de operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen, behoudens voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen, in welk geval de belasting in het eigen vermogen wordt verwerkt. De winstbelasting (vpb) heeft uitsluitend betrekking op de meegeconsolideerde vennootschappen, waarbij rekening wordt gehouden met vrijgestelde winstbestanddelen en bijtelling van niet-afrekbare kosten. Er is geen sprake van tijdelijke verschillen, latenties en compensabele verliezen.

Financiële instrumenten en risicobeheer

Algemeen

De 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 2021 bedraagt ongeveer € 12,2 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 2021 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	394.463	134.119	915	-1.920	527.577
Cumulatieve afschrijvingen	-162.095	-117.995	-	-	-280.090
Boekwaarde per 1 januari 2021	232.368	16.124	915	-1.920	247.487
Investerings	897	6.531	-	5.235	12.663
Desinvesteringen	-4.487	-895	-	-	-5.382
Afschrijvingen op desinvesteringen	2.480	614	-	-	3.094
Ingebruikname	2.217	-	-	-2.217	-
Overige mutaties	-	-	-	-	-
Afschrijvingen	-12.948	-5.705	-	-	-18.653
Boekwaarde per 31 december 2021	220.527	16.669	915	1.098	239.209
Aanschafwaarde	393.090	139.755	915	1.098	534.858
Cumulatieve afschrijvingen	-172.563	-123.086	-	-	-295.649
Boekwaarde per 31 december 2021	220.527	16.669	915	1.098	239.209

Onder de gebouwen en terreinen zijn activa opgenomen voor een bedrag van € 11,8 miljoen (2020: € 12,1 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 34 tot 47 jaar.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom is ongeveer € 208,1 miljoen (peildatum 1 januari 2020).

De verzekerde waarde (herbouwwaarde) van de gebouwen is ongeveer € 442,9 miljoen. Voor een deel van de panden die in 2012 nieuw zijn opgeleverd zijn in dit bedrag de verzekerde waarden van het ROCvA-F aandeel in de VVE's opgenomen. Het ROCvA-F-deel moet voor een deel van deze panden nog worden bepaald.

De daling van de materiële vaste activa is met name het gevolg van afschrijvingen, inclusief afschrijving Buiksloterweg VOvA, die in mindere mate gecompenseerd zijn door nieuwe investeringen voor o.a. Hilversum Arena Boulevard, Airport Opaallaan, Duurzaamheid, reguliere MJOP en investeringen door de onderwijseenheden.

Zoals tevens vermeld onder de *Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen* is de organisatie investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 0,3 miljoen (2020: € 3,5 miljoen) inzake de renovatie van MBO College Hilversum.

2 Financiële vaste activa

Overige vorderingen (bedragen x € 1.000)	2021	2020
Waarborgsommen	545	520
Stand per 31 december	545	520

Het verloop van deze post is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2021	2020
Stand per 1 januari	520	751
Betalingen	74	-277
Ontvangsten	-49	46
Stand per 31 december	545	520

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)	2021	2020
Diverse gemeenten	4.616	4.060
Ministerie OC&W	639	-
Overige debiteuren	2.454	2.757
Af: voorziening voor oninbaarheid	-155	-269
Stand per 31 december	7.554	6.548

Het verschil tussen 2021 en 2020 wordt verklaard door stijging van de debiteurenpositie op het Ministerie OCW en gemeenten.

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

(bedragen x € 1.000)	2021	2020
Stand per 1 januari	269	222
Dotatie ten laste van exploitatie	46	133
Onttrekkingen	-160	-86
Stand per 31 december	155	269

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

Deelnemers/cursisten (bedragen x € 1.000)	2021	2020
Nominale vordering	1.165	1.828
Af: voorziening voor oninbaarheid deelnemers	-698	-988
Stand per 31 december	467	840

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

(bedragen x € 1.000)	2021	2020
Stand per 1 januari	989	887
Dotatie ten laste van / vrijval ten gunste van de exploitatie	370	413
Onttrekkingen	-661	-312
Stand per 31 december	698	988

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)	2021	2020
Vooruitbetaalde kosten	2.367	2.407
Overige	438	2.833
Stand per 31 december	2.805	5.240

De daling van de overige vorderingen en overlopende activa is het gevolg van een afname van nog te ontvangen bedragen (circa 1,8 miljoen in 2020).

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)	2021	2020
Tegoeden op bankrekeningen	93.859	69.432
Kasmiddelen	25	41
Stand per 31 december	93.884	69.473

Van de tegoeden op de bankrekeningen is een bedrag ad € 19.000,- ondergebracht bij SimplifiedCard ten behoeve van debet cards.

De stijging liquide middelen is met name het gevolg van positieve resultaten 2021 van de instellingen ROCvA, ROCvF en VOvA (inclusief NPO-middelen VOvA waarvoor een bestemmingsreserve is gevormd en inclusief non-cash lasten in het resultaat waaronder afschrijvingslasten) en overige reeds ontvangen en nog niet uitgegeven overlopende posten.

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 generatieregeling en de voorziening Wet arbeidsmarkt in balans.

Voorziening wachtgelden

Binnen ROCvA-F wordt een voorziening aangehouden voor reorganisatie- en uitkeringsverplichtingen. De voorziening betreft geschatte toekomstige uitgaven voor WW-uitkeringen en bovenwettelijke uitkeringen (voor zover deze voor rekening van ROCvA-F komen) van voormalige medewerkers, en

verder voor ontslaguitkeringen en afkoopsommen van huidige medewerkers die ontslagen zijn, alsmede bijkomende kosten voor omscholing en juridische bijstand. De berekening van de voorziening herstructurering is gebaseerd op de bestaande sociale plannen waarvoor instemming van de OR is verkregen. De belangrijkste uitgangspunten bij de berekening zijn:

1. De kosten voor WW (wettelijk) zijn per persoon geschat op basis van de informatie die het UWV verstrekt. Deze informatie is op individueel niveau en voorziet in de geplande einddatum van de uitkering. De onttrekking uit deze voorziening is op basis van de werkelijke kosten. De dotatie wordt gebaseerd op een inschatting van de te verwachten kosten. Rekening is gehouden met mogelijke wachtgeldaanspraken van medewerkers waarmee een vaststellingsovereenkomst is afgesloten en van medewerkers met een tijdelijk dienstverband waarvan per 31 december bekend is dat het contract niet verlengd zal worden;
2. De kosten voor WW (bovenwettelijk) bestaat uit een tweetal componenten, te weten: het eigen risico van ROCvA-F waarin de kosten per persoon zijn geschat en een collectief deel voor ontslagen vóór 01-08-1998 en tot 01-07-2006. De onttrekking uit deze voorziening is op basis van de werkelijke kosten. De dotatie wordt gebaseerd op de door WW-Plus verstrekte opgave van de door haar geregistreeerde toekomstige nominale uitkeringsverplichtingen per 31 december 2020. Deze opgave dekt een looptijd van 2021 t/m 2041. De hieruit voortvloeiende kosten worden volledig in de voorziening meegenomen;
3. De kosten voor ontslaguitkeringen, afkoopsommen, omscholing en geschillen worden, voor zover mogelijk, geschat per persoon. De onttrekking uit deze voorziening is op basis van de werkelijke kosten. De dotatie wordt gebaseerd op een inschatting van de te verwachten kosten. Voor wat betreft de loonkosten is dit op basis van de huidige loonkosten, rekening houdend met individuele vertrekregelingen en/of pensioneringen. Overige kosten worden voor zover mogelijk geschat op basis van ervaringscijfers.

Het verloop van de voorzieningen voor personele verplichtingen kan als volgt worden weergegeven:

	Spaarverlof	Voorziening generatiepact	Voorziening WGA	Voorziening WAB	Duurzame inzetbaarheid	Jubiläum-uitkeringen	Wachtgeld	Totaal
Stand per 1 januari 2021	54	1.260	5.821	341	7.219	1.756	11.037	27.488
Dotatie/vrijval in de staat van baten en lasten	0	-67	386	-28	235	369	473	1.368
Onttrekkingen	-8	-945	-1.375	0	0	-126	-3.633	-6.087
Stand per 31 december 2021	46	248	4.832	313	7.454	1.999	7.877	22.769
Kortlopend deel < 1 jaar	0	248	996	313	922	155	3.055	5.689
Langlopend deel > 1 jaar	46	0	3.836	0	6.532	1.844	4.822	17.080

De voorziening generatiepact neemt af vanwege het feit dat er geen nieuwe instroom meer plaats vindt. Dit is een regeling die 1 jaar heeft open gestaan. De voorziening WGA is afgenomen vanwege de inschatting dat er een lagere instroom zal plaatsvinden. Het verschil tussen 2021 en 2020 van de jubileumvoorziening is met name het gevolg van een stijging van de blijfkans. Het verschil tussen 2021 en 2020 van de voorziening wachtgeld is voornamelijk het gevolg van een onttrekking van de reorganisatievoorziening voor het organisatieonderdeel Educatie (in 2020 is hier een voorziening gevormd van circa € 2,5 miljoen). De voorziening voor overige organisatieonderdelen daalt dankzij een lagere instroom en positieve vooruitzichten op de arbeidsmarkt voor ingestroomde deelnemers.

