



ROC Midden Nederland

Geïntegreerd jaarverslag 2023



Colofon

Uitgave

ROC Midden Nederland

Vormgeving en redactie

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

Juni 2024

Wilt u reageren op ons Geïntegreerd Jaardocument?

ROC Midden Nederland

t.a.v. College van Bestuur | Bestuursbureau

secretariaatcvb@rocmn.nl

Disclaimer

Dit geïntegreerd jaardocument is met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Aan de inhoud ervan kunnen echter op geen enkele wijze rechten of aanspraken worden ontleend. Dit geldt zowel voor de teksten als de beelden die u in deze uitgave aantreft.

Inhoudsopgave

Visueel Jaarbeeld	4
Nieuw, maar beproefd.....	6
De makers van de Samenleving	9
Onze strategie: De makers van de samenleving, samen op weg naar 2027	10
Onze onderwijsvisie	11
Onze kernwaarden	14
Algemene gegevens	15
Student Centraal	20
Ambitie 1: Iedereen welkom	22
Ambitie 2: Iedere student succesvol.....	27
Ambitie 3: Leven Lang Ontwikkelen	33
Midden in de Samenleving.....	35
Ambitie 4: Van waarde voor onze omgeving	36
Ambitie 5: Werken aan uitdagingen van morgen	39
Wendbare organisatie	42
Ambitie 6: Onderwijsteam aan het roer.....	43
Ambitie 7: Duurzame ontwikkeling.....	45
Ambitie 8: Klaar voor een veranderende wereld	56
Besturing en bedrijfsvoering	59
Organisatiestructuur en juridische structuur.....	60
College van bestuur.....	61
Bericht van de Raad van toezicht.....	61
Bericht van de Ondernemingsraad	66
Bericht van de Centrale Studentenraad.....	67
Meldingen, klachten en vertrouwenszaken.....	68
Kwaliteitsborging en Examinering	71
Continuïteitsparagraaf	74
Coronaparagraaf/Nationaal Programma Onderwijs.....	78
Meerjarenbegroting	81
Onzekerheden en risico's	85
Duurzaamheid.....	87
Bedrijfsvoering en financiën.....	89
Financiële kaders.....	89
Helderheid in bekostiging	89
Ratio's.....	93
Gang van zaken gedurende het verslagjaar	96

Treasurybeleid.....	100
Cybersecurity.....	101
Bijlagen	102
Inhuur derden	103
Trends in personele cijfers.....	103
Nevenfuncties College van Bestuur en Raad van Toezicht.....	106
MBO studentenfonds.....	110
Verantwoording kwaliteitsagenda	111
Verantwoording Passend Onderwijs	146
Afwijken onderwijstijd.....	146
Investeren van publieke middelen in private activiteiten	147
Verantwoording externe subsidies	155
Financiële verantwoording programmamiddelen VSV Gemeente Utrecht 2023	157
Jaarrekening: Geconsolideerde balans	165
Geconsolideerde balans per 31 december 2023 (na resultaatbestemming).....	166
1. Toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten (algemene toelichting)	169
2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva.....	171
3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat.....	174
4. Grondslagen voor opstelling van het geconsolideerd kasstroomoverzicht	177
5. Toelichting op de geconsolideerde balans.....	178
6. Vlottende activa.....	179
7. Liquide middelen	180
8. Groepsvermogen.....	180
9. Voorzieningen	181
10. Langlopende schulden	186
11. Kortlopende schulden en overlopende passiva	188
12. Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen.....	194
13. Overzicht verbonden partijen	196
14. Toelichting op de geconsolideerde exploitatierekening	196
15. Accountantshonoraria	200
16. Gemiddeld aantal werknemers	200
17. Model WNT bezoldiging bestuurders en toezichthouders	201
18. Resultaatbestemming	205
19. Gebeurtenissen na balansdatum	205
20. Gegevens over de rechtspersoon	206
21. Toelichting op de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten	206
22. Toelichting op de onderscheiden posten van de enkelvoudige jaarrekening.....	207
23. Toelichting op de enkelvoudige exploitatierekening	211
24. Ondertekening van de jaarrekening	214
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	215

Jaarbeeld ROC MN 2023

20
23

De start van een nieuwe periode

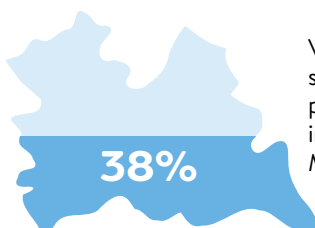
2023 markeerde op veel vlakken de start van een nieuwe periode. Onze onderwijskwaliteit werd door de inspectie met een goed beoordeeld. Daar zijn we trots op. Dat is waar het om draait en waar iedere docent en medewerker zich dagelijks met hart en ziel voor inzet.



“Een school waar je als student centraal staat en waar je meer krijgt dan een opleiding.”

> Lees meer in het voorwoord van het College van Bestuur

Marktaandeel mbo provincie Utrecht



Vier op de tien mbo-studenten woonachtig in de provincie Utrecht hebben in 2023 gekozen voor ROC Midden Nederland.

Onze strategie

Met bevologenheid en betrokkenheid werken wij aan de toekomst van onze studenten. Dit doen we vanuit onze kernwaarden persoonlijk, nieuwsgierig en ondernemend. Of je nu student of medewerker bent: bij ons word je gewaardeerd om wie je bent, gestimuleerd in de ontwikkeling van je talent en het versterken van je vaardigheden.

> Lees meer in het hoofdstuk *Onze strategie*



Student centraal



Dagelijks zetten we ons in voor het succes van een nieuwe generatie makers van de samenleving en voor professionals die tijdens hun loopbaan willen werken aan nieuwe kennis en vaardigheden. Passend Onderwijs is hiervoor onze norm en we bieden diverse mogelijkheden met flexibel onderwijs.

- ✓ In 2022-2023 zijn we erin geslaagd meer studenten met succes hun diploma te laten behalen. Ons diplomarendement steeg van 68,5 naar **71,2 %** en het aantal voortijdig schoolverlaters daalde van 936 naar **864** studenten.

> Lees meer in het hoofdstuk *Student centraal*



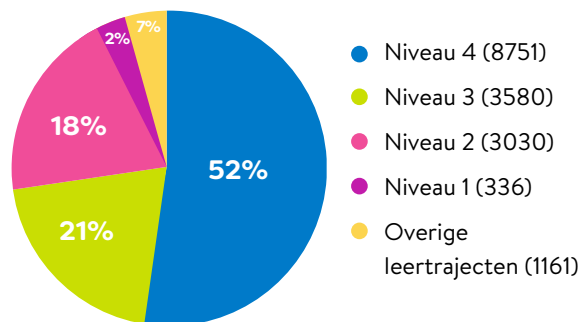
Midden in de samenleving

Om de maatschappelijke uitdagingen van vandaag en morgen aan te pakken zijn goedopgeleide vakmensen hard nodig. Onze studenten zijn al tijdens hun studie van waarde voor de samenleving door een bijdrage te leveren aan hun omgeving. Enkele voorbeelden;

- ✓ Onze studenten werken bij NOA bij Tamarinde samen met studenten van Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht aan diverse wijkinitiatieven in Overvecht.
- ✓ Op de Tech Campus Nieuwegein werken we samen met de Beroepentuin; een innovatief leerwerkconcept voor mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt.
- ✓ We zijn verbonden met bijna 5.000 bedrijven en verschillende brancheorganisaties in de regio.

> Lees meer in het hoofdstuk *Midden in de samenleving*

Verdeling Populatie

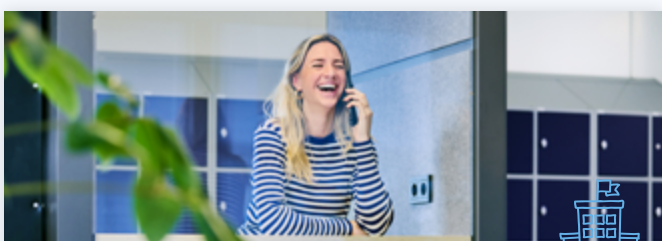
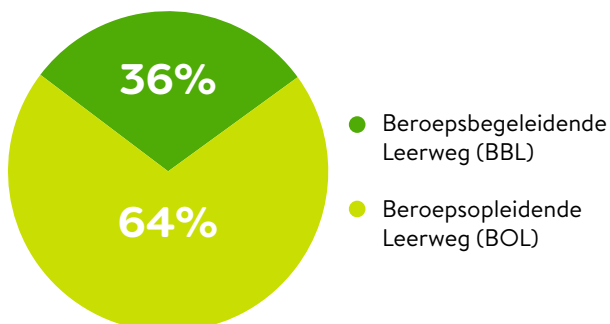


Student aantallen



*In 2023 daalt ROC Midden Nederland met 3.5% in studentenaantallen.

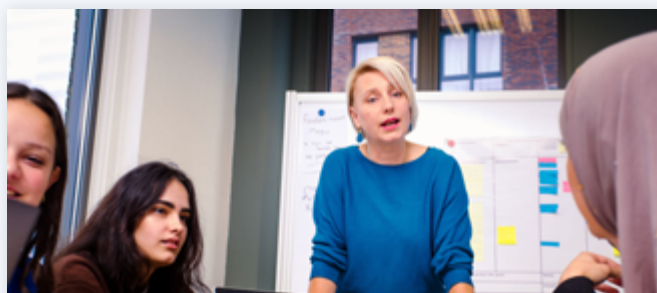
Verdeling leerwegen



Een wendbare organisatie

- ✓ Al onze professionals hebben de mogelijkheid om zich via het aanbod van de ROC Academie of op andere wijze verder te ontwikkelen op professioneel of persoonlijk vlak.
- ✓ In 2023 hebben we nog meer ingezet op employer branding en maar liefst 194 vacatures kunnen vullen.
- ✓ In 2023 hebben 1907 medewerkers deelgenomen aan een intern event of training en zo gewerkt aan hun duurzame ontwikkeling.

> Lees meer in het hoofdstuk *Een wendbare organisatie*



Onze onderwijsvisie

In onze onderwijsvisie leggen we uit wat wij onder goed onderwijs verstaan. Onderwijs dat onze leerlingen en studenten nodig hebben om tot bloei te komen in een steeds veranderende omgeving.

Wij willen studenten begeleiden in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling tot zelfbewuste, nieuwsgierige en ondernemende professionals. We zetten ons ervoor in dat studenten succesvol kunnen zijn op de arbeidsmarkt en in hun vervolgopleiding, maar ook dat ze als kritisch burger hun plek kunnen innemen in de maatschappij.

> Lees meer in het hoofdstuk *Onze onderwijsvisie*

Nieuw, maar beproefd

Bericht van het College van Bestuur

2023 markeerde op veel vlakken de start van een nieuwe periode. Onze onderwijskwaliteit werd door de inspectie met een goed beoordeeld. Daar zijn we trots op. Dat is waar het om draait en waar iedere docent en medewerker zich dagelijks met hart en ziel voor inzet. En daar gaan we mee door. Zo ontwikkelden we met onze betrokken collega's een nieuwe strategie die recht doet aan wat er de komende jaren op ons afkomt: grote en complexe vraagstukken op verschillende niveaus. Daar hoort een school bij die wendbaar is en die studenten klaarstoomt voor de uitdagingen van morgen. Een school waar je als student centraal staat en waar je meer krijgt dan een opleiding. Kortom, een school die je midden in de maatschappij plaatst omdat je je al tijdens je studie inzet voor wijk, buurt, dorp, stad of gemeente. Een school van 'de makers van de samenleving'.

Afgelopen jaar zijn we gestart met 'mbo voor professionals'. Dit label vervangt het oude 'bedrijfsopleidingen'. Met dit nieuwe label sluiten we beter aan op actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en geven we uiting aan onze ambitie om dé mbo-ontwikkelpartner voor werkgevers en professionals in de regio te zijn.

Als grootste mbo-instelling van de regio realiseren we ons immers dat we een belangrijke rol hebben in het opleiden van *alle* inwoners. Of je nu vijftien bent en net van de middelbare school komt of als professional al een tijdje meeloopt, bij ons moet er plek zijn. Dat vraagt veel kennis van de behoeften van studenten in verschillende levensfasen, maar ook van bedrijven. Voor ons een logische rol. Al sinds onze oprichting zorgen we er samen met onze partners voor dat de vaardigheden die studenten ontwikkelen, passen bij de uitdagingen binnen hun bedrijf en sector. Dat is immers het wezen van beroepsonderwijs en van onze rol als ontwikkelpartner. Samen optrekken met regionale organisaties deden we het afgelopen jaar op vele manieren. Drie voorbeelden van nieuwe en innovatieve samenwerkingen uit drie verschillende sectoren:



Doktersassistenten

We werken intensief samen met regionale huisartsenorganisaties om meer vakbekwame doktersassistenten op te leiden. Een student gaat daarbij zelf op zoek naar een baan van minimaal 16 uur. Als school verzorgen we de intake en de screening. Zo krijgen we zelf een goede indruk van de kandidaat, geven we een opleidingsadvies op maat en heeft een huisarts direct beeld bij het niveau van de toekomstige assistent. Zo dragen we -naast opleiden- ook op een andere wijze bij aan de kwaliteit van deze sector.

Politieagenten

Nog een voorbeeld. De politie is dringend op zoek naar politiemensen. Een tekort van 1.500 agenten in 2027 dreigt. Samen met de Politie Eenheid Midden Nederland startten we een pilot. Strekking: traditioneel moet je je aanmelden bij de Politieacademie om in aanmerking te komen voor een baan als politieagent. Een psychologische test geeft de doorslag.

Nieuw in deze pilot is dat onze studenten van de opleiding Handhaver Toezicht en Veiligheid (HTV) dertien weken stage lopen bij twee politieteams in de regio. Met deze stage kunnen studenten zich al bekwalen op de vaardigheden die noodzakelijk zijn voor toelating op de Politieacademie. Hiermee staan ze sterker in de toelatingsprocedure en neemt de kans op een positieve uitslag toe.



Pedagogisch verbinders

Tenslotte de kinderopvang. Vooruitkijkend naar 2031 loopt het landelijk tekort aan medewerkers in de kinderopvang op naar 50.000 medewerkers. Om hoofd te bieden aan de grote tekorten én inwoners van de regio Utrecht te interesseren voor een baan, organiseerden we in mei -samen met veertien regionale organisaties in de kinderopvang- een zogenaamde Leerbanenmarkt. Maar daar bleef het niet bij. Ook startten we als eerste in de regio met de opleiding 'pedagogisch verbinder'. Zo'n verbinder gaat één dag per week naar school en de rest van de week aan de slag als onderwijsassistent op een basisschool én als pedagogisch medewerker in de buitenschoolse opvang. Zo slaan we samen met de stad Utrecht en de betrokken sectoren de handen ineen om een oplossing te bedenken voor ouders die echt omhoog zitten. En kunnen zowel basisschool als buitenschoolse opvang profiteren van de expertise en inzichten van deze pedagogisch verbinder.

En zo kunnen we nog veel initiatieven noemen waarin onze collega's samen met regionale partners optrekken. De optelsom van die initiatieven toont dat we als school flinke stappen hebben gezet. Waar we in het verleden vooral werden gezien als opleider en daarmee als wegbereider voor een baan, stellen we ons meer en meer op als strategisch ontwikkelpartner voor organisaties en de regionale arbeidsmarkt. We houden ons niet alleen bezig met voorlichting aan studenten over een opleiding, maar denken ook mee met werkgevers over het

opleiden van hun medewerkers. We zijn we niet alleen partner van bedrijven voor het ontwikkelen van personeel, maar ook partner van mensen die met ons een nieuwe loopbaan willen starten. En we zijn er niet alleen voor de middelbare scholier, maar ook voor de inwoner van middelbare leeftijd. Zo worden begrippen als 'student', 'werken', 'leren', 'voorlichten' en 'partnerschap' opgerekt en in volgorde omgedraaid. Passend bij ons onderwijs, passend bij de nieuwe tijd en passend bij ons.

Het College van Bestuur van ROC Midden Nederland

Dhr. drs. H.J. (Johan) Spronk (voorzitter CvB)

Dhr. M.A. (Michel) Labij (lid CvB)



Johan Spronk



Michel Labij



De makers van de Samenleving

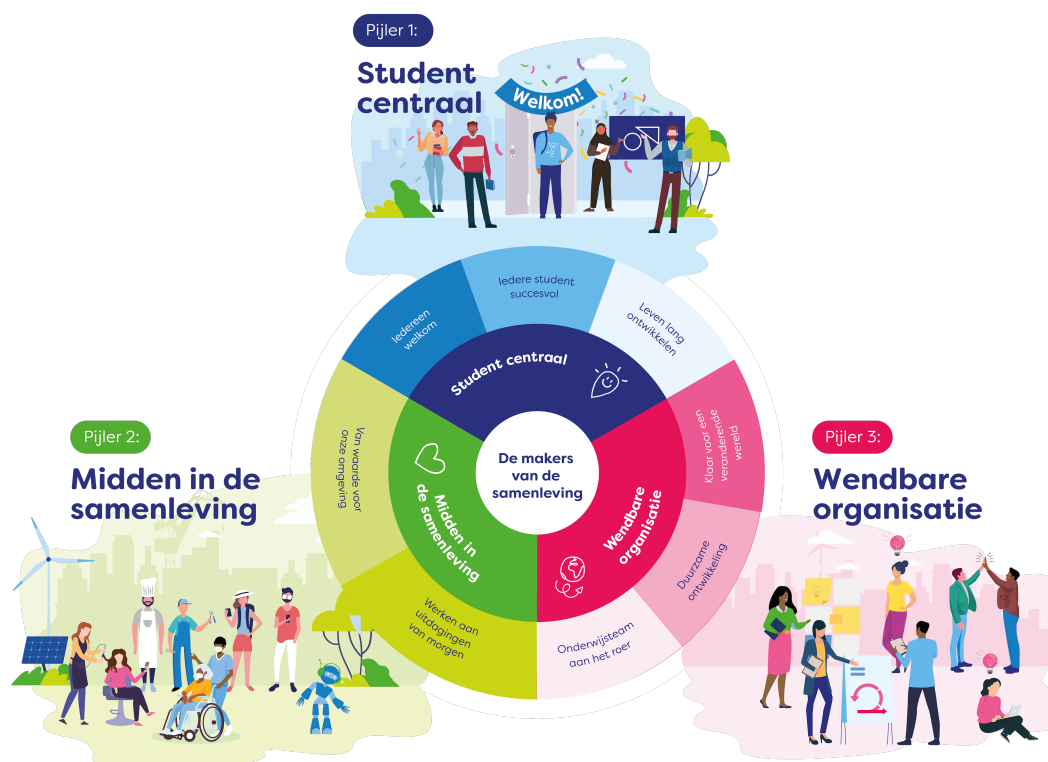
Strategische koers 2027

Onze strategie: De makers van de samenleving, samen op weg naar 2027

Met bevologenheid en betrokkenheid werken wij aan de toekomst van onze studenten. Dit doen we vanuit onze kernwaarden persoonlijk, nieuwsgierig en ondernemend. Of je nu student of medewerker bent: bij ons word je gewaardeerd om wie je bent, gestimuleerd in de ontwikkeling van je talent en het versterken van je vaardigheden. Op onze locaties zorgen we voor een goede sfeer en een positief leerklimaat, waarin iedereen zich welkom voelt.

We zijn trots op onze nieuwe strategie 'De makers van de samenleving' waarmee we 2023 zijn gestart. Onze strategie bestaat uit drie pijlers die sterk met elkaar verbonden zijn. In die pijlers zijn acht ambities uitgewerkt die ons helpen focus te houden.

In dit jaarverslag laten we zien hoe we dat gedaan hebben. Vanuit de strategie hebben onze teams eigen doelstellingen bepaald om mee aan de slag te gaan. Managers en directeuren hebben tijdens strategiedagen over verschillende thema's gesproken en zich laten inspireren door elkaar. Onze twaalf colleges bevinden zich midden in de wijken in Utrecht, Amersfoort en Nieuwegein. Daar werken we nauw samen met inwoners, bedrijven en instellingen. Dit doen we voor een brede doelgroep met meer dan tweehonderd beroepsopleidingen, het VAVO Lyceum en MBO voor professionals.



Onze onderwijsvisie

Onze onderwijsvisie verbindt onze belangrijke strategische uitgangspunten met het onderwijs. Daarmee kunnen we elkaar scherp houden op onze gemeenschappelijke ambitie: succes voor onze studenten. In onze onderwijsvisie leggen we uit wat wij onder goed onderwijs verstaan. Onderwijs dat onze leerlingen en studenten nodig hebben om tot bloei te komen in een steeds veranderende omgeving.



De vier pijlers van onze onderwijsvisie

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



Positief en gericht op ontwikkeling

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



Uitdagend en passend onderwijs

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

Levensecht leren

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



Student aan zet

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

Vanuit onze onderwijsvisie hebben we vijf ontwerpprincipes die leidend zijn voor ons onderwijs: formatief handelen, keuze, hybride, blended en zelfregie. Met deze ontwerpprincipes ontwikkelen we onderwijs dat het beste aansluit bij de onderwijsbehoeftes van onze studenten en geven we vorm aan onderwijs dat studenten uitdaagt. Zij worden geprikkeld zich optimaal te ontwikkelen en worden voorbereid op een steeds veranderende arbeidsmarkt.

Onze kernwaarden

Ons beleid is gebaseerd op drie kernwaarden: persoonlijk, nieuwsgierig en ondernemend. Deze waarden zijn richtinggevend voor medewerkers, als permanente oriëntatie voor onze werkzaamheden. Kortom, ze inspireren, sturen en toetsen ons functioneren. En het zijn de idealen waar wij onszelf op willen laten aanspreken.

Persoonlijk

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

Nieuwsgierig

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

Ondernemend

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



Algemene gegevens

We starten met een aantal gegevens die ondersteunend zijn aan onze ambities: het aantal studenten, de rendementen, tevredenheid van studenten en de vsv-cijfers. Daarna gaan we in op de ambities van onze nieuwe strategie 'De makers van de samenleving'. De verantwoording van de Kwaliteitsagenda is terug te vinden in de bijlagen.

Aantal studenten

Het aantal studenten is in 2023 gedaald. Dit is vooral zichtbaar in het aantal bol-studenten. In de bbl-studenten zien we een lichte stijging. Bij het VAVO zien we in 2023 een forse stijging van het aantal studenten.

Aantal mbo-studenten peildatum 1 oktober betreffende schooljaar

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal aantal studenten	18325	18449	18634	18942	18061	17398

Ontwikkeling aantal studenten naar leerweg

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
bbl	5327	5479	5623	5843	6009	6111
bol vt	12998	12970	13011	12575	11411	10775
extraneus				524	641	512
Tot.	18325	18449	18634	18942	18061	17398

Aantal VAVO studenten peildatum 1 oktober betreffende schooljaar

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
VO - VAVO	448	450	180	305	334	572
VAVO - regulier	577	568	402	469	560	657
overig			4	5	1	5
Totaal	1025	1018	586	779	895	1234

Rendementen

De kwaliteit van ons onderwijs is de basis voor studentsucces. Alles wat wij doen, is erop gericht dat studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen. Alleen zo kunnen zij succesvol zijn op school, een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt. Het behalen van een diploma is hierbij een belangrijke succesfactor.



In 2022-2023 zien we een stijging van het diploma- en jaarresultaat. Het diplomaresultaat voldoet voor alle niveaus aan de norm. Het jaarresultaat voldoet voor niveau 2 en 3 aan de norm, niveau 4 blijft nog net onder de norm. Alleen het startersresultaat blijft achter: in 2022-2023 is het startersresultaat voor niveau 2 en 3 gedaald, voor niveau 4 is het startersresultaat gestegen. We zijn trots op deze stijgende trend, omdat we met passend onderwijs en flexibel onderwijs ernaar streven zoveel mogelijk studenten te begeleiden richting een diploma. We blijven inzetten op een goede landing en begeleiding van studenten, onder andere in het eerste jaar.

Diplomaresultaat

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
ROC MN	70,6%	71,5%	71,6%	68,5%	71,2%
landelijk	71,0%	73,4%	72,9%	69,4%	70,3%

Jaarresultaat

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
ROC MN	69,7%	71,3%	71,1%	67,1%	70,6%
landelijk	70,3%	73,0%	72,4%	68,1%	69,0%

Startersresultaat naar niveau

							3-jaars gem.			
	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	17-18 tm 19-20	18-19 tm 20-21	19-20 t/m 21-22	20-21 tm 22-23
niv. 2	83,4%	82,0%	80,9%	78,8%	76,8%	76,1%	82,2%	80,6%	78,6%	77,1%
niv. 3	81,1%	83,3%	82,7%	83,7%	80,9%	80,3%	82,4%	83,2%	82,3%	81,6%
niv. 4	82,2%	82,7%	81,7%	81,4%	78,4%	80,1%	82,2%	81,9%	80,5%	80,0%

VAVO

Het certificaattrendement is bij het VAVO lyceum al enige jaren stabiel. De stijging in 2019-2020 komt door het schrappen van het centraal eindexamen vanwege coronamaatregelen. In 2020-2021 en 2021-2022 zien we mede daardoor een daling. In 2022-2023 zien we weer een stijging, met name bij de havo.

Certificaattrendement VAVO Lyceum

opleiding	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
HAVO	72,4%	77,3%	79,5%	76,8%	72,9%	75,9%
VMBO	73,1%	75,2%	79,8%	76,4%	74,6%	74,0%
VWO	78,1%	78,5%	84,3%	72,0%	69,4%	69,6%



Vsv cijfers

Het geheel van onze maatregelen op school en in de regio heeft in 2022-2023 tot positieve resultaten geleid in het voorkomen van voortijdig schoolverlaten (vsv). We slagen erin om het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters te beperken en om de recente stijging in vsv om te buigen naar een daling.

In 2022-2023 is het aantal nieuwe schoolverlaters gedaald. In dit studiejaar hebben 864 studenten onze school verlaten zonder startkwalificatie. Dat zijn 83 studenten minder dan het jaar ervoor. In het 2021-2022 ging het om 947 nieuwe schoolverlaters.

De meeste nieuwe vsv'ers hebben een mbo-niveau 2 of een niveau 4-opleiding gevolgd (circa 77% van het totaal aantal vsv'ers). Het hoogste totaalpercentage vsv zien we bij de vavo-vmbo (27,3%) en de entree-opleidingen (27%). Als we de percentages vsv'ers van 2022-2023 vergelijken met die van 2021-2022 dan zien we een daling op bijna alle mbo-niveaus en de vavo. De grootste daling in het percentage vsv'ers zien we bij vavo-vmbo en mbo niveau 2. Daarnaast zien we dat het percentage vsv bij vavo-vwo en de entree licht stijgt.

Het landelijke vsv-percentage is het afgelopen jaar licht gestegen van 5,9% naar 6,0%. Bij ons is het totaalpercentage nieuwe vsv'ers juist afgenomen, zowel in het mbo als op de vavo. Met deze daling wordt het verschil in vsv-percentages tussen ROC Midden Nederland (6,4%) en landelijk kleiner (6%). In het mbo ligt het totale vsv-percentage (6,1%) zelfs onder het landelijke gemiddelde (6,5%).

vsv cijfers DUO schooljaren 2017 t/m 2021-2022 definitief, 2022-2023 voorlopig

	2019-2020			2020-2021			2021-2022			2022-2023		
	ROC MN	landelijk		ROC MN	landelijk		ROC MN	landelijk		ROC MN	landelijk	
	vsv	%	%	vsv	%	%	vsv	%	%	vsv	%	%
niv. 1	46	19,7%	20,6%	39	17,1%	22,1%	59	25,2%	24,2%	58	27,0%	25,9%
niv. 2	219	8,7%	8,6%	269	10,4%	9,0%	283	11,6%	11,0%	242	10,2%	11,9%
niv. 3	73	3,2%	3,7%	111	4,6%	4,2%	126	5,3%	5,4%	122	5,2%	5,3%
niv. 4	346	3,8%	2,9%	338	3,7%	3,3%	417	4,8%	4,5%	374	4,6%	4,5%
VAVO	53	10,3%	8,9%	32	9,3%	10,1%	51	12,8%	10,7%	68	13,6%	11,3%
ROC MN	737	5,0%	4,3%	789	5,4%	4,7%	936	6,6%	5,9%	864	6,4%	6,0%



Student Centraal

Pijler 1

Pijler 1 Student Centraal

We zijn trots op onze nieuwe strategie 'De makers van de samenleving'. Deze bestaat uit drie pijlers die sterk met elkaar verbonden zijn. In de pijlers zijn acht ambities uitgewerkt die ons helpen focus te houden. In 2023 zijn we gestart met deze strategie en hebben we hier op verschillende manieren aan gewerkt.

In deze eerste pijler van de strategie 'De makers van de Samenleving' staat de student centraal. De pijler is uitgewerkt in drie ambities. In dit hoofdstuk laten we zien op welke manier we aan de ambities hebben gewerkt.

ROC Midden Nederland gaat voor het succes van elke student die zich bij ons wil ontwikkelen. Voor een nieuwe generatie makers van de samenleving en voor professionals die tijdens hun loopbaan willen werken aan nieuwe kennis en vaardigheden. Hiervoor is Passend Onderwijzen onze norm en bieden we diverse mogelijkheden met flexibel onderwijs.

Ambitie 1: Iedereen welkom

Ambitie 2: Iedere student succesvol

Ambitie 3: Leven lang ontwikkelen



Ambitie 1: Iedereen welkom

Bij ons is iedereen welkom. Met een breed aanbod bieden we elke student een passende opleiding of leerroute. Studenten kunnen op meerdere momenten instromen en we zorgen voor een warm welkom op onze opleidingen. Door goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding en persoonlijke aandacht op belangrijke keuzemomenten, zorgen we ervoor dat elke student op de juiste plek zit. Op al onze locaties zorgen we voor een positief leerklimaat. Ook is er bij ons ruimte voor verschillen tussen mensen en is ieders bijdrage waardevol. We zijn een inclusieve school.

Een passende opleiding voor iedere student

We willen iedere student bij een passende opleiding plaatsen. Dat begint bij een goede oriëntatie op het mbo. In de studentreis, van vo-leerling naar mbo-student, dragen we actief bij aan het studiekeuzeproces en organiseren we tal van lob-activiteiten. Deze activiteiten passen we aan op de fase in het oriëntatieproces. Zoals een techniekbrede doe-oriëntatie voor 2e jaars vmbo-leerlingen die nog een profielkeuze moeten maken. Voor 3e en 4e jaars vo-leerlingen zijn er veel verschillende oriëntatiewerkshops: van werken met kinderen tot meubelmaker. Tijdens de techniekdagen in Amersfoort en in de regio Gooi & Vechtstreek werden uiteenlopende workshops verzorgd door studenten en docenten, zoals podiumtechniek, zorgtechnologie, mechatronica en laboratoriumtechniek. Studenten werkten vaak mee aan “peer-to-peer-events” op het voortgezet onderwijs, bijvoorbeeld in het kader van het profielwerkstuk, mbo-carroussels en techniekmarkten. Ook kwamen er -van specifieke scholen- groepen leerlingen op bezoek bij de colleges.

Er waren niet alleen activiteiten voor de studiekeuzers, ook voor ouders. Speciaal voor hen gaven we de webinars “Alles over het mbo” en “Ouders en Studiekeuze”. De vmbo-decanen uit de regio Gooi & Vechtstreek bezochten het Vitaliteitslab, de vmbo-decanen uit de regio Utrecht waren te gast bij het Creative College en de decanen van regio Eem bij het Campus Connect Centrum. De vo-mentoren die deelnamen aan de bustour hebben kennism gemaakt met Campus Amersfoort, het Gezondheidszorg College en het Welzijn College en bezochten onder andere het Future Care Lab in Utrecht. Daarnaast kwamen teamleiders met hun onderwijsteams bij ons op locaties vergaderen en colleges bezoeken.

In dit oriëntatieproces is het van belang om goed samen te werken met het voortgezet onderwijs. De contactpersonen Beroepskolom vormen de schakel tussen het vo en ROC Midden Nederland. Zij zijn actief betrokken bij de inhoudelijke vormgeving van de voorlichtingen en lob-activiteiten in de regio's en participeren in verschillende decanenkringen. Daarnaast zijn er samenwerkingen met overkoepelende organisaties, zoals Sterk VO (regio Utrecht), JINC, Het Leerwerkloket en Aanpak vsv Eemland (regio Amersfoort). In de drie regio's vinden er inhoudelijke samenwerkingen plaats met vmbo-scholen (verschillende profielen) in -onder meer- de volgende vmbo-keuzevakken: Robotica, Digispel, Technologie en Zorg, Welzijn & Ouderen en Welzijn Kind & Jongeren.

We zien dat de activiteiten enthousiast worden ontvangen en we waarderen de prettige samenwerking met diverse partners. Het aantal bezoekers van onze open dagen is ongeveer gelijk gebleven, hier zijn we tevreden over.

Mbo-talentprogramma voor havisten

Voor havo-leerlingen met een overgangsbewijs van 3 naar 4 havo is in 2023 een oriëntatieprogramma ontwikkeld en uitgevoerd. Het doel is om de deelnemers weer perspectief te geven op hun volgende loopbaanstap. Persoonlijke ontwikkeling en oriëntatie op het mbo staan centraal. Er is een pilot gedraaid met dit mbo-talentprogramma voor havisten met negen vo-scholen uit de regio Utrecht. 89% van de deelnemers aan dit programma volgt na het oriëntatieprogramma een mbo-opleiding. Omdat deze pilot een succes was, wordt dit programma in 2024 ook in Amersfoort aangeboden. Daarnaast is in 2023 gestart met de ontwikkeling van een oriëntatieprogramma voor vmbo-leerlingen met diploma die op deze manier willen onderzoeken welke studie het beste aansluit bij hun interesses en talenten.



Instroom en doorstroom

We werken met veel enthousiasme aan het verwelkomen van onze studenten. Onze professionals zorgen voor verschillende kennismakingsactiviteiten en spreken met onze aankomende studenten. Met het ingaan van de wet verbetering rechtsbescherming mbo-student in augustus 2023 hebben we een verdiepend gesprek gehad met studenten. Zij hebben aangegeven extra ondersteuning nodig te hebben. Op deze manier kunnen we tijdig afspraken maken over de gewenste ondersteuning.

We hebben een extern onderzoek uit laten voeren over de wijze waarop we het instroom- en doorstroomproces kunnen optimaliseren. Op basis hiervan hebben we een plan gemaakt om studiekeizers op verschillende momenten nog beter te kunnen begeleiden. Voor de entree-opleidingen hebben we samenwerkingen in de regio met andere mbo-instellingen. De afspraken zijn in 2023 vernieuwd en aangepast naar aanleiding van gesprekken met vo-scholen.

Hoewel het aantal nieuwe studenten bij ROC Midden Nederland daalt, zijn we tevreden over het aandeel studenten uit de regio dat bij ons een passende opleiding vindt. Met ons brede aanbod, goede activiteiten en duidelijke processen zorgen we voor een passende opleiding voor elke student.

Daarnaast streven we ernaar dat studenten -wanneer zij dat willen- eenvoudig intern kunnen doorstromen. Uit onze interne monitoring blijkt dat de interne doorstroom van niveau 2 naar niveau 3/4 de afgelopen jaren redelijk stabiel is. Ongeveer 16% van de studenten stroomt door naar een opleiding op niveau 3 of 4.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Door goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) én door persoonlijke aandacht op belangrijke (keuze)momenten, zorgen we ervoor dat elke student op de juiste plek zit. We zetten daarbij vol in op loopbaancompetenties: kwaliteitsreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. De onderwijsteams werken met deze competenties en organiseren activiteiten voor studenten om hun loopbaanvaardigheden verder te ontwikkelen. Zo organiseren meerdere colleges stage- en banenmarkten en geven onze medewerkers goede informatie bij de overstap naar de arbeidsmarkt of vervolgopleiding.

De extra middelen die vanuit de kwaliteitsagenda beschikbaar zijn voor het versterken van LOB worden toegekend aan de colleges en ingezet voor (extra) LOB-begeleidingsuren of activiteiten gericht op de ontwikkeling van loopbaancompetenties van studenten.

Nazorg

In 2023 hebben we via de 'subsidieregeling nazorg mbo 2022-2024' extra mogelijkheden en ondersteuning georganiseerd voor 515 gediplomeerden. We hebben bijvoorbeeld met gediplomeerden loopbaangesprekken gevoerd en concrete ondersteuning aangeboden ter bevordering van een hands-on toekomstperspectief (workshops, regionale MBO-carrière festival etc). Waar nodig hebben we een overdracht naar het doorstroompunt, de gemeenten of hulpverlening geregeld.

Aanvullend op de subsidie hebben we in 2023 onderzoek gedaan naar de behoeften en wensen van (oud)studenten en hebben we de bestaande ondersteuningsmogelijkheden en expertise binnen en buiten onze school in kaart gebracht. Dit geeft ons handvatten om samen met de diverse, regionale partners te komen tot een doorlopende aanpak van school naar werk.

Samenwerking met het hbo

Onze studenten kunnen na hun opleiding kiezen voor de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. Met Hogeschool Utrecht werkten we ook nauw samen aan de ontwikkeling en uitvoering van verschillende Associate Degree-trajecten. Zo zijn mbo-docenten onderdeel van het ontwikkelteam voor AD's en geven hbo-docenten les bij het keuzedeel 'Voorbereiding hbo'. Daarnaast zijn voor een aantal AD-trajecten Mhbo-opleidingen ontwikkeld. Een Mhbo-opleiding is een versnelde opleiding van 2 jaar op niveau 4 waarin studenten worden voorbereid op een goede start op het hbo. Voor Mhbo-opleidingen gelden toelatingseisen en in het curriculum is expliciet aandacht voor hbo-vaardigheden, relevante keuzedelen en het vergroten van de zelfregie bij studenten.

Voor de overstap van mbo naar hbo worden incidenteel peercoaches van het hbo ingezet om studenten bij het keuzevak 'Voorbereiding hbo' te ondersteunen bij hun studiekeuze en bij het onderzoeken wat er van een hbo-student wordt verwacht op het gebied van vaardigheden.

Extra begeleiding niveau 2

Met de extra middelen die beschikbaar zijn voor niveau 2 werken we binnen de niveau 2 opleidingen met kleinere klassen en extra begeleiding. Zo maken we passend onderwijzen voor deze doelgroep mogelijk.

We werkten in 2023 aan verschillende activiteiten voor extra begeleiding in het onderwijs van niveau 2 studenten, het mogelijk maken van een overstap naar een andere opleiding of het verbeteren van de doorstroom naar niveau 3 of 4. Een samenwerking tussen onze verschillende niveau 2 opleidingen maakte een soepele switch mogelijk voor studenten die toch niet helemaal op hun plek blijken te zitten. Daarnaast wordt er ook gewerkt aan een betere interne doorstroom van niveau 2 naar niveau 3 of 4.



Positief leerklimaat

Op al onze locaties streven we naar een positief en veilig leerklimaat zodat studenten en medewerkers zich veilig voelen en zich kunnen ontwikkelen. Uit de JOB-monitor blijkt dat studenten zich gemiddeld genomen veilig voelen op school. Met verschillende initiatieven hebben we in 2023 extra aandacht besteed aan een positief en veilig leerklimaat.

Een voorbeeld van hoe we werken aan een positief leerklimaat en de verbetering van studentenwelzijn is de aandacht voor de 'Gouden Weken'. In de eerste zes 'Gouden Weken' van een schooljaar wordt een groep gevormd en is de invloed van docenten op groepsvorming groot. Op intranet zijn elke week handige tips gedeeld om onderwijsteams te ondersteunen in de 'Gouden Start'. Ook hebben we een zesdelige serie 'Lekker in je vel challenge' ontwikkeld, waarin studenten uitgedaagd worden met hun eigen welzijn aan de slag te gaan. Het bestaat uit challenges die gaan over bijvoorbeeld meer bewegen, schermtijd en omgaan met stress. In 2023 hebben onderwijsteams de challenges ingezet in hun onderwijs en begeleiding.

Ook aan de fysieke leeromgeving besteden we aandacht. Zo zijn er bij verschillende colleges aanpassingen in het gebouw gerealiseerd om een inspirerende leeromgeving te creëren. Bij het Business & Administration College zie je dit terug doordat elke opleiding een eigen look & feel heeft gekregen in de ruimtes en zitplekken om te overleggen. Bij het Creative College wordt bij de opleiding Eventmanagement veel gebruik gemaakt van planten en is er een speciale conference room ingericht.

In 2023 heeft ROC Midden Nederland deelgenomen aan de Monitor Integrale Veiligheid. Hiermee wordt in beeld gebracht wat de stand van zaken is op het gebied van veiligheid op de mbo-instellingen in Nederland. Met name fysieke en sociale veiligheid komen aan bod, in de focusgesprekken is ook online veiligheid besproken. De uitkomsten geven ons zicht op wat al goed gaat en waar we extra aandacht aan moeten besteden.

Inclusie en diversiteit

Bewustwording beschouwen wij als een essentieel aspect van ons streven naar diversiteit en inclusie. We geloven dat het ontwikkelen van bewustzijn de sleutel is tot het creëren van een omgeving waarin iedereen zich volledig gewaardeerd en welkom voelt. Onze strategische koers vormt het fundament waarop we bouwen, waarbij het belang van diversiteit en inclusie duidelijk naar voren komt.

We hebben mensen uit alle lagen van onze organisatie verzameld en gevraagd deel te nemen aan een ambassadeursnetwerk dat zich bezighoudt met het onder de aandacht brengen van dit belangrijke thema. Samen met deze ambassadeurs hebben we een krachtige visie en missie geformuleerd.

We hebben acht concrete actiepunten geformuleerd die fungeren als pijlers voor onze inzet op het gebied van diversiteit en inclusie. Deze actiepunten zijn geen abstracte doelen, maar concrete stappen die we nemen om onze visie te verwezenlijken. Ze variëren van het organiseren van themadagen tot actieve betrokkenheid bij het ontwikkelen van een inclusief aannamebeleid.

Het is van groot belang dat we dezelfde taal gebruiken en ons hiervan bewust zijn. Daarom geven we door de hele organisatie trainingen en workshops over inclusieve taal. De stip op de horizon is het creëren van een plek waar iedereen zich welkom voelt. Met onze inzet en aandacht dragen wij bij aan het verwezenlijken van deze plek.



Ambitie 2: Iedere student succesvol

Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen is voor ons de norm voor goed onderwijs. Onderwijsteams werken samen met supportteams vanuit deze basishouding. Met flexibel onderwijs bieden we studenten steeds meer keuzemogelijkheden in wat ze willen leren, hoe ze willen leren en in welk tempo. Het resultaat kan een certificaat of diploma zijn. Voor het succes van onze studenten in een vervolgopleiding, baan en plek in de samenleving is een stevige basis nodig in taal, rekenen en wereldburgerschap. We vinden het belangrijk dat studenten hun talent ontdekken en ontwikkelen in relatie tot de wereld om hen heen. Daarom bieden we studenten ook de kans om hun horizon verder te verbreden met excellentietrajecten en internationale stages en -projecten.

Passend onderwijs en Passend Ondersteunen

De afgelopen jaren hebben we veel geïnvesteerd in passend onderwijs en passend ondersteunen. Met goede begeleiding, die past bij de ontwikkelfase van een student, bereiden we hen vanaf de eerste dag voor op de arbeidsmarkt, spreken hen aan op de benodigde beroepshouding en stimuleren we werknemersvaardigheden.

Vanaf begin 2023 is passend onderwijs en passend ondersteunen niet meer ondergebracht in een aparte programmastructuur, maar is het onderdeel geworden van de organisatie. De doorontwikkeling, uitvoering en borging van passend onderwijs en passend ondersteunen vindt plaats in de colleges. Elk college heeft in haar jaarplan acties benoemd om passend onderwijs en passend ondersteunen verder vorm te geven. Met leernetwerken en een uitgebreid opleidingsaanbod bij de ROC Academie bevorderen we kennisdeling en verdere professionalisering van supportteams en onderwijsteams. De supportteams bekijken wat de student nodig heeft en roepen extra expertise in van collega's van het Centrum voor Studentontwikkeling of externen als dat nodig is.

Studentenwelzijn

Het welbevinden van de student is een belangrijk onderdeel binnen de begeleidingsstructuur van passend onderwijs en passend ondersteunen. De supportteams bekijken wat de student nodig heeft en roepen eventueel extra expertise in van collega's van het Centrum voor Studentontwikkeling. Zo ontwikkelden onze professionals een 'groepsinterventie Aanhoudende Lichamelijke Klachten' naar aanleiding van een toename van verzuim door aanhoudende, vage lichamelijke klachten bij studenten.

Het verbeteren van studentenwelzijn koppelen we ook aan de 'Gezonde School-aanpak'. Hiervoor brengen we de huidige activiteiten in kaart aan de hand van de vier onderwerpen bij deze aanpak: educatie, schoolomgeving, signaleren en beleid.



Voorkomen schooluitval

We vinden het belangrijk dat zoveel mogelijk studenten het onderwijs met een diploma verlaten en er zo in slagen een volgende stap te zetten in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Daarom werken we hard aan voor het vergroten van het succes van elke student die zich bij ons wil ontwikkelen.

Aanvullend op onze inzet op school, werken we samen met verschillende regionale partners aan het voorkomen en tegengaan van voortijdig schoolverlaten. We zijn partner van het regionale vsv-programma 'SchoolWerkt' in de regio Utrecht en we voeren samen met de contactgemeente Amersfoort de programmaregie over het regionale vsv-programma in de regio Eem. Door deze samenwerkingen kunnen we onze eigen inzet versterken en zorgen we ervoor dat de ondersteuning op school goed is afgestemd op de begeleiding van andere instanties (bijv. leerplicht, doorstroompunt, gemeenten, hulpverlening).

Met deze regionale samenwerkingen hebben we in 2023 bijgedragen aan het vergroten van de mogelijkheden voor studenten om succesvol te zijn in het mbo en om een diploma te halen. Zo zijn we samen met negen Utrechtse vo-scholen gestart met het mbo talentprogramma voor havisten (Utrecht). Ook hebben we vo-leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte begeleid bij het maken van de overstap van het vo naar het mbo (Utrecht). Bovendien hebben we mbo-studenten extra ondersteuning en begeleiding geboden ter voorkoming van uitval en voortijdig schoolverlaten (Utrecht, Eem). Daarnaast hebben we bijgedragen aan professionalisering, samenwerking en onderzoek naar de oorzaken en oplossingsrichting voor voortijdig schooluitval. Zo organiseerden we webinars voor docenten en studentenbegeleiders, stelden we samenwerkingsafspraken opnieuw vast en deden we onderzoek naar de schoolloopbaan van vo-leerlingen en mbo-studenten.

Flexibel Onderwijs

Flexibel Onderwijs is al meerdere jaren een belangrijk thema voor ons. Met een projectteam is ingezet op de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal, het inrichten van een flexibele ondersteuningsorganisatie en het bieden van hulp aan de onderwijsteams. Daarnaast is met een FlexLab gewerkt aan specifieke vraagstukken om brede kaders en randvoorwaarden te kunnen formuleren. Het FlexLab was erop gericht om met elkaar expertise op te bouwen op het thema flexibel onderwijs. Met flexibel onderwijs sluiten we aan bij de behoeften van onze huidige én toekomstige studenten. Ook kunnen we steeds beter inspelen op vragen en behoeften van onze (regionale) arbeidsmarkt. Deze behoeften zijn onder meer als volgt te omschrijven:

- De wereld van werk verandert snel. Werkgevers vragen om onderwijs dat sneller aansluit bij ontwikkelingen binnen het werkveld, dat een antwoord biedt op de tekorten op de arbeidsmarkt en dat bestaand personeel in staat stelt zich permanent te ontwikkelen.
- Studenten, zowel jong als volwassen, hebben een leven naast hun school vanwege werk, kinderen, mantelzorgtaken of een eigen bedrijf.
- In het onderwijs verwachten we dat de student steeds meer eigenaar van zijn eigen leerproces wordt en erkennen we de waarde van leren ‘buiten’ de school, zoals informeel leren en werkplekleren.

In mei en juni 2023 is een plan gemaakt voor het vervolgprogramma ‘Flexibel onderwijs: de next step’, waarin we voortbouwen op de opbrengsten van de eerdere jaren. Het vervolgprogramma bestaat uit vier projecten:

- **Flexibele onderwijsarrangementen**
Op het gebied van maatwerk in de vorm van onderwijsarrangementen is, door de adviezen vanuit het FlexLab en door pilots bij Leven Lang Ontwikkelen (LLO), een basis gelegd voor heldere gezamenlijke afspraken. Om volgende stappen in flexibel onderwijs mogelijk te maken is het belangrijk om verder te werken aan onderwijsstandaarden. Hierbij wordt specifiek ingezoomd op ‘scenario 4’ (persoonlijke leerroutes) en flexibilisering in het kader van LLO.
- **Flexibele validering en afsluiting**
ROC Midden Nederland heeft de afgelopen jaren een visie ontwikkeld op diverse vormen van validering (van werkervaring). Tegelijkertijd zijn er diverse pilots op het terrein van examinering met ‘Anders verantwoord’ van de diplomabeslissing. Bedrijven laten in toenemende mate een behoefte horen aan een combinatie van valideren en examineren. Om ons voor te bereiden op de toekomst is aandacht voor zowel visievorming en ontwerp nodig, als voor de noodzakelijke aanpassingen in systemen en processen.
- **Passende ondersteuningsstructuur**
Voor de ondersteuning van systemen en processen is een project- en governancestructuur ingericht, met onder andere zes innovatieprojecten die een bijdrage leveren aan Flexibel Onderwijs (Onderwijs in beeld; Voortgang in beeld; Keuzes in beeld; Flexibel Examineren; Wendbare organisatie en Implementatie LMS Itslearning). De opbrengsten van deze projecten zijn op dit moment gericht op efficiënter en effectiever ondersteunen vanuit de huidige mogelijkheden. De ‘next step’ zal gericht zijn op de vormgeving van het onderwijs van de toekomst.
- **Faciliteren lerend vermogen**
Door de samenstelling en activiteiten van het FlexLab is er gezorgd voor kennisdeling. Ook het leernetwerk onderwijsontwikkeling speelt hierin een belangrijke rol. Daarnaast is de informatie overzichtelijk beschikbaar via een intranetpagina. Deze middelen worden benut bij het verder versterken van de kennisdeling en samenwerking; door de ontwikkeling van een integrale aanpak voor kennisdeling in samenwerking met de ROC Academie.

Keuzedelen

Onderdeel van flexibilisering is ook het keuzedelen aanbod. In 2023 is het aanbod van keuzedelen ongeveer gelijk gebleven. Het aanbod bestaat uit ongeveer 450 unieke keuzedelen. De keuzemogelijkheden voor studenten zijn vergroot door ook keuzedelen aan te bieden die niet gekoppeld zijn aan de kwalificatie van de student. Dit doen we vooruitlopend op de wetswijziging waarin de verplichte koppeling tussen keuzedeel en kwalificatie grotendeels wordt losgelaten. Keuzedelen bieden de mogelijkheid om ons onderwijs actueel en

relevant te houden. In de snel veranderende arbeidsmarkt kan een kwalificatiedossier snel verouderd raken. Door keuzedelen te ontwikkelen, samen met andere partners, is het mogelijk om op actuele ontwikkelingen in te spelen. Ook het aanbieden van losse keuzedelen aan werknemers van instellingen en bedrijven zien we vaker voorkomen. Er waren bij ons in 2023 geen onderwijsteams die gebruikmaken van de mogelijkheid om af te wijken van de keuzedeelverplichting.



Basisvaardigheden

Taalonderwijs

In 2023 hebben de onderwijsteams verder gewerkt aan het versterken van het taalonderwijs. Taal is één van de bepalende factoren voor studentsucces en alle docenten (zowel taal- als vakdocenten) kunnen bijdragen aan de taalontwikkeling van studenten. Vanuit onze visie is er gewerkt aan professionalisering door meerdere taalcoachkoppels (combinatie taaldocent en vakdocent) op te leiden. Op deze manier worden vakdocenten intensiever betrokken bij taalontwikkeling. De taalkwartiermaker heeft naast de organisatie en ondersteuning van de taalcoachkoppels ook een docentenboekje opgesteld 'hoe vorm te geven aan passend taalonderwijs'. Daarnaast is er voor teams een praatplaat ontwikkeld. Om kennis, materialen en ervaringen met elkaar te delen, is er een intranetpagina, een teamsomgeving en zijn er leernetwerken. Er hebben in 2023 twee leernetwerkbijeenkomsten plaatsgevonden voor de docenten Nederlands met de thema's: 'leesbevordering en de mogelijkheden van de bibliotheek' en 'taal en leren en taal en beroepspraktijk'.

Rekenonderwijs

Met ingang van 1 augustus 2022 zijn de nieuwe rekeneisen gaan gelden. Medio 2023 zijn de eerste instellingsexamens afgenomen. De rekendocenten zijn middels leernetwerken en instaptrainingen NRE geïnformeerd over de nieuwe rekeneisen en de nieuwe instellingsexamens. Ook is er tijdens de leernetwerken onderling informatie uitgewisseld over rekenmethodes en rekenmaterialen. Er is in ons elektronisch leersysteem "een omgeving" ingericht om lessen, opdrachten en ander rekenmateriaal met elkaar te kunnen delen. Daarnaast bieden we specialistische ondersteuning voor studenten die ernstige rekenproblemen ervaren.

