



ROC Nijmegen

Ontwikkeling centraal

Bestuursverslag 2016



ROC Nijmegen

Ontwikkeling

centraal

Bestuursverslag 2016

Inhoud

	Leeswijzer	6
	Kerngegevens ROC Nijmegen	7
	Voorwoord college van bestuur	10
	Bericht van de raad van toezicht	11
	Managementsamenvatting	13
	Bestuursverslag	
Hoofdstuk 1	Onze maatschappelijke opdracht	17
	1.1 Missie	18
	1.2 Ambitie	18
Hoofdstuk 2	Onderwijs en opleiding	23
	2.1 Gegevens van studenten en opleidingen	24
	2.2 Instroom reguliere opleidingen BOL en BBL	26
	2.3 Onderwijsresultaat	27
	2.4 Aansluiting hbo	29
	2.5 Ontwikkelingen onderwijs in 2016	30
	2.5.1 Het volgen en voltooien van de juiste opleiding	30
	2.5.2 Verbetering van de onderwijskwaliteit van de opleidingen	39
	2.5.3 Kansrijk opleidingenportfolio	54
	2.5.4 De onderscheidende, toekomstgerichte, lerende organisatie	59
Hoofdstuk 3	HRM	73
	3.1 Inleiding	74
	3.2 Formatie	74
	3.3 Arbeidsvoorwaarden	77
	3.4 HRM-beleid	78
	3.5 Professionalisering	82
Hoofdstuk 4	Bedrijfsvoering	87
	4.1 Ontwikkelingen bedrijfsvoering	88

Hoofdstuk 5		
	Financiële positie	93
	Jaarrekening 2016	
	5.1 Algemeen	94
	5.2 Toelichting jaarrekening	97
	5.3 Geconsolideerde balans per 31 december 2016	100
	5.4 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2016	101
	5.5 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2016	102
	5.6 Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2016	103
	5.6.1 Algemeen	103
	5.6.2 Grondslagen voor de waardering van activa, passiva en de resultaatbepaling	103
	5.6.3 Toelichting op de geconsolideerde balans	110
	5.6.4 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	120
	5.6.5 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten	120
	5.7 Enkelvoudige balans per 31 december 2016	124
	5.8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2016	125
	5.9 Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2016	126
	5.9.1 Algemeen	126
	5.9.2 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling	126
	5.9.3 Toelichting op de enkelvoudige balans	127
	5.9.4 Overzicht verbonden partijen	128
	5.9.5 Honoraria van de onafhankelijke accountant	129
	5.9.6 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen	129
	5.10 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming	131
	Continuïteitsparagraaf	
	5.11 Continuïteitsparagraaf	132
	Overige gegevens	
	5.12 Overige gegevens	140
	5.12.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	140
	5.12.2 Gebeurtenissen na balansdatum	144
	5.12.3 Samenwerkingsverbanden VO/BVE en overige instellingen	144
	5.12.4 Saldobestemming gegarandeerde leningen	144
Bijlagen		147
	I Overzicht kpi's, normen en resultaten	148
	II Opleidingenaanbod studiejaar 2015 – 2016	149
	III Aantal studenten per team	152
	IV Organogram	154
	V Personalia	155
	VI Gegevens over de rechtspersoon	158
	VII Structuur verbonden partijen	159
	VIII Afkortingen	160
	IX Colofon	164

Leeswijzer

In dit Bestuursverslag 'Ontwikkeling centraal' leggen we verantwoording af over kalenderjaar 2016.

In de vijf hoofdstukken van het bestuursverslag kijkt het college van bestuur terug op 2016.

- In hoofdstuk 1, Onze maatschappelijke opdracht, vindt de lezer de visie en ambitie van ROC Nijmegen;
- Hoofdstuk 2, onderwijs en opleiding, gaat in op onze doelstellingen, bijbehorende acties en behaalde resultaten in 2016 op het gebied van onderwijs en begeleiding;
- Hoofdstuk 3, HRM, beschrijft de ontwikkelingen op personeelsgebied en in het bijzonder professionalisering;
- In hoofdstuk 4, Bedrijfsvoering, staat de bedrijfsvoering centraal;
- Hoofdstuk 5, Financiële positie, gaat in op de financiën van ROC Nijmegen.

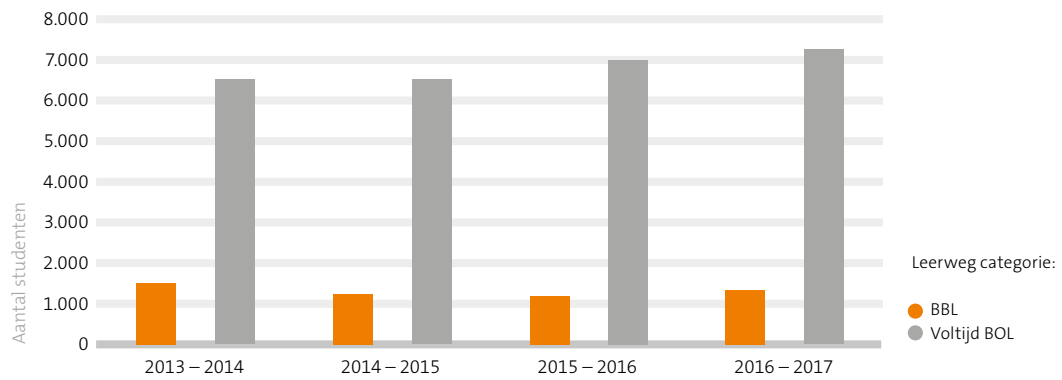
Daarna volgen de bijlagen met ondersteunende gegevens bij de hoofdstukken 1 tot en met 5.

Wie beknopte informatie zoekt kan terecht bij de kerngegevens op de volgende pagina's.

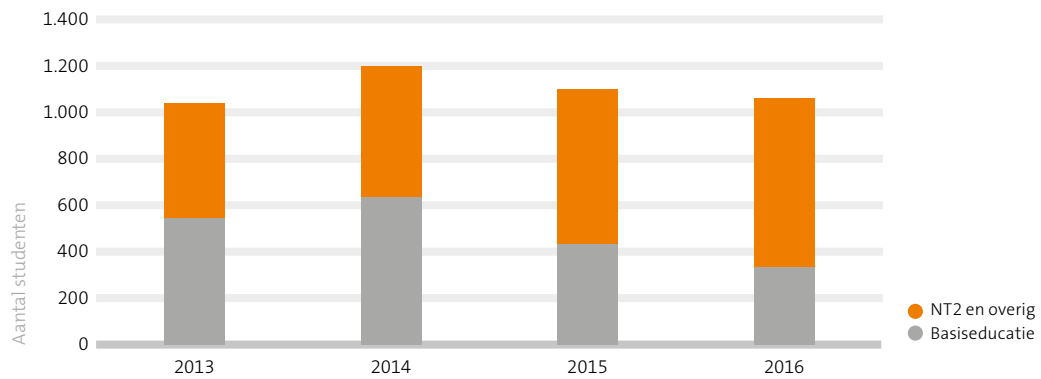
Reacties naar aanleiding van dit jaardocument kunt u kwijt via roc-nijmegen.nl/contact-opnemen.

Kerngegevens ROC Nijmegen

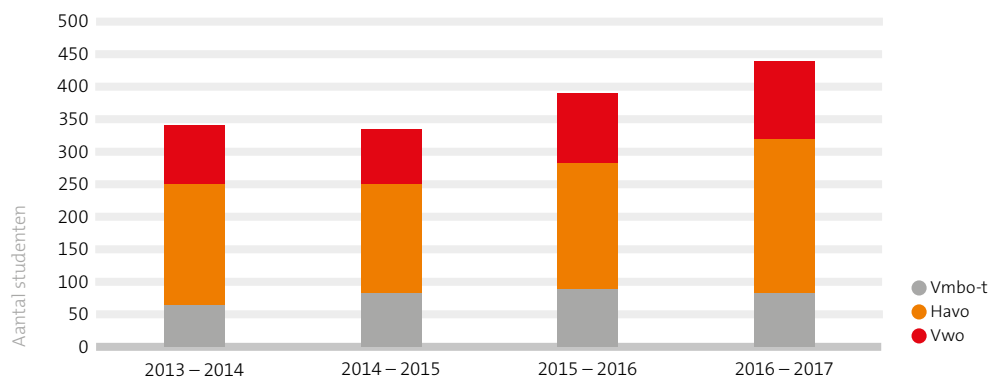
Studenten beroepsonderwijs

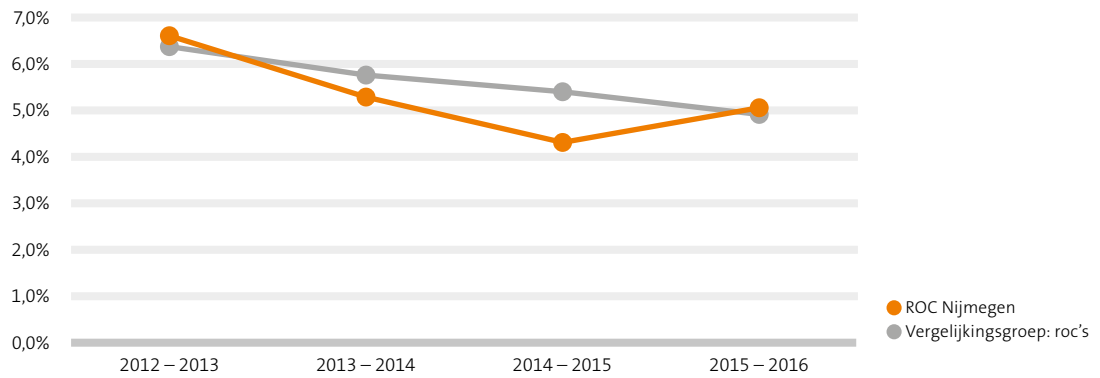
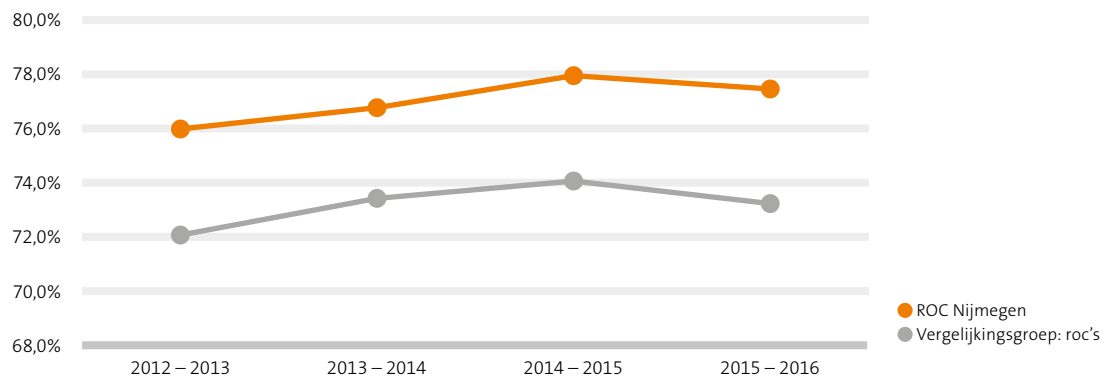
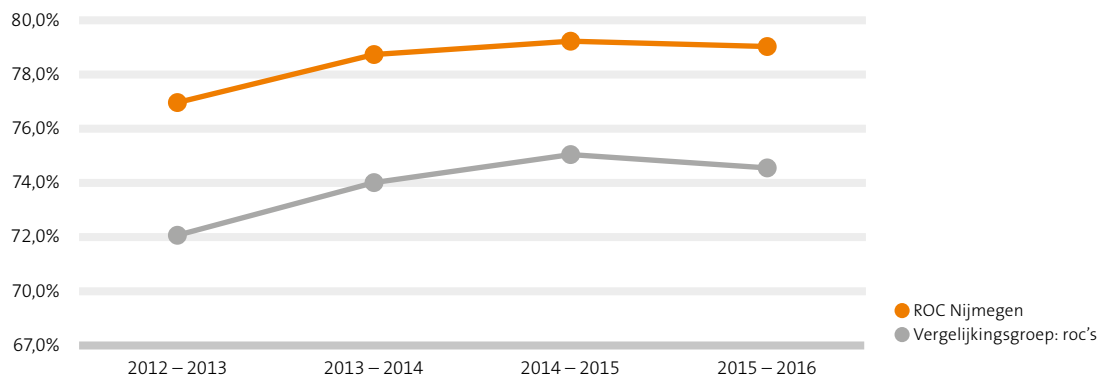


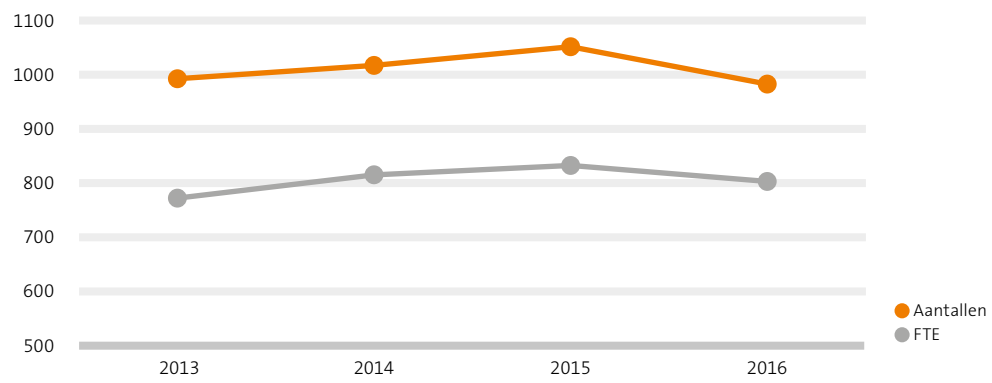
Studenten Educatie



Studenten Vavo



Voortijdig schoolverlaten**Jaarresultaat onderwijs****Diplomaresultaat onderwijs**

Formatie

Voorwoord college van bestuur

Ons roc staat midden in de samenleving. Dit zorgt ervoor dat onze onderwijsinstelling voortdurend met allerlei ontwikkelingen wordt geconfronteerd. Vanuit het bedrijfsleven, waarmee we nauw samenwerken. Want alleen dan kunnen we inspelen op de veranderde arbeidsmarkt. Maar ook vanuit de rijksoverheid, die voor het mbo-onderwijs een belangrijke rol ziet weggelegd als het gaat om leven lang ontwikkelen en gelijke kansen.

Dit vraagt veel van onze medewerkers. Naast het opleiden van onze studenten, hun kerntaak, vragen we ze ook te innoveren. Geen gemakkelijke opdracht. We zijn dan ook zeer trots op onze medewerkers en waarderen de goede samenwerking met de ondernemingsraad en studentenraad.

In 2016 hebben we een nieuwe onderwijsvisie neergezet. Hierin stellen we onder meer dat we onze studenten keuzes en maatwerk bieden. En dat we nieuwe wegen in durven te slaan met ons onderwijs. Een visie waarmee we de lat hoog leggen.

Daar is het nu ook tijd voor. De afgelopen jaren lag de focus op het leggen van een goede basis, de zaak op orde brengen. In 2016 werd hier een schepje bovenop gedaan met de invoering van de verplichte keuzedelen, de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers en een goede kwaliteitsborging. We legden hiermee een vernieuwde basis. Dat deze basis goed is, blijkt uit het positieve oordeel van de onderwijsinspectie (Staat van de instelling) en het feit dat we flink gestegen zijn in de ranking van de landelijke keuzegids. Een groot compliment voor de onderwijsteams. Maar onze ambities reiken verder. We willen ons meer door ontwikkelen. In nauwe samenwerking met bedrijven, instellingen, gemeenten, het voortgezet én het hoger onderwijs.

Met het voortgezet onderwijs, het vmbo in het bijzonder, hebben we in 2016 mooie stappen gezet. Onder de vlag LOB (Loopbaanoriëntatie en begeleiding) werken we aan een betere doorstroom van het vmbo naar het mbo. En aan een betere begeleiding zodat we de student ondersteunen bij het ontwikkelen van loopbaancompetenties en zelfsturend vermogen. Ook werken we voortdurend aan ons opleidingsaanbod, waarbij we inspelen op de vraag van de arbeidsmarkt om flexibele medewerkers. Bij onze nieuwe opleiding Dienstverlening besteden we daarom aandacht aan de ontwikkeling van brede basisvaardigheden.

Zo leiden en begeleiden we onze studenten op tot professionals. Klaar voor een toekomst op de arbeidsmarkt of voor een vervolgstudie. In dit bestuursverslag leest u wat we daar nog meer voor doen.

Namens het college van bestuur,

Drs. J.C.J.M. Berben
Voorzitter CvB

Drs. P.A.A. van Mulkom
Lid CvB, tot september Voorzitter a.i.

Bericht van de raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) is in kalenderjaar 2016 niet van samenstelling veranderd. Wel heeft de raad gedurende het kalenderjaar een trainee in het kader van “Traineeship Aankomend Toezichthouder” begeleid. De trainee heeft deelgenomen aan de reguliere RvT- en aan verschillende commissievergaderingen. De opdracht die zij had meegekregen was: het functioneren van de raad te evalueren aan de hand van eerder geformuleerde (verbeter)doelen.

De raad is in het verslagjaar zes keer bijeengekomen met het college van bestuur en werd daarbij geïnformeerd over relevante ontwikkelingen en aangelegenheden van ROC Nijmegen. Vaste onderwerpen van de vergaderingen waren de managementrapportages met betrekking tot financiën, kwaliteit van het onderwijs, personeel en andere belangrijke aspecten. In de mei vergadering heeft de raad het accountantsrapport en het geïntegreerd jaardocument besproken en de jaarrekening 2015 goedgekeurd. De accountant was bij deze vergadering aanwezig. In de decembervergadering heeft de raad het concernplan en de begroting 2017 besproken en goedgekeurd, eveneens in aanwezigheid van de accountant.

Kwaliteit van het onderwijs is een belangrijk thema voor de raad en daaraan gekoppeld de kwaliteit van alle belangrijke processen in de organisatie. Op het thema kwaliteitsborging heeft de raad zich uitvoerig laten informeren. Belangrijk overleg vond in dit verband een aantal keren plaats in de ‘Commissie Q’. De raad complimenteert de organisatie met het positieve oordeel van de onderwijsinspectie naar aanleiding van de Staat van de Instelling. Andere belangrijke thema’s waaraan de raad aandacht heeft besteed zijn onderwijslogistiek, onderwijsinnovatie, strategisch opleidingsportfolio, ICT-projecten en de relatie vmbo-mbo.

De ‘Audit Commissie’ heeft een aantal keren vergaderd. Hierin komen belangrijke financiële thema’s aan de orde en vindt de voorbereiding plaats voor de reguliere RvT vergadering.

De ‘Remuneratie Commissie’ heeft functioneringsgesprekken gevoerd met het CvB na uitvoerige oriëntatie in de organisatie.

In september 2016 heeft de raad onder voorwaarden goedkeuring gegeven aan het besluit van het college van bestuur om te starten met de revitalisering van de huidige locatie in Boxmeer nadat eerder het besluit was genomen om het nieuwbouwproject op de locatie Sterckwijk niet door te zetten. De beoordelingscommissie volgt de voortgang van het revitaliseringsproces nauwgezet.

Diverse leden van de raad hebben gedurende het jaar een aantal overlegvergaderingen tussen het college van bestuur en externe stakeholders bijgewoond. In het najaar heeft de raad haar eigen functioneren geëvalueerd, mede aan de hand van het evaluatierapport van de trainee (zie boven). Hieruit zijn wederom nuttige aandacht- en verbeterpunten gekomen waar de raad verder mee aan de slag gaat.

De raad heeft ook gekeken naar het totaal van haar activiteiten en de tijdsbesteding. Mede gelet op de 'Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren etc.' heeft de raad besloten om haar honorering met ingang van 1 juli 2016 naar boven bij te stellen, echter het niveau blijft daarmee nog ruim beneden het toegestane maximum (details zie elders in dit document).

Een vertegenwoordiging van de raad heeft in kalenderjaar 2016 eenmaal de officiële overlegvergadering van de ondernemingsraad met het college van bestuur (artikel 24 overleg), als toehoorder bijgewoond. Een vertegenwoordiging van de raad heeft in kalenderjaar 2016 eenmaal informeel overleg gevoerd met de studentenraad.

De voorzitter van de raad en/of een van de leden neemt deel aan de reguliere platform-bijeenkomsten van 'Raden van Toezicht' die plaatsvinden bij de MBO Raad.

In kalenderjaar 2016 zijn er drie onderwijsdirecteuren en een directeur Operations aangesteld. De raad heeft met de directeuren kennisgemaakt door hen uit te nodigen in de vergaderingen van de raad van toezicht.

Door ontstentenis wegens ziekte van de voorzitter college van bestuur, is de heer Van Mulkom tot september 2016 benoemd als voorzitter college van bestuur ad interim. Hij werd gedurende een aantal maanden bijgestaan door de heer Roodink als lid CvB ad interim. Vanaf half februari heeft mw. Berben haar werkzaamheden als lid college van bestuur geleidelijk aan weer ingevuld. Vanaf september 2016 heeft zij haar taken als voorzitter college van bestuur weer volledig opgepakt. De raad wil van deze gelegenheid gebruik maken om haar waardering uit te spreken voor de wijze waarop dhr. Van Mulkom en dhr. Roodink hun taken hebben ingevuld tijdens de ontstentenis van mw. Berben.

De raad spreekt haar waardering uit voor de resultaten die in het afgelopen jaar zijn bereikt zeker ook gelet op de groei in studenten aantallen die wederom heeft plaatsgevonden.

De raad bedankt medewerkers, directie en bestuur voor het vele en goede werk dat gedurende het afgelopen jaar is verricht!

Namens de raad van toezicht,

Ing. J.W. Ramaekers
Voorzitter

Managementsamenvatting

Het kalenderjaar 2016 stond in het teken van ontwikkeling. In de eerste plaats natuurlijk de ontwikkeling van onze studenten. Binnen het onderwijs stond ontwikkeling in het teken van de nieuwe kwalificatiedossiers en een nieuwe onderwijsvisie. We blijven werken aan kwalitatief goed onderwijs. Het onderzoek naar de Staat van de Instelling voor ROC Nijmegen is op alle aspecten beoordeeld met een voldoende. We hebben een mooie stap gezet in de ontwikkeling van onze docenten door de omslag te maken naar vraag gestuurd leren en professionaliseren. In samenwerking met het vo is een nieuwe manier van doorstroom van studenten naar het mbo ontwikkeld.

Kortom, er is hard gewerkt in 2016 en er zijn veel mooie resultaten behaald.

Aan de hand van onze doelstellingen een aantal van de behaalde resultaten op een rij:

Doelstelling 1 Bij ROC Nijmegen volgt en voltooit iedere student de juiste opleiding

In 2016 is de instroom gegroeid, ook bij Vavo en Entree. We hebben mooie stappen gezet in de samenwerking met de vo-scholen. We hebben samen een heldere visie opgesteld met betrekking tot het doel en de invulling van doorstroom en loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in de regio Nijmegen. We zijn hiermee een pilot gestart, waardoor leerlingen op een andere wijze instromen bij ROC Nijmegen. In 2017 onderzoeken we of we de pilot kunnen verbreden naar andere vo-scholen. Vsv vraagt blijvend aandacht. Waar we in schooljaar 2014 – 2015 onder het landelijk gemiddelde zaten is het percentage in schooljaar 2015 – 2016 gestegen.

Doelstelling 2 ROC Nijmegen werkt continue aan de verbetering van de onderwijskwaliteit van haar opleidingen

De nieuwe roc-brede onderwijsvisie is vastgesteld om vanuit een gemeenschappelijke taal onze onderwijskundige ambitie te formuleren. Opleidingsteams zullen in de periode 2016 – 2020 gefaseerd gaan werken aan de uitvoering van deze visie in hun onderwijspraktijk.

We werken verder aan de implementatie en borging van de op de nieuwe kwalificatiedossiers gebaseerde curriculumontwikkeling en het aanbod van de keuzedelen. We gaan verder met de ingezette onderwijsontwikkeling (cocreatie, maatwerk). Extra aandacht is nodig voor het doelmatiger inrichten van het curriculum om bij te dragen aan het inrichten van uitdagende leeromgevingen en een beheersbare onderwijsorganisatie.

Een aantal teams laat mooie innovatieve ontwikkelingen zien, zoals Entree (jobcoaching), De Technische (cocreatie), en Pedagogisch Werk (oriëntatie op gepersonaliseerd leren).

ROC Nijmegen staat op de negentiende plaats van de 42 roc's in de Keuzegids Mbo. Enkele van onze opleidingen staan zelfs in de top-3 van Nederland. De opleidingen Schoonheidsspecialist en Handhaver Toezicht en Veiligheid staan landelijk zelfs op de eerste plaats.

In 2016 is het Beroepspraktijkvorming (BPV)-Verbeterplan opgeleverd. Dit plan moet een duurzame verbetering van de BPV-kwaliteit opleveren. De focus van het plan ligt op matching tussen student en leerbedrijf, begeleiding door school, en aansluiting binnenschools opleidingsprogramma tijdens de BPV.

Doelstelling 3 Het opleidingsportfolio van ROC Nijmegen biedt de student/cursist kansen op werk en vervolgopleidingen

In augustus 2016 is de nieuwe opleiding Dienstverlening Niveau 2 gestart.

De Regionaal Investeringsfonds (RIF)-aanvraag voor Beroepsonderwijs in Logistics Valley is gehonoreerd. In 2015 was al de Technische 2.0 toegekend.

Er is een start/doorstart gemaakt met de Exellentieprogramma's Interieurbouw, Euregioale Verpleegkunde, Cas Spijkers, Duitslandroute en Skills-vakwedstrijden. We hebben doorgewerkt aan het versterken van de daarvoor relevante grensoverschrijdende competenties (taal, cultuur, vakkennis) van mbo-leerlingen binnen de Euregio Rijn-Waal (Nederland-Duitsland) en daarmee ook hun positie op de Euregioale arbeidsmarkt. Dit alles in het kader van het grensoverschrijdend leren binnen de Ler(n)ende Euregio.

Doelstelling 4. ROC Nijmegen is een onderscheidende, toekomstgerichte, lerende organisatie

Met de pilot Docentprofessionalisering zijn de eerste stappen gezet om de onderwijsteams te ontwikkelen tot professionele leergemeenschappen.

Roc-breed is de 'Kenniskringen'-infrastructuur opgezet om inhoudelijke ontwikkelingen voor vakken (talen, rekenen, Loopbaan & Burgerschap) en specifieke onderdelen in alle opleidingen (BPV, internationalisering) te delen en te borgen bij onderwijsteams. Het doel hiervan is dat de Kenniskringen onderdeel gaan uitmaken van de professionele leergemeenschap.

We hebben verder gewerkt aan het project 'Versterking samenwerking lerarenopleiding en school'. De opleidingsschool is het voornaamste aandachtsgebied. De opleidingsschool van ROC Nijmegen - het Instituut voor Leraar en School-Hogeschool Arnhem Nijmegen, HAN Sport en Bewegen en Marant - ondersteunt en begeleidt aankomende, beginnende en zittende docenten in hun professionalisering en het effectief uitoefenen van hun taak.

Ons kwaliteitsbewustzijn is gegroeid. Er is een visie ontwikkeld om te komen van kwaliteitszorg naar kwaliteitscultuur. Er wordt ingestoken op: teams in hun kracht; het organiseren van de interne professionele dialoog binnen en tussen de verschillende geledingen in de organisatie; de kwaliteit in control (cyclisch handelen, de integraliteit van de Planning en Control-cyclus; het kunnen benoemen en verwoorden van de kwaliteit) en het ophalen van input van het werkveld op strategisch, tactisch en operationeel niveau.

We sluiten het verslagjaar financieel af met een incidenteel negatief resultaat van € 1,6 miljoen. Dit resultaat is in lijn met de begroting 2016, waarin al rekening is gehouden met een incidenteel verlies.

BESTUURSVERSLAG



Student-ambassadeurs: Melvin van Wissen, Sport- en Bewegingscoördinator • Claudia Vink,
Leidinggevende Bakkerij • Lize Meboer, Allround Schoonheidsspecialiste • Kevin van Asch, Gespecialiseerd Kok Cas
Spijkers Academie • Joep van As, ICT-beheerder



Hoofdstuk 1

Onze

maatschappelijke

opdracht

1.1 Missie

ROC Nijmegen biedt je de kans om succesvol mee te doen, nu en later.

1.2 Ambitie

Het is onze ambitie de perfecte match te maken tussen het talent van onze studenten en de vraag van de regio. We bieden onze studenten de kans om succesvol mee te doen aan het leven dat zij willen leiden, nu en later. Bij ons volgen ze een interessante opleiding met toekomstperspectief. Op basis van die opleiding kunnen ze voortbouwen en volwaardig deelnemen aan onze samenleving.

Onze kernwaarden

Wat we onze studenten bieden zijn opleidingen, trainingen en cursussen voor mbo, vavo en basiseducatie. Wat we onze studenten en cursisten beloven, is de kans om succesvol mee te doen, nu en later. Participatie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Onze maatschappij vraagt namelijk om mensen die mee kunnen doen. Daarom vindt ROC Nijmegen deze belofte zo belangrijk.

Door relevante ontmoetingen (met elkaar, met lesstof, docenten en werkvelden) ontdekken onze studenten zichzelf en de wereld om hen heen. Ze verleggen hun grenzen en ontwikkelen hun kennis en kunde. Daarmee ontwikkelen ze hun kijk op de wereld en hun kansen daarin.

De merkessentie van ROC Nijmegen is dan ook:

Meedoen: Samen op weg naar studentsucces, met volop ruimte voor ieders talent en inzicht.

Ondersteund door onze kernwaarden:

Ontmoeten: Altijd open voor contact – op zoek naar verrijking voor alle betrokkenen.

Ontdekken: Ontdekken is leren en lef hebben – daarmee verleggen we grenzen.

Ontwikkelen: Gretig op vooruitgang en het creëren van kansen, altijd met het oog op de missie en de ambitie.

Onze strategische visie

- Ons onderwijs biedt (loopbaan)perspectief.
- We bieden kansen voor de ontwikkeling van ieders talent.
- Leren en werken zijn onlosmakelijk verbonden.
- Opleiden doen we samen met werkvelden in de regio.
- Wij zijn professionals die up-to-date zijn en blijven.
- Met aandacht, respect en passie zijn we een voorbeeld voor onze student.

Concreet beleid:

Onze missie, ambitie en visie hebben we ‘vertaald’ in vier doelstellingen die richting geven aan de uitwerking in concreet beleid.

1. Bij ROC Nijmegen volgt en voltooit iedere student de juiste opleiding of cursus.
2. ROC Nijmegen werkt continue aan de verbetering van de onderwijskwaliteit van haar opleidingen.

3. Het opleidingenportfolio van ROC Nijmegen biedt de student/cursist kansen op werk en vervolgopleidingen in onze regio.
4. ROC Nijmegen is een onderscheidende, toekomstgerichte lerende organisatie.

In het Strategisch Meerjarenplan (SMJP) zijn de vier doelstellingen uitgewerkt en per jaar nader geconcretiseerd in een concernplan.

Dit concernplan beschrijft de focus voor het komende kalenderjaar in relatie tot de vier doelstellingen en de daarvoor beschikbare middelen (begroting, formatie e.d.). Het concernplan geeft vervolgens richting aan de directieplannen en de teamjaarplannen.

Het Strategisch Meerjarenplan en concernplan komen (met afstemming op de kwaliteitsafspraken en het excellentieplan) tot stand in de zogenoemde Strategische Directeuren Overleggen (de drie onderwijsdirecties en de directies Planning & Control, Strategie & Beleid en Operations) onder voorzitterschap van het college van bestuur (CvB). Tevens worden externe stakeholders bevroegd in verband met input voor het strategisch meerjarenplan.

Het Kwaliteitsplan (KWP) 2015 – 2018 sluit aan bij het Strategisch Meerjarenplan. Het BPV-Verbeterplan (2016 – 2018) is een verbijzondering van het Kwaliteitsplan.

Doelstelling 1 Bij ROC Nijmegen volgt en voltooit iedere student de juiste opleiding

De sturing op de realisatie van deze doelstelling loopt langs drie beleidsterreinen:

- Werving en voorlichting;
- Intake, aanname en plaatsing;
- Begeleiding.

De focus voor 2018:

- Organisatie van de warme overdracht van de student van vo naar mbo;
- Het begeleidingsprofiel van iedere student is in beeld;
- Verzuim als signaal voor uitval en mogelijk vsv is in beeld;
- De ontwikkeling van een passende ondersteuning in het kader van Passend Onderwijs;
- Onderwijsteams zijn geprofessionaliseerd in de begeleidingsthematieken.

Voor de acties en resultaten van 2016, zie hoofdstuk 2.

Doelstelling 2 ROC Nijmegen werkt continue aan de verbetering van de onderwijskwaliteit van haar opleidingen

De sturing op de realisatie van deze doelstelling loopt langs drie beleidsterreinen:

- Onderwijsvisie en innovatie;
- Kwalitatief onderwijs;
- Onderwijslogistiek.

De focus voor 2018:

- De implementatie van de onderwijsvisie;
- Innovatie van de curricula op basis van de nieuwe kwalificatiedossiers;

- Verkennen van de innovatiemogelijkheden aan de hand van de keuzedelen binnen de opleiding, in samenwerking tussen opleiding en in afstemming met het werkveld;
- De beroepspraktijkvorming staat centraal in het leren van de student en in diens groei tot een startbekwame beroepsbeoefenaar;
- Het bieden van mogelijkheden voor studenten om te excelleren via de zogenoemde excellentieprogramma's;
- Het ontwikkelen van een Electronische Leeromgeving;
- De ondersteuning van het onderwijsproces via een goede organisatie van de onderwijslogistieke processen.

Voor de acties en resultaten van 2016, zie hoofdstuk 2.

Doelstelling 3 Het opleidingsportfolio van ROC Nijmegen biedt de student/cursist kansen op werk en vervolgopleidingen

De sturing op de realisatie van deze doelstelling loopt langs twee beleidsterreinen:

- Een toekomstgericht opleidingsportfolio, afgestemd op de arbeidsmarkt;
- Aantrekkelijke partner voor alumni en bedrijven.

De focus voor 2018:

- Binnen het opleidingsportfolio wordt het aanbod op de locatie Maasvallei heroverwogen;
- Iedere onderwijsdirectie kent minimaal 1 excellentieprogramma;
- De ontwikkeling van een alumnibeleid.

Voor de acties en resultaten van 2016, zie hoofdstuk 2.

Doelstelling 4 ROC Nijmegen is een onderscheidende, toekomstgerichte, lerende organisatie

De sturing op de realisatie van deze doelstelling loopt langs vier beleidsterreinen:

- Governance, besturing en beleid, proces en kwaliteitsmanagement;
- Personeelsbeleid;
- Lerende organisatie;
- Gezonde organisatie.

De focus voor 2018:

- Versterking van het kwaliteitsmanagementsysteem, de PenC-cyclus en de implementatie van een risicomanagementsysteem;
- Het professionaliseren van medewerkers verschuift van formeel collectief leren (de ateliers) naar informeel collectief leren (learning communities/peer review);
- Versterken van de kwaliteit van de onderwijsteams;
- De ontwikkeling van onderwijskundig leiderschap bij onderwijsdirecteuren en teammanagers;
- ROC Nijmegen is een financieel gezonde organisatie waarbij rendement en solvabiliteit binnen de normen van de onderwijsinspectie blijven en de liquiditeit

- voldoende is om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen. Het streven daarbij is 1% rendement en een solvabiliteit > 30%;
- De verhouding direct-indirect personeel beweegt zich naar de gewenste toekomstige verhouding van 70% – 30%.

Voor de acties en resultaten van 2016, zie hoofdstuk 2 en 3.



Student-ambassadeurs: Cheyenne Gentenaar, Manager Retail (inclusief Fashion Management) • Koen Lowiessen, Eerste Monteur Elektrotechnische Installaties • Calvin Groenen, Gezel Schilder • Brent Vogel, Medewerker Marketing, Communicatie en Evenementenorganisatie • Fleur Verbeek, Facilitair Leidinggevende



Hoofdstuk 2

Onderwijs en opleiding

2.1 Gegevens van studenten en opleidingen

ROC Nijmegen verzorgt opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs. Wij bieden ook volwasseneneducatie en vavo aan. Onze opleidingstrajecten sluiten aan op vervolgopleidingen, de arbeidsmarkt en - in bredere zin - de samenleving.