7 Langlopende schulden

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Krediet- instellingen
Stand per 1 januari 2021	83.727
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2022 gepresenteerd onder kortlopende schulden	-4.759
Stand per 31 december 2021	78.968

Van de bovengenoemde schulden heeft een bedrag van € 59,7 miljoen een resterende looptijd langer dan 5 jaar (2020: € 64,5 miljoen).

Leningen kredietinstellingen

De stand per 31 december 2021 is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Looptijd in Jaren	Resterende looptijd	Hoofdsom	Rente %	Rentevast tot	Saldo 01-01-2021	Aflossing 2021	Saldo 31-12-2021
<i>Bank Nederlandse Gemeenten</i>								
4.087.911	30	7	8.168	4,58	1-04-28	3.279	391	2.888
<i>ING Bank</i>								
6567.24.641	30	13	11.500	3,95	1-06-23	5.369	382	4.987
80.80.90.896	10	5	11.800	1,55	1-05-22	9.882	590	9.292
80.0090.926	10	5	4.200	1,05	1-05-22	3.518	210	3.308
						18.769	1.182	17.587
<i>NWB Bank</i>								
10020222	31	9	3.176	-0,03	1-03-30	1.393	139	1.254
<i>Ministerie van Financiën</i>								
Lening 1365	33	21	18.000	2,99	30-06-33	12.900	600	12.300
Lening 1404	32	20	3.700	0,10	1-07-41	2.589	124	2.465
Lening 1463	33	21	69.125	4,93	30-06-42	49.538	2.305	47.233
						65.027	3.029	61.998
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2022 gepresenteerd onder kortlopende schulden								-4.759
Stand per 31 december 2021								78.968

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)	2021	2020
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	13.832	13.120
Stand per 31 december	13.832	13.120

De loonheffing en premies sociale verzekeringen zijn in januari 2022 betaald.

Pensioenen	2021	2020
Pensioenen	4.118	3.536
Stand per 31 december	4.118	3.536

De pensioenen zijn in januari 2022 betaald.

Overige schulden en overlopende passiva (bedragen x € 1.000)	2021	2020
Nog te betalen bedragen	13.182	9.381
Reservering vakantiegeld en -dagen	13.285	11.941
Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	163	354
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - bve	14.443	18.516
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - vo	996	688
Vooruit ontvangen bedragen	377	550
Te betalen salarissen	229	29
Overige overlopende passiva	13.014	8.053
Stand per 31 december	55.689	49.512

De stijging van de overige schulden en overlopende passiva is het gevolg van onder andere overloop van EBN-middelen, middelen kwaliteitsagenda, stijging reservering vakantiegeld en stijging nettosalarissen als gevolg van de uitruilregeling die in 2020 wegens de coronapandemie niet gebruikt kon worden. Bij het VOvA is een voorschot van € 1,8 miljoen ontvangen (vanuit de Gemeente Amsterdam) voor nieuwbouw De Nieuwe Havo. Deze is opgenomen als kortlopende schuld.

Onder de rubriek overige schulden en overlopende passiva zijn subsidies voor een bedrag van € 13,4 miljoen opgenomen. Het vastgestelde bedrag van € 0,4 miljoen zal in de opbrengsten van 2022 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)	14.443	
Minus: Niet geoormerkte subsidies die doorlopen naar 2022		
(Kwaliteitsagenda, Studieverlof, Prestatiebox, VSV variabel, Leermiddelen Minima en Zij-instroom)	-8.763	
Totaal BVE		5.680
Doelsubsidies VO (bedragen x € 1.000)	996	
Minus: Niet geoormerkte subsidies die doorlopen naar 2021		
(Leerplusarrangement VO, Studieverlof, Prestatiebox vsv vast, Zomerschool, Na- en bijscholing leraren en Zij-instroom)	-996	
Totaal VO		-
Totaal BVE + VO	conform model G	5.680

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	Extra hulp voor de klas 2021, tijdvak1	EHK20117	30-3-2021	x	
25PZ	Extra hulp voor de klas 2021, tijdvak2	EHK21108	5-8-2021	x	
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (Educ) tijdvak2	IOP2-40833-OE	16-10-2020	x	
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (Educ) tijdvak4	IOP4-40833-OE	9-6-2021	x	
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (MBO) tijdvak2	IOP2-40833-MBO	16-10-2020		x
25PZ	inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (MBO) tijdvak4	IOP4-40833-MBO	9-6-2021	x	
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (VAVO) tijdvak2	IOP2-40833-VAVO	16-10-2020	x	
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (VAVO) tijdvak3	IOP3-40833-VAVO	12-11-2020	x	
25PZ	Inhaal- en ondersteuningsprogr. COVID19 2020-2021 (Vavo) tijdvak4	IOP4-40833-vavo	9-6-2021	x	
25PZ	Salarismix 2020	959174	22-1-2019	x	
25PZ	Salarismix 2021	1119735	22-1-2019		x
25PZ	Studieverlof 2021	1166167	20-8-2021		x
25PZ	Studieverlof Instructeurs 2021, incl rente	1176888	21-9-2021		x
25PZ	Zij-instroom 2016	773985	22-8-2016	x	
25PZ	Zij-instroom 2017	842599	24-5-2017		x
25PZ	Zij-instroom 2018	886055	19-12-2018		x
25PZ	Zij-instroom 2019	1004731	19-12-2019		x
25PZ	Zij-instroom 2020	1039037	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
Alle	Arbeidsmarkttoelage NPO	AMT41854VO	1-11-2021		x
21AS	Doorstroomprogramma VMBO-HAVO	DHAVO20008	6-12-2019	x	
21AS	Inhaal- en ondersteuningprogramma's 20-21, tijdvak 1	IOP-41854-VO	10-7-2020	x	
21AS/14RL	Inhaal- en ondersteuningprogramma's 20-21, tijdvak 2	IOP2-41854-VO 20-21	16-10-2020	x	
00EF/14RL/21AS	Inhaal- en ondersteuningprogramma's 20-21, tijdvak 5	IOP5-41854-VO 20-21	12-7-2021		x
21AS	Subsidie voor studieverlof 2020	1091746-1	22-9-2020	x	
00EF	Subsidie voor studieverlof 2020	1091333-1	22-9-2020	x	
21AS	Subsidie voor studieverlof 2021	1165897-1	20-8-2021		x
21AS	Subsidie voor studieverlof 2021	1177491-1	21-9-2021		x
21AS	Subsidie voor studieverlof 2021	1179248-1	20-10-2021		x
14RL	Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2020-2021	1095234-1	20-11-2020	x	
14RL	Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2021-2022	1183865-3	22-11-2021		x
00EF	Zij-instroom 2019	1000188-1	20-6-2019	x	
21AS	Zij-instroom 2019	994480-1	15-4-2019	x	
00EF	Zij-instroom 2020	1083262-1	22-6-2020		x
25LR	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	IOP2-40805-MBO	16-10-2020	x	
25LR	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	IOP4-40805-MBO	9-6-2021	x	
25LR	Extra hulp voor de klas 2021, tijdvak1	EHK20118	13-4-2021	x	
25LR	Extra hulp voor de klas 2021, tijdvak2	EHK21109	5-8-2021	x	
25LR	Extra begeleiding en nazorg 2021/2022	EBEN21036	31-3-2021		x
25LR	Salarismix 2020	1039029	21-7-2020	x	
25LR	Salarismix 2021	1119734	20-8-2021		x
25LR	Studieverlof 2021	1153591	19-5-2021		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

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule
G 2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de toewijzing EURO	Ontvangen t/m verslagjaar EURO	Totale kosten 31-12-2021 EURO	Te verrekenen ultimo verslagjaar EURO
25PZ	Doorstroom MBO-HBO 2018 (Airport)	DHBO18034	15-3-2018	183.527	183.527	166.406	17.121
25PZ	Studieverlof 2019	1019821	19-12-2019	530.030	530.030	510.992	19.038
25PZ	Studieverlof 2020	1086683	20-8-2020	295.049	295.049	270.246	24.803
25LR	Studieverlof 2020	1090442	22-9-2020	89.550	89.550	84.614	4.936
25PZ	MBO investering RIF16014 Next Technician	RIF16014 / 940725	23-5-2016	1.206.256	1.206.256	3.513.729	0 ¹⁾
25PZ	MBO investering RIF17003 House of Hospitality	RIF17003 / 1190851	23-5-2017	2.000.000	2.000.000	6.607.773	0 ²⁾
25PZ	MBO investering RIF17012 PPS TAKE-5	RIF17012 / 1190675	23-5-2017	900.000	900.000	2.812.286	0 ³⁾
25PZ	MBO investering RIF17015 Campus Techn Installaties	RIF17015 / 1190457	23-5-2017	1.040.735	1.040.735	3.176.581	0 ⁴⁾
Totalen				6.245.147	6.245.147	17.142.627	65.898