Wereldburgerschap

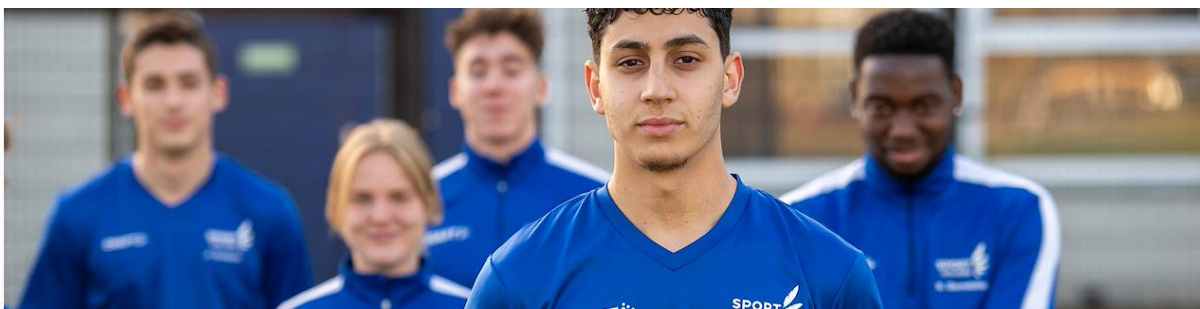
In 2023 is onze nieuwe visie op wereldburgerschap vastgesteld. Er is ook een bekwaamheidsprofiel opgesteld voor docenten die wereldburgerschap geven. In het leernetwerk zijn de laatste ontwikkelingen op het gebied van burgerschap gepresenteerd en is er kennis en ervaring uitgewisseld over het beleid van wereldburgerschap in de praktijk. Daarnaast hebben meerdere onderwijsteams, naar aanleiding van het leernetwerk, trainingen in 'schurende gesprekken' gevolgd (die worden aangeboden via het expertisepunt Burgerschap). Met wereldburgerschap willen we de horizon van onze studenten verbreden. Daarom maken we de verbinding met UNESCO en nemen we deel aan de pilot mbo cultuurkaart. Met de cultuurkaart zijn al diverse klassen naar musea of naar theatervoorstelling gegaan.

Excellentie en internationalisering

Excellentie

Het excellentie programma UP biedt aanvullende mogelijkheden aan onze studenten en docenten. In het totaal zijn er 28 programma's voor studenten om zich verder te verdiepen in het vak en om andere of bredere kennis op te doen. In juni 2023 hebben ongeveer 240 studenten van het schooljaar 2022-2023 in een feestelijke bijeenkomst hun UP getuigschrift in ontvangst kunnen nemen. Met de uitvraag voor nieuwe voorstellen in het voorjaar van 2023 zijn acht nieuwe programma's goedgekeurd die weer meer en andere kansen bieden voor studenten van alle niveaus.

Een belangrijk onderdeel van het excellentieprogramma vormen de vakwedstrijden en dan met name de deelname aan Skills Heroes. In 2023 hebben 23 opleidingen deelgenomen aan deze vakwedstrijden. Het proces begint met interne wedstrijden om vervolgens via regionale of nationale kwalificaties te leiden tot deelname aan het Nederlands Kampioenschap. Dit heeft geleid tot het prachtige resultaat van drie gouden medailles, twee zilver en twee brons op het NK. Een van onze studenten heeft de wedstrijd voor autotechnicus gewonnen en heeft vervolgens als Nederlands afgevaardigde deelgenomen aan het Europees Kampioenschap in Gdansk waar hij een eervolle vierde plaats heeft behaald.



Internationalisering

Internationalisering zien we als een belangrijke verrijking van het onderwijs. In het kader van de strategie Crossing Borders, die nog tot 2024 loopt, is er ingezet op een verdere versterking van de internationale mobiliteit van zowel studenten als docenten. Zo is het belangrijke speerpunt van 5% internationale mobiliteit van studenten in 2023 bereikt. Op het speerpunt ontwikkeling van mobiliteit voor niveau 1 en 2 is er sprake van duurzame mobiliteit voor niveau 1 en 2 groepen bij horeca, logistiek, techniek en servicemedewerker. Andere opleidingen volgen in 2024. Het keuzedeel Internationaal II, dat een belangrijke aanjager is van internationale mobiliteit, is nu beschikbaar voor de meeste studenten.

We zijn positief dat we ons doel van 10% internationale mobiliteit van docenten bijna halen. De ontwikkeling van virtuele mobiliteit in de vorm van online projecten tussen studenten is niet eenvoudig. Er lijkt (ook internationaal) sprake van een zekere moeheid op het gebied van online werken die wellicht kan worden gezien als een nawee van de pandemie. Virtuele samenwerking is een vorm van duurzame samenwerking, zonder vliegkilometers. Een verdere stap daarin is de succesvolle uitbouw van de samenwerking met Antwerpen. Er zijn nu zes colleges die samenwerkingsprojecten hebben opgezet met scholen van het Stedelijk Onderwijs Antwerpen.

Ambitie 3: Leven Lang Ontwikkelen

De snel veranderende arbeidsmarkt en maatschappij vragen van professionals dat zij zich blijven ontwikkelen. Tijdens een loopbaan zijn steeds nieuwe kennis en vaardigheden nodig. Wij bieden flexibele leerroutes voor iedereen die zich met gerichte trajecten wil bij- of omscholen. We zijn gesprekspartner voor werkgevers in het kader van hun ontwikkelvraagstukken. Samen ontwerpen we leerroutes die aansluiten bij de ambities en werkervaring van professionals.



Verbindingen in de regio

Beroepen en functies veranderen en bedrijven moeten zich blijvend aanpassen aan de eisen van de arbeidsmarkt en maatschappij. Daarvoor zijn goed gekwalificeerde medewerkers nodig. ROC Midden Nederland heeft daarin als mbo-instelling ook een opdracht. We werken mee aan nieuwe arbeidsmarktinitiatieven en hebben ervaring in veel sectoren en branches. Dit betekent dat we actief inzetten op contacten met werkgevers en ook samenwerken om het ecosysteem van de regio verder vorm te geven. Dit doen we samen met de Utrecht Talent Alliantie (UTA), Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht in projecten als 'Maak je stap'.

Daarnaast is er een bijeenkomst geweest van accountmanagers van ROC Midden Nederland met regioadviseurs van SBB om te verkennen waar de samenwerking verder versterkt kan worden. Beide organisaties hebben hun dienstenportfolio gepresenteerd. En eind november 2023 is er samen met de provincie Utrecht, de bibliotheken, JobOn en NL Werkt aan Werk (VNO/NCW) een goed bezochte bijeenkomst georganiseerd om meer in te zoomen op het thema leercultuur.

Bij alle nieuwe ontwikkelingen past een nieuwe naam. Een naam die aansluit op de arbeidsmarkt van professionals en breder is dan alleen maar opleiden. 'Mbo voor professionals' staat voor vakmanschap, betrouwbaarheid en persoonlijke aandacht. In 2023 hebben we onze naamsbekendheid vergroot met de campagne om mbo voor professionals onder de aandacht te brengen. De campagne loopt het hele jaar door.

Flexibele leerroutes in samenwerking met werkgevers

In 2023 zijn een aantal nieuwe trajecten van start gegaan, onder andere met het UMC, AMBOR vakschool, PCOU (gespecialiseerd basisonderwijs), Bibliotheek Lek en IJssel, de Tandartsengroep, VOIZ Academie/De Tussenvoorziening en de Politieacademie.

En bij het Welzijn College in Utrecht wordt zowel bij vragen van instellingen als van individuen gewerkt aan het bieden van maatwerk op basis van EVC of andere vormen van validering. Daarnaast zijn bij het Horeca & Toerisme College en bij Entree opleiding Techniek in 2023 diverse praktijkverklaringen afgegeven in samenwerking met respectievelijk The Colour Kitchen, Wij3.0, Gemeente Lopik en de Beroepentuin. Het Business & Administration College werkt samen met de bibliotheken aan een nieuw keuzedeel: 'Service en informatie in de bibliotheek' om medewerkers beter toe te rusten op hun taak om laaggeletterdheid tegen te gaan.

Ook zijn er een aantal nieuwe contracten afgesloten. In 2023 zijn we een nieuwe samenwerking aangegaan met de SPA-groep, een koepel van afvalverwerkende bedrijven waar milieu, circulariteit en duurzaamheid belangrijke aandachtspunten zijn. Met deze groep wordt onder andere een mbo-certificaat ontwikkeld rond gifvrije ongediertebestrijding. In samenwerking met Stedin is voor Infratechniek een flexibel praktijkgericht onderwijs traject ontwikkeld waarin studenten in één jaar een mbo-2 diploma kunnen halen (in combinatie met de diverse veiligheids certificaten die in de branche verplicht zijn). Ook wordt bij Procestechiek gewerkt aan de ontwikkeling van een gemoduleerd flexibel traject voor Operator B in samenwerking met een commerciële partner CBT en diverse bedrijven. Bij het Horeca & Toerisme College is een samenwerking gestart met De Koffieschool. Hierbij is er nieuw aanbod gecreëerd voor barista-opleidingen en zijn de professionaliseringsmogelijkheden voor docenten uitgebreid.

Ontwikkeling en kennisdeling

In 2023 heeft een sprintteam, bestaande uit medewerkers van verschillende colleges en afdelingen, gewerkt aan een integrale aanpak voor strategische relaties met onze externe partners. Hierbij is duidelijkheid gecreëerd over het begrip strategisch ontwikkelpartner en is er een nieuwe werkwijze ontwikkeld voor accountmanagement met externe partners. Dit is in samenspraak met verschillende externe partners, bpv-bureaus, docenten, managers en de directie van mbo voor professionals ontwikkeld.





Midden in de Samenleving

Pijler 2

Pijler 2 Midden in de Samenleving

In de tweede pijler van de strategie 'De makers van de Samenleving' werken we aan onze positie midden in de samenleving. De pijler is uitgewerkt in twee ambities. In dit hoofdstuk laten we zien op welke manier we aan de ambities hebben gewerkt.

Om de maatschappelijke uitdagingen van vandaag en morgen aan te pakken zijn goedopgeleide vakmensen hard nodig. Onze studenten zijn al tijdens hun studie van waarde voor de samenleving door een bijdrage te leveren aan hun omgeving. We werken in ons beroepsonderwijs nauw samen met bedrijven, instellingen en overheden om levensecht leren en creëren te stimuleren en leven lang ontwikkelen mogelijk te maken. We staan midden in de samenleving en dragen we bij aan de transitie naar een gezonde en duurzame samenleving.

Ambitie 4: Van waarde voor onze omgeving

Ambitie 5: Werken aan de uitdagingen van morgen

Ambitie 4: Van waarde voor onze omgeving

Samen met het bedrijfsleven, instellingen en overheden zorgen we ervoor dat studenten en professionals levensecht leren en creëren door opdrachten en stages in de praktijk. Zo staan onze studenten midden in de samenleving. Ook hebben we sterke verbindingen in de regio door diverse partnerschappen. We vinden het belangrijk om ons in te zetten voor "de regionale agenda" en voor onderwerpen als Leven Lang Ontwikkelen.

Levensecht leren tijdens opdrachten en stage

Onze onderwijsteams werken doorlopend samen met de praktijk aan nieuwe opdrachten om levensecht leren mogelijk te maken. Leren doe je namelijk niet alleen in de klas, maar juist daarbuiten. Daarom dagen we onze studenten al tijdens hun studie uit impact te maken op hun eigen omgeving. Zo zetten veel van onze studenten zich tijdens hun opleiding in voor maatschappelijke thema's als duurzaamheid, laaggeletterdheid, gezondheid en digitalisering. Denk bijvoorbeeld aan juridische dienstverlening aan bewoners in Kanaleneiland, bijdragen aan duurzame bouwprojecten voor de gemeente Nieuwegein, sporten met kinderen in Overvecht of advies aan ondernemers in Amersfoort over cybersecurity. Zo leren onze studenten niet alleen een vak, maar zetten ze ook hun eerste stappen op weg naar een plek in de maatschappij. En niet onbelangrijk: ze leren al tijdens hun opleiding van betekenis te zijn.

De behoefte aan vakmensen – de makers van de samenleving – is groot. Door studenten actief te betrekken bij actuele vraagstukken en ze te laten samenwerken met lokale partners en andere onderwijsinstellingen, doen ze nieuwe inzichten en vaardigheden op en zijn ze als professional beter voorbereid op de praktijk. Tegelijkertijd maken bedrijven en studenten van andere onderwijsinstellingen kennis met de talenten van mbo'ers en leren ze samenwerken.

Een mooi voorbeeld is 'NOA bij Tamarinde' in Utrecht Overvecht waar onze studenten samen met studenten van Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht en lokale partners (de Voedselbank, het Leger des Heils en UWV) activiteiten voor de wijk ontwikkelen. Uit deze samenwerking ontstond een prachtig idee met de Voedselbank: studenten van het Beauty College gaven rondom kerst vijftig gratis knipbeurten en beautybehandelingen weg aan mensen met weinig geld.



Een ander voorbeeld is de Beroepentuin. De beroepentuin is een innovatief leer-werkconcept voor mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt en eind 2018 gestart in Rotterdam. Op dit moment is de Beroepentuin actief in vier andere steden, waaronder vanaf 2020 in Utrecht. Op de Tech Campus Nieuwegein werken we met de Beroepentuin samen in onder andere het RIF-project 'Entree leert op de werkplek'. We valideren ervaringen met een praktijkverklaring, zetten in op kwaliteit en duurzame inzetbaarheid van werkenden en samen ontwikkelen we leerlijnen en een goede begeleiding van studenten en werkenden.

De Beroepentuin draagt op deze manier concreet bij aan grote maatschappelijke thema's: kansengelijkheid, schaarste bij technisch personeel en het onderwijzen in beroepen die bijdragen aan de energietransitie. Wanneer een kandidaat van start gaat bij de Beroepentuin is er eerst een oriëntatieperiode van twee weken op een aantal beroepen, hierna kan er gekozen worden. De focus ligt op de technische beroepen waar ook de komende jaren de meeste vraag naar is, zoals elektrotechnicus, loodgieter, zonnepanelenmonteur en timmerman.

Begin 2023 waren twee collega's aanwezig bij de Beroepentuin in Rotterdam. In het bijzijn van de wethouders Economie en Sociale Zaken uit Rotterdam, Utrecht en Dordrecht en minister van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen Carola Schouten werd de impactvolle samenwerking van de Beroepentuin gevierd.

Een andere voorbeeld van levensecht leren is het project Virtual Learning Lab. Wij hebben samen met NCOI Opleidingen, werkgeversorganisatie Utrechtzorg en leverancier TripleMotion Media de app 'CareUp' doorontwikkeld. Met deze app kunnen studenten oefenen met verpleegtechnische handelingen op basis van de Vilans protocollen. De app is vanaf begin 2024 beschikbaar op tablets bij de afdeling Verpleging in Utrecht.

Beroepspraktijkvorming

Vanzelfsprekend is beroepspraktijkvorming (BPV) een vast onderdeel in onze opleidingen. Uit voorgaande JOB-enquêtes kwam naar voren dat studenten behoefte hebben aan meer maatwerk en aan intensievere betrokkenheid van BPV-begeleiders. Daarnaast geven ook BPV-begeleiders aan meer kennis en inzicht te willen ontwikkelen om beter aan te kunnen sluiten op de onderwijsbehoefte van de studenten. In 2023 hebben we daarom gewerkt op basis van ons plan voor Passende BPV. In lijn met onze opzet van passend onderwijzen en passend ondersteunen zorgden we onder meer voor effectief groepsaanbod. En we hebben gewerkt aan het versterken van de samenwerking met externe partners.

In mei 2023 hebben we samen met Ingrado een regionale conferentie georganiseerd over Passende BPV voor iedereen. Centraal stond deze middag de vertaalslag van de hulpvraag van de student naar onderwijs- en ondersteuningsbehoefte binnen de klas en op de werkplaats. Zo'n 85 medewerkers van ROC Midden Nederland, MBO Utrecht, MBO Amersfoort, Grafisch Lyceum, Nimeto, Yuverta, SBB, OCW en verschillende leerbedrijven kwamen eind mei bij het Horeca & Toerisme college te Nieuwegein samen om hierover te praten. Het idee is om vaker informatie met elkaar te delen en een vervolg te geven aan deze regionale samenwerking. We hebben elkaar nodig om een goede invulling te geven aan Passende BPV, zodat studenten hun BPV positief kunnen afronden.

Stagepact

Ook werken we aan de uitvoering van de vier thema's uit het Stagepact. Deze zijn: het verbeteren van stagebegeleiding, uitbannen van stagediscriminatie, realiseren van voldoende stageplaatsen en het bieden van een passende vergoeding. Hierin werken we samen met Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), andere regionale mbo-instellingen en gemeentes. De werkgroep die is opgericht voor Passende BPV speelt ook hierbij een rol.

In juni 2023 heeft een eerste 'Leernetwerk Praktijkleren' plaatsgevonden voor alle betrokkenen bij de BPV, waarbij de implementatiemanager Stagepact van het ministerie van OC&W een toelichting gaf over het Stagepact. Ook was er een gastspreker uitgenodigd om over zijn ervaringen met stagediscriminatie te spreken. In november 2023 vond het vervolg plaats van dit leernetwerk. SBB sprak over de meldingen van stagediscriminatie en een medewerker van de organisatie Art.1 gaf uitleg wanneer er sprake is van stagediscriminatie.

Daarnaast maken we voor het thema 'uitbannen stagediscriminatie' onderdeel uit van de projectgroep 'Inclusieve stagemarkt' onder leiding van gemeente Utrecht. Ook in de gemeente Amersfoort wordt rond dit thema een projectgroep opgestart.

Samen met CNV Jongeren ontwikkelden we een training voor BPV-coördinatoren, stagebegeleiders en studentcoaches om stagediscriminatie te herkennen

Stevige partner in diverse samenwerkingsverbanden

Als mbo-instelling in de regio en opleider voor de Utrechtse arbeidsmarkt, hebben we een strategische positie. We zitten aan tafel bij de belangrijkste netwerken, zoals de Economic Board Utrecht, Utrecht Talent Alliantie en bijvoorbeeld de Health Hub Utrecht. Rondom de grote maatschappelijke uitdagingen, zoals klimaat, energie, zorg, mobiliteit, digitalisering, werken we intensief samen met onze partners. We zijn daarnaast verbonden met bijna 5.000 bedrijven in de regio en hebben goede contacten met de verschillende brancheorganisaties.

Samen met de vier Utrechtse mbo-instellingen en de gemeente Utrecht werken we aan een Mbo Uitvoeringsagenda. Hier zijn twee belangrijke ambities geformuleerd: 1) Mbo'ers maken gelijkwaardig deel uit van de Utrechtse samenleving; en 2) Jongeren, onderwijs, de arbeidsmarkt en de gemeente zijn goed met elkaar verbonden. Op de eerste ambitie heeft Utrecht een koplopersrol in Nederland. Zo was Utrecht de eerste stad die mbo-studenten toeliet tot de Utrechtse Introductie Tijd (UIT), de eerste stad waar mbo-studenten konden deelnemen aan studentensport en de stad waar het Mbo Manifest voor inclusieve taal werd ontwikkeld en aangeboden aan demissionair minister Dijkgraaf.

Daarnaast wordt vanuit het Mbo Uitvoeringsplan Utrecht een pilot opgezet voor wijkstagepunten voor mbo'ers. Dit wordt een plek waar mkb'ers in de wijk opdrachten kunnen indienen en waar mbo-studenten via een stage die opdrachten onder begeleiding uitvoeren.

Binnen Beroepsonderwijs Utrecht werken we samen met de andere mbo- en hbo-instellingen in de regio aan het voorbereiden van studenten en werknemers op de toekomst door scholing in alle fases van het leven mogelijk te maken. Uit dit bestuurlijke netwerk is 'Maak Je Stap' ontstaan, hét regionale platform voor leven lang ontwikkelen, gericht op de maatschappelijk relevante tekortsectoren (zorg, onderwijs, ICT, techniek en de creatieve sector). 'Maak Je stap' bundelt al het publieke opleidings- en ontwikkelaanbod op één centrale plek. Ook Universiteit Utrecht is toegetreden tot 'Maak Je Stap'.

Ambitie 5: Werken aan uitdagingen van morgen

Een belangrijke uitdaging waar wij aan willen bijdragen, is aan de transitie naar een duurzame en gezonde samenleving en aan de digitale vaardigheid van burgers. We zetten ons in voor een bredere kijk op gezondheid: van preventie, het stimuleren van vitaliteit en de integratie van vakgebieden naast de 'traditionele' kijk op zorg. Digitalisering is overal en heeft impact op het werk van mbo-ers, op de manier waarop wij ons onderwijs vormgeven en op onze organisatie. En we werken aan een integrale benadering van het thema duurzaamheid. Hiermee bedoelen we dat duurzaamheid gaat over het creëren van een rechtvaardige en duurzame wereld.

Positieve gezondheid



ROC Midden Nederland heeft veel aandacht voor vitaliteit, Positieve Gezondheid en een gezonde leefstijl. We werkten binnen het programma Gezond Stedelijk Leven in zes hoofdthema's aan onze plannen. Het programmateam deed dit samen met de onderwijsteams van het Sport College, Gezondheidszorg College, Welzijn College en Beauty College. Binnen het thema onderwijsontwikkeling en professionalisering is een nieuwe lessenreeks ontwikkeld ter voorbereiding op 'leren in de praktijk' met het Mobiele Vitaliteitslab en hebben medewerkers de training 'positieve gezondheid in les en gesprek' gevolgd via de ROC Academie. Voor het thema hybride leeromgeving hebben 150 studenten van de opleidingsrichting Sport & Bewegen de koningsspelen verzorgd voor een aantal basisscholen en samen met Utrechtzorg hebben we de Slimme Zorg Estafette georganiseerd. Hierbij hebben bezoekers in het Future Care Lab kennisgemaakt met zorgtechnologie en het gedachtegoed van Positieve Gezondheid.

Samen met vijf andere ROC's heeft ROC MN binnen het project 'Positieve Gezondheid in de Praktijk' veertig basisopdrachten positieve gezondheid ontwikkeld en onderzoek gedaan naar implementatie en opbrengsten. De materialen zijn in 2023 bijvoorbeeld gedeeld via het leernetwerk burgerschap. In 2023 is ook het internationale project Vitality for the Future afgerond. Hierin is onder meer een trainingsprogramma ontwikkeld voor docenten in de vitaliteitssector.

Digitalisering

Naar aanleiding van het iXperium onderzoek in studiejaar 2021-2022 naar digitale vaardigheden van medewerkers is er in 2023 binnen ROC Midden Nederland een breder onderzoek gestart naar digitale vaardigheden en leerbehoeften enerzijds en visie op digitalisering anderzijds. Op basis van verschillende werksessies is een visie beschreven welke verder gaat dan slechts de digitale didactiek. De visie gaat ook in op de vraag hoe wij de makers van de samenleving digitaal vaardiger kunnen maken én op welke innovaties we moeten inspelen voor het onderwijs van de toekomst. Inmiddels is er een stuurgroep 'visie op digitalisering' opgericht. Samen met de stuurgroep wordt onder meer nagedacht over de vraag hoe we vanuit de visie en de daaruit voortvloeiende digitaliseringsagenda kunnen toewerken naar de inrichting van een Center for Teaching and Learning. Dit sluit aan bij het achtjarige Npuls programma en de reeds gestarte innovaties binnen ROC Midden Nederland, waaronder het Future Care Lab bij het Gezondheidszorg College en het Virtual Reality project bij het Veiligheid en Defensie college.

Duurzaamheid

Studenten Bouwkunde van ROC Midden Nederland gaven in schooljaar 2022-2023 vervolg aan de ontwikkeling van de Kamer voor de Stad: het kleine, duurzame broertje van het nieuw te bouwen Amersfoortse stadhuis. Ze startten in september met een lessenserie rondom circulair bouwen en ontwerpen. Die lessen namen zij mee in de ontwikkeling van het definitieve ontwerp dat aan de begeleidend architecten van Kraaijvanger is gepresenteerd. Het ontwerp moest aan veel eisen voldoen, waaronder de eis om het paviljoen te bouwen met tweedehands bouwmaterialen. Ook is er op Campus Amersfoort een toekomstlab ingericht in het Campus Connect Center rondom de Sustainable Development Goals (SDG). Doel is om de SDG's te agenderen en verankeren in de curricula van opleidingen en bestaande programma's.



Naast de verschillende initiatieven in het onderwijs werken we ook zelf aan het verkleinen van de CO₂ voetafdruk. In de sector zijn afspraken gemaakt over vermindering van de CO₂-uitstoot met jaarlijks twee procent tussen 2017 en 2030. Ons gas- en elektraverbruik is gedaald en we liggen met een besparing van 12% goed op koers. De goede resultaten komen niet uit de lucht vallen. Het vervangen van verlichting door energiezuinige LED-verlichting is een oorzaak, net als het op een lagere temperatuur houden van onze technische ruimtes. Ook regelen we onze luchtbehandeling, verwarming en koeling beter in en betrekken we medewerkers en studenten erbij. Zo zijn we voor de zomer bijvoorbeeld een campagne gestart om medewerkers te adviseren over het gebruik van airco's. We zijn trots op de besparingen en deze positieve feedback. Tegelijkertijd is het zaak om de balans tussen duurzaamheid en comfort goed te bewaken. Met name in onze oudere gebouwen is het van belang om de temperatuur consequent te blijven monitoren en bij te sturen.



Wendbare organisatie

Pijler 3

Pijler 3 Wendbare organisatie

In de derde pijler van de strategie 'De makers van de Samenleving' werken we aan een wendbare organisatie. De pijler is uitgewerkt in drie ambities. In dit hoofdstuk laten we zien op welke manier we aan de ambities hebben gewerkt.

Met ons onderwijs en onze manier van organiseren willen we in kunnen spelen op de veranderingen in de samenleving. Dit vraagt om een lerende organisatie met ruimte voor innovatie. Wendbaarheid is dan ook voor onze medewerkers en organisatie essentieel om onze doelen te bereiken. We zetten in op duurzame ontwikkeling voor onze medewerkers en werken verder aan het professioneel organiseren van ons onderwijs. De onderwijsteams ervaren ruimte om initiatief te tonen en vanuit een onderzoekende en ondernemende houding te werken aan het beste onderwijs voor onze studenten.



Ambitie 6: Onderwijsteam aan het roer

Ambitie 7: Duurzame ontwikkeling

Ambitie 8: Klaar voor een veranderende wereld

Ambitie 6: Onderwijsteam aan het roer

Onze onderwijsteams hebben een grote rol in het bereiken van onze strategische ambities. Zij zijn de schakel naar onze studenten. Ze nemen ruimte om keuzes te maken in het onderwijs, zodat dit aansluit bij de ontwikkelbehoeften van studenten en professionals of vragen uit het werkveld. Vanuit een onderzoekende en ondernemende houding werken ze aan het beste onderwijs voor onze studenten. Al onze professionals hebben de mogelijkheid om zich via het aanbod van de ROC Academie of op andere wijze verder te ontwikkelen op professioneel of persoonlijk vlak.

Doorontwikkeling van het onderwijs

De onderwijsteams werken continu aan het doorontwikkelen van het onderwijs om aan te blijven sluiten bij de behoeften van de student en het werkveld. Het creëren van flexibel onderwijs heeft hieraan een stevige bijdrage gegeven. Dit zorgde ervoor dat er gekeken is naar de opbouw in het curriculum en naar de vorm waarin het onderwijs werd gegeven. Onderwijsteams hebben zich bij de keuzes over de opbouw en opzet van het onderwijs laten leiden door input vanuit studenten en het werkveld. Bij veel opleidingen is er sprake van een modulaire opzet. En bij andere opleidingen is de opbouw gebaseerd op beroepsthema's, waardoor de verschillende kennis en vaardigheden rondom een thema in een aansluitende periode aan bod komen.

De onderwijsteams van de opleidingen Maatschappelijke Zorg en Sociaal Werk bij het Welzijn College hebben besloten om de opleidingen en teams met elkaar te integreren. De eerste twee leerjaren volgen studenten hetzelfde programma en in het derde leerjaar volgen studenten de uitstroomrichting Maatschappelijke Zorg of Sociaal Werk. Hiermee hebben studenten een bredere basis en een goed beeld van de arbeidsmarkt. Meer studenten kiezen nu voor de richting Maatschappelijke Zorg, waar veel werkgelegenheid in is.

Bij de afdeling Haarverzorging van het Beauty College is met het invoeren van modulair werken in flexibel onderwijs de mogelijkheid gecreëerd om te diplomeren in zowel de richting dame als heer bij niveau 3 kapper en niveau 4 salonmanager. Hiermee wordt ingegaan op wensen vanuit het werkveld en van de studenten om breed inzetbaar te zijn.



In 2023 zijn er ook twee professionele leergemeenschappen gestart bij de Tech Campus en bij het Gezondheidszorg College samen met Welzijn College. Hierin onderzoekt een groep van docenten hun eigen onderwijspraktijk op een zelfgekozen onderwerp.

Er is veel aandacht voor keuzedelen. Bij het Sport College uit zich dat in de wens om een breed aanbod te hebben voor studenten. De beslissing voor nieuwe keuzedelen of om keuzedelen te laten vervallen, wordt gedaan in afstemming met de studenten. Hierbij wordt expliciet rekening gehouden met de tevredenheid van de studenten over het aanbod, of het passend is bij wat studenten willen en nodig hebben voor hun stage (en arbeidsmarkt) en voor eventuele doorstroom.

Bij het Automotive College is een ontwikkelgroep, op basis van doordachte onderwijsprincipes, aan de slag gegaan om het onderwijs opnieuw in te richten. Er staat nu een samenhangend, doordacht curriculum met geïntegreerde AVO-vakken, modulair onderwijs en keuzedelen die aansluiten op de beroepscontext. Bij de ontwikkeling van het onderwijs wordt altijd gewerkt vanuit een visie op onderwijs én op het toekomstige beroep. Dat heeft er in dit traject bijvoorbeeld ook toe geleid dat de rekenlessen aansluiten op de technieklessen. Studenten krijgen les over de wet van Ohm en passen deze tegelijkertijd toe in de praktijklessen.

Veel van onze RIF-projecten, waarin we samenwerken met een groot aantal partners, zijn gericht op het gezamenlijk ontwikkelen van nieuwe trajecten of modules. Zo zijn in het project Vakcentrum Duurzame Energie meerdere challenge-based opdrachten ontwikkeld en wordt er veel met bedrijfsopdrachten gewerkt. Doordat er bijvoorbeeld partners zijn aangesloten met goede kennis van virtual - en augmented reality hebben studenten de mogelijkheid om te werken met opdrachten waarin deze onderdelen een rol spelen. Zo worden de driedimensionale metingen omgezet in een virtuele omgeving waarin het bouwbestek inzichtelijk wordt gemaakt.



Ambitie 7: Duurzame ontwikkeling

Een leven lang ontwikkelen vinden we belangrijk voor onze studenten én onze medewerkers. We geven alle medewerkers de mogelijkheid om zich te kunnen blijven ontwikkelen, op professioneel én persoonlijk vlak. Een aansprekend en lonkend carrièreperspectief trekt goede mensen aan. We willen een goede werkgever zijn en zo bekend staan in de arbeidsmarkt.

Wij zorgen voor een aansprekend carrièreperspectief

Vinden van medewerkers



De afdeling Recruitment -binnen de dienst P&O- is vier jaar na aanvang stevig geworteld in de organisatie. Alle onze vacatures lopen via deze dienst: van werving tot en met arbeidsvoorwaarden. Om objectief en effectief in onze werving en selectie te blijven, houdt Recruitment het werving- en selectieproces voortdurend onder de loep.

Voor de zomer van 2023 kwamen er meerdere managementposities open. Recruitment koos voor één centrale wervingsaanpak voor meerdere managementfuncties. Die bestond uit een online assessment aan de voorkant van de procedure in plaats van een live assessment aan het einde. Deze aanpak is zeer succesvol gebleken.

Voor de werving wordt nauw samengewerkt met managers en directeuren. Een succesvol voorbeeld is de aanwezigheid van Recruitment op de Open dagen voor studenten, die we ook benutten om potentiële zij-instromers te ontmoeten. Daarnaast is er een goede samenwerking met de externe personeelsleverancier, waarbij er wordt gekeken naar de optimale inzet van personeel. Mede hierdoor trekt Recruitment ook de korte(re) en tijdelijke vacature-aanvragen steeds meer naar zich toe.

Wij hebben in 2023 in totaal 248 openstaande vacatures gehad waarvan er 194 zijn vervuld; 33 vacatures zijn om diverse redenen voortijdig ingetrokken, de resterende 21 vacatures waren op dat moment nog niet vervuld of betroffen vacatures waarop meerdere medewerkers gezocht werden.

Na het aannemen van nieuwe collega's stopt het werk niet. Door het organiseren van de introductiedag voor alle nieuwe medewerkers geven we iedereen een goede start.

We participeren in 'Utrecht Leert', een partnerschap dat streeft naar kwantitatieve en kwalitatieve groei van het aantal leraren in de regio. Er zijn subsidieaanvragen ingediend en toegekend voor de verbreding van de opleidingsschool en voor het versterken van het inwerkprogramma van nieuwe docenten in alle regio's waarin we actief zijn.

Inclusie en diversiteit

Met onze colleges en diversiteit aan opleidingen zijn we een afspiegeling van de maatschappij. Elke student brengt eigen levenservaring en een unieke set aan talenten, kennis en vaardigheden mee. We streven daarom naar een net zo divers personeelsbestand.

Om zonder (voor)oordeel te kunnen werven en selecteren is de training ‘objectief werven en selecteren’ ontwikkeld en aangeboden. Doel van de training: bewustwording van (voor)oordelen, objectiviteit tijdens (brief)selectieproces en de juiste (objectieve) vragen stellen. Dit draagt bij aan het scheppen van gelijke kansen en het selecteren van de meest passende kandidaten.

Verder wordt ‘inclusie en diversiteit’ in alle uitingen omtrent werving en selectie in acht genomen. Denk aan inclusieve vacatureteksten, video’s en ander beeldmateriaal waarin een divers pallet aan collega’s te zien is en de diversiteit van ROC Midden Nederland in beeld wordt gebracht. Daarnaast neemt team Recruitment deel aan het ambassadeursnetwerk Inclusie en diversiteit zoals beschreven staat in hoofdstuk Ambitie 1: Iedereen welkom.

Data gedreven werken

Recruitment heeft afgelopen jaar flink ingezet op employer branding. Wij willen aantrekkelijk zijn en blijven voor álle (latent) werkzoekenden. Vanuit de wens om onze employer branding te optimaliseren en slimme online recruitment marketing in te zetten is er een samenwerking aangegaan met een job marketing bureau. Er zijn nieuwe video’s geproduceerd met eigen collega’s in de hoofdrol. Die video’s worden ingezet op externe kanalen ten behoeve van werving en selectie. De opbrengst van de ingezette kanalen per vacature wordt nauwgezet bijgehouden en geëvalueerd. We beschikken over een ‘real time’ dashboard waarin we samen met de betrokken managers continue onze werving bij kunnen stellen.

Daarnaast creëren we meer inzicht in de effectiviteit van onze eigen ‘Werkenbij’ site. Juist in deze krappe arbeidsmarkt is deze informatie noodzakelijk: Bereiken we de juiste mensen? Zijn we aantrekkelijk (genoeg) voor álle werkzoekenden?

Inhuur derden

In 2023 zijn er drie aanbestedingen uitgevoerd voor de inhuur van externe medewerkers. In onze zoektocht hebben we gekeken naar een partner die alle vormen van dienstverlening kan leveren: ontzorgen van managers en directeuren bij de inhuur van externen, transparantie m.b.t. de kosten en partnership. Metafoor Onderwijs is onze contractpartij voor het onderwijs gebleven en ook Driessen/Haert is voor de diensten opnieuw gecontracteerd. Uitzendbureau Actief werkt levert de surveillanten en afnameleiders. Het contract met Bisbee flexonderwijs voor de examinatoren loopt tot half 2025.

Voor een verdere toelichting en inzage in de kosten voor de inhuur van derden verwijzen wij naar de bijlage genaamd ‘[Inhuur derden](#)’.

Opleidingsschool ‘boeien en binden van nieuwe docenten’

In het schooljaar 2022-2023 kregen 210 nieuwe docenten (in opleiding en zij-instromers) een leerwerkplek. Daarvan zijn 145 docenten in opleiding (DIO’s) afkomstig van onze partnerschool Instituut Archimedes van Hogeschool Utrecht. Een team van acht schoolopleiders verzorgt samen met acht instituutopleiders van Hogeschool Utrecht de begeleiding van deze DIO’s door intervisie- en themabijeenkomsten vorm en inhoud te geven. Op de Tech Campus werd als pilot een leernetwerk, genaamd ‘Student Teacher Journey’ ingericht in samenwerking met Instituut Archimedes om DIO’s nog intensiever te begeleiden en theorie en beroepspraktijk meer met elkaar te verbinden. De DIO’s in dit leernetwerk treffen elkaar wekelijks bij bijeenkomsten die naast

intervisie ook gevuld worden met begeleiden bij beroepsproducten en theorie over pedagogisch en didactisch handelen. Tijdens de afsluiting van het schooljaar hebben DIO's, hun werkplekbegeleiders, managers, schoolopleiders en instituutopleiders gezamenlijk een interactief programma doorlopen met activerende werkvormen gericht op samenwerking. Ook hebben een aantal DIO's hun interessante beroepsproducten gepresenteerd.

Naast het programma om onze DIO's te begeleiden hebben wij veel aandacht besteed aan het verbreden van de Opleidingsschool. Als DIO's gevraagd wordt hoe zij hun stage bij ROC Midden Nederland hebben ervaren en of ze er willen blijven werken, is ca. 80 % van de DIO's enthousiast. Zij geven in evaluaties en panelgesprekken als redenen aan: 'Goede sfeer, gezellige collega's, ontwikkelingsmogelijkheden en aansprekende doelgroep'. Naast het begeleiden van DIO's is er in toenemende mate begeleiding nodig voor zij-instromers. De instroom van deze groep nieuwe docenten neemt steeds meer toe en dat vraagt om een passend inductie- en scholingstraject. Voor coaches van de zij-instromers die het PDG-traject volgen, zijn online bijeenkomsten georganiseerd om hen te informeren over dit traject en ervaringen uit te kunnen wisselen.

Door de input van startende docenten is het inductieprogramma Startbaan in 2021-2022 aangepast. In schooljaar 2022-2023 is deze aangepaste vorm aangeboden. De startende docenten hebben binnen dit programma keuze uit het volgen van verschillende workshops en trainingen. Daarnaast worden leergroepsessies aangeboden die ruimte geven voor uitwisseling en het bespreken van eigen casuïstiek.

In 2023 hebben 26 zij-instromers hun Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) behaald (8 in 2022). De zij-instromers nemen deel aan een begeleidingsgroep of maken gebruik van een beeldcoachingstraject, waarbij ieder een coach krijgt die wekelijks één uur tijd heeft voor een lesbezoek dan wel een coachgesprek.

In 2022 is in samenwerking met Hogeschool Utrecht voor de tweede keer gestart met de basismodule voor hybride docenten om hun pedagogische en didactische vaardigheden te verstevigen. Vijf collega's namen deel aan dit programma en vier deelnemers hebben ervoor gekozen in 2023 de vervolgmodule te doen met als doel het volledige PDG-traject af te ronden. Voor het beroepsonderwijs vormen hybride docenten een belangrijke verbinding met de actuele beroepspraktijk.

Zo blijven we als Opleidingsschool investeren in het boeien en binden van docenten van de toekomst.

Loopbaanpaden en ontwikkeling van docenten

Een groot deel van het personeel is werkzaam in het onderwijs in de functie van docent. De functie van docent is beschreven op 3 niveaus: LB, LC en LD en daarnaast kennen we de functie Excellent docent. Elke functie heeft andere functie-eisen en kent daarmee een eigen taakinhoud en resultaten. Doorgaans stroomt een (bevoegd) docent in als docent LB en kan vervolgens binnen de functiefamilie doorgroeien naar docent LC, excellente docent of docent LD.

Om deze doorgroei te stimuleren en te faciliteren, is er in 2019 een leergang ontwikkeld voor onze docenten. De leergang betreft een post-HBO gecertificeerd traject. De leergang is gericht op de ontwikkeling van de docent met focus op onderwijsontwikkeling, gerelateerd aan de functie van docent LC binnen de context van ROC Midden Nederland.

Daar waar de functie van docent LC de focus heeft op onderwijsontwikkeling en coördinerende taken kan een docent LB ook doorgroeien naar de functie van Excellent docent. Deze functie is ook ingeschaald in de LC-schaal en biedt daarmee naast inhoudelijk, ook qua salaris een groeipad. Deze functie heeft als focus om de docent die excelleert voor de klas, maar ook als coach voor zijn collega's, hiervoor te waarderen.

Om te zorgen dat vrijgekomen LC- en LD-functies beschikbaar worden gesteld voor interne doorstroom (loopbaanpaden), worden vacatures eerst binnen het college aangeboden om eigen medewerkers met ambitie de kans te geven door te groeien naar een nieuwe functie.

Evaluatie excellent docent

Uit evaluatie blijkt dat de functie van Excellent docent van toegevoegde waarde is. Docenten die het liefste bezig zijn met het verzorgen van excellent onderwijs in direct contact met studenten kunnen we hiermee behouden en binden. Wij zien echter dat het aantal excellente docenten bij sommige colleges achterblijft. Dit terwijl wij de verwachting hebben dat er voldoende potentieel aanwezig is. Door de processtappen helder te maken en deze functie onder de aandacht te brengen van docenten en nieuwe managers, streven wij naar meer benoemingen in deze functie. Daarnaast is een aantal criteria aangepast:

- de functie is nu ook toepasbaar op docenten die met een PDG-traject de lesbevoegdheid hebben gehaald;
- de docent kan nu ook zelf het initiatief nemen en bij zijn leidinggevende aangeven dat hij voor het excellentschap wil gaan.

Generiek functiehuis

Als onderwijsinstelling staan we voor de uitdaging om onze organisatie wendbaarder te maken, zodat we flexibel kunnen reageren op vraagstukken die op ons afkomen in een snel veranderende wereld met toenemende complexiteit. Een belangrijk HR-instrument dat hieraan kan bijdragen is een toekomstgericht functiehuis dat medewerkers stimuleert om te werken aan hun ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Op basis van de geformuleerde uitgangspunten met stakeholders, een verkenning van P&O en een afweging van de voor- en nadelen van verschillende type functiehuisen, is de keuze gemaakt voor een generiek functiehuis met rolgerichte functieomschrijvingen. Wij vinden dit functiehuis het beste passen bij de fase waarin ROC Midden Nederland zich bevindt en gaan er vanuit dat het ons helpt bij de realisatie van onze strategie en het oplossen van huidige knelpunten. Verder bevordert een rolgerichte functieomschrijving het gesprek over de ontwikkeling van medewerkers en vergroot het hun bewustwording over mogelijke ontwikkelkansen en loopbaanpaden. Het moderniseren en actualiseren van het functiehuis wordt volgens een projectaanpak met verschillende stakeholders geïmplementeerd en wordt afgerond in het eerste kwartaal van 2025 met een evaluatie van het traject.

Functiedifferentiatie functie instructeur

In 2023 is door P&O een onderzoek uitgevoerd naar de behoefte aan functiedifferentiatie in de functie van instructeur binnen een aantal colleges waar instructeurs met het verzorgen van het praktijkgedeelte van de opleidingen bezig zijn en waar zij goed vertegenwoordigd zijn. Centrale vragen van het onderzoek waren: komt de behoefte aan differentiatie voort uit een noodzaak om organisatie- en onderwijsdoelstellingen te realiseren? En wat is de gewenste mate van differentiatie gezien de behoefte van de verschillende collega's?

De uitkomst van dit onderzoek heeft geleid tot het verrijken van het functiehuis met twee gedifferentieerde functies van instructeur in schaal 8 en 9 naast de bestaande functie in schaal 7. De implementatie is projectmatig aangepakt met aandacht voor een tijdige en adequate communicatie en in nauwe samenwerking met het management en de OR. Met de toevoeging van deze twee functies wordt voorzien in de behoefte van verschillende colleges om hun onderwijsdoelstellingen te realiseren. Ook versterken wij hiermee onze arbeidsmarktpositie en ontstaan er extra loopbaanpaden en perspectief voor instructeurs.

Bij de evaluatie bleek dat veel instructeurs positief hebben gereageerd op de uitkomst en de wijze waarop het traject is aangepakt. Zij zagen dit als erkenning voor hun inzet en voelden zich gezien en gehoord. De ingangsdatum van benoeming in de nieuwe functies was voor iedereen 1 augustus 2023.

Visie op duurzame ontwikkeling

In 2023 is medewerkers de gelegenheid geboden om, vrijwillig en zonder toestemming van een manager, een eenmalig APK-loopbaangesprek te voeren. 55 medewerkers hebben hier gebruik van gemaakt. Een start is gemaakt met de ontwikkeling van een overkoepelende visie op talentmanagement. Deze zal in 2024 worden vastgesteld.

Al onze professionals blijven werken aan hun professionalisering en de doorontwikkeling van het onderwijs

Medewerkers leren en ontwikkelen voortdurend

De ROC Academie ontwikkelt en organiseert corporate programma's op het gebied van 'leren en ontwikkelen'. Bij de activiteiten van de ROC Academie ligt de focus op de implementatie van de strategie en werken we vanuit de vastgestelde visie op het leren en ontwikkelen van medewerkers. Als onderdeel van die visie zijn in 2022 13 leerlijnen opgeleverd rondom de pedagogisch-didactische vaardigheden van docenten. In deze leerlijnen worden diverse leeractiviteiten (online, individuele training, coaching en/of teamtraining) rondom een pedagogisch-didactisch thema bij elkaar gebracht, waardoor een blended aanbod is ontstaan voor docenten. In 2023 is gewerkt aan uitbreiding van de leerlijnen. In samenwerking met de dienst Onderwijs Services is een leerlijn 'onderwijsplanning en roostering' opgenomen in het aanbod en in samenwerking met de dienst ICT-IM een leerlijn 'It's Learning'.

In toenemende mate richt de ROC Academie zich op het organiseren van trainingen voor teams. De HRD-adviseurs van de ROC Academie adviseren de colleges over een professionaliseringsplan dat aansluit op de strategische doelen en keuzes die daarover zijn gemaakt in college- en afdelingsplannen. Rondom teams en op collegebreed niveau zijn via de ROC Academie in acht verschillende colleges (13 teams) en drie diensten in totaal 754 deelnemers getraind op thema's als 'Uitspreken-Aanspreken', 'Oplossingsgericht coachen', 'Differentiëren' en '(Reken)Assessoren'. Dit is een zeer ruime verdrievoudiging van het aantal deelnemers ten opzichte van 2022 (195 deelnemers).

Via innovatiemiddelen is bijgedragen aan trainingen in onderwijsteams ter ondersteuning van strategie executie. Deze trainingen richten zich vaak op de coachende en didactische vaardigheden van de docent.

Met het leertraject 'de Veranderpraktijk' werkten collega's in 2023 aan hun persoonlijk leiderschap en verandermanagement. In 2023 is een nieuw leertraject gestart rondom informeel leiderschap. Er zijn wederom diverse leernetwerken georganiseerd waarin collega's praktijkgericht van en met elkaar leerden, gelinkt aan de strategische pijlers. Ook persoonlijke effectiviteit en vitaliteit kregen aandacht via passende leeractiviteiten.

De online ROC Academie is verder gevuld met zowel leeractiviteiten (workshops, trainingen op locatie) als relevante e-learningen en online trainingen. In 2023 zijn we gestart met een nieuwe samenwerkingspartner, GoodHabit. Eind 2023 is deze online trainingsbibliotheek geïmplementeerd.

De online ROC Academie biedt onze medewerkers de mogelijkheid om tijd- en plaatsafhankelijk te leren en om zelf leeractiviteiten te kiezen die zij nodig hebben voor hun eigen ontwikkeling. Populair waren de e-learningen op het gebied van AVG, de gedragscode en modules uit de leerlijn rondom 'It's learning' en onderwijsplanning. In totaal hebben 220 deelnemers met elkaar 21 leerlijnen gevolgd. De meest populaire leerlijnen zijn de leerlijn 'Starten met It's Learning' (door 25 deelnemers afgerond) en de leerlijn 'Onderwijsplanning en roosteren' (door 15 deelnemers afgerond).

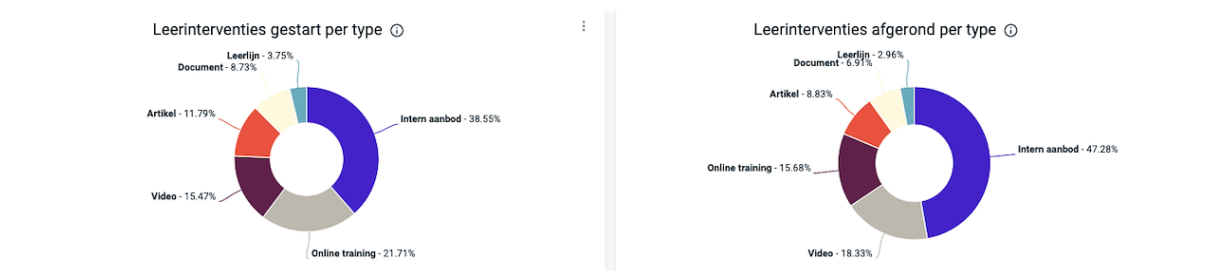
In totaal hebben afgelopen jaar 1153 medewerkers deelgenomen aan 49 interne events. Van de interne events zijn de leernetwerken de meest bezochte bijeenkomsten. Vooral het leernetwerken rondom Passend Onderwijzen en Ondersteunen (144 deelnemers t.o.v. 118 deelnemers in 2022) kon rekenen op grote belangstelling. Ook de leernetwerken Praktijkleren (93 deelnemers) en Onderwijsontwikkeling (90 deelnemers) zijn goed bezocht.

In totaal hebben in 2023 2150 (-7% t.o.v. 2022) medewerkers de Online Academie bezocht. 1153 (-5% t.o.v. 2022) medewerkers hebben zich ingeschreven voor een intern event, dat kan een leernetwerk zijn of een training die uit meerdere dagdelen bestaat. Dit is een daling ten opzichte van 2022 en ook (mede) aanleiding om een nieuwe communicatiecampagne te starten in 2024 om met name het online leren te versterken.

Naast het dalende cijfer op deelname aan interne events staat de grote toename van trainingen voor teams die de ROC Academie samen met colleges en diensten heeft georganiseerd. Beide cijfers opgeteld zien we een toename van 36% (van 1399 naar 1907 medewerkers) op deelname aan een intern leerevent via de ROC Academie.

In totaal zijn in de online ROC Academie 2773 trainingen en interne events gestart, waarvan er 1620 ook zijn afgerond. Er waren 1351 deelnemers aan 110 online trainingen.

De verdeling van soorten leerinterventies ziet er als volgt uit:



De gemiddelde waardering voor de Studytube Online trainingen is een 8.1. De waardering van de zelf ontwikkelde content wordt overall nog beter beoordeeld, met een 8.6 voor de inhoud en 8.8 voor de trainer.

Leiderschapsprogramma Dear to Lead

Sinds 2020 is er meer aandacht besteed aan leiderschap via het programma 'Dare to lead' en de managementdagen. Met de start van de nieuwe strategische periode 2023-2027 is er gekeken naar de vertaling van de nieuwe strategische pijlers naar het Dare to lead programma. De ROC Academie blijft proactief in het onderzoeken, adviseren en implementeren van organisatievraagstukken, waarbij we deze ook vertalen naar benodigde leiderschapsontwikkeling.

In 2023 is bijvoorbeeld samenhang aangebracht tussen de Strategiedagen voor directeuren en de Managementdagen om zo een start te maken met de uitvoering van de strategie executie. Op deze manier wordt er meer vanuit een systemische aanpak gekeken naar leiderschap op alle niveaus in de organisatie. Doel hiervan is om een gezamenlijke visie, houding en gedrag te ontwikkelen die past bij de ambities en pijlers vanuit de strategie.

In 2023 hebben we ook meer ingezet op managementontwikkeling. Dit is in lijn met de beweging om meer professionalisering rondom teams te organiseren. Het is belangrijk om als (management)team samen te ontwikkelen, waarbij zowel teamontwikkeling als leren (van en met elkaar) verbonden zijn rondom een relevant leiderschapsthema.

Naast het huidige aanbod zijn er ook nieuwe trainingen toegevoegd binnen Dare to Lead en zal de ROC Academie betrokken blijven bij de MT-ontwikkeling, strategieontwikkeling van directeuren en de managementdagen. De ROC Academie doet dit in co-creatie met de diverse managementteams en externe partijen. Elk traject wordt daardoor uniek en maatwerk.

