



ROC Nijmegen

Life is...

samenwerken

Bestuursverslag 2018

ROC Nijmegen

Life is...

samenwerken

Bestuursverslag 2018

Inhoud

	Leeswijzer	7
	Voorwoord college van bestuur	8
	Bericht van de raad van toezicht	10
Hoofdstuk 1	Onze maatschappelijke opdracht	13
	1.1 Missie, visie, ambitie	14
	1.2 Kerngegevens ROC Nijmegen	16
Hoofdstuk 2	Bestuur, toezicht, verantwoording	21
	2.1 Verantwoording college van bestuur jaarlijkse evaluatie eigen functioneren	22
	2.2 Verantwoording RvT jaarlijkse evaluatie eigen functioneren	22
	2.3 Governance	22
	2.4 Horizontale dialoog	22
	2.4.1 Interne belanghebbenden	22
	2.4.2 Externe belanghebbenden	24
	2.5 Sturing op kwaliteit en menselijke maat	26
	2.6 Ontwikkelingen kwaliteitszorg	30
	2.6.1 Kwaliteitszorg algemeen	30
	2.6.2 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering	32
	2.6.3 Bevindingen op basis van intern toezicht	32
	2.6.4 Klachtenafhandeling	39
Hoofdstuk 3	Onderwijs en opleiding	45
	3.1 Ontwikkelingen in het onderwijs	46
	3.1.1 Onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst	46
	3.1.2 Flexibel en uitdagend onderwijs	47
	3.1.3 Studentbegeleiding	53
	3.2 Gegevens studenten en opleidingen	54
	3.3 Onderwijsresultaat	56
	3.4 Aansluiting hbo	61
	3.5 Verantwoording onderwijs	62
	3.5.1 Keuzegids MBO	62
	3.5.2 Begeleidingsstructuur	63
	3.5.3 Examinering	64
	3.5.4 Beperkte opleidingscapaciteit	69
	3.5.5 Afwijking van de onderwijstijd	69
Hoofdstuk 4	HRM	71
	4.1 Ontwikkelingen HRM	72
	4.1.1 Professionalisering en lerende organisatie	72
	4.1.2 Wendbare organisatie en personeelsbestand	77
	4.1.3 Gezonde organisatie - duurzame inzetbaarheid	77
	4.2 Gegevens formatie	79
	4.3 Verantwoording HRM	81
Hoofdstuk 5	Bedrijfsvoering	87
	5.1 Implementatie van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	88
	5.2 Huisvesting	88
	5.3 Onderwijslogistiek plannen en roosteren	88

Hoofdstuk 6	Perspectief	91
	6.1 Strategisch meerjarenbeleid 2019 – 2022	92
	6.2 Continuïteitsparagraaf	93
Hoofdstuk 7	Financiële positie	103
	Jaarrekening 2018	
	7.1 Algemeen	104
	7.2 Toelichting jaarrekening	108
	7.3 Geconsolideerde balans per 31 december 2018	112
	7.4 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2018	113
	7.5 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2018	114
	7.6 Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2018	115
	7.6.1 Algemeen	115
	7.6.2 Grondslagen voor de waardering van activa, passiva en de resultaatbepaling	115
	7.6.3 Toelichting op de geconsolideerde balans	123
	7.6.4 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	134
	7.6.5 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten	134
	7.7 Enkelvoudige balans per 31 december 2018	139
	7.8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018	140
	7.9 Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2018	141
	7.9.1 Algemeen	141
	7.9.2 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling	141
	7.9.3 Toelichting op de enkelvoudige balans	142
	7.9.4 Overzicht verbonden partijen	143
	7.9.5 Honoraria van de onafhankelijke accountant	144
	7.9.6 WNT verantwoording ROC Nijmegen	144
	7.10 Vaststelling en goedkeuring	146
	7.10.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening	146
	7.10.2 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming	146
	7.10.3 Gebeurtenissen na balansdatum	146
	7.10.4 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	146
	Overige gegevens	
	7.11 Overige gegevens	147
	7.11.1 Samenwerkingsverbanden VO/BVE en overige instellingen	147
	7.11.2 Saldobestorting gegarandeerde leningen	147
	7.11.3 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	147
Bijlagen		149
	I De inrichting van de P&C-cyclus	150
	II Overzicht KPI's, normen en resultaten	154
	III Opleidingenaanbod beroepsopleidingen 2018 – 2019	156
	IV Aantal studenten per team	161
	V Organogram	163
	VI Personalia	164
	VII Gegevens over de rechtspersoon	166
	VIII Structuur verbonden partijen	167
	IX Afkortingen	168
	Colofon	170



Leeswijzer

In dit bestuursverslag, 'Life is... samenwerken', leggen we verantwoording af over het kalenderjaar 2018. In de zeven hoofdstukken van het bestuursverslag kijkt het college van bestuur terug op 2018.