G 2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de toewijzing EURO	Ontvangen tot verslagjaar EURO	Ontvangen in verslagjaar EURO	Lasten in verslagjaar EURO	Totale kosten 31-12-2021 EURO	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar EURO
25PZ	MBO investering RIF18003 House of Digital	RIF18003 / 1359107	23-5-2018	2.000.000	1.500.000	400.000	500.222	4.128.491	672.556 ⁵⁾
25PZ	MBO investering RIF19020 House of Aviation	RIF19020 / 560052882	23-5-2019	1.500.000	796.875	281.250	268.256	1.930.321	581.746 ⁶⁾
25PZ	MBO investering RIF19025 Urban Sport Trainer	RIF19025 / 560056038	18-10-2019	945.432	385.637	149.279	138.955	801.194	268.118 ⁷⁾
25PZ	MBO investering RIF20007 Talentontwikkeling Entree 2020-2025	RIF20007 / 560071933	14-10-2020	2.000.000	500.000	352.941	540.213	1.336.090	312.728 ⁸⁾
25PZ	MBO investering RIF21006 Buurtverbinding	RIF21006 / 560095834	15-6-2021	1.291.710	0	452.099	58.826	179.447	392.273 ⁹⁾
25PZ	Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg 2021-2023	FLEX20025	12-5-2021	499.993	0	299.996	0	0	299.996
25PZ	Regionale Aanpak VSV 2020/2024 G&V	1119176	23-9-2020	651.512	162.878	162.878	162.878	162.878	162.878
25LR	MBO investering RIF18014 Lelytalent	1361398	23-5-2018	1.374.571	1.030.928	274.914	311.553	2.926.919	318.925 ¹⁰⁾
25LR	MBO investering RIF19005 Talent W&T	560052911	23-5-2019	1.954.410	951.489	308.591	564.182	1.327.200	596.480 ¹¹⁾
25LR	MBO investering RIF19027 Circulaire Economie	560056044	1-7-2019	1.711.183	712.993	285.197	608.671	1.605.588	195.396 ¹²⁾
25PZ	Regionale aanpak VSV 2020-2024 Amsterdam	1119171	15-9-2020	8.915.581	2.093.752	2.273.943	2.079.290	2.860.984	1.506.711 ¹³⁾
25PZ	Regionale aanpak VSV 2020-2024 Amsterdam Partners	1119171	15-9-2020	10.652.051	2.798.156	2.617.965	3.723.567	3.723.567	0 ¹⁴⁾
25LR	Regionale aanpak VSV 2020/2024 ROCvF	1119147	10-9-2020	2.423.082	625.076	558.236	580.777	811.552	371.760 ¹⁵⁾
25LR	Regionale aanpak VSV 2020/2024 Partners	1119147	10-9-2020	1.453.762	344.135	410.975	715.110	715.110	0 ¹⁶⁾
Totalen				37.373.287	11.901.919	8.828.264	10.253.500	22.509.341	5.679.567

Toelichting op model G

In 2021 heeft de onderwijsinstelling ROCvA, als penvoerder, een bedrag van EUR 1.291.710 toegewezen gekregen uit de RIF mbo voor één nieuw project, Buurtverbinding. 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 2021 van de vijf lopende en vier aflopende RIF projecten wordt hieronder uitgesplitst in de toelichtende tabel (nummer 1 t/m 9).

In 2021 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-coulance 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 2021 van de drie lopende RIF projecten wordt hieronder uitgesplitst in de toelichtende tabel (nummer 10 t/m 12).

Nr.	Toelichting Totale kosten	DUS-I	MRA / gemeente Amsterdam	Gemeente Lelystad	Gemeente Almere	Provincie Noord Holland	Provincie Flevoland	Overige Subsidieverstre- kkers	Eigen bijdrage	'In kind' partners (cofinanciering A)	Totaal kosten 31-12-2021
1)	RIF 18014 Nex Technician	1.206.256,00	75.000,00						175.507,00	2.056.966,00	3.513.729,00
	Kenmerk:	RIF18014 / 940725	SBA-007258								
2)	RIF 17003 House of hospitality	2.000.000,00	75.000,00						313.438,43	4.219.334,19	6.607.772,62
	Kenmerk:	RIF17003 / 1190851	SBA-015929								
3)	RIF 17012 PPS Take-5	900.000,00	75.000,00			75.000,00			75.638,07	1.686.647,69	2.812.285,76
	Kenmerk:	RIF17012 / 1190675	SBA-015936			999101 / 1003231					
4)	RIF 17015 Campus Technische Installaties	1.040.735,00	75.000,00			130.000,00			148.850,72	1.781.995,70	3.176.581,42
	Kenmerk:	RIF17015 / 1190457	SBA-015927			999376 / 1569679					
5)	RIF 18003 House of digital	1.227.444,35	46.029,16			55.235,00		92.672,05	112.371,30	2.594.739,00	4.128.490,86
	Kenmerk:	RIF18003 / 1359107	SBA-015939			1144554 / 1168695					
6)	RIF 19020 House of Aviation	496.378,84	30.040,27	40.000,00		26.034,90	40.053,69	41.372,74	233.341,15	1.023.099,17	1.930.320,76
	Kenmerk:	RIF19020 / 560052882	SBA-026805	2019/00280 + 2020/00232 + 2021/00211		1267945 / 1671217	2767757				
7)	RIF 19025 Urban Sport Trainer	266.797,75							115.261,69	419.135,00	801.194,44
	Kenmerk:	RIF19025 / 560056038									
8)	RIF 20007 Talentontwikkeling Amsterdam	540.213,22	93.440,00						0,00	702.436,66	1.336.089,88
	Kenmerk:	560071933	SBA-025823								
9)	RIF 21006 Buurtverbinding	59.826,00	13.983,53						22.338,17	83.329,50	179.477,20
	Kenmerk:	560095834	SBA-025823								
10)	MBO RIF 18014 Lelytalent	986.917	25.129	660.543					82.606	1.171.723	2.926.919
	Kenmerk:	1361398	SBA-015938	2018/00275							
11)	MBO RIF 19005 Talent W&T	663.600	21.511	30.000	3.275	17.704		3.541	28.974	558.596	1.327.200
	Kenmerk:	560052911	SBA-019614	2019/00264 + 2020/00230 + 2021/00217 + 2021/00210	68621	1310504/1320748					
12)	MBO RIF 19027 Circulaire Reg Economie	802.794	36.540	140.000			97.441		65.445	463.368	1.605.588
	Kenmerk:	560056044	SBA-021669	2019/00263 + 2019/00273 + 2020/00232 + 2020/00269 + 2021/00212 + 2021/00216			2440304				

¹³⁾ Voor de Regionale aanpak VSV 2020/2024 ROCvA wordt het aandeel van ROC van Amsterdam (contactschool) afzonderlijk getoond.

¹⁴⁾ De partners hebben in het huidige verslagjaar de bestedingen over periode 1-8-2020 t/m 31-12-2021 bij de contactschool verantwoord. De bestedingen over de resterende looptijd zullen telkens per kalenderjaar worden verantwoord. De nog te besteden positie van de partners maakt geen deel uit van de exploitatie van het ROCvA en is derhalve niet opgenomen als saldo.

¹⁵⁾ Voor de Regionale aanpak VSV 2020/2024 ROCvF wordt het aandeel van ROC van Flevoland (contactschool) afzonderlijk getoond.

¹⁶⁾ De partners hebben in het huidige verslagjaar de bestedingen over periode 1-8-2020 t/m 31-12-2021 bij de contactschool verantwoord. De bestedingen over de resterende looptijd zullen telkens per kalenderjaar worden verantwoord. De nog te besteden positie van de partners maakt geen deel uit van de exploitatie van het 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	
Zetterij 8 Amstelveen	
Kop Zuidas Europaboulevard Amsterdam	
Amsterdam Noord	
Totaal	120.483

Daarnaast hanteert de ING-bank als financieringsvoorwaarde dat het gemiddelde resultaat over het boekjaar en de volgende 5 prognosejaren positief dient te zijn.

Ministerie van OCW

Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO, zoals Stichting VOvA, is het op basis van artikel 5 van de (Gewijzigde) Regeling "Onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs" (kenmerk WJZ-2005/54063802 en kenmerk VO/F -2006/1769) toegestaan een vordering op te nemen op het ministerie van OCW. Hiervan is geen gebruik gemaakt.

De vordering op het ministerie van OCW is ter hoogte van de op dat moment bestaande schuld aan het personeel in verband met:

- de tot en met december opgebouwde bruto vakantieanspraken;
- de over de maand december door het bevoegd gezag verschuldigde afdracht pensioenpremies en loonheffing verbonden salarisbetalingen op grond van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

De vordering bedraagt op 31 december 2021 € 2.735.126.

Bij de oprichting van de onderwijsinstelling ROCvA in 1997 ontstond een vordering op het ministerie van OCW voor loonheffing en pensioenpremies van ABP. De vordering zal worden ontvangen bij het opheffen van de Stichting en bedraagt € 1.397.000.

De vordering van onderwijsinstelling ROCvF op het Ministerie van OCW welke is ontstaan bij de invoering van de lumpsum bekostiging in 1991 is niet in de balans opgenomen aangezien deze pas wordt uitgekeerd na opheffing van de instelling. De vordering bedraagt € 191.000.

Meerjarige financiële verplichtingen

Langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen zijn aangegaan inzake huur en operationele leasing. De kosten die hieruit voortvloeien worden lineair over de contractperiode in de staat van baten en lasten verwerkt. De verplichtingen en de resterende looptijd hiervan kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Huurverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-21	31-dec-20
Niet langer dan 1 jaar	€ 1.759	€ 1.909
Tussen 1 en 5 jaar	€ 3.725	€ 3.044
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 5.484	€ 4.953

Leaseverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-21	31-dec-20
Niet langer dan 1 jaar	€ 28	€ 36
Tussen 1 en 5 jaar	€ 39	€ 66
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 67	€ 102

De toekomstige leaseverplichtingen betreffen leasebetalingen. In de staat van baten en lasten is € 48.000 verantwoord als leasekosten.