Aantal bekostigde mbo-inschrijvingen per schooljaar en per leerweg

Aantal bekostigde mbo-inschrijvingen per schooljaar en per leerweg

Leerweg	2013 – 2014	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017
BBL	1574	1258	1187	1313
Voltijd BOL	6652	6655	7026	7200
Totaal	8226	7913	8213	8513

Educatiestudenten per onderwijssoort

Educatie	2013 – 2014	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017
Basiseducatie	580	639	445	342
NT2	482	566	655	735
Totaal	1062	1205	1100	1077

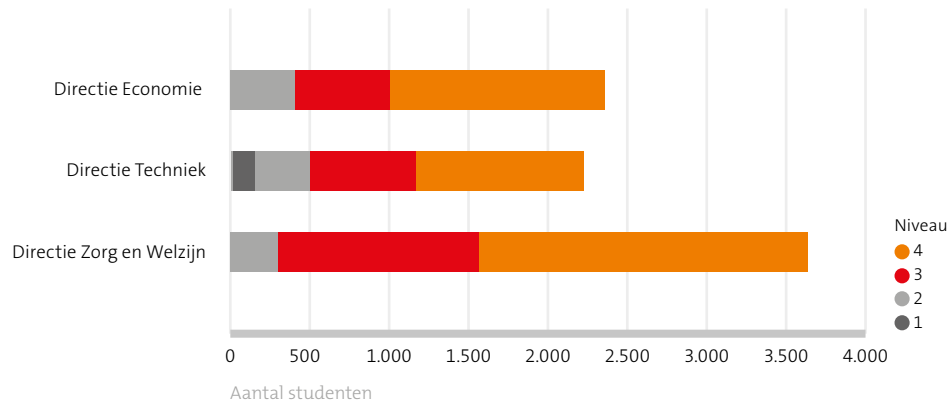
Vavo-studenten per onderwijssoort

VAVO	2013 – 2014	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017
Vmbo-t	71	90	92	85
Havo	177	162	192	232
Vwo	92	84	110	120
Totaal	340	336	394	437

Ontwikkeling in aantal bekostigde inschrijvingen

Leerweg	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Totaal		
	2015	2016	Groei	2015	2016	Groei	2015	2016	Groei	2015	2016	Groei	2015	2016	Groei
BBL	10	23	130,0%	186	175	-5,9%	743	862	16,0%	248	253	2,0%	1187	1313	10,6%
Voltijd BOL	161	217	34,8%	1102	1048	-4,9%	1782	1623	-8,9%	3981	4312	8,3%	7026	7200	2,5%
Totaal	171	240	40,4%	1288	1223	-5,0%	2525	2485	-1,6%	4229	4565	7,9%	8213	8513	3,7%

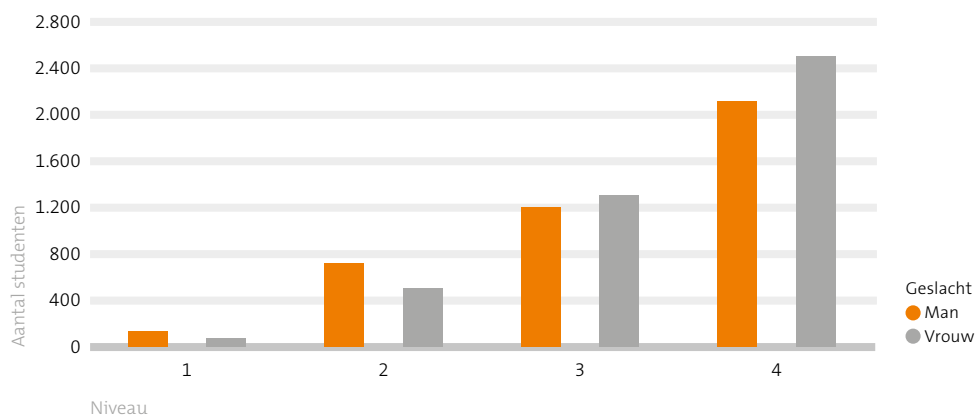
Aantal studenten in het beroepsonderwijs – verdeeld over directie en niveau



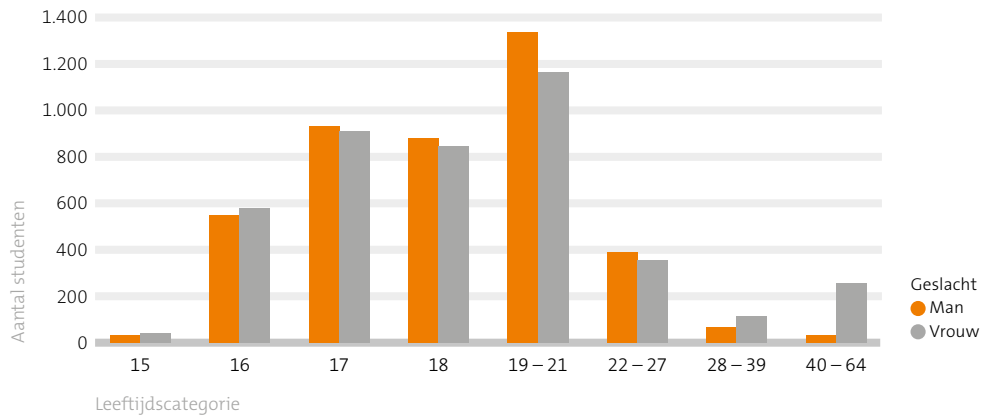
Directie	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Som	Percentage
Economie		409	628	1576	2613	30,7%
Techniek	240*	399	675	1070	2384	28,0%
Zorg en Welzijn		415	1182	1919	3516	41,3%
Totaal	240	1223	2485	4565	8513	100,0%

* betreft Entree-opleiding

Studenten verdeeld over niveau en geslacht



Studenten verdeeld over leeftijd en geslacht



De laatste jaren zien we een trend dat meer vrouwen deelnemen aan het onderwijs naarmate het opleidingsniveau en de leeftijd stijgen.

2.2 Instroom reguliere opleidingen BOL en BBL

Op 1 oktober 2016 noteren we 2886 instromers in ons mbo-onderwijs. Dat is een stijging van bijna 7% ten opzichte van 1 oktober 2015. Het is een goed teken dat de stijging van het voorgaande jaar krachtig is doorgezet. De grootste groep instromers heeft een vmbo-achtergrond. Ook de instroom vanuit het havo is iets toegenomen.

Vooropleiding nieuwe instromers per studiejaar

Vooropleiding	2013 – 2014	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017
Eerste jaar avo/vbo/vmbo	8	8	13	64
Geen/niet voltooid basisonderwijs	15	9	21	1
Havo	125	148	140	156
Hbo	24	21	9	
Mbo niveau 1	464	353	187	89
Mbo niveau 3-4	421	295	182	122
Onbekend	19	22	35	103
Propedeuse wo	2			
Vmbo (excl. theorie)	556	745	1080	1325
Vmbo overig	10	21	39	255
Vmbo theoret. leerweg	652	735	869	749
Voltooid basisonderwijs	102	96	125	20
Vwo	1	5	1	2
Totaal	2399	2458	2701	2886

2.3 Onderwijsresultaat

Resultaat mbo

Drie indicatoren geven de opbrengsten van de instelling weer. Dat zijn het jaarresultaat, het diplomaresultaat en het percentage vsv'ers.

Jaarresultaat

Trend jaarresultaat	2012 – 2013	2013 – 2014	2014 – 2015	2015 – 2016
ROC Nijmegen	76,2%	76,2%	78,3%	77,4%
Vergelijkingsgroep ROC's	72,0%	73,3%	74,0%	73,2%

Met jaarresultaat bedoelen we het aantal gediplomeerde studenten gedeeld door het aantal gediplomeerde studenten én het aantal ongediplomeerde instellingsverlaters. Bij de niveaus 2 en 3 is sprake van een lichte daling, terwijl niveau 1 een sterkere daling laat zien.

Trend jaarresultaat niveau	2012 – 2013	2013 – 2014	2014 – 2015	2015 – 2016
Niveau 1	82,2%	69,2%	75,8%	68,7%
Niveau 2	77,0%	75,3%	78,9%	77,1%
Niveau 3	70,8%	74,1%	77,7%	75,8%
Niveau 4	79,5%	79,5%	78,6%	79,7%

Diplomaresultaat

Met het begrip diplomaresultaat duiden we het percentage studenten aan dat de instelling met een diploma verlaat ten opzichte van alle studenten die gedurende het schooljaar de instelling verlaten.

Diplomaresultaat

Trend diplomaresultaat	2012 – 2013	2013 – 2014	2014 – 2015	2015 – 2016
ROC Nijmegen	77,2%	78,5%	79,1%	78,9%
Vergelijkingsgroep roc's	71,9%	74,1%	75,0%	74,3%

Het diplomaresultaat vertoont dezelfde ontwikkeling als het jaarresultaat:

Trend diplomaresultaat niveau	2012 – 2013	2013 – 2014	2014 – 2015	2015 – 2016
Niveau 1	76,0%	65,0%	67,4%	55,3%
Niveau 2	75,7%	73,5%	74,4%	71,4%
Niveau 3	71,0%	76,2%	79,2%	79,3%
Niveau 4	82,3%	84,1%	82,0%	83,7%

Educatie en Inburgering

Inburgering

In 2016 kreeg Educatie voor Volwassenen opnieuw het Keurmerk Inburgeren van stichting Blik op werk. Daarmee voldoen de Inburgeringscursussen aan de kwaliteitseisen die de wet- en regelgeving stelt aan een instelling. Studenten die bij een gecertificeerde instelling een inburgeringstraject volgen, komen in aanmerking voor een lening voor de studiekosten bij DUO. Met de (gefaseerde) invoering van marktwerking bij de inburgeringscursussen is certificering van het grootste belang voor de marktpositie van ROC Nijmegen.

Blik op Werk doet een jaarlijkse audit waarbij ze let op de tevredenheid van studenten, de kwaliteit van onderwijs- en administratieve processen en het opleidingsniveau van de docenten. Daarnaast ziet ze toe op de wachttijd voor de student tot de start begin van de opleiding, de doorlooptijd van de opleiding en het slagingspercentage.

Met een slagingspercentage van 95% in 2016 voldoet ROC Nijmegen ruimschoots aan de norm. Bij de tevredenheidsmeting krijgt ROC Nijmegen van de studenten een 8,5 als 'rapportcijfer'. Dat cijfer ligt ruim boven het landelijke gemiddelde van 7,8. Dit is een mooie prestatie!

Naast het verzorgen van inburgeringstrajecten zijn ook in 2016 weer studenten voor het Staatsexamen Nederlands-1 en -2 opgeleid. De examens hiervoor nemen we niet zelf af: DUO verzorgt de examinering die aansluit op het traject van ROC Nijmegen.

Er is een doorlopende leerlijn in ontwikkeling van inburgering naar de Entreeopleiding en/of het mbo. Hierbij is het taalniveau bepalend voor de doorstroommogelijkheden. Bijzondere aandacht gaat uit naar opleidingen voor beroepen met goede kansen op de arbeidsmarkt. In het kader van de module Oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt oriënteren cursisten zich in samenwerking met de beroepsopleidingen in het roc op vervolgopleidingen en beroepen. Regionaal overleggen we veel met gemeenten, Regionaal Werkbedrijf, Vluchtelingenwerk en andere partners om de toegenomen stroom statushouders een goede kans te geven.

Resultaten vavo

Vavo	2013	2014	2015	2016	Aantal diploma's 2016	2013	2014	2015	2016	Certificaat behaald 2016
Vmbo-t	42%	66%	65%	56%	48	20%	0%	0%	17%	1
Havo	66%	62%	52%	75%	99	7%	9%	7%	33%	11
Vwo	72%	63%	68%	67%	55	10%	11%	4%	46%	13

2.4 Aansluiting hbo

ROC-studenten die doorstromen naar het hbo, kiezen meestal voor de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). De HAN-instroommonitor geeft informatie over het succes van de doorstroming van onze studenten.

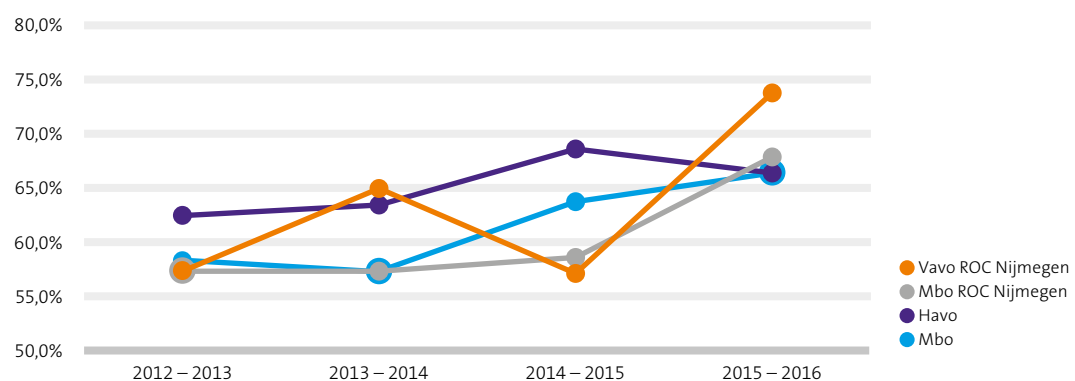
We hebben onze mbo-studenten gevolgd die in september 2015 direct zijn doorgestroomd naar het hbo. 67% van hen had op 1 oktober 2016 een propedeusediploma en/of was nog actief op het hbo. Dat is een forse verbetering ten opzichte van 2015. Toen was dat nog 59%.

72% van de direct doorgestroomde vavo-studenten was op 1 oktober 2016 nog actief op het hbo of had zijn propedeuse behaald. Dit percentage is laatste vijf jaar flink gestegen.

Het onderwijssucces van de verschillende HAN-instromers wordt uitgedrukt in de begrippen 'niet uitgevallen' en 'aantal bereikte studiepunten'. Het verschil in uitval tussen de mbo-instroom van ROC Nijmegen en de havo-instroom is slechts twee procentpunt.

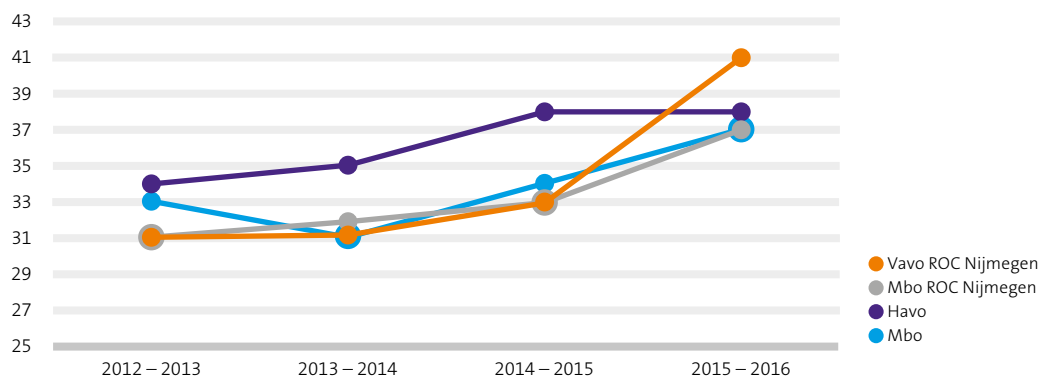
Propedeuserendement HAN 2015 – 2016	havo	mbo	mbo ROC Nijmegen	vavo ROC Nijmegen
Niet uitgevallen				
Actief + propedeuse behaald	26%	27%	22%	26%
Gestopt + propedeuse behaald	3%	1%	1%	2%
Actief	38%	39%	45%	46%
Uitgevallen				
Gestopt/BNA/Omzwaai	34%	34%	32%	26%
Totaal	3.033	1.707	323	57

Nog actief en/of propedeuse na één jaar behaald



Gemiddeld behaalden de havo-instromers uit 2015 na één jaar 38 studiepunten. Het gemiddeld aantal studiepunten van de mbo-instromers was 37. Dat is even hoog als het aantal van de ROC Nijmegen mbo-instroom. De mbo-instroom van ROC Nijmegen laat al sinds het studiejaar 2012 – 2013 een gestage groei zien. Het gemiddeld aantal studiepunten van de vavo-instroom was maar liefst 41. Dit is een forse stijging ten opzichte van de 33 studiepunten van het jaar daarvoor.

Gemiddeld aantal behaalde studiepunten in het eerste jaar



2.5 Ontwikkelingen onderwijs in 2016

2.5.1 Het volgen en voltooien van de juiste opleiding

Speerpunten uit het concernplan 2016:

1. Bevorderen van de instroom.
2. Ontwerpen van een programma van aanmelding, intake en plaatsing met de vo-scholen in de regio Nijmegen.
3. Het maken van regionale afspraken over taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van kwetsbare jongeren.

Realisatie:

Beleidssterrein werving en voorlichting

Samenwerking vo-mbo: doorstroom en LOB

Vmbo en mbo in de regio Nijmegen en de Noordelijke Maasvallei hebben zich ten doel gesteld om gezamenlijk de doorstroom en LOB (Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding) goed af te stemmen. De wens is dat leerlingen vanuit het vmbo de oriëntatie, de overstap en LOB ervaren als logisch en eenduidig. Onderstaande resultaten zijn behaald:

- Er ligt een heldere visie op het doel en de invulling van doorstroom en LOB in de regio Nijmegen.
- Er is sprake van afstemming in de instrumenten en processen die we hiertoe hanteren.

In 2016 zijn de volgende producten opgeleverd:

I. 'Uitgangspunten Doorstroom vo mbo regio Nijmegen'

- a. Doorstroomafspraken en instroomgaranties.
- b. Afspraken over de beschrijving en hantering van (loopbaan)competenties en de status van deze competenties in de overstap van vmbo naar mbo.
- c. Procedures voor de overdracht van vmbo en instroom naar mbo, gebaseerd op wederzijds vertrouwen in het uitwisselen van begeleidingsinformatie.
- d. Eigenaarschap en evaluatie.

Deze uitgangspunten zijn in 2017 onderdeel van een Doorstroomhandboek regio Nijmegen waarin alle procedures en afspraken staan die gelden tijdens de overstap. Ook de nieuwe 'Wet vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht mbo' van OCW wordt hierin meegenomen.

II. Jaarkalender oriëntatie en voorlichting

Er ligt een gemeenschappelijke jaarkalender. Hierop staan alle activiteiten in het kader van de oriëntatie op loopbaan en beroep. Er ligt nu een ruim aanbod voor 3e- en 4e-jaars vmbo-leerlingen. Het mbo biedt elke leerling een meeloopdag aan. Alle activiteiten zijn daarnaast ingebed in het LOB-traject binnen het vo, zodat het rendement van de activiteiten binnen loopbaanleren optimaal is. Ook biedt ROC Nijmegen aan mentoren vanuit het vmbo diverse oriëntatie workshops mbo aan.

III. Een doorstroomdossier

Er is een nieuw doorstroomdossier ontwikkeld. Dit dossier is gebouwd op basis van de vijf loopbaancompetenties van Prof. Dr. M.A.C.T. Kuijpers, o.a. bijzonder hoogleraar 'Leeromgeving en leerloopbanen in het (v)mbo' aan de Open Universiteit. Hiermee brengt de leerling met zijn mentor binnen het vmbo de resultaten van zijn oriëntatie- en keuzeprocessen in kaart. De leerling heeft zich binnen het vo grondig georiënteerd op opleiding en beroep. De doorlopende begeleidingslijn wordt vervolgens in het mbo doorgezet.

In augustus 2016 zijn we met vier vo-scholen (Montessoricollege Groesbeek, Citadel College Lent, Kandinsky College Hatertseweg, Canisiuscollege Berg en Dalseweg) een pilot gestart met de insteek 'Van Intake naar Welkom'. Om toegelaten te worden tot ROC Nijmegen hebben de leerlingen de juiste vooropleiding genoten. Zij hebben een uitgebreid LOB-traject binnen het vo doorlopen dat is weergegeven in het nieuwe dossier. Met de meeste leerlingen wordt geen traditioneel intakegesprek meer gevoerd. Zij worden vóór de zomer welkom geheten in een (groepsgewijs) welkomstgesprek. De leerlingen met begeleidings- en adviesvragen krijgen nog wel een extra ondersteuningsgesprek, maar zij worden vervolgens ook uitgenodigd en geplaatst bij de gekozen opleiding via een welkomstgesprek. Het vo én het mbo werken in een doorgaande LOB leer- en begeleidingslijn. Voor ROC Nijmegen betekent dit dat SLB verkleurt van de traditionele studieloopbaanbegeleiding naar LOB.

Vanuit de vo-school en het onderwijsteam zijn contactpersonen aangesteld die als klankbordgroep fungeren en regelmatig bij elkaar komen. Zo kunnen zij

het toelatingsproces van binnenuit volgen en evalueren. Tussentijds kan elke contactpersoon zijn bevindingen terugkoppelen aan de eigen teams en scholen.

In december 2016 is gekozen voor de inzet van de digitale doorstroomapplicatie Intergrid. Met deze applicatie willen we een kwaliteitsslag maken in de digitale overdracht van leerling gegevens en de weergave van het LOB-proces binnen het nieuwe dossier. Daarnaast heeft de applicatie een zogenaamde 'track & trace'-functie. Vmbo's, mbo's en gemeenten kunnen hiermee zien in welke fase leerlingen zitten binnen hun aanmeldprocedure. Bestuurders binnen het Noviaverband zijn akkoord met de aanschaf van Intergrid. In januari 2017 start de implementatie.

Beleidsterrein Intake, aanname en plaatsing

Studenten die zich niet via bovengenoemde pilot aanmelden krijgen altijd een intake. Hierbij kijken we naar de begeleidingsbehoefte en de motivatie van de student. Zo krijgt de student direct na de start van de opleiding de juiste begeleiding.

In afstemming met het vo is in 2015 is het Aannamebeleid vastgesteld. In 2016 is het Aannamebeleid uitgevoerd. Dit heeft geleid tot:

- Kritisch omgaan met instroombeperkingen. Dus alleen als die echt nodig zijn: voornamelijk op basis van eisen voortkomend uit wet- en regelgeving en eventuele eisen van het werkveld.
- Vooraf een numerus fixus communiceren en hierop sturen.
- De intake module en onderliggende procedures zijn aangepast, zodat de aanmelder zich bijvoorbeeld maar één keer hoeft aan te melden. Bij aanmeldingen bij meerdere opleidingen neemt de Centrale intake contact op met de student en bespreekt met hem de opleidingsvoorkeur.

In 2016 kwamen door de nieuwe wet 'Vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht mbo' en met de pilot LOB met vo-scholen nieuwe uitdagingen aan het licht. Bijvoorbeeld bij doorstroom van vo naar mbo, intakeactiviteiten, plaatsing en begeleiding.

Voor de start van het schooljaar 2016 – 2017 is voor het eerst gewerkt met de Centrale Intake. De Centrale Intake (onderdeel van het Expertisecentrum Studentbegeleiding) was betrokken bij de intake van nieuwe aanmelders. De Centrale Intake deed aanmelders een ondersteuningsaanbod, hield intakegesprekken en was betrokken bij het plaatsen van aanmelders bij de opleidingen.

De Centrale Intake van het Expertisecentrum Studentbegeleiding kent de volgende doelgroepen:

- *Aanmelders voor meerdere opleidingen*
Zij zijn benaderd en begeleid bij het maken van een voorkeursaanmelding. Die aanmelding is vervolgens doorgezet naar een intake bij de betreffende opleiding.

- *Aanmelders voor een opleiding die officieel geen plaats meer heeft*
Nadat de aanmelder het bericht heeft ontvangen dat de opleiding ‘vol’ zit, neemt de Centrale Intake contact op en doet hem een ondersteuningsaanbod.
- *Aanmelders jonger dan 18 jaar met een negatief instroomadvies*
Deze verwijzing vindt plaats na een positieve intake binnen de opleiding, maar met een negatief instroomadvies. De Centrale Intake neemt de intake over en begeleidt de aanmelder naar de best passende opleiding.
- *Aanmelders voor Entree die kunnen doorstromen naar mbo*
Aanmelders zonder vmbo-diploma dienen zich aan te melden bij Entree. Bij een aantal van deze aanmelders is een mbo-opleiding een passend traject. Zij worden door de Centrale Intake begeleid naar de best passende opleiding.
- *Alle BOL Aanmelders van 1 september tot 1 oktober*
De centrale intake nam in deze periode de intakes van de onderwijsteams over.

Beleidssterrein Begeleiding

1. Begeleidingsstructuur

Uitgangspunt van de begeleidingsstructuur is dat eerste- en tweedelijnsbegeleiding en -ondersteuning zoveel mogelijk dicht bij de opleiding wordt aangeboden. Ook de derdelijns begeleiding is gedeeltelijk in huis georganiseerd. Voorbeelden hiervan zijn de school- en jeugdarts, sociaal verpleegkundigen van GGD, het Bureau Schuldhulpverlening van gemeente Nijmegen, medewerkers van het REA-college (specialisten rondom Passend onderwijs), schoolmaatschappelijk werkers van NIM (deels beschikbaar via het ZorgAviesTeam (ZAT) en via rechtstreekse inzet van trajectbegeleiders).

Begeleiding op Maat

Begeleiding op maat (BoM) wil primair de begeleiding van de student in de eerste lijn (studieloopbaanbegeleiding) en tweede lijn (trajectbegeleiding) organisatiebreed en uniform inrichten en inhoudelijk versterken. Die doelstelling is gerelateerd aan het terugbrengen van het vsv-cijfer.

In onderstaande tabel staat weergegeven voor welke diensten het Expertisecentrum Studentbegeleiding werd geraadpleegd in schooljaar 2015 – 2016. In het najaar van 2015 openden we ook een meldpunt pesten.

Diensten Expertisecentrum Studentbegeleiding	Aantal studenten 2015	Aantal studenten 2016
GGD (jeugdarts, sociaal verpleegkundigen)*	526	1036
Passend Onderwijs	497	621
Schoolmaatschappelijk werk	447	456
Taal en Rekenen**		653
Testwinkel	220	410
Trainingen	172	182
ROC4Comp	171	226
Financieel spreekuur*	101	119
Coachproject*	78	73
ZAT*	71	55
Inloop loket	63	0
Vertrouwenspersonen	19	20
Kamers met Kansen*	29	12
Tripartite gesprekken (warme overdracht aan Jongerenloket)	49	51
Centrale Intake**		855
Totaal	2.443	4.769

* (mede) gefinancierd door de gemeente Nijmegen

** nieuwe afdelingen van Expertisecentrum

Studentbegeleiding

De vraag naar een aantal diensten van het Expertisecentrum nam fors toe. De grootste toename was te zien bij de jeugdartsen en de sociaal verpleegkundigen. Oorzaken van de stijging:

- Door een sterk verzuimbeleid neemt het aantal ‘dubieuze’ ziekmeldingen toe. Ook leerplicht en RMC sturen aan op doorverwijzingen in geval van ‘vaak ziek’.
- Veel vragen over de belastbaarheid van studenten (passend onderwijs).
- De signalering verloopt steeds beter
- Vavo verwijst sinds 2016 door naar jeugdartsen.

Ook de vraag voortvloeiend uit de wet ‘Passend Onderwijs’ is groot.

Schoolmaatschappelijk werk laat geen stijging in aantallen zien. Wel is hier sprake van een toename in ernst van de problematiek.

De stijging bij de testwinkel is deels verklaarbaar doordat alle deelnemers van de Succesklas getest worden voordat ze starten.

Meldingen verzuimloket DUO

Totaal verzuimmeldingen bij DUO door ROC Nijmegen					
	2011 – 2012	2012 – 2013	2013 – 2014	2014 – 2015	2015 – 2016
Studenten < 18	671	603	423	595	601
Studenten > 18	819	972	718	722	891
Totaal	1.490	1.575	1.141	1.317	1.492

Het grootste aantal verzuimmeldingen betreft eerstejaars studenten. Daarom heeft ROC Nijmegen besloten om in het schooljaar 2015 – 2016 in een vroeger stadium verzuimmeldingen te doen (bij 16 uur verzuim in vier weken moet dit standaard gemeld worden bij DUO. ROC Nijmegen meldt al bij 14 uur verzuim).

Passend Onderwijs

Op 1 augustus 2014 werd de wet ‘Passend Onderwijs’ van kracht. ROC Nijmegen heeft in 2014 een beleidsnotitie Passend Onderwijs opgesteld en hierin doelen en ambities geformuleerd. De notitie beslaat een periode van drie jaar. In 2017 wordt het beleid geëvalueerd.

Voor het tweede achtereenvolgende jaar is er een teamscan Passend Onderwijs uitgevoerd om de realisatie van de ambities en de kwaliteit van ondersteuning te monitoren. Tegelijkertijd deden we een spiegelonderzoek onder studenten om hun ervaringen met ons passend onderwijs vast te leggen. De uitkomsten hebben we gebruikt om per team speerpunten ter verbetering te benoemen en uit te werken. De borging van het beleid passend onderwijs is in de P&C-cyclus van de onderwijsdirecties opgenomen.

ROC Nijmegen is sinds 2016 deelnemer in het landelijke Evaluatieprogramma Passend Onderwijs van het ministerie van OCW.

Het team Passend Onderwijs bestaat uit psychologen, een orthopedagoog, autismedeskundigen, ervaren medewerkers uit het speciaal onderwijs, een arbeidsdeskundige en experts vanuit Pluryn en REA. Het team wordt direct betrokken bij de intake, aanname en plaatsing van studenten met een beperking.

In 2016 heeft ROC Nijmegen de samenwerking met externe partijen geïntensiveerd. Met het REA College sloten we een nieuw convenant waarin de samenwerking is uitgebreid en de beleidsagenda's op elkaar zijn afgestemd. Er is een gezamenlijke en wederzijdse deskundigheidsbevordering gestart. Onze samenwerking met het REA College is gepresenteerd bij de MBO raad.

Er is een verkenning geweest naar samenwerking met de Kristallisscholen en het Dr. Leo Kannerhuis over een onderwijsbehandelprogramma (KAIRO) van jonge autisten in voorbereiding op de overgang naar het mbo en om uitval tijdens de studie te voorkomen.

Samen met de gemeente Nijmegen, de wijkteams en het REA College zijn alternatieve trajecten ingezet voor uitvallende leerlingen met een beperking.

2. Voortijdig schoolverlaten (onderdeel van het Kwaliteitsplan)

Doestelling is dat alle studenten goed worden geplaatst; in een opleidingstraject dat voor de student een realistisch perspectief biedt op het behalen van een diploma.

Daartoe wordt ingezet op:

- Samenwerking met andere onderwijsinstellingen en gemeenten in de RMC-regio
- Organisatie van de samenwerking tussen de eerste-, tweede- en derdelijns begeleiding
- Professionalisering van de begeleiding
- Organisatie van maatwerk in de ondersteuning van de studenten.

Voortijdige schoolverlaters (vsv'ers) zijn volgens de landelijke definitie 'studenten jonger dan 23 jaar die zonder startkwalificatie gedurende het verslagjaar de instelling verlaten en daarna niet zijn ingeschreven bij een andere instelling'. ROC Nijmegen zet zich samen met andere mbo-instellingen en het voortgezet onderwijs in om het aantal vsv'ers tot een minimum te beperken.

Het beleid rond deze doelstelling heeft zich de afgelopen jaren vooral geconcentreerd rond de bestrijding van de vsv en in 2016 is de focus ook sterk gelegd op de overdracht vo-mbo binnen de context van LOB.

Het pakket van maatregelen ter bestrijding van de vsv bij ROC Nijmegen, de inzet van een Taskforce vsv, de inrichting van de verzuimbureaus (tijdig signaleren van verzuim als teken van dreigende uitval), de organisatie van de intakeprocedure (student plaatsen op de juiste opleiding, signaleren van dubbele aanmeldingen en inzetten van een Centrale intake) en het stevig neerzetten van de tweedelijns begeleiding in de nabijheid van de onderwijsteams (persoonsgebonden ondersteuning waar nodig) maken deel uit van het palet maatregelen dat invulling geeft aan de begeleidingslijn van intake tot exit. Zo heeft iedere nieuwe aspirant student die zich aanmeldt een digitaal doorstroomdossier. Van elke student is een digitaal studentdossier in onze module Trajectplanner, inclusief een begeleidingsprofiel passend bij de student.

In 2016 hielden we daarnaast vast aan eerder gemaakte beleidskeuzes:

- a. De prioriteit ligt bij de begeleidingsstructuur: besluiten implementeren en samenhang creëren. Denk daarbij aan Begeleiding Op Maat, het Expertisecentrum, verzuim en intake;
- b. De nadruk ligt op lijnsturing door teammanagers en directeuren: iedere student is uniek en we stellen in ons onderwijs alles in het werk om uitval te voorkomen.

Het ministerie van OCW startte in 2016 een nieuw vsv-convenant tussen de mbo- en vo-onderwijsinstellingen en de gemeenten uit de regio Arnhem/Nijmegen tot 2019.

Als opmaat voor de nieuwe vsv-convenantperiode liggen drie ontwikkellijnen voor:

1. Routes naar arbeid, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt;
2. Versterken van de RMC-functie;
3. Versterken van de onderwijs-zorgstructuur.

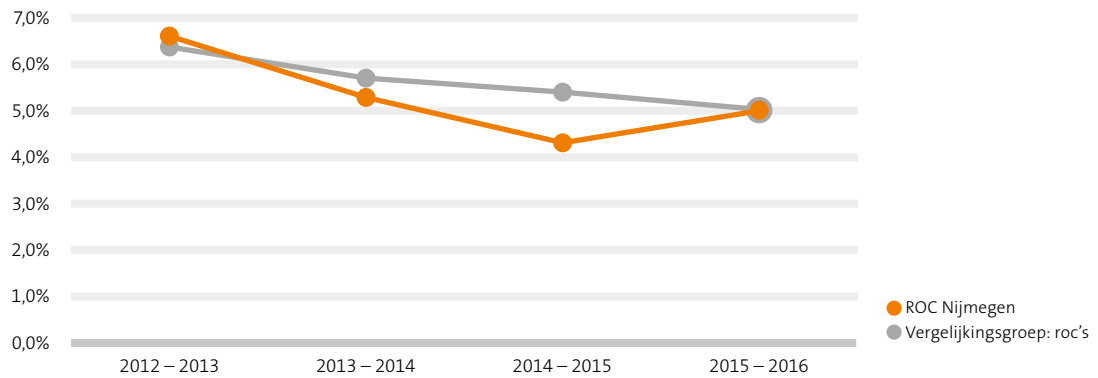
Deze ontwikkelijnen gelden voor alle convenantpartners naast de lopende afspraken.

Samen met onze convenantpartners zetten we de vsv-middelen in 2016 in voor de uitvoering van projecten en hebben we intern een aantal maatregelen genomen.

- Met het oog op de mogelijkheden voor een brede oriëntatie voor de niveau-2-leerlingen is in 2015 gestart met het opzetten van de brede opleiding Dienstverlening niveau 2. De uitvoering hiervan is in augustus 2016 gestart. Gelet op de studentendoelgroep binnen deze brede niveau-2 opleiding is er bij de start van de opleiding voor gekozen extra docentbegeleiding aan deze opleiding te koppelen in de vorm van co-teacher en ondersteuning van studenten. Daarmee kan een stimulerend en positief pedagogisch klimaat gecreëerd worden.
- Binnen de vavo is specifieke aandacht gegeven aan de zogenoemde overbelaste vavo-jongeren. Daarbij krijgen de studenten extra begeleiding, terwijl tegelijkertijd de docenten werden geprofessionaliseerd in de begeleiding van deze overbelaste studenten.
- In 2016 is extra geïnvesteerd in de oriëntatie en de overdracht vmbo BB naar mbo-niveau 2. Dit heeft geleid tot een versterking van de relatie vo-mbo en een akkoord op de werkwijze Leerwerktrajecten (LWT) en cognitief zwakken vmbo bb. Alle vmbo-bb, LWT- leerlingen (45) waren in beeld en zijn daarin begeleid.
- Voor de overbelaste studenten mbo-niveau 1, 2, 3 en 4 is extra geïnvesteerd in extra begeleiding, zowel bij aanpak (ongeoorloofd) verzuim en trajectbegeleiding. Dit heeft als neveneffect dat er gewerkt kan worden met kleine klassen en/of individuele begeleiding.
- Coachproject binnen ROC Nijmegen: op verzoek van de mbo-studenten inzet van een coach.
- De Overstap: alle vmbo-leerlingen worden geregistreerd in De Overstap. Vmbo-leerlingen van wie verwacht werd dat het een risicovolle overstapper zou kunnen zijn, zijn als eersten actief benaderd, extra gevolgd en eventueel begeleid. Vervolgens werd ook met overige leerlingen, indien nodig, contact gezocht. De bemoeienis vanuit De Overstap stopt wanneer de leerling daadwerkelijk is ingeschreven bij een vervolgopleiding.
- Succesklas. Een vangnet in de vorm van een versneld niveau 2-traject voor leerplichtige niveau 3-/ 4-studenten die roc-breed voortijdig dreigen uit te vallen.