Herijking Performance Cyclus

Wij willen ‘het goede gesprek’ zoveel als mogelijk stimuleren en faciliteren. In 2017 is de Performance Cyclus ingevoerd in de huidige vorm, een gesprekkencyclus waarbij werknemer en leidinggevende in gesprek gaan over -onder andere- hun duurzame inzetbaarheid. Doel hiervan is dat onze medewerkers hun eigen inzet en ontwikkeling willen en kunnen verbinden met de ambities en ontwikkeling van hun (onderwijs)team en van de organisatie. Om zo goed te blijven aansluiten bij de praktijk zijn wij in 2023 gestart met gesprekken over modernisering van de Performance Cyclus. Uitgangspunten hierbij zijn het verhogen van het gebruikersgemak, het toegankelijker maken van het voeren van ‘het goede gesprek’ in relatie tot de andere P&O ontwikkelingen, talentontwikkeling en het generiek functiehuis. In 2024 ronden we dit project af.

Wij willen een goede werkgever zijn en zo bekend staan in de arbeidsmarkt

Medewerkersonderzoek

Het ‘Medewerkersonderzoek’ heeft in oktober 2022 plaatsgevonden. Daar kwam uit dat onze medewerkers in staat worden gesteld om prettig te werken en trots zijn op het werk dat ze doen. Uit de antwoorden blijkt dat veel collega’s zich gewaardeerd voelen voor het werk dat ze doen, dat de samenwerking met collega’s hen energie geeft en de focus op Studentsucces veel steun krijgt. Actief blijven luisteren en waardering uitspreken naar medewerkers en de stip op de horizon (‘waar werken we samen naar toe’) blijven aandachtspunten. Als verbeterpunten worden feedback geven, de arbeidsomstandigheden en de werkhoeveelheid genoemd.

De uitkomsten en inzichten uit het onderzoek zijn in de teams besproken. Daarnaast zijn de resultaten gebruikt om de RIE (risico-inventarisatie en evaluatie) van onze locaties aan te vullen en de acties in het werkdrukplan aan te scherpen. In 2023 is er opnieuw een Healthcheck (preventief medisch onderzoek) aangeboden aan onze medewerkers.

Sterk in je werk blijven

Als organisatie zetten we in op duurzame ontwikkeling en werkplezier. Dat doen we door activiteiten en faciliteiten aan te bieden die de werkdruk verminderen en het werkplezier verhogen. Op basis van de resultaten uit het preventief medisch onderzoek, het Medewerkersonderzoek 2022 en de ervaringen met Covid-19 (het thuiswerken en/of hybride werken) zijn er diverse acties ingezet en verwerkt in het werkdrukplan. Hier voegen we in 2024 de informatie uit de Healthcheck 2023 aan toe en de uitkomsten uit de pulse-metingen. De mogelijkheden voor zelfregulatie van medewerkers zijn een belangrijk aandachtspunt. Uit veel onderzoeken blijkt dat zelfregulatie bijdraagt aan stressreductie en dus plezier in het werk.

Het actieplan ‘Sterk in je Werk’ kent een indeling naar vier thema’s: ‘vitaliteit en gezondheid’, ‘loopbaan en mobiliteit’, ‘leren en ontwikkelen’ en ‘werk en organisatie’. Deze vormen de rode draad in onze aanpak en communicatie naar medewerkers.

Het werkdrukplan en actieplan zijn in 2023 weer vernieuwd. We hebben ambities gesteld en keuzes gemaakt in de activiteiten voor het komend jaar. Sommige activiteiten zijn onderdeel geworden van ons reguliere aanbod (opleidingen, diverse coaches en online trainingen). Elk jaar voegen we nieuwe activiteiten toe. Zo is in 2023 de Mantelzorgcoach en de Budgetcoach toegevoegd. Ook is er in 2023 veelvuldig gebruik gemaakt van het (APK) loopbaangesprek.

Drie ambities zijn in het werkdrukplan genoemd:

- Meer dan 60% ervaart de werkhoeveelheid als goed. Dit geldt voor het Onderwijzend (OP) en voor het ondersteunend personeel (OBP)
- Het gemiddelde verzuimpercentage per jaar is niet hoger dan 5,5%
- Medewerkers geven in het volgende Medewerkersonderzoek voor 'de tevredenheid over de ontwikkelmogelijkheden' minimaal een cijfer van 7,1.

Er zijn nieuwsbrieven vanuit 'Sterk in je Werk' verstuurd naar alle medewerkers en op intranet is de informatie toegankelijker gemaakt. Op de vernieuwde pagina 'Sterk in je Werk' staat alle informatie over faciliteiten om fit en vitaal te werken.

Healthcheck

In de periode oktober 2023 – februari 2024 zijn alle medewerkers in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan de Healthcheck, ook wel Preventief Medisch Onderzoek (PMO) genoemd. Dit geeft inzicht in de mentale en fysieke gezondheid van onze medewerkers. Naast een online vragenlijst, kon een medewerker zich aanmelden voor een fysieke test en een gesprek met een leefstijlcoach. Deze besprak de resultaten en gaf advies over leefstijl en leefgewoonte. Meer dan 25% van de medewerkers heeft deelgenomen. De resultaten op organisatieniveau komen in het eerste kwartaal van 2024 beschikbaar.

Kansen voor iedereen: participatiebanen

We willen een inclusieve werkgever zijn. Dat betekent dat mensen met een arbeidsbeperking 'gewoon mee kunnen doen'. Het College van Bestuur heeft hoge prioriteit gegeven aan de uitvoering van de participatiewet.

In 2023 hebben 54 kandidaten met een doelgroep registratie bij ons op de loonlijst gestaan. Samen hebben zij 30.174 uur gewerkt (een fulltime participatiebaan omvat 25.5 uur per week). Daarnaast zijn er in 2023 18 personen gestart met een proefplaatsing. Dit is een mogelijkheid voor een potentiële kandidaat om met behoud van uitkering, twee maanden kennis te maken met het werk en het team binnen ROC Midden Nederland.

Ook ondersteunen we directe collega's van de participatie medewerkers bij het ontwikkelen van begeleidingsvaardigheden. Er is een trainingsaanbod voor het begeleiden van een collega met een arbeidsbeperking.

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

Positieve gezondheid en verzuim

Wij willen een fantastische plek zijn om te werken, maar vooral om studenten succesvol te laten zijn. Anders gezegd: Een plek waar we voor studenten uitstekend onderwijs verzorgen en waar medewerkers het beste uit zichzelf kunnen halen.

Onze medewerkers maken eigen keuzes en verkennen zelf actief mogelijkheden om op een vitale en plezierige manier te werken. Vanuit het gedachtegoed van Positieve Gezondheid ben je en blijf je duurzaam inzetbaar. Positieve gezondheid gaat uit van het algeheel welbevinden van mensen. Naast fysieke gezondheid gaat het hierbij ook om veerkracht, energie en de betekenis die je aan je leven kunt geven. Het programma 'Sterk in je Werk' is ontwikkeld om onze medewerkers sterker in het werk te maken door zelf te kiezen wat past.

Als medewerkers ondanks alle inspanning vanuit het positieve gedachtegoed en duurzame inzetbaarheid klachten krijgen en uit balans raken, is er sprake van verzuim. Bovenstaande vertaalt zich ook door in onze wijze van verzuimbegeleiding. We spreken daarin niet over ziekteoorzaken maar over mogelijkheden voor werkhervatting. Voor het management zijn opfrustrainingen 'Inzetbaarheid en verzuim' van start gegaan. Het is essentieel dat medewerkers en leidinggevend in gesprek blijven over werkdruk, emotionele belasting en werkplezier. Op die manier kunnen zij samen steeds de best passende afspraken maken. Onze visie op positieve gezondheid en verzuim is op aansprekbare wijze beschikbaar op Intranet met een filmpje, flyer en een brochure.

Verzuimpercentage:	2020	2021	2022	2023
Kort verzuim < 2 weken	0,4	0,5	0,8	0,7
Middellang verzuim (2-6 wk)	1,1	1,2	1,6	1,3
Lang verzuim (6 wk-12 mnd)	3,4	2,7	3,5	3,2
Langer dan een jaar	0,7	1,0	0,7	0,9
Totaal	5,6	5,4	6,6	6,1

Na een stijging van het verzuim in 2022 zien we een kleine afname in 2023 met 0,5%. Deze daling is qua duurklasse terug te zien in alle categorieën met uitzondering van het verzuim langer dan 1 jaar. Waar we in 2023 zijn gestart met een relatief hoog verzuim is gedurende het jaar veel geïnvesteerd in actievere ondersteuning voor leidinggevend over verzuimpreventie en begeleiding. Daarnaast is het 'Sterk in je Werk programma' uitgebreid met mantelzorgondersteuning en specifieke doelgroepen coaching.

Om inzicht te krijgen in de realisatie van meerdere dimensies m.b.t. de inzet van formatie en personeelsbeleid en hoe deze realisatie zich verhoudt ten opzichte van de in het meerjaren formatiebeleid aangegeven streefcijfers, verwijzen wij u naar de bijlage 'Trends in personele cijfers'.

Ambitie 8: Klaar voor een veranderende wereld

Met extra aandacht voor onderzoek dragen we bij aan de duurzame ontwikkeling van alle medewerkers en studenten. Vanuit een onderzoekende en nieuwsgierige houding werken we met elkaar aan het beste onderwijs. Op deze manier versterken we onze kwaliteitscultuur en de kwaliteit van het onderwijs. Daarbij vraagt wendbaarheid om slim en efficiënt organiseren. Het bieden van maatwerk en flexibiliteit in het onderwijs voor onze verschillende doelgroepen vraagt om een andere inrichting van onze processen, systemen en manier van werken.

Onderzoekend vermogen

We zetten in op versterking van ons onderzoekend vermogen door het verbinden en stimuleren van verschillende activiteiten met een onderzoekscomponent. Het doel is om de kwaliteit van ons onderwijs te verhogen en daarmee de kans op succes voor onze studenten. Als onderdeel van dit proces richten we een practoraat in op het gebied van Passend Onderwijzen in het mbo.

Voor het practoraat heeft 2023 in het teken gestaan van een gedegen voorbereiding. Zo zijn er gesprekken gevoerd met directeuren van onze colleges en diensten over het doel van het practoraat en wat voor ons belangrijk is bij het doen van onderzoek. Samen met andere activiteiten in deze verkenningsfase hebben de gesprekken geleid tot een conclusie over de opzet en inhoud van het practoraat bij ROC Midden Nederland. Vervolgens is gestart met het kwartier maken voor het practoraat. Hierin is aandacht voor diverse aspecten als governance, P&O en interne en externe samenwerking. Deze fase loopt nog door in 2024.

Kwaliteitscultuur

Voor het realiseren van onze strategie en onze ambities doen we een beroep op de inzet en passie van onze medewerkers. Zij moeten het tenslotte waar maken. Naast structuren en systemen hebben we het dan vooral over kwaliteitscultuur. Om de onderwijsteams handvatten te geven om op het thema kwaliteitscultuur met elkaar in gesprek te gaan is in 2022 een definitie rondom kwaliteitscultuur vastgesteld:

Vanuit een onderzoekende en nieuwsgierige houding werken we met elkaar aan het beste onderwijs. Dat doen we in voortdurend gesprek met onze studenten en het werkveld. Steeds weer opnieuw.

De definitie is tot stand gekomen middels verschillende rondetafelgesprekken met allerlei betrokkenen binnen de organisatie. Bij de definitie van kwaliteitscultuur zijn vijf uitgangspunten benoemd:

- denken vanuit studentsucces: we sluiten aan bij de onderwijsbehoefte van iedere student en gaan daar regelmatig met hen over in gesprek;
- balans tussen soft- en hard controls: soft controls richten zich op inspiratie en motivatie; hard controls richten zich op het nakomen van afspraken en bereiken van gewenste resultaten;
- balans tussen professionele ruimte en kaders: we gaan uit van vertrouwen in elkaar en spreken elkaar aan op regels en afspraken;
- actiegericht en reflectief: we zijn ondernemend, persoonlijk, nieuwsgierig en we evalueren steeds om vast te stellen wat goed gaat en wat beter kan;

- plezierig, gezond en veilig werkklimaat: we hebben waardering en begrip voor elkaar, plezier in het werk, iedereen doet mee, evenwichtige taakverdeling, gezonde werkomgeving.

Door met elkaar het gesprek aan te gaan over onderwijskwaliteit en onze manier van samenwerken, creëren we een cultuur van leren en telkens opnieuw verbeteren. Daarbij wordt steeds weer een balans gezocht, bijvoorbeeld tussen soft- en hard controls en tussen actief handelen en reflecteren op behaalde resultaten. Kwaliteitscultuur gaat over visie en gedeelde waarden, maar ook over houding en gedrag en hoe die bijdragen aan het realiseren van de gewenste doelen. Hoe denken collega's over het belang van realiseren van (basis)kwaliteit en het streven naar steeds hogere kwaliteit?

Als hulpmiddel bij het gesprek over kwaliteitscultuur is in 2023 het Kompas Kwaliteitscultuur ontwikkeld. Dit bestaat uit de vijf uitgangspunten, toelichtingen, gesprekspunten, hulpvragen en werkvormen. Het kompas help het gesprek over kwaliteitscultuur in het team op gang te helpen, te structureren en te harmoniseren.

In 2023 zijn drie onderwijsteams gestart met een pilot kwaliteitscultuur, gebruik makend van het kompas. Deze pilots worden in 2024 afgerond.



Wendbaar organiseren

Ons onderwijs én onze manier van organiseren moeten klaar zijn en blijven voor wat er op ons afkomt. Het bieden van maatwerk en flexibiliteit in onderwijs voor onze verschillende doelgroepen vraagt om een andere inrichting van onze processen, systemen en manier van werken. Daar zetten we de komende jaren vol op in. Wij kiezen voor een balans tussen wendbaarheid en innovatie aan de ene kant en een robuuste en gedegen organisatie en borging van de onderwijskwaliteit aan de andere kant.

In 2023 zijn er verschillende resultaten behaald in projecten die gericht zijn op het anders inrichten van onze processen en systemen. Een aantal voorbeelden:

- **Onderwijs in Beeld.** Bij Onderwijs in Beeld gaat het met name over de onderwijscatalogus. In 2023 is vooral gewerkt aan de visievorming rond deze onderwijscatalogus: wat houdt deze catalogus in en wat willen we dat die voor ons kan doen? Uiteindelijk is dit vastgelegd in drie functies: werkplaats, magazijn en etalage. Een werkplaats voor onderwijsontwikkelaars waar zij alle materiaal en gereedschappen kunnen vinden voor de ontwikkeling van nieuwe trajecten; een magazijn (of database) waaruit alle door ons gebruikte systemen hun gegevens kunnen halen en een etalage waar we al onze trajecten en producten kunnen laten zien. Op dit moment wordt een programma van eisen opgesteld als voorbereiding voor een aanbestedingstraject.
- **Voortgang in Beeld.** Dit project is gericht op het overzichtelijk presenteren van de voortgang in het traject, gebaseerd op cijfers van zowel summatieve- als formatieve toetsing en enkele andere belangrijke indicatoren (zoals presentie/verzuim) aan zowel studenten als studentcoaches. Deze fase van het project wordt in maart 2024 afgerond.
- **Keuzes in Beeld.** De focus ligt op het ondersteunen van het kiezen van een eigen leerroute door het maken van keuzes in bijvoorbeeld modules of ondersteunende lessen. In dit project wordt de verdere uitrol van Myx ondersteund. Daarmee kunnen studenten keuzes kunnen maken tussen geroosterde lessen. Myx is een instrument waarmee individueel onderwijs georganiseerd wordt; waarin studenten zelf hun modules en/of lessen kunnen kiezen. Myx wordt gevuld vanuit Xedule en docenten. Studentcoaches én vooral studenten krijgen hiermee grip op de organisatie van het individuele leerproces. Verder wordt nog onderzocht welke andere behoeften er zijn bij het maken en registreren van keuzes; dus naast het kiezen van keuzedelen en het kiezen van geroosterde lessen. Denk hierbij aan het kiezen van examenmomenten.



Besturing en bedrijfsvoering

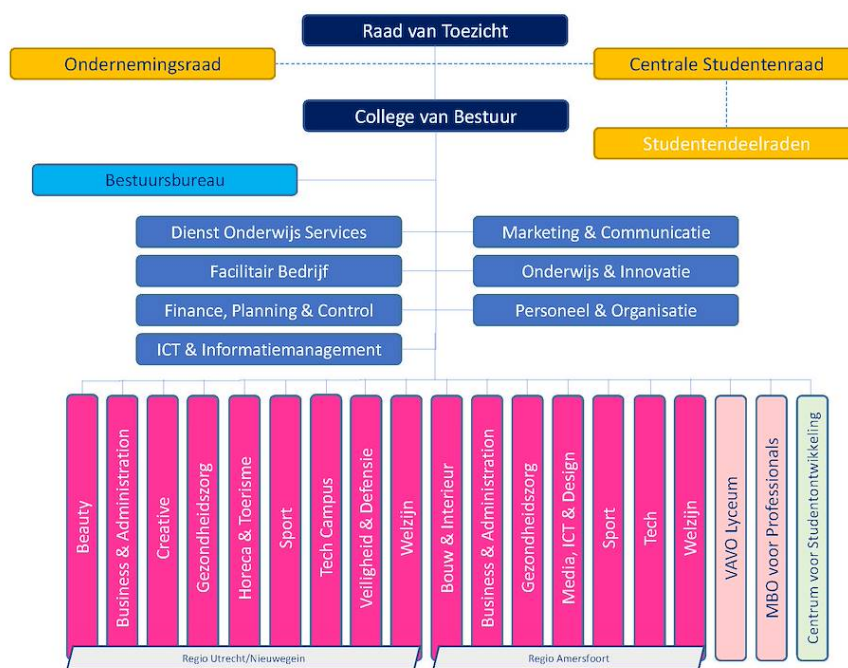
Organisatiestructuur en juridische structuur

Organisatiestructuur

ROC Midden Nederland is een stichting met als doel het verzorgen en bevorderen van beroepsonderwijs, educatie en contractactiviteiten. De stichting wordt bestuurd door een College van Bestuur (CvB). De Raad van Toezicht (RvT) houdt het interne toezicht. ROC Midden Nederland is ingedeeld naar onderwijsonderdelen, te weten Colleges, VAVO Lyceum, en Mbo voor Professionals (MvP). Met Mbo voor Professionals stelt ROC Midden Nederland haar kennis en expertise beschikbaar voor de zakelijke en particuliere markt.

De kleinschalige en branchegerichte colleges zijn verdeeld over Utrecht (inclusief Nieuwegein) en Amersfoort en worden aangestuurd door een collegedirecteur. Daarnaast is er een aantal ondersteunende diensten, welke aangestuurd worden door een dienstdirecteur. De medezeggenschap wordt binnen ROC Midden Nederland ingevuld door de Ondernemingsraad (OR) en de Centrale Studenten Raad (CSR). Onderstaand plaatje geeft de organisatiestructuur op hoofdlijnen weer.

Organogram ROC Midden Nederland op hoofdlijnen



Juridische structuur

De kernactiviteiten vinden binnen de Stichting ROC Midden Nederland plaats. Daarnaast is er de [Stichting van Beuningenfonds](#). Deze stichting heeft als doel studenten (in aantoonbaar moeilijke omstandigheden) financieel te ondersteunen, met name daar waar alternatieve vormen van ondersteuning niet mogelijk zijn gebleken. In verband met de landelijke invoering van het mbo-studentenfonds, wordt sinds het schooljaar 2021-2022 tijdelijk geen gebruik gemaakt van het Van Beuningenfonds. Indien de wettelijke regeling met betrekking tot het mbo-studentenfonds op enig moment komt te vervallen of indien er minder middelen beschikbaar zijn vanuit deze regeling, zal uiteraard wel weer gebruik worden gemaakt van het Van Beuningenfonds.

College van bestuur

De samenstelling van het college van bestuur (CvB) was in 2023 als volgt:

- Dhr. drs. H.J. Spronk, voorzitter
- Dhr. M.A. Labij, lid

Zie bijlage '[Nevenfuncties College van Bestuur](#)' voor een overzicht van de nevenfuncties van de CvB-leden. In de Jaarrekening verantwoorden wij jaarlijks over de bezoldiging van het CvB. Deze valt binnen de Wet Normering Topinkomens (WNT-norm) en is uiteraard gebaseerd op de evaluatie door de Raad van Toezicht als werkgever. In het hoofdstuk van de RvT wordt een toelichting gegeven op het functioneren van het CvB en op de naleving van de branchecode 'Code Goed Bestuur MBO 2020'.

Bericht van de Raad van toezicht

Binnen mbo-scholen heeft de Raad van Toezicht (RvT) de taak om het intern toezicht uit te oefenen, vooral op het College van Bestuur (CvB). Hiermee wordt bestuur en toezicht gescheiden, en dat is een belangrijk principe van goed bestuur. De RvT heeft verschillende taken, zoals het benoemen van het CvB, goedkeuren van reglementen en begrotingen, toezien op wettelijke verplichtingen en financiële middelen en maatschappelijk meedenken en adviseren over de toekomst en strategie van de instelling. Deze taken en verantwoordelijkheden zijn beschreven in de statuten en het RvT-reglement. In 2023 heeft de RvT haar reglement herzien en aangevuld met haar visie op toezichthouden, welke dient als leidraad voor het handelen en op goede wijze vervullen van haar taak als toezichthouder.

Net als het CvB, onderschrijft de RvT de waarden uit de Code Goed Bestuur MBO 2020. De waarden verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef zijn de pijlers waarop de RvT samenwerkt, het goede gesprek met elkaar én met het CvB voert, maar deze zijn ook onderdeel van het functioneringskader van het CvB.

De RvT werd in 2023 gevormd door:

- dr. S.P.M. de Waal – voorzitter RvT, voorzitter werkgeverscommissie
- S. Ayranci – vice voorzitter RvT, lid werkgeverscommissie
- drs. A.E. Spreen – lid RvT tot 1 september 2023, voorzitter Commissie O&K tot 1 september 2023
- drs. A. Brienen RA – lid RvT tot 1 september 2023, lid Commissie Financiën tot 1 september 2023
- drs. E.H.J. Kok – lid RvT tot 1 september 2023, voorzitter Commissie Financiën tot 1 september 2023
- dr. L.J.F. Guérin – lid RvT, lid Commissie O&K
- drs. M.T. Otto – lid RvT, voorzitter Commissie Financiën vanaf 1 september 2023

- drs. A. El-Khetabi – lid RvT vanaf 1 september 2023, voorzitter Commissie O&K vanaf 1 september 2023
- F.E. van Kommer – lid RvT vanaf 1 september 2023, lid Commissie Financiën vanaf 1 september 2023

Met deze samenstelling meent de RvT een goede mix te hebben van sekse, leeftijd, werkervaring, maatschappelijke positie, culturele en/of etnische achtergrond. De leden zijn complementair aan elkaar en kunnen zo een goede dialoog voeren, zowel met elkaar als met de leden van het CvB. Vanuit zijn/haar expertise zit elk lid van de raad ook in één van de drie commissie van de raad.

Zie bijlage ‘[Nevenfuncties Raad van Toezicht](#)’ voor een overzicht van de nevenfuncties van de RvT-leden.

De RvT heeft in 2023 vijf reguliere vergaderingen gehad en een aparte sessie over de nieuwe strategische koers. Op de reguliere vergaderingen stonden naast de onderwerpen, die voortvloeien uit de statutaire taken of taken zoals bepaald in het bestuursreglement (zoals jaarverslag, jaarrekening, begroting en kwartaalrapportages), ook de volgende inhoudelijke onderwerpen op de agenda:

- Strategische Koers 2023-2027
- Strategische thema’s, zoals
 - Gezond Stedelijk Leven/ Vitaliteit
 - Ontwikkeling studentenaantallen en marktaandeel
 - Flexibel Onderwijs
 - Brand- en Wervingscampagne
 - Uitkomsten imago onderzoek
 - Ziekteverzuim: cijfers, analyse en acties
 - Vlootshouw directie & Leiderschap
 - Benchmark analyse 2022 - Studiesucces
 - Update aanpak Campus Amersfoort
- Relevante interne en externe ontwikkelingen
- Werving en selectie RvT-leden
- Rapport vierjaarlijks onderzoek Inspectie
- Uitvoeringsnotitie 2023 bij het SHP 2020-2030
- Strategische verkenning ROC MN

De RvT heeft drie commissies: een Werkgeverscommissie, een Financiële Commissie en een Commissie Onderwijs & Kwaliteit (O&K). De RvT heeft deze subcommissies om intensiever naar inhoudelijke thema’s en aspecten te kijken, de vergaderingen van de RvT voor te bereiden en ook het overleg met de portefeuillehouders binnen het CvB en de organisatie intensiever te kunnen voeren. De commissies adviseren de gehele RvT. Besluiten kunnen alleen in de vergadering van de RvT genomen worden. Bij de vergaderingen van de RvT en de commissies zijn naast de betreffende leden vanuit de raad, de leden van het CvB, de bestuurssecretaris en eventueel andere medewerkers van ROC Midden Nederland aanwezig. Periodiek sluit een vertegenwoordiging van de accountant aan.

De Commissie Financiën is in 2023 5 keer bijeengekomen. Doel van deze Commissie is de RvT te ondersteunen en te adviseren op het terrein van zijn toezicht op de Financiën & Vastgoed. Op de agenda stonden in 2023 de agendapunten:

- Voorlopige resultaat 2022
- Kwartaal/managementrapportages

- Waardering Renteswap /rapport Zanders
- Jaarrekening en jaarverslag 2022
- Ontwikkeling studentenaantallen en marktaandeel
- Kaderbegroting 2024
- Verzekeringsportefeuille
- Fiscaliteit: Publiek Privaat
- Accountantsverslag 2022
- Auditplan Deloitte boekjaar 2023
- Cedeo klanttevredenheid
- Uitvoeringsnotitie + laatste stand Strategisch Huisvestingsplan
- Managementletter 2023
- ISO certificaat (MvP)
- In control scan

Voor alle voorgelegde conceptbesluiten is een positief advies afgegeven aan de voltallige RvT, welke deze heeft goedgekeurd of vastgesteld.

De Commissie O&K is in 2023 4 keer bijeengekomen. Doel van deze Commissie is de RvT te ondersteunen bij zijn werkzaamheden op het gebied van toezicht op en als klankbord voor het CvB en de organisatie omtrent de kwaliteit, de ontwikkeling en de uitvoering van het te verlenen onderwijs. Op de agenda stonden in 2023 de thema's:

- Stagepact
- Kwartaalrapportages en uitval rapportages
- Definitief rapport vierjaarlijks onderzoek Inspectie plus vervolg
- Kwaliteitsagenda/kwaliteitsplan 2024-2027
- Jaarverslag – onderdeel kwaliteit
- Practoraten en versterking onderzoekend vermogen
- Wereldburgerschap
- Benchmark analyse 2022 - Studiesucces
- Uitkomsten interne audits
- Diversiteit en Inclusie
- Flexibel Onderwijs (FO)/ Onderwijscatalogus
- Digitalisering onderwijs/ AI

De Werkgeverscommissie heeft als doel de RvT te ondersteunen bij zijn werkzaamheden inzake de aanstelling, beoordeling, beloning en ontwikkeling van het bestuur en de bestuursleden en als klankbord hierin voor het CvB te fungeren. In 2023 heeft de Commissie 2 werkgeversgesprekken met de leden van het CvB gevoerd. Tijdens deze gesprekken stond naast het persoonlijk functioneren van de individuele CvB-leden, ook de samenwerking, de bijdrage aan de financiële continuïteit van de organisatie, compliance van wet- en regelgeving en positief oordeel onderwijsinspectie op de agenda. De RvT beoordeelde het CvB, net als voorgaande jaren, positief op al deze criteria. Daarnaast oordeelde de RvT dat ROC Midden Nederland voldoet aan de eisen ten aanzien van de naleving van de branchecode.

De RvT hecht er zeer aan niet alleen in ‘de boardroom’ en ‘vanaf papier’ zijn toezicht- en adviesrollen in te vullen, maar ook door het doen van werkbezoeken. In 2023 heeft de RvT een werkbezoek gebracht aan de Tech Campus Nieuwegein, Campus Amersfoort (Sport College, Techniek College, Gezondheidszorg College) en de dienst Facilitair Bedrijf. Tijdens deze bezoeken gaat de RvT in gesprek met de managers, docenten en studenten. Het CvB is niet aanwezig bij deze bezoeken vanuit de waarden transparantie en vertrouwen.

Naast het doen van werkbezoeken, heeft de RvT ook een aantal keer per jaar overleg met de Ondernemingsraad (OR) en Centrale Studenten Raad (CSR). In 2023 stonden actuele thema’s zoals post-corona-effecten, ontwikkeling studentaantallen, invulling medezeggenschap en bekendheid ROC MN bij potentiële studenten op de agenda. De RvT sluit ook aan bij de ‘Artikel 24’-overleggen die het CvB in het kader van de WOR met de OR voert. Een mooi initiatief van de RvT is dat hij voor de selectie van de nieuwe RvT-leden een commissie heeft samengesteld, waarin naast de leden van de Werkgeverscommissie, ook een CvB-lid, een OR-lid en een CSR-lid plaats hadden. Het voorstel van de selectiecommissie is rechtstreeks voorgelegd aan en goedgekeurd door de voltallige RvT. Alle betrokkenen waren zeer tevreden over deze aanpak, dus dit zal ook bij een volgende werving/selectie voor de RvT de aanpak zijn. De RvT vindt het feit dat de functie en het werk van de RvT beter bekend worden in de organisatie, een belangrijk nevenresultaat.

De RvT voert in het kader van ‘good governance’ jaarlijks een zelfevaluatie uit. In 2023 heeft de RvT een zelfevaluatie uitgevoerd, waarbij met de aftredende-RvT leden teruggeblikt is op de ontwikkelingen van de afgelopen acht jaar en met de nieuwe leden vooruitgekeken is naar de te verwachten ontwikkelingen. Ook stond de zelfevaluatie in het teken van teamvorming met de nieuwe samenstelling. En er is net als andere jaren geïnventariseerd welke scholingsbehoefte de leden hebben. Enkele individuele leden hebben in dit verband in 2023 een opleiding gedaan. In 2024 zal wederom een zelf-evaluatie met een externe begeleider plaats vinden. Doel is dan te kijken naar de samenstelling van de RvT en hoe de leden elkaar aanvullen en waar aandachtspunten (blinde vlekken) zitten.

Over de bezoldiging van de RvT wordt verantwoord in de jaarrekening, welke met dit verslag een geheel vormt. De RvT kiest er sinds 2019 voor om zijn bezoldiging 25% onder het bezoldigingsmaximum van de WNT vast te stellen.

De RvT heeft in 2023 de volgende formele besluiten genomen:

- De RvT heeft goedkeuring verleend aan de Strategie (Strategische Koers 2023-2027) (22 feb 2023)
- De RvT heeft het algemene profiel voor leden RvT, met advies van OR en CSR, definitief vastgesteld (22 feb 2023)
- De RvT heeft twee nieuwe leden benoemd, met ingang van 1 september 2023, voor de duur van vier jaar: de heer A. El-Khetabi en de heer F.E. van Kommer (20 apr 2023)
- De RvT heeft de kaderbegroting 2024 goedgekeurd (20 apr 2023)
- De RvT heeft het geïntegreerd jaardocument 2022, inclusief de jaarrekening van Stichting ROC Midden Nederland, goedgekeurd (14 jun 2023)
- De RvT heeft decharge verleend aan de 3 vertrekkende leden: mevrouw Spreen, de heer Bienen en de heer Kok (14 jun 2023)
- De RvT heeft de heer Otto als voorzitter van de Commissie Financiën benoemd en de heer El-Khetabi als voorzitter van de Commissie O&K (27 okt 2023)
- De RvT heeft het Auditplan 2023 goedgekeurd (27 okt 2023)
- De RvT heeft goedkeuring verleend aan de Midlife update Vondellaan 174 te Utrecht (27 okt 2023)

- De RvT heeft ingestemd met de Uitvoeringsnotitie '23 bij het Strategisch huisvestingsplan 2020-2030 (27 okt 2023)
- De RvT heeft het Bestuursreglement vastgesteld (13 dec 2023)
- De RvT heeft het Reglement Raad van Toezicht vastgesteld (13 dec 2023)
- De RvT heeft de heer S. de Waal (voorzitter) en mevrouw S. Ayranci (vice voorzitter) per 1 januari 2024 herbenoemd (13 dec 2023)
- De RvT heeft de bezoldiging voor de leden van de Raad van Toezicht voor 2024 vastgesteld op de WNT-norm minus 15% (13 dec 2023)
- De RvT heeft besloten de begroting 2024 en meerjarenbegroting 2024-2028 goed te keuren (13 dec 2023)

Terug- en vooruitblik voorzitter Raad van Toezicht

Begin 2023 heeft de RvT zijn goedkeuring verleend aan de nieuwe strategische koers “De makers van de samenleving. Samen op weg naar 2027.” De RvT is content met het eindresultaat en volgt graag de implementatie en borging hiervan. In de loop van 2023 is de RvT samen met het CvB verder in gesprek gegaan over de externe koers. Afgesproken is dat het CvB, als vervolg op het meer intern gerichte traject, een strategische verkenning gaat doen naar de mogelijke en wenselijke positionering van ROC Midden Nederland in de toekomst. De RvT kijkt uit naar de gesprekken met het CvB hierover in 2024 e.v. Daarnaast kijkt de RvT, net als andere jaren, uit naar de nieuwe gesprekken met medewerkers, bijvoorbeeld via de werkbezoeken en de gesprekken met de ondernemingsraad (OR) en de Centrale Studentenraad (CSR). Deze bezoeken en gesprekken bieden de RvT wezenlijke input naast de stukken die geagendeerd worden binnen de vergaderingen van de Commissies en voltallige RvT.

Tot slot vindt de RvT het belangrijk om te benoemen dat de tijd en de economie niet stil staan en dus ook het beroepsonderwijs niet. Belangrijk aandachtspunt van de RvT is steeds het goed borgen van en inspelen op de grote diversiteit van een stads-ROC met bewust een zo open mogelijke toegang voor alle typen studenten als kern van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van een ROC. Dit legt een grote druk op de collega's, in de eerste plaats diegenen die in direct contact staan met studenten zoals bijvoorbeeld de docenten, en ook op vasthouden van kwaliteit en resultaat, maar de regio Utrecht is niet voor niets de snelst groeiende stedelijke regio in Nederland met tegelijk de meest competitieve economie. Tevens zal de RvT -omdat de strategie nu steeds duidelijker wordt- samen met CvB werken aan goede instrumenten om de voortgang en het succes of eventueel bijstellen van die strategie beter te monitoren en toetsen.

Steven de Waal, voorzitter

Bericht van de Ondernemingsraad

De OR kijkt terug op een goed medezeggenschapsjaar. Dit is mede te danken aan de goede samenwerking in de OR en het open en constructieve overleg met het CvB en andere gesprekpartners.

In 2023 heeft de OR 25 advies- en instemmingsaanvragen behandeld. Deze en een breed scala aan andere onderwerpen worden besproken in het overleg met de gehele OR en binnen zijn commissies: Personeel, Onderwijs, Arbo & Huisvesting, Financiën. We maken daarbij graag gebruik van de deskundigheid van onze collega's op personeel, financieel en onderwijskundig gebied. Daarnaast hebben we in 2023 docenten bevraagd om inzicht te krijgen in de manier waarop het taakbeleid in de onderwijsteams wordt uitgevoerd. Hierdoor kunnen de OR-leden zich een goed beeld vormen van en onderbouwd adviseren over een bepaald onderwerp.

We lichten hieronder een paar onderwerpen uit:

- De OR heeft in een aantal sessies actief meegedacht over de invulling van het Kwaliteitsplan. De inhoudelijke punten ten aanzien van onderwijs en personele zaken uit dit heldere en overzichtelijke plan keren terug op de agenda van de OR en zijn commissies.
- Het Werkdrukplan is in samenspraak met de OR aangepast. Het plan straalt ambitie uit en de resultaten uit het medewerkersonderzoek zijn erin meegenomen. We hopen dat dit Werkdrukplan en de benoemde acties gaan leiden tot daadwerkelijke werkdrukverlaging. De OR is blij dat de werkhoeveelheid onderzocht gaat worden. Dit gaat in het voorjaar van 2024 gebeuren met behulp van een pulse-meting. De OR wordt hierbij betrokken.
- Op diverse locaties zijn risico's in kaart gebracht en geëvalueerd. Daar zijn acties aan verbonden en die zijn getoetst (RI&E). Bij deze cyclus loopt regelmatig een OR-lid mee.
- Ook in 2023 heeft de OR instemming verleend op de hoofdlijnen van de begroting. Mede op aandringen van de OR zijn er wederom gelden gereserveerd voor extra LC-docenten.

Op intranet plaatsen we geregeld nieuwsberichten. Zo publiceren we ieder half jaar een overzicht van de behandelde onderwerpen. Daarnaast mailen we een paar keer per jaar een nieuwsbrief aan alle collega's. De verslagen van de OR-vergaderingen zijn te lezen op de intranetpagina van de OR.

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

De volgende collega's zaten in 2023 in de OR: Karima Abdel Laoui, Nicole van Balgoijen, Aukje de Boer (tot 1 juli 2023), Nordin Boudarra, Said Boujlid (tot 1 mei 2023), Nawal Emrani, Sjoerd Formsma, Roel Jansen (voorzitter), Doret Merckens, Hans Oostenrijk (plaatsvervangend voorzitter), Welmoed Osinga, Moerad el Ouariachi (vanaf 1 augustus 2023), Nienke de Pree (vanaf 1 mei 2023), Johan Schmieman, Johan Sluis (vanaf 1 november 2023), Marleen Stein, Koen Stroo en Twan Verweij (tot 1 augustus 2023). De OR wordt ondersteund door Ria Groenendaal als ambtelijk secretaris.

Meer informatie over de ondernemingsraad is te vinden op [onze intranetpagina](#). Daar staan alle notulen, nieuwsberichten en algemene informatie.

Bericht van de Centrale Studentenraad

Medezeggenschap is binnen ROC Midden Nederland de meest zichtbare vorm van studentparticipatie. Door middel van een getrappt medezeggenschapssysteem wordt inspraak van studenten verankerd in de besluitvorming. Dit gaat van klassenvertegenwoordigers in de klassen tot studentendeelraden binnen de Colleges tot een Centrale Studentenraad voor de hele organisatie.

Het jaar 2023 was een jaar waarin de Centrale Studentenraad (CSR) veel advies- en instemmingsaanvragen grondig onder handen heeft genomen. De CSR heeft zijn eigen aandachtspunten, zoals kansengelijkheid, studentenwelzijn en medezeggenschap (2022/2023) en keuzedelen, mentale gezondheid en medezeggenschap (2023/2024), terug gezien in de stukken die voorgelegd zijn en heeft daarmee impact kunnen maken.

De CSR heeft zich in het studentstatuut hard gemaakt dat studenten niet verantwoordelijk zijn voor last-minute roosterwijzigingen. Een student is niet langer ongeoorloofd afwezig als afwijkingen en uitzonderingen binnen 5 werkdagen zijn aangekondigd. Op deze manier hoopt de CSR de druk op studenten rondom afwezigheid waar een student geen invloed op heeft, te verlagen.

Daarnaast boden de werkagenda en de bijbehorende kwaliteitsafspraken veel kansen voor de CSR om inhoudelijk een stempel te drukken op de koers van de organisatie. Ze hebben er onder andere voor gepleit dat het gemakkelijker moet worden voor studenten om buitenlandervaring op te doen. Ook maakten ze zich hard voor het LOB programma. Daarin moeten meer concrete lifeskills worden opgenomen (hoe werkt een CAO/ hoe doe je aangifte/ hoe vraag je een hypotheek aan/ etc.). Ook benadrukten ze dat de bekendheid moet worden verhoogd van de ondersteuningsstructuur voor studenten die mentale klachten hebben en dat er meer aandacht moet komen voor de veiligheid van LHBTQI+ers op verschillende colleges. Deze standpunten zijn meegenomen in de kwaliteitsafspraken voor de komende 4 jaar.

Ook heeft de CSR ingestemd met een aantal verzoeken tot het starten of stoppen van opleidingen, denk hierbij aan de opleiding E-commerce van het B&A College Utrecht en Amersfoort en aan de nieuwe inrichting van de opleidingen bij het Tech College Amersfoort. De CSR heeft hierbij met name goed gelet op de communicatie naar studenten en een soepele en kritische overgang naar Flexibel Onderwijs en scrum-onderwijs.

De CSR heeft flink geïnvesteerd in het verstevigen van de medezeggenschap, het onderhouden van banden met alumni en het betrekken van hun achterban. Zo zijn de CSR-leden regelmatig aangeschoven bij overleggen van de Studentendeelraden (SDR) en andersom en is er tijdens pizzasessies flink ingezet op informele verbinding met de achterban. Ook heeft de CSR aan het begin van het schooljaar '23-'24 verschillende studentenpanels opgezet voor SDR-leden om het proces rondom het instemmen met de leermiddelenlijsten te evalueren. Ook heeft de CSR op de Campusmarkt Amersfoort 'een Post-It-poster' opgehangen waar de studenten op konden schrijven wat ze leuk en minder leuk vonden aan hun introductieweek.

Omdat bekendheid van de medezeggenschap een voorwaarde is voor het succes, heeft de CSR ook geïnvesteerd in eigen promotie. Sinds het school jaar '23-'24 heeft de CSR een officieel CSR-icoon laten maken. Dit icoon is terug te zien op bijvoorbeeld posters en op promotiemateriaal. Ook heeft de CSR visitekaartjes en een algemene flyer laten maken, en heeft de CSR meegewerkt aan promotiefilmpjes voor het invullen van de JOB monitor. Ook de wervingscampagne voor het werven van nieuwe CSR-leden, die liep van oktober tot december, is een voorbeeld van het vergroten van de bekendheid. Hiervoor is onder andere 'een informatie-bowling-avond' georganiseerd en CSR-leden hebben bij een aantal locaties in de klassen uitleg gegeven over medezeggenschap.

Ten slotte zijn er door de verschillende SDR'en veel activiteiten georganiseerd en inhoudelijke successen behaald. We benoemen hier een aantal voorbeelden. Zo heeft de SDR Sport College Utrecht ervoor gezorgd dat in hun curriculum voor volgend jaar een BLOK stage opgenomen is voor een bepaalde groep studenten waardoor deze studenten nu makkelijker buitenlandervaring op kunnen doen (mits 18+). De SDR Creative College Amersfoort heeft een toffe wensboom neergezet voor de kerstvakantie waarop studenten hun wensen voor het komende jaar kwijt konden. Ook de SDR Gezondheidszorg College Utrecht heeft flink geïnvesteerd in de bekendmaking van de mogelijkheden tot internationalisering door een informatiedag te organiseren met een internationaliseringskraampje op eigen locatie.

Op het gebied van overige studentparticipatie

Niet alleen Studentendeelraden, Centrale Studentenraad en klassenvertegenwoordigers werken aan studentparticipatie. Onder andere afdelingsmanagers, docententeams, directeuren en diensten zetten zich ook op andere manieren in om studenten duurzaam en betekenisvol te betrekken bij hun plannen en beslissingen. Zo zijn klassenvertegenwoordigersoverleggen binnen ROC Midden Nederland niet alleen input voor de medezeggenschapsraden om verbeterplannen op te stellen, maar worden deze ook gebruikt om directe feedback op te halen voor afdelingsmanagers of docententeams. Er worden ook andere vormen gebruikt, zoals de studentenarena, informele wandelgangsgesprekken, studentpresentaties, bijdragen van studenten bij evenementen, studentenpanels, lunchgesprekken, de HJGGV methode en (korte) enquêtes.

Meldingen, klachten en vertrouwenszaken

Meldingen van studenten

Wij streven naar een positief leerklimaat op alle locaties. We zorgen voor een stimulerende, veilige leeromgeving, zodat iedere student de veiligheid en ruimte voelt om zichzelf te kunnen ontwikkelen. Toch kunnen er situaties ontstaan die leiden tot ontevredenheid. Studenten kunnen dit bespreken met een docent, studentcoach, conciërge of een andere medewerker. Als ze er samen niet uitkomen, kan een student een klacht indienen via het digitale klachtensysteem.

Als een klacht of geschil niet naar tevredenheid wordt opgelost, wordt de klacht of het geschil in behandeling genomen door de Klachtencommissie of de Geschillencommissie. Klachten over ongewenste gedragingen worden neergelegd bij de vertrouwenspersoon. Klachten met betrekking tot de beoordeling van toetsen worden voorgelegd aan de Commissie van Beroep voor de Examen.

Algemene klachten van studenten

Klachten geven informatie over de kwaliteit van ons onderwijs en onze dienstverlening. In 2023 zijn er via het digitale klachtensysteem 131 klachten binnen gekomen. In 2022 waren dit er 122. Deze stijging wordt veroorzaakt door een toename van het aantal klachten over de examens. In meer dan helft van de klachten gaat het om examenklachten.

De afhandeling van klachten wordt vanuit de systematiek van kwaliteitsborging in het regulier proces gemonitord.

Klachten naar categorie

categorie	2021	2022	2023
Medezeggenschap	0	4	0
Doorstroom, overgaan	2	5	2
Uitschrijving	2		3
Inschrijving & toelating	3	5	4
Stage & BPV	3	4	6
Geld	5	1	3
Zorg, begeleiding en veiligheid	8	9	10
Overig	20	17	15
Onderwijsinhoud	25	11	13
Examenklacht	53	66	75
	121	122	131

Klachten via Klachtencommissie, Geschillenadviescommissie en Commissie van Beroep voor de examens

De Klachtencommissie heeft in 2023 één klacht behandeld. Deze klacht werd door de Klachtencommissie gegrond verklaard. De Commissie van Beroep voor de Examens heeft dit jaar één bezwaar behandeld. Dit bezwaarschrift werd door de Commissie van Beroep voor de Examens ongegrond verklaard. Sinds augustus 2023 hebben we ook een Geschillenadviescommissie. Deze commissie heeft in 2023 echter nog geen bezwaarschriften behandeld.

Signalen vanuit de onderwijsinspectie en instelling

In enkele gevallen leggen ouders of studenten een klacht bij de onderwijsinspectie neer. In deze gevallen neemt de onderwijsinspectie contact op met de instelling om het 'signaal' onder de aandacht te brengen. De contactinspecteur van de instelling wordt dan geïnformeerd over de afhandeling van de klacht. In 2023 zijn er vier signalen vanuit de inspectie binnengekomen. De inspectie geeft aan dat onze aanpak getuigt van resultaatgerichte acties, waarbij ook aandacht is voor 'lessons learned', ter voorkoming van herhaling in de toekomst.

Vertrouwenspersonen voor studenten

Studenten kunnen meldingen over ongewenste omgangsvormen doen bij de COG (Contactpersoon Ongewenst Gedrag) van de locatie, bij de Interne Vertrouwenspersonen (IVP) of bij de Externe Vertrouwenspersoon (EVP). In 2023 zijn er totaal 51 meldingen binnengekomen van studenten bij de COG's, IVP's en de EVP over ongewenste omgangsvormen. Het totaal aantal meldingen zat iets onder het aantal meldingen van vorig jaar, maar is nog steeds hoger dan de jaren ervoor. Van de 51 meldingen zijn er vijf verwezen naar schoolmaatschappelijk werk, het MBO Buurtteam, het management en/of hebben geleid tot een klacht die is ingediend via onze website. Alle overige meldingen zijn intern opgelost. De IVP's en COG's besteden veel aandacht aan hun zichtbaarheid en vindbaarheid. Dit lijkt vruchten af te werpen. Ook was er in 2023 nog steeds veel media-aandacht voor het onderwerp (seksueel)grensoverschrijdend gedrag, wat zeer waarschijnlijk van invloed is op het hoge aantal meldingen. In de tabel hieronder is het aantal meldingen over de afgelopen drie jaar weergegeven.

	2021	2022	2023
Meldingen	43	54	51

Meldingen van medewerkers

Soms zijn er zaken waar medewerkers graag in vertrouwen over willen praten. Binnen ROC Midden Nederland hebben we een Ombudsman (bij ons een Ombudsvrouw) en een Vertrouwenspersoon. De Ombudsvrouw richt zich voornamelijk op arbeidsrechtelijke vraagstukken, terwijl de Vertrouwenspersoon meer ondersteuning kan bieden als het gaat om ongewenst gedrag.

Meldingen bij de ombudsvrouw

In 2023 hebben 139 medewerkers van de 1755 medewerkers zich bij de ombudsvrouw gemeld; dit is 8% van alle medewerkers. In totaal heeft de ombudsvrouw 175 meldingen ontvangen. Sommige medewerkers melden meerdere keren. De 175 meldingen bestaan uit 105 klachten van medewerkers en 70 hulpvragen (juridische informatie en sparren over arbeidsjuridische vraagstukken). De hulpvragen komen vooral van P&O partners en leidinggevenden.

In 2023 zijn er meer meldingen bij de ombudsvrouw gedaan dan in 2022 (175 meldingen in 2023 vs. 145 meldingen in 2022; bestaande uit 97 klachten en 48 hulpvragen). De stijging van het aantal meldingen in 2023 bestaat dus vooral uit meer hulpvragen. Tijdig sparren of advies vragen over (anonieme, hypothetische) arbeidsjuridische kwesties kan leidinggevenden en medewerkers helpen arbeidsconflicten of andere werkgerelateerde problemen te voorkomen of te beperken.

Het aantal bemiddelingen is gestegen ten opzichte van vorig jaar. In 2023 bestond 23% van het totaal aantal meldingen uit bemiddeling, in 2022 was dit 20% van het totaal. In 2023 hadden de meeste medewerkers behoefte aan een luisterend oor, informatie en advies (39% van alle meldingen). In 32,5% van de gevallen ging het om meerdere adviesgesprekken. Meldingen die complexer van aard zijn, meerdere onderwerpen bevatten en aan tijd en ontwikkelingen onderhevig zijn (zoals langdurige arbeidsongeschiktheidskwesties) behoeven meerdere gesprekken. In 5% van de meldingen verwees de ombudsvrouw door naar de externe vertrouwenspersoon.

Externe vertrouwenspersoon

In 2023 heeft de EVP (Externe Vertrouwenspersoon) 41 meldingen ontvangen (t.o.v. 25 meldingen in 2022). Zie onderstaand overzicht met de meldingen per categorie. Hierbij is het van belang te benoemen dat medewerkers last kunnen hebben van meerdere vormen van ongewenst gedrag, dus dat een melding uit meerdere meldingen kan bestaan. Daarnaast is het belangrijk om te vermelden dat de meldingen gaan over de beleving van de medewerker, dus hoe de medewerker iets ervaart. De vertrouwenspersoon doet geen onderzoek naar de feitelijke juistheid van de melding. De eventuele adviezen van de EVP worden besproken met en opgepakt door het CvB.

Meldingen per categorie

	2020	2021	2022	2023
Agressie	0	4	1	0
Discriminatie van studenten (door personeel)	3	1	1	4
Discriminatie personeel	6	2	1	1
Pesten	4	4	5	11
Seksuele intimidatie	3	1	3	2
Stijl van leidinggeven	10	12	16	27
Intimidatie algemeen	4	3	3	26
Beschuldigd van integriteitsschending / intimidatie	1	1	2	1
Integriteitsfraude / laster	0	0	0	2

Vermoede misstanden

Wij hechten veel waarde aan integriteit. Gevaarlijke, immorele of illegale praktijken waarbij het maatschappelijk belang in het geding is -en die onder verantwoordelijkheid van ROC Midden Nederland plaatsvinden- dienen gemeld te worden. Met de [regeling](#) 'Melden van een vermoeden van een Misstand' borgen we dat medewerkers een vermoeden van een misstand veilig kunnen melden en dat zij tegen benadeling als gevolg van een melding zijn beschermd. In 2023 zijn er geen meldingen binnengekomen bij het meldpunt 'vermoeden van een misstand'.

Kwaliteitsborging en Examinering

Interne risicobeheersing- en controlesysteem

Wij gaan voor goed en inclusief onderwijs. Hiervoor hebben we een intern risicobeheersing- en controlesysteem ingericht waarmee regelmatig de kwaliteit van het onderwijs wordt beoordeeld. Ook beoordelen we de inrichting van de organisatie, kwaliteit van het onderwijsprogramma en de examinering.

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

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

Figuur 5 Risicomanagementcyclus



Risicobeheersing en controlesysteem bedrijfsvoering

Jaarlijks vindt er bij ons een 'in control scan' plaats volgens een vast format. Door de bedrijfsvoeringsprocessen in beeld te brengen en de key controls te benoemen, monitoren wij welke acties nodig zijn om het niveau van management control te behouden. Door ontwikkelingen in wet- en regelgeving én de eigen processen is er extra aandacht voor privacy, beveiliging en digitale dossiers. Met de 'in control scan' wordt ook nog aandacht gevraagd voor vastlegging van samenwerkingsovereenkomsten en een aantal bouwstenen binnen ICT (o.a wijzigingsbeheer, informatiebeveiliging, privacy en gebruikersbeheer).

Er werd vastgesteld dat voor de bedrijfsvoeringsprocessen gemiddeld het niveau 'management control' moet worden behaald. Dit niveau wordt bereikt wanneer de managers met stuurinformatie voldoende geïnformeerd zijn om andere leden van de organisatie zodanig te beïnvloeden dat de strategieën van de organisatie op een adequate manier geïmplementeerd worden. En dus dat vooraf gedefinieerde doelen worden gerealiseerd volgens plan (via de PDCA-cyclus). Hierdoor kan het management de processen (zowel financiële als niet-financiële) beter beheersen.