Investeringsverplichtingen

De organisatie is investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 0,3 miljoen (2020: € 3,2 miljoen) inzake de renovatie van MBO College Hilversum.

In oktober 2020 is een samenwerking aangegaan met het Da Vinci College via HBO Drechtsteden. Voor de participatie van ROCvA-F in HBO Drechtsteden heeft ROCvA-F € 1 miljoen in HBO Drechtsteden gestort in 2021. In 2022 stelt ROCvA maximaal € 400 K beschikbaar in de verdere ontwikkelingskosten.

Garanties

ROCvA-F heeft zich garant gesteld jegens de Stichting Waarborgfonds BVE voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage indien laatstgenoemde niet aan zijn borgstellingsverplichtingen kan voldoen.

ROCvA-F heeft garanties afgegeven uit hoofde van huurverplichtingen en betalingsgaranties voor in totaal € 158.279 (2020: € 158.279).

De onderwijsinstelling ROCvF heeft contra garanties afgegeven uit hoofde van financieringsovereenkomsten voor totaal € 11,3 miljoen. Het betreft de volgende garanties:

Afgegeven aan (bedragen x € 1.000)	Kredietinstelling	Bedrag
Gemeente Almere	Bank Nederlandse Gemeenten	8.168
Gemeente Almere	Nederlandse Waterschap bank	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)	2021	Begroting	2020
Rijksbijdrage BVE	277.483	257.085	254.524
Rijksbijdrage VO	30.337	29.065	29.889
Rijksbijdrage VAVO	8.267	7.620	7.554
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	616	-	-
Additionele middelen	76.613	70.312	55.485
Vergoeding wachtgelden	8.755	8.560	7.792
	402.071	372.642	355.244
Additionele middelen			
Geoomerkte OCW subsidies	7.047	13.892	5.869
Niet geoomerkte OCW subsidies	69.566	56.420	49.616
Stand per 31 december	76.613	70.312	55.485

In 2021 zijn ten opzichte van 2020 hogere rijksbijdragen gerealiseerd vanuit de basisbekostiging voor het de mbo-colleges en VOvA. Daarnaast kan de stijging worden verklaard doordat er meer coronasubsidies en NPO-middelen zijn ontvangen.

De hogere Rijksbijdragen ten opzichte van de begroting zijn 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)	2021	Begroting	2020
Gemeentelijke bijdragen educatie	2.164	2.108	5.376
Overige trajecten en bijdragen	7.772	7.771	9.247
	9.936	9.879	14.623

In 2020 zijn hogere baten gerealiseerd ten opzichte van 2021 door de ontvangen EFRO-subsidie in 2020 voor NexTechnician. De hogere baten in 2021 ten opzichte van de begroting worden verklaard door diverse subsidieprojecten die niet begroot zijn, waaronder Zorg in de Wijk Flevoland en House of Digital provincie Flevoland. De gerealiseerde baten worden gedempt als gevolg van de reorganisatie van het bedrijfsonderdeel Educatie.

De verantwoorde baten gemeentelijke bijdragen educatie (€ 2,2 miljoen) onder de rubriek overige overheidsbijdragen hebben betrekking op contracten (€ 1,5 miljoen) en WEB gelden (€ 0,7 miljoen). Van de contracten heeft € 1,0 miljoen betrekking op Inburgering en € 0,5 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. Ook van de WEB gelden zijn alle bedragen voldaan en staan er geen bedragen meer open ter beoordeling.

Van het totale bedrag aan overige trajecten en bijdragen (€ 7,8 miljoen) onder rubriek overige overheidsbijdragen is een bedrag van € 2,3 miljoen reeds vastgesteld. Van het resterende bedrag van € 5,5 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 2022 of in latere jaren aan de subsidieverstrekker worden verantwoord.

11 College-, cursus-, les- en examengelden

College-, cursus-, les- en examengelden (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Cursusgelden sector MBO	-385	-	729
	-385	-	729

De afwijking van 2021 ten opzichte van 2020 wordt verklaard doordat compensatie wettelijk cursusgeld heeft plaatsgevonden onder de rubriek Rijksbijdragen OCW.

12 Baten uit werk in opdracht van derden

Baten werk in opdracht van derden (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Contractonderwijs Gooi- & Vechtstreek	68	70	62
Horeca, Kapper- en nagelverzorging	268	225	159
Gezondheidszorg	961	633	621
Techniekonderwijs	317	291	437
Overig	276	96	553
	1.890	1.315	1.832

De hogere baten in 2020 betroffen een opgenomen vordering van MBO College Almere voor overname van ROC TOP-studenten. Doordat de baten uit werk in opdracht van derden conservatief begroot zijn, is een hoger resultaat behaald.

13 Overige baten

Overige baten (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Verkoop beroepspraktijkvorming en kantines	1.167	1.035	1.082
Detachering personeel	1.238	957	1.034
Verhuuropbrengsten	393	428	596
Vrijval egalisatierekening investeringsbijdragen	106	106	106
Deelnemersbijdragen	1.075	1.806	2.197
Overige Baten	4.060	1.577	3.348
	8.039	5.909	8.363

Door een afwikkeling van een langlopende vordering van de Korte Ouderkerkerdijk bij de gemeente Amsterdam zijn de overige baten hoger uitgevallen ten opzichte van de begroting. Daarnaast zijn de overige baten hoger uitgevallen ten opzichte van de begroting door compensatie van coronamiddelen voor het bedrijfsonderdeel Educatie, een verrekening van de Naaldwijkstraat met Inholland en doordat er conservatief begroot is.

14 Personeelslasten

Personeelslasten (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Lonen en salarissen	212.970	204.232	198.538
Sociale lasten	28.625	26.685	25.975
Pensioenpremies	35.633	34.282	30.788
Personeel niet in loondienst	17.500	10.197	15.019
Dotaties / vrijval personele voorzieningen	1.222	6.461	6.810
Overige personele lasten	15.334	22.520	12.482
Af: uitkeringen (AAW, USZO en ID-banen)	-2.169	-430	-1.496
	309.115	303.947	288.116

De lonen en salarissen zijn gestegen ten opzichte van 2020 en de begroting als gevolg van een hogere inzet van interne bezetting, dankzij Coronasubsidies en NPO-middelen. De realisatie van de lonen en salarissen worden deels gedempt ten opzichte van de begroting, doordat bij college Almere een verschuiving van interne- naar externe inzet heeft plaatsgevonden. De inzet van RIF subsidies is begroot onder lonen en salarissen en gerealiseerd onder de post overige personele lasten.

De post personeel niet in loondienst is ten opzichte van 2020 gestegen door de extra coronasubsidies en NPO-middelen. Dit verklaart tevens de hogere realisatie ten opzichte van de begroting.

De daling van de post dotaties/vrijval personele voorzieningen ten opzichte van 2020 is met name het gevolg van de dotatie in 2020 ten behoeve van de reorganisatievoorziening en de vrijval van deze voorziening in 2021. Daarnaast wordt deze daling verklaard door een vrijval van de voorziening WGA. De vrijval van de voorziening ten behoeve van de reorganisatie van het bedrijfsonderdeel Educatie en de vrijval van de voorziening WGA verklaren tevens de afwijking van de realisatie ten opzichte van de begroting.

De hogere gerealiseerde overige personele lasten ten opzichte van 2020 kunnen voornamelijk worden verklaard door de coronasituatie in 2020. Hierdoor zijn in 2020 minder kosten voor scholing gemaakt en zijn er meer bijeenkomsten (verblijfskosten) voor personeel geweest. Ook is er voor RIF-projecten een hogere personele inzet geweest.

De afwijking ten opzichte van de begroting wordt verklaard doordat in de begroting onder de overige personele lasten een reservering opgenomen is voor de personele inzet op corona gerelateerde subsidies. In de realisatie zijn deze kosten op de salarislaster en externe inhuur verantwoord. Daarnaast kan de positieve afwijking worden verklaard doordat de dotatie reservering vakantiedagen/vakantiegeld niet worden begroot en de begrote BIC lasten verantwoord zijn onder de rubriek overige instellingslasten.

De post uitkeringen is conservatief ingeschat ten tijde van het begrotingsproces.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2021 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige jaren 3.565 (2020: 3.391), allen werkzaam in Nederland.

De onderverdeling naar de verschillende personeelscategorieën is als volgt:

- Onderwijspersoneel	2.524
- Direct onderwijsondersteunend	644
- Indirect onderwijsondersteunend	347
- Directie en management	50
	3.565

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) en de onderwijsinstellingen waarvan zij direct of indirect het bestuur vormt. Het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 voor onderwijsinstelling ROC van Amsterdam € 209.000 en voor onderwijsinstelling ROC van Flevoland € 177.000.

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
- G.J.M. Allard, lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam –Flevoland.