In hoofdstuk 1, 'Onze maatschappelijke opdracht', leest u wat de visie en de ambitie van ROC Nijmegen zijn, en vindt u de kerngegevens.

Hoofdstuk 2, 'Bestuur, toezicht, verantwoording', bevat de verantwoording over governance, samenwerking, kwaliteit en klachtafhandeling.

In hoofdstuk 3, 'Onderwijs en opleiding', gaan we in op de ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en begeleiding.

Hoofdstuk 4, 'HRM', beschrijft de ontwikkelingen op personeelsgebied en in het bijzonder de professionalisering.

In hoofdstuk 5, 'Bedrijfsvoering', staat met name huisvesting centraal.

Hoofdstuk 6, 'Perspectief', belicht het Strategisch Meerjarenbeleid 2019 – 2021 en bevat de continuïteitsparagraaf.

In hoofdstuk 7, 'Financiële positie', gaan we in op de financiën van ROC Nijmegen.

Daarna volgen de bijlagen met ondersteunende gegevens bij de hoofdstukken 1 tot en met 7.

Wilt u reageren op dit jaardocument? Dit kan via roc-nijmegen.nl/contact-opnemen.

Voorwoord college van bestuur

We blijven ons ontwikkelen. In samenwerking met het werkveld worden we een steeds belangrijkere speler in de regionale opleidingsbranche.

Door ons er van bewust te zijn dat we de basis blijvend op orde moeten hebben, creëren we ruimte voor onszelf om te innoveren. We zijn volop in beweging!

Dit kalenderjaar hebben we ons meerjarenbeleid opnieuw onder de loep genomen, samen met onze stakeholders. Ook hebben we een kwaliteitsagenda tot 2022 opgesteld. De stakeholders bevestigen dat ons onderwijsaanbod steeds beter aansluit op de wensen in de regio.

We kunnen niet innoveren zonder de inzet en gedrevenheid van onze medewerkers. Uit het Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2018 blijkt dat zij plezier hebben in hun werk en hun werk ook als zinvol ervaren. Ze werken met passie en hebben voldoende ruimte om zich te ontwikkelen. Wel stellen ze vraagtekens bij de arbeidsomstandigheden en de hoge werkdruk. We proberen de tevredenheid op deze twee punten te verbeteren door te focussen op duurzame inzetbaarheid en inzicht te bieden in mogelijkheden tot mobiliteit. De algemene tevredenheid krijgt een 6,9.

Onze opleidingen scoren goed in de MBO Keuzegids. We zijn natuurlijk blij dat maar liefst vijftien opleidingen het predicaat TOP-opleiding kregen. Tien ervan staan zelfs in de Top 3 van Nederland.

In het kader van 'Leven lang ontwikkelen' maken we er steeds meer gebruik van dat vavo, mbo en educatie bij ons onder één dak zitten. Zo hebben we in 2018 een start gemaakt met vavo-keuzedelen voor het mbo en met combinatietrajecten tussen inburgering en onze Entree-opleiding.

We maken het onderwijs voor onze studenten nog interessanter door samen te werken met organisaties in de regio. Zo stimuleren we de studenten om te ondernemen door samen te werken met Bureau Project You en Startup Nijmegen. In 2018 is ook het practoraat Tech@doptie van start gegaan, een samenwerkingsverband tussen onderwijs-, zorginstellingen en overheid. We kennen daarnaast al het practoraat Logistics Valley. Ook sloten we een 'Health Deal' met minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport [VWS] Hugo de Jonge, Pluryn en diverse ketenpartners om jongeren in de regio beter te kunnen ondersteunen bij hun stap naar zelfstandigheid. Ook tekende ROC Nijmegen een intentieverklaring voor samenwerking met Handelsonderneming Bart Ebben B.V. om studenten van onze Entree-opleiding Assisitent Mobiliteitsbranche te leren hoe ze auto-onderdelen zo kunnen demonteren dat deze hergebruikt kunnen worden.

We zijn trots op al onze studenten en medewerkers. Enkelen zetten we graag extra in het zonnetje. Roy Boateng, die hoog scoorde bij de verkiezing van de Landelijk Ambassadeur MBO. Jan Verheijen had zich zeer goed voorbereid op zijn deelname aan de Euroskills 2018, maar kon door persoonlijke omstandigheden helaas toch niet meedoen. We zijn ook trots op de studenten die model stonden

voor de arbeidsmarktcampagne #IkZorg van het Ministerie van VWS in het kader van het tekort aan medewerkers in de zorg- en welzijnssector. En op docente Ester Scholten, die tijdens de Conferentie voor Onderwijsvernieuwing en ICT de MBOTalk won. En ten slotte zijn we trots op de onderwijsteams, die ervoor zorgden dat onze Beroepspraktijkvorming in 2018 als 'goed' is geclassificeerd.