Kwaliteitsborging

We voeren onderwijsscans, audits en kwaliteitsmetingen uit. Zo werken we planmatig en proactief aan het beoordelen, beheersen en bewaken van risico's. Om de onderwijskwaliteit te meten vanuit 360 graden feedback zetten we de 'onderwijsscan' in. Deze scan is een digitale vragenlijst aan docenten, studenten, managers, examencommissie, alumni en BPV-bedrijven. Door middel van deze vragenlijst wordt de kwaliteit van een opleiding door de stakeholders beoordeeld. Zo ontstaat een breed en realistisch beeld van de opleiding, gezien vanuit verschillende ondervraagden. De uitkomsten worden in een teamsessie besproken. Het doel van deze teamsessie is om het gesprek tussen docenten over onderwijskwaliteit te faciliteren. Elk team stelt vervolgens drie concrete verbeteracties voor waar het team mee aan de slag gaat.

Als onderdeel van de periodieke verantwoording voeren wij jaarlijks interne audits uit. In 2023 zijn elf audits uitgevoerd volgens de vierjaarlijkse auditcyclus. Als extra aandachtspunten binnen de audits zijn benoemd: passend onderwijzen in de klas en uitval met hiervan analyse, interventies en effect.

In de planning- en controlcyclus vindt tweemaal per jaar een voortgangsgesprek plaats tussen het college van bestuur (CvB) en de directeurs van de colleges. Hiervoor is een format vastgesteld op basis van het waarderingskader van de inspectie. In het format zijn ook onze eigen strategische pijlers opgenomen. Ter voorbereiding van het voortgangsgesprek spreken de adviseurs kwaliteitsborging met het management om op basis hiervan de voortgangsrapportage op te stellen. Omdat voor deze gesprekken hetzelfde format wordt gebruikt, komen dezelfde thema's op alle niveaus aan bod, wat vorm en inhoud geeft aan de lemniscaat.

Examinering

De examenorganisatie wordt op inhoud, beleid, professionalisering en werking getoetst. Ook dit jaar vormde de 'Expertgroep Examineren' de schakel voor het vaststellen van het beleid door het CvB en leverde het 'Netwerk Examencommissies' hiervoor input. De beschrijving van de examenorganisatie ROC Midden Nederland is in 2023 met alle betrokken partijen geactualiseerd.

Ook dit jaar is blijvende aandacht gegeven aan heldere communicatie en richtinggevend en ondersteunend beleid. Examencommissies worden ondersteund en er is kennisdeling en professionalisering georganiseerd voor (examenfunctionarissen in) onderwijsteams. Meerdere keren per jaar worden er laagdrempelige online informatiebijeenkomsten georganiseerd over actuele thema's en zijn er workshop op studiedagen en leernetwerken gegeven. De noodzakelijke actualisering van beleid is gebeurd (onder andere vrijstellingen, examenreglement en de OER). Examencommissies verantwoorden zich in hun jaarverslagen, die jaarlijks met het CvB worden besproken.

Landelijke ontwikkelingen zoals Anders verantwoord (Lerend kwalificeren), mbo-certificaten, LLO en flexibel onderwijs, vragen vertaling naar richtlijnen en ondersteuning aan onze teams. Van het grootste belang is dat in onderwijsteams een heldere visie is op de manier van afsluiting van de opleiding die aansluit op het onderwijsconcept. Deze bewustwording heeft in de kennisdeling, communicatie en professionalisering aandacht gehad. Daarnaast zijn er handreikingen opgesteld (o.a. Examineren en AI en mbo-certificaten), is er beleid hoe wij omgaan met EVC en is er een project gestart rondom validering, afsluiting en examinering.

De uitwerking van de wet Verbetering rechtsbescherming MBO-studenten is vertaald naar beleid. Voorzieningen voor het beslechten van geschillen (zoals een toegankelijke faciliteit en een heldere routing) waren al aanwezig. De procedures zijn taalkundig geactualiseerd en ROC-breed gecommuniceerd.

Landelijk is bijgedragen aan de werkbijeenkomsten met examenleveranciers en aan het 'Netwerk Examineren' (i.s.m. Cinop). In deze gremia wordt ook gewerkt aan de digitalisering van de examinering. Wij zijn nauw betrokken bij het landelijk Netwerk Examinering en Digitalisering (NED) en voorloper in de implementatie van de OKE koppeling.

In 2018 is door de mbo-sector het document 'Afspraken valide exameninstrumenten' ondertekend. Als onderdeel van deze afspraken verantwoorden mbo-instellingen in hun jaarverslag volgens welke routes er wordt gewerkt. Bij ROC Midden Nederland wordt bij het overgrote deel van de crebo's route 1 gevolgd (inkopen van examens). Er wordt geen gebruik gemaakt van route 3 (het construeren van exameninstrumenten en deze extern laten valideren). Jaarlijks wordt geïnventariseerd bij welke opleidingen gebruik wordt gemaakt van route 2 (construeren van exameninstrumenten). Het construeren gebeurt volgens de afspraken die hiervoor zijn gemaakt in de sector.

Inspectie - herstelonderzoeken

In 2023 heeft bij drie opleidingen een herstelonderzoek plaatsgevonden. Bij één opleiding betrof het een bureau-onderzoek n.a.v. onvoldoende resultaten. De opleiding voldoet inmiddels aan de norm, waarmee het oordeel is bijgesteld naar voldoende. Bij de tweede opleiding betrof het een herstelonderzoek n.a.v. het oordeel van een herstelonderzoek in 2021. De onderwijsresultaten voldeden nog niet aan de norm, maar op basis van de verantwoording -in combinatie met voldoende vertrouwen in het bestuur- is het oordeel bijgesteld naar voldoende. De inspectie heeft er vertrouwen in dat het bestuur zelf bewaakt dat herstel op de standaard Studiesucces plaatsvindt. Bij de derde opleiding betrof het een bureau-onderzoek n.a.v. het oordeel van een herstelonderzoek in 2021. De opleiding voldoet inmiddels aan de norm, waarmee het oordeel is bijgesteld naar voldoende.

Schorsing en verwijdering

In ons studentenstatuut staat onder disciplinaire maatregelen beschreven welke procedure wij hanteren voor schorsing en verwijdering. De collegedirecteur of rector kan bij wangedrag van de student besluiten over te gaan tot schorsing van maximaal twee schoolweken. De student kan hiertegen bezwaar maken bij de toegankelijke faciliteit. Het CvB kan overgaan tot verwijdering van de student. In artikel 27 van het studentenstatuut wordt beschreven welke regels hiervoor gelden. In 2023 zijn er bij ROC Midden Nederland geen studenten verwijderd. Er hebben wel schorsingen plaatsgevonden. Studenten zijn hier altijd schriftelijk van op de hoogte gesteld.

Continuïteitsparagraaf

Wij gaan voor het succes van onze studenten: succes op school, in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Bij ons is iedereen welkom. Wij leren onze studenten kennen en zorgen ervoor dat ze snel op de opleiding terechtkomen die bij hen past. We zorgen voor een omgeving waarin studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en we dagen ze uit het maximale uit hun studieperiode te halen.

Vanaf de eerste dag maken studenten kennis met de beroepspraktijk en worden ze uitgedaagd om zich met levensechte praktijkopdrachten voor te bereiden op hun toekomstige werk of een succesvolle doorstroom. De arbeidsmarkt is continu in beweging. Beroepen waar wij nu voor opleiden, zullen verdwijnen. En nieuwe beroepen ontstaan op het snijvlak van disciplines. Daarom werken we aan een flexibel portfolio om aan te kunnen sluiten bij de veranderende arbeidsmarkt. We werken intensief samen met de beroepspraktijk zodat praktijkleren centraal staat en we ook voor werkenden met een ontwikkelvraag een flexibel aanbod kunnen ontwikkelen.

We gaan voor succes van al onze studenten, ook voor studenten die kwetsbaar zijn en een extra steuntje in de rug nodig hebben om een diploma te halen en een passende plek op de arbeidsmarkt te vinden. Voortdurende aandacht voor studentsucces en onderwijskwaliteit vraagt van onze medewerkers om zich blijvend te ontwikkelen. Zij moeten ruimte krijgen om persoonlijk leiderschap en eigenaarschap te ontwikkelen en meer passend onderwijs vorm en inhoud te geven. Dit vraagt van onze organisatie dat we vitaal en wendbaar zijn en de beste docenten aan ons weten te binden. In de huidige krapte op de arbeidsmarkt is er een grote noodzaak om dit nog verder te verbeteren. Daarin trekken we ook samen op. Met onze partners en het bedrijfsleven uit de regio werken we samen aan toekomstbestendig (en duurzaam) beroepsonderwijs.

Onze financiële kengetallen zijn stabiel. Het streven is om steeds zoveel mogelijk middelen naar het onderwijs te laten vloeien en scherp te zijn op overheadkosten. Bij het uitgeven van onze middelen, stellen we onszelf continu de vragen: doen we de juiste dingen (effectiviteit) en doen we die ook goed (doelmatigheid)? Zo meten we onze inzet van middelen sterk af aan de MBO-benchmark en dat heeft de afgelopen jaren geleid tot verdere aanscherpingen in de bedrijfsvoering, verbetering van de financiële beheersing en de versterking van de reservepositie.

De continuïteit van de organisatie is deels afhankelijk van de ontwikkeling van de studentpopulatie. De afgelopen jaren is er een dalende trend te zien in studentpopulatie. Om toekomstrobust te zijn, moeten we hierop anticiperen door: de aantrekkelijkheid van ROC Midden Nederland te vergroten; positioneringsverkenningen te doen en de organisatieomvang steeds te relateren aan de studentpopulatie. Dit noemen we "de elasticiteit van de organisatie bewaken". Zo kunnen we op tijd en voldoende reageren zonder (grote) financiële risico's te lopen. Jaarlijks voeren wij een risicoanalyse uit die bestaat uit de verbanden tussen: studentpopulatie-ontwikkeling, FTE, flexibele schil en financieringen.

In 2023 heeft een update plaatsgevonden t.a.v. treasury, investeringen, maximale investeringsruimte, weerstandvermogen en financiering. De bijbehorende ratio's zijn hier onderdeel van. Dit in nauwe afstemming met de update van het Strategische Huisvestingsplan.

In 2023 is een grote aanzet gemaakt voor de update van frauderisico-analyse; het basisstuk stamt uit 2020 en periodieke evaluatie is onderdeel van een gezonde P&C-cyclus.

Onze investeringen in huisvesting zijn nooit een doel op zich, maar altijd bedoeld om een goede ontmoetingsplek en een adequate leeromgeving te creëren voor onze studenten. Daarnaast is het toekomstige huisvestingsbeleid afhankelijk van de studentengroei en het optimaliseren van het gebruik van het aantal vierkante meters. Ook duurzaamheid speelt een belangrijke rol. In 2022, maar ook in de komende jaren, worden extra middelen ingezet voor flexibel en passend onderwijs en ook voor LLO. Ook wordt er geïnvesteerd in de 'wendbare organisatie' en verdere digitalisering.

In 2023 is er wederom extra aandacht besteed aan het proces van de meerjarenbegroting 2024 en verder. Dit -onder meer- in het licht van de ontwikkelingen van de referentieraming, prijsinflatie en hernieuwde kwaliteitsagenda inclusief wijze van funding vanuit het ministerie van OCW.

De conclusie is dat op basis van bovenstaande en de wijze waarop risico- en kwartaalrapportages worden aangeleverd, het college van bestuur adequaat geïnformeerd wordt en in staat wordt gesteld om eventuele risico's te mitigeren. Voor nadere informatie over de financiële ratio's wordt verwezen naar paragraaf 'Meerjarenbegroting en ratio's'. Waardoor op verantwoorde wijze ruimte is ontstaan voor toekomstige investeringen in huisvesting en duurzaamheid.

In de allocatie van middelen werken we vanaf 2021 met 'een prijs per student' om de eenvoud van het allocatiemodel verder te bestendigen. We streven ernaar om zoveel mogelijk te sturen op personeelsbudgetten in plaats van op formatieve aantallen. Hierbij koppelen we onze middelen één-op-één aan onze strategische doelstellingen. Daarnaast zetten we in op een zo efficiënt en effectief mogelijke inzet van middelen met een passend exploitatieresultaat en een financieel gezond verantwoorde reservepositie.

Ontwikkeling formatie

	Realisatie			Prognose				
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal FTE 31-12-2023 (gem.)								
Personele bezetting van bestuur / management	28	24	26	26	24	24	24	24
Personele bezetting van personeel primair proces / docerend personeel	1.058	1.048	1.036	996	931	931	931	931
Personele bezetting van direct onderwijsondersteunend personeel (mbo)	219	202	198	188	176	176	176	176
Personele bezetting van indirect onderwijsondersteunend personeel (mbo)	215	198	198	189	176	176	176	176
Totaal van personeelsbezetting	1.520	1.472	1.459	1.399	1.307	1.307	1.307	1.307

Gemiddeld aantal werknemers

In 2023 waren er gemiddeld 1.459 FTE in dienst, vergeleken met gemiddeld 1.472 FTE in 2022. Geen van onze medewerkers was werkzaam buiten Nederland.

Ontwikkelingen in studentenaantallen

Ontwikkeling aantal studenten

De ontwikkeling van de studentenaantallen in de komende jaren is momenteel nog niet duidelijk. Door vooral krimp in de bevolking voorzien wij in de komende jaren een terugloop van studentenaantallen. Tegelijkertijd zien we de opkomst van LLO. Ook de impact daarvan op onze organisatie is ongewis. Vooral nog is in de huidige meerjarenbegroting gebruik gemaakt van de referentieraming 2023, waarbij aanvullend rekening is gehouden met een bijstelling vanuit de meest recente cijfers uit het TBG-overzicht (Terugmelding bekostigingsgrondslagen).

Meerjarige raming studentenaantallen

Het aantal studenten daalde in het schooljaar 2022-2023. Er wordt voornamelijk verwacht dat het aantal studenten in het schooljaar 2023-2024 dalen. Dit wordt versterkt door een verwachte landelijke dalende trend.

Onderstaande tabel betreft de meervoudig gewogen studentenaantallen gebaseerd op goedgekeurde meerjarige begroting 2024 en de referentieraming 2023 MBO-prognose tool.

Voor absolute aantallen zie Bestuursverslag [Aantal studenten](#).

	Historisch			Prognose				
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
BOL	12.563	11.831	10.770	11.348	11.624	11.884	12.139	12.172
BBL	5.873	6.038	6.107	5.409	5.197	4.982	4.747	4.651
Totaal	18.436	17.869	16.877	16.757	16.821	16.866	16.886	16.823

Strategische huisvestingsplanning

Uitvoering strategische huisvestingsplanning

Passende huisvesting is één van de waarborgen voor de continuïteit en het succes van ons onderwijs. Aan de hand van het 'Strategisch huisvestingsplan 2020-2030' voeren we een bewust, actief en planmatig huisvestingsbeleid. Die strategie is gericht op -in omvang en kwaliteit- passende huisvesting, nu en in de toekomst. De strategie is zo geformuleerd dat we in de uitvoering ervan kunnen inspelen op de actualiteit. In 2023 hebben we die planmatige duiding van de actualiteit vastgelegd in de Uitvoeringsnotitie '22. Op basis van de prognose van het aantal te huisvesten studenten verwachten wij dat we in de komende jaren voldoende huisvesting beschikbaar hebben. Investeringsen zullen vooral nodig zijn om kwalitatief op het niveau te blijven dat past bij de ontwikkeling van ons onderwijs. Binnen die kaders hebben we in 2023 -naast het reguliere grootonderhoud voor de locaties- aan een aantal huisvestingsprojecten gewerkt:

In **Amersfoort** hebben we de binnenkant van locatie Bisschopsweg 167 een nieuwe en frisse uitstraling gegeven. Verder hebben we hard gewerkt aan de midlife update en een upgrade van eigendomslocatie Disketteweg 10. Er is installatietechnisch en bouwtechnisch het nodige aan het gebouw te doen om het ook in de toekomst te kunnen gebruiken. We verduurzamen de installaties en leggen zonnepanelen. De buitenschil wordt verbeterd (inclusief ramen, kozijnen en het dak) waardoor we een hogere RC waarde (van minimaal 6.0) kunnen behalen. En we grijpen de gelegenheid aan om, nu het gebouw toch op de schop gaat, de locatie aan te passen aan de eisen van het flexibel onderwijs en aan de uitstraling die daarbij hoort. In 2023 ging het om voorbereidingen en relatief kleine startwerkzaamheden, maar in 2024 kunnen de plannen daadwerkelijk worden uitgevoerd, met een uitloop naar 2025. Een andere strategische huisvestingsactie is de ingebruikneming van de derde verdieping van huurlocatie Maatweg 3 door het Gezondheidszorg College, waarbij de locatie ook een upgrade heeft gekregen in uitstraling en bruikbaarheid.

In **Nieuwegein** hebben we in samenwerking met de gemeente onderzocht wat de blijvende rol van huurlocatie Harmonielaan 1 zou kunnen zijn voor ons onderwijs in het algemeen en de Tech Campus in het bijzonder. Wij verwachten in de eerste helft van 2024 knopen te kunnen doorhakken. Ondertussen hebben we de midlife update en upgrade van eigendomslocatie Harmonielaan 2 voorbereid, waarna er ook al gestart is. Verduurzaming van het pand en de installaties maakt een groot deel uit van de midlife update. We hopen e.e.a. in 2024 te kunnen afronden. Wat we ook hebben voorbereid, is de verbetering uitstraling van locatie Dasseweide 3: entree, kantine, receptie en de buitenzijde. In 2024 zal deze upgrade werkelijkheid worden.

En in **Utrecht** hebben we de binnenkant van de locaties Kretadreef 61 en Brandenburchdreef 20 een nieuwe uitstraling gegeven. Locatie Kampereiland 6 heeft ter verbetering van het binnenklimaat een update van de luchtbehandeling gekregen terwijl er ook warmtepompen zijn geïnstalleerd. Het binnenklimaat valt nu in de categorie 'frisse scholen B'. In 2024 zullen de laatste werkzaamheden worden verricht. Ook in locatie Marco Pololaan 2 is gewerkt aan de luchtbehandelingsinstallatie, die nu CO2-gestuurd is per ruimte. Ook hebben we er aanpassingen gedaan in verband met de functionaliteit en de uitstraling van ruimten. Daarnaast hebben wij gewerkt aan de uitbreiding van onze huurlocatie Schoonegedreef 27 en hebben wij een nieuw wijkleerbedrijf ingericht op de multi-locatie, genaamd Tamarinde/NOA aan de Neckardreef. Tenslotte hebben we eigendomslocatie Vondellaan 174 onder de loep genomen. De locatie krijgt vanaf 2024 een midlife update en een fundamentele upgrade, in dezelfde sfeer als waarin we Disketteweg 10 gaan aanpakken. Dat vroeg in 2023 om intensieve samenwerking tussen huisvestingspecialisten, het Gezondheidszorg College, het Welzijn College en externe adviseurs. In 2024 verwachten wij te kunnen starten met het werk.

Ontwikkelingen rond contract- en derde geldstroomactiviteiten

Mbo voor professionals (MvP) positioneert ons in de opleidingsmarkt voor werkenden en Leven Lang Ontwikkelen. Door de activiteiten van MvP worden docenten, studenten en organisaties verrijkt qua kennis en ervaring. Dit is een maatschappelijke doelstelling van de instelling. De scope van MvP is drieledig:

- Het houdt zich bezig met activiteiten binnen de 1e, 2e en de 3e geldstroom;
- Het richt zich daarbij op versterking van (strategische) relaties tussen bedrijfsleven en mbo-colleges;
- Het legt een regionale focus op de werkveldcontacten in de regio Utrecht-Amersfoort.

MvP is in de onderwijsteams ondergebracht bij de colleges. De teamleden worden rechtstreeks aangestuurd door de collegedirecteur. Backoffice MvP zorgt voor alle financiële en procedurele ondersteuning en borging. De kwaliteit van de opleidingen wordt geborgd door de jaarlijkse ISO-certificering (9001-2015) die gericht is op de doelmatigheid van interne processen, in aanvulling op het Inspectietoezicht (onderwijs) en de CEDEO-certificering die gebaseerd is op de tevredenheid van opdrachtgevers.

Na de coronaperiode is het aantal studenten in het schooljaar 2023-2024 weer toegenomen met 105 studenten. De vraag van bedrijven naar opleiding stijgt, de krapte op arbeidsmarkt maakt dat de instroom van nieuwe studenten onder druk staat. In samenwerking met bedrijven wordt gewerkt aan uitbreiding van flexibele opleidingsvormen.

Coronaparagraaf/Nationaal Programma Onderwijs

Impact COVID-19 en coronamaatregelen

De financiële injectie via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is bedoeld om de -reeds in 2020 en 2021- in gang gezette maatregelen zoals inhaal- en ondersteuningsonderwijs, extra hulp voor de klas en aanpak jeugdwerkloosheid een vervolg te geven. De instellingen krijgen de ruimte en worden geacht zelf te kiezen voor de juiste mix aan effectieve maatregelen.

De NPO-middelen voor de maatregelen corona-enveloppen 2021 en 2022 en extra instroom 2020-2021 zijn door ROC Midden Nederland samengevoegd tot het project NPO-maatwerk. In september 2021 is er een plan opgesteld voor de periode 2021 tot en met 2023, waarbij een inventarisatie bij colleges en diensten de basis vormde. De initiële plannen bevatte 172 activiteiten met een budget van € 10.393K.

Tot het voorjaar van 2022 is ROC Midden Nederland uitgegaan van een projectperiode van ongeveer anderhalf jaar, lopende tot en met december 2022. Echter, door veranderende omstandigheden en op basis van signalen uit de organisatie is de periode verlengd tot en met schooljaar 2022-2023.

In de bijgestelde planning voor de periode 2021-2022 is ook de subsidie Extra begeleiding en nazorg (EB&N, thema 4) die in eerste instantie als separaat traject is opgezet, meegenomen bij de geplande NPO-activiteiten waardoor het totaal aantal activiteiten uitkomt op 291.

Realisatie NPO-activiteiten

In 2021 en (de eerste helft van) 2022 stond het onderwijs voor een groot deel in het teken van corona. In samenhang met de strategische pijlers uit de strategie is er gewerkt aan een weg uit de crisis. Vanuit de lessons learned is gekozen om een aantal onderwerpen samen te brengen in onze strategie.

- Sociale ontmoetingen als basis voor leren.
Kleinere en homogene groepen bieden kansen voor het verhogen van het leerrendement.
We gaan voor de optimale mix van 'blended onderwijs' (combinatie van fysiek en online onderwijs).
We willen sturen op leerrendement en minder op het behalen van de 1000-urennorm.
Inzetten op doorlopende leerlijnen vanaf het vmbo/vo tot hbo voor een zo goed mogelijke doorstroom.

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

Bedragen x € 1.000	Te ontvangen		Besteed		Besteed		Restitutie OCW
	2021	2022	2021	2022	2023		
	€	€	€	€	€	€	€
Bekostiging: corona-envelop	1.917	6.035	786	7.166	0	0	0
Bekostiging: extra instroom studenten studiejaar 2020-2021	3.197	0	112	89	2.996	0	0
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	1.222	0	601	0	0	0	621
Regeling extra hulp voor de klas	1.862	0	1.862	0	0	0	0
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling extra begeleiding en nazorg 21-22*	857	0	73	602	16	0	0
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg mbo 22-23	0	358	0	0	32	326	0

* Resteren gelden EB&N (ultimo '22 € 182K) hoeven niet terugbetaald te worden.

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

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

Bedragen x € 1.000	Gepland 2021	Besteed 2021	Gepland 2022	Besteed 2022	Gepland 2023	Besteed 2023	Totaal besteed
	€	€	€	€	€	€	€
Thema 1: soepele in- en doorstroom	546	469	2.586	2.285	716	716	3.470
Thema 2: welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	820	239	2.208	3.617	2.043	2.043	5.899
Thema 3: ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	144	73	1.136	1.317	237	237	1.627
Thema 4: aanpak jeugdwerkloosheid	183	78	699	638	182	16	732
Nog te bestemmen	0	0	3.572	0	0	0	0
Totaal NPO	1.693	859	10.201	7.857	3.178	3.012	11.728
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg mbo 22-23					358	32	50
Totaal generaal	1.693	859	10.201	7.857	3.536	3.044	11.778

Het uitvoeren van alle NPO-activiteiten heeft ROC Midden Nederland niet volledig volgens de gewenste planning kunnen realiseren. Daarom heeft er in het najaar van 2022 opnieuw een bijstelling plaatsgevonden ten behoeve van de benodigde omvang van de NPO-middelen in 2023. Grotendeels ging het hierbij om een voortzetting van reeds in 2022 ingezette activiteiten, hoofdzakelijk gericht op studentenwelzijn. In 2023 is nog doorgewerkt aan:

- de afronding van één van de 2 proeftuinen (rapportage) (periode 1 januari-1 april 2023);
- de ontwikkeling van een spel rond 'Aandachtige betrokkenheid' (1 april - 1 juni 2023);
- de afronding van het evaluatief onderzoek door de HU (rapportage opgeleverd 1 april 2023);
- presentatie en deelname landelijke CvI-conferentie (mei / juni 2023).

Als voortzetting van de aanpak werkloosheid en vooruitlopend op nazorg als wettelijke taak is de subsidie Nazorg MBO 22-23 aangevraagd. De inzet ervan is opgenomen onder thema 4: jeugdwerkloosheid. In de praktijk blijkt het moeilijk om deze doelgroep te benaderen, de realisatie blijft achter bij de verwachting. Deze activiteiten vallen niet onder het Nationaal Programma Onderwijs maar worden voortgezet met de 2e tranche van deze subsidie.

Met deze verantwoording wordt voldaan aan de verplichtingen uit het Bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs van 21 mei 2021.

Meerjarenbegroting

Ons meerjarenperspectief is, zoals eerder aangegeven, gebaseerd op een scala aan uitgangspunten. De hoofdingrediënten van het meerjarenperspectief zijn de meerjarige studentenprognose en de meerjarenbegroting van de Rijksoverheid. Hierbij baseren wij ons op het ervaringscijfer dat op basis van het marktaandeel circa 3,5% van de landelijke mbo-bekostiging wordt ontvangen.

Voor ROC Midden Nederland is onderstaande het budgettaire concept voor de periode tot en met 2028. Voor de berekening van de Rijksbekostiging 2025 zijn de studentenaantallen per 1 oktober 2023 en 1 februari 2024 aangehouden.

Bedragen x 1.000 euro	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting (RvT) 2024	MJB 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028
BATEN							
Rijksbijdragen OCW	177.730	192.424	179.357	172.602	169.576	169.326	169.326
Overige overheidsbijdragen en Subsidies	2.204	2.839	3.065	4.515	4.515	4.515	4.515
College-, cursus-, les- en examengelden	2.981	3.405	2.875	2.875	2.875	2.875	2.875
Baten werk in opdracht van derden	2.366	2.396	3.390	3.390	3.390	3.390	3.390
Overige baten	6.417	5.249	3.065	3.073	3.073	3.073	3.073
TOTAAL BATEN	191.698	206.313	191.752	186.455	183.429	183.179	183.179
LASTEN							
Personele lasten	144.601	145.967	147.256	143.336	140.144	137.345	137.820
Afschrijvingen	9.376	9.345	10.719	11.407	11.591	11.140	10.665
Huisvestingslasten	11.055	13.497	13.387	12.887	12.887	12.887	12.887
Overige instellingslasten	20.083	22.623	23.034	23.003	23.003	23.003	23.003
TOTAAL LASTEN	185.115	191.432	194.396	190.633	187.625	184.375	184.375
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	6.583	14.881	-2.644	-4.178	-4.196	-1.196	-1.196
Saldo financiële bedrijfsvoering	-30	2.701	2.644	1.178	1.196	1.196	1.196
TOTAAL RESULTAAT	6.553	17.582	0	-3.000	-3.000	0	0

Toelichting begroting 2024

In de begroting 2024 is een afname van 653 (enkelvoudig gewogen) studenten voor het schooljaar 2023-2024 verwerkt t.o.v. de begroting 2023.

Er is een nihil resultaat begroot in 2024. Hieronder worden de belangrijkste mutaties toegelicht.

- De baten uit de 1^e geldstroom (gebaseerd op de peildata 1 oktober 2022 en 1 februari 2023) zullen in 2024 toenemen met ca. € 5,8 mln. ten opzichte van de begroting 2023. Deze toename wordt per saldo veroorzaakt door de volgende factoren:

Toename inputbekostiging; niveau 2-4	5,4 mln.
Afname Entree-bekostiging; niveau 1	-0,1 mln.
Toename diploma-bekostiging	2,7 mln.
Toename budget passend onderwijs	0,2 mln.
Afname kwaliteitsmiddelen i.c.m. het wegvallen van salarismix middelen	-4,3 mln.
Toename wachtgeldbijdrage	0,3 mln.
Afname budget doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	-0,3 mln.
Toename Vavo bijdrage	1,6 mln.
Regionaal investeringsfonds mbo	0,2 mln.
Overige bijstellingen	0,1 mln.
Totaal	5,8 mln.

1. De studentenaantallen bij de niveaus 2 t/m 4, laten een afname zien in het schooljaar 2022-2023 versus 2021-2022, waardoor het hoeveelheidseffect bij de inputbekostiging uitkomt op € -7,3 mln. Het prijseffect bedraagt € 12,7 mln. en heeft voor een groot deel betrekking extra loon- en prijscompensatie. Daarnaast zijn er extra middelen toegevoegd voor oriëntatieprogramma's vanuit de werkagenda en Schoolkosten 18- basisvaardigheden. Deze middelen zien we verhoudingsgewijs ook terugkomen bij de entreediplomabekostiging.
 2. Bij Entree-opleidingen is sprake van een daling in studentenaantallen waardoor het hoeveelheidseffect uitkomt op € -0,4 mln. Het prijseffect bedraagt € 0,3 mln. en heeft voor een groot deel betrekking extra loon- en prijscompensatie.
 3. Ook de diploma-aantallen bij de niveaus 2 t/m 4, laten een afname zien. Hierdoor komt het hoeveelheidseffect bij de outputbekostiging uit op € -0,5 mln. Het prijseffect bedraagt € 3,2 mln.
 4. Met betrekking tot de kwaliteitsmiddelen zal -in combinatie met het wegvallen van de salarismixmiddelen in 2024- € 4,3 mln. minder beschikbaar zijn ten opzichte van de begroting 2023. Deze afname wordt veroorzaakt doordat in de begroting 2023 sprake was van een doorgeschoven balanspost van € -5 mln. Daartegenover ontvangen we in 2024 een hoger bedrag aan kwaliteitsmiddelen (€ +0,7 mln.)
 5. De wachtgeldbijdrage neemt toe met € 0,3 mln. i.v.m. loon- en prijscompensatie.
 6. Voor het schooljaar 2023-2024 is er geen aanvraag ingediend voor doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo). Verwachting is dat een eerste aanvraag zal worden gedaan voor het schooljaar 2024-2025. Vooralsnog is hier geen bedrag voor opgenomen. Doordat in de begroting 2023 rekening was gehouden met een bedrag van € 0,3 mln., is er nu sprake van een afname van € 0,3 mln.
 7. Bij het Vavo zien we een toename van studentenaantallen waardoor de omzet toeneemt. Daarnaast is er vanuit het landelijke MBO budget € 6,7 mln. verschoven naar het Vavo onderwijs i.v.m. het OV-reisproduct. Voor Vavo betekent dit een toename van € 0,5 mln.
 8. Vooralsnog nemen de RIF-subsidies per saldo toe in de begroting 2024.
- Bij de 2e en 3e geldstroom verwachten we een stijging van € 1,1 mln. Hiervan heeft € 0,7 mln. betrekking op een verwachte stijging 2e geldstroom bij het Vavo lyceum. Bij MvP is een omzettoename in de 2e en 3e geldstroom begroot van € 0,5 mln. De MAKE (OBM) subsidie neemt daarentegen af met € 0,1 mln.

- De overige baten nemen toe met € 0,3 mln. Dit wordt vooral veroorzaakt door cursusgelden. In de begroting wordt de inhouding cursusgelden vanuit OCW i.c.m. de door het ROC MN gefactureerde cursusgelden, resultaat neutraal opgenomen. De inhouding in 2024 is ruim € 0,2 mln. hoger dan in 2023. De personele lasten (incl. inhuur derden) nemen toe met € 6,0 miljoen.
- De berekende afschrijvingen in 2024 zijn gebaseerd op het eerder gecommuniceerde meerjarig investeringsconcept (t/m 2030). De afschrijvingslasten nemen vooralsnog toe met € 0,4 miljoen. t.o.v. de begroting 2023.
- De huisvestingslasten nemen toe met € 0,1 miljoen.

De kostenopbouw van de lasten is de procentuele verdeling over de genoemde categorieën van de lasten. Dit komt altijd uit op 100%. Het aandeel personele lasten zal komende jaren vrij stabiel blijven. In de meerjarenbegroting nemen de afschrijvingslasten in eerste instantie toe door geplande investeringen in huisvesting, waarna er vanaf 2027 een daling zichtbaar is, waardoor het aandeel personele lasten kan oplopen.

Meerjarenbalans en ontwikkeling ratio's

De meerjarenbalans wordt op de volgende pagina getoond.

Bedragen x 1 mln.	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	MJB 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028
VASTE ACTIVA							
Immateriële activa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Materiële activa	87,4	90,9	105,0	103,9	98,6	96,7	92,3
Financiële vaste activa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	87,4	90,9	105,0	103,9	98,6	96,7	92,3
VLOTTENDE ACTIVA							
Voorraden	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vorderingen	6,6	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
Effecten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Liquide middelen	86,9	100,5	84,9	81,5	84,0	85,7	88,8
	93,5	107,5	91,9	88,5	91,0	92,7	95,8
TOTAAL ACTIVA	180,9	198,4	196,9	192,4	189,6	189,4	188,1

Bedragen x 1 mln.	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	MJB 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028
EIGEN VERMOGEN							
Algemene reserve	112,2	129,7	129,7	126,7	123,7	123,7	123,7
Bestemmingsreserves	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overige/wettelijke reserves	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VOORZIENINGEN	10,0	10,5	6,8	4,1	4,0	4,0	4,0
	122,2	140,3	136,5	130,8	127,7	127,7	127,7
SCHULDEN							
Lang vreemd vermogen	25,9	23,8	22,6	21,3	20,1	18,9	17,6
Kort vreemd vermogen	32,8	34,3	37,8	40,3	41,8	42,8	42,8
	58,7	58,1	60,4	61,6	61,9	61,7	60,4
TOTAAL PASSIVA	180,9	198,4	196,9	192,4	189,6	189,4	188,1

Mutaties voorzieningen en reserves

De voorzieningen lopen terug in omvang. Er is de verwachting dat de 'voorziening wachtgeld' daalt doordat hier de komende jaren steeds meer actief op gestuurd zal gaan worden. Voor voorzieningen geldt, dat deze wordt aangesproken op het moment dat het risico materieel wordt. De onttrekkingen en dotaties aan de voorzieningen zijn niet structureel begroot. Bij de verantwoording van ieder jaar wordt bekeken of het nodig is de voorziening te doteren. Het volume kan dus per periode variëren. De onttrekkingen betreffen de uitkeringen op basis van de gemaakte afspraken.

Ratio's

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 1	62%	65%	66%	66%	65%	65%	66%
Solvabiliteit 2	68%	71%	69%	68%	67%	67%	68%
Liquiditeit (current ratio)	2,8	3,1	2,4	2,2	2,2	2,2	2,2
Weerstandvermogen	58%	63%	68%	68%	67%	68%	68%
Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV*	-9%	-1%	-11%	-16%	-16%	-25%	-32%
Rentabiliteit	3,4%	8,5%	0,0%	-1,6%	-1,6%	0,0%	0,0%
Huisvestingsratio	9%	10%	11%	11%	11%	11%	11%
Personele lasten tov totale lasten	78%	76%	76%	75%	75%	74%	75%

De begroting 2024 en MJB is goedgekeurd door de RvT op 13-12-2023.

Onzekerheden en risico's

We onderscheiden onzekerheden én kansen die kunnen leiden tot goede resultaten en mogelijke risico's, gerelateerd aan de strategische pijlers. Deze onzekerheden en kansen kunnen effect hebben op onderwijskundige aspecten, kwaliteitsaspecten, bedrijfsvoering (personeel/organisatie en financieel), compliance risico's en reputatie.

Externe onzekerheden

Student Centraal

De externe onzekerheden die we onderkennen, zijn onder andere:

- **Welzijn van onze studenten**

We merken nog steeds de effecten van de coronapandemie, maar ook andere ontwikkelingen zoals prestatiedruk en de invloed van social media hebben invloed op het welzijn van onze studenten. Studentcoaches en de supportteams onderkennen dit en nemen acties waar mogelijk en passend bij de functie van onze school;

- **Groenpluk**

Organisaties die studenten verleiden te gaan werken (Vervoer, Techniek, Horeca) nog voordat ze hun opleiding hebben afgerond. Dit heeft gevolgen voor studentsucces;

- **Toegenomen multi-problematieken bij studenten**

Binnen de colleges wordt daar met de inzet van 'Passend onderwijzen en Passend ondersteunen' invulling aan gegeven. Aandacht voor passend onderwijs en studenten met een zorgindicatie stellen andere eisen aan docenten. Dit levert een hoger ervaren werkdruk op;

- **Toename anderstaligen/vluchtelingen in het onderwijs**

De uitdaging hier is om passende ondersteuning aan te bieden. Zo is er meer uitval als gevolg van het niet behalen van het gewenste reken- en taalniveau;

- **Krimp**

De afgelopen jaren is er een dalende trend t.a.v. studentpopulatie. Om toekomstrobust te zijn, dienen we hierop te anticiperen over verschillende lijnen. (zie [Continuïteitsparagraaf](#))

Midden in de samenleving

De externe onzekerheden die we onderkennen, zijn onder andere:

- **Ontwikkelingen (o.a. technologische) op de arbeidsmarkt**

Die ontwikkelingen gaan zo snel dat het in sommige branches lastig is om bij te houden. Dit vraagt om nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, hybride docentschap en flexibel omgaan met de kwalificatiestructuur;

- **Snel oplopende tekorten**

Door arbeidsmarkttekorten op bepaalde terreinen (techniek, ICT, gezondheidszorg) wordt er van het onderwijs gevraagd om hier sneller en flexibeler op in te spelen. Dit terwijl wij ook de zorgvuldigheid en kwaliteit van het systeem moeten borgen (kwalificatiedossiers en examinering als voorbeeld).

Wendbare organisatie

De externe onzekerheden die we onderkennen, zijn onder andere:

- **Balans onderwijs en ondersteuning**

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

- **Beschikbaarheid en duurzame inzetbaarheid medewerkers**

We richten ons op 'Passend onderwijzen en Passend ondersteunen', flexibel onderwijs en het proces van een leven lang ontwikkelen (LLO). Duurzame inzetbaarheid van medewerkers en beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde medewerkers vormen hierin een risico. Het gaat bijvoorbeeld om coachende vaardigheden en competenties op het gebied van hybride onderwijs. Maar ook om het kunnen voorzien in docenten van schaarstevakken. We bieden oplossingen door ruime faciliteiten voor professionalisering en loopbaanontwikkeling. Maar ook door te sturen op verjonging en door het binnenhalen van zij-instromers en hybride docenten met actuele praktijkervaring. Er zijn bijvoorbeeld leertrajecten gestart die gericht zijn op passend onderwijzen en begeleiden. Het afgelopen jaar hebben 26 zij-instromers hun pedagogisch-didactische getuigschrift behaald. Het aantal medewerkers jonger dan 35 jaar met een dienstverband korter dan vijf jaar, is het afgelopen jaar ook toegenomen;

- **Aandachtspunten medewerkerstevredenheid**

We zijn op veel thema's hoger gaan scoren in ons medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), maar 'het maken van afspraken' en 'het aanspreken daarop' blijken belangrijke aandachtspunten te zijn. Het geven van feedback en resultaatgericht werken moeten een vanzelfsprekend onderdeel van onze werkcultuur worden. We hebben al ingezet op trainingen voor managers;

- **Vervangingsvraagstuk**

Door de huidige leeftijdsopbouw van docenten verwachten we de komende drie jaar een groot vervangingsvraagstuk. Daarnaast speelt voor specifieke sectoren, zoals techniek en gezondheidszorg, een schaarstevraagstuk. We zullen ons hier nog meer op gaan richten in onze wervingscampagnes, onder meer door meer zij-instromers en hybride docenten aan te trekken.

De krapte op de arbeidsmarkt en het vinden van docenten Nederlands blijft een risico. We hebben sinds twee jaar een centrale werving op Nederlands en andere specifieke vakken. In 2021 gingen we over naar een centrale werving en selectie voor alle docenten, juist om de verbrokkeling tegen te gaan. Verder nemen we deel aan het samenwerkingsverband 'Utrecht Leert' om schaarste van docenten tegen te gaan;

- **Informatiebeveiliging**

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

Speerpunten 2023 en 2024

We weten dat er de komende jaren veel op ons afkomt. Grote uitdagingen en complexe vraagstukken op verschillende niveaus: onze wijken, de regio, het land en de wereld. We voelen de noodzaak om onze organisatie wendbaar te maken en zo in te richten dat wij dé school kunnen zijn en blijven waar de makers van de samenleving worden opgeleid. Onze studenten worden vandaag klaargestoomd voor de uitdagingen van morgen. Blik vooruit, handen uit de mouwen, levensecht aan de slag en midden in de samenleving.

Aangezien we niet alles tegelijk kunnen en wel direct willen starten, is het belangrijk om focus aan te brengen. Er zijn twee thema's waarvan het CvB en het directieteam gezamenlijk hebben bepaald dat ze prioriteit hebben voor alle teams (colleges en diensten) in schooljaar 2023-2024. Dat zijn de volgende thema's:

- Passende Onderwijsarrangementen:
 - passend onderwijzen
 - flexibel onderwijs
 - doorstroom en switch
- Taal, rekenen en burgerschap

Duurzaamheid

Een van de centrale thema's uit ons huisvestingsbeleid is duurzaamheid. Om misverstanden te voorkomen: duurzaamheid gaat verder dan ons huisvestingsbeleid. Duurzaamheid betekent dat het ons, in alles wat we doen, niet alleen gaat om het 'hier en nu' maar ook om de toekomstige gevolgen van ons handelen. Dat gaat niet alleen over ecologie, maar bijvoorbeeld ook over onderwijsbeleid, personeelsbeleid en financieel-economisch beleid. U vindt dat ook terug in onze kernwaarden en de drie pijlers van onze strategie, elders in dit jaardocument. In deze paragraaf richten we ons op de duurzaamheid in de exploitatie van onze huisvesting. We sluiten aan bij de bekende Sustainable Development Goals (SDG's) en hebben er daar vier van gekozen als speerpunten:

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

- aanpak klimaatverandering (SDG 13).

Gezond en schoon: in het zicht èn achter de schermen

Veel van wat we aan verduurzaming doen, speelt zich achter de schermen af. Denk aan het isoleren van warmteleidingen om warmteverlies tegen te gaan, het vervangen van verlichting door ledverlichting of het aanbrengen van dakisolatie. Maar er gebeurt ook veel wat studenten en collega's wél direct kunnen opmerken. We zorgen samen met onze nieuwe cateraar U'ROCK voor gezonde catering. We zorgen voor een rookvrij schoolgebouw en schoolterrein. Op al onze locaties zijn watertappunten voor studenten en medewerkers. Sinds 2022 zamelen we afval gescheiden in op een groot aantal locaties. En we hebben -na eerdere pilotopstellingen in 2023- besloten om in 2024 alle eigendomslocaties te voorzien van een laadvoorziening voor auto's. In 2025 doen we datzelfde met huurlocaties.

Energie en CO2

Ook in 2023 hebben energiebesparing, het beperken van onze CO2-voetafdruk en een duurzame exploitatie van de huisvesting een prominente plaats ingenomen in ons duurzaamheidsbeleid. In december 2022 is, bij wijze van sluitstuk op ons besparings- en transitiebeleid van de jaren daarvoor, het project 'Energie en energielasten' gestart voor de jaren 2023 en 2024. Waar mogelijk investeren we in verminderen van energieverbruik en het aanboren van alternatieve energiebronnen.

En, met goed gevolg. Was ons energieverbruik in 2022 al gedaald ten opzichte van 2019 (het laatste 'normale' exploitatiejaar voor de coronaperiode); in 2023 heeft zich dat verder doorgezet. Ons verbruik van elektra, gas en stadswarmte was in 2023 lager dan in 2022. Voor elektra was het verbruik 7 procent (295.000 kWh) minder dan in 2022, voor gasverbruik 13,5 procent (45.000 m³) minder en voor stadswarmte 12,5 procent (1.600 GJ).

Dankzij de besparingen in ons energieverbruik hebben we onze CO2-uitstoot in 2023 verder weten te reduceren. Om de klimaatverandering aan te pakken, heeft de MBO Raad voor de sector als doelstelling neergelegd om tot 2030 gemiddeld 2 procent per jaar minder CO2 uit te stoten. Het jaar 2017 is daarbij het ijkpunt. Dat wil zeggen dat wij in 2023 een besparing hadden te realiseren van 12 procent CO2-uitstoot ten opzichte van 2017. De realisatie was bijna 21 procent.

In 2023 bedroeg onze CO2-uitstoot 1.927.901 kilogram, terwijl dat in 2017 nog 2.437.225 kilogram was. Een daling met 509.324 kilogram. We liggen dus op koers.

Overigens verduurzamen wij onze huisvesting waar mogelijk met financiële steun vanuit de beschikbare subsidieregelingen. De belangrijkste daarvan is (voor ons) de Subsidieregeling duurzaam maatschappelijk vastgoed (DUMAVA). Met die subsidie hebben wij inmiddels een aantal projecten kunnen realiseren, zoals de verduurzaming van de locaties Disketteweg 10 in Amersfoort, Harmonielaan 2 in Nieuwegein en Kampereiland 6 in Utrecht. Hiermee was totaal een subsidiebedrag van € 2,1 miljoen gemoeid.

Bedrijfsvoering en financiën

Dit onderdeel van het bestuursverslag is gebaseerd op de jaarrekening 2023. Het dient dan ook gelezen te worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige in het jaarverslag opgenomen financiële gegevens.

Financiële kaders

We kennen een aantal financiële kaders, naast het financiële toetsingskader van de Inspectie van OCW. Deze zijn gerelateerd aan onze strategische ambities. De belangrijkste financiële kaders zijn:

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

Helderheid in bekostiging

De notitie Helderheid is opgebouwd uit acht thema's (waarvan thema 2 apart wordt gerapporteerd). De accountant moet vaststellen of ROC Midden Nederland voldoet aan de eisen aan alle Helderheidsthema's. In dit onderzoek is per thema nagegaan of en in welke mate ROC Midden Nederland zich conformeert aan de eisen van de notitie.

Per thema heeft de afdeling Compliance de passende informatie opgevraagd bij uiteenlopende organisatieonderdelen.

Bevindingen

Thema 1: Uitbesteding:

Dit thema betreft het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere, al dan niet-bekostigde organisatie tegen betaling voor de geleverde prestaties. Het gaat daarbij om:

- samenwerking door een bekostigde instelling met een commerciële organisatie, waarbij (een deel van) de opleiding verzorgd wordt door de commerciële organisatie;
- samenwerking door een bekostigde instelling met een niet-commerciële organisatie, waarbij (een deel van) de opleiding verzorgd wordt door de niet-commerciële organisatie.

Verantwoording

In 2023 heeft ROC Midden Nederland samengewerkt, zoals als zodanig in Helderheid omschreven, met de volgende commerciële organisaties:

- ALO Nederland

- AMBOR/SPA Groep te Bodegraven
- Assertie Traint & Coacht te Veenendaal
- Beroepentuin te Utrecht
- BIM Creators te Veenendaal
- Bink Kinderopvang bv te Hilversum
- Bouwend Nederland te Zoetermeer
- Bouwmensen te Utrecht
- Centrum voor Bedrijfstrainingen (CBT) bv juncto HPFP bv te Arnhem
- Cosmo Den Bosch
- IW Midden Nederland te Nieuwegein
- Lemniscaat Educatie bv (handelend onder de namen School voor Antroposofische Kinderopvang en School voor Onderwijsassistenten Vrijeschool) te Amsterdam
- Life City te Amersfoort
- MAKE-Center te Nieuwegein
- Ocaro College bv te Eerbeek
- Plus Retail BV te Utrecht
- Schildersvakschool
- Schoots Architecten te Amersfoort
- SPG te Heerhugowaard
- Stedin te Utrecht
- Stichting Samenwerkingsverband Praktijkopleiding Stukadoren Noorden des Lands te Groningen (STUC Noord-Nederland, werk en leren)
- Stichting VAM (Innovam) te Nieuwegein
- Stichting voor Dakvakmanschap Tectum te Nieuwegein
- Stichting Zorg 3.0 (Beweging 3.0) te Amersfoort
- Syndle bv te Prinsenbeek
- Vakschool Zorgwacht Utrecht bv te Utrecht, tot en met 30 juni 2023
- Vapro bv te Zoetermeer

Samenwerking met niet-commerciële organisaties

- Bibliotheek Eemland te Amersfoort
- ICT Campus te Hilversum
- Ministerie van Defensie

Samenwerking VO/BVE

Op peildatum 1 oktober 2023 zijn er in het schooljaar 23/24 door VO-scholen 527 leerlingen uitbesteed aan het VAVO Lyceum van ROC Midden Nederland. Deze leerlingen staan nog ingeschreven bij hun VO-school. Op basis van een contract met en tegen een vergoeding door de VO-school, leidt ROC Midden Nederland deze leerlingen op. Ten opzichte van 1 oktober 2022 is dat een toename van 11 procentpunten.

Thema 3: Verlenen van vrijstellingen

ROC Midden Nederland kan studenten vrijstellingen verlenen op basis van eerder behaalde toetsen of examens of op basis van werkervaring of buiten het onderwijs opgedane kennis en vaardigheden ([Afwijken onderwijstijd](#))

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

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

Verantwoording

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

Thema 5: in- en uitschrijving

Bij de in- en uitschrijving van studenten doen zich verschillende situaties voor:

- uitschrijving van studenten kort na de teldatum of
- inschrijving van studenten in een gecombineerd traject educatie en beroepsopleiding.

Verantwoording

Uitstroom vlak na de peildatum

In 'Helderheid' wordt geen exacte definitie gegeven van wat onder dit thema dient te worden verstaan.

Hieronder vermeldt ROC Midden Nederland hoeveel studenten zijn uitgestroomd in de 3 maanden na de peildatum 1 oktober 2023 onder vermelding van het hoogst behaalde diploma bij ROC Midden Nederland.

Diploma hoogste niveau	1 okt – 1 nov	1 nov – 1 dec	1 dec – 1 jan	Totaal
1	0	5	6	11
2	13	39	19	71
3	14	30	34	78
4	11	17	26	54
Geen	77	128	100	305
Eindtotaal	115	219	185	519

Gecombineerde trajecten educatie met beroepsonderwijs

De gecombineerde trajecten educatie-beroepsopleiding beogen beide trajecten te versterken. ROC Midden Nederland hanteert een kostprijsmodel waarmee verantwoord kan worden waar de extra gelden aan worden besteed, terwijl de beroepsopleiding daarnaast aan alle daartoe gestelde vereisten blijft voldoen.

Gestart in november 2022	0
Gestart in januari 2023	36
Gestart in april 2023	0
Gestart in september 2023	103
Totaal	139

Thema 6: de deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij werd ingeschreven (Omzwaaiers)

Omzwaaien is volgens de definitie van Helderheid: “Het veranderen van opleiding/leerweg tijdens het schooljaar”.

Verantwoording

Omzwaai beroepsopleidingen 1 juni 2023 versus 1 oktober 2022.

Naar een andere Crebo	
Gelijk kwalificatieniveau	275
Hoger kwalificatieniveau	18
Lager kwalificatieniveau	81
Onbekend	1
Eindtotaal	375

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

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

In Helderheid wordt maatwerk als volgt omschreven: “Instellingen ontwikkelen maatwerktrajecten waarbij een derde – een bedrijf of een andere organisatie – een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor eigen personeel”.

Verantwoording

ROC Midden Nederland heeft in 2023 geen maatwerk i.h.k.v. bekostigd onderwijs verzorgd.

Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

Helderheid geeft aan dat alleen onderwijs dat daadwerkelijk in Nederland wordt verzorgd voor bekostiging in aanmerking komt.

Verantwoording

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

Studenten met een andere dan de Nederlandse nationaliteit, mogen worden ingeschreven als zij rechtmatig in Nederland verblijven. ROC Midden Nederland stelt bij de inschrijving vast dat deze studenten rechtmatig in Nederland verblijven, bijvoorbeeld door middel van een verblijfsvergunning. Dit wordt door de externe accountant getoetst in de bekostigingscontrole 2023.

Ratio's

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

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

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

Voor de beoordeling van de jaarrekeningen over 2023 zijn door de Onderwijsinspectie nieuwe kengetallen en signaleringswaarden gedefinieerd.