De salariskosten van E.C.M. de Jaeger, G. Vreugdenhil en G.J.M. Allard zijn opgenomen in de jaarrekening van Stichting ROC van Amsterdam – Flevoland. De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur wordt bepaald door de Raad van Toezicht. De leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht worden aangemerkt als topfunctionarissen voor onderwijsinstellingen ROC van Amsterdam en ROC van Flevoland (de bezetting van de Raad van Toezicht van onderwijsinstelling ROCvA is identiek aan de bezetting van de Raad van Toezicht van ROCvF). Er is geen sprake van interim-topfunctionarissen. In onderstaande tabel wordt de WNT-bezoldiging van de topfunctionarissen toegelicht.

Gegevens 2021 bedragen x € 1	E.C.M. de Jaeger	G. Vreugdenhil	G. Allard
Functiegegevens	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
<i>Subtotaal</i>	<i>205918</i>	<i>205918</i>	<i>195647</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	205918	205918	205918
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	205918	205918	195647
Het bedrag van de overschrijding, en	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.

Gegevens 2020 bedragen x € 1	E.C.M. de Jaeger	G. Vreugdenhil	G. Allard	R.C.A. Wilcke
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Vice voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/01
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	178374	178275	154207	15131
Beloningen betaalbaar op termijn	21531	21630	20783	1801
<i>Subtotaal</i>	<i>199905</i>	<i>199905</i>	<i>174990</i>	<i>16932</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	199905	199905	199905	16932
Bezoldiging	199905	199905	174990	16932

De vergelijkende cijfers 2020 zijn aangepast. Op basis van een brief van de Inspectie van het Onderwijs d.d. 29 juli 2021 heeft Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland besloten de bezoldiging over 2020 van haar bestuurders aan te passen. In augustus 2021 heeft een verrekening met de bestuurders plaatsgevonden: een verlaging van het bruto bedrag met € 1.095,- bij de heer de Jaeger en bij de heer Vreugdenhil. Bij de heer Wilcke is een bruto bedrag van € 93,- gecorrigeerd.

Per 1 januari 2017 is aangevangen met de afbouw van de bezoldiging van de topfunctionarissen op basis van het overgangsrecht, naar de geldende WNT-norm. De afbouw is bepaald met inachtneming van de Beleidsregels WNT. Het toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt voor onderwijsinstelling ROC van Amsterdam € 209.000 behorende bij bezoldigingsklasse G en voor onderwijsinstelling ROC van Flevoland € 177.000 behorende bij bezoldigingsklasse E.

Verantwoordingsonderdeel	Onderwijsinstelling ROC van Amsterdam	Onderwijsinstelling ROC van Flevoland
Bezoldigingsklasse	G	E
Complexiteitspunten - baten	10	6
Complexiteitspunten - studenten etc.	5	3
Complexiteitspunten - onderwijssectoren	5	5

De inzet van de RvB leden is voor 85% toegerekend aan de onderwijsinstelling ROC van Amsterdam en voor 15% aan onderwijsinstelling ROC van Flevoland.

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
- M.S. Menéndez, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam –Flevoland

- B.M. Kievits, Vice-voorzitter 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
- M.Q.E. van Bruggen, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam –Flevoland

Gegevens 2021 bedragen x € 1						
Functiegegevens	R.H.M. Etno - Wensing Voorzitter RvT 01/01 - 31/12	K. Baldepersad Tewarie Lid RvT 01/01 - 31/12	D.J. Elders Lid RvT 01/01 - 31/12	M.Q.E. van Bruggen Lid RvT 01/01 - 31/12	S. Mendez Lid RvT 01/01 - 31/12	B. Kievits Lid RvT 01/01 - 31/12
Aanvang en einde functievervulling in 2021						
Bezoldiging						
Bezoldiging	28215	18810	18810	18810	18810	18810
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30888	20592	20592	20592	20592	20592
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	28215	18810	18810	18810	18810	18810
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.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020 bedragen x € 1						
Functiegegevens	R.H.M. Etno - Wensing Voorzitter RvT 01/01 - 31/12	K. Baldepersad Tewarie Lid RvT 01/01 - 31/12	D.J. Elders Lid RvT 01/01 - 31/12	M.Q.E. van Bruggen Lid RvT 01/01 - 31/12	S. Mendez Lid RvT 01/01 - 31/12	B. Kievits Lid RvT 01/01 - 31/12
Aanvang en einde functievervulling in 2020						
Bezoldiging						
Bezoldiging	27133	18089	18089	18089	18089	18089
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29986	19991	19991	19991	19991	19991

15 Afschrijvingen op materiële vaste activa

Afschrijvingen op materiële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Bedrijfsgebouwen en terreinen	12.949	13.884	12.720
Vervroegde afschrijvingskosten-Gebouwen	2.007	-	-
Andere vaste bedrijfsmiddelen	5.705	5.111	4.686
Vervroegde afschrijvingskosten-Andere vaste bedrijfsmiddelen	281	-	-
	20.942	18.995	17.406

De stijging van de afschrijvingslasten ten opzichte van de begroting en realisatie wordt verklaard door de afschrijving van de Buiksloterweg bij het VOvA en door diverse vervroegde afschrijvingen van de dienst Huisvesting & Inkoop en diverse mbo-colleges.

16 Huisvestingslasten

Huisvestingslasten (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Huur- en servicekosten	5.288	4.700	5.325
Energie en water	3.394	3.557	3.234
Schoonmaakkosten	6.296	6.271	6.365
Klein onderhoud en reparatie	5.847	4.621	4.395
Belastingen en heffingen	1.436	1.530	1.518
Verzekeringen	252	285	266
Beveiligingskosten	1.644	1.143	1.189
Overige huisvestingslasten	3.430	2.163	2.793
	27.587	24.270	25.085

De stijging van kosten van klein onderhoud en reparatie ten opzichte van de begroting en 2020 houden verband met correctief onderhoud bij de dienst Huisvesting & Inkoop, zoals herstel van zonweringen. De hogere overige huisvestingslasten ten opzichte van de begroting zijn ontstaan door de verrekening van de Naaldwijkstraat, zoals tevens vermeldt onder de post overige baten.

17 Overige instellingslasten

Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Administratie en beheer	2.730	2.450	3.279
Contributies en lidmaatschappen	1.788	1.581	1.676
Accountants- en advieskosten	5.865	8.289	5.583
PR, marketing en communicatie	3.433	3.127	2.772
Klein inventaris en apparatuur	6.971	6.561	6.812
Leer- en hulpmiddelen, kosten bpv en kantines alsmede materiële lasten project	21.017	19.775	16.038
Reis- en verblijfkosten	-	-	-
Dotatie overige voorzieningen	415	196	608
Overige instellingslasten	2.469	2.319	970
	44.688	44.298	37.738

De afwijkingen van 2021 ten opzichte van de begroting en 2020 kunnen grotendeels verklaard worden door:

- Vertraging en uitstel van onderwijsactiviteiten als gevolg van de coronapandemie. Hierdoor is in 2020 minder aan leer- en hulpmiddelen besteedt. Door de subsidies ten behoeve van inhaal- en ondersteuningsprogramma's kon er ten opzichte van de begroting meer worden uitgegeven aan leer- en hulpmiddelen.
- 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, het samenwerkingsverband en doordat personele inzet van RIF projecten onder accountants- en advieskosten zijn begroot, maar gerealiseerd zijn onder overige personele lasten.

Accountantshonorarium

De volgende honoraria van PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. zijn ten laste gebracht van de stichting, haar dochtermaatschappijen en andere maatschappijen die zij consolideert.

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
2020 (bedragen x € 1.000)	PWC Accountants	PWC overig	Totaal PWC
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2020	42	-	42
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2020	331	-	331
Andere controleopdrachten	94	-	94
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-	-
Andere niet-controlediensten	150	-	150
	617	-	617

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)	2021	Begroting	2020
Financiële baten			
Overige rentebaten	-	-	-
Financiële lasten			
Rente langlopende leningen	-3.286	-3.399	-3.595
Overige financiële lasten	-	-	-
Saldo financiële baten en lasten	-3.286	-3.399	-3.595

De financiële baten en lasten zijn in lijn met de begroting. De positieve afwijking ten opzichte van het voorgaande jaar wordt verklaard door lagere rentetarieven.

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 2021.