Ontwikkeling van de vsv-cijfers

Vergelijking ROC Nijmegen-landelijk voor vsv



2014 – 2015

2014 – 2015	Deelnemers	Vsv-ers	% Vsv	Streefnorm
Mbo Niveau 1	100	24	24,00%	22,50%
Mbo Niveau 2	1.127	102	9,05%	10,00%
Mbo Niveau 3 en 4	5.361	135	2,52%	2,75%
Totaal	6.588	261	3,96%	

2015 – 2016

2015 – 2016	Deelnemers	Vsv-ers	% Vsv	Streefnorm
Mbo Niveau 1	156	48	30,80%	22,50%
Mbo Niveau 2	1.204	119	9,90%	10,00%
Mbo Niveau 3 en 4	5.658	180	3,18%	2,75%
Totaal	7.018	347	4,94%	

Op basis van de cijfers vsv:

- De positieve ontwikkeling van de vsv-cijfers 2014 – 2015 laat zien dat de vsv-aanpak en beleid effect heeft gehad;
- Voor 2014 – 2015 zit ROC Nijmegen met 4% vsv onder het landelijk gemiddelde van 5%;
- Vsv is gestegen in 2015 – 2016 ten opzichte van 2014 – 2015. Desondanks zitten we nog net onder het gemiddelde van de vergelingsgroep (roc's).

De interne signalen en de voorlopige cijfers laten zien dat voor 2015 – 2016 de resultaten voor vsv een minder positief beeld laten zien. De borging van de vsv-maatregelen bij alle teams en in de hele organisatie was niet optimaal in 2015 – 2016. De oorzaken zijn geanalyseerd. Ze liggen enerzijds op het vlak van veranderingen in de organisatie en minder aandacht en focus voor vsv, anderzijds is er een veranderende studentenpopulatie met een toenemende vraag naar begeleiding en Passend onderwijs. Er is nader onderzocht in hoeverre onze studentenpopulatie andere begeleidingsbehoeften heeft. We zien een toename van studenten in Passend onderwijs, maar er is nu nog geen causaal verband met vsv. Tevens is er een significante toename van vraag en inzet van bijvoorbeeld onze trajectbegeleiders, en ook van verwijzing naar de schoolarts of schoolmaatschappelijk werk. Dit vraagt om een intensievere inzet van de begeleiding en om een andere inrichting van de begeleiding nabij de onderwijsteams. Daarnaast onderzoeken we de relatie tussen vsv en onderwijsgebonden factoren, en de relatie tussen vsv en ons ruimhartige aannamebeleid. Met behulp van een Taskforce vsv wordt dit intensief bij alle teams verkend.

2.5.2 **Verbetering van de onderwijskwaliteit van de opleidingen**

Speerpunten uit het concernplan 2016:

1. Aansturing van de onderwijsontwikkeling vanuit een integrale benadering van alle voor de onderwijsontwikkeling relevante gebieden.
2. Ontwikkeling van de ELO.
3. Versterking van de BPV via het BPV-verbeterplan.
4. Ontwikkeling en implementatie van Xedule ter verbetering van de roostering.
5. Ontwikkeling van alumni-beleid.
6. De indicator studiewaarde in relatie tot onderwijsbeleid evalueren.

Met het oog op de implementatie van de nieuwe kwalificatiedossiers (KD) in 2016 – 2017 stond het onderwijsbeleid in 2016 in het teken van de hierop gebaseerde curriculumontwikkeling. Dat traject zijn we in 2013 gestart. Uit een tussenevaluatie in 2015 kwam naar voren dat de vele projecten en directiespecifieke invullingen van de onderwijskundige kaders het risico met zich meebrengen dat het onderwijsgezicht van ROC Nijmegen diffuus wordt. Voor het bewaken van de samenhang is besloten het toenmalige project KD te laten opvolgen door de Programmalijn Onderwijs en Innovatie. Deze brengt de ontwikkelingen van curriculumontwikkeling op basis van de nieuwe KD's, de keuzedelen, LOB plus de onderwijskundige organisatie en het bijbehorende programma van scholing en HRM in een samenhangend geheel bij elkaar. Deze strategie is ook gekozen om de innovatiekracht vanuit de verschillende projecten meteen roc-breed te kunnen uitrollen. Daarnaast is een goed functionerende onderwijslogistiek cruciaal voor studenttevredenheid en een naar tevredenheid functionerende onderwijsorganisatie.

Realisatie:**Beleidsterrein Onderwijsvisie en innovatie**

Op het gebied van onderwijsinnovatie en de implementatie van nieuwe kwalificatiedossiers kennen we in 2016 twee perioden.

- In de periode januari tot juli lag de focus op het ontwikkelen van curricula op basis van de nieuwe kwalificatiestructuur.
- In de periode september tot december stond de introductie van de nieuwe onderwijsvisie centraal.

Procesgang onderwijsvisie

Om de professionele dialoog over onderwijs op gang te brengen zijn diverse onderwijsinhoudelijke en thematische kennisdeel- en leersessies en inspiratiecafés georganiseerd. Centraal in die sessies stond het samen nadenken over en werken aan onderwijsontwikkeling. Besproken thema's waren onder andere gepersonaliseerd onderwijs en een meer praktijk gestuurde mbo-leerweg.

In november 2016 was er een studiedag voor het onderwijsgevende personeel. Op deze dag stond de introductie van de nieuwe onderwijsvisie centraal. De dag was een aanzet tot beweging. Teams reflecteerden op het huidige onderwijs in relatie tot de nieuwe onderwijsvisie en deden in diverse interne en externe TED-talks en workshops inspiratie op voor andere vormen van onderwijs. De teams werden uitgedaagd om de balans op te maken rond het actuele onderwijs dat zij bieden. Vanuit die balans mochten zij voor 2016 – 2017 twee tot drie punten benoemen waarop ze winst kunnen behalen, waarvan mensen enthousiast worden en wat mogelijk al in het Teamjaarplan staat. De studiedag werd zeer als positief beoordeeld en liet zien dat de nieuwe onderwijsvisie leeft in de teams.

De nieuwe onderwijsvisie:

1. We stellen de ontwikkeling van onze studenten centraal en gaan uit van diversiteit in talenten en leervragen. Daarom bieden we onze studenten keuzes en maatwerk.
2. We anticiperen met ons onderwijs op nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dat doen we door voortdurend samen te werken met onze partners in de beroepspraktijk.
3. We bieden onze studenten de kans om zowel hun persoonlijke, sociale als beroepsgerichte vaardigheden te ontwikkelen, zodat ze zijn toegerust om te functioneren in een snel veranderende samenleving en op een dynamische arbeidsmarkt.
4. We stellen onszelf continu de vraag: hoe leren studenten het beste en hoe passen we daar ons onderwijs op aan? We durven nieuwe wegen in te slaan met ons onderwijs.

Ontwerp nieuwe curricula

Meer dan ooit is in 2016 teamoverstijgend nagedacht over en gewerkt aan nieuw onderwijs. De nieuwe curricula zijn gestructureerd en in samenwerking tussen onderwijsteams ontwikkeld. En ze zijn roc-breed transparant en tijdig opgeleverd.

Alle opleidingen van ROC Nijmegen konden hiermee in augustus 2016 starten op basis van de nieuwe kwalificatiestructuur.

Keuzedelen

ROC Nijmegen voldeed in augustus 2016 aan haar keuzedelenverplichting. Er was tijdig een relevant Keuzedelenaanbod voor schooljaar 2016 – 2017 inclusief een breed keuzedeel per directie. Conform het beleid zijn we met de keuzedelen ‘voorzichtig’ begonnen. Er lag voor de student een relevant - maar beperkt - aanbod van 17 voornamelijk verbredende keuzedelen.

ROC Nijmegen heeft niet gekozen voor één keuzedeel op levensbeschouwelijke gronden. Per directie is een thema keuzedeel gekozen. De directie Zorg en Welzijn start pas in schooljaar 2017 – 2018 met keuzedelen. Uitzondering hierop is de opleiding Dienstverlening. Deze is in augustus 2016 gestart met het keuzedeel Verrijking Leervaardigheden.

Keuzedelen werden vanaf september veelal per team aangeboden. De komende jaren wordt het keuzedelenaanbod uitgebreid om een bredere keuze voor studenten mogelijk maken. Op basis van de onlangs vastgestelde onderwijsvisie wordt hiervoor momenteel een scenario uitgewerkt. Dit scenario zal in de komende drie jaren zijn beslag krijgen.

Het proces rond de aanvraag van niet-gekoppelde keuzedelen is vastgesteld en in de organisatie gecommuniceerd. Er zijn nog geen aanvragen van studenten ontvangen. Dit heeft mede te maken met het feit dat in het merendeel van de opleidingen pas in periode 3 van schooljaar 2016 – 2017 gestart wordt met keuzedelen.

Het aanbod van keuzedelen is in juni 2016 vastgesteld. ROC Nijmegen heeft ervoor gekozen om het aanbod twee keer per jaar vast te stellen. De volgende vaststelling vindt medio maart 2017 plaats. Er zijn geen keuzedelen tussentijds uit het aanbod gehaald. Per keuzedeel is een examencommissie benoemd. Deze stelt de (K)OER van het keuzedeel vast en ziet toe op de eventuele overlap met een kwalificatiedossier.

Beleidsterrein Kwalitatief onderwijs

1. Studiewaarde (onderdeel van het Kwaliteitsplan)

ROC Nijmegen stelt ontwikkeling van de talenten van de individuele student centraal. Het resultaat van die benadering dient zich uiteindelijk te vertalen in een positieve ontwikkeling van de jaarresultaten en van de studieloopbaan van de student in termen van doorstroom naar een hoger opleidingsniveau.

ROC Nijmegen stuurt op de realisatie van voldoende opbrengsten bovenal door de studenten aan ROC Nijmegen te binden via:

- Versterking van de kwaliteit van het onderwijs (inhoudelijk van niveau, beroeps- en praktijkgericht met aandacht voor differentiatie afhankelijk van de ondersteuning van het leerproces van de individuele student, maatwerk en keuzemogelijkheden);

- Versterking van de begeleidingslijn (van intake tot diploma zijn de studenten in beeld en worden ze begeleid);
 - Versterking van de kwaliteit van de docenten (voor inhoudelijk goed onderwijs, met didactisch uitdagende werkvormen binnen een veilig pedagogisch klimaat).
- In dit bestuursverslag worden de activiteiten en resultaten voor deze drie gebieden toegelicht.

2. Intensiveren onderwijs in Nederlands en rekenen (onderdeel van het Kwaliteitsplan)

ROC Nijmegen richt zich voor 2018 op de organisatie van de borging van de kwaliteit van het taal- en rekenonderwijs, met als doel dat de resultaten van onze studenten conform het landelijk gemiddelde zijn.

Het behalen van de resultaten wordt geborgd door:

- Borging leerproces student:
 - De organisatie van doorlopende leerlijnen in samenwerking met het vmbo
 - Organisatie van faciliteiten die een gedegen voorbereiding op de examens voor speciale doelgroepen garanderen
- Borging kwaliteit van de docenten: pedagogisch-didactische vaardigheden van de taal- en rekendocenten
- Borging Kwaliteit examens:
 - Inkoop generieke examens Nederlands
 - Vaststelling generieke examens Nederlands
 - Scholing assessoren
- Zicht op de resultaten:
 - De examens worden gevolgd door resultaatanalyses.

Ad. Borging leerproces student

Ondersteuning student:

Taal- en rekenonderwijs vindt plaats aan de hand van ontwikkelde leerlijnen. Studenten met rekenproblemen worden (extra) ondersteund in de klas (door de docent en in sommige gevallen door het Expertiseteam). Tevens faciliteert het Expertiseteam een leerplaats Taal en Rekenen waar studenten kunnen inlopen om extra ondersteuning te krijgen. Er zijn filmpjes met verlengde instructie gemaakt, waarvan ook het vmbo gebruik kan maken.

Doorlopende leerlijnen:

- (V)mbo Taal Versterking van de doorlopende leerlijn Nederlands door gebruik te maken van eenzelfde format op hoofdlijnen waardoor leerlingen niet op achterstand komen bij aanvang van het mbo. Eenduidigheid geeft voorsprong.
- Proeftuin Nederlands is uitgevoerd
 - Samenwerking tussen vmbo en mbo voor wat betreft taalzwakte;
 - Zicht krijgen op de taalzwakke leerling;
 - Ontwikkeling van een programma op maat voor deze leerling, dat start in het vmbo en naadloos overgaat in het mbo.
- Er is een digitaal doorstroomdossier ontwikkeld waar in schooljaar 2016 – 2017 bij wijze van pilot 50 vmbo-leerlingen aan mee werken (zie ook bij 2.5.1). In het

doorstroomdossier is onder andere informatie over de taal- en rekenvaardigheid opgenomen.

- De filmpjes met verlengde instructie waarvan ook het vmbo gebruik kan maken zijn ook bedoeld om de overgang vmbo-mbo te versoepelen.

Voorbereiding op examens speciale doelgroepen:

Wanneer een rekendocent rekenzwakte bij een student constateert wordt deze doorverwezen naar het Expertiseteam dat een rekengesprek voert met de student. Op grond daarvan krijgt iemand al dan niet extra ondersteuning en wordt gekozen voor een ER-examen. Het Expertiseteam legt een dossier aan, waarna het ER-examen wordt afgenomen.

Ad. Borging kwaliteit van docenten

Pedagogisch didactische ondersteuning van teams en van taal- en rekendocenten:

- Er is een scholingsplan gerealiseerd dat per 1 augustus 2016 voor uitvoering is overgedragen aan HRM;
- Er zijn bij wijze van pilot trainingen taal activerende didactiek gegeven aan diverse onderwijsteams;
- Er zijn in 2016 drie Kenniskringen georganiseerd voor zowel taal als rekenen. Tijdens deze kenniskringen wordt kennis gedeeld. Vmbo-docenten worden ook uitgenodigd voor de kenniskringen;
- Rekendocenten (vmbo en mbo) hebben deelgenomen aan scholingen (basis, gevorderd en expert) van het Freudenthal instituut;
- Vijf teams (rekendocenten en teammanager) zijn gedurende één schooljaar op het gebied van Rekenen ondersteund door een rekenexpert (kwaliteitsinjectie rekenen);
- Er hebben scholingen taalassessor plaatsgevonden met 12 docenten;
- De samenwerkingssite Taal en Rekenen op de Portal is onderhouden om de mogelijkheden voor kennisdeling te vergroten;
- Er is regelmatig overlegd tussen vmbo en mbo over de onderwerpen taal en rekenen.

Ad. Borging kwaliteit examens

Nederlands

- Generieke examens voor Nederlands worden ingekocht.
- Kansen en beperkingen van het opnemen van examens zijn verkend en op basis daarvan is besloten dat examens kunnen worden opgenomen als alternatief voor het afnemen van examens door twee docenten. Hiertoe wordt apparatuur aangeschaft en docenten zijn tijdens een kenniskring geïnstrueerd.

Ad. Borging van het zicht op de resultaten

Resultaten van examens zijn zichtbaar in het Management Informatie Systeem

3. BPV-verbeterplan (onderdeel van het Kwaliteitsplan)

Eind november 2016 is een aangepaste versie van het BPV-verbeterplan bij het ministerie aangeleverd en deze is inmiddels goed bevonden. Bij het bepalen van de te behalen resultaten (zoals geformuleerd in het verbeterplan) is uitgegaan van scores uit de JOB-monitor, de BPV-monitor van SBB en een eigen nulmeting die

is uitgevoerd bij onderwijsteams. Op basis hiervan zijn resultaten geformuleerd, waarbij is gekozen voor nivellering in 2017 (verbetering bij teams die op bepaalde onderdelen lager scoren dan andere teams), en verbetering van de gemiddelde resultaten per directie (en in sommige gevallen roc-breed) in 2018.

In 2016 is een format voor een BPV-werkboek (in te vullen door de diverse opleidingen) ontwikkeld. Verder zijn in 2016 voor het eerst twee kenniskringen georganiseerd voor BPV. Tijdens deze kenniskringen stonden onder andere het nieuwe BPV-werkboek en het BPV-verbeterplan op de agenda.

4. Examinering

Conform de doelstellingen van de Examenagenda beschikt ROC Nijmegen in 2020 over:

- Een gedragen en breed geïmplementeerde visie op examinering, verbonden met de onderwijsvisie;
- Een geborgde kwaliteit, die bij meerdere opleidingen uitstijgt boven de basiskwaliteit;
- Eenheid van beleid en uitvoering met betrekking tot exameninstrumenten;
- Efficiënte en effectieve examenprocessen, met verankerde borging;
- Deskundige examenbetrokkenen

De realisatie van het beleid ten aanzien van examinering in 2016 kreeg gestalte langs de volgende lijnen:

- Het uitzetten van beleidskaders
- Versterking van de examenorganisatie
- Invoering herziene kwalificatiestructuur
- Toekomstgerichte activiteiten voor de Examenagenda.

Ad. Beleidskaders

De Examencommissie, domeinexamencommissies en vaststellingscommissies werken binnen wettelijke kaders en de kaders van het CvB.

Besluiten van het college van bestuur inzake organisatie en uitvoering examenprocessen

Kaderbesluiten rond examinering van het CvB in het afgelopen jaar:

2016-04 Besluit CvB - Datum vaststelling en Diploma BOL 2016

2016-04 Besluit CvB - Diplomanotitie ROC Nijmegen 2016 – 2017

2016-05 Besluit CvB - Vrijstellingenbeleid ROC Nijmegen 2016

2016-06 Besluit CvB - Proces KOER en Template KOER

2016-07 Besluit CvB - Addendum Diplomanotitie ROC Nijmegen 2016 – 2017

2016-07 Besluit CvB - Addendum beleid en servicedocument Taal en rekenen 2016 – 2017

2016-07 Besluit CvB - Examenreglement ROC Nijmegen 2016

2016-07 Besluit CvB - Professionaliseringsplan examenfunctionarissen 2016 – 2017

2016-10 Besluit CvB - Aanvulling Diplomanotitie 2016 – 2017 i.v.m. certificaten voor keuzedelen

2016-10 Besluit CvB - Splitsing DEC Economie & Administratie en facilitering examenorganisatie

2016-12 Besluit CvB - Examenagenda ROC Nijmegen 2017 – 2020

De Examencommissie zorgde ervoor dat alle studenten waren geïnformeerd over de wijzigingen in de slaag-/zakregelingen na de besluiten van het ministerie van OCW over rekenen.

Ad. Versterking van de examenorganisatie

ROC Nijmegen heeft de structuur van de examenorganisatie niet gewijzigd, maar wel versterkt.

De ontwikkelingen rond de examinering worden aangestuurd door de Examencommissie van ROC Nijmegen en in operationele termen uitgezet door de voorzitter en examensecretaris van de Examencommissie en beleidsmedewerkers van het team Onderwijs van de directie Strategie en Beleid. Dit gebeurt in afstemming met de leden van de domeinexamencommissies, de vaststellingscommissies, het examenbureau, de studentenadministratie, de teammanagers en het College van bestuur.

In 2016 is de bezetting van de Examencommissie krachtig versterkt.

De positie van het lid namens directie Planning en Control wordt ingenomen door een expert kwaliteitszorg en er zijn drie nieuwe externe leden toegetreden.

In de werving van de nieuwe leden is uitdrukkelijk gezocht naar expertise en betrokkenheid bij examinering, zowel in het mbo als in het hbo.

In augustus 2017 treedt de Wet Eisen aan Examencommissie in werking.

De inrichting van de huidige examenorganisatie zal worden getoetst aan de eisen uit de wet.

Ook in de bezetting en facilitering van de onder de Examencommissie vallende domeinexamencommissies (DEC's) en domeinvaststellingscommissies (dVC's) zijn wijzigingen doorgevoerd.

De DEC en dVC Economie-Administratie zijn gesplitst om de borging te verbeteren. De facilitering van alle commissies is opnieuw vastgesteld om de grote werkdruk te verlichten.

Bij de directies Zorg & Welzijn en Techniek zijn de domeinvaststellingscommissies samengevoegd tot brede vaststellingscommissies.

De start was met name bij de directie Techniek moeizaam qua bezetting, facilitering en logistiek. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor 2017. Met name binnen de workflow zal bij verdere inkoop van gevalideerde examens mogelijk zowel kwalitatief als formatief winst behaald kunnen worden.

Ad. Invoering Herziene Kwalificatiestructuur

Vanaf cohort 2016 implementeren we de nieuwe kwalificatiedossiers. In dit proces is een projectgroep actief. Hierin zitten onder andere kwaliteits- en examendeskundigen van de directies Planning & Control en Strategie & Beleid.

Voor examinering is vooral de invoering van de keuzedelen van belang. Een aangepaste onderwijs- en examenregeling per keuzedeel, de KOER, ontwikkeling of inkoop van nieuwe exameninstrumenten, aanvulling van de vrijstellingsregeling, resultaatbeheer en de diplomering hebben de aandacht.

Ad. Werkzaamheden in 2016 vooruitlopende op de examenagenda 2017 – 2020

- Een gedragen en breed geïmplementeerde visie op examinering, verbonden met de onderwijsvisie.

In het najaar van 2016 is de vernieuwde onderwijsvisie van ROC Nijmegen aan de teams gepresenteerd met de opdracht om de IHKS-curricula op deze leest te (her)schoeien. Zoals boven vermeld is de examinering de start van de curriculumontwikkeling en de afsluiting van een opleidingstraject. Vandaar dat na het gereedkomen van de onderwijsvisie meteen ook de visie op examinering in relatie tot de onderwijsvisie is opgepakt. Het ontwikkelproces wordt in het voorjaar van 2017 afgesloten.

- Een geborgde kwaliteit die bij meerdere opleidingen uitstijgt boven de basiskwaliteit.

De afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in de organisatie van taken en verantwoordelijkheden en in het hanteren van de juiste procedures om het toezicht op de kwaliteit van de examinering te organiseren.

In 2016 is daarexplicit de aandacht voor de communicatie tussen alle betrokkenen bij gekomen. Zo zijn de DEC's in 2016 op structurele basis in gesprek gegaan met de opleidingen, zodat zorgen en borgen op elkaar wordt afgestemd. In 2017 wordt het overleg tussen DEC en Teammanager (TM) gekoppeld aan de inrichting van de P&C-cyclus tussen TM en onderwijsdirecteur. Het borgingsplan van de DEC en de evaluatie van de DEC over haar werkzaamheden en bevindingen vormen de onderleggers voor dit gesprek.

- Eenheid van beleid en uitvoering met betrekking tot exameninstrumenten.
- In 2016 is een onderzoek gestart naar de routes die momenteel gevolgd worden in de validering van de examens. Dit zal in 2017 worden uitgewerkt naar beleid.

- Efficiënte en effectieve examenprocessen met verankerde borging.
- Op basis van het CvB-besluit van najaar 2015 is in april 2016 het oude Handboek Examinering volledig overgegaan in het model van de Procesarchitectuur 2.0. Deze PE is de bron geworden voor alle kaders en procedures rond examinering. Voor resultaatbeheer wordt een projectmatige implementatie uitgevoerd (Flexuz) dat in samenwerking met andere roc's het kwalificerende deel van een opleiding borgt, onder meer in de communicatie over examenresultaten en diploma's met het College van Toetsen en Examens en BRON.

- Deskundige examenbetrokkenen.
- Vergroten van de deskundigheid, aantonen en onderhouden zijn kernwoorden in het nieuwe scholingsplan. Alle rollen krijgen de aandacht in een vorm van scholing, certificering en registratie.

In 2016 zijn ook de intervisiebijeenkomsten met de DEC-voorzitters doorgezet. De volgende scholingen zijn gerealiseerd:

Professionaliseren van Examenbetrokkenen	Type	Aantal personen
Taalassessor NL	Individuele inschrijving	7
Certificering Taalassessor NL	Individuele inschrijving	5
Allround Assessor Maatwerk	Teaminschrijving	9
Assessor mbo-scope certificering	Individuele inschrijving	1
Training Domein Vaststellingscommissies	Individuele inschrijving	28
Centrale examencommissie	Teaminschrijving	9
Training Domein Examencommissie	Voorzitters	14
Totaal aantal deelnemers		73

Naast de instrumentele kant van de professionalisering, zien we in de verschillende vormen van professionalisering ook een belangrijk middel om de kwaliteitscultuur van zorgen en borgen en het kwaliteitsbesef inzake examinering te bevorderen.

Taal en rekenen

Alle jaarlijkse examenrondes worden geanalyseerd en uiteindelijk omgezet naar de gemiddelde resultaten voor de onderwijsteams na afronding van de examens.

In schooljaar 2015 – 2016 waren de resultaten van Nederlands en rekenen ten opzichte van het landelijk gemiddelde als volgt:

	Afname 1	Afname 2	Afname 3	Afname 4
Nederlands 2F	0,2 boven het landelijk gemiddelde	0,2 boven het landelijk gemiddelde	Gelijk aan het landelijk gemiddelde	0,2 boven het landelijk gemiddelde
Nederlands 3F	0,1 boven het landelijk gemiddelde	0,1 boven het landelijk gemiddelde	0,2 boven het landelijk gemiddelde	Gelijk aan het landelijk gemiddelde
Rekenen 2F	Gelijk aan het landelijk gemiddelde	0,4 <i>onder</i> het landelijk gemiddelde	0,4 <i>onder</i> het landelijk gemiddelde	0,6 <i>onder</i> het landelijk gemiddelde
Rekenen 3F	0,3 <i>onder</i> het landelijk gemiddelde	0,4 <i>onder</i> het landelijk gemiddelde	0,1 <i>onder</i> het landelijk gemiddelde	0,4 <i>onder</i> het landelijk gemiddelde

5. Resultaten

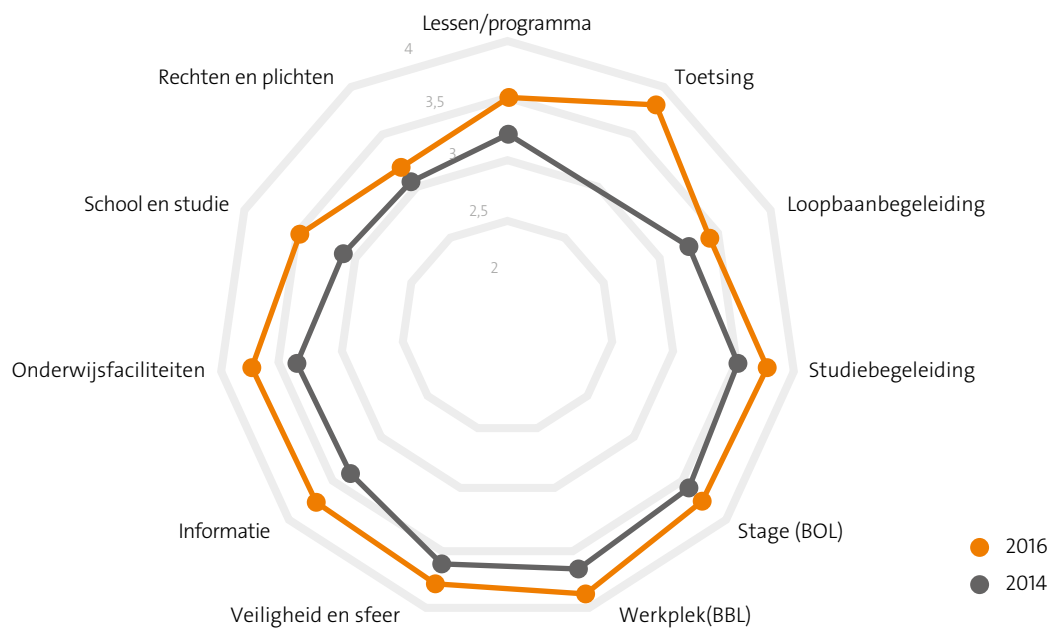
5.1 Tevredenheid studenten over het leerproces

De Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) doet elke twee jaar een tevredenheidsonderzoek onder studenten van ongeveer vijftig mbo-instellingen in Nederland: de JOB-monitor.

De organisatie brede resultaten van JOB 2016 zijn in onderstaande tabel weergegeven. Bij alle vragenclusters geven de studenten aan dat ze meer tevreden zijn dan tijdens het JOB-onderzoek in 2014.

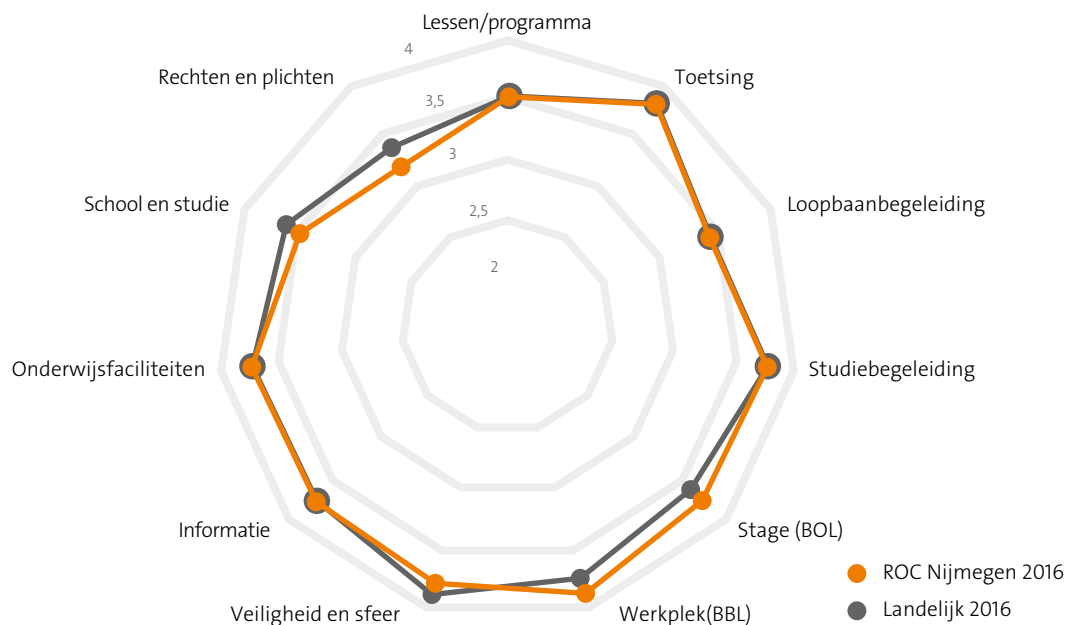
Studenttevredenheid

Clusterscores ROC Nijmegen 2014 versus 2016



In onderliggende tevredenheidsmetingen zijn de scores uitgezet op een schaal van 1 – 5.

Clusterscores ROC Nijmegen versus landelijk



In onderliggende tevredenheidsmetingen zijn de scores uitgezet op een schaal van 1 – 5.

Rapportcijfers

	ROC Nijmegen		Landelijk	
	2014	2016	2014	2016
School	6,0	6,3	6,4	6,6
Opleiding	7,0	7,0	7,0	7,0

In het algemeen gaven onze studenten de kwaliteit van ons onderwijs een voldoende. Uitgedrukt in het cijfer 6,3 voor de instelling en een 7,0 voor de opleiding. Het is nog te vroeg om te zien of de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers in 2016 een positieve uitwerking op bovengenoemde scores heeft gehad.

5.2 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering

Staat van de Instelling

In januari 2016 heeft het reguliere onderzoek naar de Staat van de Instelling voor ROC Nijmegen plaatsgevonden.

Algemeen oordeel

De Inspectie van het Onderwijs heeft tijdens het onderzoek geen risico's gezien voor de onderwijskwaliteit en beoordeelt de kwaliteitsborging van de instelling daarmee als voldoende. De inspectie gaat er dan ook vanuit dat ROC Nijmegen in staat is om de risico's voor de onderwijskwaliteit in de toekomst te voorkomen, of

vroegtijdig te signaleren en te verhelpen. Het oordeel is gebaseerd op de voldoende beoordeling van:

- De kwaliteit van onderwijs en examinering;
- De opbrengsten;
- Vsv;
- Tevredenheid van studenten;
- Tevredenheid van medewerkers;
- Waardering van externe stakeholders;
- Stabiliteit van de organisatie;
- HRM-beleid;
- De financiële situatie.

Voor de beoordeling van de kwaliteitsborging scoort de instelling op alle aspecten een voldoende.

Gebied Kwaliteitsborging	Oordeel
1. Sturing	Voldoende
2. Beoordeling	Voldoende
3. Verbetering en verankering	Voldoende
4. Dialoog en verantwoording	Voldoende

De Inspectie van het Onderwijs heeft verder geen verhoogde financiële risico's geconstateerd die aanleiding kunnen zijn voor aangepast financieel toezicht.

Oordeel van de vijf onderzochte opleidingen binnen het onderzoek naar de Staat van de Instelling

	Kapper Junior Kapper	Bakkerij Zelfstandig werkend banketbakker	Verzorging Verzorgende IG	Entree Assistent mobiliteits- branche	Secretariaat Directie-secretaresse/ Management-assistent
Gebied 1 : Onderwijs					
Gebied Onderwijsproces	Voldoende	Goed	Voldoende	Goed	Voldoende
Programma	V	V *	V *	V	V
Leren in de onderwijsinstelling	V	V	V	V	V
Begeleiding	V	V	V	V	V
Beroepspraktijkvorming	V	V	V	V	V
*maatwerk onvoldoende					
Gebied 2: examinering en diplomering					
Gebieden Examinering en diplomering	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Onvoldoende
Examen- instrumentarium	V	V	V	V	V
Afname en beoordeling	V	V	V	V	O
Diplomering	V	V	V	V	O
Gebied 3: Opbrengsten					
Gebied Opbrengsten	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Opbrengsten	V	V	V	nvt	V
Gebied 4 : Kwaliteitsborging					
Gebied kwaliteitsborging	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Sturing	V	V	V	V	V
Beoordeling	V	V	V	V	V
Verankering en verbetering	V	V	V	V	V
Dialogo en verantwoording	V	V	V	V	V

De Inspectie benadrukt in het eindrapport het feit dat sterk gestuurd wordt op de borging van de examenkwaliteit door onafhankelijke examencommissies en dat dit vertrouwen geeft in de duurzaamheid van de kwaliteit.

Examinering in de BPV vraagt nog aandacht. Daarbij moet gedacht worden aan de scheiding tussen begeleider en beoordelaar, de onafhankelijkheid van de beoordeling en de vergelijkbaarheid van de afnamecondities. Ook taakvolwassenheid van de DEC vraagt aandacht, met name als het gaat om het zicht hebben op de organisatie van de borgingsactiviteiten binnen de teams.

De onvoldoende beoordeling van het kwaliteitsgebied Examinering en diplomering bij de opleiding Secretariële Beroepen niveau 4 heeft betrekking op de scheiding tussen de begeleiding en de beoordeling binnen het examenproces van afname en beoordeling. Bij het examenproces diplomering merkt de inspectie op dat de borgingsactiviteiten nog onvoldoende bereik hebben om zicht op de kwaliteit van de diplomering te garanderen.

In 2017 krijgt deze beoordeling een vervolg in een zogenoemd Onderzoek Kwaliteitsverbetering (OKV) bij deze opleiding. Het verbeteringsgerichte traject van de opleiding wordt gemonitord vanuit de Centrale Examencommissie. De resultaten van dit traject worden onderzocht in een audit.

Interne Follow up:

- De bevindingen van de inspectie zijn gedeeld met alle DEC's.
- In 2016 zijn de voorzitters van de DEC geschoold door Cinop rond de invulling van hun taak en de mogelijkheden om het zicht op de kwaliteit te verantwoorden.
- De span of control voor de voormalige DEC Economie-administratie is opgepakt door de DEC te splitsen.
- Het team Secretarieel en de nieuwe DEC Secretarieel-Financieel hebben een plan van aanpak opgesteld, dat gemonitord wordt door de Examencommissie.