In de onderstaande tabel zijn deze ratio's opgenomen, inclusief de realisatie van ROC Midden Nederland op basis van de cijfers over 2023 en 2022.

Ratio's

	Signaleringswaarde			31/12/2022
	31/12/2023	ondergrens	bovengrens	
OCW kengetallen bij het financiële toezicht op onderwijsinstellingen				
Solvabiliteit 2	71%	30%	<60%	68%
Liquiditeit	3,1	0,8	1,5	2,8
Absolute omvang liquide middelen	€ 100,5	€ 2,0 miljoen		€ 86,9
Kengetallen Signaleringsgrenzen binnen ROC MN				
Solvabiliteit 1	65%			62%
Weerstandvermogen	63%			58%
Rentabiliteit	8,5%	3 jaar < 0% of 2 jaar < -5 % of 1 jaar < -10%		3,4%
Huisvestingsratio	10%		15%	9%
Personele lasten tov totale lasten	76%	70%		78%

Solvabiliteit

Na verrekening van het resultaat bedraagt het eigen vermogen aan het einde van het verslagjaar € 129,7 miljoen. De solvabiliteit 2 (inclusief voorzieningen) is in 2023 licht gestegen naar een niveau van 71%. De solvabiliteit 2 ligt ruim boven de door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde ondergrens van 30%. Hiermee heeft ROC Midden Nederland een gezonde solvabiliteit.

Liquiditeit

De liquiditeit is hoger dan in 2022 en bedraagt aan het eind van 2023 3,1. Op grond van de meerjarenbegroting 2024-2028 is de verwachting dat de liquiditeit de komende jaren boven de normen van de Inspectie van het Onderwijs zal blijven (2024:2,4 en 2025-2028:2,2). Hiermee is ROC Midden Nederland financieel gezond.

Daarnaast is er nog sprake van een beschikbare kredietfaciliteit van € 11 miljoen inzake schatkistbankieren die aan het einde van 2023 volledig onbenut is. ROC Midden Nederland heeft een ruim toereikende liquiditeitspositie.

Absolute omvang liquide middelen

ROC Midden Nederland beschikt over een gecommitteerde rekening courant faciliteit en afdoende externe financiering waardoor er de komende jaren ruim voldoende liquiditeitsruimte is. ROC Midden Nederland voldoet ruimschoots aan de criteria, met een positie aan liquide middelen van € 100,5 miljoen ultimo 2023 aan de absolute liquiditeit eis van de onderwijsinspectie van minimaal € 2,0 miljoen.

Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV

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

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

Op basis van de gegevens in de jaarrekening 2023 bedraagt de signaleringswaarde (het normatieve eigen vermogen) € 131,3 miljoen. Het eigen vermogen is € 129,7 miljoen waardoor de signaleringswaarde niet wordt overschreden.

Signaleringswaarden voor mogelijk bovenmatig PEV	x 1.000	
	2023	2022
Totaal Baten	206.313	191.698
Aanschafwaarde Gebouwen	159.218	151.530
Boekwaarde Overige MVA	19.920	17.633
Publiek EV	129.736	112.153
Privaat EV	-	-
Totaal EV	129.736	112.153
	-	-
$(0,5 \times (\text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27))$	101.103	96.373
+ boekwaarde resterende materiële vaste activa	19.920	17.633
+ $(0,05 \times \text{totale baten})$	10.316	9.585
=normatief publiek Eigen Vermogen	131.339	123.590
werkelijk publiek Eigen Vermogen	129.736	112.153
Onder (min) /boven (plus)-matige reserve	1.603	-11.437

Signaleringsgrenzen binnen ROC Midden Nederland

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

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van het risicomanagement voor de stichting. Het weerstandsvermogen bestaat uit benodigde weerstandscapaciteit als gevolg van het risicoprofiel, afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit, hetgeen daadwerkelijk aanwezig is om de risico's financieel op te vangen. Aan het einde van het verslagjaar bedraagt het weerstandsvermogen 63%. Het weerstandsvermogen bevindt zich ruim boven de gestelde intern norm. De komende jaren neemt het weerstandsvermogen toe en zal het boven de norm blijven. Op basis van de meerjarenbegroting 2024-2028 is de verwachting dat het weerstandsvermogen licht stijgen, 68% aan het einde van 2028.

Rentabiliteit

In 2023 is de rentabiliteit met 8,5% positief. Op basis van de meerjarenbegroting blijft de rentabiliteit binnen intern norm. Er wordt echter verwacht dat de rentabiliteit negatief zal zijn in de jaren 2025-2026, maar dit blijft binnen de signaleringswaarden. Er zullen extra uitgaven worden gedaan om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Daarnaast zullen er extra uitgaven worden gedaan op het gebied van vastgoed en duurzaamheid.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio die ROC Midden Nederland de afgelopen jaar heeft gerealiseerd, blijft ruim onder de signaleringswaarde van 15% van de totale lasten. Met een schommeling tussen de 9% (2022), 10% (2023) en 11% (2024-2028) blijft deze onder de signaleringsgrens waarmee we als stichting meerjarig hieraan voldoen. Dit wordt veroorzaakt door inkrimping van de beschikbare capaciteit in de afgelopen jaren en het gebruikmaken van een flexibele schil in de huisvestingsportefeuille. Op basis van de meerjarenbegroting 2024-2028 is de verwachting dat deze ratio zal groeien naar 11% aan het einde van 2028.

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Het resultaat van ROC Midden Nederland over verslagjaar 2023 bedraagt € 17,6 miljoen. Dit ten opzichte van een negatieve begroot resultaat € -2,5 miljoen. Hiermee is het resultaat € 20,1 miljoen hoger dan geraamd. Het werkelijke (genormaliseerde) resultaat is nagenoeg aan het begrote resultaat. De € 17,6 miljoen werd gerealiseerd door vooral tijdelijke oorzaken. Dit heeft grotendeels te maken met incidentele posten, anders dan de reguliere bedrijfsvoering.

Een aanzienlijk deel van het resultaat, namelijk € 8,8 miljoen, is toe te schrijven aan de baten uit de incidentele OCW-budgetbijstellingen van 2023, specifiek gericht op de werkagenda, en prijscompensatie van materiële lasten. Daarnaast hebben we een vrijval van balansposten van € 5,7 miljoen. Bovendien hebben we rentebaten van € 3,4 miljoen ontvangen en extra € 0,3 miljoen voorziening geboekt.

Aangezien in 2023 een deel van de werkagenda niet wordt ingezet, ontstaat er in 2023 een positief resultaat dat zal worden toegevoegd aan het eigen vermogen. Deze middelen gaan we alsnog inzetten. Gelet op het feit dat in het schooljaar 2023-2024 nog diverse activiteiten gestart moeten worden t.b.v. de strategie executie, is ervoor gekozen om de extra inzet een jaar door te schuiven en hier extra ruimte voor vrij te maken in de jaren 2025 en 2026.

ROC Midden Nederland heeft gezonde financiële ratio's. De geplande investeringsbewegingen resulteren in afnemende ratio's welke nog steeds zeer robuust zijn en geven uiting aan het investerings- en innovatievermogen die ROC Midden Nederland van plan is in te zetten.

De bovenmatige eigen vermogensratio zal naar verwachting in 2023 ongeveer -1,3% bedragen, waarmee deze onder de normatieve waarde zal liggen. Vanaf 2024 zal deze ratio verder opbouwen, van -11% naar -32% in 2028 (zie paragraaf [Ratio's](#)).

Genormaliseerd resultaat 2023

Het genormaliseerde operationeel jaarresultaat over 2023, dus exclusief incidentele posten, bedraagt nihil en laat zich als volgt toelichten:

Exploitatieresultaat 2023 volgens staat van baten en lasten in de jaarrekening	17.582
Incidenteel	
Meevallers/Tegenvallers	
Effect aanvullende OCW bekostiging (o.a. N2)	-4.950
Effect OCW prijscompensatie (mn materiele component niet gealloceerd)	-2.600
Effect niet gerealiseerde kosten werkagenda	-1.300
Dotatie voorzieningen	323
Effect resultaat 2023 buiten bedrijfsvoering	
Vrijval kwaliteitsmiddelen van balans	-5.700
Hogere rente op banktegoeden	-3.355
Genormaliseerd resultaat excl. incidentele posten	0
Begroot 2023	-2.500
Surplus	2.500
Verklaring Surplus in € 1.000	2023
Extra projecten opbrengsten	2.500
Surplus 2023	0

Het mbo (incl. diensten) laat een resultaat zien van € 17,9 miljoen positief. Het onderdeel Vavo realiseert een negatief resultaat van € 0,3 miljoen. In navolgend overzicht wordt gespecificeerd welke middelen worden aangewend per activiteit (mbo en Vavo).

Bedragen x € 1.000	Totaal ROC MN	Totaal ROC MN	Totaal ROC MN	Mbo incl.	Vavo
	realisatie 2022	begroting 2023 (RvT)	realisatie 2023	diensten	Lyceum
BATEN					
Rijksbijdragen OCW	177.730	173.575	192.424	187.249	5.175
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	2.204	2.366	2.839	408	2.431
Cursus- en examengelden	2.981	3.694	3.405	3.405	0
Werk in opdracht van derden	2.366	2.947	2.396	2.396	0
Overige baten	6.417	2.201	5.249	5.059	190
Totaal baten	191.698	184.783	206.313	198.517	7.796
LASTEN					
Personele lasten	144.601	141.539	145.967	140.785	5.182
Afschrijvingen	9.376	10.272	9.345	9.050	295
Huisvestingslasten	11.055	13.248	13.497	13.031	466
Overige instellingslasten	20.083	21.789	22.623	21.834	789
Corporate kosten	0	0	0	-1.334	1.334
Totaal lasten	185.115	186.848	191.432	183.366	8.066
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	6.583	-2.065	14.881	15.151	-270
Saldo financiële bedrijfsvoering	-30	-435	2.701	2.701	0
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat	6.553	-2.500	17.582	17.852	-270

Het verschil in Begroting RvT 2023 is te verklaren door de wijze waarop de detachering van personeel is geboekt. In begroting Rvt 2023 is deze post opgenomen als tegenboeking bij de personeelslasten. Echter, in jaarrekening 2023 is deze post verantwoord onder overige baten, wat de discrepantie tussen de cijfers verklaart.

Het resultaat over het boekjaar bedraagt € 17,6 miljoen tegenover een negatief begroot resultaat € -2,5 miljoen. Hierna worden de belangrijkste verschillen per post toegelicht:

Baten

De baten zijn circa € 21,4 miljoen euro hoger dan begroot.

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Rijksbijdragen OCW	192,4	173,6	18,8
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	2,8	2,4	0,4
College-, cursus-, les- en examengelden	3,4	3,7	-0,3
Baten werk in opdracht van derden	2,4	2,9	-0,5
Overige baten	5,2	2,2	3,0
Totaal	206,2	184,8	21,4

Baten:

- De oorzaak van de positieve afwijking is vooral toe te schrijven aan aanvullende OCW- bekostiging (o.a. N2) en de ontvangen extra middelen voor loon- en prijsbijstelling (OCW), waarbij een deel niet gealloceerd is aan de organieke eenheden.
- De overige baten zijn € 3,0 miljoen hoger dan begroot door hogere projectenopbrengsten. In de loop van het jaar worden de middelen deels ingezet en geboekt tegen personeelslasten (incl. inhuur derden) en overige lasten.

Lasten

De lasten zijn in totaal € 4,6 miljoen hoger dan begroot. Het verschil is opgebouwd uit de volgende posten:

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Personele lasten	146,0	141,5	4,5
Afschrijvingen	9,3	10,3	-1,0
Huisvestingslasten	13,5	13,2	0,3
Overige instellingslasten	22,6	21,8	0,8
Totaal	191,4	186,8	4,6

Lasten:

- Een positief effect op de personele lasten van € 4,5 mln. wordt veroorzaakt door de lagere inzet personeel en meerkosten voor inhuur derden van € 4,2 mln. Daarnaast door de verhoging van de dotatie voor de voorziening, voor duurzame inzetbaarheid en voor de werkkostenregeling (WKR).
- Lagere afschrijvingskosten (€ 1,0 miljoen) worden vooral veroorzaakt doordat een deel van de strategische huisvestingsinvesteringen later starten dan de oorspronkelijke globale inschatting.
- De hogere huisvestingslasten zijn het gevolg van definitieve energieprijzen voor 2023 die hoger zijn dan de oorspronkelijk begrote prijzen. Hierdoor zijn de energielasten ongeveer € 1,0 miljoen hoger uitgevallen dan begroot. Tegelijkertijd is er een onderbesteding van € -0,7 miljoen op andere huisvestingsposten.
- De hogere overige lasten betreffen de kostenstijgingen als gevolg van de inflatie, die sneller stijgen dan oorspronkelijk begroot, en mogelijk zelfs sneller dan de compenserende inkomstenstromen.
- Hogere financiële baten ten bedrage van € 3,1 miljoen (€ 2,7 miljoen t.o.v. begroting) als gevolg van de renteopbrengsten op het banksaldo van het Ministerie van Financiën.

Personelelasten

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

(Bedrag x € mln)	Realisatie	Begroot	Afwijking
Salariskosten incl. werkgeverslasten	126,7	127,6	-0,9
Inhuur derden	13,7	9,0	4,7
Overige personele lasten	5,3	3,2	2,1
Uitkeringen	-1,6	0,0	-1,6
Totaal regulier	144,1	139,8	4,3
Dotatie/vrijval voorziening	1,9	1,7	0,2
Totaal personele lasten	146,0	141,5	4,5

Treasurybeleid

Stichting ROC Midden Nederland onderkent het belang van een verantwoord en adequaat beheer van haar financiële middelen. Treasury richt zich op het sturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Het kader, de doelstellingen, de administratieve organisatie en de interne controle rondom het Treasurybeleid zijn vastgelegd in het 'Treasury statuut Stichting ROC Midden Nederland'.

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

- Het is niet toegestaan om gelden te lenen met het doel hiermee externe uitzettingen te verrichten;
- De wijzen van beleggen en belenen dienen risicomijdend te zijn, wat inhoudt dat de hoofdsom gegarandeerd dient te zijn. Belangrijke factoren daarbij zijn goedheid van de tegenpartij, tijdshorizon, producteigenschappen en oorsprong c.q. bestedingsdoel van de te beheren financiële middelen;
- Het aangaan van nieuwe financiële derivaten is toegestaan, mits ze voldoen aan artikel 8 van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. ROC Midden Nederland maakt geen gebruik van beleggingen;
- ROC Midden Nederland maakt gebruik van een derivaat (een renteswap) om het variabele renterisico af te dekken van een lening die is afgesloten bij het Ministerie van Financiën. De instelling maakt gebruik van financiële derivaten om de financiële risico's die verbonden zijn aan bedrijfsactiviteiten te beheersen en neemt met financiële derivaten geen speculatieve posities in. De huidige renteswap zal worden beheerd binnen de kaders van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Voor meer details en informatie zie paragraaf 1.7 van de Jaarrekening;
- Ter bewaking van de ontwikkeling van de financiële en de liquiditeitspositie worden ratio's gebruikt conform het financieel toetsingskader van OCW en een aantal bancaire ratio's die voor een eventuele financiering van belang (kunnen) zijn. De ratio's worden indien noodzakelijk geactualiseerd.

Binnen Treasury worden de volgende activiteiten ingericht: de uitvoering van het beleid in de praktijk, het beheren van de uitstaande beleggingen en leningen, de aangetrokken leningen en de afgesloten derivatenovereenkomsten. In de periodieke treasuryrapportage (per kwartaal) wordt verantwoording afgelegd over de uitvoering van het treasurybeleid en treasurytransacties, zoals opgenomen in het treasurystatuut.

Onder meer op basis van de voorstellen voor de wijzigingen in de portefeuille van beleggingen, verstrekte en ontvangen leningen en analyses van financiële risico's, adviseert de Treasury commissie het college van bestuur over de te treffen maatregelen voor financieren, beleggen en belenen en het verloop/beheersen van de financiële risico's. Er wordt een verslag opgesteld over de gegevens van het voorgaande jaar en er wordt een vergelijking en een aantal ratio's gemaakt die voor een eventuele financiering van belang zijn.

De Treasurycommissie heeft het college van bestuur ondersteund bij het aangaan en beheren van het innen van de nieuwe lening die voldoet aan de vereisten van de meest recente versie van de 'regeling Beleggen, lenen en derivaten OCW'.

Bij het inrichten en benutten van de financieringsarrangementen wordt gestreefd naar:

- Spreiding over minimaal twee financiële instellingen, waaronder het Ministerie van Financiën;
- Pricing op basis van objectieve parameters zoals IRS en Euribor;
- Flexibiliteit in looptijd, rentefixatie-termijnen en de mogelijkheid tot boetevrije aflossing;
- Minimale inzet van haar actief als onderliggende waarde en/of onderpand.

In de Treasurycommissie van 30 november 2023 is de evaluatie en herijking van het huidige Treasury statuut d.d. 25-01-2027 besproken.

Voor de opbouw van de faciliteiten, tijd en rente zie paragraaf 10 van de Jaarrekening.

Cybersecurity

Om weerstand te kunnen bieden aan het toenemend aantal cyberdreigingen blijft ROC Midden Nederland de beveiliging van haar IT-infrastructuur continu verbeteren. Daarbij proberen we als onderwijsinstelling het open en laagdrempelig karakter naar studenten en (gast)docenten, dat noodzakelijk is om de strategische doelstelling te realiseren, te handhaven. ROC Midden Nederland hanteert een risico gebaseerde aanpak volgens het Three Lines Model waar het de beveiliging van de IT-infrastructuur betreft. Er wordt hierbij rechtstreeks gerapporteerd aan het College van Bestuur over de risico's en de genomen maatregelen. We nemen deel aan sectorbrede initiatieven met betrekking tot cybersecurity en de kennisuitwisseling hieromtrent. ROC Midden Nederland heeft in dit kader deelgenomen aan de sectorbrede Cybercrisisoefening OZON.

Aan de hand van de security-roadmap zijn in 2023 verdere procesmatige en technologische maatregelen getroffen ter verbetering van de cyberweerbaarheid. De doorontwikkeling op de controls van het SURFaudit-toetsingskader hebben geleid tot een hogere positie in de benchmark. We voeren bedrijfsbrede risicoanalyses uit van IT-processen. Ook investeerden we in bewustwording rondom cybersecurity via phishing-simulaties bij medewerkers en studenten en in aanvullende campagnes rondom bewustwording. De beveiliging van de IT-infrastructuur is door middel van pentesten getoetst.



Bijlagen

Inhuur derden

In 2023 zijn er drie aanbestedingen uitgevoerd voor de inhuur van externe medewerkers. In onze zoektocht hebben we gekeken naar een partner die alle vormen van dienstverlening kan leveren: ontzorgen van managers en directeuren bij de inhuur van externen, transparantie m.b.t. de kosten en partnership. Metafoor Onderwijs is onze contractpartij voor het onderwijs gebleven en ook Driessen/Haert is voor de diensten opnieuw gecontracteerd. Uitzendbureau Actief werkt levert de surveillanten en afnameleiders. Het contract met Bisbee flexonderwijs voor de examinatoren loopt tot half 2025.

Metafoor Onderwijs vult opdrachten in voor de colleges en voor mbo voor professionals (zzp-ers, gedetacheerden en uitzendkrachten). Het gaat hier veelal om vakdocenten en docenten voor de algemene vakken (Nederlands, Engels, rekenen en omgangskunde).

De totale kosten voor de colleges zijn ongeveer € 5,4 miljoen (inclusief btw). Eén miljoen meer dan in 2022. Dit komt mede door de verhoging van de kosten (uurtarief, omrekenfactor en fee) en omdat er meer inhuur derden via Metafoor ingeregeld is in 2023. Voor de diensten van Driessen/Haert is in 2023 ongeveer 4,4 miljoen betaald. Bij de diensten gaat het om minder opdrachten in vergelijking met de inzet voor het onderwijzend personeel. De opdrachten zijn vaak van een grotere omvang en de specialisten zijn vaak duurder per uur.

De vraag naar surveillanten en afnameleiders wordt veelal ingevuld door pensioengerechtigden. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van een poule van ongeveer 100 mensen. De eisen die gesteld worden aan de digitale vaardigheden van de surveillanten en afnameleiders neemt toe. De totale kosten voor 2023 zijn €460K (inclusief btw). Door diverse colleges en de dienst Onderwijs Services worden examinatoren ingezet voor de vakken Nederlands en Engels, met een totaalbedrag van € 500K. Ook zijn er door Bisbee extra examentrainingen verzorgd.

Trends in personele cijfers

De volgende cijfers geven inzicht in de realisatie van de formatie en het personeelsbeleid. Daar waar nodig wordt aangegeven hoe die realisatie zich verhoudt tot de streefcijfers in het meerjaren formatiebeleid. Het formatiebeleid is verbonden aan het meerjarig financieel beleid, de meerjarenbegroting en onze strategie en bevat uitgangspunten voor de inzet en samenstelling van de formatie.

Inzet Strategische personeelsplanning

Jaarlijks wordt strategische personeelsplanning ingezet om de samenstelling en inzet van de formatie te monitoren, te analyseren en te plannen. Daarnaast wordt met de inzet van strategische personeelsplanning een verbinding gemaakt tussen (externe) ontwikkelingen en de toekomstig benodigde formatie (kwalitatief en kwantitatief). Strategische personeelsplanning draagt bij aan een evenwichtige samenstelling van het team, een gewenste functiemix en onderwijsinnovatie. Ook kunnen we met strategische personeelsplanning anticiperen op een veranderende vraag vanuit de branche en fluctuaties in het aantal studenten.

De acties die volgen uit de strategische personeelsplanning zijn gericht op het aantrekken, ontwikkelen, benutten, professionaliseren en behouden van medewerkers.

Formatie LB LC LD verhouding

	2020		2021		2022		2023	
Functie:	Fte	%	Fte	%	Fte	%	Fte	%
LB docent	407,2	48	401,5	47	376,5	45	327,9	42
LC docent	376,8	44	394,6	46	406,3	48	392,0	50
LD docent	68,2	8	59,3	7	62,7	7	62,9	8
	852,3	100	855,4	100	845,5	100	782,8	100

In het meerjaren formatiebeleid is opgenomen dat er wordt gestreefd naar een optimale functiemix tussen de functie van docent LB en docent LC en LD van 40% versus 60% organisatiebreed. Om deze verhouding te bereiken en te stimuleren dat het aantal promoties van LB naar LC blijft toenemen, is er met ingang van 2019 een op maat gemaakt programma gerealiseerd voor docenten. Ook heeft het loopbaanpad van docenten specifiek aandacht in de strategische personeelsplanning van de diverse colleges. Hoewel het aantal docenten LC in 2023 iets is afgenomen is het aandeel LC/LD functies weer iets toegenomen naar 58% van de totale docentenpopulatie.

Formatie omvang

	2020	2021	2022	2023
Aantal medewerkers	1.771	1.838	1.818	1.755
wtf	1.434	1.496	1.482	1.398

De totale formatie is afgenomen ten opzichte van 2022. Deze afname hangt samen met de afname van incidentele middelen (NPO gelden) en met teruggelopen studentenaantallen.

Formatie: verhouding vast-tijdelijk dienstverband

	2020		2021		2022		2023	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Vast	1.442	81	1.373	75	1.367	76	1.376	78
Tijdelijk	329	19	465	25	451	24	379	22
Totaal	1.771	100	1.838	100	1.818	100	1.755	100

Het aandeel tijdelijke contracten is iets afgenomen in vergelijking met voorgaande jaren. Dit valt te verklaren door de totale afname van de formatie waardoor er relatief minder instroom plaatsvindt (aangezien nieuwe contracten doorgaans tijdelijk van aard zijn bij aanvang).

Formatie: verhouding voltijd-deeltijd

	2020		2021		2022		2023	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Voltijd	597	34	610	33	559	30	526	30
Deeltijd	1.174	66	1.228	67	1.260	70	1.229	70
Totaal	1.771	100	1.838	100	1.818	100	1.755	100

Het aandeel voltijd- versus deeltijdaanstellingen blijft stabiel ten opzichte van 2022.

Samenstelling functiemix onderwijsteams

	2020		2021		2022		2023	
	Fte	%	Fte	%	Fte	%	Fte	%
Instructeur	43,6	5	68,2	7	54,1	6	47,9	6
LB docent	407,2	46	401,5	44	376,5	42	327,9	39
LC docent	376,8	42	394,6	43	406,3	45	392,0	47
LD docent	68,2	8	59,3	6	62,7	7	62,9	8
Totaal	895,9	100	923,6	100	899,6	100	830,7	100

Binnen de groep instructeurs en docenten LB, LC, LD zien we een afname van de totale formatie en met name de afname van docent LB en instructeurs valt op. De afname van docent LB kan verklaard worden door de afname van instroom aangezien de meeste docenten starten in deze functie.

Percentage vrouwen - mannen

	2020		2021		2022		2023	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Mannen	708	40	714	39	697	38	673	38
Vrouwen	1.063	60	1.124	61	1.122	62	1.082	62
Totaal	1.771	100	1.838	100	1.818	100	1.755	100

Het aandeel mannen en vrouwen is stabiel ten opzichte van eerdere jaren.

Aandeel vrouwen en mannen in leidinggevende functies

	2020		2021		2022		2023	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Aantal:	44	44	50	49	46	50	44	48
% (aantal)	50	50	51	50	48	52	48	52
wtf	43,8	39,2	49,6	45,1	44,7	43,1	41,7	44,6
% (wtf)	53	47	52	48	53	47	48	52

Er zijn, net als in voorgaande jaren, iets meer vrouwelijke dan mannelijke leidinggevenden. Uit de wtf blijkt dat iets meer vrouwelijke leidinggevenden een parttime functie hebben.

Leeftijdsopbouw

	Aantal		%		Aantal		%	
Leeftijd:	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2023	2023
<=24	22	1	39	2	25	2	23	2
25-29	149	8	149	8	150	8	125	7
30-34	186	11	212	12	216	12	195	11
35-39	157	9	196	11	207	11	211	12
40-44	138	8	157	9	166	9	179	10
45-49	184	10	180	10	179	10	181	10
50-54	235	13	241	13	233	13	211	12
55-59	294	17	283	15	256	14	233	13
60-64	345	19	310	17	316	17	305	17
>65	61	3	71	4	79	4	92	5
Totaal	1.771	100	1.838	100	1.827	100	1.755	100

De leeftijdsopbouw is evenals de gemiddelde leeftijd (47 jaar) vergelijkbaar met 2022.

Lengte dienstverband

	Aantal		%		Aantal		%	
Jaren:	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2023	2023
0-5	726	41	804	44	799	44	765	44
5-10	222	13	281	15	331	18	356	20
10-15	115	6	123	7	98	5	77	4
15-20	190	11	127	7	90	5	84	5
20-25	194	11	224	12	243	13	218	12
25-30	121	7	93	5	85	5	92	5
30-35	125	7	108	6	90	5	81	5
35-40	64	4	67	4	70	3	61	3
40 en meer	14	1	11	1	16	1	21	1
Totaal	1.771	100	1.838	100	1.822	100	1.755	100

Hoewel de gemiddelde diensttijd vergelijkbaar is met 2022 (11 jaar) neemt het aandeel 0-5 af. Daarentegen neemt het aandeel 5-10 jaar dienstverband toe ten opzichte van 2022.

Nevenfuncties College van Bestuur en Raad van Toezicht

Op de volgende pagina's worden de nevenfuncties van het College van Bestuur en van de Raad van Toezicht in tabellen weergegeven.

Nevenfuncties College van Bestuur

Naam	Functie	Overige (neven)functies
Dhr. Drs. H.J. Spronk	Voorzitter CvB	<ul style="list-style-type: none">- Lid Raad van Toezicht Talent Primair- Lid Raad van Toezicht Stichting Onderwijsges chillen- Lid bestuur MBOe (MBO Excellentie)- Lid Economic Board Utrecht (EBU)- Lid Sectorkamer Techniek en Gebouwde Omgeving SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven)- Lid Raad van Advies van het Kenniscentrum Sociale Innovatie Hogeschool Utrecht- Lid Bestuur MAKE Center
Dhr. M.A. Labij	Lid CvB	<ul style="list-style-type: none">- Voorzitter bestuur Stichting Praktijkleren- Lid sectorkamer Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven)- Lid Bestuur MAKE Center

Nevenfuncties Raad van Toezicht

Naam	Functie binnen RvT	Overige (neven)functies	Zittingstermijn
Dhr. dr. S.P.M. de Waal	Voorzitter RvT, voorzitter werkgeverscommissie	Voorzitter Public SPACE Foundation Nevenfuncties: - vz Mediaraad RTV Utrecht - vz Programmaraad Ella Vogelaar Academie voor Gemeenschapskracht - lid Utrecht Development Board - oprichter en voorzitter RvT van Stichting Constitutie voor de Commons	Aftredend per 1-1-2028 (niet herbenoembaar)
Mevr. S. Ayranci	Vice voorzitter RvT, lid werkgeverscommissie	Chief Procurement Officer ABN AMRO Bank Nevenfuncties: - lid RvT Midwaste	Aftredend per 1-1-2028 (niet herbenoembaar)
Mevr. drs. A.E. Spreen	Tot 1 september 2023 lid RvT, voorzitter Commissie O&K	Raad van Bestuur Het lichtpunt Nevenfuncties: - Vz sectortafel HCA Zorg en Welzijn Flevoland	Afgetreden per 1-9-2023
Dhr. drs. A. Brienen, RA	Tot 1 september 2023 lid RvT, lid Commissie Financiën	Zelfstandig adviseur Nevenfuncties: - lid RvT Stichting St. Jacob, Haarlem - lid RvT Stichting Resto van Harte, Amsterdam - lid Bestuur FC Utrecht Maatschappelijk - vz RvT Stichting Dyade, Utrecht	Afgetreden per 1-9-2023
Dhr. drs. E.H.J. Kok	Tot 1 september 2023 lid RvT, voorzitter Commissie Financiën	Eigenaar Cocus Consult Nevenfuncties: -vz bestuur Sovon Vogelonderzoek Nederland	Afgetreden per 1-9-2023
Mevr. dr. L.J.F. Guérin	Lid RvT, lid Commissie O&K	Lector Wereldburgerschap, Haagse Hogeschool Co-leading Lector Kenniscentrum Global and inclusive Learning, Haagse Hogeschool	Aftredend per 1-4-2026 (herbenoembaar)

		Practoraat Burgerschap, ROC van Twente Nevenfuncties: -bestuurslid Rathenau Instituut	
Dhr. drs. M.T. Otto	Lid RvT, voorzitter Commissie Financiën (vanaf 1 september 2023)	Lid College van Bestuur NHL Stenden Hogeschool Nevenfuncties: - lid RvT Stichting IT HUB - lid RvT Stichting Bison - lid Raad van Toezicht Greenwise Campus	Aftredend per 1-4-2026 (herbenoembaar)
Dhr. drs. A. El-Khetabi	M.i.v. 1 september 2023 lid RvT, voorzitter Commissie O&K	Statutair directeur Stichting Giving Back Nevenfuncties: - Toezichthouder Financiën en Huisvesting bij Dr. Prof. Leo Kanner Onderwijsgroep - lid RvA Kunstmuseum Den Haag - lid RvA NxtGenPlus - lid RvC Ymere	Aftredend per 1-9-2027 (herbenoembaar)
Dhr. F.E. van Kommer	M.i.v. 1 september 2023 Lid RvT, lid Commissie Financiën	(Bestuurs-) adviseur publieke sector Nevenfuncties: - lid RvT ZZG zorggroep - Lid RvT Vitalis WoonZorg Groep -lid RvT Vitalis Residentiële Woonvormen -vz Stichting Natuurlijk Otterlo - lid NVTZ Commissie Werkgeverschap - Lid RvT Alliade	Aftredend per 1-9-2027 (herbenoembaar)

MBO studentenfonds

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

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

ROC Midden Nederland jaar 2023			
Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen 71	€ 32.576	€ 459
Toekenningen	71	€ 32.576	€ 459
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen 0	€	€
Toekenningen	0	0	0
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 637	€ 345.658	€ 591
Toekenningen	585	€ 345.658	€ 591
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 1	€ 7.421	€ 7.421
Toekenningen	1	€ 7.421	€ 7.421

Verantwoording kwaliteitsagenda

Toelichting financiële verantwoording

Middelen voor kwaliteitsverbetering in het kalenderjaar 2023

ROC Midden Nederland heeft ervoor gekozen om de 'kwaliteitsafspraken (KA) 2023', in aansluiting op de aanpak uit de periode 2019-2022, zowel financieel als inhoudelijk volledig te integreren in de strategische beleidskeuzes van de eigen instelling. Dit betekent tegelijk dat de beschikbaar gestelde financiële middelen uit de regeling feitelijk zijn toegevoegd aan het instellingsbudget dat voor de geformuleerde doelen in casu de speerpunten van de KA, conform de speerpunten die zullen worden opgenomen in de werkagenda mbo.

Financieringsstromen voor uitvoering werkagenda

Op landelijk niveau hebben vertegenwoordigers van onderwijs, werkgevers, gemeenten, studenten en docenten afspraken gemaakt in de werkagenda. Op basis van de onderhavige regeling is het de taak van de individuele instelling om de doelstellingen in de landelijke werkagenda uit te werken in een kwaliteitsagenda op het niveau van het werkgebied van de instelling en binnen dat werkgebied een effectieve samenwerking te realiseren.

Er is een meerjarenbegroting opgesteld voor de kwaliteitsafspraken zoals deze zijn opgenomen in de begroting 2023-2027. Voor het verstrekken van de aanvullende bekostiging 2023 is in totaal een bedrag van € 586 miljoen beschikbaar gesteld.

De kwaliteitsmiddelen zijn per jaar als volgt opgebouwd:	(X € 1.000)				
Uitsplitsing Kwaliteitsmiddelen	2023	2024	2025	2026	2027
Reguliere middelen	485.100	372.130	371.784	371.784	372.833
Practoraten	1.900	25.000	25.000	25.000	25.000
Totaal reguliere middelen	487.000	397.130	396.784	396.784	397.833
Carrièreperspectief1		142.200	142.200	142.200	142.200
Niveau 2	99.134	165.000			
Totaal	586.134	704.330	538.984	538.984	540.033

ROC Midden Nederland ontvangt via verschillende financieringsstromen middelen van OCW voor het uitvoeren van de maatregelen uit de werkagenda. Verreweg de grootste financieringsstroom daarvan betreft de kwaliteitsmiddelen op grond van onderhavige regeling. De kwaliteitsmiddelen zijn op hun beurt samengesteld uit verschillende posten. Naast de kwaliteitsmiddelen ontvangt ROC Midden Nederland ook andere middelen die kunnen worden ingezet voor (bepaalde doelstellingen uit) de werkagenda, via de lumpsum, subsidieregelingen of andere aanvullende bekostigingsregelingen.

ROC Midden Nederland heeft besloten om in het uitvoeringsjaar 2023 te werken met de volgende begroting voor de kwaliteitsmiddelen:

- Bevorderen kansengelijkheid;

- Versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt;
- Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Begroting kwaliteitsplan ROC MN		Verwachting ROC MN (o.b.v. marktaandeel 2023)					X 1.000		
Onderwerp	Thema	Begroot	Ontvangen	Gerealiseerd	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	
		2023	2023	2023	2024	2025	2026	2027	
Kwaliteitsmiddelen 2024-2027	Kwaliteitsmiddelen (Prioriteit 1,2, en 3)	16.885	16.885	16.885	8.832	8.822	8.822	8.857	
Niveau 2	Prioriteit 1 het bevorderen van kansengelijkheid	3.984	3.984	3.984	6.600	6.000	6.000	6.000	
Nazorg	Prioriteit 1 het bevorderen van kansengelijkheid	358	358	358	352	367	367	367	
Extra begeleiding	Prioriteit 1 het bevorderen van kansengelijkheid	507	507	507	507	507	507	507	
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	Prioriteit 1 het bevorderen van kansengelijkheid	291	291	291	582	582	582	582	
Schoolkosten 18-	Prioriteit 1 het bevorderen van kansengelijkheid	-	-	-	349	349	349	349	
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)	Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	1.153	1.153	1.153	1.153	1.153	1.153	1.153	
Orientatieprogramma's (pilot bij start opleiding)	Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	245	245	245	489	489	489	489	
Professionaliseringsruimte mbo-docenten	Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	1.048	1.048	1.048	1.048	1.048	1.048	1.048	
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	-	-	-	5.963	5.963	5.963	5.963	
Krimp	Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	-	-	-	-	1.048	1.048	1.048	
Practoraten	Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	883	883	883	874	874	874	874	
Masterplan basisvaardigheden	Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	70			70	70	70	70	
Veilig digitaal onderwijs	Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	182			182	182	182	182	

Totaal		25.605	25.353	25.353	27.001	27.454	27.454	27.489
---------------	--	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Werkagenda

Toedeling naar ambities:

Prioriteit 1 het bevorderen van kansgelijkheid								
Doelstelling 1.1 gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	Ambitie 4 bijdragen aan gelijkwaardige positie	Kw (gelijke kansen)	3.736	3.736	2.648	2.736	2.736	2.743
Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid en in leerbedrijven	Ambitie 1: integraal veiligheidsplan & studentenwelzijn Ambitie 2: passend onderwijs en passend ondersteunen	Kw (welzijn)	5.604	5.604	3.973	4.104	4.104	4.114
		Kw (SMW)	285	285	285	285	285	285
		Schoolkn 18-	-	-	349	349	349	349
		Kw (pass onderwijs)	2.802	2.802	1.986	2.052	2.052	2.057
		Kw	2.802	2.802	1.986	2.052	2.052	2.057
Doelstelling 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding	Ambitie 1 of 2: vsv terugdringen Ambitie 1 of 2: samenhangende aanpak school naar werk	Nazorg	358	358	352	367	367	367
		Extra begeleiding	507	507	507	507	507	507
		Kw (SMW)	285	285	285	285	285	285
Doelstelling 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom	Ambitie 4: soepele overgang tussen andere onderwijsinstellingen en ROC MN	Doorstroom beroepskolom	291	291	582	582	582	582
Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	Ambitie 1 of 2: passende opleiding of leerroute / passend taalonderwijs							
Totaal prioriteit 1			16.668	16.668	12.954	13.319	13.319	13.347

Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt								
Doelstelling 2.1 Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten	Ambitie 1: versterken LOB	LOB	1.153	1.153	1.153	1.153	1.153	1.153
		Oriëntatieprogr	245	245	489	489	489	489

Doelstelling 2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte	Ambitie 4: goede en passende begeleiding BPV of leerwerkplaats	Kw (stagepact)	1.868	1.868	1.324	1.368	1.368	1.371
Doelstelling 2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing van mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn	Ambitie 3: ROC MN is de mbo-ontwikkelpartner in de regio	Kw (LLO)	1.868	1.868	1.324	1.368	1.368	1.371
Totaal prioriteit 2			5.134	5.134	4.291	4.378	4.378	4.385

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie								
Doelstelling 3.1 De beheersing van taal en rekenen onder studenten wordt beter	Ambitie 2: passend taal- en rekenonderwijs	Kw (taal en rekenen)	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
		Masterplan basisv	35		35	35	35	35
Doelstelling 3.2 De kwaliteit van burgerschapsonderwijs wordt beter	Ambitie 2: wereldburgerschap	Masterplan basisv	35		35	35	35	35
		Veilig digitaal onderwijs	182		182	182	182	182
Doelstelling 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk.	Ambitie 7: carrièreperspectief en ontwikkelmogelijkheden	Profess ruimte docenten	1.048	1.048	1.048	1.048	1.048	1.048
		carrièreperspectief onderwijspersoneel	-	-	5.963	5.963	5.963	5.963
Doelstelling 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	Ambitie 8: versterken onderzoekend vermogen	Kw (excellentie)	620	620	620	620	620	620
		Practoraten	883	883	874	874	874	874
Totaal prioriteit 3			3.803	3.551	9.756	9.756	9.756	9.756

Totaal			25.605	25.353	27.001	27.454	27.454	27.489
---------------	--	--	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Inhoudelijke verantwoording

Hierna geven we per prioriteit en doelstelling uit de werkagenda onze smart geformuleerde ambities en de maatregelen aan. Per doelstelling is een toelichting gegeven op de maatregelen/activiteiten.

Prioriteit 1 – Bevorderen kansengelijkheid

Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Ambitie ROC MN: ROC MN draagt bij aan het creëren van een gelijkwaardige positie van mbo-studenten en een positief beeld van het mbo (pijler 2 - ambitie 4)

De uitvoering van de activiteiten verloopt zoals vooraf bedacht. De activiteiten zijn effectief, ze dragen bij aan het beoogde resultaat. Hierbij is het goed om te realiseren dat de activiteiten deels voorbereidend zijn voor een merkbaar effect op langere termijn.

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
In 2025 zijn er ook in Amersfoort introductiedagen voor studenten In 2025 is er een samenwerking met de HU/UU om de regeling Bestuurlijk Actief ook beschikbaar te maken voor mbo-studenten	<ul style="list-style-type: none">- Publiekscampagne waaruit trots en veelzijdigheid mbo blijkt- Uitvoering van het mbo-plan 'Integrale aanpak mbo-studentenleven, i.s.m. de partners.- Voor het realiseren van de doelstellingen zijn ook andere	In 2023 hebben we onze nieuwe campagne 'Er is zoveel meer jij' voorbereid. Hiervoor hebben we samengewerkt met jonge makers om met opvallende beeld en stijl aandacht te vragen voor de veelzijdigheid van de mbo-student. In oktober is de campagne online en offline van start gegaan. Met de campagne dragen we bij aan de ambitie voor een gelijkwaardige positie van het mbo-uitvoeringsplan met de Utrechtse mbo-instellingen en de gemeente Utrecht. In de stuurgroep wordt de

<p>In 2027 zijn studentenverenigingen toegankelijk voor mbo-studenten</p> <p>In 2027 nemen mbo-studenten zonder drempels deel aan het nachtleven</p> <p>In 2027 is publieke studentenhuysvesting ook beschikbaar voor mbo-studenten</p> <p>Er is – nu al – een fysieke studentenkaart voor alle studenten van ROC Midden Nederland</p>	<p>partijen nodig, we gaan o.a. in gesprek met de stakeholders in de eigen arbeidsmarktregio's, MBO raad en de G4-gemeenten</p> <ul style="list-style-type: none"> - We rapporteren jaarlijks aan de gemeenteraad over de voortgang van het mbo-uitvoeringsplan in de gemeente Utrecht - We continueren de ondersteuning van mbo-SR030 (mbo-studentenraad). - We werken samen met de gemeente Amersfoort, de ondernemingsvereniging in deze regio, vo-scholen, de HU en MBO Amersfoort om vakmanschap beter op de kaart te krijgen en introductiedagen voor studenten te organiseren. - We behouden de fysieke studentenkaart (de ROC MN pas) voor studenten. 	<p>voortgang van het uitvoeringsplan besproken en besluiten genomen over voorstellen uit de verschillende werkgroepen.</p> <p>Een belangrijk aspect voor het succesvol kunnen zijn van een aantal van de ambities in het uitvoeringsplan is de zogenaamde 75%-25% regel voor de samenstelling van studentenorganisaties. De regel houdt in dat minimaal 75% van de leden ingeschreven moet staan bij de UU of de HU. In 2024 wordt het beleid- en toetsingskader (waaronder de % regel) opnieuw vastgesteld door de UU en de HU. Op bestuurlijk niveau zijn er in 2023 gesprekken om het mbo in de nieuwe kaders mee te nemen.</p> <p>In Amersfoort hebben we o.a. op bestuurlijk niveau afstemming met de gemeente, MBO Amersfoort, HU, vo-scholen en de vereniging Amersfoortse Ondernemers over de organisatie van introductiedagen voor studenten.</p>
--	---	--

Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven

Ambities ROC MN:

- Ons integraal veiligheidsplan draagt bij aan een veilige leer- en werkomgeving (Pijler 1 – ambitie 1)

- De mentale gezondheid van onze studenten verbetert (Pijler 1 – ambitie 1)
- Passend Onderwijzen Passend Ondersteunen is de norm voor goed onderwijs (Pijler 1 – ambitie 2)

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
<p>Het huidige percentage studenten van 80,2% dat zich veilig voelt op school is al mooi, we willen dit verder verbeteren naar 83% in 2025 en 85% in 2027.</p> <p>We hebben een integraal en actueel veiligheidsplan (PDCA).</p> <p>We hebben contact met wijkagenten en buurtteams. We zijn zichtbaar in wijken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben een integraal veiligheidsplan - We nemen actief deel aan het veiligheidsnetwerk van de mbo raad - We zorgen voor adequate en actuele maatregelen voor de digitale infrastructuur - We zorgen voor uitvoering en monitoring van ons integraal veiligheidsplan 	<p>In ons veiligheidsbeleid volgen we de vier pijlers van de MBO Raad: Veilig leer- en werkklimaat; Veiligheid in curriculum; Veiligheid bij incidenten; Veilige infrastructuur, informatiebeveiliging en privacy.</p> <p>In 2023 hebben we deelgenomen aan de monitor Integrale Veiligheid mbo. De uitkomsten en aandachtspunten hiervan nemen we mee in onze plannen. Daarnaast hebben we ook onze eigen evaluatiecyclus op het gebied van Veiligheid, op basis waarvan we indien nodig bijsturen. Zo volgen we op basis van stellingen uit de benchmark de onderdelen Informatiebeveiliging, Privacy en Examinering, sturen via o.a. kwartaalrapportages bij en gebruiken deze informatie voor onze activiteiten.</p>
<p>Het aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid is in 2025 gedaald naar 15%.</p> <p>Het aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid is in 2027 verder gedaald naar 13%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De mentale gezondheid van studenten is een continu gespreksonderwerp met CSR en SDR, het staat meerdere keren per jaar op de agenda; onderwijsteams maken dit bespreekbaar en laten studenten activiteiten organiseren voor het vergroten van de autonomie – verbondenheid - competentie 	<p>Op ons intranet geven we extra aandacht aan studentenwelzijn door beschikbare informatie en onze activiteiten op dit vlak overzichtelijk bij elkaar te brengen. In 2023 hebben we in de Gouden weken, de eerste zes weken van het schooljaar, artikelen met handige tips gedeeld om onderwijsteams te ondersteunen in de Gouden start. In 2022 hebben we een zesdelige serie ‘Lekker in je vel challenge’ ontwikkeld, deze is ook in 2023 weer door de onderwijsteams gebruikt.</p>

<p>Studenten nemen deel aan het ambassadeursnetwerk diversiteit en inclusie.</p> <p>Er zijn activiteiten van, voor en door studenten in het kader van studentenwelzijn.</p> <p>Binnen het Centrum voor Studentontwikkeling zijn er sleutelfiguren met kennis van en actief in een netwerk voor depressieve- of suïcidale gedachten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We gaan door met onze sterke punten op het gebied van studentbegeleiding en studentenwelzijn en verbeteren Passend Onderwijs Passend Ondersteunen (heldere uitgangspunten voor onderwijs en begeleiding in de klas; en voor meer ondersteuning kunnen docenten en studenten terecht bij het supportteam en het Centrum voor Student Ontwikkeling (CvS) - We continueren onze aanpak en bijbehorende activiteiten om studenten en medewerkers een ‘welkom’ gevoel te geven, waarbij iedereen mag zijn wie hij/zij/hen is. - We borgen onze werkwijze met de experts in het supportteam, en de inzet van onze professionals Leren & Gedrag van het Centrum voor Studentontwikkeling, waar er aandacht, kennis en kunde is voor studenten met dreigende depressieve of suïcidale gedachten en voor vroegtijdig schoolverlaters - We werken samen met buurtteams en School Maatschappelijk Werk 	<p>De supportteams bekijken wat de student nodig heeft en roepen de extra expertise in van collega’s van het CvS of extern, indien dit niet via het reguliere programma kan verlopen. Naar aanleiding van een toename van verzuim door aanhoudende, vage lichamelijke klachten bij studenten is in 2023 een groepsinterventie Aanhoudende Lichamelijke Klachten ontwikkeld.</p> <p>Samen met vijf andere ROC’s heeft ROC Midden Nederland binnen het project ‘Positieve Gezondheid in de Praktijk’ veertig basisopdrachten positieve gezondheid ontwikkeld en onderzoek gedaan naar implementatie en opbrengsten. De materialen zijn in 2023 bijvoorbeeld gedeeld via het leernetwerk burgerschap.</p> <p>In 2023 is ook het internationale project Vitality for the Future afgerond. Hierin is onder meer een trainingsprogramma ontwikkeld voor docenten in de vitaliteitssector.</p> <p>Studenten hebben zelf ook ideeën aangedragen voor hoe de inrichting van de school kan bijdragen om zich actiever en fitter te voelen. Hierdoor worden op een aantal colleges energieopwekkende schommels gerealiseerd en duo-synthesizers geplaatst om samen elektronische muziek te maken.</p>
---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - We verbeteren de ontwikkelde onderwijsprogramma's rondom vitaliteit en positieve gezondheid - We zorgen voor deskundigheidsbevordering aan docenten, supportteams en praktijkbegeleiders - We zorgen voor sport-, beweeg- en vitaliteitsprogramma's. In de opleidingsprogramma's van ROC MN is 5% opleidingstijd voor sport opgenomen en hiervoor is een infrastructuur van sportbureaus beschikbaar. 	
<p>In 2025 is 50% en in 2027 is 60% van de studenten tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding.</p> <p>In 2024 werken alle teams op basis van het vernieuwde instroombeleid en verkennen de eventuele ondersteuningsbehoefte van de student in een gesprek en maken afspraken over de gewenste begeleiding (thema 1)</p> <p>In 2027 hebben alle opleidingen de acties van de checklijst uit het borgingsplan gerealiseerd en</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Onderwijsteams werken vanuit de 7 uitgangspunten van passend onderwijzen: ik ken mijn studenten; ik volg hoe mijn studenten zich ontwikkelen; ik onderzoek wat mijn studenten nodig hebben; ik houd rekening met de verschillen tussen mijn studenten; ik ga uit van de onderwijsbehoeften van mijn studenten; ik heb de randvoorwaarden op orde; ik zorg ervoor dat mijn studenten kunnen leren in een positief leerklimaat. 	<p>Het programmateam Passend Onderwijzen Passend Ondersteunen heeft een borgingsplan opgesteld. Om de supportteams in de colleges te ondersteunen zijn er werkwijzers met handvatten en richtlijnen om uitvoering te geven aan het plan. Elk college heeft in haar jaarplannen acties benoemd om Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen verder vorm te geven. Zo heeft een onderwijsteam onderzoek gedaan naar zelfregulerend leren: wat hebben studenten nodig om succesvol te kunnen studeren? Met de uitkomsten kan al in een vroeg stadium ondersteuning worden geboden aan de studenten.</p> <p>Daarnaast wisselen docenten en experts van de supportteams via het leernetwerk kennis uit en</p>

<p>daarmee Passend Onderwijzen Passend Ondersteunen geborgd (thema 2 en 3). Onderdeel hiervan is dat studentcoaches zijn getraind in oplossingsgericht handelen en er gebruik wordt gemaakt van het dashboard PO voor het monitoren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supportteams hebben een sterke verbinding met docententeams en bieden ondersteuning - Het instroombeleid wordt vernieuwd en uitgevoerd - Studenten die naast het onderwijs nog extra begeleiding nodig hebben, krijgen individueel of op groepsniveau extra ondersteuning. Hierbij worden ouders betrokken. 	<p>professionalisering vindt plaats o.a. door onze ROC Academie.</p> <p>Het instroombeleid is in 2023 vernieuwd. Na evaluatie zetten we extra in op het begeleiden van aankomende studenten die twijfelen over hun studiekeuze (en zich bijvoorbeeld voor drie opleidingen aanmelden). Ook hebben we nieuwe afspraken in de regio gemaakt over entree-opleidingen. Met de invoering van de wet verbetering rechtsbescherming mbo-student hebben we ons proces aangepast om voorafgaand aan de inschrijving eventuele afspraken over ondersteuning te kunnen maken met de student.</p>
--	---	---

Doelstelling 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding

Ambities ROC MN:

- VSV op alle niveaus terugdringen en voorkomen (Pijler 1 – ambitie 2)
- We bieden een samenhangende aanpak in de overstap van school naar werk (Pijler 1 – ambitie 2), met aandacht voor niveau 2 studenten

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
<p>We willen op elk mbo-niveau en VAVO het aantal en percentage vsv verlagen. In percentages betekent dit:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We bouwen de samenwerking in de vsv regio's uit en sturen bij in activiteiten binnen de 	<p>Met de regionale samenwerking in de programma's 'Schoolwerkt' (doorstroompunt regio Utrecht) en 'Aanpak vsv Eemland' (doorstroompunt regio Eemland) hebben we in 2023 bijgedragen aan het vergroten van de mogelijkheden voor studenten om</p>