21 Segmentatie naar onderwijssoorten

Baten	x € 1.000 BVE	x € 1.000 VO	x € 1.000 Overig	x € 1.000 Totaal
Rijksbijdragen	363.135	38.936	-	402.071
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	8.441	1.495	-	9.936
College-, cursus-, les- en examengelden	-384	-1	-	-385
Baten in opdracht van derden	1.890		-	1.890
Overige baten	7.528	511	-	8.039
<u>Totaal baten</u>	<u>380.610</u>	<u>40.941</u>	<u>-</u>	<u>421.551</u>
Lasten				
Personeelslasten	278.491	30.624	-	309.115
Afschrijvingen	19.277	1.665	-	20.942
Huisvestingslasten	24.772	2.815	-	27.587
Overige lasten	40.832	3.856	-	44.688
<u>Totaal lasten</u>	<u>363.372</u>	<u>38.960</u>	<u>-</u>	<u>402.332</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>	<u>17.238</u>	<u>1.981</u>	<u>-</u>	<u>19.219</u>
Financiële baten en lasten	-3.314	-		-3.314
Belastingen				-
Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen	24		-	24
<u>Totaal resultaat</u>	<u>13.948</u>	<u>1.981</u>	<u>-</u>	<u>15.929</u>

7 Enkelvoudige balans per 31 december

(na voorstel resultaatbestemming)

Activa		31-12-2021	31-12-2020
(bedragen x € 1.000)			
Vaste activa			
Materiële vaste activa			
Bedrijfsgebouwen en terreinen	22	219.080	229.692
Andere vaste bedrijfsmiddelen	22	15.135	14.810
Niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa	22	915	915
Activa in uitvoering en vooruitbetalingen	22	1.099	-1.919
		236.229	243.498
Financiële vaste activa			
Deelnemingen	23	5.695	5.671
Overige vorderingen	23	545	520
		6.240	6.191
Totaal vaste activa		242.469	249.689
Vlottende activa			
Voorraden			
Vorderingen			
Debiteuren	24	6.888	6.530
Deelnemers/cursisten	24	467	840
Overige vorderingen en overlopende activa	24	2.629	4.993
		9.984	12.363
Liquide middelen	25	80.240	61.104
Totaal vlottende activa		90.224	73.467
Totaal activa		332.693	323.156

Passiva		31-12-2021	31-12-2020
(bedragen x € 1.000)			
Eigen vermogen			
Algemene reserve	26	111.728	103.104
Herwaarderingsreserve	26	270	270
Bestemmingsreserves privaat	26	5.694	5.670
Bestemmingsreserves publiek	26	<u>32.320</u>	<u>27.017</u>
		150.012	136.061
Voorzieningen			
Voorziening voor personele verplichtingen	27	<u>20.343</u>	<u>25.479</u>
		20.343	25.479
Langlopende schulden			
Leningen kredietinstellingen	28	<u>78.969</u>	<u>83.728</u>
		78.969	83.728
Kortlopende schulden			
Aflossingsverplichtingen	28	4.759	4.741
Crediteuren		7.298	6.820
Rekening courant deelnemingen en gelieerde maatschappijen	29	5.492	5.308
Belastingen en premies sociale verzekeringen	29	12.454	11.807
Pensioenen	29	3.699	3.157
Overige schulden en overlopende passiva	29	<u>49.667</u>	<u>46.055</u>
		83.369	77.888
Totaal passiva		<u><u>332.693</u></u>	<u><u>323.156</u></u>

8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2021

(bedragen x € 1.000)

		2021	Begroting 2021	2020
Baten				
Rijksbijdragen OCW	30	363.135	338.666	320.483
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	31	8.441	8.643	12.684
College-, cursus-, les- en examengelden	32	-384	0	729
Baten werk in opdracht van derden	33	1.890	1.315	1.832
Overige baten	34	7.528	5.373	7.908
Totaal baten		380.610	353.997	343.636
Lasten				
Personeelslasten	35	278.491	274.405	257.814
Afschrijvingen	36	19.277	18.324	16.731
Huisvestingslasten	37	24.772	21.652	22.509
Overige instellingslasten	38	40.832	40.482	33.276
Totaal lasten		363.372	354.863	330.329
Saldo baten en lasten		17.238	-866	13.307
Financiële baten	39	0	0	0
Financiële lasten	39	-3.314	-3.399	-3.625
		-3.314	-3.399	-3.625
Resultaat voor belastingen		13.924	-4.265	9.682
Belastingen		0	0	0
Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen		24	0	23
Nettoresultaat		13.948	-4.265	9.705
Resultaatbestemming				
<i>Toevoeging/onttrekking aan:</i>				
Algemene reserve		8.621	-4.265	6.019
Bestemmingsreserve privaat		24	-	23
Bestemmingsreserve publiek *		5.303	-	3.663
		13.948	-4.265	9.705

* in verband met bekleemde baten met geormerkte besteding in 2022 en verder

9 Toelichting behorende tot de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten 2021

Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2021 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, met uitzondering van:

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 € 11,3 miljoen bedraagt.

10 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2021

22 Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa in 2021 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	389.448	130.028	915	-1.919	518.472
Cumulatieve afschrijvingen	-159.756	-115.218	-	-	-274.974
Boekwaarde per 1 januari 2021	229.692	14.810	915	-1.919	243.498
Investerings	876	5.897	-	5.235	12.008
Desinvesteringen	-2.835	-794	-	-	-3.629
Afschrijvingen op desinvesteringen	1.709	553	-	-	2.262
Ingebruikname	2.217	-	-	-2.217	-
Afschrijvingen	-12.579	-5.331	-	-	-17.910
Boekwaarde per 31 december 2021	219.080	15.135	915	1.099	236.229
Aanschafwaarde	389.706	135.131	915	1.099	526.851
Cumulatieve afschrijvingen	-170.626	-119.996	-	-	-290.622
Boekwaarde per 31 december 2021	219.080	15.135	915	1.099	236.229

Onder de gebouwen en terreinen zijn activa opgenomen voor een bedrag van € 11,8 miljoen (2020: € 12,1 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 34 tot 47 jaar.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom is ongeveer € 208,1 miljoen (peildatum 1 januari 2020). De taxatiewaarde bij gecontinueerd gebruik voor het onderwijs is bepaald op € 223 miljoen (taxatierapport januari 2020).

De verzekerde waarde van de gebouwen is ongeveer € 442,9 miljoen. Voor een deel van de panden die in 2012 nieuw zijn opgeleverd zijn in dit bedrag de verzekerde waarden van de VvE's opgenomen. Het ROCvA-deel moet voor een deel van deze panden nog worden bepaald.

De daling van de materiële vaste activa is met name het gevolg van afschrijvingen die in mindere mate gecompenseerd zijn door nieuwe investeringen voor o.a. Hilversum Arena Boulevard, Airport Opaallaan, Duurzaamheid, reguliere MJOP en investeringen door de onderwijseenheden.

Zoals tevens vermeld onder de 'Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen' is de organisatie investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 0,3 miljoen (2020: € 3,5 miljoen) inzake de renovatie van MBO College Hilversum.

23 Financiële vaste activa

Deelnemingen in groepsmaatschappijen

De deelneming in groepsmaatschappijen betreft de geconsolideerde cijfers van de 100% deelneming het 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.

	2021
Deelnemingen (bedragen x € 1.000)	5.624
Stand per 1 januari	5.671
Resultaat boekjaar	24
Stand per 31 december	5.695

ROCA Contractonderwijs Holding B.V. heeft het boekjaar 2021 afgesloten met een positief resultaat na belastingen van € 24.408,-. De baten van € 28.776,- betreffen de rentevergoeding op de vordering op stichting ROC van Amsterdam-Flevoland waarvoor een rentevergoeding wordt ontvangen. De lasten van € 4.368,- bestaan uit bankkosten en uit belastingen.

Overzicht verbonden partijen

Het overzicht van de verbonden partijen is onderstaand opgenomen:

				Eigen vermogen	Resultaat	Art 2:403	Deelname	Consolidatie
Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	31-12-2021	jaar 2021	Ja/Nee	%	Ja/Nee
(bedragen x EUR 1.000)								
ROCA Contractonderwijs Holding	B.V.	Amsterdam	1	5.695	24 Nee		100	Ja (100%)
Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam	Stichting	Amsterdam	1	6.827	1.981 Nee		N.v.t.	Ja (100%)
Stichting Luchtvaart Community Schiphol	Stichting	Schiphol	3	263	-8 Nee		N.v.t.	Nee
Fini van Feggelenfonds	Stichting	Amsterdam	4	2.425	364 Nee		N.v.t.	Nee
Stichting Testjeleefstijl.nu	Stichting	Nijmegen	4	96	1 Nee		N.v.t.	Nee
Stichting House of Hospitality	Stichting	Amsterdam	4	0	0 Nee		N.v.t.	Nee
HBO Drechtsteden	Stichting	Dordrecht	1	-1.365	-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.

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.

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.

Overige vorderingen

Overige vorderingen (bedragen x € 1.000)	2021	2020
Waarborgsommen	545	520
Stand per 31 december	545	520

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)	2021	2020
Diverse gemeenten	4.614	4.060
Ministerie OC&W	16	-
Overige debiteuren	2.415	2.736
Af: voorziening voor oninbaarheid	-157	-266
Stand per 31 december	6.888	6.530

Het verschil tussen 2021 en 2020 wordt verklaard door stijging van de debiteurenpositie op het Ministerie OCW en gemeenten.

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

(bedragen x € 1.000)	2021	2020
Stand per 1 januari	266	221
Dotatie ten laste van exploitatie	48	131
Onttrekkingen	-157	-86
Stand per 31 december	157	266

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

Deelnemers/cursisten (bedragen x € 1.000)	2021	2020
Nominale vordering	1.165	1.828
Af: voorziening voor oninbaarheid deelnemers	-698	-988
Stand per 31 december	467	840

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

(bedragen x € 1.000)	2021	2020
Stand per 1 januari	989	887
Dotatie ten laste van / vrijval ten gunste van de exploitatie	370	413
Onttrekkingen	-661	-312
Stand per 31 december	698	988

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)	2021	2020
Vooruitbetaalde kosten	2.266	2.341
Overige	363	2.652
Stand per 31 december	2.629	4.993

De daling van de overige vorderingen en overlopende activa is het gevolg van een afname van nog te ontvangen bedragen (circa 1,8 miljoen in 2020).

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)	2021	2020
Tegoeden op bankrekeningen	80.226	61.080
Kasmiddelen	14	24
Stand per 31 december	80.240	61.104

Van de tegoeden op de bankrekeningen is een bedrag ad € 15.000,- ondergebracht bij SimplifiedCard ten behoeve van debet cards.