Het College van Bestuur heeft, in het kader van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, besloten om een regeling 62+ te treffen. De regeling 62+ kent 3 instapmomenten en eindigt 1 januari 2021. De regeling 62+ geeft medewerkers, onder condities, de mogelijkheid minder te gaan werken. In dit kader is in 2018 een voorziening getroffen ter hoogte van € 4,2 miljoen.

Het kalenderjaar is financieel positief afgesloten met een resultaat van € 0,4 miljoen ten opzichte van een begroting van € 0,8 miljoen.

Zo blijven wij ons binnen de regio Nijmegen ontwikkelen als een opleider die, voor een optimale uitvoering van zijn taken, goed kijkt naar de behoeften van de studenten, van het werkveld en van de mogelijkheden voor samenwerking met het werkveld. Life is... samenwerken!

Namens het college van bestuur,
Drs. J.C.J.M. Berben
Voorzitter college van bestuur

Drs. P.A.A. van Mulkom
Lid college van bestuur

Bericht van de raad van toezicht

De raad van toezicht is in verslagjaar 2018 zesmaal in vergadering bijeengekomen met het college van bestuur en werd daarbij geïnformeerd over relevante ontwikkelingen en aangelegenheden van de Stichting ROC Nijmegen e.o.

Naast de formele vergaderingen zijn de raad en het college in januari en in oktober in een informele setting bij elkaar geweest om zichzelf te evalueren.

In januari is met externe begeleiding vooral ingegaan op de ontwikkeling naar waardegericht toezicht.

De bijeenkomst van oktober was niet alleen bedoeld als voortgang van de zelfevaluatie in januari, maar ook om invulling te geven aan de werving en selectie van een nieuwe voorzitter en lid van het college van bestuur.

Na een procedure en met positief advies van de ondernemingsraad en de studentenraad is in de decembervergadering het huidige lid college van bestuur als voorzitter college van bestuur benoemd per 1 september 2019, de datum waarop de huidige voorzitter haar werkzaamheden zal beëindigen.

Voor de werving en selectie van een nieuw lid CvB is via een extern bureau een procedure gestart om uiterlijk 1 juni 2019 een benoeming te kunnen doen.

De raad is in verslagjaar 2018 van samenstelling veranderd. Per 1 juli 2018 is een lid afgetreden wegens bereiken maximale zittingstermijn. Per 1 november 2018 is een nieuw lid aangetreden met profiel ondernemingsbestuur en achtergrond technische dienstverlening/industrie ("maakindustrie").

Per 1 juli 2018 is de voorzitter van de raad van toezicht na een interne procedure, herbenoemd. Per 1 oktober 2018 is het lid raad van toezicht die op voordracht van de ondernemingsraad is benoemd, herbenoemd met positief advies van de ondernemingsraad.

De commissiestructuur is niet veranderd. Ook in verslagjaar 2018 zijn de Auditcommissie Financiën, de Commissie Q en de Remuneratie Commissie van kracht. In het eerste kwartaal 2018 heeft de Remuneratie Commissie functioneringsgesprekken gevoerd met het college van bestuur.

In de meivergadering heeft de raad het accountantsverslag 2017 van de stichting en het geïntegreerd jaardocument 2017 besproken en de jaarrekening 2017 goedgekeurd. De accountant was hierbij aanwezig.

In de decembervergadering heeft de raad in aanwezigheid van de directeur Planning en Control, het concernplan 2019 beoordeeld. Met in achtneming van de instemming op de hoofdlijnen van de begroting 2019 door de ondernemingsraad en de studentenraad, heeft de raad de begroting 2019 goedgekeurd.

Vanwege de verlate start van de controle door de accountant is de Managementletter 2018 besproken in de eerste vergadering van de raad in 2019.

Na de afronding van de controle op de jaarrekening 2017, is per 1 juli 2018 met wederzijdse inhoudelijke instemming, afscheid genomen van de accountant. De accountant was per 1 juli 2017 voor een periode van 3 jaar aangesteld.

Per 1 juli 2018 heeft de raad een nieuwe accountant aangesteld voor de controle over de rapportage van verslagjaren 2018 en 2019.