<p>Niveau 1: 22% (2025) en 20% (2027) Niveau 2: 10% (2025) en 8% (2027) Niveau 3: 4% (2025) en 3% (2027) Niveau 4: 4% (2025) en 3% (2027)</p> <p>VAVO vmbo: 35% (2025) en 30% (2027) VAVO havo: 12% (2025) en 10% (2027) VAVO vwo: 4% (2025) en 3% (2027)</p> <p>Het onderwijs is zo ingericht dat er mogelijkheden zijn om terug te keren naar school en daar nog meer maatwerk te krijgen. Wij kennen de studenten die zijn uitgevallen.</p> <p>Vanaf 2025 hebben we voor gediplomeerde studenten entree en bol niveau 2 aanbod in de begeleiding voor de overstap naar de arbeidsmarkt. In 2027 hebben we dit aanbod uitgebreid voor andere studenten.</p>	<p>programma's 'Schoolwerkt' en 'Vsv aanpak Eem'.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In 2024 werken we met onze partners in de regio Utrecht en regio Eem aan nieuwe regionale plannen waarin ook de Aanpak jeugdwerkloosheid een plek krijgt. Voor regio Eem is ROC MN contactschool. - Samen met onze partners (o.a. doorstroompunt) houden we contact met de student en begeleiden de student bij terugkeer naar ROC MN - We onderzoeken in G4 verband de factoren die van invloed zijn op vsv. Op basis van het onderzoek scherpen we ons beleid en onze activiteiten aan. - We gaan aan de slag met de wetgeving van nazorg aan studenten en ontwikkelen nieuw beleid op de overstap naar de arbeidsmarkt voor studenten die kwetsbaar 	<p>succesvol te zijn in het mbo en om een diploma te halen. Zo hebben we vo-leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte begeleid bij het maken van de overstap van het vo naar het mbo (Utrecht) en hebben we mbo-studenten extra ondersteuning en begeleiding geboden ter voorkoming van uitval en voortijdig schoolverlaten (Utrecht, Eem). Daarnaast hebben we bijdragen aan professionalisering, samenwerking en onderzoek gedaan naar de oorzaken en oplossingsrichting voor voortijdig schooluitval. Ter illustratie: we hebben samen met de regionale partners webinars, inspiratiesessie en professionaliseringsactiviteiten voor docenten en studentenbegeleiders georganiseerd (o.a. over peer support en studentbegeleiding), de regionale samenwerkingsafspraken opnieuw vastgesteld en onderzoek gedaan naar hoe het gaat met de schoolloopbaan van vo-leerlingen en mbo-studenten.</p>
---	---	--

	<p>kunnen zijn en specifieke aandacht voor entree en bol niveau 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - We zetten extra in op vergroten van de vaardigheden als solliciteren, zoeken naar vacatures, jezelf presenteren - We coachen studenten rondom het moment van uitstroom 	
<p>In 2025 is het aandeel uitstromers met werk voor Entree 64% en Niveau 2 76%.</p> <p>In 2027 is dit verder gestegen voor Entree naar 65% en voor Niveau 2 naar 80%</p> <p>Er is extra inzet van docenten en er zijn kleinere klassen. De onderwijstijd is herzien zodat er extra begeleiding in het onderwijs en de bpv mogelijk is.</p> <p>In 2025 zijn de eerste stappen gezet om nazorg bij de overstap naar de arbeidsmarkt te vergroten en in 2027 is dit volledig werkend.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Er is extra inzet van docenten en er zijn kleinere klassen - We bieden Entree en niveau 2 studenten maximaal beroepsgericht onderwijs met veel stages en praktijkopdrachten om aan te sluiten bij wat ze nodig hebben - We organiseren samen met partners het MBO Carrière Festival 	<p>Vooruitlopend op de nieuw wet 'van school naar duurzaam werk', die naar verwachting op 1 augustus 2025 van kracht wordt, werken we samen met anderen binnen en buiten ROC Midden Nederland aan de realisatie van een doorlopende aanpak van school naar werk.</p> <p>In 2023 hebben we via de subsidieregeling nazorg mbo 2022-2024 extra mogelijkheden en ondersteuning georganiseerd voor 515 gediplomeerden. We hebben bijvoorbeeld met gediplomeerden loopbaangesprekken gevoerd, concrete ervaringen en ondersteuning aangeboden ter bevordering van een hoopvol en hand-on toekomstperspectief (bijv. workshops, regionale MBO-carrière festival) en -waar nodig- zorg gedragen voor een overdracht naar het doorstroompunt, de gemeenten of hulpverlening.</p> <p>Aanvullend op de subsidie hebben we in 2023 onderzoek gedaan naar de behoeften en wensen van (oud)studenten en hebben we de</p>

<p>Vanaf 2025 hebben we voor gediplomeerde studenten entree en bol niveau 2 aanbod in de begeleiding voor de overstap naar de arbeidsmarkt. In 2027 hebben we dit aanbod uitgebreid voor andere studenten.</p>		<p>bestaande ondersteuningsmogelijkheden en expertise binnen en buiten ROC Midden Nederland in kaart gebracht. Dit geeft ons handvatten om onze basis verder te versterken, uit te bouwen en samen met de diverse, regionale partners te komen een doorlopende aanpak van school naar werk.</p> <p>Voor extra begeleiding in het onderwijs van niveau 2 studenten en het mogelijk maken van een overstap naar een andere opleiding of verbeteren van de doorstroom naar niveau 3 of 4 hebben we in 2023 gewerkt aan verschillende activiteiten. Zo is door goede samenwerking tussen onze verschillende niveau 2 opleidingen ervoor gezorgd dat een switch zo soepel mogelijk verloopt als studenten toch niet helemaal op hun plek blijken te zitten. Daarnaast wordt ook toegewerkt naar een betere interne doorstroom van niveau 2 naar niveau 3 of 4. Deze stap was met de crossover Servicemedewerker al ingezet en is, na de beëindiging van de pilot Servicemedewerker, met een vernieuwde inrichting van de niveau 2 opleidingen verder uitgebouwd.</p>
--	--	---

Doelstelling 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom

Ambitie ROC MN: ROC MN zorgt voor een soepele overgang tussen andere onderwijsinstellingen en ROC MN (Pijler 2 – ambitie 4)

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
<p>We vinden het mooi dat 81% van onze studenten nu al succesvol is in het eerste jaar van het hbo. We willen dit percentage verder verbeteren naar 83% in 2025 en 85% in 2027.</p> <p>We hebben samen met onze vo- en ho-partner een analyse van het opleidingsaanbod. We hebben de aansluitingen verbeterd.</p> <p>We organiseren met het vo meerdere momenten dat leerlingen kunnen kennismaken met het beroepsonderwijs. Hiervoor hebben wij een menukaart en doe-dagen.</p> <p>Er zijn geïntegreerde leerroutes tussen vo – mbo en tussen mbo – hbo. In 2025 zijn er met vijf scholen afspraken en in 2027 met 10 scholen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We maken een opleidingsanalyse voor de subsidieaanvraag doorstroom vo-mbo-hbo voor de tweede tranche in 2024 en richten ons op de sectoren welzijn en techniek. - We ontwikkelen nieuwe activiteiten voor het geven van goede voorlichting en kennismaking met het beroepsonderwijs - Er is een keuzedeel hbo om de aansluiting met het hbo te verkleinen - Er zijn uitwisselingen met het vo om de aansluitingen voor leerlingen uit het vo naar het mbo te verbeteren - Er zijn uitwisselingen met het hoger onderwijs om de aansluiting van studenten mbo naar hbo te verbeteren 	<p>In de studentreis, van vo-leerling naar mbo-student, dragen we actief bij aan het studiekeuzeprocess en zijn er tal van lob-activiteiten georganiseerd. Deze activiteiten vinden plaats passend bij de fase in het oriëntatieproces. Zoals een techniek brede doe-oriëntatie voor 2e jaars vmbo-leerlingen die nog een profielkeuze moeten maken. Voor 3e en 4e jaars vo-leerlingen zijn er veel verschillende oriëntatieworkshops georganiseerd; van werken met kinderen tot meubelmaker. Tijdens de techniekdagen in Amersfoort en in de regio Gooi & Vechtstreek werden uiteenlopende workshops, zoals podiumtechniek, zorgtechnologie, mechatronica en laboratoriumtechniek verzorgd door studenten en docenten. Studenten werkten vaak mee aan “peer-to-peer” events op het vo bijvoorbeeld in het kader van het profielwerkstuk, mbo-carrousel en techniekmarkten. Tevens kwamen er van specifieke scholen groepen leerlingen voor kennismaking en activiteiten op bezoek bij de colleges.</p> <p>In dit oriëntatieproces is het van belang om goed samen te werken met het voortgezet onderwijs. De contactpersonen beroepskolom vormen de schakel tussen het vo en ROC Midden Nederland. Zij zijn actief betrokken bij de inhoudelijke vormgeving van de voorlichtingen en lob-activiteiten in de regio's en participeren in verschillende decanenkringen. Daarnaast is er samenwerking en afstemming met overkoepelende organisaties zoals Sterk VO (regio Utrecht), JINC, Het Leerwerkloket en Aanpak vsv Eemland (regio Amersfoort). In de drie regio's vind er inhoudelijke samenwerking plaats met vmbo-scholen (verschillende profielen) in onder meer de volgende vmbo-keuzevakken: Robotica, Digispel, Technologie en Zorg, Welzijn & Ouderen en Welzijn Kind & Jongeren.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - We versterken de samenwerking met de HU en de UU, o.a. in de Utrecht Challenge Alliantie. - We stimuleren de ontwikkeling van nieuwe AD-trajecten. We zetten de samenwerking tussen de opleidingen die er al zijn voort. - We intensiveren de mogelijkheden voor vo leerlingen om zich bij ons op school te oriënteren op opleidingen met specifieke aandacht voor de opleidingen in de tekortsectoren. 	<p>Ook is er samenwerking Business & Administration college met de Hogeschool Utrecht. De studenten maakten via een interactieve sessie over Design Thinking niet alleen kennis met een vernieuwende methode binnen consumentenmarketing, maar ook met de wereld van het hbo.</p> <p>De partners van de City Deal gaven in 2023 een inkijkje hoe vraagstukken opgepakt worden in Nieuw Tamarinde (Overvecht) vanuit het onderwijs (Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht en ROC Midden Nederland) en vanuit de gemeente, maar ook hoe de samenwerking met partners in de wijk concreet vorm krijgt in het stadslab.</p>
--	---	--

Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Ambitie ROC MN: We bieden elke student een passende opleiding of leerroute (Pijler 1 – ambitie 1)

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
--	-----------------------------	-------------------------------------

<p>Voor alle studenten en laaggeletterden is er passend onderwijsaanbod en passend taalonderwijs. Hiervoor is extra begeleiding beschikbaar.</p> <p>In 2025 hebben we minimaal 4 opleidingen die wij specifiek voor anderstaligen en laaggeletterden kunnen aanbieden. In 2027 zijn dat er 6.</p> <p>We werken samen met bibliotheken. Ook op onze locaties richten we faciliteiten in voor het verstrekken van boeken en we participeren met Heel MBO leest.</p> <p>Er zijn taalmaatjes en taalcoaches om je te helpen met taal, ook buiten je rooster.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We zorgen dat studenten in alle domeinen opleidingen voor anderstaligen en laaggeletterdheid kunnen volgen; minimaal twee opleidingen kunnen dit vanwege de schaalgrootte exclusief aanbieden - Wij gaan ons aanbod verder uitbreiden, passend bij de sectoren in onze regio. - We volgen de ontwikkelingen bij de pilotregio's Twente en Zuidoost Brabant en incorporeren dit in ons onderwijs. - We sluiten aan bij het LLO Collectief - We zorgen voor Passend Taalonderwijs (zie ook doelstelling 3.1) - We sluiten aan bij het stedelijk leesoffensief 	<p>Op veel colleges worden extra ondersteuningslessen NT2 aangeboden aan studenten die een grote taalachterstand hebben. Bij het B&A College bijvoorbeeld hebben ze voor de entree-opleiding een aparte groep gevormd met studenten die een grote taalachterstand hebben. De eerste periodes wordt hier heel intensief taalondersteuning verzorgd, zodat deze studenten na een half jaar bij de reguliere groep kunnen aansluiten.</p> <p>De taalcoachkoppels bestaan uit een taaldocent en een vakdocent. Deze samenwerking leverde allerlei inspirerende interventies op, om taal onder de aandacht te brengen van de teams, en samen op te trekken in het verbeteren van taal. Voorbeelden hiervan zijn het meewerken bij het herontwerp van onderwijs en taal meenemen in de rubrics en het grote klas escape spel.</p>
--	--	---

Prioriteit 2 – Versterking van de aansluiting Onderwijs – arbeidsmarkt

Doelstelling 2.1 Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten

Ambitie ROC MN: We versterken LOB (Pijler 1 – ambitie 1)

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
<p>Het aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken is gestegen:</p> <p>In 2025: 40% In 2027: 50%</p> <p>Studenten worden zowel via klassenvertegenwoordigers als in de Centrale Studentenraad betrokken bij de PDCA op het uitvoeren van LOB.</p> <p>In 2025 hebben we twee startmomenten van het mbo-talentprogramma voor havisten (20 deelnemers) en bieden we een</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We vernieuwen onze visie en ons beleid op LOB - We zorgen voor 10 fte inzet op loopbaan oriëntatie in de klas - We breiden het aantal begeleidingsuren voor studenten uit - We vergroten de deelname aan de leerlijn Studentcoach van onze ROC academie. - We breiden onze inzet uit in de projecten binnen Sterk Techniek Onderwijs, zowel in de intensivering van de activiteiten in scholen als in samenwerking met (nieuwe) bedrijven - We zetten onze inzet en samenwerkingen met het vo en bedrijfsleven in de zorg voort. Onder meer door voorlichting aan vo-docenten op locatie, de organisatie van stagefestivals en door meer bedrijven aan ons te verbinden - We organiseren kennismakingen voor vo-leerlingen op o.a. ons Gezondheidszorgcollege om ze actief mee te laten maken welke zorgtechnologie beschikbaar is - We bieden goede voorlichting, van open dagen tot oriëntatieworkshops 	<p>Door goede loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) en persoonlijke aandacht op belangrijke (keuze)momenten zorgen we ervoor dat elke student op de juiste plek zit. We geven aandacht aan de verschillende elementen: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. De onderwijsteams werken met deze zogenaamde loopbaancompetenties bij de diverse activiteiten en de begeleiding van studenten in het ontwikkelen van hun loopbaanvaardigheden. Bij de activiteiten organiseren meerdere colleges bijvoorbeeld stage- en banenmarkten en zorgen ze voor goede informatie bij de overstap naar de arbeidsmarkt of vervolgopleiding.</p> <p>De extra middelen die vanuit de kwaliteitsagenda beschikbaar zijn voor het versterken van LOB worden bij ROC Midden Nederland toegekend aan de colleges en ingezet voor (extra) LOB</p>

<p>oriëntatieprogramma aan (20 deelnemers).</p> <p>In 2027 hebben we ook twee startmomenten van het mbo-talentprogramma voor havisten (met meer deelnemers dan in 2025) en bieden we een oriëntatieprogramma aan (met meer deelnemers dan in 2025).</p> <p>We hebben afspraken gemaakt met onze partners in de regio over kansrijk opleiden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We zorgen voor meerdere instroommomenten bij onze opleidingen - In de voorlichting voor opleidingen in de sector zorg en techniek werken we samen met het werkveld - In onderwijsteams hebben studenten op diverse wijze een rol in evalueren en bijstellen van activiteiten op het gebied van LOB. - Via ambassadeurs in de centrale studentenraad worden studenten ook betrokken bij vernieuwing van het beleid - In de vsv programma's Schoolwerkt en vsv Aanpak Eem is er expliciet aandacht voor LOB. Onder meer door netwerkbijeenkomsten over dit thema die mede door ROC MN georganiseerd worden. - We zorgen dat er een 'warme overdracht' is - We gaan nieuwe geïntegreerde leerroutes met het vo ontwikkelen - We breiden de pilot van het mbo-talentprogramma voor havisten uit - Vanaf 2024/2025 voeren we een oriëntatieprogramma uit 	<p>begeleidingsuren of activiteiten gericht op de ontwikkeling van loopbaancompetenties van studenten.</p> <p>Voor havo-leerlingen met een overgangsbewijs van 3 naar 4 havo is in 2023 een oriëntatieprogramma ontwikkeld en uitgevoerd. Het doel is om de deelnemers weer perspectief te geven op hun volgende loopbaanstap. Persoonlijke ontwikkeling en oriëntatie op het mbo staan hierin centraal. Er is een pilot gedraaid met dit mbo-talentprogramma voor havisten met 9 vo-scholen uit de regio Utrecht. 89% van de deelnemers aan dit programma volgt na het oriëntatieprogramma een mbo-opleiding. Omdat deze pilot een succes was wordt dit programma in 2024 ook in Amersfoort aangeboden. Daarnaast is in 2023 gestart met de ontwikkeling van een oriëntatieprogramma voor vmbo-leerlingen met diploma die op deze manier willen onderzoeken welke studie het beste aansluit bij hun interesses en talenten.</p>
--	---	--

Doelstelling 2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte

Ambitie ROC MN: Studenten krijgen een goede en passende begeleiding naar en op hun BPV of leerwerkplaats (Pijler 2 – ambitie 4)

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
-------------------------------------	-----------------------------	-------------------------------------

<p>We verbeteren het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit het leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan.</p> <p>In 2025 is het aandeel tevreden studenten: 67% bol (leerbedrijf) 40% bol (school) 73% bbl (leerbedrijf)</p> <p>In 2027 is het aandeel tevreden studenten:</p> <p>70% bol (leerbedrijf) 50% bol (school) 75% bbl (leerbedrijf)</p> <p>100% van de meldingen over stagediscriminatie wordt serieus genomen en leidt tot opvolging door ROC MN</p> <p>We zorgen ervoor dat iedere student een stageplek heeft,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - In loopbaanoriëntatie en -begeleiding besteden we aandacht aan stages en de plek op de arbeidsmarkt - In het leernetwerk praktijkleren wisselen we ervaringen uit. - Leerwerkbedrijven zijn onderdeel van een inclusieve mbo-coalitie (inclusief Amersfoort) waar kennis en ervaringen rondom inclusief stagebeleid worden uitgewisseld - We ontwikkelen een stappenplan voor studenten die stagediscriminatie ervaren (ze weten de juiste weg te vinden) - We vergroten de bekendheid van de onafhankelijke vertrouwenspersoon - We richten een laagdrempelig, veilig en goed functionerend meldingsproces in, waarbij een melding of klacht altijd serieus wordt genomen en tot opvolging leidt - We spannen ons maximaal in om te zorgen dat iedere student een stageplek heeft. Stagematching is hierbij één van de instrumenten. - We gaan samen met Utrechtse mbo partners en de gemeente wijkstagepunten realiseren - Per stage zijn er minimaal 3 contactmomenten tussen school, student en leerbedrijf 	<p>In mei 2023 heeft ROC MN samen met Ingrado een regionale conferentie georganiseerd over Passende BPV voor iedereen. Centraal stond deze middag de vertaalslag van de hulpvraag van de student naar onderwijs- en ondersteuningsbehoefte binnen de klas en op de werkplaats. Zo'n 85 medewerkers van ROC MN, MBO Utrecht, MBO Amersfoort, Grafisch Lyceum, Nimeto, Yuverta, SBB, OCW en verschillende leerbedrijven kwamen eind mei bij het Horeca & Toerisme college te Nieuwegein samen om hierover te praten.</p> <p>Het idee is om vaker informatie met elkaar te delen en een vervolg te geven aan deze regionale samenwerking. We hebben elkaar nodig om een goede invulling te geven aan Passende BPV, zodat studenten hun BPV positief kunnen afronden.</p> <p>In juni 2023 heeft een eerste leernetwerk Praktijkleren plaatsgevonden voor alle betrokkenen bij de BPV, waarbij de implementatiemanager Stagepact van het ministerie van OCW tekst en uitleg gaf over het stagepact. Tevens was er een gastspreker uitgenodigd om over zijn ervaringen van stagediscriminatie te spreken. In november 2023 vond het vervolg plaats van dit leernetwerk waarbij SBB uitgenodigd was om het over de meldingen van stagediscriminatie te hebben en gaf een medewerker van organisatie Art.1 Midden Nederland uitleg wanneer er sprake is van stagediscriminatie. ROC Midden Nederland maakt ook deel uit van projectgroep Inclusieve stagemarkt o.l.v. gemeente Utrecht om als onderwijsinstellingen binnen Utrecht en Amersfoort</p>
---	---	--

<p>dit geldt zowel in 2025 als 2027.</p> <p>Er is een regionale werkwijze voor het opvolgen van meldingen en aanpakken stagediscriminatie waarmee 100% van de meldingen goed wordt opgevolgd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We inventariseren hoe het contact nu plaatsvindt en waar contactmomenten uitgebreid moeten worden - We onderzoeken hoe warme overdracht tussen student en leerbedrijf bij studenten met extra hulpbehoefte plaatsvindt. - In samenwerking met CNV Jongeren en de ROC Academie ontwikkelen we een training voor stage-coördinatoren, -begeleiders en studentcoaches - In de gesprekken met de studentenraad zetten we stagediscriminatie periodiek op de agenda - We zorgen voor goede voorlichting voor studenten over de regels en afspraken rondom BPV en over hoe meldingen van oneigenlijk gebruik van stagiairs en stagediscriminatie kunnen worden gemeld 	<p>gezamenlijk hierin op te trekken. Ook in de gemeente Amersfoort wordt een projectgroep opgestart met dit onderwerp. En samen met CNV Jongeren is een training ontwikkeld om onder andere stagediscriminatie te herkennen voor BPV-coördinatoren, stagebegeleiders en studentcoaches.</p> <p>Daarnaast wordt vanuit het mbo uitvoeringsplan Utrecht een pilot opgezet voor wijkstagepunten voor mbo'ers. Dit wordt een plek waar mkb'ers in de wijk opdrachten kunnen indienen, en waar mbo studenten via een stage die opdrachten onder begeleiding uitvoeren.</p>
---	---	---

Doelstelling 2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn

Ambitie ROC MN: ROC MN is dé mbo-ontwikkelpartner in de regio (Pijler 1 – ambitie 3).

We bouwen hier voort op de kansen die we zien in een groeiende vraag naar Leven Lang Ontwikkelen en op de sterke basis die we al hebben gelegd.

SMART ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
<p>In 2025 hebben we 400 cursussen, trajecten en opleidingen die beschikbaar zijn binnen 'mbo voor professionals'. In 2027 is dit aantal 450.</p> <p>In 2025 is het platform 'Maak je stap' verder doorontwikkeld met onze partners waardoor er meer aanbod beschikbaar is.</p> <p>In 2025 bieden we 35 trajecten met een mbo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We vergroten onze naamsbekendheid via onze merkcampagne, tegelijkertijd vergroten we de zichtbaarheid bij werkgevers met ons kortdurend aanbod. - We versterken de band met werkgevers in de regio door persoonlijk contact via o.a. onze accountmanagers. - We versterken de samenwerking tussen de colleges en tussen 'mbo voor professionals' en bijvoorbeeld bpv-bureaus. - We vernieuwen en vergroten ons aanbod van bbl-opleidingen in de sectoren Zorg, Welzijn, Bouw en Techniek. Wij breiden ons aanbod bijvoorbeeld uit in het kader van duurzaamheid op het terrein van afvalverwerking en op het terrein van grondstoffen- en energietransitie. Bij Welzijn breiden we ons aanbod uit voor kinderopvang, pedagogisch medewerker en onderwijsassistenten. En voor Zorg gaan we bij de afdeling Assistenten in de Gezondheidszorg bbl-opleidingen op maat aanbieden (samen met werkgevers/koepelorganisaties) voor de opleidingen Tandartsassistent, Doktersassistent en Apothekersassistent. - We zorgen voor een goede aansluiting op wat zij-instromers al kennen en kunnen, o.a. door gesprekken in het instroomproces. - We verbeteren het werken met EVC-trajecten, praktijkverklaringen en dialogisch valideren - We vergroten het aanbod met certificaten en praktijkverklaringen - We onderzoeken de mogelijkheden voor (kort) cyclisch opleiden: hoe kunnen we onderwijs flexibiliseren, waardoor het mogelijk is 	<p>In 2023 hebben we onze naamsbekendheid vergroot met de campagne en een nieuwe naam mbo voor professionals. De campagne loopt het hele jaar door.</p> <p>In 2023 zijn een aantal nieuwe trajecten van start gegaan, onder andere met het UMC, AMBOR vakschool, PCOU (gespecialiseerd basisonderwijs), Bibliotheek Lek en IJssel, de Tandartsengroep, VOIZ Academie/De Tussenvoorziening en de Politieacademie.</p> <p>En bij het Welzijn College in Utrecht wordt zowel op vraag van instellingen als vanuit individuele vragen gewerkt aan het bieden van maatwerk op basis van EVC of andere vormen van validering. Daarnaast zijn bij het Horeca & Toerisme College en bij Entree opleiding Techniek in 2023 diverse praktijkverklaringen afgegeven in samenwerking met respectievelijk The Colour Kitchen en de Beroepentuin. Het Business & Administration College werkt samen met de bibliotheken aan een nieuw keuzedeel om medewerkers beter toe te rusten op hun taak om laaggeletterdheid tegen te gaan.</p> <p>In 2023 heeft een sprintteam, bestaande uit medewerkers van verschillende colleges en afdelingen van ROC Midden Nederland, gewerkt</p>

<p>certificaat en in 2027 bieden we 50 trajecten met een mbo certificaat.</p>	<p>om korte trajecten te doen met civiele waarde, die eventueel stapelbaar zijn naar een diploma.</p> <ul style="list-style-type: none"> - We zijn penvoerder van de aanvraag voor de LLO Katalysator bij het Nationaal Groeifonds. Hierin zorgen we voor ontschotting tussen mbo, hbo en wo op het gebied van energie- en grondstoffentransitie. - Samen met o.a. private partners werken we samen in RIF projecten gericht op duurzame mobiliteit, energietransitie en gezond stedelijk leven. - We blijven samenwerken in ICT Career Center Utrecht - We continueren onze activiteiten in het Make Center. - We versterken de samenwerking met bedrijfsscholen en creëren nieuwe verbindingen - We verbeteren de organisatie van ons onderwijs door een bepaalde mate van standaardisering aan te houden in systemen en processen. - We hebben een actieve bijdrage in netwerken en overleggen met het doorstroompunt en andere regionale mbo instellingen. 	<p>aan en integrale aanpak voor strategische relaties met onze externe partners. Hierbij is duidelijkheid gecreëerd over het begrip strategisch ontwikkelpartner en is er een nieuwe werkwijze ontwikkeld voor accountmanagement met externe partners. Dit is in samenspraak met verschillende externe partners, bpv-bureaus, docenten, managers en de directie van mbo voor professionals ontwikkeld.</p> <p>Daarnaast is er een bijeenkomst geweest van accountmanagers van ROC Midden Nederland met regioadviseurs van SBB om te verkennen waar de samenwerking verder versterkt kan worden. En eind november 2023 is er samen met de provincie Utrecht, de bibliotheken, JobOn en NL werkt aan werk (VNO/NCW) een goed bezochte bijeenkomst georganiseerd om meer in te zoomen op het thema leercultuur.</p>
---	---	--

Prioriteit 3 – Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Doelstelling 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt

Ambitie ROC MN: ROC MN biedt passend taal- en rekenonderwijs (Pijler 2 – ambitie 2)

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
<p>In 2025 is minimaal 50% van de studenten positief over de lessen Nederlands en rekenen. De opleiding maakt een plan van aanpak als studenten minder positief zijn dan de nulmeting om de tevredenheid te verhogen.</p> <p>In 2027 is minimaal 60% van onze studenten positief over zowel de lessen Nederlands als rekenen.</p> <p>Alle studenten hebben een nulmeting voor taal en rekenen bij de start van de opleiding. Studenten met een taal- of rekenachterstand hebben extra ondersteuningslessen gekregen om het gewenste niveau te halen.</p> <p>Voor Nederlands houden we het aandeel gediplomeerden dat het getoetste examenniveau heeft gehaald voor het IE in 2025 en 2027 minimaal vast. Voor niveau 1 verhogen we stapsgewijs het aandeel naar 90% in 2025 en 95% in 2027.</p> <p>Het aandeel gediplomeerden dat het getoetst examenniveau Nederlands CE heeft gehaald, verhogen we op alle niveaus, behalve niveau 3 2f (dit resultaat houden we</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We bieden aanvullende doelgerichte groepstaallessen - We zorgen voor extra capaciteit om meer tijd te besteden aan intensieve individuele taal- en/of rekenondersteuning aan studenten die dat nodig hebben - Onderwijsteams zorgen voor (door)ontwikkeling van het taal- en rekenonderwijs, passend bij de leef- en beroepscontext op basis van ons taalbeleid en koers voor rekenen. - Met passend onderwijs zorgen we voor differentiatie in taal- en rekenonderwijs. - We doen onderzoek naar werkzame bestanddelen in het verbeteren van het taalonderwijs en stemmen vervolgactiviteiten hierop af. 	<p>In 2021 is het taalbeleidsvisiedocument ‘Passend Taalonderwijzen bevordert studiesucces’ opgesteld. Elk college heeft de ruimte gekregen zelf te bepalen hoe aan deze visie wordt gewerkt. De kern van dit visiedocument is dat taalontwikkeling, het leren van taal, in de klas moet plaatsvinden en niet buiten de klas. Alle docenten kunnen ervoor zorgen dat studenten aan taalverwerving doen.</p> <p>Het vitaliteitscluster heeft middels de taalkwartiermaker diverse taalcoachkoppels (combinatie taaldocent en vakdocent) laten opleiden, waarmee invulling wordt gegeven aan de visie om de vakdocenten te betrekken bij taalontwikkeling. De taalkwartiermaker heeft naast de organisatie en ondersteuning van de taalcoachkoppels ook een docentenboekje opgesteld ‘hoe vorm te geven aan passend taalonderwijs’ en een praatplaat om met het team te bepalen hoe hier invulling aan te geven. Er is tevens een teamsomgeving en intranettegel ingericht om alle materialen met elkaar te delen. Ook op de Techcampus zijn onderwijsteams actief bezig met de implementatie van taalbeleid. Ook hier zijn taalcoachkoppels opgeleid (of nog in opleiding) en wordt gewerkt met woordenschatschriften.</p> <p>In 2023 is de TOA-licentie uitgebreid met de TOA Connect-licentie waardoor de generieke taalexamen in een beroepscontext kunnen worden afgenomen zodat de context goed aansluit bij de belevingswereld van de student en de opleiding.</p>

<p>vast). Voor niveau 1, 2, 3 (behalve 2f) en 4 hebben we in 2025 een aandeel van 80% en in 2027 van 90%.</p> <p>Het aandeel gediplomeerden dat het getoetste examenniveau rekenen heeft gehaald verhogen we.</p> <p>Voor niveau 1 naar 40% in 2025 en 60% in 2027 Voor niveau 2 naar 50% in 2025 en 60% in 2027 (zowel 2f als 3f) Voor niveau 3 naar 70% in 2025 en 80% in 2027 (2f) Voor niveau 3 naar 60% in 2025 en 70% in 2027 (3f) Voor niveau 4 naar 50% in 2025 en 60% in 2027</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben een professionaliseringsaanbod voor taal- en rekendocenten - We faciliteren de inzet van taalcoaches die collega's coachen in taalgericht vakonderwijs - We betrekken studenten bij de evaluatie van het onderwijs, waaronder ook de keuzedelen 	<p>Met ingang van 1 augustus 2022 zijn de nieuwe rekeneisen gaan gelden. De resultaten voor rekenen tellen voor hen mee voor het behalen van het diploma. Medio 2023 zijn de eerste instellingsexamens afgenomen.</p> <p>De rekendocenten zijn middels leernetwerken en instaptrainingen NRE geïnformeerd over de nieuwe rekeneisen en de nieuwe instellingsexamens. Ook is er tijdens de leernetwerken onderling informatie uitgewisseld over rekenmethodes en rekenmaterialen.</p> <p>Er is een omgeving in ons elektronisch leersysteem ingericht om lessen, opdrachten en ander rekenmateriaal met elkaar te kunnen delen.</p> <p>Daarnaast bieden we specialistische ondersteuning voor studenten die ernstige rekenproblemen ervaren. N.a.v. een supportvraag kijkt het supportteam samen met student, studentcoach en rekendocent of een ER onderzoek passend is. De ER docent voert de ER ondersteuning uit en stemt hierin af met de rekendocent, studentcoach en evt. ouders.</p> <p>Er hebben in 2023 twee leernetwerkbijeenkomsten plaatsgevonden voor de docenten Nederlands, waarbij de thema's 'leesbevordering en de mogelijkheden van de bibliotheek' en 'taal en leren en taal en beroepspraktijk' aanbod kwamen.</p>
--	---	---

Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Ambitie ROC MN: ROC MN is een mini-samenleving waarbij we zorgen voor samenhang tussen beroepsvorming, persoonlijkheidsvorming en burgerschapsvorming (Pijler 2 – ambitie 2)

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
<p>In 2025 voldoen alle docenten burgerschap aan het bekwaamheidsprofiel</p> <p>In 2027 is het burgerschapsonderwijs aangepast aan de huidige of dan geldende kwalificatie-eisen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We implementeren onze visie op Wereldburgerschap - We houden een nulmeting over de tevredenheid op burgerschapsonderwijs met de nieuwe indicator die door het ministerie van OCW wordt ontwikkeld. - We evalueren de kwaliteit van ons burgerschapsonderwijs - We inventariseren of docenten wereldburgerschap voldoen aan het bekwaamheidsprofiel - We inventariseren de benodigde professionalisering om te voldoen aan het bekwaamheidsprofiel - Er is aanbod voor professionalisering voor docenten wereldburgerschap dat aansluit bij het bekwaamheidsprofiel. In het leernetwerk is ruimte voor uitwisseling van kennis en ervaringen. 	<p>In 2023 is onze nieuwe visie op wereldburgerschap vastgesteld. Bij ROC Midden Nederland leren studenten daarom meer dan een vak, ze worden ook voorbereid op een dynamische wereld waar ze hun loopbaan en leven verder ontwikkelen. Ze ontdekken en ontwikkelen hun talent en leren kritisch en autonoom te denken. Er is ook een bekwaamheidsprofiel opgesteld voor docenten die burgerschap geven.</p> <p>In het leernetwerk zijn de laatste ontwikkelingen van burgerschap gepresenteerd en is er kennis en ervaring uitgewisseld over het beleid van Wereldburgerschap in de praktijk. Daarnaast hebben meerdere onderwijsteams, n.a.v. het leernetwerk, trainingen in schurende gesprekken gevolgd (die worden aangeboden via het expertisepunt Burgerschap).</p> <p>Met wereldburgerschap willen we de horizon van onze studenten verbreden. Daarom maken we de verbinding met UNESCO en nemen we deel aan de pilot MBO Cultuurkaart. Met de cultuurkaart zijn al</p>

		diverse klassen naar musea of naar theatervoorstelling gegaan.
--	--	--

Doelstelling 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren

Ambities ROC MN:

- ROC MN zorgt voor een aansprekend carrièreperspectief (Pijler 3 – ambitie 7)
- ROC MN biedt alle medewerkers de mogelijkheid om zich te kunnen blijven ontwikkelen (Pijler 3 – ambitie 7)
- ROC MN stimuleert de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie en draagt bij aan het werkplezier (Pijler 3 – ambitie 7)

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
<p>Onderwijspersoneel heeft de mogelijkheid op basis van kwaliteitscriteria om zich te kunnen ontwikkelen van LB naar LC en LD. En ook naar onderwijsmanager of directeur.</p> <p>De verdeling inschaling docenten is in 2025 40% LB en 60% LC/LD. Dit is conform de afspraken met vakbonden en ook vastgelegd in de CAO. Deze verdeling handhaven we in 2027, ondanks verwachte uitstroom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben gericht loopbaanbeleid. - We maken een vernieuwde versie van het meerjarenformatieplan en werkdrukplan waarop de OR instemming heeft - We verhogen de inschaling van het onderwijspersoneel door middel van afgesproken kwaliteitscriteria - We vergroten deelname aan maatwerktraject LB-LC-LD, het 	<p>Om doorgroei naar LC en LD functie te stimuleren te faciliteren, is er in 2019 een leergang ontwikkeld voor de docenten van ROC Midden Nederland. De leergang betreft een post-HBO gecertificeerd traject. Daar waar de functie van docent LC de focus heeft op onderwijsontwikkeling en coördinerende taken kan een docent ook doorgroeien naar de functie van Excellent docent. Deze functie is ook ingeschaald in de LC schaal en biedt daarmee naast inhoudelijk, ook salaris technisch een groeipad. Deze functie heeft als focus om de docent die excelleert voor de klas, maar ook als coach voor zijn collega's, hiervoor te waarderen. Om te zorgen dat vrijgekomen LC en LD functies in het kader van loopbaanpaden beschikbaar worden gesteld voor interne</p>

<p>Vanaf 2023 zijn instructeursfuncties in schaal 8 en 9 beschikbaar (was alleen 7).</p> <p>We hebben ons functiehuis herzien om het carrièreperspectief te vergroten.</p> <p>Er is instemming van de OR op het meerjarig formatieplan en werkdrukplan.</p>	<p>behalen van een master of tweede bevoegdheid en het excellente docentschap. We koppelen hier ook de aanpak van het practoraat aan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - We bieden docenten mogelijkheden om te groeien tot opleidingsmanager of directeur - Indien aan gestelde kwaliteitseisen wordt voldaan stellen we nieuwe docenten direct aan in LC of LD. - We gaan een aantal functies op meerdere niveaus beschrijven en waarderen, net als we hebben gedaan met de functie van instructeur. - We faciliteren docenten in hun ontwikkeling om aan de functie eisen van de LC en LD docentschap te kunnen voldoen. 	<p>doorstroom, worden vacatures eerst binnen het college aangeboden om eigen medewerkers met ambitie de kans te geven door te groeien naar een nieuwe functie.</p> <p>Op basis van de geformuleerde uitgangspunten met stakeholders, een verkenning van P&O en de overwegingen tussen de voordelen en nadelen van verschillende type functiehuisen, is de keuze gemaakt voor een generiek functiehuis met rolgerichte functieomschrijvingen. Wij vinden dit het beste passen bij de fase waarin ROC Midden Nederland zich bevindt en gaan er vanuit dat dit ons helpt bij de realisatie van onze strategie zoals benoemd in koers 2023-2027 en bij het oplossen van huidige ervaren knelpunten. Verder bevordert een rolgerichte functieomschrijving het gesprek over ontwikkeling en vergroot de bewustwording van medewerkers over hun mogelijke ontwikkelkansen en loopbaanpaden. Het moderniseren en actualiseren van het functiehuis wordt volgens een projectaanpak met betrokkenheid van verschillende stakeholders geïmplementeerd en wordt afgerond in het eerste kwartaal van 2025 met een evaluatie van het traject.</p> <p>We hebben een onderzoek uitgevoerd dat heeft geleid tot het verrijken van het functiehuis met twee gedifferentieerde functies van instructeur in schaal 8 en 9 naast de bestaande functie in schaal 7. De implementatie is projectmatig aangepakt met aandacht voor een tijdige en adequate communicatie en in nauwe samenwerking met het management en de OR. Met de toevoeging van deze twee</p>
---	---	---

		<p>functies wordt voorzien in de behoefte van verschillende colleges om hun onderwijsdoelstellingen te realiseren. Ook versterken wij hiermee onze arbeidsmarktpositie en ontstaan hiermee voor instructeurs extra loopbaanpaden en perspectief op verdere ontwikkeling.</p>
<p>Medewerkers geven in het volgende MO voor “de tevredenheid over de ontwikkelmogelijkheden” minimaal een cijfer van 7,5.</p> <p>Iedere medewerker die daar behoefte aan heeft, heeft eind 2024 een loopbaanoriëntatiegesprek met een externe partner gevoerd. In 2025 en 2027 handhaven we dit.</p> <p>ROC MN heeft een werkend stelsel van strategische personeelsplanning, die verbonden is met de performancecyclus. In die cyclus is met 100% van de medewerkers afspraken gemaakt over professionalisering.</p> <p>Medewerkers benutten in 2025 en 2027 hun professionaliseringsuren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We maken een verbeterplan om deelname aan professionaliseringsaanbod te verhogen - ROC MN stelt 166 uur per medewerker en minimaal 2% van de loonsom beschikbaar voor professionalisering van alle medewerkers - Vanaf 2023 biedt ROC MN een loopbaanoriëntatiegesprek aan met een externe partner. 	<p>In 2023 is gewerkt aan uitbreiding van de leerlijnen in onze ROC Academie. Er is een leerlijn ‘onderwijsplanning en roostering’ en een leerlijn ‘It’s Learning’ opgenomen in het aanbod. In toenemende mate richt de ROC Academie zich op het organiseren van trainingen voor teams als geheel. De HRD-adviseurs van de ROC Academie adviseren de colleges over een professionaliseringsplan dat aansluit op de strategische doelen en keuzes die daarover zijn gemaakt in college- en afdelingsplannen. Rondom teams en op collegebreed niveau, zijn via de ROC Academie in 8 verschillende colleges (13 teams) en 3 diensten in totaal 754 deelnemers getraind op thema’s als ‘Uitspreken-Aanspreken’, ‘Oplossingsgericht coachen’, ‘differentiëren’ en ‘(reken)assessoren’. Dit is een zeer ruime verdrievoudiging van het aantal deelnemers ten opzichte van 2022 (195 deelnemers).</p> <p>In 2023 is medewerkers de gelegenheid geboden om, vrijwillig en zonder toestemming van een manager, een eenmalig APK loopbaangesprek te voeren. 55 medewerkers hebben hier gebruik van gemaakt. Een start is gemaakt met de ontwikkeling van een overkoepelende visie op talentmanagement. Deze zal in 2024 worden vastgesteld.</p>

<p>100% nieuwe docenten met <2 jaar bevoegdheid volgt Startbaantraject.</p> <p>Het uitstroombestemming van docenten <2 jaar in dienst is in 2025 18% en in 2027 15%.</p> <p>In 2025 kunnen we onderscheid maken in de vertrekredenen van startende docenten en hebben we passende interventies om ongewenste uitstroom te voorkomen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We zetten ons introductieprogramma Startbaan voort - Docenten krijgen de eerste perioden een dagdeel vrijstelling van werk om zich te ontwikkelen - ROC MN biedt alle nieuwe docenten een beeldcoachtraject aan. - We verbeteren de begeleiding aan zij-instromers in samenwerking met Hogeschool Utrecht in de Opleidingschool. - We stellen indicatoren op om beïnvloedbare / ongewenste uitstroom van startende docenten in kaart te brengen en hebben passende interventies. 	<p>Het programma Startbaan is in 2021-2022 n.a.v. de input van startende docenten aangepast en in schooljaar 2022-2023 in deze aangepaste vorm aangeboden. De startende docenten hebben binnen dit programma keuze uit het volgen van verschillende workshops en trainingen. Daarnaast worden leergroepsessies aangeboden die ruimte geven voor uitwisseling en het bespreken van eigen casuïstiek.</p>
<p>In 2025 ervaart maximaal 37,5% van de medewerkers de werkhoeveelheid als te hoog of veel te hoog. Dit geldt zowel voor het onderwijzend personeel (OP) als voor het ondersteunend personeel (OBP). In 2027 is dit gedaald naar 35%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een nieuw werkdrukplan geformuleerd. - Er komt een Healthcheck voor medewerkers. - ROC MN gaat via pulse-metingen en (eventueel) teamgesprekken opnieuw ophalen waar behoeften en/of prioriteiten liggen bij 	<p>Het werkdrukplan en actieplan zijn in 2023 weer vernieuwd. We hebben ambities gesteld en keuzes gemaakt in de activiteiten voor het komend jaar. Sommige activiteiten zijn onderdeel geworden van ons reguliere aanbod (opleidingen, diverse coaches en online trainingen). Elk jaar voegen we nieuwe activiteiten toe. Zo is in 2023 de Mantelzorgcoach en de Budgetcoach toegevoegd.</p>

<p>In 2025 ervaart meer dan 60% van de medewerkers de werkhoeveelheid als goed. Dit geldt zowel voor het onderwijzend personeel (OP) als voor het ondersteunend personeel (OBP). In 2027 is dit percentage gestegen naar 65%.</p>	<p>medewerkers, om positieve ervaringen in het beïnvloeden van werkdruk te delen.</p>	
<p>In 2025 hebben we 90 zij-instromers en in 2027 100 zij-instromers in dienst.</p> <p>In 2025 hebben we 26 Startbaners in dienst en in 2027 is dit aantal gestegen naar 30 Startbaners.</p> <p>Alle zij-instromers die niet direct na aanvang van de arbeidsovereenkomst starten met het PDG-traject, volgen wel het intern georganiseerde voortraject PDG.</p> <p>We streven in 2025 naar een deelnamepercentage van 100% aan voorgenoemd traject (van de zij-instromers die niet direct starten met het PDG) en handhaven dit richting 2027.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We zetten specifieke doelgroep acties vanuit de centrale afdeling recruitment voort die gericht zijn op potentiële zij-instromers voor o.a. docenten techniek en zorg. - We leiden zij-instromers op middels het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) om hun bevoegdheid te behalen. - Elke zij-instromer heeft een coach die wekelijks één uur tijd heeft voor o.a. een lesbezoek of coachgesprek en krijgt een beeldcoachtraject aangeboden (naast de reguliere, wekelijkse begeleiding). - Alle zij-instromers die niet direct starten met het PDG traject volgen een intern 	<p>In het schooljaar 2022-2023 kregen 210 nieuwe docenten (in opleiding en zij-instromers) een leerwerkplek bij ROC Midden Nederland. Daarvan zijn 145 docenten in opleiding (DIO's) afkomstig van onze partnerschool Instituut Archimedes van de Hogeschool Utrecht. Een team van acht schoolopleiders verzorgt samen met acht instituutopleiders van de Hogeschool Utrecht de begeleiding van deze DIO's door voor en met hen intervisiebijeenkomsten en themabijeenkomsten vorm en inhoud te geven. Op de Tech Campus werd als pilot een leernetwerk, genaamd 'Student Teacher Journey' ingericht in samenwerking met Instituut Archimedes om DIO's nog intensiever te begeleiden en theorie en beroepspraktijk meer met elkaar te verbinden. De DIO's in dit leernetwerk treffen elkaar wekelijks bij bijeenkomsten die naast intervisie ook gevuld worden met begeleiden bij beroepsproducten en theorie over pedagogisch en didactisch handelen.</p> <p>Naast het begeleiden van DIO's is er in toenemende mate begeleiding nodig voor zij-instromers. De instroom van deze groep nieuwe docenten neemt steeds meer toe en dat vraagt om een passend inductie- en veelal ook scholingstraject.</p>

	<p>georganiseerd voortraject PDG.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In september 2020 is gestart met de opleiding voor de hybride docenten. Inmiddels hebben vrijwel alle deelnemers de opleiding succesvol afgerond en een aantal is doorgedaan voor het volledige PDG-traject. We zetten dit traject voort. 	<p>Voor coaches van de zij-instromers die het PDG traject volgen zijn online bijeenkomsten georganiseerd door schoolopleiders en PDG docent om hen te informeren over dit traject en ervaringen uit te kunnen wisselen.</p>
--	---	---

Doelstelling 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken

Ambities ROC MN

- We versterken ons onderzoekend vermogen (Pijler 3 – ambitie 8)
- Studenten van ROC MN ontdekken en ontwikkelen hun talent in relatie tot de wereld om hen heen (Pijler 2 – ambitie 2)

SMART geformuleerde ambities ROC MN	Concrete maatregelen ROC MN	Uitvoering maatregelen/activiteiten
In 2025 is er een practoraat 'Passend Onderwijzen in het mbo' dat o.a. zorgt voor het vergroten van het	<ul style="list-style-type: none"> - ROC MN richt het nieuwe practoraat op: Passend Onderwijzen in het mbo - We verbinden bestaande onderzoeksinitiatieven en 	Voor het practoraat heeft 2023 in het teken gestaan van een gedegen voorbereiding. Zo zijn er gesprekken gevoerd met directeuren van onze colleges en diensten over het doel van het practoraat en wat voor ons belangrijk is bij het doen van

<p>onderzoekend vermogen en waarvan een professionele leergemeenschap deel uit maakt.</p> <p>In 2027 maken tenminste 50 docenten onderdeel uit van de professionele leergemeenschap binnen het practoraat.</p>	<p>ondersteunen deze vanuit het nieuwe practoraat</p> <ul style="list-style-type: none"> - We stimuleren deelname docenten aan onderzoeksactiviteiten - We continueren onze samenwerking op onderzoeksgebied met de HU en UU. - Bij het vergroten van onderzoek en innovatie worden ook bedrijven betrokken. 	<p>onderzoek. Samen met andere activiteiten in deze verkenningsfase hebben de gesprekken geleid tot een conclusie over de opzet en inhoud van het practoraat bij ROC MN. Vervolgens is gestart met het kwartier maken voor het practoraat. Hierin is aandacht voor diverse aspecten als governance, P&O en interne en externe samenwerking. Deze fase loopt nog door in 2024.</p>
<p>In 2025 is het aandeel studenten met internationale ervaring 7,5% van het totaal aantal studenten, in 2027 is dit gestegen naar 10%. Dit geldt voor al onze studenten en al onze opleidingsdomeinen.</p> <p>In 2025 nemen 250 studenten deel aan een project binnen het UP programma, en in 2027 zijn dit 300 studenten.</p> <p>In 2025 is het aantal onderdelen waarin deelgenomen kan worden aan Internationalisation at</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We stimuleren de deelname aan internationale mobiliteit - We bouwen 'Internationalisation at home' verder uit - We vergroten het aantal internationale projecten en stages en vergroten de deelname van niveau 1 en niveau 2 studenten - We intensiveren mogelijkheden voor excursies en studiereizen naar het buitenland in het kader van mobiliteit - We breiden het project MixUp uit naar meer opleidingen - We ontwikkelen nieuwe internationale trajecten voor niveau 2 studenten - Onze studenten nemen deel aan Skills Heroes 	<p>Internationalisering zien we als een belangrijke verrijking van het onderwijs. In het kader van de strategie Crossing Borders, die nog tot 2024 loopt, is er ingezet op een verdere versterking van de internationale mobiliteit van zowel studenten als docenten. Zo is het belangrijke speerpunt van 5% internationale mobiliteit van studenten in 2023 bereikt. Op het speerpunt ontwikkeling van mobiliteit voor niveau 1 en 2 is er sprake van duurzame mobiliteit voor niveau 1 en 2 groepen bij horeca, logistiek, techniek en servicemedewerker. Andere opleidingen volgen in 2024. Het keuzedeel Internationaal II, dat een belangrijke aanjager is van internationale mobiliteit, is nu beschikbaar voor de meeste studenten.</p> <p>We zijn positief dat we ons doel van 10% internationale mobiliteit van docenten bijna halen. De ontwikkeling van virtuele mobiliteit in de vorm van onlineprojecten tussen studenten is niet eenvoudig. Er lijkt (ook internationaal) sprake van een zekere moeheid op het gebied van online werken die wellicht kan worden gezien als een nawee van de pandemie. Virtuele</p>

<p>home bij 'in de klas' en 'in Nederland' uitgebreid.</p>	<ul style="list-style-type: none">- In het UP programma voeren we projecten uit binnen de lijnen R&D en Vakverdieping- We zorgen dat docenten hun internationale competenties (verder) kunnen ontwikkelen- We breiden ons regionale en internationale netwerk van internationaal georiënteerde partners verder uit	<p>samenwerking is een vorm van duurzame samenwerking, zonder vliegkilometers. Een verdere stap daarin is de succesvolle uitbouw van de samenwerking met Antwerpen. Er zijn nu zes colleges die samenwerkingsprojecten hebben opgezet met scholen van het Stedelijk Onderwijs Antwerpen.</p> <p>Het excellentie programma UP biedt aanvullende mogelijkheden aan onze studenten en docenten. In het totaal zijn er 28 programma's voor studenten om zich verder te verdiepen in het vak en om andere of bredere kennis op te doen. In juni 2023 hebben ongeveer 240 studenten van het schooljaar 2022-2023 in een feestelijke bijeenkomst hun UP getuigschrift in ontvangst kunnen nemen. Met de uitvraag voor nieuwe voorstellen in het voorjaar van 2023 zijn acht nieuwe programma's goedgekeurd die weer meer en andere kansen bieden voor studenten van alle niveaus.</p>
--	--	--

Verantwoording Passend Onderwijs

Passend onderwijs: passend onderwijzen & passend ondersteunen

In onze begeleidingsstructuur gaan we uit van een sterke basis waarin alle studenten onderwijs krijgen dat bij hen past en begeleid worden in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Als onze studenten behoefte hebben aan extra begeleiding dan bekijken we samen hoe we dat kunnen organiseren.

Het budget Passend Onderwijs is net als voorgaande jaren als volgt ingezet: de helft van het budget wordt besteed aan individuele begeleiding van studenten met een complexe ondersteuningsbehoefte. Deze begeleiding wordt uitgevoerd door medewerkers van het Centrum voor Studentontwikkeling. De andere helft van het budget wordt door de onderwijsteams besteed aan de inzet van docenten in het supportteam.

Informatie en advies

Decanen, studenten en ouders kunnen informatie vinden over Passend Onderwijs op onze website (www.rocmn.nl/hulp-info/over-het-mbo/passend-onderwijs-bij-roc-midden-nederland). In een persoonlijk gesprek, als onderdeel van de instroomprocedure of de studentbegeleiding, verkennen we de specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van een student en de wijze waarop we daaraan tegemoet kunnen komen. Onze medewerkers kunnen hierbij de expertise van het 'Steunpunt Passend Onderwijs' inschakelen. Het steunpunt is onderdeel van het Centrum voor Studentontwikkeling.