De stijging liquide middelen is met name het gevolg van positieve resultaten 2021 van de instellingen ROCvA, ROCvF en VOVA (inclusief NPO-middelen VOVA waarvoor een bestemmingsreserve is gevormd en inclusief non-cash lasten in het resultaat waaronder afschrijvingslasten) en overige reeds ontvangen en nog niet uitgegeven overlopende posten.

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 2021 en 2020 is als volgt:

2021 (bedragen x € 1.000)	Algemene reserve	Herwaarderings-reserve	Bestemmings-reserve privaat	Bestemmings-reserve publiek	Totaal
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

2020 (bedragen x € 1.000)	Algemene reserve	Herwaarderings-reserve	Bestemmings-reserve privaat	Bestemmings-reserve publiek	Totaal
Stand per 1 januari 2020	97.085	270	5.647	23.354	126.356
Mutaties in het boekjaar					
Voorstel bestemming resultaat 2020	6.019	-	23	3.663	9.705
Stand per 31 december 2020	103.104	270	5.670	27.017	136.061

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 € 27,0 miljoen eind 2020. Gedurende 2021 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 en versnelde digitalisering van het onderwijs als gevolg van de coronacrisis;
- Extra inzet in de onderwijsteams voor onder andere voorfinanciering van groei in studentenaantallen;
- Uitvoering van (strategische) huisvestingsplannen.

Als gevolg van de coronacrisis zijn gedeeltelijk andere prioriteiten gesteld ten aanzien geplande activiteiten en uitgaven. Gedeeltelijk zijn activiteiten en inzet van de bestemmingsreserves doorgeschoven naar volgende jaren. Voor zover de onderwijsonderdelen positieve verschillen hebben gerealiseerd in de reguliere activiteiten ten opzichte van de begroting, zijn deze verschillen toegevoegd aan de bestemmingsreserves van de onderdelen. De bestemmingsreserves zijn per saldo in 2021 toegenomen naar in totaal € 25,3 miljoen.

De bestemmingsreserves (publiek) staan volledig ter beschikking van de mbo-colleges en overige organisatieonderdelen en hebben een meerjarig karakter. De mbo-colleges en overige organisatieonderdelen hebben bestemmingen voor deze middelen gepland voor 2022 en verdere jaren. 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);
- Teamspecifieke investeringen;
- Voorfinanciering van de groei van studentenaantallen en
- Strategische huisvestings- en renovatieplannen en verduurzaming.

‘Herstellen en te versnellen’ is het overkoepelende uitgangspunt bij de geplande inzet van de bestemmingsreserves in de komende jaren. Het herstel is gerelateerd aan de coronapandemie. De nasleep en effecten hiervan vergen nog meerdere jaren aandacht en aanvullende inzet van middelen. Het versnellen is gerelateerd aan de verwezenlijking van de strategische doelen van de organisatie en onderwijsseenheden. Forse inzet is verwacht voor de jaren 2022 (€ 11,3 miljoen), 2023 (€ 11,9 miljoen) en 2024 (€ 4,4 miljoen), zoals ook is toegelicht in de meerjarenbegroting in de continuïteitsparagraaf. De inzet van deze middelen heeft impact op de solvabiliteit en de liquiditeitspositie. De komende jaren

zal de ontwikkeling van deze ratio's nauwgezet gemonitord worden in relatie tot de eigen normeringen alsook tot de normeringen van de Inspectie van de Onderwijs.

De bestemmingsreserve privaat staat ter beschikking voor private activiteiten.

Gedurende het boekjaar zijn geen bestemmingsfondsen ontstaan.

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 2021 enkelvoudig	€ 150.012
Eigen vermogen 31 december 2021 VOvA	€ 6.825
Eigen vermogen 31 december 2021 geconsolideerd	€ 156.837
Resultaat 2021 enkelvoudig	€ 13.948
Resultaat 2021 VOvA	€ 1.981
Resultaat 2021 geconsolideerd	€ 15.929

Voorstel tot resultaatbestemming

Het positieve (enkelvoudige) resultaat van het verslagjaar ad. € 13.948.000,- komt ten laste het eigen vermogen. Het bestuur heeft een voorstel gedaan voor de bestemming van het nettoresultaat over 2021 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	1.260	5.089	281	6.209	1.603	11.037	25.479
Dotatie/vrijval in de staat van baten en lasten	-67	278	-11	-261	321	474	734
Onttrekkingen	-945	-1.192	0	0	-98	-3.635	-5.870
Stand per 31 december 2021	248	4.175	270	5.948	1.826	7.876	20.343
Kortlopend deel < 1 jaar	248	839	270	922	128	3.056	5.463
Langlopend deel > 1 jaar	0	3.336	0	5.026	1.698	4.820	14.880

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:

(bedragen x € 1.000)	Krediet- instellingen
Stand per 1 januari 2021	83.728
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2022 gepresenteerd onder kortlopende schulden	-4.759
Stand per 31 december 2021	78.969

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	5.492	5.308
Stand per 31 december	5.492	5.308

Dit betreft de rekening-courant verhoudingen met ROCA Contractonderwijs Holding B.V. ad. € 5,7 miljoen (schuld), Stichting VOvA ad. € 0,2 miljoen (vordering). Over de rekening courant verhouding met ROCA Contractonderwijs Holding B.V. is 0,5% rente berekend (2020: 0,5%). Er is geen sprake van andere contractuele bepalingen.

Belastingen en premies sociale verzekeringen

Belastingen en premies sociale verzekeringen (bedragen x € 1.000)	2021	2020
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	12.454	11.807
Stand per 31 december	12.454	11.807

De loonheffing en premies sociale verzekeringen zijn in januari 2021 betaald.

Pensioenen	2021	2020
Pensioenen	3.699	3.157
Stand per 31 december	3.699	3.157

De pensioenen zijn in januari 2021 betaald.

Overige schulden en overlopende passiva

Overige schulden en overlopende passiva (bedragen x € 1.000)	2021	2020
Nog te betalen bedragen	12.491	8.892
Reservering vakantiegeld en -dagen	12.067	10.797
Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	163	354
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - bve	14.443	18.516
Vooruit ontvangen bedragen	376	550
Te betalen salarissen	221	21
Overige overlopende passiva	9.906	6.925
Stand per 31 december	49.667	46.055

De stijging van de *overige schulden en overlopende passiva* is het gevolg van onder andere overloop van EBN-middelen, middelen Kwaliteitsagenda, stijging reservering vakantiegeld en stijging nettosalarissen als gevolg van de uitruilregeling die in 2020 wegens de coronapandemie niet gebruikt kon worden.

Onder de rubriek *overige schulden en overlopende passiva* zijn subsidies voor een bedrag van € 8,2 miljoen opgenomen. Het vastgestelde bedrag van € 185.000,- zal in de opbrengsten van 2022 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

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 verplichtingen en de resterende looptijd hiervan kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Huurverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-21	31-dec-20
Niet langer dan 1 jaar	€ 1.759	€ 1.909
Tussen 1 en 5 jaar	€ 3.725	€ 3.044
Langer dan 5 jaar	€ 261	€ -
Totaal	€ 5.745	€ 4.953

Leaseverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-21	31-dec-20
Niet langer dan 1 jaar	€ 28	€ 36
Tussen 1 en 5 jaar	€ 39	€ 66
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 67	€ 102

De toekomstige leaseverplichtingen betreffen leasebetalingen. In de staat van baten en lasten is € 48.000 verantwoord als leasekosten.

Investeringsverplichtingen

De organisatie is investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 0,3 miljoen (2020: € 3,2 miljoen) inzake de renovatie van MBO College Hilversum.

In oktober 2020 is een samenwerking aangegaan met het Da Vinci College via HBO Drechtsteden. Voor de participatie van ROCvA-F in HBO Drechtsteden heeft ROCvA-F € 1 miljoen in HBO Drechtsteden gestort in 2021. In 2022 stelt ROCvA maximaal € 400 K beschikbaar in de verdere ontwikkelingskosten.

Garanties

De instelling 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 (2020: € 158.279).

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 2021

30 Rijksbijdragen OCW

Rijksbijdragen (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Rijksbijdrage BVE	277.483	257.385	254.526
Rijksbijdrage VAVO	8.267	7.620	7.554
Additionele middelen	68.631	65.101	50.612
Vergoeding wachtgelden	8.754	8.560	7.791
	363.135	338.666	320.483
Additionele middelen			
Geoordeelde OCW subsidies	7.047	13.892	5.869
Niet geoordeelde OCW subsidies	61.584	51.209	44.743
Stand per 31 december	68.631	65.101	50.612

In 2021 zijn ten opzichte van 2020 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 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)	2021	Begroting	2020
Gemeentelijke bijdragen educatie	2.164	2.108	5.376
Overige trajecten en bijdragen	6.277	6.535	7.308
	8.441	8.643	12.684

In 2020 zijn hogere baten gerealiseerd ten opzichte van 2021 door de ontvangen EFRO-subsidie in 2020 voor NexTechnician. De hogere baten in 2021 ten opzichte van de begroting worden verklaard door diverse subsidieprojecten die niet begroot zijn, waaronder Zorg in de Wijk Flevoland en House of Digital provincie Flevoland. De gerealiseerde baten worden gedempt als gevolg van de reorganisatie van het bedrijfsdeel Educatie.