Vavo

Tijdens het onderzoek naar de Staat van de Instelling is ook de ontwikkeling van het verschil tussen de cijfers voor de schoolexamens en de centrale examens bij het vavo onderzocht.

Vmbo-t liet de afgelopen drie jaren nog een te groot verschil zien tussen het cijfer voor het schoolexamen en het cijfer voor het Centrale Examen. Daarbij was het gemiddelde examencijfer te laag. In januari 2016 vroeg de inspectie om een toelichting op de ontwikkeling van deze cijfers en naar het verbeteringsgerichte beleid van het vavo hierin. Op basis van de door het vavo opgestelde rapportage en de mondelinge toelichting heeft de Inspectie van het Onderwijs een voldoende beoordeling afgegeven.

OKV Schoonheidsspecialist

Het Onderzoek Kwaliteitsverbetering voor het gebied Kwaliteitsborging is in 2016 met een voldoende afgerond.

Overige bevindingen op basis van extern toezicht door de Inspectie van het Onderwijs
 Los van de Staat van de Instelling deed de inspectie in januari 2016 nog een onderzoek naar de schoolkosten bij de Cas Spijkers Academie. De uitkomst van dit onderzoek luidde ‘onvoldoende’. In vervolg hierop werden in het najaar van 2016 twee onderzoeken uitgevoerd:

1. Onderzoek naar de verbeteringen rond de schoolkosten;
2. Onderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs, de examinering, de opbrengsten en de kwaliteitsborging.

Beide onderzoeken kregen de beoordeling ‘voldoende’.

In november 2015 zijn we een onderzoek gestart naar de aard van de samenwerkingsrelatie van de opleidingen van het onderwijsteam TEIS met de bedrijfsopleidingen van De Technische. Ook dit onderzoek is in het najaar van 2016 positief afgerond. De opleiding heeft overtuigend aangetoond dat ROC Nijmegen de volledige verantwoordelijkheid neemt voor inhoud, uitvoering, begeleiding en beoordeling van het onderwijs. Ook zijn geen oneigenlijke financiële relaties tussen de beide partijen geconstateerd.

5.3 Bevindingen op basis van intern toezicht

Team onderwijs van de directie Strategie en Beleid

In het voorjaar van 2016 voerde het team Onderwijs een steekproef uit naar exameninstrumenten. De conclusies gaven reden tot tevredenheid.

Auditing vanuit de directie Planning en Control

Als gevolg van de herinrichting van het auditbeleid en de auditkalender is 2016 een jaar geworden met weinig interne audits.

- De nieuwe auditkalender is in januari 2017 via een formeel besluit in het DO vastgesteld. Voor 2017 staan 19 audits in de planning.
- Daarnaast heeft de Examencommissie aangegeven dat het onderwerp Examinering en diplomering onderdeel moet zijn van iedere audit. Daarbij dienen ook de examendossiers gelicht te worden.

Themaonderzoek examinering

In het najaar van 2016 is vanuit de directie Planning en Control een themaonderzoek gestart naar de examenprocessen. Vanuit het uitgangspunt van risicomanagement is gewerkt aan het opstellen van een risicomatrix voor het examenproces. Aan de hand van de risicomatrix worden middels gesprekken met betrokkenen binnen de examenprocessen eventuele risico's en de impact daarvan achterhaald. Medio 2017 zal de analyse bekend worden.

Zelfevaluatie van de DEC's

Hoewel de basis bij veel opleidingen in orde is, zien de DEC's nog wel onvolkomenheden. Dit betreft vooral het zicht op de kwaliteit van de examens in de beroepspraktijk. Dit is een taai onderwerp.

Beleidsterrein Onderwijslogistiek

De digitalisering neemt steeds meer toe en de inzet van digitale hulpmiddelen wordt steeds belangrijker in onze maatschappij en in ons onderwijs. Dankzij deze middelen kunnen we onze studenten beter begeleiden. We hebben de Elektronische Leeromgeving Onderwijsonline geïmplementeerd, een digitale leeromgeving die wordt ingezet in de leer- en werkomgeving.

In het schooljaar 2015 – 2016 hebben we alle onderwijsteams ondersteund met het werken in deze digitale leeromgeving.

De verandering van de rol en taak van de docent (pedagogisch-didactisch) en de interactie met de student krijgen in het schooljaar 2016 – 2017 extra aandacht. Die aandacht bestaat vooral uit het verder ontwikkelen van vaardigheden van docenten voor het inrichten van een gemengde leeromgeving (blended learning).

Om het leerproces van studenten beter te ondersteunen is de samenhang tussen tal van digitale processen een belangrijk aandachtspunt. De integratie van onze digitale leeromgeving en digitale hulpmiddelen in de dagelijkse werkzaamheden van onze docenten krijgt extra aandacht. De innovatiekracht binnen onze organisatie wordt gestimuleerd en ondersteund, maar zeker ook aangewakkerd door het herdefiniëren van de rol van de digitale ondersteuner binnen de onderwijsteams. In samenspraak met de betrokkenen starten we met het verder structureren van de ondersteuning en het uitbouwen van digitale hulpmiddelen als krachtig en vast onderdeel van het onderwijs.

Voor het plannen en roosteren van de jaarroosters hebben we het onderwijslogistieke programma (Xedule) geïmplementeerd. Er is gestart met het gaan werken met de Meerjaren Planner van Xedule. Streven is om het ontwerp van het curriculum uitgangspunt te laten zijn voor de jaarplanning en het rooster.

2.5.3

Kansrijk opleidingenportfolio

Speerpunten uit het concernplan 2016:

1. ROC Nijmegen kent een opleidingenportfolio, dat is afgestemd met het werkveld en de regionale roc's.
2. Implementatie brede opleiding Dienstverlening niveau 2
3. Aanbod van excellentieprogramma's.
4. Positionering locatie Boxmeer van ROC Nijmegen in de regio

In samenwerking met de regio zijn we steeds meer doordacht bezig met het samenstellen van ons portfolio. We streven naar een transparant en toekomstbestendig opleidingenportfolio. In overleg met het werkveld en andere roc's stellen we dit regelmatig bij.

Realisatie:

Beleidsterrein een toekomstgericht opleidingenportfolio, afgestemd op de arbeidsmarkt

1. Opleidingenportfolio ROC Nijmegen

ROC Nijmegen wil graag voldoen aan de vraag van studenten en van de arbeidsmarkt. De overheid streeft naar macrodoelmatige roc's. Dat zijn mbo-instellingen waarvan het opleidingsaanbod goed aansluit op de arbeidsmarkt en die een doelmatige spreiding van het opleidingsaanbod hebben. Het opleidingenportfolio van ROC Nijmegen is aangepast op basis van de verkenningen van de arbeidsmarkt, omgevingsanalyse en kansen in de markt. Onderwijsdirecties en onderwijsteams deden die verkenningen onder meer tijdens strategisch overleg met de zorgpartners, in de Campus Advies Raad, met het bestuur van Technovium en in werkveldcommissies. Op basis van die uitkomsten van die verkenningen stemmen wij ons opleidingsaanbod af op de wensen en bewegingen van het werkveld. Recente ontwikkelingen (zoals overheidseisen van regionale afstemming, experimentmogelijkheden, de wens om een proportioneel marktaandeel te verwerven, de dialoog met het vmbo, het hbo, de Gelderse en Brabantse roc's en de beperkte investeringsmogelijkheden voor nieuwe opleidingen) vragen echter steeds meer om een integrale benadering van het opleidingenportfolio.

In 2016 hebben we een strategische visie ontwikkeld op het opleidingenportfolio ROC Nijmegen en welke kansen en uitdagingen ons dit biedt. De continue ontwikkeling van het opleidingenportfolio is geborgd in een cyclus van analyse, dialoog, afstemming en besluitvorming.

Per 1 augustus 2016 is het nieuwe kwalificatiedossier Dienstverlening gestart. Daarmee zijn de huidige niveau 2 kwalificatiedossiers Helpende Zorg en Welzijn, medewerker Facilitaire Dienstverlening, Leisure & Hospitality Assistent en Sport en bewegingsleider verdwenen. Eén nieuw onderwijsteam verzorgt de volledige opleiding in de verschillende uitstroomrichtingen. De opleiding Dienstverlening is in Nijmegen en Boxmeer gestart. Tevens is in 2016 – 2017 gestart met een opleiding met een dubbele kwalificering Verzorgende en Maatschappelijke zorg in Boxmeer.

In 2016 zijn business cases voor de opleidingen Applicatieontwikkelaar en Salonmanager kapsalon ontwikkeld, deze twee nieuwe opleidingen gaan in 2017 – 2018 van start.

2. Numerus fixus

Voor onderstaande opleidingen geldt voor schooljaar 2017 – 2018 een numerus fixus. De numerus fixus-opleidingen 2017 – 2018 waren op 1 oktober 2016 bekend bij het vo en gepubliceerd op onze website. De reden voor de numerus fixus staat ook vermeld in de tabel. In de meeste gevallen kwam dit door het beperkte aantal BPV-plaatsen óf een te beperkt arbeidsperspectief. In de gevallen dat er sprake was van een beperkt aantal BPV-plaatsen, heeft het CvB met de onderwijsdirecteur en teammanager afspraken gemaakt voor initiatieven om het aantal BPV-plaatsen te vergroten. In de gevallen dat er sprake was van een beperkt arbeidsmarktperspectief heeft het CvB met de teammanager afspraken gemaakt over het monitoren van het arbeidsmarktperspectief.

In 2016 – 2017 is er voor de opleiding Tandartsassistent en mbo-verpleegkundige gewerkt met een loting bij de aanmelding numerus fixus. Bij de defensieopleidingen is dit niet gedaan, aangezien in die gevallen de aanmelding en toelating door defensie verzorgd wordt in samenwerking met ROC Nijmegen.

Numerus Fixus opleiding	Reden
Tandartsassistent	BPV
Aankomend Medewerker Grondoptreden (VeVa)	BPV, afspraken met Defensie
Aankomend Onderofficier Grondoptreden (VeVa)	BPV, afspraken met Defensie
Mbo-verpleegkundige	BPV

3. Afwijking van de onderwijstijd

In 2016 is, met instemming van de studentenraad, door het college van bestuur besloten de urennorm aan te passen voor de volgende opleidingen:

2016-01 Besluit CvB - Opleiding Helpende Zorg en Welzijn, crebo 92640. Met ingang van schooljaar 2015 – 2016 wordt dispensatie verleend voor het 2e leerjaar (cohort 2014 – 2016) van 59 BOT-uren.

2016-03 Besluit CvB - Opleiding Verzorgende IG, crebo 95530. Wijziging van de uren BOT ten gunste van de uren BPV voor de lopende cohorten 2014 en 2015.

4. Internationalisering en Euregio

ROC Nijmegen heeft in 2016 meegewerkt aan het opstellen van het advies van de Onderwijsraad: 'Internationaliseren met ambitie'. Het advies luidt: streef ernaar dat iedereen het onderwijs internationaal competent verlaat.

De aanbevelingen:

- Structureel inbedden van internationalisering in het bestaande onderwijs;
- Bereik van internationalisering vergroten door inzet in alle sectoren;
- Op orde brengen van de randvoorwaarden voor internationalisering.

Bovenstaande aanbevelingen zijn overgenomen in het beleidsplan 2016 – 2019 *Van internationalisering naar onderwijs in een internationale context*. Dit plan is in juli 2016 door het CvB geaccordeerd.

Internationalisering bij ROC Nijmegen levert een kwalitatieve bijdrage aan de context van het onderwijs. Studenten ontwikkelen zich zowel persoonlijk als beroepsmatig tot toekomstbestendige beroepsbeoefenaars en burgers die optimaal kunnen functioneren in een steeds verder globaliserende wereld en arbeidsmarkt. Er is ook aandacht voor het professionaliseren van de internationale competenties van docenten en medewerkers. De sector Economie en Techniek is aangesloten bij Europese netwerkorganisaties.

ROC Nijmegen is penvoerder namens tien Nederlandse roc's in het gebied van de Euregio Rijn Waal en 45 Duitse BK's van het project Ler(n)ende Euregio 2016 – 2019.

Het netwerk De Ler(n)ende Euregio levert een fundamentele bijdrage aan het slechten van de grens in de Euregio Rijn Waal voor burgers en instituties. Het accent ligt op het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt. Daarmee draagt het beroepsonderwijs bij aan de groei van de grensoverschrijdende economie. In dit project zijn vijf zwaartepunten gericht op het afbreken van mogelijke barrières:

- Jongeren bij elkaar brengen in aantrekkelijk en innovatief euregionaal beroepsonderwijs.
- Realiseren van een duurzame euregionale opleidingsinfrastructuur.
- Participatie in de samenleving.
- Versterken van de euregionale arbeidsmarkt.
- Versterken van de euregionale economie door grensoverschrijdende samenwerking in beloftevolle bedrijfstakken.

5. Excellentieprogramma (onderdeel van het Kwaliteitsplan)

In 2016 is gerealiseerd:

Uitvoering lopende Excellentieprogramma's

– Interieurbouw

Vak-modules conform planning, aantal deelnemende studenten bedroeg 4. Daarnaast is het programma Duitsland opgestart via een samenwerking met een Berufskolleg uit Krefeld (3D-meubelmaken en stage).

– Cas Spijkers Academie (CSA)

Realisatie conform planning. Focus lag op kookwedstrijden, waaronder de Cas Spijkers Cup (8 deelnemers), internationale kookwedstrijden (Eurotoque/Londen - 2 deelnemers), De samenwerking met de Hogeschool Arnhem-Nijmegen (HAN) werd vanwege tijdgebrek, doorgeschoven naar 2017.

– Euregionale Verpleegkunde (Duitsland)

Er hebben 15 studenten deelgenomen aan een stage in Duitsland, plus extra taallessen genoten. Het VP-programma wordt nu bijgesteld omdat de instroom van de doelgroep terugstromers uit het hbo is weggefallen vanwege het strengere hbo-aannamebeleid. Er wordt nu gefocust op de wat oudere reguliere mbo-leerlingen die qua levenservaring en motivatie beter in staat worden geacht hun stage in Duitsland succesvol af te ronden.

De bijstelling werd gezocht en gevonden in de Euregionale BPV-Topklas. Een samenwerkings-verband tussen ROC Nijmegen, ROC Rijn IJssel en (nadat het Koning Willem 1 College zich terugtrok) ROC Aventus. Kern is een gezamenlijk BPV-programma voor de leerjaren 3 en 4 en een oriëntatieprogramma Duitsland voor de leerjaren 1 en 2. Het nieuwe Topklas-programma start per schooljaar 2017 – 2018.

– Duitslandroute

25 Studenten Detailhandel hebben deelgenomen aan de vakwedstrijd van het Jaar. Programma oriëntatiestage werd niet gerealiseerd, omdat dit volgens plan gekoppeld zou moeten zijn aan een volwaardig verdiepende stage in Duitsland. Een stagepilot die hiervoor door Ler(n)ende Euregio zou worden gestart liep om inhoudelijke redenen vertraging op, waardoor ook het oriëntatieprogramma

vertraagde. Inmiddels zijn de grootste obstakels weggenomen en lijkt het erop dat het oriëntatieprogramma in 2017 kan worden uitgevoerd.

In samenwerking met Ler(n)ende Euregio werden er wel uitwisselingsprogramma's, vakwedstrijden en projecten met Duitsland/Euregio Rijn-Waal uitgevoerd door de opleidingen Toerisme, Detailhandel, Secretarieel, Juridisch, Financiële Beroepen, Horeca, Uiterlijke Verzorging, Verpleegkunde, Logistiek en Industriële Techniek (taal, cultuur). Deelname door ongeveer 250 leerlingen en 20 docenten. Verder wordt het programma uitgevoerd via de pilot Keuzedeel Duits door de opleidingen sector Economie en Logistiek.

– **Skills Heroes**

Uitvoering van negen skills-wedstrijden (Bouwtimmerman, Schilder, Meubelmaker (Interieurbouw), CAD-tekenaar, Mechatronicus, Electrotechnicus Gebouwen, Sanitair en Verwarming, ICT-Beheerder, Verkoper (deze gaat via project Ler(n)ende Euregio).

De visie achter Skills is dat vakwedstrijden door zoveel mogelijk leerlingen/klassen worden gespeeld. Daardoor krijgt iedere leerling de gelegenheid om de eigen excellentie te ontdekken en zich te meten met andere leerlingen. Deze ambitie kon dit jaar slechts gedeeltelijk worden waargemaakt, vooral omdat er door Skills Heroes slechts in beperkte mate voorronde-programma's werden verstrekt. De Skills-wedstrijd Mode werd geschrapt omdat die niet goed aansloot op de opleiding.

Structurele verdieping

De onderwijssectoren zijn uitgenodigd om met nieuwe, arbeidsmarktrelevante, initiatieven te komen en hierbij het regionale bedrijfsleven/werkveld te betrekken. Dit heeft geleid tot 4 nieuwe initiatieven, namelijk het:

- **META-project** (sector Techniek): een cross-over techniekproject voor excellente leerlingen uit meerdere techniekopleidingen en van meerdere niveaus. Opdrachten worden aangereikt door het regionale bedrijfsleven.
- **SALES-project** (sector Economie): Excellente opleidingen van de opleiding SALES (niveau 3) krijgen de mogelijkheid om de programma's Verkoopsspecialist en Commercieel Medewerker gelijktijdig te volgen en af te ronden. Volgens het regionale bedrijfsleven (werkveld-commissie) wordt hierdoor de arbeidsmarktrelevantie aanzienlijk versterkt.
- **Vavo-havo** (alle sectoren): Excellente mbo-studenten wordt de mogelijkheid geboden om tijdens de mbo-studie op de eigen mbo-locatie havo-certificaten te behalen. Het gaat daarbij om Scheikunde, Biologie, Wiskunde A, Economie, Engels. Instroom/doorstroom naar hbo wordt hierdoor versterkt.
 - In mei 2017 wordt een go/no go ingebouwd op basis van het aantal aanmeldingen leerlingen.
- **Talentroute**: Excellente leerlingen met een individuele scholingswens volgen onderwijs (module, korte stage, project, overig) bij een collega-roc of vakschool in Noord-Brabant (en vice versa). Talentroute maakt onderdeel uit van het Kennispact 3.0, waarbij ROC Nijmegen is aangesloten. Dit programma heeft eigen projectgelden (subsidie).

- **Verduurzamen Excellentie:** onderwijsteams en bestuurders hebben afgesproken om in 2017 gericht van start te gaan met het verduurzamen van Excellentie. Dit moet nog worden uitgewerkt.

Kenniskring Excellentie

ROC Nijmegen werkt met zogenaamde Kenniskringen die roc-breed rondom een thema worden georganiseerd en bedoeld zijn voor docenten/teammanagers om onderwijs te ontwikkelen, evalueren en af te stemmen. Dit jaar is een start gemaakt met een Kenniskring Internationalisering/Excellentie.

Examenprocessen en Excellentie

Ten behoeve van het Excellentieprogramma is er een format/template Prestatieoverzicht Excellentie Programma (PEP) ingericht. Het PEP heeft onder andere tot doel om de geplande en gerealiseerde Excellentie-activiteiten van de leerling vast te leggen, inclusief de criteria waaraan de leerling moet voldoen om in aanmerking te kunnen komen voor een instellingsverklaring Excellentie. In het PEP staat tevens de Excellentie-examenprocessen beschreven; het PEP valt overigens niet onder de (reguliere) Examenregeling.

Beleidsterrein Aantrekkelijk partner voor alumni en bedrijven

Door diverse personele wisselingen - waaronder de onderwijsdirecteuren - zijn we niet toegekomen aan het verder ontwikkelen van cross-overs. Ook aan alumnibeleid zijn we niet toegekomen. In 2017 willen we dit meenemen bij het inrichten van Leven Lang Leren.

2.5.4

De onderscheidende, toekomstgerichte, lerende organisatie

Speerpunten uit het concernplan 2016

1. De implementatie van het nieuwe managementinformatiesysteem versie 1.0
2. De visie op kwaliteit is herijkt.
3. In samenhang met het kwaliteitsbeleid is het onderzoeksprogramma (kwantitatief en kwalitatief) vastgesteld.
4. De verdere ontwikkeling en verankering van de P&C-cyclus in de organisatie.
5. Er is een aanvang gemaakt met risicomanagement. De resultaten vertalen zich in het auditplan.
6. Het personeelsbeleid is heroverwogen en ontwikkelt zich van HRM naar HRD.
7. Aandacht voor de duurzame inzet van personeel.
8. Er is een meerjarenstrategie ten aanzien van arbeidsmarktcommunicatie, werving en selectiebeleid.
9. Er is een vernieuwd Strategisch Meerjaren Huisvestingsplan opgeleverd.
10. Er is een uitvoeringsplan concept gezonde school.

De ambitie van ROC Nijmegen vraagt veel van de onderwijsorganisatie en vooral van haar personeel. Daarnaast vragen we de ondersteunende organisatie om deze doelstellingen duurzaam te faciliteren. De afgelopen jaren hebben we daarom veel tijd geïnvesteerd in het beschrijven en stroomlijnen van processen voor het

efficiënter organiseren van de ondersteuning. Hierdoor kunnen we de gewenste verhouding onderwijzend/ondersteunend realiseren.

Beleidsterrein Governance, besturing en beleid, proces en kwaliteitsmanagement

1. Governance

Op onze instelling is de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' van toepassing. Voor het college van bestuur, directies en medewerkers zijn de principes en uitgangspunten van de branchecode leidend. Dat is terug te zien in onze statuten, regelingen en reglementen.

ROC Nijmegen voldoet aan de lidmaatschapseisen voor aansluiting bij de Vereniging MBO Raad en komt de afgesproken verenigingscodes na.

2. Horizontale dialoog

Interne belanghebbenden

In het medezeggenschapsstatuut van ROC Nijmegen staat hoe we de medezeggenschap hebben georganiseerd. ROC Nijmegen heeft een ondernemingsraad (OR) en een studentenraad (SR). Wij hebben geen ouderraad. Als zich hiervoor 25 ouders melden, stellen we deze raad ook in.

Studenten

Sinds 2016 bestaat de studentenraad (SR) uit drie kiesgroepen. Eén voor elke onderwijsdirectie. Eind 2016 bestaat de SR uit elf leden en zijn er vier vacatures. Aan het eind van elk schooljaar zijn er SR-verkiezingen.

De SR vergaderde elke drie weken en had zes keer formeel overleg met het CvB. Het dagelijks bestuur sprak maandelijks met het CvB. Er is één gezamenlijk themaoverleg geweest met CvB en ondernemingsraad.

De SR werkt roc-breed. Elk onderwijsteam heeft daarnaast nog één of meerdere studentenplatforms. In zo'n platform spreken studenten vier keer per jaar met de manager van het onderwijsteam. Zo krijgen de teams een beter beeld van hoe studenten het onderwijs ervaren. De SR gebruikt de informatie van de platforms om onderwerpen aan de orde te stellen.

Elk schooljaar stelt de SR een beleidsplan op. Dit plan bevat een lijst met onderwerpen waarvoor de raad zich gaat inzetten. De SR heeft drie verschillende werkgroepen die deze onderwerpen voorbereiden. Als het nodig is, worden oud-leden van de SR geraadpleegd voor advies. Een coach en een ambtelijk secretaris ondersteunen de raad. Agenda's en verslagen van de SR staan op de studentenportal. De SR heeft in 2016 enkele thema-avonden gehouden in het Grandcafé op de Campusbaan om contact te onderhouden met de achterban.

In 2016 boog de raad zich onder meer over de rechten en plichten voor studenten, specifiek het medezeggenschapsstatuut, het examenreglement,

het toelatingsbeleid (numerus fixus) en de klokkenluidersregeling. Ook het het leermiddelenbeleid en de onderwijs gerelateerde kosten stonden op de agenda.

De SR dacht mee over de kwaliteit van het onderwijs, zoals bij de onderwijsvisie, de afwijking van de klokurennorm bij twee opleidingen, en de evaluaties die na onderwijsmodules worden afgenomen onder studenten. Ook begeleiding en zorg voor studenten stonden op de SR-agenda, zoals Passend Onderwijs en verzuimbegeleiding, en het werk van de vertrouwenspersonen. Verder was de raad betrokken bij het inspectieonderzoek naar de Staat van de Instelling, bij de interne audit naar de kwaliteit van de BPV en bij het BPV-verbeterplan.

Een vertegenwoordiger van de raad heeft deelgenomen aan de sollicitatiecommissies voor de drie nieuwe onderwijsdirecteuren. Verder was de SR vertegenwoordigd in de veiligheidscommissie. Tenslotte deed de raad aanbevelingen aan het CvB, bijvoorbeeld over studentvriendelijk roosteren.

De SR brengt na ieder schooljaar een eigen jaarverslag uit als verantwoording van de activiteiten en de begroting. Ook dit verslag staat op de studentenportal.

Medewerkers

De OR telt dertien zetels verdeeld over vier kiesgroepen. Eind 2016 had de OR twee vacatures. Elke zes weken overlegde de OR met het CvB. Agenda's en notulen hiervan staan op de medewerkersportal.

In 2016 besprak de OR diverse financiële plannen, zoals de meerjarenraming en de plannen voor herhuisvesting van Boxmeer. Ook roc-brede projecten stonden op de agenda, zoals het studentvolgsysteem en de nieuwe elektronische leeromgeving. De OR boog zich daarnaast over het onderwijsaanbod (o.a. start van nieuwe opleidingen) en kwaliteitszorg, zoals het BPV-verbeterplan. Organisatiewijzigingen kwamen aan de orde, zoals de wijzigingen in directies P&C en S&B. Uiteraard kwam ook het personeelsbeleid aan bod, met onder meer het veiligheidsplan, het professionaliseringsplan, de vertrouwenspersonen, de sollicitatiecode en het mobiliteitsbeleid, de definitie van indirecte versus directe formatie, de Workability Index, en de evaluatie van de arbodienstverlening.

In overleg met de vakbonden besprak de OR het sociaal beleid, waaronder het mobiliteitsbeleid.

Tot slot hebben het CvB en de OR in het najaar van 2016 een gezamenlijke training gevolgd.

Per kalenderjaar stelt de OR een eigen jaarverslag op. Dat wordt gepubliceerd op de medewerkersportal.

Raad van toezicht

ROC Nijmegen voert een actieve dialoog met de raad van toezicht. Voor de onderwerpen en commissies binnen de RvT zie Bericht van de raad van toezicht op pagina 11.

Externe belanghebbenden*Advies op strategisch niveau*

Strategische adviesvragen leggen we voor aan de Campus Advies Raad en het bestuur van de Stichting Technovium. Hierin zitten bestuurders en directeurs van instellingen, het bedrijfsleven, het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs uit de regio. Zij adviseren ROC Nijmegen over onderwerpen, zoals de beroepskolom, het opleidingsportfolio, de samenwerking onderwijs-bedrijfsleven en het bevorderen van instroom in ons technisch onderwijs.

Partnerships

Samenwerkingsverbanden met het werkveld en ketenpartners zijn voor ons van levensbelang. Met onze partners stemmen we verschillende zaken af. Bijvoorbeeld ons opleidingsaanbod, de inhoud van opleidingen en de manier waarop we onze opleidingen (gezamenlijk) verzorgen. In ons partnerschap met het bedrijfsleven werken we aan verdere samenwerking en cocreatie. We werken samen met Techniekpact en Zorgpact (samenwerkingsnetwerken van technische bedrijven en zorgaanbieders, onderwijsinstellingen en overheden op landelijk en regionaal niveau). Verder zien we kansen op het vlak van mobiliteit en logistiek, techniek en zorg en op het snijvlak van de laatste twee sectoren. Voorbeelden van cocreatie zijn de samenwerking met De Technische, Radboudumc, Pantein, ZZG zorggroep, Pluryn en Dichterbij. Allemaal voorbeelden van verregaande samenwerking op gelijkwaardig niveau.

De samenwerking met het bedrijfsleven bestaat op teamniveau uit werkveldcommissies. Opleidingsteams stemmen op operationeel niveau onderwerpen af met instellingen en het bedrijfsleven. Voorbeelden hiervan zijn beroepspraktijkvorming (BPV), opleidingsinhoud en doorstroom. In Boxmeer hebben we zitting in het Platform Noordelijke Maasvallei (PNM).

Samenwerking onderwijs

Binnen Stuurgroep Nova werken voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs op bestuurlijk niveau samen. Bestuurders in de regio Nijmegen en Noordelijke Maasvallei overleggen over onderwerpen als aansluiting, intake, overdracht en doorlopende leerlijnen. Op instellingsniveau werken we samen met de Gelderse roc's en stemmen we samen met de Brabantse roc's het opleidingsportfolio's af.

We willen in Gelderland een afgewogen en doelmatig aanbod van opleidingen aanbieden. In Nijmegen hebben we periodiek overleg met de onderwijsmyndigheid en een bestuurlijk Vsv-overleg over voortijdig schoolverlaters. Ook zijn we onderdeel van het Bestuursteam Regionaal Jongerenloket. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is het terugdringen van de jeugdwerkloosheid.

ROC Nijmegen participeert vanuit de vestiging Boxmeer in het Pact Brabant. In het programma Kennispact 3.0 is een aantal programmalijnen benoemd die in 2016 verder ontwikkeld zijn op het gebied van macrodoelmatigheid, doorlopende leerlijnen, leven lang leren, ontwikkelen van nieuwe curricula en experimenten.

Binnen RxH (Roc's x Hogeschool Arnhem Nijmegen, het strategische overleg tussen de HAN en de omliggende roc's) stemmen we de doorstroomafspraken op bestuurlijk niveau af met het hbo. Daarnaast hebben alle opleidingsteams op Niveau 4 hun contacten met hbo-instellingen. Zij overleggen vooral over doorlopende leerlijnen en stemmen programma's af.

3. Sturing op kwaliteit

In het Strategisch Meerjarenplan zijn de vier doelstellingen van ROC Nijmegen uitgewerkt. Het Strategisch Meerjarenplan en het concernplan worden opgesteld tijdens de Strategische Directeurenoverleggen. Hierin zitten de drie onderwijsdirecteuren en de directeuren Planning & Control, Strategie & Beleid en Operations. Het college van bestuur zit deze overleggen voor.

Ieder jaar worden de vier doelstellingen uit het Strategisch Meerjarenplan concreet gemaakt in een concernplan. In het concernplan staat de focus voor het komende kalenderjaar en de daarvoor beschikbare middelen (begroting en formatie). Het concernplan geeft vervolgens richting aan de operationalisering in directie- en teamjaarplannen. In de teamjaarplannen formuleren de teams SMART hun activiteiten voor het betreffende jaar.

In 2016 hebben we de sturing via het concernplan verder ontwikkeld. We versterkten de samenhang tussen het Strategisch Meerjarenplan, Kwaliteitsafspraken, Concernplan, Directie- en Teamjaarplannen. Ook verbeterden we de integrale benadering van de planning door een betere afstemming tussen onderwijs en ondersteuning.

Inrichting van taken en verantwoordelijkheden inzake de monitoring en evaluatie kwaliteit

Met ingang van 1 januari 2016 is de organisatie van het interne toezicht ondergebracht bij de directie Planning en Control. De primaire taak van de directie Planning en Control is intern toezicht houden op de Planning en Control-cyclus vanuit een onafhankelijk kritische houding. Dit komt tot uitdrukking in onderstaande aandachtsgebieden:

Business Control:

- Gericht op het realiseren van de organisatiedoelstellingen binnen de kaders van het Strategisch Meerjarenplan en de bijbehorende Concernplannen.
- Ondersteuning bij het effectief uitvoeren van de Planning en Control-cyclus.

Auditing:

- Gericht op het onderzoek naar de effectiviteit van kwaliteitsborging van onderwijs en examinering, vanuit de perspectieven van de ambitie van de instelling, het voldoen aan wet- en regelgeving en het inrichten van risicomanagement.

Compliance:

- Gericht op de kwaliteitsborging van de bedrijfsvoering.
- Gericht op het voldoen aan wet- en regelgeving.
- Gericht op de externe verantwoording.

Informatievoorziening:

- Gericht op de totstandkoming en analyse van informatie om te sturen, te beheersen en toezicht te houden.

Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid is herijkt en opnieuw vastgesteld in 'Van kwaliteitszorg naar kwaliteitscultuur 2016 – 2020'. Kwaliteit hebben we als volgt omschreven.

Kwaliteit is:

- Voldoen aan wet- en regelgeving (= voldoen aan de basiskwaliteit);
- Voldoen aan de eigen ambities zoals geformuleerd in het Strategisch Meerjarenplan, Kwaliteitsplan en BPV Verbeterplan;
- Integraliteit. Het in onderlinge samenhang benaderen van de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteit van de bedrijfsvoering en de kwaliteit van het personeel;
- Cyclisch werken (het hanteren van de PDCA-cyclus);
- Het voeren van de professionele dialoog over de eigen normen en standaarden voor kwaliteit.

Managementinformatiesysteem

Het managementinformatiesysteem binnen Qlik view is ontwikkeld en startklaar gemaakt voor gebruik in de loop van 2017. Kenmerkend voor het nieuwe systeem is de verbeterde gebruiksvriendelijkheid en de mogelijkheid om op ieder niveau (directie, team, organisatie) dwarsdoorsnedes te maken van de beschikbare managementinformatie. Deze informatie wordt rechtstreeks opgehaald uit de bronsystemen. Het doorontwikkelen van het nieuwe managementinformatiesysteem is aansluitend een continu proces dat wordt afgestemd met en geprioriteerd op basis van de behoefte uit de organisatie.

P&C-cyclus

- De Planning en Control-cyclus is in 2016 verder geoptimaliseerd. In dat kader is gewerkt met een nieuwe vorm van managementrapportages. De managementrapportages kennen een integrale benadering en komen tot stand door inbreng vanuit diverse disciplines binnen de organisatie (HRM, Kwaliteit, Operations). Ook is in iedere managementrapportage een reflectie opgenomen vanuit de verantwoordelijke directeur met ook een onafhankelijke reflectie vanuit de directie Planning en Control.
- Verder zijn in 2016 de eerste stappen gezet in risicomanagement. In de managementrapportages besteden we aandacht aan een risicoparagraaf waarin de belangrijkste risico's voor de korte en langere termijn worden benoemd. Deze risicoparagraaf biedt in belangrijke mate input voor het Planning en Control-gesprek dat wordt gevoerd tussen de directeur en de teammanagers en tussen het college van bestuur en de directeuren.

- De P&C-cyclus is voor wat betreft het gebruik van servicedocumenten en sturingsdocumenten, zoals teamjaarplannen en directiejaarplannen, geëvalueerd ten behoeve van een doorontwikkeling en een verbeteringslag in 2017. De review is gedeeld en besproken met de onderwijsdirecteuren (Commissie Q) en de Kwaliteitscommissie van de raad van toezicht.

Onderzoeksbeleid en onderzoeksprogramma

- Het auditbeleid is herijkt en opnieuw vastgesteld. In het auditbeleid is de auditsystematiek beschreven die niet alleen gericht is op het signaleren van risico's, maar ook op het verbeteren van de kwaliteit van onderwijs en examinering. Hoe doen we dat? We voeren thematische audits in, schalen auditbevindingen op en zorgen voor een goede follow-up van de bevindingen (via de Planning en Control-cyclus) binnen de lijn. Het auditbeleid is geconcretiseerd in een auditkalender met daarin opgenomen de audits per jaar
- De kalender met de periodieke reguliere onderwijsaudits is uitgebreid met risicogerichte audits en thematische audits.
- In 2016 is voor de eerste keer een risicogericht onderzoek uitgevoerd rond het thema Examinering en diplomering.

4. De Menselijke Maat

Governance

- ROC Nijmegen kent een voor studenten kleinschalige organisatie binnen in totaal vijf locaties.
- Binnen de vijf locaties zijn in totaal 35 onderwijsteams actief.
- Een student wordt gekoppeld aan een opleiding. De opleiding is ondergebracht binnen een onderwijsteam. Een onderwijsteam is gevormd rond een samenhangend aantal opleidingen. Zo kent bijvoorbeeld het team Detailhandel alle opleidingen van verkoper niveau 2 tot en met Filiaal Manager niveau 4.
- De vakdocenten zijn gekoppeld aan het onderwijsteam. Het kan voorkomen dat de AVO-docenten binnen meerdere onderwijsteams actief zijn.
- Ieder onderwijsteam kent een leerplancommissie waar het curriculum voor de opleiding wordt ontworpen, dat vervolgens met het volledige team wordt afgestemd.
- De taakverdeling binnen een onderwijsteam komt tot stand via het overlegmodel.
- De monitoring van het welbevinden en het maken van ontwikkelafspraken voor individuele medewerkers vindt plaats binnen de gesprekscyclus.
- De medewerkers worden op instellingsniveau vertegenwoordigd binnen de OR.
- De OR zit op structurele basis periodiek met CvB en RvT aan tafel.