Samenhang andere middelen voor extra ondersteuning

Wij ontvangen -naast de middelen voor Passend Onderwijs- ook andere middelen om studenten extra te ondersteunen. We noemen hier de regionale vsv-middelen ter versterking van de ondersteuningsstructuur in het mbo (regio Utrecht) en de 'plus mbo-middelen' voor de begeleiding van overbelaste studenten (regio Eem). Vanuit deze vsv-middelen organiseert het Centrum voor Studentontwikkeling uiteenlopende coachingstrajecten aan (overbelaste) studenten die jonger zijn dan 23 jaar en nog geen startkwalificatie hebben.

Afwijken onderwijstijd

Onderwijsafdelingen kunnen een gefundeerd verzoek indienen bij het college van bestuur (CvB) om te mogen afwijken van de wettelijke onderwijstijd of opleidingsduur. Dit wordt actief getoetst en voorgelegd aan het CvB alvorens het wordt doorgevoerd. In 2022-2023 hebben de volgende opleidingen toestemming om af te wijken van de norm voor programmering onderwijs:

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

Dienstverlening Helpende Zorg & Welzijn	25498
Dienstverlening Sport & Recreatie	25500
Dienstverlening Facilitair Medewerker	25499
Coördinator buurt, onderwijs en sport	25411
Coördinator sport- en bewegingsagogie	25412
Coördinator sport, bewegen en gezondheid	25413
Coördinator sportinstructie, training en coaching	25414
Pedagogisch Werk	23183
Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	25484
Onderwijsassistent	25485
Pedagogisch medewerker kinderopvang	25486
Kapper niveau 2 (BOL-opleiding).	25400
Medewerker Human Resource Management	25146
Juridisch Administratief Medewerker	25145
Servicemedewerker (BOL) niveau 2	26007
Herijking verzoek Servicemedewerker	26007
Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg niveau 3	25656 / 23181
Maatschappelijke Zorg niveau 4	23181
Sport en bewegingsleider niveau 3	25415
Mechanisch operator A	25335
Mechanisch operator B	25336
Procesoperator A	25337
Procesoperator B	25338

Investeren van publieke middelen in private activiteiten

De beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten (hierna: de beleidsregel) is met ingang van 15 april 2021 in werking getreden en bevat voorwaarden waaronder bekostigde HO- en MBO-instellingen met publieke middelen mogen investeren in private activiteiten. Deze beleidsregel vervangt de volgende notities en handreikingen:

- Thema 2 van de Notities Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneducatie en Helderheid in de bekostiging van het hoger onderwijs (2004)
- Handreiking voor de inrichting van onderwijskundige publiek-private arrangementen (2011).

Verantwoordingsjaar 2023 is het eerste jaar dat deze verantwoording in het bestuursverslag opgenomen dient te worden.

Uitgangspunt voor ROCMN is compliant zijn en blijven met de beleidsregel. De bestaande activiteiten die relevant zijn voor deze beleidsregel zijn:

- Bekostigde bedrijfsklassen BBL (relevant om weglekeffecten bekostiging te voorkomen).
- Publiek private samenwerking

- Geïntegreerde trajecten, aanvullende subsidie op BOL-inschrijvingen
- Leven Lang ontwikkelen:
 - Onbekostigde opleidingen bestaand aanbod
 - Onbekostigde opleidingen nieuw aanbod
- Leerwerkbedrijven

Risicobeleid

De inrichting van de administratieve organisatie is adequaat om aan de gevraagde verantwoordingsvereisten te kunnen voldoen; ROC Midden Nederland zet daarvoor de volgende instrumenten in:

- Integrale kostprijsberekening
- Verantwoording voor- en nacalculatie door vastgestelde rekentarieven, calculatie-model en projectadministratie.
- Aanvullende contractvoorwaarden gericht op weglek effecten bekostigd onderwijs
- Procuratie register
- ISO-certificering werkprocessen
- Inzicht in omzetwaarden en kosten leerwerkbedrijven

Juridische en organisatorische inbedding

ROC Midden-Nederland heeft geen aparte juridische entiteit voor de private activiteiten. Voor de activiteiten gericht op werkgevers zijn afdelingen toegevoegd aan de colleges onder de naam MBO voor Professionals (MVP).

Voor de leesbaarheid wordt onderstaande rubricering voor activiteiten gehanteerd.

- A) Private activiteiten: alle activiteiten die mede onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag van een bekostigde onderwijsinstelling worden uitgevoerd, voor zover deze activiteiten op meer zijn gericht dan alleen de uitvoering van de bekostigde wettelijke taak.
- B) Niet-bekostigd onderwijs verzorgd door een bekostigde onderwijsinstelling is een private activiteit, met uitzondering van het onderwijs waarvoor op grond van artikel 7.46 van de WHW het instellingscollegegeld wordt berekend en het overdragen van kennis ten behoeve van de maatschappij. Ook wanneer een deelnemer aan bekostigd onderwijs daarnaast (extra) niet-bekostigd onderwijs afneemt, bijvoorbeeld op verzoek van een werkgever, is er voor wat betreft dat extra niet-bekostigde onderwijs sprake van een private activiteit.
- C) Het ontwikkelen van activiteiten en voorzieningen ten behoeve van beroepspraktijkvorming (BPV), moet worden aangemerkt als private activiteiten, wanneer uit die activiteiten ook economische voordelen voor derden kunnen voortvloeien. Voorbeelden hiervan zijn de reparatiewerkplaats, de kapsalon en de horecavoorziening waar ook anderen dan de docent of student binnen het kader van de bekostigde opleiding gebruik van kunnen maken.
- D) Private activiteiten hoeven niet altijd direct op het onderwijs betrekking te hebben. Ook onderzoeken in opdracht of op verzoek van derden kunnen worden aangemerkt als private activiteiten.

- E) Voorzieningen voor medewerkers en onderwijsdeelnemers, zoals huisvesting / logies; reisbureau; boekwinkel; horeca/catering; kopieer/printvoorziening. Daarbij kan het ook gaan om het ter beschikking stellen van ruimte voor een onderneming van een derde die de betreffende voorziening tegen een vergoeding mag exploiteren;
- F) Dienstverlening aan derden door de bekostigde instelling, zoals detachering, verhuur, laboratoriumdiensten, financiële diensten, ICT-diensten, reisbureau, HRM-diensten;
- G) Arbeidsbemiddeling, ondersteuning van startups (o.a. middels zogenoemde incubators⁴), kennis-exploitatie, valorisatie, niet als onderdeel van de bekostigde wettelijke taken,⁵ maar in het verlengde daarvan, bij voorbeeld voor oud-studenten die hun bekostigde opleiding al hebben afgerond en/of oud-medewerkers, en waarbij veelal de betreffende oud-student of oud-medewerker dan wel een andere specifieke derde een economisch voordeel verkrijgt.

In onderstaande tabel de bestaande activiteiten naar aard en omvang die onder de beleidsregel vallen.

Rubriek Definitie volgens beleidsregel Publiek-Privaat		Bedragen x € 1.000		
A	<i>Private activiteiten: alle activiteiten die mede onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag van een bekostigde onderwijsinstelling worden uitgevoerd, voor zover deze activiteiten op meer zijn gericht dan alleen de uitvoering van de bekostigde wettelijke taak.</i>	Omzet 22	Omzet 23	
	A1 MBO voor professionals (bekostigd BBL)	Bekostigd BBL als zodanig niet, wel de afspraken over aanvullende diensten/afwijkende afspraken over startdata, groepsgrootte en -samenstelling i.v.m. ongewenste weglek effecten bekostiging	881	652
	A2 GT trajecten	Aanvullend op BOL opleiding in opdracht van sociale diensten gericht op taal en begeleiding anderstaligen. Instroom vaak via ISK	300	408
	A3 Make center	Samenwerking met Metaalbranche in de vorm van detachering personeel en gezamenlijke werving BBL studenten	405	283

Definitie volgens beleidsregel Publiek-Privaat				
B	<i>Niet-bekostigd onderwijs verzorgd door een bekostigde onderwijsinstelling is een private activiteit, met uitzondering van het onderwijs waarvoor op grond van artikel 7.46 van de WHW het instellingscollegegeld wordt berekend en het overdragen van kennis ten behoeve van de maatschappij. Ook wanneer een deelnemer aan bekostigd onderwijs daarnaast (extra) niet-bekostigd onderwijs afneemt, bijvoorbeeld op verzoek van een werkgever, is er voor wat betreft dat extra niet-bekostigde onderwijs sprake van een private activiteit.</i>			
	B1 Branche diploma's	Nog niet van toepassing	-	
	B2 LLO	Verkoop van certifierend aanbod (op basis van ontwikkelde keuzedelen voor bekostigd onderwijs) denk aan splitsen ontwikkelkosten sec keuzedelen en aanvullend voor separate verkoop ontwikkelkosten zijn ook private investering cashflow overzicht. Is nog in ontwikkeling	286	461
	B3 Onbekostigd niet crebo certifierend aanbod	Cursorisch aanbod	1.205	1.286

Definitie volgens beleidsregel Publiek-Privaat				
C	<i>Het ontwikkelen van activiteiten en voorzieningen ten behoeve van beroepspraktijkvorming (BPV), moet worden aangemerkt als private activiteiten, wanneer uit die activiteiten ook economische voordelen voor derden kunnen voortvloeien. Voorbeelden hiervan zijn de reparatiewerkplaats, de kapsalon en de horecavoorziening waar ook anderen dan de docent of student binnen het kader van de bekostigde opleiding gebruik van kunnen maken.</i>			
	C1 Leerwerkbedrijven	Kapsalon Beauty college	32	30
	C1 Leerwerkbedrijven	College Horeca BSP	233	165

Definitie volgens beleidsregel Publiek-Privaat			

D	<i>Private activiteiten hoeven niet altijd direct op het onderwijs betrekking te hebben. Ook onderzoeken in opdracht of op verzoek van derden kunnen worden aangemerkt als private activiteiten.</i>	-	-
----------	--	---	---

	Definitie volgens beleidsregel Publiek-Privaat		
E	<i>Voorzieningen voor medewerkers en onderwijsdeelnemers, zoals huisvesting / logies; reisbureau; boekwinkel; horeca/catering; kopieer/printvoorziening. Daarbij kan het ook gaan om het ter beschikking stellen van ruimte voor een onderneming van een derde die de betreffende voorziening tegen een vergoeding mag exploiteren;</i>	-	-

	Definitie volgens beleidsregel Publiek-Privaat		
F	<i>Dienstverlening aan derden door de bekostigde instelling, zoals detachering, verhuur, laboratoriumdiensten, financiële diensten, ICT-diensten, reisbureau, HRM-diensten;</i>		
	F1 Verhuur ruimtes	529	300
	F2 Detachering personeel	418	721

	Definitie volgens beleidsregel Publiek-Privaat		
G	<i>Arbeidsbemiddeling, ondersteuning van startups (o.a. middels zogenoemde incubators⁴), kennis-exploitatie, valorisatie, niet als onderdeel van de bekostigde wettelijke taken,⁵ maar in het verlengde daarvan, bij voorbeeld voor oud-studenten die hun bekostigde opleiding al hebben afgerond en/of oud-medewerkers, en waarbij veelal de betreffende oud-student of oud-medewerker dan wel een andere specifieke derde een economisch voordeel verkrijgt.</i>	-	-

Totaal		4.289	4.306
---------------	--	--------------	--------------

Toelichting bij de rubrieken

A1 MBO voor professionals (bekostigd BBL)

Aan bedrijven wordt de mogelijkheid geboden een opleidingsaanbod te doen aan eigen medewerkers, dit kan op twee manieren:

- Bedrijven hebben de mogelijkheid om medewerkers individueel in te schrijven. In de regel worden deze medewerkers dan geplaatst in reguliere BBL groepen van ROC MN (als student naast jongeren die instromen vanuit het VO).
- Aanvullend wordt aan bedrijven de mogelijkheid geboden eigen BBL groepen af te nemen. Voordeel voor de bedrijven is dat groepen homogeen zijn samengesteld (eigen medewerkers) en dat de startdata flexibel zijn.

In beide opties gaat het om bekostigd BBL onderwijs en vindt er onderwijskundig op geen enkele wijze maatwerk plaats.

In geval van optie 2 eist ROC Midden-Nederland dat bedrijven akkoord gaan met een penalty clause in de contracten die voorziet in een lege stoelen vergoeding (derving inputvergoeding) en/of compensatie voor voortijdige uitstroom (derving output vergoeding). Deze constructie dient ter voorkoming van zogeheten weglekeffecten. Immers bedrijven zouden een oneigenlijk kostenvoordeel hebben als zij met te kleine groepen zonder meerprijs gebruik maken van publiek gefinancierde faciliteiten (oneigenlijk concurrentie voordeel strijdig met mededingingswet). Om dit te ondervangen wordt bij offerte een voorcalculatie gemaakt op basis van integrale kostprijs en getoetst op kostendekkende uitvoering van onderwijstraject inclusief 2,5% rendement voorcalculatie. De goedgekeurde calculaties en offertes worden vastgelegd in CRM systeem.

Het onder bekostigd BBL verantwoord bedrag van € 652K ziet toe op hetgeen gefactureerd is aan bedrijven die via MBO voor professionals deelnemen aan bekostigde trajecten en heeft betrekking op o.a. Intake/ examens/leermiddelen/aanvullende cursussen en vergoedingen voor ondertalligheid (penalties). Genoemd bedrag is exclusief Wettelijk Verplicht Cursusgeld. In 2023 is € 58K aan vergoedingen voor ondertalligheid gefactureerd aan bedrijven als compensatie voor lege stoelen (weglekeffecten bekostiging).

Meerwaarde

Bedrijven wordt de mogelijkheid geboden een opleidingsaanbod te doen aan eigen medewerkers, dit past binnen de doelstellingen van Leven Lang Ontwikkelen en de maatschappelijke doelstelling van ROC Midden-Nederland.

A2 GT-trajecten

Het project Geïntegreerde Trajecten (GT) voorziet in inschrijving BOL studenten (bekostigd) welke via de gemeentelijke sociale diensten en/of re-integratie bedrijven worden aangemeld. De gemeenten betalen een aanvullende vergoeding voor extra begeleiding voor deze studenten. In 2023 bedroeg dit 461k. De vergoeding van gemeenten wordt onder aftrek van de kosten van de projectleider via interne verrekening vergoed aan de colleges.

Meerwaarde

De extra begeleiding biedt anderstaligen de kans om binnen het reguliere BOL-programma succesvol een startkwalificatie te halen. Dit past volledig in de maatschappelijke doelstelling van ROC Midden-Nederland.

A3 Make center

Betreft een combinatie van bekostigd BBL via ROC Midden-Nederland met aanvullend een praktijklesdag betaald door de werkgever van de student. De geldstroom voor de praktijklesdag verloopt via het Opleidingsbedrijf voor de Metaal (OBM). ROC Midden-Nederland doet alleen regulier ingeschreven BBL. Voor de toekomst is de doelstelling ook onbekostigde trajecten aan te bieden betaald door werkgevers in de metaal branche. Voor zover OBM gebruik maakt van docenten en instructeurs van ROC Midden-Nederland worden deze doorbelast volgens vastgestelde doctentarieven (CAO MBO).

Meerwaarde

De extra begeleiding voor studenten wordt ingekocht door werkgevers bij OBM. De samenwerking geeft invulling aan doelstelling ROC Midden-Nederland om samenwerking met regionale branches vorm te geven.

B) Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Voor het bekostigd onderwijs wordt ingezet op flexibilisering van het onderwijs. Onderdeel van dit programma is het modulair maken van opleidingen. Deze modules worden ook via onbekostigde open inschrijving aangeboden aan bedrijven en individuele studenten. Bedrijven zien dit als relevante toevoeging om eigen medewerkers gericht op de specifieke behoefte te kunnen opleiden. Individuele studenten schrijven zich hiervoor in, al dan niet met gebruikmaking van een persoonlijk opleidingsbudget van de werkgever. In 2022 is gestart met het aanbieden van deze opleidingen. In 2023 is het door de overheid geïntroduceerde Stap budget weer gestopt.

Meerwaarde

LLO-programma is maatwerk voor bedrijven en studenten gericht op stimuleren en onderhouden professionele competenties.

C) Leerwerkbedrijven

ROC Midden-Nederland heeft twee leerbedrijven, een kapsalon en een restaurant. Voor beide leerbedrijven geldt het volgende:

- Betreft praktijksimulatie voor vakgerichte delen van bekostigde opleiding.
- Studenten krijgen de mogelijkheid onder begeleiding van docenten praktijkervaring op te doen.
- Geen sprake van structurele overcapaciteit. Begeleiding door docenten past binnen wettelijke taak.
- Investering is beperkt.
- Omvang en locatie zijn niet concurrerend.
- Prijzen zijn kostendekkend, omvang is gering (omzet totaal <€ 200K).
- Resultaten worden toegevoegd aan het publiek eigen vermogen ROC Midden-Nederland, er is geen afgezonderd vermogen.

Meerwaarde

Leerwerkbedrijven dragen bij aan het adequaat en praktijkgericht opleiden van studenten en liggen daarmee in het verlengde van de wettelijke taak.

D) Onderzoeken voor derden

Activiteit niet van toepassing bij ROC Midden-Nederland.

E) Voorzieningen voor medewerkers en studenten

Op de locaties van ROC Midden-Nederland worden voorzieningen aangeboden in de vorm van catering voor studenten en medewerkers, deze zijn niet open voor derden waarmee dit niet kwalificeert als private activiteit. De catering wordt uitgevoerd door een externe partij, medewerkers en studenten betalen zelf voor de consumpties. De ruimtes voor de cateraar worden om niet ter beschikking gesteld.

F1 Verhuur ruimtes

In het verslagjaar 2023 zijn de opbrengsten uit verhuur € 300K. Daarvan heeft € 200K betrekking op verhuur aan vaste huurders. De overige € 100K heeft betrekking op incidentele verhuur aan derden. Het verhuren van onroerend goed is geen doel op zich.

Meerwaarde

Deze verhuuropbrengsten zijn nevenopbrengsten gericht op optimalisatie van het m2 gebruik en een beperking van kosten voor onderwijs.

F2 Detachering personeel

In het verslagjaar zijn de opbrengsten uit detachering € 721K. Het betreft detacheringen van medewerkers gericht op onderwijsactiviteiten en invulling van samenwerkingen gericht op arbeidsmarkt (UWV).

Meerwaarde

Deze detacheringen passen binnen het beleid om bekostigd onderwijs te bevorderen.

G) Arbeidsbemiddeling

Activiteit niet van toepassing bij ROC Midden-Nederland.

Verantwoording externe subsidies

Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg (FLEX 20021)

Aanleiding

De metaalsector verandert razendsnel. Technologische vernieuwingen zoals robotisering en digitalisering vereisen nieuwe kennis en vaardigheden van werknemers. Daarnaast vragen vergrijzing en een tekort aan arbeidskrachten de aandacht. Daarom is professionalisering van bestaande en nieuwe medewerkers van groot belang. Vanuit werkgevers in de metaalsector bestaat er een grote behoefte aan opleiden van werknemers in de mechatronica. De huidige opleidingen sluiten echter niet altijd aan bij de werkervaring en behoeften van werkenden of overstappers.

Vandaar dat ROC Midden Nederland en NCOI, met ondersteuning van OBM, een aanvraag hebben gedaan voor het flexibiliseren van de opleiding Technicus Mechatronica Systemen niveau 4 met als innovatieve kenmerken: modulering in zelfstandige eenheden, mogelijkheden voor differentiatie, mogelijkheden voor verbreding en verdieping en haalbaar en betaalbaar voor zowel werkenden, werkgevers en onderwijsinstelling.

Het project richtte zich voornamelijk op werkenden in de metaalsector, zowel via de bedrijven waar zij werkzaam zijn als via individuele aanmelding.

Het ontwikkelen van een flexibel onderwijsprogramma voor werkenden, de uitvoering ervan en de organisatie een logistiek vergt veel inzet en innovatiekracht van de scholen. ROC Midden Nederland en NCOI achtten samenwerking noodzakelijk om dit te realiseren. De gezamenlijke expertise bleek van grote meerwaarde.

De ontwikkelde producten

- Kwalificatie: Technicus Mechatronica Systemen niveau 4, crebo 25893;
- Grof ontwerp (of: onderwijsconcept) voor de gehele opleiding;
- Vijf compleet uitgewerkte modules (inclusief lesmateriaal voor studenten en een docentenhandleiding):
 - C1: Basiskennis en vaardigheden
 - C2: Tekenen en ontwerpen
 - C3: Installeren en monteren
 - C4: Testen en inregelen
 - C5: Begeleiden en instrueren planning
- Een voorbereidingsmodule voor doelgroepen met beperkte technische voorkennis en vaardigheden (C0);
- Vier keuzedelen uitgewerkt, te weten:
 - Industriële Automatisering
 - 3D Tekenen
 - Pneumatiek
 - Human Skills in Technology
- Per module een integrale praktijkopdracht;
- Een doorlopende validerings- en examineringslijn.

Opbrengst

ROC Midden Nederland en NCOI hebben – samen met OBM – het project geëvalueerd. Hoewel zaken soms anders liepen dan vooraf ingeschat en niet alle doelen zijn behaald, zijn alle partners zeer tevreden over het project. Ze zijn tevreden over de innovatieve opleiding zoals die nu ontwikkeld is en de positieve reactie hierop vanuit de bedrijven. Ook heerst er tevredenheid over de samenwerking waarbij optimaal gebruik gemaakt is van de aanwezige expertise en veel van elkaar is geleerd. De verwachting is dat mbo-land (en de metaal- en installatiesector) goed gebruik kan maken van de opgeleverde producten.

Positieve Gezondheid in de praktijk

Titel project:		Positieve Gezondheid in de Praktijk (gewijzigde begroting)		
Dossiernummer Project:		50-55505-98-501		
Aantal maanden looptijd project:		24		
Kostenpost (X € 1)	Begroting	Realisatie	Vershil	
1.a Personele kosten (op basis van inschaling)	€ 237.876	€ 286.231	€ 48.355	
1.b Personele Kosten (op basis van door ZonMw goedgekeurde tarieven)	€ 2.204	€ 302	€ -1.902	
2. Materiële kosten (gespecificeerd)	€ 34.000	€ 34.272	€ 272	
3. Apparatuurkosten (gespecificeerd)	€ -	€ -	€ -	
4. Implementatiekosten (gespecificeerd)	€ 13.243	€ 10.121	€ -3.123	
5. Overige kosten (gespecificeerd)	€ -	€ -	€ -	
Totale lasten	€ 287.323	€ 330.925	€ 43.602	
Minus:				
6. Bijdragen van eigen instelling c.q. derden	€ 87.323	€ 130.925	€ 43.602	
Totaal subsidie en realisatie ZonMw	€ 200.000	€ 200.000	€ -	

Binnen het project 'Positieve Gezondheid in de praktijk' is onderwijsmateriaal ontwikkeld en onderzoek uitgevoerd binnen het mbo. Aan dit project werkten mee: ROC Midden Nederland, Alfa-college, Graafschap College, Koning Willem 1 College, Landstede MBO en ROC van Twente.

Er zijn basisopdrachten ontwikkeld die zijn gericht op hoe studenten Positieve Gezondheid (PG) op zichzelf kunnen toepassen. In het ontwikkelde keuzedeel leren studenten PG toe te passen in hun toekomstige beroep. Het doel van de met Institute for Positive Health (IPH) ontwikkelde Train-the-Teacher is om docenten op te leiden die PG uitdragen.

Het onderzoek was gericht op hoe PG in de curricula naar voren komt en welke invloed dit heeft. De focus op PG leidt tot een andere benadering van docenten en verhoogt bewustwording bij studenten over hun eigen gezondheid en die van anderen. Belangrijk bij implementatie is een strategische aanpak met betrokkenheid van het management, docententraining en herhaalde integratie van het concept.

Financiële verantwoording programmamiddelen VSV Gemeente Utrecht 2023

Regioprogramma VSV Utrecht

In het kader van het regionaal programma 'SchoolWerkt 2020-2024' in Utrecht - RMC regio 19, heeft ROC Midden Nederland in samenwerking met regionale partners subsidie ontvangen. Met deze subsidie werken we samen met andere mbo's, vo's en gemeenten aan een optimale overstap van vo- mbo, zorg in en om de school en aansluiting op de arbeidsmarkt voor jongeren in een kwetsbare positie.

De eindverantwoording van de VSV-subsidie van de gemeente Utrecht voor 2023 en 2024 vindt plaats vóór 1 juli 2025, conform subsidievoorwaarden uit de afgegeven beschikking. Deze verantwoording bestaat uit een inhoudelijk verslag en de financiële eindafrekening

De overstap

Voor jongeren is de overstap van vmbo naar mbo soms groot en goede begeleiding en monitoring van hun loopbaanontwikkeling is essentieel. Met deze programmalijn werken we aan een goede, voorwaardelijke samenwerking tussen vo/vso en mbo en leerplicht zodat schooluitval wordt voorkomen. Door het uitbreiden van de infrastructuur en de inzet van een aantal digitale modules hebben we alle leerlingen in beeld en kunnen we interveniëren waar nodig. Voor vo-leerlingen met een verhoogd uitvalrisico bij de overstap naar een vervolgopleiding is er een extra begeleidingsmogelijkheid met de inzet van zogenaamde Overstapcoaches. Deze coaches bieden aanvullende begeleiding, zowel op school als daarbuiten. Ook in periodes dat de school niet bereikbaar is, zoals tijdens schoolvakanties. In 2023 zijn de coachingstrajecten uitgevoerd conform planning. Daarnaast is er in 2023 gestart met een extra, meer intensievere begeleidingsmogelijkheid voor leerlingen uit het vso en OPDC. Ook deze coachingstrajecten zijn uitgevoerd conform planning.

Oriëntatie module mbo

Een studie kiezen is voor veel jongeren een ingewikkeld proces. Met het mbo-talentprogramma helpen we leerlingen om een gemotiveerde studiekeuze te maken, zodat schooluitval wordt voorkomen. Meer specifiek bieden we havisten een extra mogelijkheid om zich te oriënteren op een mbo-opleiding en een bewuste keuze in hun loopbaan te maken. Havisten ontdekken hun eigen wensen en behoeften, oriënteren zich op de mogelijkheden in het mbo en worden begeleid bij het maken van een studiekeuze. In 2023 is het mbo-talentprogramma uitgevoerd conform planning.

Financiële verantwoording

De tabel volgt hierna. Ten aanzien van de 'overstap' (incl. pilot extra inzet vso/opdc) is het resultaat lager dan de verwachte kosten. Deze onderrealisatie komt voort uit veranderingen in de facturatie van de kosten voor de digitale infrastructuur. Het restbudget van € 9.086 wordt doorgeschoven naar 2024. In 2024 zal het resultaat op de Overstap conform de totale verwachte kosten zijn.

Bij de 'oriëntatie module mbo' zijn meer kosten gemaakt dan begroot. Deze overrealisatie vloeit voort uit de extra personele inzet die nodig was voor de intake, het organiseren van bedrijfsbezoeken en het kunnen leveren van maatwerk.

De geleerde lessen nemen we mee naar 2024, zodat het resultaat op de Oriëntatie module mbo in 2024 conform de totale verwachte kosten zal zijn.

Beschikking Programmamiddelen VSV Utrecht 2023-2024 dossiernummer 10508906 (2022/3827)				Financiële verantwoording Programmamiddelen VSV 2023-2024 Gemeente Utrecht	
Programma-activiteiten	Toegekend 2023	Toegekend 2024	Totaal toegekend	Kostenrealisatie 2023	Totaal te besteden in 2024
Maatregelen VSV					
Overstap (incl. pilot extra inzet)	€ 413.000	€ 413.000	€ 826.000	€ 403.914	€ 422.086
Oriëntatie module mbo	€ 38.140	€ 49.220	€ 87.360	€ 61.678	€ 25.682
Totaal	€ 451.140	€ 462.220	€ 913.360	€ 465.592	€ 447.768

Sterk Utrechts mbo 2023

De financiële verantwoording van Sterk Utrechts mbo 2023 wordt op de volgende pagina weergegeven.

Project	MBO Actieplan / Sterk Utrechts MBO								
Looptijd	1 september 2021 tm 31 augustus 2023								
Subsidieverstrekker	Gemeente Utrecht								
Begroting	Subsidie	Per partner				Realisatie 2021-2023			Totaal Realisatie
	Totaal	ROC MN	MBO Utrecht	GLU	Nimeto	2021	2022	2023	2021-2023
Ambitielijn 1									
Verbreden en verdiepen campagne	€ 195.000	€ 48.750	€ 48.750	€ 48.750	€ 48.750	€ 0	€ 123.200	€ 0	€ 123.200
Expositie Stadskantoor	€ 5.000	€ 1.250	€ 1.250	€ 1.250	€ 1.250	€ 0	€ 671	€ 0	€ 671
Sub totaal	€ 200.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 0	€ 123.871	€ 0	€ 123.871
Ambitielijn 2									
Bemensen coördinatiepunt, acquisitie mentoren	€ 70.000	€ 17.500	€ 17.500	€ 17.500	€ 17.500	€ 72.375	€ 41.149	€ 36.698	€ 150.221
Netwerkbijeenkomsten	€ 10.000	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 0	€ 0	€ 3.360	€ 3.360
Training mentoren en mentees	€ 15.000	€ 3.750	€ 3.750	€ 3.750	€ 3.750	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Sub totaal	€ 95.000	€ 23.750	€ 23.750	€ 23.750	€ 23.750	€ 72.375	€ 41.149	€ 40.058	€ 153.581
Ambitielijn 4									
Zorg	€ 282.838	€ 170.088	€ 112.750	€ -	€ -	€ 14.280	€ 135.603	€ 21.280	€ 171.163
Afstemmen leereenheden zorgorganisaties	€ 2.000	€ 1.000	€ 1.000	€ -	€ -	€ 0	€ 6.300	€ 0	€ 6.300
Ontwikkeling leereenheden	€ 70.000	€ 26.250	€ 43.750	€ -	€ -	€ 0	€ 21.561	€ 0	€ 21.561
Communicatie aanbod leereenheden	€ 2.000	€ 1.000	€ 1.000	€ -	€ -	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
De Aanpakkers; projectleider	€ 25.000	€ -	€ 25.000	€ -	€ -	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
De Aanpakkers; projectgroep	€ 20.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ 2.800	€ 21.280	€ 21.280	€ 45.360
Organisatie werkveldsessies instroom niveau 3	€ 4.000	€ 2.000	€ 2.000	€ -	€ -	€ 0	€ 3.500	€ 0	€ 3.500
Middelen uitvoering Instroom niveau 3	€ 51.698	€ 41.698	€ 10.000	€ -	€ -	€ 0	€ 3.082	€ 0	€ 3.082
Begeleiding studenten niveau 4 tbv instroom niveau 3	€ 20.000	€ 10.000	€ 10.000	€ -	€ -	€ 0	€ 3.370	€ 0	€ 3.370
Werving samenwerkende zorgorganisaties werkplekken	€ 88.140	€ 88.140	€ -	€ -	€ -	€ 11.480	€ 76.510	€ 0	€ 87.990
ICT	€ 137.475	€ 27.513	€ 24.850	€ 57.600	€ 27.513	€ 16.400	€ 36.188	€ 0	€ 52.588
Onderzoek BIT Academy; inkoop	€ 6.050	€ 1.513	€ 1.513	€ 1.513	€ 1.513	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Onderzoek BIT Academy; onderwijsontwikkelaars	€ 14.000	€ 3.500	€ 3.500	€ 3.500	€ 3.500	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Arbeidsmarktanalyse mkb	€ 10.000	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 0	€ 1.500	€ 0	€ 1.500

Ontwikkelen modules	€ 107.425	€ 20.000	€ 17.338	€ 50.088	€ 20.000	€ 16.400	€ 34.688	€ 0	€ 51.088
ICT & Bouw / Techniek / Creatieve industrie	€ 59.600	€ 14.900	€ 14.900	€ 14.900	€ 14.900	€ 0	€ 6.347	€ 24.056	€ 30.403
Werving uitvoerende partij challenges	€ 2.000	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Formuleren opdrachten	€ 12.600	€ 3.150	€ 3.150	€ 3.150	€ 3.150	€ 0	€ 2.800	€ 0	€ 2.800
Uitvoering 3 challenges	€ 45.000	€ 11.250	€ 11.250	€ 11.250	€ 11.250	€ 0	€ 3.547	€ 24.056	€ 27.603
Bouw / Techniek	€ 62.088	€ 1.000	€ 51.000	€ -	€ 10.088	€ 5.364	€ 11.920	€ 16.511	€ 33.795
Jaarlijkse conferentie	€ 3.000	€ 1.000	€ 1.000	€ -	€ 1.000	€ 0	€ 500	€ 0	€ 500
Smart goed adviseur	€ 9.088	€ -	€ -	€ -	€ 9.088	€ 5.364	€ 11.420	€ 16.511	€ 33.295
BDF leerlijn en gepersonaliseerd leren	€ 50.000	€ -	€ 50.000	€ -	€ -	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Creatieve industrie	€ 58.000	€ 11.500	€ 11.500	€ 22.500	€ 12.500	€ 12.475	€ 48.920	€ 23.115	€ 84.510
Onderzoek skills	€ 10.000	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 5.475	€ 11.435	€ 0	€ 16.910
Onderwijsontwikkeling	€ 25.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 10.000	€ 5.000	€ 7.000	€ 6.125	€ 7.840	€ 20.965
Begeleiding naar veranderende arbeidsmarkt	€ 23.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 10.000	€ 5.000	€ 0	€ 31.360	€ 15.275	€ 46.635
Sub totaal	€ 600.000	€ 225.000	€ 215.000	€ 95.000	€ 65.000	€ 48.519	€ 238.978	€ 84.962	€ 372.459
Totaal	€ 895.000	€ 298.750	€ 288.750	€ 168.750	€ 138.750	€ 120.894	€ 403.998	€ 125.019	€ 649.911

Eindrapportage MBO Uitvoeringsagenda – december 2023

Deze eindrapportage betreft de activiteiten die zijn uitgevoerd binnen de vier ambities in de MBO Uitvoeringsagenda. De MBO Uitvoeringsagenda is formeel afgelopen op 31 augustus 2023. De basis voor deze eindrapportage is de voortgangsrapportage uit februari 2023. Die versie is aangevuld met additionele activiteiten.

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

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

Deze ambities hebben er mede voor gezorgd dat er een goede samenwerking is ontstaan tussen de vier Utrechtse mbo-instellingen onderling, maar ook tussen het mbo en de gemeente. Het MBO Uitvoeringsplan is hier een accelerator gebleken. Deze samenwerking heeft er toe geleid dat Utrecht op de kaart is gezet als voorloper op een gelijkwaardige positie voor mbo-, hbo- en wo-studenten. Zo was Utrecht de eerste stad met een introductieweek waar mbo-studenten aan kunnen deelnemen, een eigen studentenvereniging en is Utrecht de stad die de termen 'hoog- en laagopgeleid' uitgebannen heeft. Daarnaast heeft het Uitvoeringsplan ook de mbo-instellingen in staat gesteld te werken aan gelijke kansen in het onderwijs, het tegengaan van stagediscriminatie en een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Een sprekend voorbeeld van dat laatste, maar van ook de samenwerking tussen de mbo's, is de eendaagse ICT challenge. Die challenge had tot doel om als mbo-instellingen sámen te zorgen voor positieve beeldvorming bij bedrijven. Positieve beeldvorming over de waarde van mbo-studenten in de ICT.

De opgebouwde samenwerking en positie van het mbo krijgen verder invulling met de nieuwe MBO Uitvoeringsagenda 2023-2026.

Een uitgebreide rapportage op ambitiesniveau is reeds verzonden naar de Gemeente Utrecht, inclusief de bijlagen Eindrapportage en Onderzoeksrapport Mentoring Utrecht.

Utrecht Leert Aanpak Lerarentekort 2023

De financiële verantwoording van Utrecht Leert Aanpak Lerarentekort 2022-2023 wordt weergegeven op de volgende pagina.

Financiële verantwoording Utrecht Leert Aanpak Lerarentekort 2022-2023

Begroting			Realisatie	Vershil
Activiteit	Prijs x Aantal	Totaal bedrag	Totaal bedrag	Begroting/ Realisatie
Kosten plan ROCMN				
Uitbreiding rol projectleider voor uitvoering van dit plan 5 uur per week	€75x5x52	19.500	31.800	-12.300
1. Ondersteuning startende docenten			28.814	
Aanscherpen inductie-programma	€75x15 uur	1.125		
Meer maatwerk bieden op locatie	€75x4x52	15.600		
Beeldcoaching	€75x2x52	7.800	450	
<i>Totaal 1. Ondersteuning startende docenten</i>		<i>24.525</i>	<i>29.264</i>	<i>-4.739</i>
2. Trainingen/workshops zij-instromers voor het PDG- traject A 1x 5 dagen a 3 uur (plus hetzelfde aantal uur voor evaluaties, voor- en nabereiding)	€75 x 30 uur	2.250		2.250
3. Uitbreiding en verdere ontwikkeling online trainingen voor dio's, starters en zij-instromers	€75 x 25 uur	3.750		3.750
4. Vergroten passende begeleidingsactiviteiten	€75 x 25 uur	3.750	17.082	-13.332
5. Inductieprogramma voor zij-instromers			4.499	
Onderzoek, ontwikkeling, uitvoering, lesbezoeken, evaluatie, deelname beeldcoachingstrajecten	€75x4x52	15.600		
Beeldcoaching (2 u per week)	€75x2x52	7.800		
<i>Totaal 5. Inductieprogramma voor zij-instromers</i>		<i>23.400</i>	<i>4.499</i>	<i>18.901</i>
6. Verbreding en ontwikkeling rol 8 huidige schoolopleiders, matching werkbegeleiders, uitbreiding groep werkbegeleiders, aanpassen inwerkprogramma's, lesbezoeken, bijdrage aan nieuwe activiteiten 2 uur per week	€75x 8x2x52	62.400	45.300	17.100
7. Wervingsactiviteiten dio's, zij-instromers en hybride docenten (vooral gericht op tekortvakken)	€ 3.905,-	3.905	5.175	-1.270
Activiteiten boeien en binden zij-instromers en hybride docenten, netwerk jong ROCMN erbij betrekken (beter/aantrekkelijker vormgeven), pool breed inzetbaar dio-talent.	€ 6.000,-	6.000	18.236	-12.236
Hybride traject in samenwerking met HU (uitgaande van 10 deelnemers) (Alle MBO's in omgeving Utrecht mogen hierbij aansluiten)	Deelnemerskosten €130 (p. uur HU) x104 uur =	13.520	28.207	-14.687
Totale kosten waarvoor subsidie wordt aangevraagd:		€ 163.000	€ 179.563	-€ 16.563

De eigen investering van ROCMN betreft een deel van de uren voor projectleider en schoolopleiders, organisatie en ontwikkeling van activiteiten, etc.				
Deel uren voorbereiding/uitwerking gezamenlijke activiteiten projectleider 4 uur	75x4 x52	15.600	15.600	0
Deel uren verbreden rol schoolopleiders 1 uur per week	€75x1x 8x52	31.200	60.912	-29.712
1 training voor de zij-instromer voor het PDG-traject	€75x30 uur	2.250	-	2.250
Maatwerk bieden op diverse locaties en aanscherpen inductie	€75x8x52	31.200	31.200	0
Verdere ontwikkeling online trainingen	€75x25 uur	1.875	-	1.875
Vergroten passende begeleidingsactiviteiten	€75x25 uur	1.875	-	1.875
Activiteiten zij-instromers, dio's, startende docenten	€5000,-	5.000	-	5.000
Beeldcoachingstrajecten pdg'ers en Starters		11.700	-	11.700
Wervingsactiviteiten	€ 5.000,-	5.000	-	5.000
Eigen investering ROCMN		€ 105.700	€ 107.712	-€ 2.012
Gevraagd subsidiebedrag		€ 163.000	€ 179.563	-€ 16.563
Totale kosten		€ 268.700	€ 287.274	-€ 18.574

min/ te kort subsidie

De subsidie genaamd 'Utrecht Leert' is toegekend vanaf eind december 2022 tot en met eind december 2023 voor activiteiten rond meer goede leraren en toekomstbestendig onderwijs.

Conform afspraak is de uitbreiding van de rol van schoolopleider gecontinueerd en zijn er diverse activiteiten georganiseerd, uitgebreid en verbeterd. Deze activiteiten zijn met name gericht op de PDG-begeleiding en de startende docenten. Zo hebben veel startende collega's en zij-instromers een (introductie) beeldcoachingstraject gevolgd en hebben we voor de derde keer op rij een training voor de hybride professional kunnen organiseren. Ook hebben we voor het tweede jaar op rij het voortraject voor de zij-instromer geoptimaliseerd en dit traject konden we meerdere keren gedurende het schooljaar aanbieden.

Daarnaast zijn we een pilot gestart met leerteams op locatie voor startende docenten en hebben we diverse activiteiten en trainingen verzorgd met zowel interne- als externe expertise. De toegekende subsidie is -met al het voorgaande- volledig en nuttig besteed.



Jaarrekening: Geconsolideerde balans

Geconsolideerde balans per 31 december 2023 (na resultaatbestemming)

ACTIVA		X € 1.000			
	Ref.	31/12/2023		31/12/2022	
Vaste Activa		€	€	€	€
Immateriele vaste activa	5.1	0		0	
Materiële vaste activa	5.2	90.933		87.423	
Totaal vaste activa		90.933		87.423	
Vlottende activa					
Vorderingen	6	7.014		6.559	
Liquide middelen	7	100.474		86.895	
Totaal vlottende activa		107.488		93.454	
Totaal activa		198.421		180.877	

PASSIVA		X € 1.000			
	Ref.	31/12/2023		31/12/2022	
		€	€	€	€
Groepsvermogen	8	129.703		112.122	
Voorzeningen	9	10.515		10.040	
Langlopende schulden	10	23.864		25.921	
Kortlopende schulden en overlopende passiva	11	34.339		32.794	
Totaal passiva		198.421		180.877	

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023
X € 1.000

	Ref.	2023 €	Begroting 2023 €	2022 €
Baten				
Rijksbijdragen OCW	14.1	192.424	173.574	177.730
Overige overheidsbijdragen en - subsidies	14.2	2.839	2.366	2.204
Cursus- en examengelden	14.3	3.405	3.695	2.981
Werk in opdracht van derden	14.4	2.396	2.947	2.366
Overige baten	14.5	5.249	2.201	6.417
Totaal Baten		206.313	184.783	191.698
Lasten				
Personele lasten	14.6	145.967	141.539	144.601
Afschrijvingen	14.7	9.345	10.272	9.376
Huisvestingslasten	14.8	13.497	13.248	11.055
Overige instellingslasten	14.9	22.623	21.789	20.083
Totaal Lasten		191.432	186.848	185.115
Saldo baten en lasten		14.881	-2.065	6.583
Saldo financiële baten en lasten	14.10	2.701	-435	-30
Resultaat		17.582	-2.500	6.553

**GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER
2023**
**X €
1.000**

	<i>Ref.</i>	2023	2022
		€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Resultaat (saldo baten en lasten excl. verkoop)		14.881	5.138
Verkoop resultaat			1.445
<i>Aanpassingen voor:</i>			
Afschrijvingen	<i>5.1 en 5.2</i>	9.345	9.376
Mutaties voorzieningen	<i>9</i>	475	1.104
		9.820	10.480
Verandering in vlottende middelen:			
Vorderingen	<i>6</i>	-455	-9.143
Schulden	<i>11</i>	1.545	1.548
		1.090	-7.595
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		25.791	9.468
Financiële baten	<i>14.10</i>	3.113	470
Financiële lasten	<i>14.10</i>	412	500
		2.701	-30
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		28.492	9.438
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investeringen materiële vaste activa	<i>5.2</i>	-12.858	-5.761
Desinvesteringen materiële vaste activa	<i>5.2</i>	3	214
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-12.855	-5.547
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Oprname langlopende lening	<i>10</i>	0	0
Overige langlopende schulden		192	-206
Aflossing langlopende schulden		-2.250	-2.250
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-2.058	-2.456
Totale kasstroom		13.579	1.435

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

		2023	2022
		€	€
Stand per 1 januari	<i>7</i>	86.895	85.460
Mutatie boekjaar	<i>7</i>	13.579	1.435
Stand per 31 december		100.474	86.895

1. Toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten (algemene toelichting)

1.1 Activiteiten

De activiteiten van Stichting ROC Midden Nederland, statutair gevestigd te Utrecht, en haar groepsmaatschappijen bestaan voornamelijk uit dienstverlening op het gebied van Beroepsonderwijs (MBO) en volwassenenonderwijs. Voor gegevens over de rechtspersoon verwijzen wij naar paragraaf jaarrekening nr. 20.

1.2 Rapporteringsvaluta

De jaarrekening is opgesteld in duizenden euro's (x € 1.000), tenzij uitdrukkelijk anders vermeld. De rapporteringsvaluta kan worden afgeweken en wordt het specifiek vermeld.

1.3 Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening van Stichting ROC Midden Nederland zijn de financiële gegevens verwerkt van de tot de groep behorende maatschappijen en andere rechtspersonen waarop een overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend of waarover de centrale leiding wordt gevoerd. De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling van Stichting ROC Midden Nederland.

De financiële gegevens van de groepsmaatschappijen en de andere in de consolidatie betrokken rechtspersonen en vennootschappen zijn volledig in de geconsolideerde jaarrekening opgenomen onder eliminatie van de onderlinge verhoudingen en transacties. Belangen van derden in het vermogen en in het resultaat van groepsmaatschappijen zijn afzonderlijk in de geconsolideerde jaarrekening tot uitdrukking gebracht.

De in de consolidatie begrepen groepsmaatschappijen zijn:

- Stichting ROC Midden Nederland, Utrecht (100%)
- Stichting Van Beuningenfonds, Utrecht (100%)

1.4 Verbonden partijen

Alle groepsmaatschappijen, zoals opgenomen in paragraaf consolidatie, worden aangemerkt als verbonden partij.

1.5 Continuïteit

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

1.6 Algemene grondslagen voor opstelling van de (geconsolideerde) jaarrekening

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld conform de richtlijnen van de 'Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs' en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is Richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften opgenomen.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

In de balans, de staat van baten en lasten, en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

1.7 Financiële instrumenten en risico's

ROC Midden Nederland maakt gebruik van een derivaat (een renteswap) om het variabele renterisico af te dekken van een lening die is afgesloten bij het Ministerie van Financiën. Voor de verwerking, waardering en resultaatbepaling past ROC Midden Nederland met betrekking tot dit derivaat in boekjaar 2023 de reële waarde toe.

De belangrijkste financiële risico's waaraan ROC Midden Nederland onderhevig is, zijn het renterisico, het liquiditeitsrisico en het kredietrisico. ROC Midden Nederland is werkzaam in Nederland en loopt derhalve geen valutarisico.

De instelling maakt gebruik van financiële derivaten om de financiële risico's die verbonden zijn aan bedrijfsactiviteiten te beheersen en neemt met financiële derivaten geen speculatieve posities in.

Renterisico

ROC Midden Nederland loopt renterisico over rentedragende langlopende schulden. Met betrekking tot bepaalde variabel rentende schulden heeft ROC Midden Nederland een renteswap afgesloten zodat er variabele rente wordt ontvangen en vaste rente wordt betaald.

Bij het ministerie van Financiën loopt sinds 1-10-2009 een lening van € 15 miljoen tegen 3-maands euribor + 0,1%. Op deze lening loopt ROC Midden Nederland renterisico. ROC Midden Nederland is gelijk met de eerder genoemde lening een renteswap aangegaan. De looptijd van de swap eindigt op 1 januari 2024. Door de afgesloten renteswap zijn de effectieve rentekosten voor de lening 6,05 %. De marktwaarde van de renteswap bedraagt per 31-12-2023 circa € 4.766,- negatief. Deze marktwaarde bevindt zich ruim binnen het met de bank afgesproken bedrag van € 3,78 miljoen, waarboven mogelijk extra zekerheden vereist zijn.

Renterisico renteswap

ROC Midden Nederland heeft het renterisico op de afgesloten lening bij het Ministerie van Financiën met variabele rente volledig afgedekt. Daartoe is een renteswap afgesloten waarbij de variabele rente geruild wordt voor een vaste rentecoupon. De afdekking van het renterisico was hierdoor volledig effectief.

In verband met het van kracht worden van de nieuwe Comptabiliteitswet 2016 met ingang van 01-01-2018, zijn per die datum de voorwaarden van de lening op twee punten door het Ministerie van Financiën gewijzigd. Door deze wijziging loopt ROC Midden Nederland renterisico in verband met:

1. De variabele rentebetalingen over de lening op basis van drie maands Euribor is vervangen door een drie maands DTC (Dutch Treasury Certificate).
2. Het toepassen van een zogenaamde rentefloor. Indien de variabele rente negatief is, wordt deze niet vergoed door het ministerie, terwijl deze wel betaald moet worden over de renteswap.

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

Liquiditeitsrisico en kasstroomrisico

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

Kredietrisico

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

2. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

2.1 Immateriële vaste activa

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

2.2 Materiële vaste activa

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

De kosten van groot onderhoud worden volgens de componentenmethode geactiveerd.

2.3 Bijzondere waardevermindering

Op iedere balansdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld.

Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. In 2023 is geen sprake van bijzondere waardeverminderingen.

2.4 Afschrijvingstermijnen

De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

Gebouwen	15, 20, 30 en 40 jaar
Verbouwingen	5, 10, 15, 25, 30 en 40 jaar
Terreinen	geen afschrijving
Apparatuur	5 jaar
Inventaris	5, 10 en 20 jaar
ICT apparatuur	4 en 5 jaar

2.5 Vorderingen

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

2.6 Liquide middelen

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

2.7 Groepsvermogen

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

Eigen Vermogen segmentatie

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

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

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

2.8 Wettelijke reserve

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

2.9 Voorzieningen

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

2.10 Langlopende schulden

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

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

2.11 Kortlopende schulden en overlopende passiva

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

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

3. Grondslagen voor bepaling van het resultaat

3.1 Algemeen

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

3.2 Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen

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

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

Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Verlenen van diensten

Baten uit het verlenen van diensten geschieden naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Projectopbrengsten en projectkosten

Voor onderhanden projecten, waarvan het resultaat op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de projectopbrengsten en de projectkosten verwerkt als netto-omzet en kosten in de staat van baten en lasten naar rato van de verrichte prestaties per balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

3.3 Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen:

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenen

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 110% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Het vernieuwde pensioenstelsel

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

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

Hoe ziet het vernieuwde pensioenstelsel er straks uit?

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

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

Beleidsdekkingsgraad

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht om financiële buffers te hebben: extra geld voor tijden dat het financieel slechter gaat. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste 12 actuele dekkingsgraden. Doordat het een gemiddelde is, stijgt en daalt deze dekkingsgraad niet zo snel van maand tot maand als de actuele dekkingsgraad. Deze dekkingsgraad geeft daardoor een stabiel beeld van onze financiële situatie. De beleidsdekkingsgraad wordt daarom gebruikt bij besluiten over onder meer waardeoverdracht en het verhogen van de pensioenen (indexatie).

De pensioenregels schrijven voor dat hun beleidsdekkingsgraad 126%, (afhankelijk van de rente en beleggingsmix kan deze grens verschuiven) moet zijn. Dan hebben ze voldoende financiële buffers. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen.

Is ABP beleidsdekkingsgraad lager dan de vereiste dekkingsgraad van 126%, dan moeten ze een herstelplan opstellen om binnen 10 jaar weer een dekkingsgraad van minimaal 126% te hebben. Als dit volgens de voorgeschreven rekenregels niet in 10 jaar lukt, dan moeten ze de pensioenaanspraken verlagen.

Is de beleidsdekkingsgraad zes jaareindes achter elkaar lager dan de minimaal vereiste dekkingsgraad van 104,2% en ligt de actuele dekkingsgraad op het laatste meetmoment ook onder 104,2%? Dan moet ABP ook de pensioenen verlagen. Een eventuele verlaging mag over een aantal jaren gespreid worden.

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

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

De beleidsdekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31-12-2023 is 110,5%.

3.4 Afschrijvingen op (im)materiële vaste activa

Immateriële vaste activa en materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming lineair afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven.

Boekverliezen bij verkoop van (im)materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige lasten. Boekwinsten worden opgenomen onder overige baten.

3.5 Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op eventueel ontvangen leningen.

3.6 Belastingen

De belasting over het resultaat wordt berekend over het resultaat voor belastingen in de staat van baten en lasten, rekening houdend met beschikbare, fiscaal compensabele verliezen uit voorgaande boekjaren (voor zover niet opgenomen in de latente belastingvorderingen) en vrijgestelde winstbestanddelen en na bijtelling van niet-aftekbare kosten. Tevens wordt rekening gehouden met wijzigingen die optreden in de latente belastingvorderingen en latente belastingschulden uit hoofde van wijzigingen in het te hanteren belastingtarief.

3.7 Buitengewone bedrijfsvoering

Bijzondere posten zijn baten of lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die behoren tot het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening, maar die omwille van de vergelijkbaarheid apart toegelicht worden op grond van de aard, omvang of het incidentele karakter van de post.