De verantwoorde baten gemeentelijke bijdragen educatie (€ 2,2 miljoen) onder de rubriek overige overheidsbijdragen hebben betrekking op contracten (€ 1,5 miljoen) en WEB gelden (€ 0,7 miljoen). Van de contracten heeft € 1,0 miljoen betrekking op Inburgering en € 0,5 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. Ook van de WEB gelden zijn alle bedragen voldaan en staan er geen bedragen meer open ter beoordeling.

Van het totale bedrag aan overige trajecten en bijdragen (€ 6,3 miljoen) onder rubriek overige overheidsbijdragen is een bedrag van € 1,7 miljoen reeds vastgesteld. Van het resterende bedrag van € 4,6 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 2022 of in latere jaren aan de subsidieverstrekker worden verantwoord.

32 College-, cursus-, les- en examengelden

College-, cursus-, les- en examengelden (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Cursusgelden sector MBO	-384	-	729
	-384	-	729

De afwijking van 2021 ten opzichte van 2020 wordt verklaard doordat compensatie wettelijk cursusgeld heeft plaatsgevonden onder de rubriek Rijksbijdragen OCW.

33 Baten uit werk in opdracht van derden

Baten werk in opdracht van derden (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Contractonderwijs Gooi- & Vechtstreek	68	70	62
Horeca, Kapper- en nagelverzorging	268	225	160
Gezondheidszorg	961	633	621
Techniekonderwijs	317	291	437
Overig	276	96	552
	1.890	1.315	1.832

De hogere baten in 2020 betroffen een opgenomen vordering van MBO College Almere voor overname van ROC TOP-studenten. Doordat de baten uit werk in opdracht van derden conservatief begroot zijn, is een hoger resultaat behaald.

34 Overige baten

Overige baten (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Verkoop beroepspraktijkvorming en kantines	1.022	835	948
Detachering personeel	1.141	957	964
Verhuuropbrengsten	273	336	465
Vrijval egalisatierekening investeringsbijdragen	106	106	106
Deelnemersbijdragen	989	1.562	2.144
Overige Baten	3.996	1.577	3.281
	7.528	5.373	7.908

Door een afwijking van een langlopende vordering van de Korte Ouderkerkerdijk bij de gemeente Amsterdam zijn de overige baten hoger uitgevallen ten opzichte van de begroting. Daarnaast zijn de overige baten hoger uitgevallen ten opzichte van de begroting door compensatie van coronamiddelen voor het bedrijfs onderdeel Educatie, een verrekening van de Naaldwijkstraat met Inholland en doordat er conservatief begroot is.

35 Personeelslasten

Personeelslasten (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Lonen en salarissen	190.970	183.487	177.188
Sociale lasten	25.708	23.998	23.261
Pensioenpremies	31.964	30.829	27.471
Personeel niet in loondienst	17.067	8.679	13.776
Dotaties / vrijval personele voorzieningen	734	6.060	6.182
Overige personele lasten	13.993	21.596	11.243
Af: uitkeringen (AAW, USZO en ID-banen)	-1.945	-244	-1.307
	278.491	274.405	257.814

De lonen en salarissen zijn gestegen ten opzichte van 2020 en de begroting als gevolg van een hogere inzet van interne bezetting, dankzij Coronasubsidies en NPO-middelen. De realisatie van de lonen en salarissen worden deels gedempt ten opzichte van de begroting, doordat bij college Almere een verschuiving van interne- naar externe inzet heeft plaatsgevonden. De inzet van RIF subsidies is begroot onder lonen en salarissen en gerealiseerd onder de post overige personele lasten.

De post personeel niet in loondienst is ten opzichte van 2020 gestegen door de extra coronasubsidies en NPO-middelen. Dit verklaart tevens de hogere realisatie ten opzichte van de begroting.

De daling van de post dotaties/vrijval personele voorzieningen ten opzichte van 2020 is met name het gevolg van de dotatie in 2020 ten behoeve van de reorganisatievoorziening en de vrijval van deze voorziening in 2021. Daarnaast wordt deze daling verklaard door een vrijval van de voorziening WGA. De vrijval van de voorziening ten behoeve van de reorganisatie van het bedrijfsonderdeel Educatie en de vrijval van de voorziening WGA verklaren tevens de afwijking van de realisatie ten opzichte van de begroting.

De hogere gerealiseerde overige personele lasten ten opzichte van 2020 kunnen voornamelijk worden verklaard door de coronasituatie in 2020. Hierdoor zijn in 2020 minder kosten voor scholing gemaakt en zijn er meer bijeenkomsten (verblijfskosten) voor personeel geweest. Ook is er voor RIF projecten een hogere personele inzet geweest.

De afwijking ten opzichte van de begroting wordt verklaard doordat in de begroting onder de overige personele lasten een reservering opgenomen is voor de personele inzet op coronagerelateerde subsidies. In de realisatie zijn deze kosten op de salarislaster en externe inhuur verantwoord. Daarnaast kan de positieve afwijking worden verklaard doordat de dotatie reservering vakantiedagen/vakantiegeld niet worden begroot en de begrote BIC lasten verantwoord zijn onder de rubriek overige instellingslasten.

De post uitkeringen is conservatief ingeschat ten tijde van het begrotingsproces.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2021 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 3.208 (2020: 3.037), allen werkzaam in Nederland.

De onderverdeling naar de verschillende personeelscategorieën is als volgt:

- Onderwijspersoneel	2.239
- Direct onderwijsondersteunend	607
- Indirect onderwijsondersteunend	317
- Directie en management	45
	3.208

36 Afschrijvingen

Afschrijvingen op materiële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Bedrijfsgebouwen en terreinen	12.579	13.476	12.337
Vervroegde afschrijvingskosten-Gebouwen	1.126	-	-
Andere vaste bedrijfsmiddelen	5.331	4.848	4.394
Vervroegde afschrijvingskosten-Andere vaste bedrijfsmiddelen	241	-	-
	19.277	18.324	16.731

De stijging van de afschrijvingslasten ten opzichte van de begroting en realisatie wordt verklaard door diverse vervroegde afschrijvingen van de dienst Huisvesting & Inkoop en diverse mbo-colleges.

37 Huisvestingslasten

Huisvestingslasten (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Huur- en servicekosten	5.148	4.598	5.310
Energie en water	2.765	2.865	2.626
Schoonmaakkosten	5.409	5.333	5.342
Klein onderhoud en reparatie	5.093	4.129	3.775
Belastingen en heffingen	1.188	1.352	1.208
Verzekeringen	252	285	267
Beveiligingskosten	1.610	1.100	1.150
Overige huisvestingslasten	3.307	1.990	2.831
	24.772	21.652	22.509

De stijging van kosten van klein onderhoud en reparatie ten opzichte van de begroting en 2020 houden verband met correctief onderhoud bij de dienst Huisvesting & Inkoop, zoals herstel van zonweringen. De hogere overige huisvestingslasten ten opzichte van de begroting zijn ontstaan door de verrekening van de Naaldwijkstraat, zoals tevens vermeldt onder de post overige baten.

38 Overige instellingslasten

Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Administratie en beheer	2.520	2.175	3.002
Contributies en lidmaatschappen	1.688	1.470	1.569
Accountants- en advieskosten	5.777	8.159	5.340
PR, marketing en communicatie	3.179	2.819	2.554
Klein inventaris en apparatuur	6.749	6.277	6.482
Leer- en hulpmiddelen, kosten bpv en kantines alsmede materiële lasten project	18.851	17.880	13.844
Dotatie overige voorzieningen	417	197	606
Overige instellingslasten	1.651	1.505	-121
	40.832	40.482	33.276

De afwijkingen van 2021 ten opzichte van de begroting en 2020 kunnen grotendeels verklaard worden door:

- Vertraging en uitstel van onderwijsactiviteiten als gevolg van de coronapandemie. Hierdoor is in 2020 minder aan leer- en hulpmiddelen besteedt. Door de subsidies ten behoeve van inhaal- en ondersteuningsprogramma's kon er ten opzichte van de begroting meer worden uitgegeven aan leer- en hulpmiddelen.
- 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 en doordat personele inzet van RIF projecten onder accountants- en advieskosten zijn begroot, maar gerealiseerd zijn onder overige personele lasten.

39 Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten (bedragen x € 1.000)	2021	Begroting	2020
Financiële baten			
Overige rentebaten	-	-	-
Financiële lasten			
Rente langlopende leningen	-3.286	-3.399	-3.594
Overige financiële lasten	-28	-	-31
Saldo financiële baten en lasten	-3.314	-3.399	-3.625

De financiële baten en lasten zijn in lijn met de begroting. De positieve afwijking ten opzichte van het voorgaande jaar wordt verklaard door lagere rentetarieven.

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	
G. Vreugdenhil Lid Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland	

2. Raad van Toezicht

Mevrouw drs. R.H.M. Eringa-Wensing Voorzitter Raad van Toezicht	
De heer drs. K.B. Tewarie RA Lid Raad van Toezicht	
De heer drs. D.J. Elders Lid Raad van Toezicht	
Mevrouw dr. M.S. Menéndez Lid Raad van Toezicht	
Mevrouw drs. B.M. Kievits Vice-Voorzitter Raad van Toezicht	

12 Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring is afgegeven op 24 mei 2022 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