Onderwijsleerproces

- Binnen een opleiding zit een student doorgaans in één groep.
- Iedere groep kent een eigen studieloopbaanbegeleider die zorg draagt voor de informatievoorziening naar de studenten binnen de groep en een vinger aan de pols houdt inzake de studievoortgang van de student.
- De functionarissen binnen de tweedelijnsbegeleiding, de trajectbegeleiders, zijn aan de onderwijsteams gekoppeld. Dat betekent dat zowel de eerste- als

de tweedelijnsbegeleiding in de nabijheid van student en onderwijsteams is georganiseerd.

- Binnen de onderwijsteams wordt de feedback van de studenten op het onderwijs opgehaald via deelname aan de landelijke onderzoeken zoals de JOB, maar ook door eigen onderwijsbeoordelingen en de periodieke overleggen met de studenten binnen de teams via de studentenplatforms.
- De studenten kunnen hun stem op instellingsniveau laten horen binnen de SR.
- De SR zit op structurele basis periodiek met CvB en RvT aan tafel.

Evaluatie van de Menselijke maat bij de studenten

De beleving van de Menselijke maat bij studenten en medewerkers kunnen we aan de volgende thema's binnen de JOB en het MTO aflezen.

JOB: Lessen/programma	Vraag	2016
Heb je goed contact met je docenten?	65	3,7
JOB: Studiebegeleiding		
Hulp bij problemen met leren	17	3,5
JOB: Zicht op de studievoortgang		
Beeld van de voortgang	18	3,7
JOB: Onderwijsfaciliteiten		
Bereikbaarheid van medewerkers van school	66	3,4
JOB: Rechten en plichten		
Je bent geïnformeerd over rechten en plichten	53	3,2
Weten bij wie je terecht kan als je een klacht hebt.	73	57%=ja 21% = weet niet
JOB: BPV BOL		
Had je moeite om voor je opleiding een werkplek te vinden?	29	3,9
Vind je dat de school en jouw leerbedrijf voldoende contact hebben?	72	3,0
JOB: BPV BBL		
Kun je jouw ervaringen voldoende bespreken op school?	38	3,7
Vind je dat de school en jouw leerbedrijf voldoende contact hebben?	42	3,1
JOB: Inspraak		
Heb je een studentenraad of deelnemersraad op school	88	46% =ja
JOB: Schoolklimaat		
Gevoel van veiligheid op school	60	3,8
Sfeer binnen de school	63	3,4
Vind je dat de school genoeg doet om je veilig te voelen	62	3,7

In onderliggende tevredenheidsmeting zijn de scores uitgezet op een schaal van 1 – 5.

MTO: Tevreden medewerker 2015	Vraag	2015
Zicht gekend, erkend, serieus genomen voelen en gerespecteerd		
Ik voel dat ik gewaardeerd word	7f	4,8
Open cultuur, georganiseerde dialoog waarin tegenspraak mogelijk is		
Elkaar aanspreken op gedraag	5c	6,9
Onderwijskundig leiderschap		
Leidinggevende	6a	7,0
Vertrouwen in de leidinggevende	6b	7,2
Leidinggevende motiveert	6c	6,6
Gevoel van veiligheid		
Gevoel van veiligheid op school	4b	7,4
Contact met studenten en collega's		
Bereidheid tot hulp aan collega's	5b	8,5
Samenwerking in het team	5d	7,4
Voldoende ruimte om aandacht te geven aan studenten en collega's		
Voldoende tijd voor taken	4c	4,6
Geinformeerd zijn		
Krijgen van de juiste informatie om het werk goed te doen	8d	6,8
Ik ben bekend met de doelen van mijn team	8a	7,8

In onderliggende tevredenheidsmeting zijn de scores uitgezet op een schaal van 1 – 10.

Klachtrecht

Studenten en medewerkers kunnen gebruik maken van de mogelijkheden om klachten in te dienen van algemene aard en klachten aangaande discriminatie, seksuele intimidatie, pesten en geweld.

5. Klachtenafhandeling

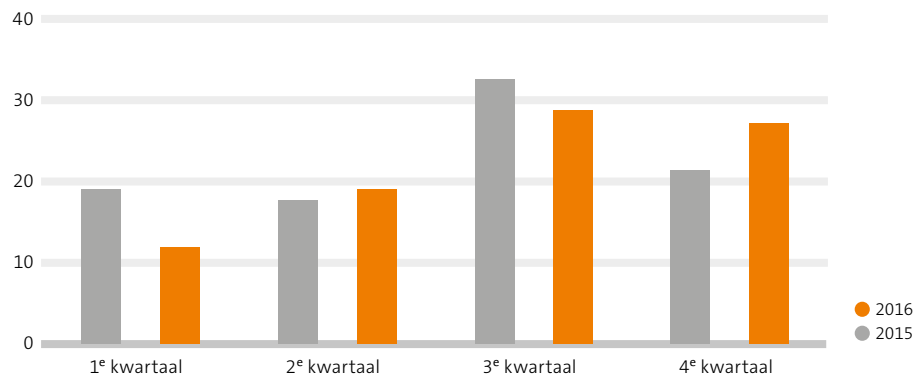
Elke uiting van ontevredenheid zien we als een klacht. Maar meer nog als een mogelijkheid tot verbetering. We nemen klachten op in ons systeem voor klachtafhandeling en -monitoring. De procedure 'klachtenregistratie-studenten' stroomlijnt en monitort de afhandeling van klachten.

Klachttypering

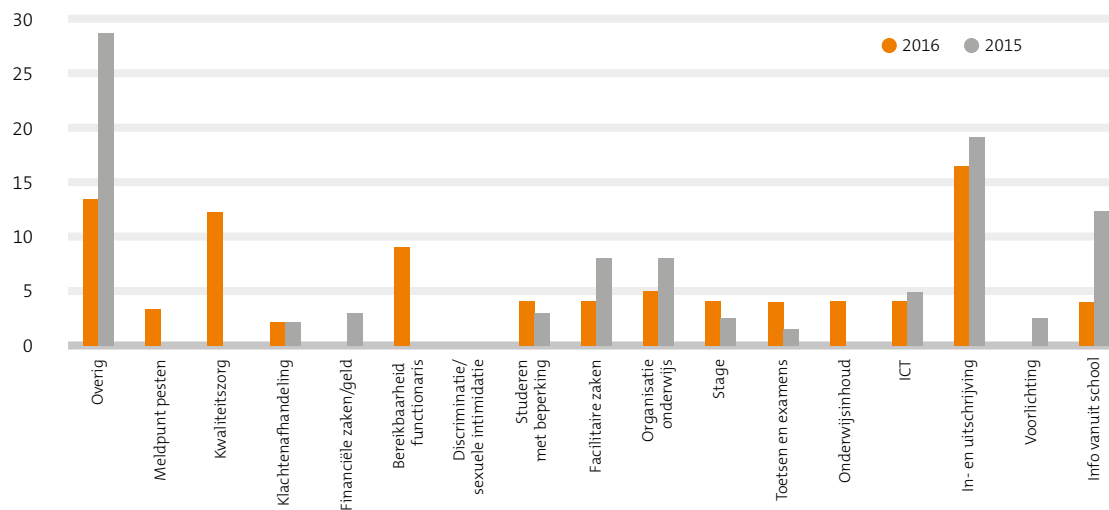
In 2016 zijn 87 klachten ingediend. Dit zijn 4 klachten (4%) minder dan in 2015. In dit overzicht zijn ook 3 meldingen bij meldpunt Pesten in opgenomen. Tegelijkertijd

met deze daling zien we in de categorieën 'Bereikbaarheid functionarissen' en 'Kwaliteitszorg' een opvallende toename. Net als in voorgaande jaren vertonen de maanden september en oktober een piek in de klachten. Van alle klachten werden er 28 (36%) in deze twee maanden geregistreerd.

Aantal klachten per kwartaal



Aantal klachten per categorie



Klachtenafhandeling

De binnenkomende klachten worden belegd bij een teammanager of onderwijsdirectie. Directie Planning en Control kan bij de afhandeling van een klacht gevraagd en ongevraagd advies en ondersteuning aanbieden. Onze termijn van afhandeling van klachten bedroeg in 2016 gemiddeld 15 werkdagen. 71 klachten zijn ruim binnen de wettelijke termijn van dertig werkdagen afgehandeld. Bij 12 klachten werd de wettelijke termijn overschreden.

In 2016 is de categorie Overig gesplitst in Kwaliteitszorg en Overig. Onder de categorie Kwaliteitszorg zijn nu klachten terecht gekomen die betrekking op de

kwaliteit van het onderwijsgebied in brede zin, maar die niet te plaatsen zijn in de reeds bestaande categorieën.

Tevredenheid afhandeling klachten

Sinds mei 2016 ontvangen klagers na de afmelding van een klacht een korte vragenlijst. In die enquêtevragen wij hen onder andere om een cijfer tussen 1 en 10 te geven voor de algehele tevredenheid van de afhandeling van de klacht. Van de 49 ondervraagden vulden 15 personen de enquête in. De instelling krijgt het cijfer 4,7. Een veelgenoemde opmerking is dat de terugkoppeling van de officiële afsluiting van de klacht erg summier is, of zelfs ontbreekt. Daarnaast wordt genoemd dat de klacht officieel weliswaar is afgehandeld, maar niet is opgelost. Mede door dit signaal passen we onze procedures hierop aan.

Commissie van Beroep (kamer 1: klachten van algemene aard)

Indien een klacht of een bezwaar niet naar tevredenheid is afgehandeld, is er de mogelijkheid om in beroep te gaan bij de Commissie van Beroep. Deze heeft twee kamers: een voor klachten van algemene aard, en een voor Examinering. In 2016 is er vier keer schriftelijk beroep aangetekend bij de Commissie van Beroep (Kamer 1: klachten van algemene aard). Drie keer is de indiener doorverwezen, omdat die eerst nog de mogelijkheid had een bezwaar in te dienen. In het vierde geval heeft de commissie na een hoorzitting de student in het gelijk gesteld.

Commissie Klokkenluidersregeling

ROC Nijmegen kent sinds 2013 een regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een ernstige misstand, de Klokkenluidersregeling ROC Nijmegen. De Commissie Klokkenluidersregeling, aan wie medewerkers en studenten een vermoeden van een misstand kunnen melden, heeft net als in voorgaande jaren geen meldingen ontvangen in 2016.

Zie voor de beleidsterreinen Personeelsbeleid, lerende organisatie, gezonde organisatie en bedrijfsvoering hoofdstuk 3 en 4.



Student-ambassadeurs: Eva Eemers, Medewerker Maatschappelijke Zorg • Pedro Nzola, Juridisch Administratief Medewerker • Hatice Özkan, Secretaresse • Britt Kwisthout, Mbo-Verpleegkundige • Sertaç Ulubas, Zelfstandig Medewerker Leisure, Travel en Hospitality



Hoofdstuk 3

HRM

3.1 Inleiding

Een flexibel en toekomstbestendig personeelsbestand is van cruciaal belang. We investeren daarom in een solide en daadkrachtig hrm-beleid, waardoor we hrm-instrumenten beleidsrijk kunnen inzetten. Zo hebben we stevig ingezet op roc-brede professionaliseringstrajecten. We willen de transitie maken naar een lerende organisatie met een professionele open cultuur, waarin collegiale uitwisseling centraal staat en waarin een dialoog plaatsvindt over beter onderwijs, onderwijskundig leiderschap en -management. Hiermee laten we onze ambitie zien dat we willen werken in 'professionele leergemeenschappen'.

In 2016 is de ontwikkeling van de personeelsformatie verder gemonitord. Met behulp van strategische personeelsplanning zijn vanuit het meerjarenperspectief de formatieve gevolgen en de keuzes die we daarbij moeten maken nader uitgewerkt. Vergeleken met 2015 daalde het aantal medewerkers. Een belangrijke ontwikkeling is dat in 2016 drie nieuwe onderwijsdirecteuren zijn aangenomen. Zij geven verdere invulling aan de doelstellingen van ROC Nijmegen. In 2016 hebben we afscheid genomen van medewerkers die geen perspectief hebben binnen het roc. Dat deden we in goed overleg, met instemming van alle partijen.

3.2 Formatie

Op 31 december 2016 had ROC Nijmegen 757 FTE in dienst. In 2015 was dit 782 FTE.

Formatie in FTE	2012	2013	2014	2015	2016
Man	354	347	366	369	354
Vrouw	387	382	393	413	403
Totaal	741	729	759	782	757

Ten opzichte van 2015 daalde het aantal FTE's. Er zijn minder docenten aangenomen dan in 2015. De formatie van de onderwijsregisseurs (12 FTE) is ingedaald in de reguliere formatie van de onderwijsteams. Zij hebben met name een coördinerende functie bij de implementatie van de kwalificatiedossiers.

Op 31 december 2016 waren er 1008 medewerkers in dienst. In 2015 waren dit er 1054.

	15 t/m 24 jaar	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar	65 jaar en ouder	Som
Man	4	66	74	78	182	6	410
Vrouw	16	114	111	141	210	6	598
Totaal	20	180	185	219	392	12	1.008

De grootste groep medewerkers (meer dan de helft) bevindt zich in de leeftijdscategorie 45-64 jaar. In de leeftijdscategorie 55-64 zitten 392 medewerkers.

De verhouding leeftijdscategorie en man/vrouw in FTE's:

	15 t/m 24 jaar	25 t/m 34 jaar	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar	65 jaar en ouder	Som
Man	2,1	51,8	62,3	68,9	163,3	5,5	353,9
Vrouw	9,3	74,7	75,9	90,6	148,9	3,9	403,2
34 jaar	11,3	126,5	138,2	159,5	312,2	9,4	757,1

Vast en tijdelijk

Van onze totale formatie van 757,1 FTE. is 14,9% in tijdelijke dienst en 85,1% in vaste dienst. In 2015 was deze verhouding 14,1% tijdelijk personeel en 85,8% vast.

Ook in 2016 maakten we gebruik van de zogenaamde 'flexibele schil', met name voor contractactiviteiten.

Functies

De formatie in 2016 is als volgt verdeeld over de verschillende functiedomeinen:

Functiedomein	FTE	%
Onderwijs	513,7	67,9%
Overig	243,4	32,1%

De daling van het indirecte (overige) personeel is in lijn met de gewenste ontwikkeling.

Onderwijsgevend Personeel

De OP-formatie is als volgt opgebouwd:

Functie	FTE 2014	%	FTE 2015	%	FTE 2016	%
Docent LB	261	64,9	259	64,6	255	64,1
Docent LC	127	31,6	128	31,9	131	32,9
Docent LD	14	3,5	14	3,5	12	3,0

Formatieopbouw man/vrouw op directieniveau

Onderstaande tabel geeft de formatieverdeling man/vrouw over de directies weer:

Directie	Man	Vrouw	Totaal
College van bestuur*	2,6	5,6	8,2
Directie Planning en Control	5,9	7,1	13,0
Directie Economie	89,7	89,6	179,3
Directie Operations	71,9	59,9	131,8
Directie Strategie en Beleid	15,6	25,8	41,4
Directie Techniek	115,3	75,8	191,1
Directie Zorg en Welzijn	52,9	139,4	192,3
Totaal	353,9	403,2	757,1

N.b. *inclusief ondernemingsraad, studentenraad en CvB-secretariaat

Aantal FTE's man/vrouw in managementfuncties, per december 2016

Managementfunctie	Man	Vrouw	Totaal
Manager	17,8	27,6	45,4
Directeur	4,0	2,0	6,0
CvB	1,0	1,0	2,0
Totaal	22,8	30,6	53,4

Aantal medewerkers man/vrouw in managementfuncties, per december 2016

Managementfunctie	Man	Vrouw	Totaal
Manager	19	32	51
Directeur	4	2	6
CvB	1	1	2
Totaal	24	35	59

Er werkten in 2016 in totaal 35 vrouwen in managementfuncties bij ROC Nijmegen. Dit was 59% van het totale managementbestand. In 2015 werkten 31 vrouwen in managementposities. Dat is 57%.

Stichting ROC Nijmegen

- In 2016 is er geen instroom in de WIA geweest.
- Met vijf medewerkers is een vaststellingsovereenkomst gesloten en is in overleg het dienstverband beëindigd.

ROC Personeelspool B.V.

- In 2016 is er geen instroom in de WIA geweest.
- Veel uitstroom met mogelijk recht op WW. Hiervan hebben wij geen exacte cijfers. Het UWV verstrekt geen cijfers over toegekende WW-uitkeringen.

RIOT B.V.

- In 2016 is er geen instroom in de WIA geweest.
- WW: is hier niet van toepassing, omdat het uitsluitend gaat om tijdelijke contracten.

Specifieke doelgroepen

ROC Nijmegen streeft naar een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand. In 2016 onderzochten we de mogelijke gevolgen van de invoering van de Participatiewet in 2017.

3.3**Arbeidsvoorwaarden****Cao**

In 2015 zijn onderhandelingen gestart voor een nieuwe cao mbo. Deze hebben in 2016 tot een onderhandelaarsakkoord geleid. De cao mbo 2016 – 2017 heeft een looptijd van 1 juli 2016 tot en met 30 september 2017.

Overleg met vakbonden

In 2016 is tweemaal formeel overlegd met de vakbonden. We bespraken het meerjarenformatieplan en het Sociaal Jaarverslag.

Uitkeringslasten

In 2016 is de groep uitkeringsgerechtigden na ontslag gemonitord. Binnen het team HRM is de regie gevoerd om de hoogte van de uitkeringslasten binnen de afgesproken begroting te houden. In 2016 zijn de uitkeringslasten binnen de begroting gebleven.

Onder de centrale regie van een Taskforce zijn coördinerende afspraken gemaakt over het beperken van de schadelast op het gebied van uitkeringen in het kader van het eigen risicodragerschap (ERD). Zo zijn ex-medewerkers opgeroepen door medewerkers van HRM en zijn externe bureaus ingezet bij bemiddeling naar werk. In het kader van deze afspraken zijn verschillende activiteiten geïnitieerd om uit de uitkeringspositie te komen en daarmee de schadelast te beperken.

Regeling seniorenverlof

In de cao van 2014 is de BAPO-regeling afgeschaft. In plaats daarvan voerden we de seniorenregeling in. Op 31 december 2015 bedroeg de seniorenregeling 28,42 FTE. Op 31 december 2016 bedroeg het aantal FTE 23,25.

Betaald ouderschapsverlof

In 2016 maakten 21 medewerkers gebruik van deze regeling. Voor 13 medewerkers ging de regeling al in 2015 in en eindigde deze in 2016.

Fietsregeling

In 2016 maakten 64 medewerkers gebruik van de mogelijkheid om met fiscaal voordeel een nieuwe fiets te kopen. De fietsregeling valt onder de Werkkostenregeling.

Werkkostenregeling

Per 1 januari 2016 werkt ROC Nijmegen volgens de Werkkostenregeling. De regeling is beleidsarm ingevoerd. Dit betekent dat alle bestaande vergoedingen en verstrekkingen in 2016 zijn gehandhaafd volgens de afspraken zoals die gemaakt zijn in 2014.

3.4

HRM-beleid

Visie en strategie HRM ROC Nijmegen 2015 – 2018

In september 2016 is het HRM-visie en -strategiedocument verder uitgevoerd. Dit document beschrijft de visie op het HRM-beleid van ROC Nijmegen en geeft aan welke HR-doelstellingen we de komende vier jaar moeten realiseren om de koers van de organisatie te borgen. Hierbij houden we rekening met de interne en externe context en ontwikkelingen die daarin spelen. Op grond van de doelstellingen zijn de strategische HR-thema's benoemd. Die vertalen we in de komende jaren in concrete beleids- en implementatievoorstellen.

De strategische thema's zijn:

- Formatiebeleid
- Instroom, werving en selectie
- Duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling en mobiliteit
- Talentontwikkeling, professionalisering en teamontwikkeling
- Leiderschap
- Organisatieontwikkeling.

Meerjarenformatieplan 2017 – 2021

In 2016 is de meerjarenraming herzien. Op basis van deze herijking is ook het meerjarenformatieplan 2015 – 2019 opnieuw bezien. Het meerjarenformatieplan beschrijft hoe de formatie zich de komende jaren ontwikkelt en hoe deze wordt ingezet en verdeeld binnen de organisatie met als doel de organisatiedoelstellingen te realiseren binnen de daarvoor beschikbare middelen. In de meerjarenraming is opgenomen dat een personele reductie nodig is, te realiseren in de komende jaren. Deze beoogde personele reductie kan gerealiseerd worden door natuurlijk verloop niet in te vullen. Hierdoor kunnen echter kwalitatieve fricties ontstaan. Het is zaak de kwaliteit van ons personeel en daarmee de kwaliteit van ons onderwijs te blijven borgen.

Arbeidsmarktcampagne en werving en selectie

In het voorjaar van 2016 waren er in totaal 54 vacatures bij het directe personeel te werven voor het nieuwe schooljaar. Hiervoor heeft HRM, net als in 2015, in samenwerking met Communicatie & Marketing een arbeidsmarktcampagne opgezet. Daarbij lag de focus op digitale werving voor een groot bereik tegen lage kosten.

Een groot gedeelte van de te vervullen vacatures was vakspecifiek. De respons was goed en het is daarom gelukt alle vacatures te vervullen. Dat gold zelfs voor een aantal moeilijk vervulbare, vakspecifieke vacatures. In totaal zijn 44 nieuwe medewerkers gestart in het nieuwe schooljaar.

Verwachting is dat bij voldoende formatieruimte 95% van deze contracten wordt verlengd. Net als in 2015 was de werving een succes en zijn er goede nieuwe collega's gestart bij ROC Nijmegen.

Medewerkersonderzoek

In november 2015 heeft het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek plaatsgevonden. De gemiddelde score van 2015 was een 6,9 een resultaat waar we blij mee waren.

Het hoogst gescoord werd op:

- Ik doe zinvol werk;
- Ik zet me in om mijzelf voortdurend te verbeteren;
- Ik ben tevreden over mijn directe collega's;
- Als mijn directe collega's hulp nodig hebben, kunnen ze altijd bij me terecht;
- Ik vind het leuk om de komende één tot twee jaar bij ROC Nijmegen te blijven werken.

Het laagst werd gescoord op:

- Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe;
- Ik heb voldoende tijd om mijn taken naar behoren uit te voeren;
- Ik ben tevreden over de omgeving (werkruimte) waarin ik mijn werk verricht;
- Ik ben tevreden over de mogelijkheden die ROC Nijmegen mij biedt om fit en gezond aan het werk te blijven.

In 2016 is per directie een plan van aanpak gemaakt waarin de acties voor de korte termijn zijn aangegeven. De te ondernemen acties welke op langere termijn resultaat zullen ressorteren zijn opgenomen in de (team)jaarplannen van de verschillende directies en zijn daarmee geborgd conform de planning- en control cyclus.

De aanpak van de uitkomsten van het medewerkersonderzoek spitst zich organisatie breed toe op twee thema's:

1. Arbo omstandigheden, klimaat, werkomgeving
2. Werkdruk

Ad.1 Onder leiding van de directie Operations

- is er structureel gekeken naar huisvesting en het creëren van extra leslokalen; hierdoor ontstaat er onder meer qua planning en logistiek minder werkdruk en belasting;
- zijn er maatregelen genomen inzake de planning en uitvoering van een huisvestingsplan;
- zijn er eerste investeringen gedaan voor de uitvoering van de geplande maatregelen inzake de huisvesting;
- is er onderzoek gedaan naar het verbeteren van het klimaat in het gebouw aan de Campusbaan; dit heeft geleid tot een advies voor klimaat technische aanpassingen.

Ad.2 Onder leiding van Strategie en Beleid

- zijn er acties uitgezet om de werkdruk te verlichten door het inzetten van coaching;
- zijn er acties uitgezet om de werkdruk te verlichten door aanpassing in de menukaart van ontwikkeling en professionalisering (organiseren van workshop Mindfulness, programmering van werkdruk verminderende activiteiten);
- is er binnen de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid meer aandacht gegeven aan preventieve maatregelen voor uitval door werkbelasting;
- wordt binnen het programma Gezonde School uitvoering gegeven aan activiteiten om de werkdruk te verlichten, zie verder hieronder.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers is een belangrijk thema voor het komende jaar. In 2016 zijn de eerste acties genomen; ROC Nijmegen heeft het vignet 'de Gezonde School' ontvangen. Ook zijn er diverse activiteiten ondernomen in het kader van de beleidsnotitie 'de Gezonde School' waarin zowel de student als de medewerker centraal stonden. Gezondheid, vitaliteit, leefbaarheid en inzetbaarheid blijven in 2017 kernbegrippen binnen de organisatie. In 2017 willen we starten met het afnemen van een monitor duurzame inzetbaarheid. Dit is de basis voor gerichte acties die de duurzame inzetbaarheid bevorderen.

Duurzame inzetbaarheid, loopbaancheck

Het gesprek van de leidinggevende met de medewerker over de positie van de medewerker in diens loopbaan en zijn wensen is standaard onderdeel van de gesprekcyclus. In de menukaart is de mogelijkheid opgenomen voor een uitgebreidere loopbaancheck. Hier is in 2016 weinig gebruik van gemaakt. Een gesprek over de loopbaan van een medewerker is een van de mogelijkheden om te werken aan diens duurzame inzetbaarheid. De komende jaren willen we meerdere mogelijkheden gaan aanbieden.

Lerarenbeurs

In 2016 volgden 23 medewerkers een master- of bacheloropleiding met gebruik van een lerarenbeurs.

Talentontwikkeling

In 2016 is geen centrale regie gevoerd op talentontwikkeling. Dat wil niet zeggen dat er niet geïnvesteerd is in talentvolle medewerkers. Een aantal medewerkers is gestart met een MBA-opleiding.

Werken met groeispiegels

Eind 2016 is het werken met groeispiegels in de onderwijsteams vanuit het perspectief van groei en ontwikkeling herijkt. De uitkomsten van de groeispiegels worden meegenomen in de Leer- en Presteerplannen op team- en medewerkersniveau.

Leerkracht

In 2016 zijn drie teams gestart met de werkwijze van stichting LeerKRACHT: team ICT, Mobiliteit en Logistiek en Pedagogisch Werk. Het doel is het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs, met de focus op verbetering van de kwaliteit van de docent door betere samenwerking op de werkvloer en zo een duurzame cultuurverandering van 'elke dag samen een beetje beter' te creëren. Een ander doel is dat docenten de verantwoordelijkheid gaan dragen voor hun eigen professionalisering en het eigenaarschap vergroten voor het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs. Ze worden hierbij ondersteund door de teamleiding die vooral een faciliterende en ondersteunende rol krijgt. Docenten leren van elkaars professioneel handelen door aan gelijke doelen te werken, bij elkaar in de lessen te kijken en elkaar feedback en feed forward te geven.

Opleiden in de school

In 2012 ontvingen wij als eerste mbo-school in de regio het keurmerk 'Samenwerkingsschool' van de lerarenopleidingen van Hogeschool Arnhem en Nijmegen. ROC Nijmegen streeft naar een officiële erkenning als Opleidingsschool in 2019.

In de aanloop hiernaartoe geeft ROC Nijmegen met het project 'Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en Scholen 2013 – 2017' de ontwikkeling van de (aspirant-)opleidingsschool verder vorm. In 2016 heeft het samenwerkingsverband een nieuwe aanvraag ingediend voor de erkenning als aspirant-opleidingsschool. Deze status en de financiële tegemoetkoming is in december 2016 toegekend voor in eerste instantie 2 schooljaren.

In 2016 hebben we gewerkt aan:

- De coaching en begeleiding van startende leraren;
- De mbo-klas met intensievere begeleiding van derde- en vierdejaars stagiairs;
- Omgaan met verschillen met behulp van ICT door middel van 3 leergroepen;
- Ouderbetrokkenheid en pesten.

De afgelopen jaren nam het aantal leraren-in-opleiding (LIO's) en stagiairs toe. In 2016 hadden wij 6 stagiaires van de opleiding Leraar lichamelijke opvoeding (ALO)-HAN, 49 van het Instituut voor Leraar en School-HAN, 8 van de Lerarenopleiding Gezondheidszorg en Welzijn LGW en 26 LIO's.

De stagiairs/LIO's worden in de onderwijsteams begeleid door een werkplekbegeleider. Organisatiebreed kent ROC Nijmegen een algemeen begeleidingsteam, met drie schoolopleiders (ROC Nijmegen) en één instituutsopleider (HAN ILS). In 2016 hebben we de rol van coördinator opleidingsschool hieraan toegevoegd. Die zorgt voor een hoog begeleidingsniveau voor de stagiaires. Alle schoolopleiders zijn 2016 gecertificeerd en de schoolopleiders en de coördinator zijn in 2016 met de opleiding 'secure based coaching' gestart. Het merendeel van de werkplekbegeleiders heeft in 2016 de opleiding 'basisvaardigheden werkplekbegeleider en leerwerktaken' gevolgd. In het kader van het project Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en Scholen hebben 12 beginnende leraren het traject 'Steviger voor de klas' met theatertechnieken aangeboden gekregen.

Bevoegd en Bekwaam

Vanwege de grote instroom van nieuwe docenten in 2015 en 2016 is een groot aantal zij-instromers aangemeld voor het traject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift traject (PDG). Eind december 2016 volgden 27 medewerkers het PDG-traject, 5 medewerkers ronden dit traject in 2016 succesvol af. In 2016 ontving ROC Nijmegen voor 9 docenten subsidie zij-instroom voor het traject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift.

Ziekteverzuim

In 2016 was het reduceren van ziekteverzuim een belangrijk thema. Het verzuim in 2016 is ten opzichte van 2015 met 0,2% gedaald met een gemiddelde van 4.5%. Daarmee ligt het verzuim onder het landelijk gemiddelde.

We ondernamen acties rond regie op verzuim. ROC Nijmegen vindt dat het verzuim in 2017 lager moet: we gaan concrete acties ondernemen als scholing voor het management rondom dit thema.

Hrm-systeem

In 2016 is het hrm-systeem verder ontwikkeld. Voor het ondersteunend personeel gebruiken we voortaan de verlofmodule. Ook digitaliseerden we de personeelsmutaties. Het verwerken van de personele gegevens in het systeem is daardoor sneller en efficiënter.

3.5

Professionalisering

(onderdeel van het Kwaliteitsplan)

ROC Nijmegen werkt voortdurend aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Professionalisering is daarbij een uitermate belangrijk instrument. Belangrijkste doelgroepen voor de professionalisering zijn:

- onderwijspersoneel,
- examenfunctionarissen (zie hoofdstuk 2)
- management

Met het oog op de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs staat daarnaast de ontwikkeling van hrm-beleid naar hrd-beleid centraal.

Ad. Professionalisering onderwijspersoneel

Docentprofessionalisering

In de jaren 2013 tot en met 2015 is professionalisering van docenten vooral aanbodgericht geweest. In samenwerking met de Hogeschool Arnhem Nijmegen en de Gelderse roc's is flink geïnvesteerd in de professionalisering van docenten op de thema's Studieloopbaanbegeleiding en Didactiek.

In 2016 zijn we binnen het programma Onderwijs en Innovatie gestart met de pilot Docentprofessionalisering, waarin een omslag is gemaakt van aanbodgericht naar vraaggericht professionaliseren.

Directe aanleiding voor deze omslag was de oprichting van het Programma Onderwijs en Innovatie.

In de notitie 'Aanpak, resultaten en randvoorwaarden Programma onderwijs' vastgesteld 30 september 2015, is in het deelgebied professionalisering het volgende kader aangegeven:

Professionalisering: Een ondersteunend programma van scholing en professionalisering dat leidt tot de gewenste open professionele cultuur en innovatieve onderwijsorganisatie. Het programma levert een stevig professionaliseringprogramma, dat goed is afgestemd op de onderwijskundige ontwikkelingen en innovatie in de onderwijsteams.

De belangrijkste uitgangspunten voor Docentprofessionalisering zijn:

- Van aanbod naar vraagsturing
- Teammanager en medewerker in the lead
- Leren = werken = leren
- Leren op de werkplek
- Ieder team een leer- en presteerplan

In maart 2016 zijn elf onderwijsteams gestart als pilotteam Docentprofessionalisering. Ieder pilotteam is gefaciliteerd met een hrd-coach die de teams begeleidt. De begeleiding is gericht op de bovengenoemde uitgangspunten. Er zijn drie interne hrd-coaches aangesteld en twee van de HAN. De samenwerking met de HAN is gezocht vanwege de deskundigheid en aanwezige kennis van werkplekleren en de relatie in het project Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en scholen, Opleiden in de School (OidS) en de samenwerkende Gelderse roc's.

Ter ondersteuning van de pilotfase hebben we een A (Action Learning)-team opgericht bestaande uit de hrd-coaches, een onderzoeker Werkplekleren HAN, de programmamanager Onderwijs en Innovatie, een schoolopleider (OIDS) en de coördinator Professionalisering hrm. Onder begeleiding van Chris Kroeze, onderzoeker Werkplekleren van de HAN, heeft het A-team een visie geformuleerd op het leren en professionaliseren van docenten in de teams, de activiteiten van de hrd-coach en de actoren in het proces van docentprofessionalisering.

De hrd-coaches zijn in nauw overleg met de teammanagers gestart met het maken van een Leer- en Presteerplan op team- en medewerkersniveau. Vervolgens is direct gestart met het operationaliseren van deze plannen. Voorbeelden van ontwikkelactiviteiten in pilotteams:

- Cultuurverandering; op naar een meer professionele teamcultuur waarbij teamleden meer eigen verantwoordelijkheid nemen en meer gaan samenwerken, ook in het kader van de nieuwe KD's en keuzedelen.
- Ondersteuning kartrekkers van de leergroepen om als Professionele Leer Gemeenschap te gaan functioneren. De hrd-coach monitort (leer)processen en opbrengsten, zodat er direct een vervolg aan gegeven kan worden.
- Ondersteuning van het team in het vormgeven van een pedagogisch-didactisch klimaat. Begeleiding van de vakgroepen bij de module-evaluaties.
- Procesbegeleiding in de leergroepen 'Teamoverstijgend leren van en met elkaar'.

Daarnaast zijn de hrd-coaches ingezet om de overige scholingstrajecten in deze teams mede vorm te geven.

Maatwerkscholingen

In de diverse teams hebben maatwerkscholingen plaatsgevonden op diverse gebieden:

- Activerende didactiek
- Training Passend Onderwijs/studenten met een beperking
- Scholingen in het kader van de nieuwe KD's
- Webcasts maken
- Training Taaldorp
- School of life-sessies
- Training Gaming Works
- Opbouw curriculum, nieuwe Kwalificatiedossiers en Keuzedelen
- Rekendidactiek
- EHBO
- Implementatietraject Werken met consortiumstudiewijzers.

Menukaart

Er is een menukaart gerealiseerd met 37 scholingstrajecten. Door de menukaart worden teams en medewerkers gestimuleerd, uitgedaagd en geïnspireerd om te werken aan de eigen ontwikkeling.

De menukaart heeft op dit moment bijvoorbeeld de volgende onderwerpen:

- Basis activerende didactiek en samenwerkend leren
- Didactiek voor digitaal onderwijs
- Basis didactiek voor beginnende docenten
- Special Educational Needs
- Breinleren
- Klassenmanagement; omgaan met verschillen en differentiëren
- Groepsdynamica
- Coachend lesgeven

Coaching van de onderwijsregisseurs

Ook in 2016 kreeg deze gestalte vanuit de programmalijn Onderwijs en Innovatie.

De ondersteuning in het pakken van hun rol binnen de teams en de leerplancommissies strekte zich uit van schooljaar 2015 – 2016 tot en met schooljaar 2016 – 2017 en richtte zich op:

- Het planmatig werken met een mijlpalenplanning;
- Verantwoording van de keuzes van de curricula-ontwerpen, gebaseerd op de nieuwe KD's: denken vanuit KD naar curriculumontwerp;
- Kennisdeling en kennisuitwisseling in de Denken en Doen Sessies.

Passend Onderwijs

In de periode 2015 – 2016 zijn medewerkers van het team Passend Onderwijs geschoold in co-teaching. In het voorjaar 2016 hebben de eerste scholingen voor intakers plaatsgevonden. De notities Intake en Passend Onderwijs waren hierbij uitgangspunten.