4. Grondslagen voor opstelling van het geconsolideerd kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

5. Toelichting op de geconsolideerde balans

5.1 Immateriële vaste activa

Vanaf boekjaar 2020 is geen investering in Immateriële vaste activa gedaan.

5.2 Materiële vaste activa

X € 1.000

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Totaal
	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	151.530	8.251	47.564	207.345
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-81.739	0	-38.183	-119.922
Boekwaarden	69.791	8.251	9.381	87.423
Mutaties				
Investerings	7.691	0	5.167	12.858
Herwaarderingen	0	0	0	0
Desinvesteringen	-3	0	-1	-4
Afschrijvingen	-6.466	0	-2.879	-9.345
Afschrijvingen desinvesteringen	1	0	0	1
Saldo	1.223	0	2.287	3.510
Stand per 31 december 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijzen	159.218	8.251	52.730	220.198
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-88.204	0	-41.061	-129.265
Boekwaarde 31 december 2023	71.014	8.251	11.669	90.933

5.2.1 WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag	Peildatum
WOZ waarde gebouwen en terreinen	€ 86,6 mln.	1
Verzekerde waarde gebouwen en terreinen	€ 242,8 mln.	2023

6. Vlottende activa

X € 1.000

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Vorderingen en overlopende activa				
Deze post is als volgt te specificeren:				
Debiteuren	2.516		1.728	
Deelnemers/cursisten	487		454	
Overige vorderingen	510		743	
Overlopende activa	3.434		3.591	
Vorderingen OC&W	67		43	
Totaal vorderingen en overlopende activa		7.014		6.559

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

6.1 Debiteuren

Debiteuren zakelijk	2.516		1.728	
Totaal debiteuren		2.516		1.728

6.2 Deelnemers/cursisten

Deelnemers/cursisten	487		454	
Totaal deelnemers/cursisten		487		454

6.3 Overige vorderingen

Overige vorderingen	510		743	
Totaal overige vorderingen		510		743

6.4 Overlopende activa

Vooruitbetaalde kosten	2.185		2.620	
Diverse overlopende activa	1.249		971	
Totaal overlopende activa		3.434		3.591

6.5 Vorderingen

Vorderingen OC&W	67		43	
Totaal vorderingen OC&W		67		43

Totaal vorderingen		7.014		6.559
---------------------------	--	--------------	--	--------------

Voorziening voor oninbaarheid

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

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

Stand per 1 januari		85		490
Onttrekking/vrijval		-85		-490
Dotatie		126		85
Stand per 31 december		126		85

7. Liquide middelen

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Banken	100.121		86.542	
Kasmiddelen	1		1	
Spaarrekeningen/deposito's	352		352	
Totaal liquide middelen	100.474		86.895	

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

Per 31 december 2023 bedraagt de rekening courantverhouding Ministerie van Financiën € 99,3 miljoen positief.

8. Groepsvermogen

	Boekwaarde 01-01-2023	Mutaties +/-	Boekwaarde 31-12-2023
	€	€	€
Algemene reserve			
Algemene reserve en resultaatbestemming	111.594	17.577	129.171
Reserve Stichting Van Beuningenfonds	527	5	532
Totaal Algemene reserve	112.121	17.582	129.703
Wettelijke reserve			
Wettelijke reserve immateriële vaste activa	0	0	0
Totaal Wettelijke reserve	0	0	0
Totaal eigen vermogen	112.121	17.582	129.703

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

Aan het einde van 2023 bestaat er een verschil tussen het geconsolideerde eigen vermogen (€ 129.703 miljoen) en het enkelvoudige eigen vermogen (€ 129.171 miljoen) van € 532K. Dit verschil wordt veroorzaakt door het betrekken van Stichting Van Beuningenfonds in de consolidatie.

Naast de kwaliteitsgelden heeft ROC Midden Nederland voor een bedrag van € 6,3 miljoen aan salarismixgelden over de jaren 2016 t/m 2021 verantwoord als nog te besteden geormerkte subsidie. Met opvolging van RJ 140 wordt een stelselwijziging door gevoerd rondom de verwerking van salarismixgelden. Het genoemde bedrag van € 6,3 miljoen wordt rechtstreeks geboekt in het eigenvermogen, per 1 januari 2023.

Aangezien op de enkelvoudige balans van het groepshoofd geen kapitaalbelang in een stichting tot uitdrukking kan worden gebracht, is eliminatie van een zodanig kapitaalbelang tegenover het eigen vermogen van de stichting niet mogelijk.

	X € 1.000
	31/12/2023
Eigen vermogen geconsolideerd	129.703
Verschil (Stichting Van Beuningenfonds)	-532
Eigen vermogen enkelvoudig	129.171
Resultaat geconsolideerd	17.582
Verschil (Stichting Van Beuningenfonds)	-5
Resultaat enkelvoudig	17.577

9. Voorzieningen

Bekijk de tabel op de volgende pagina.

X € 1.000

	Mutaties 2023				Onderverdeling saldo		
	Saldo 31-12-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2023	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 en 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€
Voorziening Jubileumverplichtingen	1.208	122	103	0	1.227	139	1.088
Totaal voorziening uitgestelde personele beloningen	1.208	122	103	0	1.227	139	1.088
Wachtgelden	2.907	872	1.001		2.778	866	1.912
Totaal voorziening wachtgelden	2.907	872	1.001	0	2.778	866	1.912
Voorziening reorganisatie/beeindiging activiteiten	507	69	233	51	292	121	171
Totaal voorziening reorganisatie/beeindiging activiteiten	507	69	233	51	292	121	171
Voorziening langdurig zieken	158	86	0	0	244	244	0
Totaal voorziening langdurig zieken	158	86	0	0	244	244	0
Voorziening duurzame inzetbaarheid	4.414	658			5.072	1.120	3.952
Totaal voorziening duurzame inzetbaarheid	4.414	658	0	0	5.072	1.120	3.952
Voorziening transitievergoeding tijdelijke aanstelling	779	98	0	0	877	869	8
Totaal voorziening transitievergoeding tijdelijke aanstelling	779	98	0	0	877	869	8
Voorzieningen personeel overig	40	0	15	0	25	6	19
Voorziening rentederivaat	27	0	0	27	0	0	0
Totaal overige voorzieningen	67	0	15	27	25	6	19
Totaal voorzieningen	10.040	1.905	1.352	78	10.515	3.365	7.150

Een voorziening van circa € 3,4 miljoen waarvan afwikkeling naar verwachting binnen een jaar zal plaatsvinden, wordt als kortlopende beschouwd en binnen een jaar zal worden afgewikkeld en het gedeelte circa € 7,1 miljoen naar verwachting na meer dan vijf jaar zal worden afgewikkeld.

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

9.1 Voorziening Jubileumrechten

Conform CAO BVE heeft het personeel van ROC Midden Nederland bij 25- en/of 40-jarig ambtelijk dienstverband recht op een jubileumgratificatie. Deze gratificatie is bij 25-jarige diensttijd 50% en bij 40-jarig jubileum 100% van de bezoldiging (per maand inclusief vakantiegeld). De toekomstige gratificatie is aan te merken als een uitgestelde beloning waarvoor conform RJ 271 een voorziening is gevormd.

De gemiddelde (ambtelijke) diensttijd is -gelet op de leeftijdsopbouw- dusdanig dat ROC Midden Nederland de komende periode in toenemende mate met jubileumrechten zal worden geconfronteerd. Bij de berekening is rekening gehouden met de individuele situatie van de personeelsleden en de contante waarde van deze verplichting. Bij de berekening van de contante waarde is gebruik gemaakt van een disconteringsvoet van 2%.

9.2 Voorziening wachtgeld

Met ingang van 1 juli 2005 is de instelling door gewijzigde regelgeving volledig risicodragend voor het wachtgeldrisico. Hiervoor is een voorziening getroffen. De wachtgeldvoorziening is gevormd voor de per balansdatum bestaande (bovenwettelijke) wachtgeldverplichtingen. De totale toekomstige lasten worden voorzien voor de volledige termijn waarop de gerechtigde recht heeft. Deze verplichting is contant gemaakt tegen een disconteringsvoet van 2%.

9.3 Voorziening reorganisatie

In 2012 hebben een aantal ontwikkelingen plaatsgevonden die leiden tot een herijking van de voorziening reorganisatie. Deze ontwikkelingen betreffen de impact op het inpassen van het personeel Participatieopleidingen in het MBO onderwijs en de invoering van maatregelen in het kader van Focus op Vakmanschap.

9.4 Voorziening langdurig zieken

De 'voorziening voor langdurig zieken' is getroffen voor personeelsleden die geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn werkzaamheden te verrichten. De ziekte of arbeidsongeschiktheid zal naar verwachting gedurende het resterende dienstverband niet worden opgeheven. ROC Midden Nederland heeft een verplichting van doorbetalen aan betreffende personeelsleden tot eind diensttijd.

9.5 Voorziening duurzame inzetbaarheid

De 'regeling duurzame inzetbaarheid' is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen om ook op langere termijn het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen en om werk en privé goed te combineren. Eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer staan daarbij voorop. In het onderhandelaarsakkoord CAO MBO 2022-2023 is opgenomen dat per 1 juli 2022 een aanvullende keuzemogelijkheid in werking is getreden voor werknemers vanaf 62 jaar, die geen gebruik maken van de bestaande seniorenregeling. De regeling duurzame inzetbaarheid biedt medewerkers van 62 jaar en ouder de mogelijkheid om verlof te sparen. In de 'regeling jaarverslag onderwijs' is aangegeven dat voor deze gespaarde uren ouderenverlof een voorziening op de balans moet worden ingericht. De kwantitatieve impact daarvan is circa € 0,4 miljoen.

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

In 2023 zijn enkele uitgangspunten en schattingselementen opgenomen die relevant zijn voor de berekeningsmodellen.

Uitgangspunten

- Pensioen leeftijd
- Percentage sociale lasten, werkgegeversbijdragen en pensioenen
- Opbouw voorziening seniorenverlof

Schattingselementen

- Deelnamepercentage
- Gemiddelde uitstroompercentage c.q. gemiddelde duur deelname regeling

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

9.6 Voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband

Sinds juli 2015 is er een nieuwe (wettelijke) regeling voor ondernemers / werkgevers die een werknemer ontslaan. De vergoeding wordt volgens nieuwe regels vastgesteld, de zogenaamde transitievergoeding. Als een werknemer twee jaar of langer een tijdelijk dienstverband heeft dan is de transitievergoeding verschuldigd. De vergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar. De vergoeding lijkt redelijk voorzienbaar en kan bedrijfseconomisch aan het jaar worden toegerekend (mits in dat jaar de werknemer in dienstbetrekking was). Op 1 januari 2020 trad de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. Deze wet brengt wijzigingen in het ontslagrecht aan, waaronder de transitievergoeding. Voor de transitievergoeding heeft ROC Midden Nederland de volgende wijzigingen geaddeerd:

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

9.7 Voorzieningen personeel overig

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

9.8 Voorziening rentederivaat

De voorziening van de renteswap wordt bepaald aan de hand van de berekende marktwaarde van de renteswap. De berekende marktwaarde is bepaald door een onafhankelijke treasury-expert. De marktdata die gebruikt is in de waardering betreft mid close of business data van data provider Bloomberg. De voorziening is gevoelig voor rentedaling in de marktrente. De marktwaarde van de renteswap bedraagt per 31-12-2023 circa € 4.766. Deze voorziening heeft einde looptijd 02-01-2024. Gelet op de lineaire jaarlijkse aflossingen loopt de voorziening eind 2023 af.

10. Langlopende schulden

	Stand per 01-01-2023	Nieuwe financiering	Aflossingen 2023	Stand per 31-12-2023	Resterende looptijd		Rente %
	€	€	€	€	>1jaar	>5jaar	
Kredietinstellingen							
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	1.000	0	1.000	0	0	0	6,05%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	6.336	0	333	6.003	1.332	4.671	2,25%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	6.669	0	333	6.336	1.332	5.004	2,47%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	2.743	0	251	2.492	1.004	1.488	0,9%
Ministerie van Financiën (schatkistbankieren)	9.001	0	333	8.668	1.332	7.336	0,1%
Totaal kredietinstellingen	25.749	0	2.250	23.499	5.000	18.499	

De mutatie 2023 betreft de aflossingsverplichting voor 2024. Dit betreft derhalve de overboeking van het kortlopende deel van de lening naar het kortlopende schulden.

Ministerie van Financiën (rekening-courant)

Bij de Rabobank lopen vanaf 2009 geen financieringsfaciliteiten meer. Sinds die tijd neemt ROC Midden Nederland deel aan geïntegreerd middelenbeheer (zgn. Schatkistbankieren) en heeft het de beschikking over een kredietfaciliteit bij het Ministerie van Financiën ter grootte van 10% van de publieke jaaromzet, waarbij jaarlijks de grootte opnieuw berekend zal worden. Thans bedraagt de faciliteit € 11 miljoen.

Deze faciliteit is gekoppeld aan de rekening-courant die ROC Midden Nederland aanhoudt bij het Ministerie van Financiën. Het renteniveau is Eonia-fixing. De renteconventie is de dagtelling op basis van actual/360. Voor het aanhouden van de rekening-courant worden geen kosten in rekening gebracht. Er zijn geen zekerheden gesteld.

Ministerie van Financiën (lening)

Bij het Ministerie van Financiën loopt vanaf 1-10-2009 een lening (1485) ad. € 15 miljoen tegen 3-maands euribor + 0,1%. Deze lening loopt af op 02-01-2024. Voor afdekking van het renterisico wordt verwezen naar de paragraaf Financiële Instrumenten.

In 2012 is er een nieuwe lening afgesloten met het Ministerie van Financiën ad € 10 miljoen (leningnummer 2084). Deze lening loopt lineair af in 30 jaar. Het rentepercentage is vast en bedraagt jaarlijks 2,25%. Verder is in 2013 is er een derde lening afgesloten met het Ministerie van Financiën ad € 10 miljoen (leningnummer 2211). Deze lening loopt ook lineair af in 30 jaar en de rentekosten bedragen jaarlijks vast 2,47%.

Verder is in 2014 er een vierde lening afgesloten met het Ministerie van Financiën ad € 5 miljoen (leningnummer 2212). Deze lening loopt lineair af in 20 jaar en de rentekosten bedragen vast 0,87%. In 2020 is er een nieuwe lening afgesloten met het Ministerie van Financiën ad € 10 miljoen (leningnummer 3441). Deze lening loopt lineair af in 30 jaar. Het rentepercentage is vast en bedraagt jaarlijks 0,10%.

De gestelde zekerheden bij het Ministerie van Financiën op bovenstaande leningen bestaan uit het registergoed of de registergoederen, zowel tezamen als ieder afzonderlijk, waarop ten behoeve van de Staat hypotheek is verleend, en de goederen die bij de hypotheekakte aan de Staat zijn verpand, voor wat betreft de locatie:

- Disketteweg 10, te Amersfoort;
- Marco Pololaan 2, te Utrecht;
- Vondellaan 174-176, te Utrecht.

Bij de hierboven genoemde locatie is rekening gehouden met een maximale financiering van 95%.

De totale lening in 2023 bedraagt € 25,8 miljoen, waarvan € 2,3 miljoen kortlopend is. Deze wordt verantwoord bij de kortlopende schulden (kredietinstellingen).

10.1 Overige langlopende schulden

Overige langlopende schulden betreft het langlopend deel van de medewerkers met een afvloeiingsregeling. Het kortlopend deel staat onder kortlopende schulden.

X € 1.000

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Overige langlopende schulden	364		173	
Totaal overige langlopende schulden	364		173	
Totaal langlopende schulden	23.863		25.922	

	Stand per	Aflossingen	Mutatie	Stand per	Resterende	
	01-01-2023	2023	2023	31-12-2023	>1	>5
	€	€	€	€	jaar	jaar
Overige langlopende schulden	173	179	370	364	0	364

11. Kortlopende schulden en overlopende passiva

X € 1.000

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Kortlopende schulden en overlopende passiva				
Deze post is als volgt te specificeren:				
Kredietinstellingen	2.250		2.250	
Ministerie van OCW (schuld)	18		74	
Crediteuren	5.050		5.122	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.714		5.377	
Schulden ter zake pensioenen	4		3	
Overige kortlopende schulden	170		0	
Overlopende passiva	21.133		19.968	
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva	34.339		32.794	

De kortlopende schulden hebben allen een resterende looptijd van korter dan een jaar. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Belastingen en premies sociale verzekeringen				
Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	5.693		5.389	
BTW	56		42	
Overige	-35		-54	
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	5.714		5.377	
Overlopende passiva				
Reservering vakantietoeslag	4.332		4.130	
Vakantiedagen	1.335		1.399	
Ministerie van OCW geormerkte bijdragen (G1 en G2B)	4.365		4.358	
Ministerie van OCW niet-geormerkte bijdragen	0		3.129	
Vooruitontvangen leerling gelden	612		762	
Vooruitontvangen contractactiviteiten	0		0	
Vooruitontvangen/overlopende projecten	3.446		1.460	
Overige overlopende passiva	7.043		4.730	
Totaal overlopende passiva	21.133		19.968	
Overige kortlopende schulden				
Overige	170		0	
Totaal overige kortlopende schulden	170		0	

11.1 Kortlopende schulden (OCW)

Dit betreft de aan het Ministerie van OCW terug te betalen subsidies voor Inhaalprogramma Corona, Lerarenbeurs en Zijinstroom zoals opgenomen in de verantwoording subsidies OCW zonder verrekeningsclausule G1.

Bedragen X € 1						31/12/2023
Schuld aan Ministerie van OC&W	Kenmerk					€ €
Flexibel beroepsonderswijs derde leerweg (G2) (2021-2023)	FLEX20021					17.712
Totaal schulden aan Ministerie van OC&W						17.712

11.2 Overlopende passiva Ministerie van OCW

De tabel van overlopende passiva Ministerie van OCW is te zien op de volgende pagina.

Omschrijving	Toewijzing		De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
			Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel uitgevoerd
G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule	Kenmerk	Datum		
Zij instroom 2018	888801-1 & 942082	30-10-18	x	
Zij instroom 2019	962619-1 & 966867-1 & 1001809-1 & 1013525-1	23-10-19		x
Zij instroom 2020	1039043-1 & 1046682-1 & 1078733-1&1085575-1&1102715-1	30-11-20		x
Zij instroom 2021	1122910-1 & 1158945-1& 1160498-1&1164663-1& 1189550-01	19-11-21		x
Zij instroom 2022	100000110-1 & 100000117-1 & 100000163-1& 100000226-1&100000605-1	26-1-2022&7-3-2022 & 3-5-2022 & 27-6-2022&22-11-2022		x
Zij instroom 2023	100004203-1 & 100004254-1 & 100005012-1&100006988-1&10007049-1 & 100008166-1 & 100008881-1 & 100011237-1	6-2-2023&20-2-2023&20-4-2023&22-5-2023&20-7-2023 & 20-10-2023 & 21-11-2023 & 19-12-2023		x
Lerarenbeurs 2021/2022	1166081-1 & 1177524-1& 1321117-1	27-7-2021&23-8-2021& 24-1-202	x	
Lerarenbeurs 2022/2023	1278785-1 & 1279817-1&1281686-1	20-7-2022&17-8-2022&14-9-2022	x	
Lerarenbeurs 2023/2024	1350288-1	22-08-23		x
Instructeursbeurs 2022/2023	100000269-1	01-08-22	x	
Instructeursbeurs 2023/2024	100007767-1	22-08-23		x
Tegemoetk.kosten opleidingscholen 2022-2023	1281717-1	22-11-22	x	
Tegemoetk.kosten opleidingscholen 2023	1352074-1	20-09-23		x
Nazorg mbo 2022 2023 (verlengd met een jaar, zie mail OC&W 23-9-2022)	NMBO22041	28-02-22		x
Nazorg mbo 2022 2024	NMBO23036	28-02-23		x
Salarismix 2018	884242-1	03-01-18	x	
Salarismix 2019	959175-1	03-01-19	x	
Salarismix 2020	1038981-2	15-06-20	x	
Salarismix 2021	119745-2	20-07-21	x	

G1				
-----------	--	--	--	--

Bedragen X € 1

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m vorig boekjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar									
Flexibel beroepsonderswijs derde leerweg (G2) (2020-2022)(verlengd tot 2-12-2023)	FLEX20011	02-12-20	499.050	131.231	0	131.231	0	131.231	0
Flexibel beroepsonderswijs derde leerweg (G2) (2021-2023)	FLEX20021	22-06-21	495.800	365.147	0	365.147	0	347.435	17.712
Totaal G2-A :			994.850	496.378	0	496.378	0	478.666	17.712

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
RIF MBO 2019-2022 RIF20013 Smart Technician	RIF20013	14-10-20	442.100	94.736	164.910	0	141.533	141.533	0
RIF MBO 2019-2022 RIF 20030 Duurzame energie	RIF20030	09-12-20	482.958	322.907	149.136	115.355	90.555	136.368	69.541
RIF MBO 2019-2022 RIF20019 Entree leert op de werkplek	RIF20019	14-10-20	1.506.900	90.555	102.740	741.582	322.907	213.488	851.001
RIF MBO 2019-2022 RIF 20038 Duurzame mobiliteit	RIF20038	09-12-20	758.686	142.254	86.900	273.094	142.254	205.261	210.087
RIF MBO 2019-2022 Make Centre	RIF21007	15-06-21	795.774	149.208	277.754	71.216	168.942	240.158	-
RIF Gezond Stedelijk Leven	RIF22009	08-06-22	722.544	252.890	3.285	249.605	144.509	130.064	264.051
RIF Geodesie en Geo ICT	RIF22005	08-06-22	328.063	114.822	252	114.570	65.613	80.759	99.423
RIF Expertisecentrum ICT	RIF23021	19-10-23	383.907	199.620	273.244	0	95.977	0	95.977
VSV 2020-2024 (verl.progr.contactscholen)	OND/ ODB=2020/3627 M	01-10-20	2.830.788	198.320	130.653	921.646	707.697	618.248	1.011.096
Totaal G2			8.251.720	1.565.311	1.188.873	2.487.069	1.879.987	1.765.878	2.601.175

Bij de subsidieregelingen 'Sp. uitkering contactscholen' (Regionaal aanpak VSV) 2020-2024 wordt een subsidieproject uitgevoerd door een samenwerkingsverband van verschillende organisaties. De organisaties die samenwerken noemen we partner. De penvoerder (ROC Midden Nederland) en de subsidieontvanger (partner) komen eerst overeen dat ROC Midden Nederland de subsidie zal ontvangen en doorbetalen, doorgaans in de samenwerkingsovereenkomst. De subsidieverstrekker betaalt de subsidie daarna op de rekening van Stichting ROC Midden Nederland.

ROC Midden Nederland zou de subsidie volgens afspraak en declaraties aan de partners moeten betalen. De kosten worden via getekende urenstaten en declaraties verantwoord bij ROC Midden Nederland. Na controle worden de kosten aan de partner betaald en geboekt als projectkosten. Er is een voorschot aan A12 (deel VSV Vallei) betaald van € 343.240,-. De totaal werkelijke kosten zijn € 618.248,-. Partnerbetaling € 343.240,- is daardoor nu als "Subsidiabele kosten in verslagjaar" opgevoerd in model G2B bij VSV 2020-2024.

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

Bij het project Flexibel beroepsonderwijs heeft ROC MN de partner NCOI een voorschot van € 178.575,- betaald en bij RIF Entree is een voorschot van € 103.842,- aan de partners betaald.

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

11.2.1 Overige overlopende passiva

	X € 1.000			
	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Overige overlopende passiva				
Nog te ontvangen facturen/afrekeningen	7.032		4.704	
Bindingstoelagen MBO	12		26	
Totaal overige overlopende passiva	7.043		4.730	

De post 'nog te ontvangen facturen/afrekeningen' geeft aan welk bedrag aan facturen zich aan het einde van het verslagjaar nog in de workflow bevond.

12. Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

12.1 Fiscale eenheid

Alle entiteiten betrokken in de fiscale eenheid zijn beëindigd. Vanaf 24 oktober 2020 is er sprake van een zelfstandige btw-plicht van de stichting.

12.2 Bankgaranties

Einde 2023 zijn door de Stichting ROC Midden Nederland bankgaranties verstrekt aan:

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

12.3 (Meerjarige) financiële verplichtingen

De totale verplichtingen aan de contracten binnen een jaar zijn € 7,0 miljoen, daarna heeft € 14,9 miljoen betrekking op financiële verplichting op een looptijd van langer dan een jaar en € 6,5 miljoen een looptijd van langer dan vijf jaar.

	X € 1.000		
	< 1 jaar	> 1 jaar	Resterende looptijd >5 jaar
Huur	3.922	11.789	6.088
Collectieve Inkoopcontracten	2.909	3.405	0
Operationele leasing	35	19	0
Erfpacht KPE	64	0	0
Totaal	6.930	15.213	6.088

Huur Contracten

Locatie/adressen	Postcode	Plaats	BVO m2	Eigenaar	Einddatum
Bisschopsweg 167	BSW167	3817 BT Amersfoort	1.434	NV Sport, Recr. en Onderwijsvoorz. (SRO)	onbepaalde tijd *
Moldaudreef 1	MMD001	3562CN Utrecht	177	St. Volte	30-04-33
Disketteweg 2-4	DKW002	3821 AR Amersfoort	5.548	MVGM	t/m 31-7-2027
Herculesplein 285	HCP285	3584 AA Utrecht	3.400	Galgenwaard BV (MEMID)	t/m 31-8-2027
Herculesplein 303	HCP303	3584 AA Utrecht	789	Galgenwaard BV (MEMID)	t/m 31-7-2027
Herculesplein 315	HCP315	3584 AA Utrecht	1.020	Galgenwaard BV (MEMID)	tm 31-07-2027
Harmonielaan 1	HML001	3439 NK Nieuwegein	8.212	Gemeente Nieuwegein	tm 31-07-2026
Leuvenplein 12-13	LVP012	3584 LA Utrecht	120	SSH Utrecht	onbepaalde tijd *
Maatweg 3	MTW003	3813 TZ Amersfoort	2.662	Meander Medisch Centrum	23-01-34
Structuurbaan 6	STB006	3430 DV Nieuwegein	1.950	Innovam Groep	tm 31-08-2028
Structuurbaan 8	STB008	3430 DV Nieuwegein	2.237	Innovam Groep	31-08-28
Structuurbaan 19	STB019	3439 MA Nieuwegein	1.102	Innovam Groep	31-08-28
Schooneggendreef 27	SED027	3562 CP Utrecht	2.444	Ontw comb De Dreef v.o.f.	31-07-32

*** Opzegging per jaar**

Voorwaardelijke verplichting

In het verslagjaar 2016 is het resultaat verkoop van het pand Noordweg verwerkt. Het totale verkoopbedrag is € 2,3 miljoen. Bij een ontheffing/wijziging van het vigerende bestemmingsplan, als voornoemd binnen een tijdsbestek van zes jaar gerekend vanaf datum van de eigendomsoverdracht, wordt de koperprijs met € 300.000,- (kosten koper) verhoogd. Bij een ontheffing/wijziging van het vigerende bestemmingsplan, als voornoemd na een tijdsbestek van zes jaar doch binnen tien jaar gerekend vanaf datum van de eigendomsoverdracht, wordt de koperprijs met € 150.000,- (kosten koper) verhoogd.

Stichting Waarborgfonds MBO

Indien instellingen niet langer aan hun financiële verplichting voor de geborgde leningen kunnen voldoen, kan binnen de daartoe geldende regels het Waarborgfonds worden aangesproken. Mede ter afdekking van dit risico houdt de Stichting Waarborgfonds een risicovermogen aan. Dit vermogen is eind 2022 aangegroeid tot € 19,6 miljoen. De informatie over vermogen 2023 is nog niet beschikbaar. Mocht het eigen vermogen de minimale omvang van € 9,9 miljoen van het waarborgdepot onderschrijven dan hebben de aangesloten instellingen zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

Kredietfaciliteiten

ROC Midden Nederland maakt gebruik van rekening-courant 'Schatkistbankieren' bij het Ministerie van Financiën. Eind 2023 is het saldo op deze rekening-courant faciliteit € 99,4 miljoen positief, tegen eind 2022 € 89,9 miljoen. Eind 2023 doet de Stichting dus geen beroep op de kredietfaciliteit die maximaal € 11 miljoen bedraagt.

13. Overzicht verbonden partijen

Bij ROC Midden Nederland is er een actieve ondersteunende stichting genaamd het Van Beuningenfonds, gevestigd in Utrecht. Het bestuur van de Stichting van Beuningenfonds wordt uitgeoefend door het college van bestuur van Stichting ROC Midden Nederland. De Stichting Van Beuningenfonds heeft als doel de achterstandsdeelnemers van ROC Midden Nederland te ondersteunen.

Bedragen X € 1	
Beslissende zeggenschap	
€	
Naam	Stichting Van Beuningenfonds
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Utrecht
Code Activiteit	Overig
Eigen vermogen 31 december 2023	526.788
Exploitatiesaldo 2023	4.859
Omzet 2023	0
Verklaring art 2:403 BW	Nee
Consolidatie	Ja
Percentage deelneming	100%

14. Toelichting op de geconsolideerde exploitatierekening

14.1 Rijksbijdrage OCW

X € 1.000						
	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
(Normatieve) rijksbijdrage OCW	146.787		130.485		147.918	
Geormerkte subsidies	7.120		1.189		6.945	
Niet geormerkte subsidies	38.517		41.900		22.867	
Totaal OCW		192.424		173.574		177.730

14.2 Overige Overheidsbijdragen en subsidies

X € 1.000

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
Regeling VO-VAVO	2.431		1.800		1.873	
Overige gemeentelijke bijdragen	408		566		331	
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.839		2.366		2.204	

14.3 College, Les - en Examengelden

X € 1.000

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
Totaal college, les- en examengelden	3.405		3.695		2.981	

In de cijfers van de college-, cursus- en examengelden 2023 en 2022 wordt de afrekening van de wettelijk verplicht cursusgeld (WVC) verantwoord.

14.4 Baten werk in opdracht van derden

X € 1.000

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
Contractonderwijs	2.396		2.947		2.366	
Overige	0		0		0	
Totaal baten werk in opdracht van derden	2.396		2.947		2.366	

14.5 Overige baten

X € 1.000

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
Projecten (geen overheidsbijdragen)	2.863		1.412		2.849	
Verhuur onroerend goed	303		390		530	
Detachering personeel	721		235		418	
Overige	803		164		464	
MBO Webshop	559		0		711	
Boekwinst verkoop panden	0		0		1.445	
Totaal overige baten	5.249		2.201		6.417	

Met MBO Webshop (voormalige Studers 2022) is een contract afgesloten voor de aanschaf van leermiddelen MBO voor een geschat bedrag van € 0,6 miljoen (2023). De afrekeningen, inclusief regel betreffende MBO webshop, zijn onder Overige baten opgenomen.

14.6 Personele lasten

X € 1.000

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
Lonen en salarissen	99.471		127.596		96.184	
Sociale lasten	13.607		9		12.828	
Pensioenlasten	13.600		0		15.123	
Totaal lonen en salarissen incl. werkgeverslasten		126.678		127.605		124.135
Mutatie personele voorziening	1.855		1.700		2.630	
Personeel niet in loondienst	13.740		9.020		14.067	
Overige	5.267		3.214		5.405	
Totaal overige personele lasten		20.861		13.934		22.102
Uitkeringen		-1.572		0		-1.636
Totaal personele lasten		145.967		141.539		144.601

14.7 Afschrijvingen

X € 1.000

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
Immateriële vaste activa	0		0		0	
Gebouwen	6.466		7.101		6.270	
Inventaris en apparatuur	2.879		3.171		3.106	
Totaal afschrijvingen		9.345		10.272		9.376

14.8 Huisvestingslasten

X € 1.000

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
Huur	3.329		3.829		3.055	
Dotatie voorzieningen huisvesting	0		0		0	
Klein onderhoud en exploitatie incl. tuinonderhoud	1.538		1.049		1.380	
Energie en water	4.350		3.562		2.022	
Schoonmaakkosten en vuilafvoer	2.225		2.820		2.759	
Belastingen & heffingen	714		840		705	
Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	112		105		263	
Huisvestingsverzekering	198		228		30	
Beveiligingskosten	93		120		92	
Overige huisvestingslasten	939		695		749	
Totaal huisvestingslasten		13.497		13.248		11.055

14.9 Overige instellingslasten

X € 1.000

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
Administratie- en beheerslasten						
Inkoopkosten werk voor derden	3.067		4.991		3.494	
Administratie en beheer ICT-gerelateerd	3.805		4.017		3.446	
Abonnementen en contributies	1.199		788		987	
Reprokosten (incl. huur kopieerapparaten)	621		973		571	
Porto- en telefoonkosten	416		480		399	
Advieskosten	1.400		389		1.017	
Accountantskosten	130		140		120	
Kantoorartikelen	114		173		132	
Administratie en beheer overig	1.030		875		1.041	
Totaal administratie en beheer		11.783		12.826		11.207
Leermiddelen en activiteiten						
Leermiddelen en activiteiten	5.273		3.596		4.602	
Leermiddelen ICT-gerelateerd	340		272		347	
Examenkosten en externe legitimering	1.218		1.226		1.185	
Totaal leermiddelen en activiteiten		6.831		5.094		6.134
Dotatie/vrijval overige voorzieningen		41		53		-406
(incl. dotatie voorz. dubieuze debiteuren)						
Overige						
PR & Marketing	2.435		1.151		1.816	
Restauratieve voorzieningen	1.357		1.443		1.050	
Boekverlies verkoop panden	0		0		0	
Overige	176		1.222		282	
Totaal overige		3.968		3.816		3.148
Totaal overige instellingslasten		22.623		21.789		20.083

14.10 Financiële baten en lasten

X € 1.000

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
Financiële baten	3.113		0		470	
Financiële lasten	412		435		500	
Saldo financiële baten en lasten		2.701		-435		-30

Voor de toelichting op de verschillen tussen de begroting en realisatie verwijzen we naar het bestuursverslag en de betreffende paragrafen in het jaarverslag hoofdstuk 'Bedrijfsvoering en financiën'.

15. Accountantshonoraria

2023			
	Deloitte Accountants B.V.	Overig Deloitte Accountants B.V.	Totaal Deloitte Accountants B.V.
Onderzoek van de jaarrekening	100.000	9.680	109.680
Andere controle opdrachten	0	20.000	20.000
Advies diensten fiscaal terrein	0	0	0
Andere niet-controle diensten	0	0	0
	100.000	29.680	129.680
2023	Overig PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.	Totaal PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.	
Onderzoek van de jaarrekening	0	0	
Andere controle opdrachten	0	0	
Advies diensten fiscaal terrein	33.943	33.943	
Andere niet-controle diensten	0	0	
	33.943	33.943	
2022			
	Deloitte Accountants B.V.	Overig Deloitte Accountants B.V.	Totaal Deloitte Accountants B.V.
Onderzoek van de jaarrekening	108.806	0	108.806
Andere controle opdrachten	0	8.455	8.455
Advies diensten fiscaal terrein	0	0	0
Andere niet-controle diensten	0	0	0
	108.806	8.455	117.261

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de instelling en de in de consolidatie betrokken maatschappijen zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke accountants, toerekenen aan het boekjaar waar de kosten betrekking op hebben, ongeacht of de werkzaamheden door de accountant in het boekjaar zijn verricht, zoals bedoeld in artikel 1 lid 1 Wta (Wet toezicht accountant).

16. Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2023 waren er gemiddeld 1.795 medewerkers en 1.459 FTE. (gemiddeld 2022: 1.494 FTE). Geen van onze medewerkers was werkzaam buiten Nederland.

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

17. Model WNT bezoldiging bestuurders en toezichthouders

17.1 Toelichting bij het samenstellen van de WNT verantwoording

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

Het voor Stichting ROC Midden Nederland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 € 223.000; bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G (18-20 punten), complexiteitspunten per criterium:

- De totale baten uit 2021: 9 punten
- Het aantal studenten op 1 oktober 2021: 4 punten
- Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren: 5 punten

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

Er is in 2023 geen ontslagvergoeding uitgekeerd aan de bestuurders. Onder de WNT worden ontslagvergoedingen apart genormeerd en dit bedrag valt dus niet onder de sectorale norm voor het MBO. Overigens voldoet ook de ontslagvergoeding aan de norm.

17.2 Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Bezoldiging topfunctionarissen 2023	H.J. Spronk	M.A. Labij
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (in FTE)	1	1
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	197.430	186.150
Beloningen betaalbaar op termijn	22.932	22.878
Bezoldiging (subtotaal)	220.362	209.027
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	223.000	223.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	220.362	209.027
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2022 (bedragen x € 1)	H.J. Spronk	M.A. Labij
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (in FTE)	ja	ja
Dienstbetrekking	1	1
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	188.915	174.074
Beloningen betaalbaar op termijn	23.816	23.468
Bezoldiging (subtotaal)	212.731	197.542
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	216.000	216.000
Bezoldiging	212.731	197.542

17.3 Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen X € 1

Gegevens 2023	S.P.M. de Waal	S. Ayranci	A. Brienen	A. El-Khetabi	L.J.F. Guérin	E.H.J. Kok	F.E. van Kommer	M.T. Otto	A.E. Spreen	
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/8	01/09 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/8	01/09 - 31/12	01/01- 31/12	01/01 - 31/08	
Bezoldiging										
Bezoldiging	25.088	16.725	11.150	5.583	16.725	11.150	5.575	16.725	11.150	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	33.450	22.300	14.867	7.433	22.300	14.867	7.433	22.300	14.867	
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	25.088	16.725	11.150	5.583	16.725	11.150	5.575	16.725	11.150	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2022	S.P.M. de Waal	S. Ayranci	A. Brienen	A. El-Khetabi	L.J.F. Guérin	E.H.J. Kok	F.E. van Kommer	C.M.M. Noom	M.T. Otto	A.E. Spreen
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	N.v.t.	01/04-31/12	01/01 - 31/12	N.v.t.	01/01/-28/02	01/04-31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging										
Bezoldiging	24.300	16.200	16.200	N.v.t.	12.150	16.200	N.v.t.	2.613	12.150	16.200
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	32.400	21.600	21.600	N.v.t.	16.200	21.600	N.v.t.	3.600	16.200	21.600
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	24.300	16.200	16.200	N.v.t.	12.150	16.200	N.v.t.	2.613	12.150	16.200

Reden waarom de
overschrijding al dan niet is
toegestaan

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

Toelichting op de vordering
wegens onverschuldigde
betaling

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

N.v.t.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2023 een bezoldiging boven het toepasselijke WNT-maximum hebben ontvangen, of waarvoor in eerdere jaren een vermelding op grond van de WOPT of de WNT heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. Er zijn in 2023 geen ontslaguitkeringen aan topfunctionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd.

18. Resultaatbestemming

	€	X € 1.000
Het College van Bestuur stelt voor het resultaat ad.	17.582	als volgt te bestemmen:
Toevoeging aan reserve van Beuningenfonds	5	
Toevoeging aan de algemene reserve	17.577	
Wettelijke reserve	-2	
Vrijval wettelijke reserve immateriële vaste activa	0	

Dit voorstel is reeds in de jaarrekening verwerkt.

19. Gebeurtenissen na balansdatum

ROC Midden Nederland heeft geen gebeurtenissen die controle-informatie verschaffen over omstandigheden die bestonden op de datum van de financiële overzichten en geen gebeurtenissen die controle-informatie verschaffen over omstandigheden die ontstaan zijn na de datum van de financiële overzichten.

20. Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling:	Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Midden Nederland
Adres:	Brandenburchdreef 20
Postadres:	Postbus 3065
Postcode/plaats	3502 GB UTRECHT
Telefoon:	030 7546531
E-mail:	info@rocmn.nl
Internetsite:	http://www.rocmn.nl
Bestuursnummer:	40597
Brinnummer:	25 LH
KvK-nummer:	41186931
Onafhankelijke accountant:	Deloitte Accountants B.V.
Contactpersoon:	de heer M.Pater

21. Toelichting op de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten

21.1 Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening is opgesteld in x € 1.000.

We lichten die posten toe van de enkelvoudige jaarrekening die afwijken van de geconsolideerde jaarrekening.

21.2 Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Voor de grondslagen van de waardering van activa en passiva en voor de bepaling van het resultaat wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten, voor zover hierna niet anders wordt vermeld. De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling voor de enkelvoudige jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening zijn gelijk.

21.3 Financiële vaste activa

Er is geen financiële vaste activa in 2023.

22. Toelichting op de onderscheiden posten van de enkelvoudige jaarrekening

22.1 Vlottende activa

X € 1.000

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Vorderingen en overlopende activa				
Debiteuren	2.516		1.727	
Ministerie van OCW	67		43	
Deelnemers/cursisten	487		454	
Overige vorderingen	510		743	
Verbonden partijen	0		0	
Overlopende activa	3.432		3.592	
Totaal vorderingen overlopende activa		7.012		6.559

Deze post is als volgt te specificeren:

Debiteuren				
Debiteuren zakelijk	2.516		1.727	
Debiteuren gemeenten	0		0	
Totaal debiteuren		2.516		1.727
Totaal deelnemers/cursisten		487		454
Totaal Ministerie van OCW		67		43
Overige vorderingen				
Overige	510		743	
Totaal overige vorderingen		510		743
Overlopende activa				
Vooruit betaalde kosten	2.185		2.620	
Diverse overlopende activa	1.247		972	
Totaal overlopende activa		3.432		3.592

22.2 Liquide middelen

X € 1.000

	31/12/2023	31/12/2022
	€	€
Banken	99.592	86.014
Kasmiddelen	1	1
Spaarrekeningen/deposito's	351	352
Totaal liquide middelen	99.944	86.367

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

22.3 Eigen vermogen

X € 1.000

	Boekwaarde 1-1-2023	Mutaties +/-	Boekwaarde 31-12-2023
	€	€	€
Algemene reserve			
Algemene reserve	111.594	17.577	129.171
Totaal Algemene reserve	111.594	17.577	129.171
Wettelijke reserve			
Wettelijke reserve immateriële vaste activa	0	0	0
Totaal Wettelijke reserve	0	0	0
Totaal eigen vermogen	111.594	17.577	129.171

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

Eind 2023 bestaat er een verschil tussen het geconsolideerde eigen vermogen (€ 129.703 miljoen) en het enkelvoudige eigen vermogen (€ 129.171 miljoen) van € 532. Dit verschil wordt veroorzaakt door het betrekken van Stichting Van Beuningenfonds in de consolidatie.

Aangezien op de enkelvoudige balans van het groepshoofd geen kapitaalbelang in een stichting tot uitdrukking kan worden gebracht, is eliminatie van een zodanig kapitaalbelang tegenover het eigen vermogen van de stichting niet mogelijk.

22.4 Voorzieningen

X € 1.000

	Saldo 31-12-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2023	Onderverdeling saldo	
						Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 en 5 jaar
Voorziening Jubileumverplichtingen	1.208	122	103	0	1.227	139	1.088
Totaal voorziening uitgestelde personele beloningen	1.208	122	103	0	1.227	139	1.088
Wachtgelden	2.907	872	1.001	0	2.778	866	1.912
Totaal voorziening wachtgelden	2.907	872	1.001	0	2.778	866	1.912
Voorziening reorganisatie/ beëindiging activiteiten	507	69	233	51	292	121	171
Totaal voorziening reorganisatie/beëindiging activiteiten	507	69	233	51	292	121	171
Voorziening langdurige zieken	158	86	0	0	244	244	0
Totaal voorziening langdurige zieken	158	86	0	0	244	244	0
Voorziening duurzame inzetbaarheid	4.414	658	0	0	5.072	1.120	3.952
Totaal voorziening duurzame inzetbaarheid	4.414	658	0	0	5.072	1.120	3.952
Voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	779	98	0	0	877	869	8
Totaal voorziening transitievergoeding bij tijdelijk dienstverband	779	98	0	0	877	869	8

Vorzieningen personeel overig	40	0	15	0	25	6	19
Vorziening rentederivaat	27	0	0	27	0	0	0
Totaal overige voorzieningen	67	0	15	27	25	6	19
Totaal voorzieningen passiefzijde balans	10.040	1.905	1.352	78	10.515	3.365	7.150

22.5 Kortlopende schulden en overlopende passiva

X € 1.000

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Kredietinstellingen	2.250		2.250	
Schuld Ministerie van OCW	18		74	
Crediteuren	5.050		5.121	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	5.712		5.377	
Schulden terzake pensioenen	4		3	
Overige kortlopende schulden	170		0	
Overlopende passiva	21.135		19.968	
Totaal kortlopende schulden en overlopende passiva		34.339		32.793

Deze post is als volgt te specificeren:

Belastingen en premies sociale verzekeringen

Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	5.692		5.389	
BTW	55		41	
Overige	-35		-55	
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen		5.712		5.375

Overlopende passiva

Reservering vakantietoeslag	4.332		4.130	
Vakantiedagen	1.335		1.399	
Ministerie van OCW geormerkte bijdragen	4.365		4.358	
Ministerie van OCW niet-geormerkte bijdragen	0		3.129	
Vooruitontvangen leerlinggelden	612		762	
Vooruitontvangen contractactiviteiten	0		0	
Vooruitontvangen/overlopende projecten	3.446		1.460	
Overige overlopende passiva	7.045		4.730	
Totaal overlopende passiva		21.135		19.968

23. Toelichting op de enkelvoudige exploitatierekening

23.1 Baten werk in opdracht van derden

X € 1.000

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Totaal opbrengst werk in opdracht van derden		2.396		2.366

Mede naar aanleiding van aanbevelingen vanuit een algemeen onderzoek door de Rekenkamer en een brief van de toenmalige staatssecretaris Rutte is besloten om met ingang van 2006 de contractomzet te splitsen naar financieringsbron. Dit betekent dat alle crebo of overwegend crebo gefinancierde opbrengst in de Stichting wordt verantwoord. De directe en indirecte kosten van de contractactiviteiten worden naar rato van de omzet toegeedeeld aan de Stichting.

23.2 Overige baten

X € 1.000

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Overige baten				
Projecten (geen overheidsbijdragen)	2.863		2.849	
Verhuur onroerend goed	303		530	
Detachering personeel	721		418	
Restauratieve voorzieningen	0		1	
MBO Webshop	559		711	
Overige	803		1.910	
Totaal overige baten		5.249		6.419

Met MBO Webshop (voormalige Studers 2022) is een contract afgesloten voor de aanschaf van leermiddelen MBO voor een geschat bedrag van € 0,6 miljoen (2023). De afrekeningen, inclusief regel betreffende MBO Webshop, zijn onder 'Overige baten' opgenomen.

23.3 Personele lasten

X € 1.000

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Lonen en salarissen	99.471		96.184	
Sociale lasten	13.607		12.828	
Pensioenlasten	13.600		15.123	
Totaal lonen en salarissen incl. werkgeverslasten		126.678		124.135
Dotatie/vrijval voorziening	1.855		2.630	
Personeel niet in loondienst	13.740		14.067	
Overige	5.266		5.405	
Totaal overige personele lasten		20.861		22.102
Uitkeringen -/-		-1.572		-1.636
Totaal personele lasten		145.967		144.601

23.4 Huisvestingslasten

X € 1.000

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Huur	3329		3055	
Dotatie/ vrijval voorzieningen huisvesting	0		0	
Klein onderhoud en exploitatie, incl. tuinonderhoud	1538		1380	
Energie en water	4350		2022	
Schoonmaakkosten en vuilafvoer	2225		2759	
Huisvestingsverzekering	198		221	
Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	112		73	
Belastingen & heffingen	714		705	
Beveiligingskosten	93		92	
Overige huisvestingslasten	938		749	
Totaal huisvestingslasten		13.497		11.056

23.5 Overige instellingslasten

X € 1.000

	31/12/2023		31/12/2022	
	€	€	€	€
Administratie- en beheerslasten				
Inkoopkosten werk voor derden	3.067		3.494	
Administratie en beheer ICT-gerelateerd	3.805		3.446	
Abonnementen en contributies	1.199		987	
Reprokosten (incl. huur kopieerapparaten)	621		571	
Porto- en telefoonkosten	416		399	
Advieskosten	1.400		1.017	
Accountantskosten	130		120	
Kantoorartikelen	114		132	
Administratie en beheer overig	1.030		1.040	
Totaal administratie en beheer		11.782		11.206
Leermiddelen en activiteiten				
Leermiddelen en activiteiten	5.273		4.602	
Leermiddelen ICT-gerelateerd	340		347	
Examenkosten en externe legitimering	1.217		1.185	
Totaal leermiddelen en activiteiten		6.830		6.134
Dotatie/vrijval overige voorzieningen		42		-406
Overige				
PR & Marketing	2.435		1.816	
Restauratieve voorzieningen	1.357		1.050	
Overige (incl.boekverlies verkoop panden)	176		282	
Totaal overige		3.968		3.148
Totaal overige instellingslasten		22.622		20.082

24. Ondertekening van de jaarrekening

OPMAKEN EN VASTSTELLEN VAN DE JAARREKENING

College van Bestuur:

drs. H.J. (Johan) Spronk (voorzitter)

M.A. (Michel) Labij (lid)

Utrecht, 12-06-2024

GOEDKEUREN VAN DE JAARREKENING

Raad van Toezicht:

Dhr. dr. S.P.M. de Waal

Mevr. S. Ayranci

Drs. A. El-Khetabi

Dhr. drs. M.T. Otto

F.E. van Kommer

Mevr. dr L. Guérin

Utrecht, 12-06-2024

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting ROC Midden Nederland

A. Verklaring over de in het geïntegreerd jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting ROC Midden-Nederland te Utrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting ROC Midden-Nederland op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2023.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2023.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

B. Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Controleaanpak frauderisico's

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening die het gevolg is van fraude. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in Stichting ROC Midden-Nederland en haar omgeving, de componenten van het interne-beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop het college van bestuur inspeelt op frauderisico's en het interne-beheersingssysteem monitort en de wijze waarop de raad van toezicht, toezicht uitoefent, alsmede de uitkomsten daarvan.

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne-beheersingssysteem en in het bijzonder de frauderisicoanalyse geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de gedragscode en de klokkenluidersregeling. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd van interne-beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

Het door ons geïdentificeerde frauderisico en de uitgevoerde specifieke werkzaamheden luiden als volgt:

- Op basis van onze werkzaamheden en het in de controlestandaarden veronderstelde risico, hebben wij het veronderstelde frauderisico geïdentificeerd met betrekking tot het doorbreken van interne-beheersingsmaatregelen door het financieel management, waaronder de leden van het college van bestuur.
- Onze controlewerkzaamheden ten aanzien van het frauderisico zijn gericht op een evaluatie van de opzet en de implementatie van de relevante interne-beheersingsmaatregelen om het risico te beperken.
- Daarnaast hebben wij aanvullende gegevensgerichte werkzaamheden uitgevoerd, waaronder het toetsen van journaalboekingen, de onderbouwing van significante transacties buiten de normale bedrijfsvoering, het beoordelen van schattingen op tendenties (inclusief een retrospectieve beoordeling van significante schattingen uit het vorige boekjaar en de onderbouwing van de tijdens het opstellen van de jaarrekening aangebrachte aanpassingen).
- In onze controle bouwen wij een element in van onvoorspelbaarheid. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.
- Wij hebben kennisgenomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij leden van het college van bestuur en de raad van toezicht.

Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Controle-aanpak continuïteit

Onze verantwoordelijkheden, evenals de verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht, met betrekking tot de continuïteitsveronderstelling wordt beschreven in het hoofdstuk "Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening".

Het college van bestuur heeft de jaarrekening opgesteld onder de veronderstelling dat de continuïteit van de onderwijsinstelling gehandhaafd blijft en dat zij haar activiteiten in de komende 12 maanden na vaststelling van de jaarrekening 2023 zal voortzetten. Wij hebben de beoordeling door het college van bestuur met betrekking tot de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven, geëvalueerd.

Hiertoe hebben wij de volgende werkzaamheden verricht:

- Wij hebben risico-inschattingswerkzaamheden verricht, waarbij wij hebben overwogen of er sprake is van gebeurtenissen of omstandigheden die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben om inlichtingen verzocht bij de concern-controller, de leden van het college van bestuur en de raad van toezicht of zij gebeurtenissen of omstandigheden hebben geïdentificeerd, die afzonderlijk of collectief, gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben geëvalueerd of de beoordeling door het college van bestuur alle relevante informatie bevat, waarvan wij naar aanleiding van de controle kennis hebben verkregen.
- Wij hebben op basis van de jaarrekening 2023 en de meerjarenprognose 2024 tot en met 2028 zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf in het geïntegreerd jaardocument 2023 de ontwikkeling van de kengetallen over 2024 tot en met 2028 beoordeeld in relatie tot de continuïteitsveronderstelling. Daarbij hebben wij de signaleringswaarden die de Inspectie van het Onderwijs hanteert in het kader van haar financieel continuïteitstoezicht in acht genomen.

Op basis van deze procedures hebben we geen rapporteerbare bevindingen met betrekking tot het vermogen van Stichting ROC Midden-Nederland om haar continuïteit te handhaven.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

C. Verklaring over de in het geïntegreerd jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- Het bestuursverslag.
- De overige gegevens.

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

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

D. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1 Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2023.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.

- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Eindhoven, 12 juni 2024

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: I. Wetters MSc RA