Samenwerking Gelderse roc's op het gebied van professionalisering

Vanuit de gezamenlijke professionaliseringsagenda met de zes Gelderse roc's nemen we deel aan twee kennisgroepen.

- Leren en Lesgeven met behulp van ICT

Het doel van deze kennisgroep is gezamenlijke professionalisering op het gebied van ICT- geletterdheid en het recht doen aan verschillen met behulp van ICT. In 2016 heeft er een ambitiegesprek plaatsgevonden met het Ixperium van de HAN en o.a. HRM en het CvB van ROC Nijmegen. Op basis van de hieruit beschreven ambitie en de nulmeting die begin 2017 onder docenten wordt uitgezet zal het professionaliseringsprogramma worden uitgezet.

- Beroepsgerichte didactiek:

Het doel van deze kennisgroep is samen werken aan, kennisdelen en professionalisering met als doel het ontwikkelen van responsieve en permeabele curricula. Dit houdt onder andere in:

- Hoe inspelen op vernieuwing in beroepen?
- Hoe inspelen op het diverse werkveld?
- Hoe op actualiteit inspelen vanuit het onderwijs?

Ad. Professionalisering van management

In 2016 is geen vervolg gegeven aan een collectief traject voor managers in het kader van 'onderwijskundig leiderschap'. Het jaar stond in het teken van de op de nieuwe kwalificatiedossiers (KD) gebaseerde curriculumontwikkeling met het oog op de implementatie in 2016 – 2017, en de ontwikkeling van een nieuwe onderwijsvisie. Deze nieuwe onderwijsvisie vraagt van de teams reflectie op hoe het huidige onderwijs zich verhoudt tot de onderwijsvisie en het maken een meerjarenplan waarin staat op welke manier teams vorm gaan geven aan het onderwijs. Vooral het bieden van maatwerk in het doorlopen van de opleiding en het daadwerkelijk realiseren van cocreatie met het bedrijfsleven zal van teams vragen echt te gaan innoveren. De behoefte aan vrijheid voor de teams om als team het voortouw te kunnen nemen (teams in the lead) versus de noodzaak van sturing op onderwijskundige innovatie door de teammanager is een vraagstuk dat nog nader onderzocht moet worden alvorens een Management Development traject te kunnen starten.



Student-ambassadeurs: Kimberly van Lokven, Manager/Ondernemer Horeca • Marion Rodriguez y Hernandez, Middenkaderfunctionaris Engineering Elektrotechniek/Werktuigbouwkunde • Chiem Haukes, Allround Meubelmaker/Interieurbouwer • Azad Piran, Mediavormgever • Shauna Lelieveldt, Leefstijlprogramma GRIP



Hoofdstuk 4

Bedrijfsvoering

4.1 Ontwikkelingen bedrijfsvoering

Algemeen

In 2016 hebben we veel veranderingen doorgevoerd binnen de directie Operations. Er is een gedeeltelijk nieuw en kleiner MT gevormd. Ook is een nieuwe directeur aangesteld.

Een aantal roc-brede projecten resulteerde in 2016 tot een goed resultaat:

- Het project Onderwijslogistiek zorgde voor een betere planning en een beter rooster. De teams zijn meer tevreden en escalaties naar CvB en directeuren kwamen niet meer voor.
- Het project ELO/Studentvolgsysteem heeft geleid tot de implementatie van de nieuwe leeromgeving OnderwijsOnline en het vastleggen van examinering in Peoplesoft (Summatief). Formatieve resultaten worden vastgelegd in Trajectplanner. Strakkere sturing op de ontwikkelingen bij Flexuz, met meer focus op standaardisatie en kostenbeheersing.
- In de zomer zijn 12 lokalen bijgebouwd, zodat de roosters beter te plannen zijn. Ook zijn enkele teams verplaatst en hebben we meer flexplekken ingericht. Deze operatie is soepel verlopen.
- In 2016 is besloten om het huidige ROC-gebouw in Boxmeer ingrijpend op te knappen om het voor langere tijd inzetbaar te houden als onderwijslocatie voor 700 studenten en 50 personeelsleden. De uitstraling van het pand wordt moderner en krijgt in nauw overleg met de teams vorm. De oplevering is voorzien voor 1 september 2017. Dit is wat betreft tijd en budget een uitdagend project.

Naast deze roc-brede projecten zijn er verschillende activiteiten per team uitgevoerd. Hieronder een korte samenvatting.

Facilitair

Samen met het onderwijs is in 2016 een omgekeerde leerweg gestart. Hierbij draaien studenten in de praktijk mee bij de facilitaire dienst. Bij beveiliging vindt een dergelijke samenwerking al jaren plaats met de inzet van stages. Binnen de opleiding spreken we van een verbeterde inzet van zowel studenten als begeleiding. De facilitaire dienst speelde een belangrijke rol bij de uitvoering van de verbouwingen en verhuizingen.

ICT

De aansturing van de teams Informatisering en Automatisering en Informatiemanagement vindt voor twee jaar plaats door één manager. De teams I&A en ICT werken sinds dit besluit intensief samen, waardoor verschillende ICT-projecten soepeler verlopen.

Sinds 2016 is meer gebruik gemaakt van de 'cloud'. Managementteams worden als eerste geschoold in het gebruik van moderne digitale middelen. Het overige personeel krijgt die scholing hierna. Het doel is om uiteindelijk veel apparatuur (servers) niet meer zelf aan te schaffen en te beheren, maar om gebruik te maken van de services die worden aangeboden voor het onderwijs.

Op alle vlakken wordt zo veel mogelijk bezuinigd (hardware, licenties, personeel) omdat de kosten van ICT in vergelijking met de landelijke benchmark hoog uitkomen. De uitdaging hierbij is het hoofd te bieden aan de druk die op het uitvoeren van de noodzakelijke innovaties zit.

Studentenadministratie

Door de (fysieke) samenvoeging van de deelnemersadministratie en het examenbureau vormen we één studentenadministratie. Verdere digitalisering, verbetering en versimpeling van processen moet leiden tot een meer moderne en efficiëntere afhandeling en service.

Met andere roc's werken we samen binnen Flexuz. Vanuit Nijmegen dringen we bij Flexuz sterk aan op standaardisatie van Peoplesoft en kostenbeperking.

In 2016 is hard gewerkt om een koppeling met BRON te realiseren. Ook is het vastleggen van summatieve resultaten in Peoplesoft gerealiseerd. Ook is het vastleggen van summatieve resultaten in Peoplesoft en formatieve resultaten in trajectplanner gerealiseerd.

Administraties en Inkoop

Ook voor deze teams geldt dat de processen moeten worden verbeterd en er een inhaalslag te maken is voor automatisering. Daarom starten we met een aanbesteding om over te gaan op een meer modern financieel administratiesysteem. Voor het aansturen en verbeteren van de samenhang met Control, brengen we de afdeling concernadministratie in 2017 voorlopig hiërarchisch onder bij Directie Planning en Control.

De personeels- en salarisadministratie is verhuisd naar de Marterstraat. Op die locatie werken we intensief samen met hrm. Deze administratie heeft een aanbesteding voor een personeelsadministratiesysteem in voorbereiding.

De afdeling inkoop heeft in 2016 diverse aanbestedingen afgerond (glasbewassing, beveiliging & BHV, voedingsmiddelen, afvalverwerking, MIS, draaideuren Campusbaan). Vooral het aanbestedingstraject voor het selecteren van een (hoofd) aannemer voor de renovatie van de locatie in Boxmeer was omvangrijk. Dit leidde wel tot een goede prijs-kwaliteitverhouding.

Planning en Advies en Grafische Werkplaats

De afdeling is in 2016 uitgebreid met de Grafische Werkplaats. De uitdaging voor de drukkerij ligt in het terugdringen van het aantal (interne) opdrachten, omdat steeds meer informatie digitaal beschikbaar wordt gesteld.

Het roosterbureau was in 2016 voor een te groot deel bemand met externe inhuur. Om het inroosteren te laten volgen op onderwijslogistieke planning, is de inzet van twee adviseurs onderwijslogistiek goedgekeurd. De samenwerking met het onderwijs is mede via het project onderwijslogistiek geïntensiveerd. De nieuwe tool Xedule is geïmplementeerd.

Voor huisvesting is een meerjarenplan opgesteld. Dit plan vormt de input voor de meerjaren-investeringsbegroting. De eerste versie van het meerjarenhuisvestingsplan is in het voorjaar van 2016 afgerond en had een sterke focus op de locatie Campusbaan. Een gedeeltelijke uitvoering van het plan heeft plaatsgevonden in de zomervakantie (realisatie extra theorie ruimten). Vanwege toenemende studentenaantallen, meer gewenste focus op ook de andere gebouwen, en de aanstelling van nieuwe onderwijsdirecteuren, is het meerjarenhuisvestingsplan eind 2016 geactualiseerd. De nog aanwezige knelpunten zijn per locatie beschreven, alsmede mogelijke maatregelen om dit te verbeteren. Hierin dienen nog wel keuzes te worden gemaakt.



Student-ambassadeurs: Jeff ten Haaf, Middenkaderfunctionaris Bouw en Infra • Bregje en Noortje de Brouwer, Medewerker Marketing & Communicatie en Evenementenorganisatie (Johan Cruyff College) • Wouter Meijering, Eerste Monteur Mechatronica • Maikel van den Bungelaar, Verkoper • Chiara Rizzo, Mbo-Verpleegkundige



Hoofdstuk 5

Financiële positie

JAARREKENING 2016

5.1

Algemeen

Wij sluiten 2016 af met een incidenteel negatief resultaat van € 1,6 miljoen. Dit resultaat is in lijn met de begroting 2016, waarin al rekening is gehouden met een incidenteel verlies. Zowel de baten als de lasten zijn in de realisatie hoger dan de begroting 2016. Dit is met name het gevolg van de nieuwe cao-afspraken van juli 2016, waardoor zowel de personeelslasten als de compensatie vanuit het ministerie van OCW via de rijksbijdragen hoger zijn dan begroot.

Staat van baten en lasten

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
Baten			
Rijksbijdragen OC&W	66.135	64.026	66.681
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.270	750	1.396
College-, cursus-, les- en examengelden	691	614	652
Baten werk in opdracht van derden	3.597	3.284	2.799
Overige baten	4.114	3.495	4.034
Totaal baten	75.807	72.169	75.562
Lasten			
Personeelslasten	57.860	55.148	55.204
Afschrijvingen	4.880	4.938	4.851
Huisvestingslasten	4.450	3.836	4.194
Overige lasten	8.708	8.174	9.462
Totaal lasten	75.898	72.096	73.711
Saldo baten en lasten	-91	73	1.851
Financiële baten en lasten	-1.539	-1.552	-1.677
Belastingen	-	-	-
Netto resultaat	-1.630	-1.479	174

Toelichting op hoofdlijnen

De Rijksbijdragen zijn hoger dan begroot als gevolg van loon- en prijsbijstelling inclusief effect nieuwe cao (juli 2016) en compensatie verhoging werkgeverslasten in verband met stijging pensioenpremie.

Overige overheidsbijdragen zijn hoger dan begroot door hogere baten vanuit educatieactiviteiten aangezien de gemeentes de activiteiten volledig aan ROC Nijmegen hebben gegund (aanbesteding). In de begroting was een voorzichtige inschatting gemaakt door rekening te houden met het niet (volledig) gunnen van de aanbesteding aan ROC Nijmegen.

De cursusgelden zijn hoger dan begroot, doordat per 1 oktober 2016 meer BBL-studenten ouder dan 18 jaar zijn dan ingeschat in de begroting. De baten werk in opdracht van derden en overige baten laten een stijging zien ten opzichte van de begroting als gevolg van nieuwe inburgeringstrajecten via de gemeentes, meer inkomsten uit detacheringen en meer studenten via de regeling Wet Rutte.

De personeelslasten zijn hoger dan begroot als gevolg van de nieuwe cao (juli 2016) met daarin opgenomen de indexering van de lonen met 3% per 1 januari 2016 en verlenging van reeds bestaande uitkeringsverplichtingen tot aan de verhoogde AOW-leeftijd (in plaats van tot 65 jaar). Daarnaast zijn de pensioenpremies van het ABP per 1 april 2016 verhoogd, waardoor de werkgeverslasten zijn verhoogd. Daarnaast zijn de personeelslasten mee bewogen met de toegenomen baten werk in opdracht van derden.

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot als gevolg van een incidenteel aanvullende dotatie voorziening groot onderhoud. In 2016 is besloten om de locatie in Boxmeer te renoveren (waar voorheen werd uitgegaan van het huren van een nieuwbouwlocatie), waardoor de locatie in Boxmeer in 2016 is opgenomen in de voorziening groot onderhoud. Daarnaast is in 2016 het meerjaren onderhoudsplan herijkt. De hogere materiële lasten zijn het gevolg van activiteiten in relatie tot ICT gerelateerde projecten, zoals elektronische leeromgeving en studentvolgsysteem, waarvoor extra advies is ingehuurd en meer softwarelicenties zijn betaald.

Exploitatieresultaat

ROC Nijmegen heeft in 2016 een incidenteel negatief exploitatieresultaat van € 1,6 miljoen. Ten opzichte van het begrote resultaat van € -1,5 miljoen is dit een verschil van € -0,1 miljoen. De belangrijkste verschillen in de realisatie ten opzichte van de begroting zijn:

'Tegenvallers':

- indexering van de loonkosten volgens nieuwe cao met 3% per 1 januari 2016 van € 1,5 miljoen;
- verlenging bestaande uitkeringsverplichtingen volgens nieuwe cao tot AOW-leeftijd € 0,5 miljoen;
- verhoging pensioenpremie ABP per 1 april 2016 circa € 0,5 miljoen;
- incidenteel aanvullende dotatie voorziening groot onderhoud locatie Boxmeer € 0,5 miljoen;
- extra uitgaven aan ICT gerelateerde projecten, zoals ELO en studentvolgsysteem € 0,4 miljoen.

‘Meevallers’:

- hogere Rijksbijdrage in verband met nieuwe cao € 2,0 miljoen (inclusief compensatie verhoging pensioenpremie ABP per 1 april 2016);
- extra inkomsten uit educatie- en inburgeringsactiviteiten en subsidies € 1,0 miljoen;
- extra inkomsten onder andere uit detacheringen en verhuur € 0,3 miljoen.

Financiering

Het treasurybeleid van ROC Nijmegen is vastgelegd in het treasurystatuut van de stichting. Bij het ministerie van Financiën staat ultimo 2016 € 40,2 miljoen (ultimo 2015: € 45,9 miljoen) aan langlopende hypothecaire leningen uit. Hiervan is € 0,7 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2017. De panden Campusbaan en Heyendaalseweg, welke volledig in eigendom zijn van ROC Nijmegen, dienen als onderpand van deze langlopende leningen.

ROC Nijmegen maakt gebruik van rekening courant-‘schatkistbankieren’ bij het ministerie van Financiën. Ultimo 2016 is het saldo op deze rekening courant € 2,8 miljoen positief (ultimo 2015: € 6,1 miljoen positief). Er is in 2016 geen beroep gedaan op de kredietfaciliteit, die maximaal € 6,8 miljoen bedraagt.

Beleggen en belenen

ROC Nijmegen voldoet aan de nieuwe Regeling beleggen, lenen en derivaten OCV 2016, gepubliceerd in Staatscourant (nr. 30576 d.d. 15 juni 2016). Conform het treasurystatuut van ROC Nijmegen hebben we geen gelden belegd in aandelen en/of obligaties. Wij doen aan ‘schatkistbankieren’. Daaraan is de verplichting verbonden publieke gelden bij het ministerie van Financiën aan te houden.

Risicomanagement

ROC Nijmegen streeft naar een gedegen beheersing van risico's. Vanuit deze gedachte worden in de P&C-gesprekken van directeuren met het college van bestuur periodiek de belangrijkste risico's in kaart gebracht en besproken. Over de belangrijkste risico's, de mogelijke financiële impact en de beheersingsmaatregelen wordt periodiek gerapporteerd aan de Raad van toezicht.

Door de daling van de Rijksbijdragen en het tijdelijke en onzekere karakter van de kwaliteitsafspraken is het noodzakelijk dat we onze kostenstructuur voldoende flexibel hebben en houden. Een onvoldoende flexibele kostenstructuur vormt een potentieel risico vanuit meerjarig perspectief. We sturen actief op het realiseren van een hogere flexibiliteit in kostenstructuur om mee te kunnen ademen met het onzekere karakter van de inkomsten kwaliteitsafspraken.

Notitie Helderheid

ROC Nijmegen heeft kennisgenomen van de Notitie Helderheid 2004. Met betrekking tot de daarin benoemde terreinen hebben we beleidsafspraken gemaakt en procedures en werkinstructies vastgelegd. De procedures en werkinstructies toetsen we door middel van interne audits op de naleving ervan. Tevens voert de

accountant een controle uit. De thema's uit de Notitie Helderheid 2004 lichten we hier nader toe.

Thema 1. *Uitbesteding*

Uitbesteding aan een andere instelling is niet van toepassing.

Thema 2. *Investeren van publieke middelen in private activiteiten*

ROC Nijmegen heeft alle private activiteiten ondergebracht in ROC Nijmegen Holding BV. Hierdoor blijven private en publieke middelen gescheiden. Voor de cijfers verwijzen we naar de afzonderlijke jaarrekening van ROC Nijmegen Holding BV. ROC Nijmegen hanteert voor de interne doorbelastingen een integrale kostprijs.

Thema 3. *Het verlenen van vrijstellingen*

Diploma's uitgereikt uitsluitend op basis van EVC's voeren we niet voor bekostiging op. Hiermee voldoen we aan de eisen gesteld in de Notitie Helderheid 2004.

Thema 4. *Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf*

ROC Nijmegen heeft in 2016 geen les- en cursusgeld betaald voor studenten.

Thema 5. *In- en uitschrijving van studenten aan meer dan één opleiding tegelijk*

Op verzoek kan een student zich bij meer opleidingen inschrijven. Echter, iedere student voeren we slechts eenmaal voor bekostiging op. Per 1 oktober 2016 zijn er 78 (in 2015: 203) studenten met een dubbele studentinschrijving. Interne controle wijst uit dat we deze inschrijvingen elk niet meer dan één keer voor bekostiging hebben opgevoerd.

Thema 6. *De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven*

Ons beleid is erop gericht elke student via een intakegesprek direct in te schrijven op de juiste opleiding. Op verzoek van de student bestaat de mogelijkheid tussentijds te switchen van opleiding. Wanneer een student switcht, schrijft onze administratie hem eerst uit bij de ene opleiding. Daarna schrijven we hem als nieuwe student in bij de andere opleiding. Daarnaast sluiten we met de 'nieuwe' student een nieuwe onderwijsovereenkomst af.

Thema 7. *Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven*

Voor het schooljaar 2016 – 2017 hebben we geen bekostigde maatwerktrajecten.

Thema 8. *Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland*

Per 1 oktober 2016 hebben we twee BOL-studenten die in Duitsland wonen. Deze twee studenten hebben de Duitse nationaliteit. Per 1 oktober 2015 waren er vijf (BOL) Duitse studenten ingeschreven. Hun onderwijs vindt geheel in Nederland plaats.

5.2

Toelichting jaarrekening

Kengetallen

In het financieel kader zoals opgenomen in het Toezichtkader MBO zijn de volgende kengetallen opgenomen: solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit. Indien één of meer

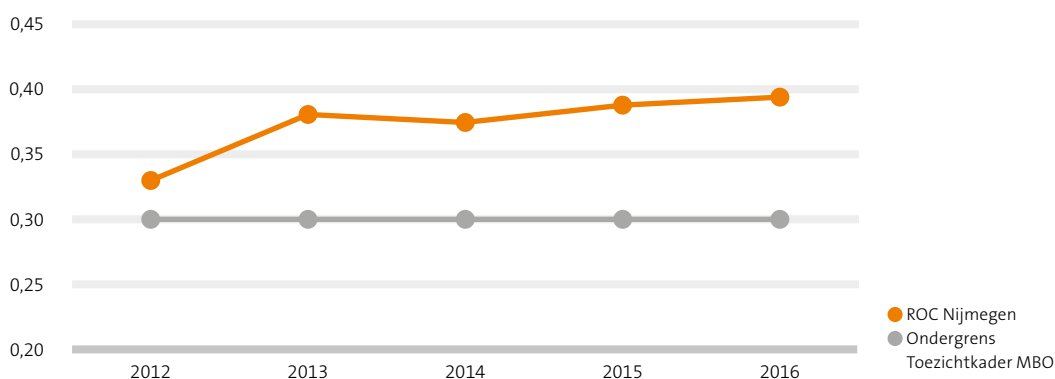
kengetallen buiten de grenzen vallen, zou dit voor de inspectie aanleiding kunnen zijn om de instelling aan een nader onderzoek te onderwerpen. In onderstaande tabel zijn de onder- en bovengrenzen opgenomen.

Kengetallen

	Ondergrens	Bovengrens	2016	2015	2014	2013	2012
Ratio's							
Solvabiliteitsratio (eigen vermogen/totaal vermogen)	30%	Geen	40%	38%	37%	38%	33%
Liquiditeit (vlottende activa/kortlopende schulden)	0,5	1,5	0,43	0,49	0,63	0,43	0,25
Rentabiliteit (netto resultaat/totale baten)	0,0%	5,0%	-2,2%	0,2%	0,2%	5,3%	7,0%

Solvabiliteit

De maatstaf voor de solvabiliteit is de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Deze ratio is een indicatie voor de mate waarin de bezittingen van de organisatie met eigen vermogen zijn gefinancierd. Bovendien biedt de ratio inzicht in de mate waarin een organisatie eventuele financiële verliezen in de toekomst kan opvangen. Sinds 2012 zien we een gewenste stijging van de solvabiliteit door de positieve resultaten in de jaren 2012 tot en met 2015 en de jaarlijkse aflossingen van de langlopende leningen. De solvabiliteit stijgt in 2016 tot 40% en ligt daarmee boven de ondergrens zoals gesignaleerd in het Toezichtkader MBO van 30%.

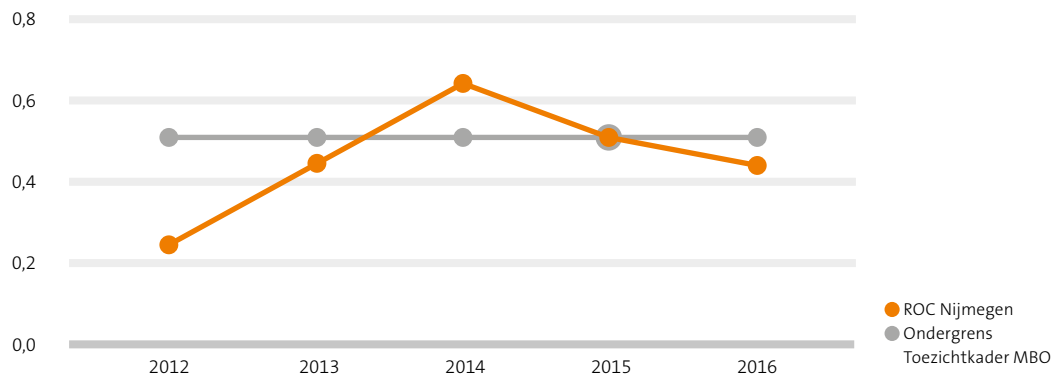


Liquiditeit

De maatstaf voor liquiditeit is de verhouding tussen vlottende activa en kortlopende schulden. Het is een indicatie voor de mate waarin de organisatie op korte termijn aan haar schulden kan voldoen.

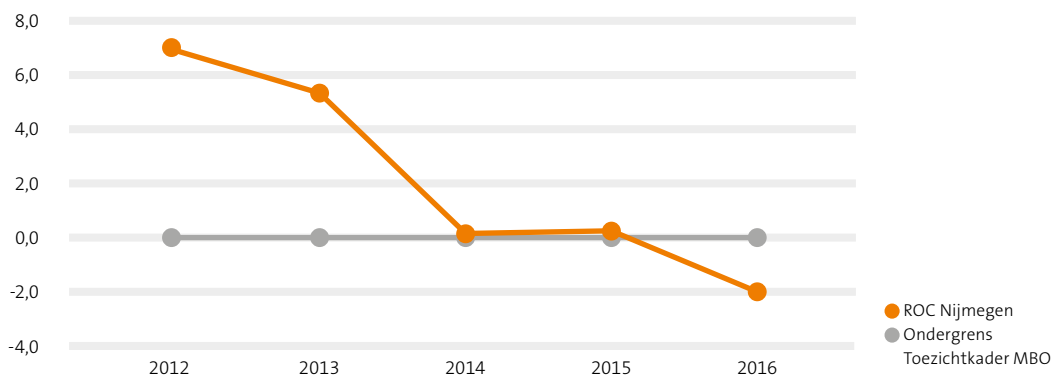
De liquiditeitsratio beweegt zich sinds 2014 rond de ondergrens van het Toezichtkader MBO. De liquiditeitsratio is met 0,43 ultimo 2016 gedaald ten opzichte van ultimo 2015 (0,49) als gevolg van de grote aflossingsverplichting in 2016 van € 5,7 miljoen. In de berekening van de ratio wordt geen rekening gehouden met nog

beschikbare kredietfaciliteiten om aan de kortlopende schulden te kunnen voldoen (eind 2016 is € 6,8 miljoen beschikbaar).



Rentabiliteit

De rentabiliteit is de verhouding tussen het nettoresultaat ten opzichte van de totale baten. De rentabiliteit is een indicatie van het resultaat in relatie tot het bedrijfsvolume. Het incidenteel negatieve resultaat in 2016 zorgt ervoor dat de rentabiliteit een incidenteel negatief percentage laat zien.



5.3 Geconsolideerde balans per 31 december 2016

(na resultaatbestemming)

		31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
Vaste activa					
1.1	Immateriële vaste activa	105		191	
1.2	Materiële vaste activa	89.224		92.832	
1.3	Financiële vaste activa	-		-	
			89.329		93.023
Vlottende activa					
1.4	Voorraden	46		44	
1.5	Vorderingen	1.745		2.448	
1.6	Effecten	-		-	
1.7	Liquide middelen	3.806		6.315	
			5.597		8.807
			94.926		101.830
Eigen vermogen					
2.1	Eigen vermogen	37.530		39.160	
2.2	Minderheidsbelang derden	-		-	
			37.530		39.160
2.3	Voorzieningen		4.900		4.519
2.4	Langlopende schulden		39.497		40.206
2.5	Kortlopende schulden		12.999		17.945
			94.926		101.830

In de gehele jaarrekening kunnen bij de totalen afrondingsverschillen voorkomen. De weergave in duizenden euro's is hiervan de oorzaak.

5.4 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2016

		2016	Begroting 2016	2015
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OC&W	66.135	64.026	66.681
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.270	750	1.396
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	691	614	652
3.4	Baten werk in opdracht van derden	3.597	3.284	2.799
3.5	Overige baten	4.114	3.495	4.034
	Totaal baten	75.807	72.169	75.562
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	57.860	55.148	55.204
4.2	Afschrijvingen	4.880	4.938	4.851
4.3	Huisvestingslasten	4.450	3.836	4.194
4.4	Overige lasten	8.708	8.174	9.462
	Totaal lasten	75.898	72.096	73.711
	Saldo baten en lasten	-91	73	1.851
5	Financiële baten en lasten	-1.539	-1.552	-1.677
	Resultaat	-1.630	-1.479	174
6	Belastingen	-	-	-
7	Resultaat deelnemingen	-	-	-
		-	-	-
	Resultaat na belastingen	-1.630	-1.479	174
8	Aandeel derden in resultaat	-	-	-
	Nettoresultaat	-1.630	-1.479	174

5.5 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2016

		2016	2015
	Kasstroom uit operationele activiteiten		
	Saldo baten en lasten	-91	1.851
	Gecorrigeerd voor:		
4.2	Afschrijvingen	4.880	4.851
2.3	Mutatie-voorzieningen	381	-1.492
		5.261	3.359
	Veranderingen in vlottende middelen		
1.4	Voorraden	-2	-14
1.5	Vorderingen	703	653
2.5	Schulden excl. kredietinstelling	55	-472
		756	167
	Kasstroom uit bedrijfsoperaties	5.926	5.377
5.1	Ontvangen interest	-	2
5.5	Betaalde interest	-1.539	-1.679
6.	Belastingen	-	-
		-1.539	-1.677
	Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	4.387	3.700
	Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
1.1	Investerings immateriële vaste activa	-6	-
1.2	Investerings materiële vaste activa	-1.180	-1.565
1.2	Desinvesterings materiële vaste activa	-	37
	Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.186	-1.528
	Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
2.5	Aflossing kortlopende leningen	-	-
2.5	Aflossing langlopende leningen	-5.710	-1.904
	Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-5.710	-1.904
	Mutatie liquide middelen	-2.509	268
1.7	Stand liquide middelen per 1 januari	6.315	6.047
1.7	Mutatie liquide middelen	-2.509	268
	Stand liquide middelen per 31 december	3.806	6.315

5.6 Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2016

5.6.1 Algemeen

De jaarrekening heeft betrekking op de Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Nijmegen en omstreken (ROC Nijmegen) en heeft haar zetel in Nijmegen. Zij is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 41261341. ROC Nijmegen is een Regionaal Opleidingen Centrum dat opleidingen aanbiedt in het middelbaar beroepsonderwijs en in de volwasseneneducatie. Tevens verzorgt het contractonderwijs voor bedrijven en instellingen.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

5.6.2 Grondslagen voor de waardering van activa, passiva en de resultaatbepaling

De grondslagen die we toepassen voor de waardering van activa, passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten en zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar. Voor zover niet anders vermeld nemen we de activa en passiva op tegen verkrijgingsprijs, vervaardigingsprijs of actuele waarde.

Een actief nemen we in de balans op wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en we de waarde daarvan betrouwbaar kunnen vaststellen. Een verplichting nemen we in de balans op wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en we de omvang van het betrokken bedrag betrouwbaar kunnen vaststellen.

De baten en lasten rekenen we toe aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Onze jaarrekening presenteren we in euro's. Alle financiële informatie in euro's ronden we af op het dichtstbijzijnde duizendtal, tenzij anders vermeld.

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management zich oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen formuleert. Die zijn van invloed op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen beoordelen we voortdurend. Herzieningen van schattingen nemen we op in de periode waarin we de schatting herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De *Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector* (WNT) is met ingang van 1 januari 2013 van kracht.

Grondslagen voor consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van ROC Nijmegen. En tevens die van zijn groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop we overheersende zeggenschap kunnen uitoefenen of waaraan we centrale leiding kunnen geven. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin ROC Nijmegen een meerderheidsbelang heeft, of waarin we op een of andere wijze overwegende invloed kunnen uitoefenen. Bij de bepaling van het feit of we beleidsbepalende invloed kunnen uitoefenen, betrekken we financiële instrumenten die potentiële stemrechten bevatten die we direct kunnen inzetten.

Nieuwverworven deelnemingen betrekken we in de consolidatie vanaf het tijdstip waarop we beleidsbepalende invloed kunnen uitoefenen. Afgestoten deelnemingen tot het tijdstip van beëindiging van deze invloed.

Intercompany-transacties, intercompany-winsten en onderlinge vorderingen en schulden tussen groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen elimineren we, voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de Groep zijn gerealiseerd. Ongerealiseerde verliezen op intercompany-transacties elimineren we eveneens, tenzij er sprake is van een bijzondere waardevermindering. Waarderingsgrondslagen van groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen hebben we, waar nodig, gewijzigd om aansluiting te krijgen bij de geldende waarderingsgrondslagen voor de Groep.

De in de consolidatie begrepen vennootschappen zijn:

- ROC Nijmegen Holding BV (100%) gevestigd te Nijmegen;
- Stichting Veiligheidszorg Nederland (100%) gevestigd te Heumen.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Stichting ROC Nijmegen en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Operationele leasing

Bij ROC Nijmegen kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij ROC Nijmegen liggen. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing.

Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst-en-verliesrekening over de looptijd van het contract.

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs onder aftrek van afschrijvingen. Er wordt rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen; dit is het geval als de boekwaarde van het actief hoger is dan de realiseerbare waarde ervan. De afschrijvingen berekenen we volgens de lineaire methode op basis van de gebruiksduur.

De afschrijvingstermijn bedraagt voor:

Software	3 t/m 5 jaar
----------	--------------

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa (onroerende en roerende zaken) waarden we op verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van ontvangen subsidies en cumulatieve afschrijvingen. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

De afschrijvingen berekenen we volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa schrijven we niet af.

De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

Gebouwen en installaties

Gebouwen	30 jaar
Verbouwingen	10 jaar
Installaties	5 t/m 15 jaar

Inventaris en apparatuur

Inventaris vast	20 jaar
Inventaris overig, meubilair en apparatuur	5 t/m 15 jaar

ICT

Infrastructuur (bekabeling e.d.)	8 jaar
Switches	7 jaar
Servers, telefonie	5 jaar
Desktops, laptops (hardware)	4 jaar

<i>Bedrijfsauto's</i>	3 t/m 7 jaar
-----------------------	--------------

Onderhoudsuitgaven activeren we slechts indien zij de gebruiksduur van het object verlengen. Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. Voorts rekenen we een deel van de rente op schulden over het tijdvak van vervaardiging toe aan de vervaardigingsprijs.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin we invloed van betekenis op het zakelijke en financiële kunnen uitoefenen, waarderen we volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde hanteren we de waarderingsgrondslagen van de organisatie. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde waarderen we op nihil. De organisatie is hoofdelijk aansprakelijk en staat garant voor de schulden van de desbetreffende deelneming. Daarvoor vormen we een voorziening, primair ten laste van de vorderingen op deze deelneming en voor het overige onder de voorzieningen ter grootte van het aandeel in de door de deelneming geleden verliezen, dan wel voor de verwachte betalingen door de organisatie ten behoeve van deze deelneming.

Vorraden

De voorraden verbruiksgoederen hebben betrekking op restauratieve en reproductievoorzieningen en leermiddelen. Waardering vindt plaats tegen verkrijgingsprijs onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Bijzondere waardeverminderingen of vervreemding van vaste activa

De instelling beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, stellen we de realiseerbare waarde van het actief vast. Indien dat laatste niet mogelijk is, stellen we de realiseerbare waarde vast van de kasstroom genererende 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.

De opbrengstwaarde is vastgesteld met behulp van de bepalingen van de actieve markt. Voor de bepaling van de bedrijfswaarde bij het contant maken van de kasstromen hebben we een disconteringsvoet gehanteerd van 3,3% (2015: 3,3%). Een bijzonder waardeverminderingverlies verwerken we direct als een last in de staat van baten en lasten.

Als we constateren dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan stellen we de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Vorderingen

Vorderingen waarderen we bij de eerste verwerking tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Ook bij vervolgwaardering nemen we de reële waarde op. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Onderhanden werk/vooruit ontvangen en geactiveerde termijnen

Onderhanden werk omvat de lopende projecten en cursussen ten behoeve van derden (contractactiviteiten). Waardering vindt plaats tegen de direct bestede kosten en een opslag voor indirecte kosten onder aftrek van ontvangen bedragen en voorzieningen in verband met verwachte verliezen. Per project of cursus optredende creditsaldi nemen we op onder kortlopende schulden.

Liquide middelen

De liquide middelen nemen we op tegen de nominale waarde.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen presenteren we de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen. De algemene reserve bestaat uit reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan duiden we het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen als bestemmingsreserve.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen presenteren we de personele voorzieningen en de voorziening groot onderhoud. Tenzij anders is aangegeven nemen we de voorzieningen op tegen nominale waarde. Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening in verband met verplichtingen nemen we uitsluitend op indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is; en
- er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

De voorzieningen nemen we tegen contante waarden op, met uitzondering van de voorziening VAA sparen. Deze is opgenomen tegen nominale waarde.

Langlopende schulden

Langlopende schulden waarderen we bij de eerste verwerking tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden nemen we in de waardering bij eerste verwerking op. Schulden waarderen we na eerste verwerking tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Het verschil tussen de bepaalde boekwaarde en de uiteindelijke aflossingswaarde verwerken we als interestlast op basis van de effectieve rente gedurende de looptijd van de schulden in de staat van baten en lasten.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar duiden we aan als kortlopend. Schulden salderen we niet met activa. Schulden waarderen we bij de eerste verwerking tegen de reële waarde. Na eerste verwerking waarderen we schulden tegen geamortiseerde kostprijs.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geoormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, houden we het nog niet bestede gedeelte op deze post aan. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Onder de kortlopende schulden zijn tevens opgenomen de per project of cursus optredende creditsaldi van onderhanden werk.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Conform ons treasurystatuut beleggen we geen gelden in aandelen en/of obligaties. Het 'schatkistbankieren' verplicht immers publieke gelden bij het ministerie van Financiën aan te houden. Dat heeft tot gevolg dat er geen gelden worden beleend of belegd in aandelen en/of obligaties.

Resultaatbepaling

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging verwerken we volledig als baten in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft. De toekenning van de Rijksbijdrage in het kalenderjaar is gebaseerd op de situatie T-2 qua aantal studenten en diploma's. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan verantwoorden we deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten.

College-, cursus, les- en examengelden

De college-, cursus, les- en examengelden rekenen we toe aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Daarbij gaan we ervan uit dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het school/studiejaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten uit hoofde van werk in opdracht van derden (contractonderwijs, contractonderzoek en overige) nemen we in de staat van baten en lasten op als baten voor een bedrag gelijk aan de kosten, indien zeker is dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat nemen we op na voltooiing van de gehele transactie d.i. de zogenaamde completed contract methode. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat treffen we een voorziening.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten.

Aandeel in het resultaat van organisaties waarin we deelnemen

Het aandeel in het resultaat van organisaties waarin we deelnemen, omvat het aandeel van de Groep in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties, waarbij overdracht van activa en passiva tussen de Groep en de niet-geconsolideerde deelnemingen en tussen niet-geconsolideerde deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, zijn niet verwerkt voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd. De resultaten van deelnemingen die gedurende het boekjaar zijn verworven of afgestoten verwerken we in het resultaat van de Groep vanaf het verwervingsmoment respectievelijk tot het moment van afstoting.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen nemen we in de staat van baten en lasten op. Behalve wanneer deze betrekking hebben op posten die we rechtstreeks in het eigen vermogen opnemen. In dat geval verwerken we de belasting in het eigen vermogen. De over het boekjaar verschuldigde en verrekenbare belasting is de naar verwachting te betalen belasting over de belastbare winst over het boekjaar. Deze berekenen we aan de hand van belastingtarieven die zijn vastgesteld op verslagdatum, dan wel waartoe materieel al op verslagdatum is besloten en eventuele correcties op de over voorgaande jaren verschuldigde belasting.

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten verwerken we tijdsevenredig, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten houden we rekening met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten verwerken we, op grond van de arbeidsvoorwaarden, in de winst-en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Wij hebben alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie verantwoorden we als last. ROC Nijmegen heeft een pensioenregeling bij ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basispremies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. 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. De dekkingsgraad van ABP per 31 december 2016 is 96,6%.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht hebben we opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest, ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten. De verkrijgingsprijs van de verworven groepsmaatschappij is opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geld heeft plaatsgevonden. De geldmiddelen die in de verworven groepsmaatschappij aanwezig zijn, zijn op de aankoopprijs in mindering gebracht. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, hebben we niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

5.6.3

Toelichting op de geconsolideerde balans

1

Activa

Vaste Activa

1.1

Immateriële vaste activa

		Aanschafprijs per 1 – 1 – 2016	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen per 1 – 1 – 2016	Boekwaarde per 1 – 1 – 2016	Investeringen 2016	Aanschafwaarde desinvesteringen 2016	Afschrijvingen 2016	Afschrijving desinvesteringen 2016	Aanschafprijs per 31 – 12 – 2016	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen per 31 – 12 – 2016	Boekwaarde per 31 – 12 – 2016
1.1.1	Software	1.389	-1.198	191	6	-	-92	-	1.395	-1.290	105
Totaal immateriële vaste activa		1.389	-1.198	191	6	-	-92	-	1.395	-1.290	105

1.2 Materiële vaste activa

		Aanschafprijs per 1 – 1 – 2016	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen per 1 – 1 – 2016	Boekwaarde per 1 – 1 – 2016	Investeringen 2016	Aanschafwaarde desinvesteringen 2016	Afschrijvingen 2016	Afschrijving desinvesteringen 2016	Aanschafprijs per 31 – 12 – 2016	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen per 31 – 12 – 2016	Boekwaarde per 31 – 12 – 2016
1.2.1	Gebouwen en terreinen										
1.2.1.1	Gebouwen	102.176	-27.624	74.552	517	-	-3.417	-	102.693	-31.041	71.652
1.2.1.2	Terreinen	10.516	-	10.516	-	-	-	-	10.516	-	10.516
		112.692	-27.624	85.068	517	-	-3.417	-	113.209	-31.041	82.168
1.2.2	Inventaris en apparatuur	21.828	-14.067	7.761	663	-	-1.368	-	22.491	-15.435	7.056
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	126	-123	3	-	-	-3	-	126	-126	-0
	Totaal materiële vaste activa	134.646	-41.814	92.832	1.180	-	-4.788	-	135.826	-46.602	89.224

In de boekwaarde van de terreinen is o.a. opgenomen € 5.824 m.b.t. erfpachtrecht. Dit erfpachtrecht is op 25 juli 2005 verkregen tegen eenmalige betaling. Het erfpachtrecht is opgedeeld in erfpachtperioden van telkens tien jaar. Na afloop van een periode van tien jaar wordt de erfpachtperiode automatisch met tien jaar verlengd, zij het dat de eigenaar de niet-financiële erfpachtvoorwaarden kan wijzigen. De nieuwe voorwaarden zullen niet bezwaarlijker voor de erfpachter zijn dan de vigerende voorwaarden. In de boekwaarde gebouwen werd ter zake van materiële vaste activa een bedrag van € 2.584 (2015: € 2.692) aan bouwrente geactiveerd.

1.2.a OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

		Bedrag	Peildatum
1.2.a.1	OZB-waarde gebouwen en terreinen	88.730	1 januari 2015
1.2.a.2	Verzekerde waarde gebouwen	127.325	14 juli 2015

1.3 Financiële vaste activa

	Vestigingsplaats	Deelname percentage
ROC Nijmegen Holding BV	Nijmegen	100%
Stichting Veiligheidszorg Nederland	Heumen	100%

In 1991 is de wijze van bekostiging van het middelbaar beroepsonderwijs drastisch gewijzigd. Per 1 augustus 1991 werd er overgeschakeld van het kasstelsel naar het verplichtingenstelsel. Dit heeft tot gevolg gehad dat de loonheffing en de ABP-premie over de maand juli 1991, die in augustus 1991 betaald moest worden, en de over de maanden juni en juli opgebouwde vakantierechten, niet meer door het Rijk zijn vergoed. Het gaat om een totaalbedrag van € 932. Omdat deze vordering pas opeisbaar is bij opheffing van ROC Nijmegen is voor deze post in voorgaande jaren een voorziening gevormd. De totale voorziening van € 932 hebben we in mindering gebracht op de vordering.

Vlottende activa

1.4 Voorraden

		31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
1.4.1	Gebruiksgoederen		46		44
Totaal voorraden			46		44

Er is geen voorziening voor incourantheid opgenomen per 31 december 2016 (ultimo 2015: nihil).

1.5 Vorderingen

		31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
1.5.1	Debiteuren		1.143		1.087
	Vennootschapsbelasting	25		51	
1.5.4	Belastingen		25		51
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten		121		105
1.5.6	Overige overheden		2		2
	Personeel	53		48	
	Overige	191		993	
1.5.7	Overige vorderingen		244		1.041
1.5.8	Overlopende activa		390		470
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-180		-308
Totaal vorderingen			1.745		2.448
Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is:			2016		2015
Stand per 1 januari			308		414
Onttrekking			-267		-204
Dotatie			139		98
Stand per 31 december			180		308

De post 'Overige vorderingen' bestaat uit:	31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
– nog te factureren bedragen aan bedrijven en gemeenten		16		527
– externe subsidies projecten		163		434
– overige vorderingen < € 100		12		32
		191		993

De post 'Overlopende activa' bestaat uit:	31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
– licenties		241		412
– overige vooruitbetaalde kosten < € 100		149		58
		390		470

In de vorderingen zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2015: nihil).

1.7 Liquide middelen

		31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
1.7.1	Kasmiddelen		21		15
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen		3.785		6.300
Totaal liquide middelen			3.806		6.315

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

In het saldo van de liquide middelen is inbegrepen het positieve saldo van de rekening courant ministerie van Financiën € 2.841 (2015: € 6.126).

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

		Stand per 1 – 1 – 2016	Resultaat 2016	Overige mutaties 2016	Stand per 31 – 12 – 2016
2.1.1	Algemene reserve	38.705	-1.620	-	37.085
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	455	-10	-	445
Totaal eigen vermogen		39.160	-1.630	-	37.530

De bestemmingsreserve privaat eigen vermogen is verkregen uit private activiteiten van ROC Nijmegen, uitgevoerd door ROC Nijmegen Holding BV. Jaarlijks verantwoorden we het resultaat van deze holding onder deze post.

2.3 Voorzieningen

		Stand per 1 – 1 – 2016	Dotaties	Onttrekkingen	Stand per 31 – 12 – 2016	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
2.3.1	Personeelsvoorzieningen						
	– VAA sparen	27	-	-3	24	-	24
	– Jubileum	755	98	-46	807	44	763
	– Herstructurering	2.516	1.149	-1.307	2.358	796	1.562
2.3.3	Onderhoudsvoorziening						
	– Onderhoudsvoorziening	1.221	750	-260	1.711	680	1.031
Totaal voorzieningen		4.519	1.997	-1.616	4.900	1.520	3.380

De voorziening VAA-sparen betreft het verloftegoed van medewerkers, ontstaan uit de regeling VAA-sparen (later sabbats- en seniorenverlof).

De voorziening-Jubileum betreft de contante waarde van de verplichting van ROC Nijmegen om medewerkers bij het behalen van een ambtelijk dienstverband van 25 of 40 jaar een eenmalige, cao-gebonden, uitkering te verstrekken. Medewerkers hebben bij een 25-jarig jubileum recht op een half maandsalaris. Bij een 40-jarig jubileum is dit een heel maandsalaris. Bij het contant maken is een disconteringsvoet van 3,3% gehanteerd. De dotatie aan de voorziening-Jubileum is voor € 98 (2015: € 145) geboekt ten laste van overige personele lasten. De komende jaren wordt bij de bepaling van de jubileumvoorziening gewerkt met een stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd.

ROC Nijmegen heeft sinds 2010 een voorziening-Herstructurering voor de kosten die verband houden met het afvloeien van een aantal medewerkers. Deze voorziening is gevormd in het kader van de organisatieontwikkeling; ultimo 2016 bedraagt de voorziening € 2.358.

De onderhoudsvoorziening is opgebouwd aan de hand van het meerjaren onderhoudsplan met een geschatte jaarlijkse dotatie van € 390.

2.4 Langlopende schulden

		Stand per 1 – 1 – 2016	Aangeane leningen o/g 2016	Aflossings- verplichting 2017	Bedrag lening per 31 – 12 – 2016
2.4.3	Kredietinstellingen	40.206	-	-709	39.497
	Totaal langlopende schulden	40.206	-	-709	39.497
		Bedrag lening per 31 – 12 – 2016	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rentevoet
2.4.3	Kredietinstellingen	39.497	21.658	17.839	2-5%
	Totaal langlopende schulden	39.497	21.658	17.839	

Als zakelijke zekerheid voor de langlopende schulden dienen de bedrijfspanden Campusbaan en Heyendaal welke in eigendom zijn van ROC Nijmegen. Alle langlopende leningen zijn ondergebracht bij het ministerie van Financiën in negen verschillende tranches. Aflossingsverplichtingen in 2017 zijn opgenomen onder 2.5 'Kortlopende schulden'.

Rentevoet

- Lening 1: 4,0%
- Lening 2: 4,0%
- Lening 3: 4,0%
- Lening 4: 4,0%
- Lening 5: 2,7%
- Lening 6: 4,9%
- Lening 7: 2,7%
- Lening 8: 2,1%
- Lening 9: 3,9%

2.5 Kortlopende schulden

		31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
2.5.1	Kredietinstellingen		709		5.710
2.5.2	Vooruitgefact. en -ontvangen termijnen OHW		478		907
2.5.3	Crediteuren		2.358		1.470
2.5.4	Ministerie van OCW		-		-
	Omzetbelasting	198		263	
	Loonheffing	2.329		2.359	
	Premies sociale verzekeringen	82		90	
2.5.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen		2.609		2.712
2.5.8	Schulden ter zake van pensioenen		585		496
2.5.9	Overige kortlopende schulden		2.853		3.382
	Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	1.317		1.133	
	Vakantiegeld en -dagen	1.669		1.649	
	Overige	421		486	
2.5.10	Overlopende passiva		3.407		3.268
Totaal kortlopende schulden			12.999		17.945

In de kortlopende schulden zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2015: nihil).

De post 'kredietinstellingen' bestaat uit:

	31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
– af te lossen lening Staat der Nederlanden		709		5.710
		709		5.710

De rekening courant ministerie van Financiën is rentedragend en maakt onderdeel uit van het zogeheten schatkistbankieren. De hierin begrepen kredietfaciliteit is € 6.801. De rente van deze kredietfaciliteit is gebaseerd op Eonia-fixing met een opslag van 0,25%. Per 31 december 2016 heeft de rekening courant een positief saldo van € 2.841 (per 31 december 2015: € 6.126). Voor deze kredietfaciliteit zijn geen zekerheden gesteld. Vanwege het positieve saldo is deze post opgenomen onder 1.7 'Liquide middelen'.

Tevens is er een kredietfaciliteit bij ING Bank N.V. van € 5.000 in de vorm van Roll Over Trekkingen. Deze kredietfaciliteit is ingegaan per 1 oktober 2016 en is aangegaan in verband met de renovatie van de locatie in Boxmeer. De rente van deze kredietfaciliteit is gebaseerd op EURIBOR met een opslag tussen 1,3% en 1,6% afhankelijk van de periode. Daarnaast is er een bereidstellingsprovisie van 0,3% per jaar over het niet opgenomen deel van de kredietlimiet. De faciliteit kan uiterlijk per 31 december 2017 omgezet worden in rentevastleningen met een aflossingsschema van 25 jaar. Per 31 december 2016 is nog geen gebruik gemaakt van deze faciliteit.

Voor deze kredietfaciliteit zijn de volgende zekerheden gesteld: hypotheekrecht op de panden Marterstraat 45, Energieweg 25 en Begijnenstraat 2.

De post 'Overige kortlopende schulden' bestaat uit:	31 – 12 – 2016	31 – 12 – 2015
rente leningen Staat der Nederlanden	715	819
verlofdagen en vakantie-uren	612	703
vooruitgefactureerde Wet Rutte-middelen	269	-
advieskosten	206	360
detachering/uitzendkrachten	100	386
energiekosten	62	116
financial lease Fitnessapparatuur	-	149
materiële vaste activa	46	124
nog te betalen kosten < € 100	843	725
	2.853	3.382
De post 'Overige overlopende passiva' bestaat uit:	31 – 12 – 2016	31 – 12 – 2015
vooruitgefactureerde trajecten	393	459
nog te besteden middelen	28	27
	421	486

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art.13, lid 2 sub a en EL&I-regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar conform subsidiebeschikking
			EUR	EUR	
Lerarenbeurs	2016/2/247594 - 769431-2	20 – 09 – 2016	133	133	Nog niet geheel afgerond
Lerarenbeurs	2016/2/307907 - 778146-1	20 – 10 – 2016	-8	-8	Nog niet geheel afgerond
Lerarenbeurs	2016/2/354202 - 779766-1	22 – 11 – 2016	10	10	Nog niet geheel afgerond
Lerarenbeurs	2016/2/354202 - 781118-1	22 – 11 – 2016	-5	-5	Nog niet geheel afgerond
Opleidingsschool Beroepsonderwijs Nijmegen	1094596 - OS-2016-C-021	29 – 11 – 2016	500	250	Nog niet geheel afgerond
Prestatiesubsidie vsv 2016 vast deel	2015/2/56524 - 710016-1	20 – 10 – 2015	75	75	Volledig afgerond
Prestatiesubsidie vsv 2016 variabel deel	2016/2/354202 - 785228-1	22 – 11 – 2016	600	600	Volledig afgerond
Versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen	2013/2/350338	20 – 11 – 2013	900	900	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2013	2013/2/331625 - 547116-1	22 – 07 – 2013	20	20	Volledig afgerond
Zij-instroom 2013	2013/2/332888 - 550502-1	20 – 08 – 2013	60	60	Volledig afgerond
Zij-instroom 2013	2013/2/342916 - 563562-1	21 – 10 – 2013	20	20	Volledig afgerond
Zij-instroom 2014	646477-1	27 – 08 – 2014	20	20	Volledig afgerond
Zij-instroom 2015	2015/2/409542 - 705160-1	20 – 07 – 2015	60	60	Volledig afgerond
Zij-instroom 2015	2015/2/412097 - 705848-1	20 – 08 – 2015	60	60	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2015	2015/2/96017 - 719996-1	20 – 11 – 2015	40	40	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2016	2016/2/209638 - 769779-1	14 – 04 – 2016	80	80	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2016	2016/2/218711 - 772088-1	21 – 06 – 2016	20	20	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2016	2016/2/354202 - 781864-1	22 – 11 – 2016	100	100	Nog niet geheel afgerond
Totaal			2.685	2.435	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art.13, lid 2 sub b en EL&I-regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum	EUR	EUR	EUR	EUR
Schoolmaatschappelijk werk 2015	2015/2/389254 - 666489-1	20 – 01 – 2015	205	205	205	-
Totaal			205	205	205	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Saldo per 1 – 1 – 2016	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten t/m 31 – 12 – 2016	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Schoolmaatschappelijk werk 2016	2016/2/143944 - 733758-1	20 – 01 – 2016	197	-	197	142	142	55
De Technische 2.0 (Regionaal investeringsfonds mbo 2015)	2015/2/409542 - 704923-1	20 – 07 – 2015	1.473	392	810	402	525	285
Logistics Valley (Regionaal investeringsfonds mbo 2015)	1088295 - 918529	20 – 10 – 2016	667	-	166	-	-	166
Totaal			2.337	392	1.173	544	667	506

5.6.4 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

ROC Nijmegen Holding BV vormt tezamen met haar dochtermaatschappijen een fiscale eenheid voor heffing van de vennootschapsbelasting. Stichting ROC Nijmegen e.o. vormt tezamen met ROC Nijmegen Holding BV en haar dochtermaatschappijen een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. Elk der vennootschappen is volgens de standaardvoorwaarden aansprakelijk voor de te betalen belasting van alle bij de fiscale eenheid betrokken vennootschappen.

5.6.5 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OC&W

		2016		Begroting 2016		2015	
	Rijksbijdrage sector BVE	60.025		57.891		61.714	
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/LNV		60.025		57.891		61.714
	Geoormerkte OCW-subsidies	1.967		2.335		1.848	
	Niet-geoormerkte OCW-subsidies	4.143		3.800		3.119	
3.1.2	Overige subsidies OCW		6.110		6.135		4.967
			66.135		64.026		66.681

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

		2016		Begroting 2016		2015	
	Gemeentelijke bijdrage Educatie	1.006		496		1.146	
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen		1.006		496		1.146
3.2.2	Overige overheidsbijdragen		264		254		250
			1.270		750		1.396

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

		2016		Begroting 2016		2015	
3.3.2	Cursusgelden sector BVE		691		614		652
			691		614		652

3.4 Baten werk in opdracht van derden

		2016		Begroting 2016		2015	
3.4.1	Contractonderwijs		61		3.284		114
3.4.3	Overige		3.536		-		2.685
			3.597		3.284		2.799

3.5 Overige baten

		2016		Begroting 2016		2015	
3.5.1	Verhuur		773		696		827
3.5.2	Detachering personeel		698		436		656
3.5.5	Ouderbijdragen		645		680		713
3.5.6	Overige		1.998		1.683		1.838
			4.114		3.495		4.034

De post 'Overige baten' bestaat uit:

	2016		2015	
– opbrengsten Rutte-gelden		1.080		1.006
– opbrengsten leerbedrijven		308		253
– opbrengsten Grafische Werkplaats		128		-150
– middelen vsv		104		152
– opbrengsten kantines		80		113
– BTW pro rata-regeling		-		132
– overige opbrengsten < € 100		298		332
		1.998		1.838

4 Lasten**4.1 Personeelslasten**

		2016		Begroting 2016		2015	
	Brutolonen en -salarissen	40.930		39.621		40.193	
	Sociale lasten	5.427		5.253		5.101	
	Pensioenpremies	5.028		4.867		5.077	
4.1.1	Lonen en salarissen		51.385		49.741		50.371
	Personeel niet in loondienst	3.649		3.751		3.446	
	Overige	2.993		1.714		1.611	
4.1.2	Overige personele lasten		6.642		5.464		5.057
4.1.3	Af: uitkeringen		-168		-57		-224
			57.860		55.148		55.204

De post 'Overige personele lasten' bestaat uit:		2016		2015	
– scholingskosten			900		977
– dotatie herstructurering			1.149		572
– reis- en verblijfskosten			450		451
– reiskosten woon/werkverkeer			397		396
– werving en selectie			187		176
– wachtgelden			152		133
– kosten bedrijfsgezondheidszorg			88		118
– overige personele lasten < €100			-330		-1.212
			2.993		1.611

4.2 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

		2016		Begroting 2016		2015	
4.2.1	Immateriële vaste activa		92		92		132
4.2.2	Materiële vaste activa		4.788		4.846		4.719
			4.880		4.938		4.851

4.3 Huisvestingslasten

		2016		Begroting 2016		2015	
4.3.1	Huur		351		338		339
4.3.2	Verzekeringen		73		79		75
4.3.3	Onderhoud		1.232		609		947
4.3.4	Energie en water		795		855		764
4.3.5	Schoonmaakkosten		1.069		1.017		1.087
4.3.6	Heffingen		807		789		842
4.3.7	Overige		123		149		140
			4.450		3.836		4.194

De post 'Overige huisvestingslasten' bestaat uit:		2016		2015	
– overige kosten < € 100			123		140
			123		140

4.4 Overige lasten		2016		Begroting 2016		2015	
4.4.1	Administratie- en beheerslasten		4.956		4.458		5.590
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen		3.028		2.974		3.039
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen		99		16		108
4.4.4	Overige		625		726		725
			8.708		8.174		9.462

De post 'Overige lasten' bestaat uit:		2016		2015	
– kantinevoorzieningen			251		273
– reclame en public relations			144		190
– vergadervoorzieningen			133		132
– overige kosten < € 100			97		130
			625		725

5 Financiële baten en lasten		2016		Begroting 2016		2015	
5.1	Rentebaten		-		-		2
5.5	Rentelasten		-1.539		-1.552		-1.679
			-1.539		-1.552		-1.677

5.7 Enkelvoudige balans per 31 december 2016

(na resultaatbestemming)

		31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
Vaste activa					
1.1	Immateriële vaste activa	105		191	
1.2	Materiële vaste activa	89.224		92.832	
1.3	Financiële vaste activa	370		380	
			89.699		93.403
Vlottende activa					
1.4	Voorraden	46		44	
1.5	Vorderingen	2.103		2.756	
1.6	Effecten	-		-	
1.7	Liquide middelen	2.870		6.143	
			5.019		8.943
			94.718		102.346
Eigen vermogen					
2.1	Eigen vermogen	37.530		39.160	
2.2	Minderheidsbelang derden	-		-	
			37.530		39.160
2.3	Voorzieningen		4.900		4.519
2.4	Langlopende schulden		39.497		40.206
2.5	Kortlopende schulden		12.791		18.461
			94.718		102.346

In de gehele jaarrekening kunnen bij de totalen afrondingsverschillen voorkomen. De weergave in duizenden euro's is hiervan de oorzaak.

5.8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2016

		2016	Begroting 2016	2015
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	66.135	64.026	66.681
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.270	750	1.396
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	691	614	652
3.4	Baten werk in opdracht van derden	3.536	3.284	2.685
3.5	Overige baten	4.139	3.495	4.081
	Totaal baten	75.771	72.169	75.495
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	57.826	55.148	55.147
4.2	Afschrijvingen	4.880	4.938	4.851
4.3	Huisvestingslasten	4.443	3.836	4.183
4.4	Overige lasten	8.703	8.174	9.456
	Totaal lasten	75.852	72.096	73.637
	Saldo baten en lasten	-81	73	1.858
5	Financiële baten en lasten	-1.539	-1.552	-1.677
	Resultaat	-1.620	-1.479	181
6	Belastingen	-	-	-
7	Resultaat deelnemingen	-10	-	-7
		-10	-	-7
	Resultaat na belastingen	-1.630	-1.479	174
8	Aandeel derden in resultaat	-	-	-
	Nettoresultaat	-1.630	-1.479	174

5.9 Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2016

5.9.1 Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2016 van de organisatie.

Voor zover posten uit de balans en staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, verwijzen we naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

5.9.2 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gelijk aan die voor de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten, met uitzondering van het resultaat deelnemingen.

Resultaat deelnemingen

Het aandeel in het resultaat van organisaties waarin we deelnemen omvat het aandeel van de organisatie in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties, waarbij overdracht van activa en passiva tussen de organisatie en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, zijn niet verwerkt voor zover we ze als niet-gerealiseerd kunnen beschouwen.

5.9.3 Toelichting op de enkelvoudige balans

1 Activa

Vaste Activa

1.3 Financiële vaste activa

		Boekwaarde per 1 – 1 – 2016	Investerings en verstrekte leningen	Desinvesteringen en afgeloste leningen	Resultaat deelnemingen	Boekwaarde per 31 – 12 – 2016
1.3.1	Groepsmaatschappijen	380	-	-	-10	370
	Totaal financiële vaste activa	380	-	-	-10	370

Vlottende activa

1.5 Vorderingen

		31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
1.5.1	Debiteuren		1.143		1.087
1.5.3	Groepsmaatschappijen		384		373
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten		121		105
1.5.6	Overige overheden		2		2
	Personeel	54		36	
	Overige	189		991	
1.5.7	Overige vorderingen		243		1.027
1.5.8	Overlopende activa		390		470
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-180		-308
	Totaal vorderingen		2.103		2.756

1.7 Liquide middelen

		31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
1.7.1	Kasmiddelen		21		15
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen		2.849		6.128
	Totaal liquide middelen		2.870		6.143

2 Passiva

2.5 Kortlopende schulden

		31 – 12 – 2016		31 – 12 – 2015	
2.5.1	Kredietinstellingen		709		5.710
2.5.2	Vooruitgefact. en -ontv. termijnen OHW		444		899
2.5.3	Crediteuren		2.354		1.466
2.5.5	Schulden aan groepsmaatschappijen		370		1.160
	Af te dragen BTW	198		263	
	Loonheffing	2.060		2.016	
	Premies sociale verzekeringen	72		77	
2.5.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen		2.330		2.356
2.5.8	Schulden terzake van pensioenen		530		430
2.5.9	Overige kortlopende schulden		2.827		3.363
	Vooruit ontvangen subsidies OCW/LNV	1.317		1.133	
	Vakantiegeld en -dagen	1.489		1.458	
	Overige	421		486	
2.5.10	Overlopende passiva		3.227		3.077
	Totaal kortlopende schulden		12.791		18.461

5.9.4 Overzicht verbonden partijen

Meerderheidsdeelneming (BV of NV)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen per 31 – 12 – 2016	Exploitatie-saldo 2016	Omzet 2016	Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Consolidatie ja/nee	Deelname percentage
ROC Nijmegen Holding BV	BV	Nijmegen	4	370	-10	6.446	Nee	ja	100%
Stichting Veiligheidszorg Nederland	Stichting	Heumen	4	-	-	-	Nee	ja	100%
Totaal meerderheidsdeelneming (BV of NV)				370	-10	6.446			

5.9.5 Honoraria van de onafhankelijke accountant

De volgende honoraria van accountants zijn ten laste gebracht van de organisatie, haar dochtermaatschappijen en andere maatschappijen die zij consolideert, een en ander zoals bedoeld in art. 2:382a BW. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2016, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. 2016	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. 2015
Controle van de jaarrekening	96	99
Andere controle werkzaamheden	22	23
Fiscale advisering	55	67
Andere niet-controlediensten	-	-
Totaal	173	189

5.9.6 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen

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 ROC Nijmegen van toepassing zijnde regelgeving: WNT-maximum voor het onderwijs.

Het bezoldigingsmaximum in 2016 voor ROC Nijmegen is € 164. Het weergegeven individuele WNT-maximum 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 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.

De beloning van de bestuurders en toezichthouders valt binnen de bandbreedte van de beloningscode mbo. Voor geen van de functionarissen van de Stichting ROC Nijmegen e.o. geldt dat de jaarbeloning meer bedraagt dan het, door het ministerie van OCW voor 2016 vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum € 164.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hieronder vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2016 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2016 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

2016	Functie	Duur van het dienstverband in het jaar (in dagen)	Omvang dienstverband (in FTE)	(Gewezen) Topfunctionaris (ja/nee)	(Fictieve) dienstbetrekking (ja/nee)	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkosten vergoeding	Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Individuele WNT-maximum	begin tijdvak	eind tijdvak
College van bestuur												
Berben J.C.J.M.	voorzitter	365	1	Nee	Ja	139	1	15	155	164	1 jan	31 dec
Mulkom van P.A.A.	lid	365	1	Nee	Ja	125	9	15	149	164	1 jan	31 dec
Roodink B.	lid	167	div	Nee	Nee	49	0	0	49	52	1 jan	15 jun
Raad van toezicht												
Ramaekers J.W.	voorzitter	365	nvt	Nee	Ja	12	0	0	12	25	1 jan	31 dec
Hellenberg R.	lid	365	nvt	Nee	Ja	7	0	0	7	16	1 jan	31 dec
Janssen-Sengers E.E.P.M.	lid	365	nvt	Nee	Ja	8	0	0	8	16	1 jan	31 dec
Rameckers F.J.M.A.	lid	365	nvt	Nee	Ja	8	0	0	8	16	1 jan	31 dec
Smeth de J.P.	lid	365	nvt	Nee	Ja	8	0	0	8	16	1 jan	31 dec
2015												
College van bestuur												
Berben J.C.J.M.	voorzitter	365	1	Nee	Ja	133	4	16	153	178	1 jan	31 dec
Mulkom van P.A.A.	lid	245	1	Nee	Ja	72	13	10	95	119	1 jan	31 dec
Roodink B.	lid	61	nvt	Nee	Nee	26	0	0	26	nvt	1 jan	31 dec
Raad van toezicht												
Ramaekers J.W.	voorzitter	365	nvt	Nee	Ja	11	0	0	11	27	1 jan	31 dec
Hellenberg R.	lid	365	nvt	Nee	Ja	8	0	0	8	18	1 jan	31 dec
Janssen-Sengers E.E.P.M.	lid	365	nvt	Nee	Ja	7	0	0	7	18	1 jan	31 dec
Rameckers F.J.M.A.	lid	365	nvt	Nee	Ja	7	0	0	7	18	1 jan	31 dec
Smeth de J.P.	lid	365	nvt	Nee	Ja	7	0	0	7	18	1 jan	31 dec

5.10**Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming**

Ingevolge de WEB wordt het resultaat van het verslagjaar verrekend met de reserve van de instelling.

Het negatieve geconsolideerde resultaat van het verslagjaar ad € 1.630 brengen we in mindering op het eigen vermogen. In totaal brengen we € 1.620 in mindering op de algemene reserve en brengen we het negatieve resultaat van de deelneming ROC Nijmegen Holding B.V., zijnde € 10, in mindering op de private bestemmingsreserve.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

5.11

Continuïteitsparagraaf

Strategisch kader

Deze continuïteitsparagraaf is gebaseerd op de Meerjarenraming 2017 – 2021. Basis voor de meerjarenraming vormt de voorzetting van het beleid zoals beschreven in het Strategisch Meerjarenplan rekening houdende met actuele interne en externe ontwikkelingen. In deze paragraaf worden de meest relevante toekomstige ontwikkelingen toegelicht met een doorkijk naar de jaren 2017, 2018 en 2019.

In het Strategisch Meerjarenplan zijn de vier doelstellingen van ROC Nijmegen uitgewerkt op roc totaal niveau. Het Strategisch Meerjarenplan wordt jaarlijks nader geconcretiseerd in een concernplan. Het concernplan beschrijft in relatie tot de vier doelstellingen op roc totaal niveau de focus voor het komende kalenderjaar en de daarvoor beschikbare middelen (begroting). Het concernplan geeft vervolgens richting aan de directie- en teamjaarplannen. De meerjarenraming vormt het framework waarbinnen we de begrotingen voor de komende jaren opstellen. De meerjarenraming is gekoppeld aan de strategische personeelsplanning en de meerjarige huisvestings- en investeringsplanning.

Financieel kader

Ten aanzien van het financieel beleid op instellingsniveau wordt daarbij door ROC Nijmegen het volgende kader gehanteerd:

- ROC Nijmegen is een financieel gezonde organisatie waarbij rendement en solvabiliteit binnen de normen van de onderwijsinspectie blijven en de liquiditeit voldoende is om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen. Het streven daarbij is 1% rendement en een solvabiliteit tussen 40% en 60%.
- Er is voldoende liquiditeit om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen met daarbij:
 1. Een maximaal investeringsbudget van € 1,5 miljoen op jaarbasis.
 2. Streven om geen gebruik te maken van de beschikbare kredietfaciliteit vanuit 'Schatkistbankieren' bij het Ministerie van Financiën van € 6,8 miljoen.
- De verhouding direct-indirect personeel beweegt zich naar de gewenste toekomstige verhouding van 70% – 30%.
- De kostenstructuur ligt in lijn met of beweegt toe naar de landelijke benchmark.
- Beschikbare strategische beleidsruimte beweegt zich naar 6% van de baten, zijnde een gemiddeld percentage bij vergelijkbare onderwijsinstellingen.
- Voortdurende kwaliteitsimpuls in het onderwijs is evident.

Bovenstaande financieel kader is tevens in lijn met het financieel kader zoals is opgenomen in het Toezichtkader mbo van de inspectie.

Ontwikkeling aantal studenten

Het aantal studenten en het marktaandeel van ROC Nijmegen laten in de afgelopen jaren het volgende beeld zien:

Studenten per 1 oktober	2017	2016	2015	2014
Ongewogen	Prognose	Stand 31 – 10 – 2016	Bekostiging '16	Bekostiging '15
BOL	7.210	7.210	7.026	6.655
BBL	1.320	1.320	1.185	1.157
Maatwerk	-	-	-	101
Totaal aantal studenten	8.530	8.530	8.211	7.913

Landelijk marktaandeel	2015	2014	2013	2012
Ongewogen	Bekostiging '17	Bekostiging '16	Bekostiging '15	Bekostiging '14
Regulier	1,92%	1,82%	1,77%	1,82%
Maatwerk	0,00%	0,03%	0,11%	0,24%
Totaal landelijk marktaandeel	1,92%	1,85%	1,88%	2,06%

Aanname in de *Meerjarenraming 2017 – 2021* is een stabiel aantal studenten uitgaande van de meest recente prognose zoals opgenomen in de begroting 2017 (8.530 studenten waarvan 7.210 BOL en 1.320 BBL). Als gevolg van een landelijk verwachte krimp in aantal mbo-studenten impliceert een stabiel aantal studenten een stijging in het marktaandeel van ROC Nijmegen in de komende jaren. Dit is een ambitieuze doelstelling die vraagt om ondernemerschap en inzet van de gehele organisatie.

Ontwikkeling formatie

Ten aanzien van de personele lasten is de personeelsbegroting 2017 het uitgangspunt. Hierin is opgenomen 757 FTE met een jaarlast van € 52,1 miljoen. Vervolgens is voor de raming na 2017 de aansluiting gemaakt met het meerjaren formatieplan waarin de extra formatievraag vanuit verkorten en intensiveren, de positieve effecten van de BAPO-uitstroom en de ontwikkeling jong voor oud zijn meegenomen. Een essentiële aanname in de meerjarenraming is een tijdige, volledige gefaseerde reductie in de formatie conform de gewenste toekomstige verhouding direct-indirect personeel van 70% – 30%.

	Ontwikkeling aantal FTE en loonkosten			
	2016	2017	2018	2019
Management/directie	52	50	49	48
Onderwijzend personeel	514	518	518	518
Overige medewerkers	199	189	181	175
Totaal FTE	765	757	748	741

Meerjarenraming 2016 – 2019 Staat van baten en lasten*Resultaatontwikkeling*

Staat van baten en lasten				
	Realisatie 2016	Begroting 2017	Prognose 2018	Prognose 2019
Baten				
Rijksbijdragen OC&W	66.135	68.830	70.451	69.876
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.270	1.250	1.250	1.250
College-, cursus-, les- en examengelden	691	606	606	606
Baten werk in opdracht van derden	3.597	3.023	3.284	3.284
Overige baten	4.114	3.726	3.626	3.626
Totaal baten	75.807	77.435	79.217	78.642
Lasten				
Personele lasten	57.860	57.956	58.881	58.405
Afschrijvingen	4.880	4.765	4.949	4.949
Huisvestingslasten	4.450	4.031	4.196	4.196
Overige lasten inclusief belastingen	8.708	8.503	9.145	9.126
Totaal lasten	75.898	75.255	77.171	76.676
Saldo baten en lasten	-91	2.180	2.046	1.966
Financiële baten en lasten	-1.539	-1.408	-1.254	-1.180
Resultaat	-1.630	772	792	786

Ontwikkeling baten*Ontwikkeling Rijksbijdrage*

De belangrijkste component in de Rijksbijdrage betreft de lumpsum voor het reguliere onderwijs. Deze hebben we ingeschat met de volgende aannames:

- Basis is de ontwikkeling van de lumpsum (macro) in de miljoenennota 2017.
- Inschatting meerjarig is gebaseerd op de indicatie van de rijksbijdrage en de indicatie van ons marktaandeel, afgegeven door de MBO Raad (simulatie en beschikkingen oktober 2016).
- Aanname is een gelijkblijvend aantal studenten met de peildatum 1 oktober 2016 als ijkpunt alsmede een gelijkblijvend rendement.
- Als gevolg van een landelijk verwachte krimp in aantal mbo studenten impliceert een stabiel aantal studenten een stijging in het marktaandeel van ROC Nijmegen in de komende jaren.

Ontwikkeling kwaliteitsafspraken

In de meerjarenraming is rekening gehouden met de Rijksbijdrage OCW inzake kwaliteitsafspraken. De hoogte hiervan is gebaseerd op het landelijk beschikbare budget en een inschatting van ons aandeel op basis van ons totale marktaandeel (weging 2/3e) en ons marktaandeel niveau 2 (weging 1/3e).

Het vaste budgetdeel van de kwaliteitsafspraken wordt beschouwd als een lumpsum vergoeding en is als zodanig meegenomen in de meerjarenraming. Ten aanzien van het variabel budgetdeel van de kwaliteitsafspraken is een inschatting gemaakt van de te realiseren baten op basis van het marktaandeel, simulaties MBO Raad en ervaringscijfers. De veronderstelling is dat de realisatie van de kwaliteitsafspraken in beginsel plaats kan vinden binnen de huidige kostenstructuur. Vanuit de strategische beleidsruimte wordt het mogelijk om in de toekomst additionele impulsen te geven waar nodig.

Overige overheidsbijdragen

In de meerjarenraming is in 2017 een consistente lijn in de overige overheidsbijdragen opgenomen. Wel is er sprake van een onzekerheid omtrent de uitkomst van de vrije aanbesteding van educatiegelden in 2018 e.v. door gemeentes. Aangezien een groot deel van de educatieactiviteiten wordt ingevuld door middel van flexibele inhuur is sturing van de kosten mogelijk afhankelijk van de uitkomst van de aanbesteding.

Opbrengst werk voor derden

Veronderstelling is een redelijke stabiele lijn in de opbrengst werk voor derden richting toekomst op het niveau van de begroting 2017. Een eventuele mutatie in opbrengst werk voor derden heeft geen of een marginale impact op het resultaat aangezien de (personele) kosten met de opbrengsten mee zullen bewegen.

Ontwikkeling lasten

De personele lasten zijn reeds toegelicht onder de meerjaren personeelsformatie. Voor de materiële lasten zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Afschrijvingen

De ontwikkeling van de afschrijvingslast vertoont in meerjarig perspectief een redelijk stabiele lijn de komende jaren. De afschrijvingslast over de benodigde investering/renovatie van de locatie Boxmeer is vanaf 2018 meegenomen in de meerjarenraming. Beleidsmatig uitgangspunt is een maximale jaarlijkse investeringsruimte van € 1,5 miljoen, waarbij keuzes zullen moeten worden gemaakt. Investeringsruimte die nodig zijn voor de inrichting van nieuwbouw/renovatie van de locatie Boxmeer zullen worden gefinancierd uit het renovatiebudget en eventueel de jaarlijks beschikbare investeringsruimte. Mogelijkheden rondom huur/lease kunnen daarbij worden onderzocht.

Huisvestingslasten

Uitgangspunt in de meerjarenraming is de actuele huisvesting (begroting 2017) op de locaties Campusbaan, Heyendaalseweg, Energieweg, Marterstaat en

Begijnenstraat (Boxmeer). Vanaf 2018 is rekening gehouden met de huisvestingslast die gepaard zal gaan met de situatie na renovatie van de locatie Boxmeer. De verkoop van de locatie Marterstraat is opgeschort, momenteel is het de verwachting dat deze locatie nodig is als (overloop)locatie mede gezien de stijging in studentenaantallen.

Materiële lasten

De materiële lasten laten zijn gebaseerd op het kostenniveau in de begroting 2017 rekening houdende met een flexibele inzet uitgaande van de beschikbare strategische beleidsruimte.

Rentelasten

De rentelasten zijn opgenomen conform de actuele rentelast op de langlopende leningen verhoogd met de rente over de lening inzake de renovatie van de locatie Boxmeer.

Meerjarenraming 2016 – 2019 Balans

Aannames balans en cashflow

De balans- en cashflow-mutaties prognosticeren we ook om de effecten van de voorspelde exploitatieresultaten te kunnen vertalen in een verwacht verloop van de liquiditeit. Hieronder zijn de belangrijkste aannames voor de balans weergegeven.

– Materiële vaste activa

De investeringen en afschrijvingen veroorzaken de mutaties onder de materiële vaste activa. In 2017 verwachten we een incidentele stijging als gevolg van de investering in de renovatie van de locatie Boxmeer. De jaren daarna verwachten we een daling van deze balanspost doordat de jaarlijkse investeringen lager zijn dan de jaarlijkse afschrijvingen. Dit laatste vanwege het feit dat er geen grote investeringen in gebouwen hoeven plaats te vinden. Het investeringsniveau in het basisscenario is voor de komende jaren gemaximeerd op € 1,5 miljoen.

– Eigen vermogen

De mutatie in het eigen vermogen heeft uitsluitend betrekking op het jaarresultaat in de exploitatie, waarbij de solvabiliteit minimaal 30% blijft. Hier voorzien we geen problemen.

– Voorzieningen

De voorzieningen zijn verdeeld in: 1. herstructurering; 2. jubilea en 3. groot onderhoud. Op basis van meeste realistische managementinschattingen voor de komende jaren.

– Langlopende schulden

Onder de langlopende leningen liggen aflossingsschema's die worden gevolgd in het model. Aflossing van lening binnen één jaar presenteren we onder de kortlopende schulden.

– *Liquide middelen en financieringsbehoefte*

De stand van de liquide middelen of de financieringsbehoefte onder de kortlopende schulden is de resultante van de ontwikkeling in de kasstroom. We hebben de beschikking over een kredietfaciliteit van € 6,8 miljoen bij het ministerie van Financiën, die in geen enkel jaar benut zal worden.

Balans				
	Realisatie 2016	Begroting 2017	Prognose 2018	Prognose 2019
Activa				
Materiële vaste activa	89.329	90.264	86.815	83.336
Vorderingen	1.791	1.791	1.791	1.791
Liquide middelen	3.806	6.757	4.807	3.129
Totaal activa	94.926	98.812	93.413	88.286
Passiva				
Eigen vermogen	37.530	38.302	39.094	39.880
Voorzieningen	4.900	3.724	3.442	3.439
Langlopende schulden	39.497	38.787	32.878	31.968
Kortlopende schulden	12.999	17.999	17.999	12.999
Totaal passiva	94.926	98.812	93.413	88.286

Verwachte ontwikkeling van de ratio's

Onderstaande ratio's zijn de indicatoren die worden gehanteerd in het inspectiekader. De ontwikkeling, zoals verwacht op basis van de hierboven genoemde veronderstellingen, is als volgt:

Ratio's	Onder grens	Boven grens				
			Realisatie 2016	Begroot 2017	Prognose 2018	Prognose 2019
Solvabiliteit	30%	Geen	40%	39%	42%	45%
Liquiditeit	0,50	1,50	0,43	0,47	0,37	0,38
Resultaat	0,0%	5,0%	-2,2%	1,0%	1,0%	1,0%

De prognose laat zien dat de indicatoren solvabiliteit en rentabiliteit zich bewegen binnen de genormeerde onder- en bovengrens. De liquiditeit zit voor de komende jaren onder de norm, maar is voldoende om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen en gezond te blijven.

Planning en Control

Doelstelling van de Planning en Control-cyclus is het sturen en beheersen van de activiteiten en middelen die nodig zijn onze strategische doelstellingen te behalen. Het bewaken van de activiteiten, behaalde resultaten en bestede middelen op alle niveaus in de organisatie zorgt ervoor dat we in control blijven en permanent zicht houden op de voortgang van en risico's voor het behalen van onze doelstellingen.

Dit doen we aan de hand van de volgende instrumenten:

- Via de aan de Planning en Control-cyclus gekoppelde integrale managementrapportages wordt de voortgang op de beoogde resultaten en/of de ontwikkeling in relatie tot de normen gerapporteerd. Dit gebeurt op directie en op teamniveau.
- Planning en Control-gesprekken tussen college van bestuur en directeuren.
- Planning en Control-gesprekken tussen directeur en teammanagers.
- Het uitvoeren van audits.

Risico's en onzekerheden

Een structureel gezonde organisatie is het uitgangspunt, de uitkomst van de Meerjarenraming 2017 – 2021 voldoet hieraan. De formatiereductie is noodzakelijk om meer flexibiliteit in de kostenstructuur aan te brengen en de ruimte te vergroten om gerichte strategische keuzes te maken voor de inzet van de middelen. Indien zich onvoorziene risico's voordoen kan het nodig zijn om de strategische beleidsruimte daarvoor in te zetten en/of baten en lasten verder te beïnvloeden door gerichte keuzes te maken en te draaien aan bepaalde knoppen (stuurvariabelen) die wezenlijke impact hebben op de uitkomst van de meerjarenraming. In de basis zijn er twee belangrijke variabelen; het vergroten van onze inkomsten (instroom, marktaandeel, rendement, opbrengst werk voor derden) en/of het verlagen van onze lasten waarbij personele lasten verreweg de grootste component is. Van belang daarbij is te onderkennen welke stuurvariabelen er zijn en welke consequenties dat heeft voor het onderwijs en de bedrijfsvoering binnen ROC Nijmegen. In deze paragraaf worden potentiële risico's benoemd en wordt ingegaan op de mogelijke stuurvariabelen om deze risico's te ondervangen.

Afhankelijkheid van de overheid

Afhankelijkheid van de overheid ten aanzien van de toekenning rijksbijdrage als het gaat om prestatie afhankelijke budgetten. Toekenning is voorwaardelijk (afhankelijk van realisatie doelstellingen) en de definitieve toekenning wordt pas in een zeer laat stadium, vaak na afloop, gecommuniceerd.

Aantallen studenten

In de meerjarenraming hebben we de aanname gehanteerd dat het aantal studenten ROC Nijmegen op het huidige niveau (peildatum 1 oktober 2016) blijft. In een krimpende markt betekent dit een stijging van het marktaandeel. Dit is een ambitieuze doelstelling die een verantwoordelijkheid is van de gehele organisatie, teams dienen daarbij in te spelen op marktontwikkelingen en te komen met voorstellen. Het potentiële risico bestaat dat de doelstelling niet haalbaar zal blijken. Hierbij wordt opgemerkt dat een lager studentenaantal ook gepaard zal gaan met lagere directe kosten.

Educatiebudget

Het huidige educatiebudget is tot 2018 gegund aan ROC Nijmegen. Daarna zal opnieuw aanbesteding plaatsvinden en is de toekenning onzeker. Gezien deze onzekerheid wordt de kostenstructuur van Educatie zoveel mogelijk flexibel gehouden zodat we met deze ontwikkeling kunnen meebewegen.

Huur van externe locaties

Het binnen de begroting houden van de huur van externe (sport)locaties is een potentieel risico zeker gezien de stijging in studentenaantallen. Deze ontwikkeling zal opgevangen worden binnen de huidige kostenstructuur.

Cao-ontwikkelingen

Toekomstige ontwikkelingen rondom de cao zijn onzeker. Voornamelijk aspecten als loonkostenontwikkeling, (duurzame) inzetbaarheid en stijging AOW-leeftijd kunnen impact hebben op de meerjarenraming. Strategische Personeelsplanning geeft belangrijke handvatten om op deze ontwikkeling in te spelen.

Kwalitatieve frictie personeel

In beginsel kan de personele reductie zoals benoemd bij de formatieve ontwikkeling worden opgevangen vanuit natuurlijk verloop. Het potentiële risico is aanwezig dat kwalitatieve frictie ontstaat en/of frictie in de tijd. Strategische Personeelsplanning geeft belangrijke handvatten om op deze ontwikkeling in te spelen.

Stuurvariabelen/kansen

ROC Nijmegen kan de in voorgaande paragraaf geschetste potentiële risico's opvangen door kansen te benutten en/of stuurvariabelen te beïnvloeden. In essentie zijn deze stuurvariabelen terug te brengen naar het verhogen van inkomsten enerzijds of het verlagen van de lasten anderzijds. In de Meerjarenraming 2017 – 2021 zijn de stuurvariabelen nader toegelicht.

OVERIGE GEGEVENS

5.12 Overige gegevens

5.12.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting R.O.C. Nijmegen e.o.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2016

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2016 van Stichting R.O.C. Nijmegen e.o. te Nijmegen 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 R.O.C. Nijmegen e.o. op 31 december 2016 en van het resultaat over 2016 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2016 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/EZ 2016.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2016;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2016; en
- 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/EZ 2016 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de paragraaf 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting R.O.C. Nijmegen e.o., zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assuranceopdrachten (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.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens;

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving en paragraaf 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 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 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 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 overige OCW wet- en regelgeving.

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 het 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.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede

twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een 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.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Utrecht, 22 mei 2017

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door:
prof dr. P.W.A. Eimers RA

Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2016, 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, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, 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 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; en
- 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.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren

werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was. 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.

Wij bevestigen aan de raad van toezicht dat wij de relevante ethische voorschriften over onafhankelijkheid hebben nageleefd. Wij communiceren ook met de raad van toezicht over alle relaties en andere zaken die redelijkerwijs onze onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden en over de daarmee verband houdende maatregelen om onze onafhankelijkheid te waarborgen.

5.12.2 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich na de balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie.

5.12.3 Samenwerkingsverbanden VO/BVE en overige instellingen

ROC Nijmegen heeft geen samenwerkingsverbanden met andere onderwijsinstellingen in de regio waarvoor de Rijksbijdrage van of naar ROC Nijmegen is overgedragen.

5.12.4 Saldobestorting gegarandeerde leningen

ROC Nijmegen heeft ultimo 2016 (en 2015) geen gegarandeerde leningen bij het ministerie van OCW.



Student-ambassadeurs: Dejen Araya, Student Nederlands als tweede taal • Thessa van Leth, Financieel Medewerker • Youri Lamers, Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker • Nina Rietdijk, Aankomend Onderofficier Grondoptreden • Eline Kilkens Verzorgende IG •



Bijlagen

I Resultaatgebieden

I Overzicht kpi's, normen en resultaten

Doelstelling 1. Bij ROC Nijmegen volgt en voltooit iedere student de juiste opleiding of cursus

KPI	Meet-eenheid	Resultaat 2014 – 2015	Norm 2015 – 2016	Resultaat 2015 – 2016
Tevredenheid student over voorlichting, intake en plaatsing	Score 1-5	3,3	3,4	3,7
Tevredenheid student over begeleiding	Score 1-5	3,4	3,4	3,5
Voortijdig schoolverlaten (vsv)				
Niveau 1		22,90%	22,50%	32,70%
Niveau 2		9,30%	10,00%	10,60%
Niveau 3 en 4		2,7%	2,8%	3,2%

Doelstelling 2. ROC Nijmegen werkt continu aan de verbetering van de onderwijskwaliteit van haar opleidingen

KPI	Meet-eenheid	Resultaat 2014 – 2015	Norm 2015 – 2016	Resultaat 2015 – 2016
Jaarresultaat				
Niveau 1		78,5%	60,7%	68,7%
Niveau 2		78,3%	56,5%	77,1%
Niveau 3		77,5%	65,3%	75,8%
Niveau 4		78,6%	64,2%	79,7%
Tevredenheid student over opleiding	1-10	nvt	7,0	7,0

Doelstelling 3. Het opleidingsportfolio van ROC Nijmegen biedt de student/cursist kansen op werk en vervolgopleidingen in onze regio

KPI	Meet-eenheid	Resultaat 2014 – 2015	Norm 2015 – 2016	Resultaat 2015 – 2016
Succes in hbo		22%	nvt	22%

Doelstelling 4. ROC Nijmegen is een onderscheidende, toekomstgerichte, lerende organisatie

KPI	Meet-eenheid	Resultaat 2014 – 2015	Norm 2015 – 2016	Resultaat 2015 – 2016
Direct onderwijspersoneel in FTE		67,8%	nvt	66,2%
Tijdelijke formatie		14,1%	nvt	14,9%
Tevreden medewerker	1-10	nvt	6,6	7,1
Ziekteverzuim		4,7%	5,0%	4,5%

II

Opleidingenaanbod studiejaar 2015 – 2016

Directie Economie
Beroepsopleiding en niveau
Advies en leiding in de verkoop 3
Bediening 2
Bediening 3
Brood en banket 2
Brood en banket 3
Brood en banket 4
Commercie 3
Dienstverlening 2
Dienstverlening in de luchtvaart 4
Facilitair Leidinggeven 4
Financieel administratieve beroepen 3
Financieel administratieve beroepen 4
Juridisch-administratieve beroepen 4
Keuken 2
Keuken 3
Keuken 4
Management retail 4
Marketing, communicatie en evenementen 4
Ondernemer horeca/bakkerij 4
Ondersteunende administratieve beroepen 2
Particuliere beveiliging 2
Particuliere beveiliging 3
Publieke veiligheid 3
Secretariële beroepen 3
Secretariële beroepen 4
Travel, leisure en hospitality 3

Directie Economie
Beroepsopleiding en niveau
Travel, leisure en hospitality 4
Veiligheid en vakmanschap 2
Veiligheid en vakmanschap 3
Verkoop 2
Directie Techniek
Beroepsopleiding en niveau
Elektrotechnische installaties 2
Elektrotechnische installaties 3
Entree 1
Goederenvervoer 2
ICT- en mediabeheer 4
ICT support 3
Industrieel produceren met hout 2
Logistiek 2
Logistiek 3
Mechatronica 2
Mechatronica 3
Mediavormgeving 4
Metaalbewerken 2
Metaalbewerken 3
Meubels en (scheeps)interieurs maken 2
Meubels en (scheeps)interieurs maken 3
Middenkader bouw en infra 4
Middenkader engineering 4
Middenkader transport en logistiek 4
Precisie techniek 2
Precisie techniek 3
Schilderen 2
Schilderen 3

Directie Techniek
Beroepsopleiding en niveau
Service- en onderhoudstechniek 2
Service- en onderhoudstechniek 3
Supervisors logistiek 4
Timmeren 2
Timmeren 3
Voertuigen en mobiele werktuigen 2
Voertuigen en mobiele werktuigen 3
Voertuigen en mobiele werktuigen 4
Werktuigkundige installaties (montage) 2
Werktuigkundige installaties (montage) 3
Directie Zorg en Welzijn
Beroepsopleiding en niveau
Apothekersassistent 4
Dienstverlening 2
Doktersassistent 4
Haarverzorging 2
Haarverzorging 3
Maatschappelijke Zorg 3
Maatschappelijke Zorg 4
Mbo-Verpleegkundige 4
Pedagogisch werk 3
Pedagogisch werk 4
Schoonheidsverzorging 3
Schoonheidsverzorging 4
Sport en bewegen 3
Sport en bewegen 4
Tandartsassistent 4
Verzorgende IG 3

III

Aantal studenten per team

Directie Economie			
Team	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017
Cas Spijkers Academie	30	25	21
Detailhandel	409	385	356
Economie	98	63	65
Facilitaire dienstverlening	95	96	105
Financiële Beroepen	312	322	396
Handhaving en Beveiliging	72	92	79
Horeca en Brood en Banket	301	308	318
Johan Cruyff College	99	93	105
Juridisch	184	223	240
MCE	198	210	211
Secretarieel	111	124	126
Toerisme en recreatie	370	409	372
Veiligheid	151	188	219
Totaal	2.430	2.538	2.613

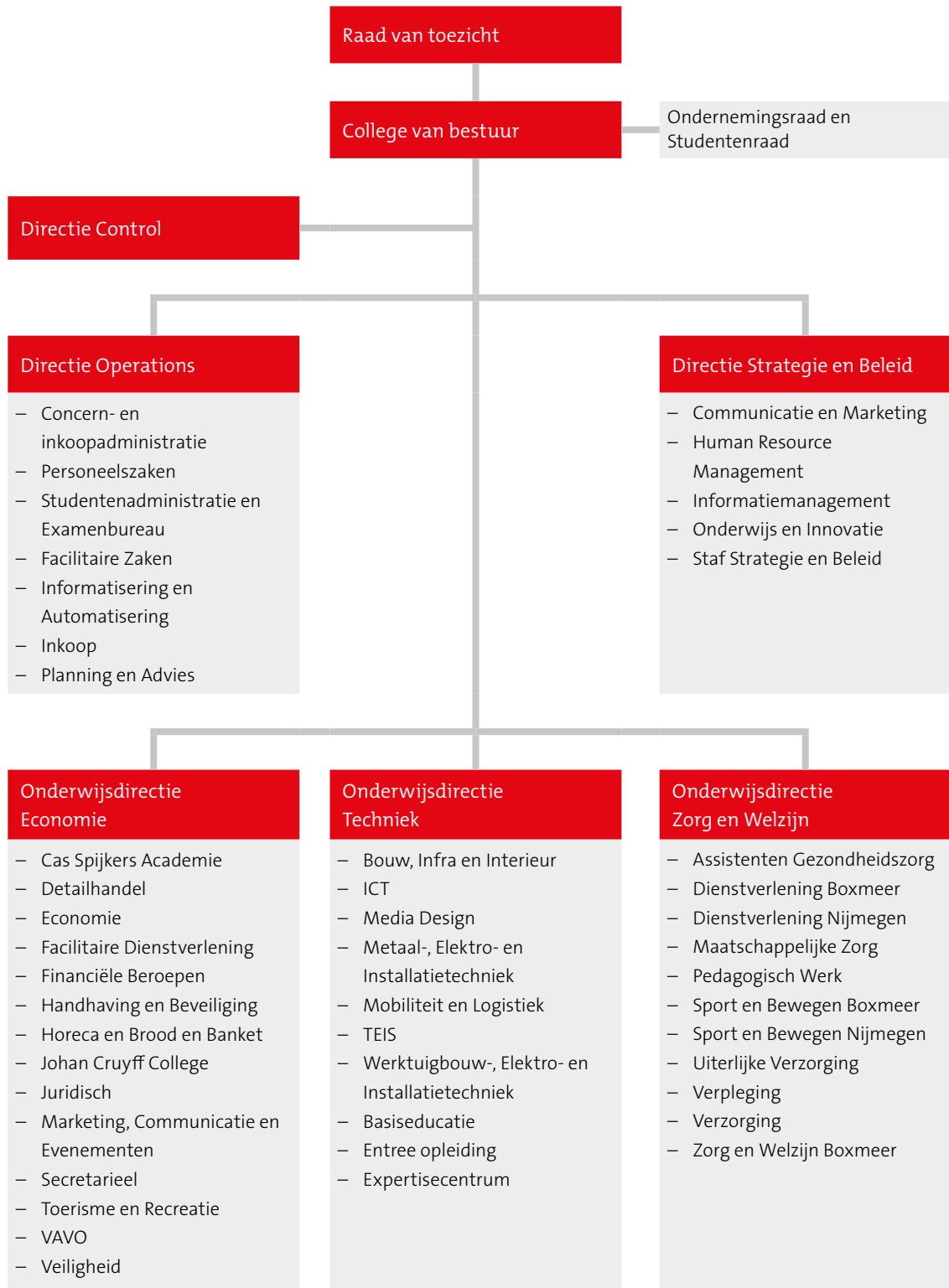
Directie Techniek			
Team	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017
Bouw, Infra en Interieur	243	246	252
Entree-opleiding	109	171	240
ICT	296	336	318
Media Design	305	313	264
Metaal, Elektro- en Installatietechniek	246	237	245
Mobiliteit en Logistiek	432	487	514
Procestechniek	25	0	0
Timmeren, Elektro- en Installatietechniek en Schilderen	258	269	298
Werktuigbouw, Elektro- en Installatietechniek	259	256	253
Totaal	2.173	2.315	2.384

Directie Zorg en Welzijn			
Team	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017
Assistenten gezondheidszorg	334	315	328
Dienstverlening Boxmeer			35
Dienstverlening Nijmegen			157
Helpende Zorg en Welzijn	163	159	62
Maatschappelijk zorg	323	279	300
Pedagogisch werk	585	599	594
Sport en bewegen Boxmeer	153	141	120
Sport en bewegen Nijmegen	325	343	374
Uiterlijke verzorging	321	390	404
Verpleging	374	419	451
Verzorging	439	434	458
Zorg en Welzijn Boxmeer	293	281	233
Totaal	3.310	3.360	3.516

IV

Organogram

december 2016



V

Personalia**College van bestuur***

mevrouw drs. J.C.J.M. Berben

voorzitter (afwezig tot half februari 2016 i.v.m. ziekte; lid van half februari tot september 2016 i.v.m. re-integratie)

de heer drs. P.A.A van Mulkom

lid (voorzitter a.i. tot september 2016 i.v.m. re-integratie mw. Berben)

* de heer drs. B. Roodink

lid a.i. (tot half juni 2016 i.v.m. re-integratie mw. Berben)

Directies**

mevrouw drs. A. Hagenaars

onderwijsdirecteur Economie (vanaf november 2016)

de heer drs. A. Zeggelaar

onderwijsdirecteur Zorg en Welzijn (vanaf oktober 2016)

de heer F. Potze

onderwijsdirecteur Techniek (vanaf augustus 2016)

mevrouw drs. M.A.M. Donders RA

directeur Financiën en Control

de heer mr. drs. R.J. den Haan

directeur Strategie en Beleid

de heer R. Keemink

directeur Operations (vanaf april 2016)

Raad van toezicht

de heer ing. J.W. Ramaekers

voorzitter

de heer F.J.M.A. Rameckers

vice voorzitter

de heer ing. R. Hellenberg

lid

mevrouw drs. E.E.P.M. Janssen-Sengers

lid

de heer J.P. de Smeth

lid

** mevrouw drs. L. Broekhof

onderwijsdirecteur Economie (afwezig gedurende 2016)

mevrouw C. Vinckers

onderwijsdirecteur Economie a.i. (tot half november 2016)
onderwijsdirecteur Zorg en Welzijn a.i. (half februari tot oktober 2016)

mevrouw dr. L.J.R. Hoogwerf MSc

onderwijsdirecteur Zorg en Welzijn (tot juli 2016)

de heer W. Terpstra

onderwijsdirecteur Techniek (tot maart 2016)

de heer J. Klomp

onderwijsdirecteur Techniek a.i. (maart tot oktober 2016)

de heer P.J.M. Vercauteren

directeur Operations a.i. (tot april 2016)

Overzicht nevenfuncties college van bestuur

Drs. J.C.J.M. Berben:

Raad van toezicht CINOP – lid

Drs. P.A.A. van Mulkom:

Raad van toezicht MIK Kinderopvang – lid

Junior Technovium – voorzitter bestuur

Overzicht nevenfuncties raad van toezicht

Ing. J.W. Ramaekers:

Bestuur landelijke vereniging van Stichtingen Leergeld – secretaris

Kennis Centrum Bèta Techniek (zuidelijk Gelderland) – voorzitter

Stichting Grafisch Atelier 's-Hertogenbosch – voorzitter

F.J.M.A. Rameckers:

College van Regenten (raad van toezicht) Oud Burgeren Gasthuis – vice-voorzitter

Raad van Provisoren (bestuur) Stichting Beheer Vermogen der Oud Burgeren – lid

Ing. R. Hellenberg:

R.S. Energy Beheer B.V. – commissaris

Drs. E.E.P.M. Janssen-Sengers:

Initiatiefgroep Kenniscentrum Gerontopsychiatrie VVT – Voorzitter (tot maart 2016)

Stichting Project Koor Gelderland – voorzitter (vanaf juni 2016)

Centrum voor Ontmoeting in Levensvragen – lid Adviesraad (vanaf juli 2016)

Drs. J.P. de Smeth:

Goldschmeding Stichting voor Mens, Werk en Economie in Laren – CFO (chief financial officer)

Stichting voor Schuldhulpverlening Stadsring 51 – lid raad van toezicht (vanaf februari 2016)

Ondernemingsraad (per 31 – 12 – 2016)

de heer C.W.M. van Tol	voorzitter, kiesgroep Economie
de heer M.J. van Camp	secretaris, kiesgroep Techniek
mevrouw R. van der Goot	lid, kiesgroep Zorg en Welzijn
mevrouw E.G.H.M. Loonen	lid, kiesgroep Techniek
mevrouw P. van Manen	lid, kiesgroep Zorg en Welzijn
mevrouw K. de Nekker	lid, kiesgroep Centrale diensten
mevrouw F. van Summeren	lid, kiesgroep Zorg en Welzijn
mevrouw C.H.A.A. Toonen	lid, kiesgroep Zorg en Welzijn
mevrouw P.E.D. Tassenaar	lid, kiesgroep Economie
de heer G.W. Teunissen	lid, kiesgroep Centrale diensten
de heer E.P.W.M. Weijers	lid, kiesgroep Centrale diensten

Studentenraad (per 31 – 12 – 2016)

de heer M. van Doorn	voorzitter, student Juridisch medewerker
de heer D. Coenen	secretaris, student Juridisch medewerker
de heer G. Groeneveld	penningmeester, student Onderwijsassistent
mevrouw R. Dorresteyn	lid, student Medewerker maatschappelijke zorg
de heer B. Foekens	lid, student ICT beheerder
de heer B. van den Heuvel	lid, student Medewerker maatschappelijke zorg
de heer P. Jansen	lid, student Juridisch medewerker
de heer S. van Koolwijk	lid, student ICT beheerder
mevrouw S. van der Linden	lid, student Juridisch medewerker
mevrouw J. van de Ridder	lid, student Banketbakker
mevrouw S. Suppers	lid, student Pedagogisch Werk Jeugdzorg

VI**Gegevens over de rechtspersoon**

Naam instelling
Stichting ROC Nijmegen e.o.

Adres
Campusbaan 6, 6512 BT Nijmegen

Postadres
Postbus 6560

Postcode/plaats
6503 GB Nijmegen

Bestuursnummer
40852

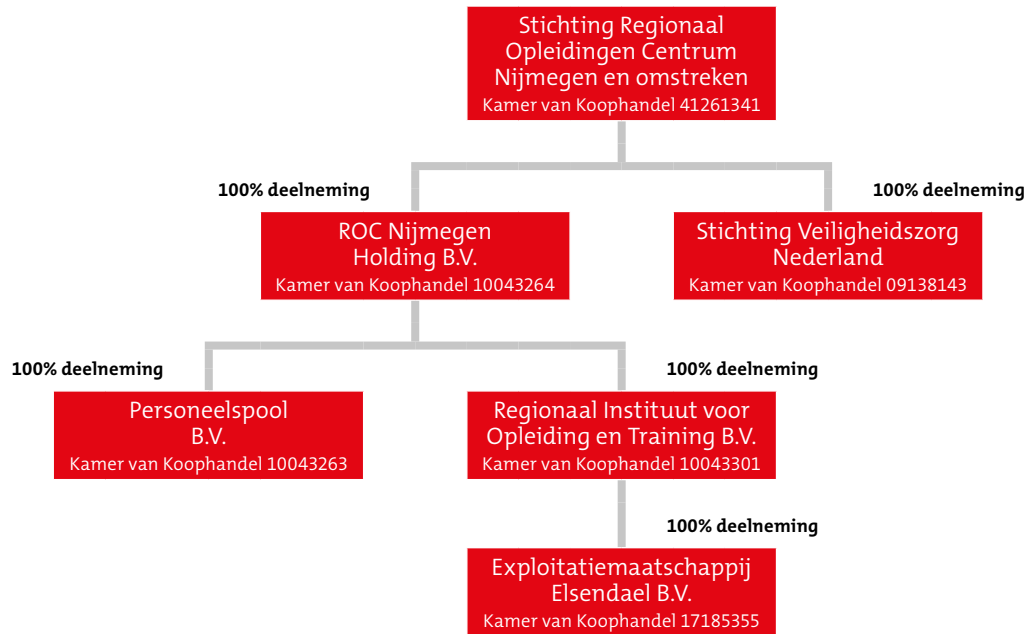
Brinnummer OCW
25PN

KlantenContactCentrum ROC Nijmegen
0900 – 9609
info@roc-nijmegen.nl
roc-nijmegen.nl

VII

Structuur verbonden partijen

(per 31 – 12 – 2016)



In 2016 zijn er geen wijzigingen geweest in de structuur verbonden partijen.

VIII

Afkortingen

Afkorting	Beschrijving
BBL	Beroepsbegeleidende Leerweg
BNA	Bindend Negatief Studieadvies
BOL	Beroepsopleidende Leerweg
BPV	BeroepsPraktijkVorming
BVE	Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie
CINOP	Centrum van Innovatie voor Opleidingen
CITO	Centraal Instituut voor Toetsontwikkeling
COE	Centraal Ontwikkelde Examens
CREBO	Unieke codes van het Centraal Register Beroepsopleidingen
CVB	College van bestuur
CVI	Consortium voor Innovatie
DEC	DomeinExamenCommissie
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
ELO	Elektronische LeerOmgeving
EVC	Eerder/elders Verworven Competenties
EVP	ErVaringsProfiel
ERWD	Ernstige RekenWiskunde-problemen en Dyscalculie
FOV	Focus op Vakmanschap
FTE	Full Time Equivalent
HAN	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
HAVO	Hoger algemeen vormend onderwijs
HBO	Hoger beroepsonderwijs
HRM	Human Resources Management
ICT	Informatie- en CommunicatieTechnologie
iHKS	invoering Herziene KwalificatieStructuur
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
KBA	Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

Afkorting	Beschrijving
KD	KwalificatieDossier
KPI	Kritische Prestatie-Indicator
KSF	Kritische SuccesFactor
LBC	LoopBaanCentrum
LiO	Leraar in Opleiding
LLL	Leven Lang Leren
LOB	LoopbaanOriëntatie en -Begeleiding
MARAP	MAmanagementRAPportage
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MD	Management Development
MTO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek
NT2	Nederlands als tweede taal
OCW	ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OER	Onderwijs- en Examenregeling
OKV	Onderzoek naar KwaliteitsVerbetering
OP	Onderwijzend personeel
OR	Ondernemingsraad
PDB	Pedagogisch-Didactische Bekwaamheid
PDCA	Plan, Do, Check, Act
PNM	Platform Noordelijke Maasvallei
RMC	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt Voortijdig Schoolverlaters
ROC	Regionaal Opleidingen Centrum
RvT	Raad van toezicht
SMART	Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Tijdgebonden
SLB	StudieLoopbaanBegeleiding
SR	Studentenraad
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAVO	Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs

Afkorting	Beschrijving
VMBO	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VO	Voortgezet onderwijs
VSV	Voortijdig school verlaten
WEB	Wet Educatie en Beroepsonderwijs
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WW	WerkloosheidsWet
ZAT	ZorgadviesTeam

IX**Colofon**

Ontwikkeling centraal

Geïntegreerd Bestuursverslag 2016

is een uitgave van het College van bestuur van ROC Nijmegen.

Vormgeving:

de Grafische Werkplaats, leerbedrijf van ROC Nijmegen.

Druk:

de Grafische Werkplaats, leerbedrijf van ROC Nijmegen.

Redactieadres:

ROC Nijmegen

Postbus 6560

6503 GB Nijmegen