Naast de gebruikelijke informatievoorziening over de financiële zaken van de instelling, laat de raad zich informeren over andere belangrijke thema's die spelen. Een belangrijk thema voor 2018 is het Kwaliteitsplan 2019 – 2022, dat als onderdeel van het strategisch meerjarenbeleid 2019 – 2022, op 31 oktober 2018 ingediend moest zijn bij de Commissie kwaliteitsafspraken mbo. De raad is betrokken bij de totstandkoming van het kwaliteitsplan en was ook deelnemer in het gesprek over regionale speerpunten met alle stakeholders in juni 2018. Andere thema's zijn het samenwerkingsprogramma vo-mbo en het strategisch opleidingsportfolio en doelmatigheid.

De raad heeft in kalenderjaar 2018 tweemaal een bijeenkomst met de ondernemingsraad bijgewoond. Eenmaal als toehoorder en eenmaal met het college als toehoorder.

Met de studentenraad is eenmaal informeel overleg geweest.

Het College van Bestuur heeft voorgesteld het voor oudere werknemers mogelijk te maken in aanloop naar hun pensioneringsdatum parttime te gaan werken met gedeeltelijk behoud van salaris en hieraan gerelateerde toeslagen. De raad heeft kennisgenomen van het besluitvormingsproces en ingestemd met het vormen van een voorziening ten bedrage van € 4,2 miljoen voor de hieruit voortvloeiende kosten ten laste van het resultaat over 2018 onder de voorwaarde dat deze maatregel 3 instapmomenten en een einddatum van 1 januari 2021 kent.

Gedurende het jaar hebben diverse leden van de raad een aantal vergaderingen tussen het college en externe stakeholders bijgewoond. Ook hebben leden van de raad de opening van het schooljaar en de roc-brede studiedag bijgewoond.

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.

De raad spreekt haar waardering uit voor de financiële resultaten die in verslagjaar 2018 zijn bereikt, zeker ook gelet op de groei in studentenaantallen en het behalen van prestatiesubsidies op het gebied van kwaliteitsafspraken.

De raad bedankt medewerkers, directie en bestuur voor het vele en goede werk dat gedurende het jaar 2018 is verricht!

Namens de raad van toezicht,

Ing. J.W. Ramaekers
Voorzitter





Hoofdstuk 1

Onze maatschappelijke opdracht

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Onze missie, visie en ambitie
- Onze kerngegevens

1.1

Missie, visie, ambitie

Missie

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

Visie

Het is onze ambitie een perfecte match te creëren tussen wat de individuele student kan en wil en wat de regio vraagt. Dat doen wij op verschillende manieren:

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

Ambitie 2022

Wij willen een ontmoetingsplaats zijn, een professionele leergemeenschap, waarin studenten zichzelf en de wereld om hen heen leren kennen en hun ambities kunnen waarmaken. Tijdens de ontmoetingen (met elkaar, met de lesstof, met docenten en met het werkveld) verleggen zij hun grenzen en ontwikkelen ze hun talenten.

- Met het oog op individuele talentontwikkeling, is maatwerk een belangrijk thema voor de onderwijsontwikkeling.
- Wij kwalificeren onze studenten niet alleen voor een beroep, maar bereiden hen ook voor op het leven in een complexe, multiculturele samenleving door het aanleren van burgerschapsvaardigheden.
- We bereiden de studenten voor op de mogelijkheden van passend vervolgonderwijs. Onze studenten hebben zelf de regie bij hun ontwikkeling.
- De totale beroepsbevolking is voor ons een nieuwe doelgroep. Wij ontwikkelen ons tot een volwaardige partner in een Leven lang ontwikkelen.
- Om dit te realiseren werken we nauw samen met het werkveld, in de beroepskolom (vo en hbo), en met andere mbo-instellingen.
- Vavo en basiseducatie verbreden en versterken ons beroepsonderwijs door intensief met elkaar samen te werken aan het ontwikkelen van nieuwe onderwijsvormen.
- Onze medewerkers zijn zelfbewuste, zich steeds ontwikkelende professionals, die net als de studenten de regie nemen bij hun ontwikkeling. Onze docenten worden meesters in het leren. Zij leiden niet meer alleen op voor een beroep, maar bereiden de studenten ook voor op een leven lang leren en op 21e-eeuwse vaardigheden.
- De organisatie waarin wij werken is wendbaar en financieel gezond. De kwaliteit van onze voorzieningen is op orde. ROC Nijmegen bouwt proactief aan de toekomst, vol energie en met veel plezier.

Bij ons handelen staan onze kernwaarden centraal:

- Ontmoeten: we staan oprecht open voor contact met de wereld en met de mensen om ons heen.
- Ontdekken: we durven te ontdekken en onze grenzen te verleggen.
- Ontwikkelen: we streven naar vooruitgang en het creëren van nieuwe kansen.

Concreet beleid 2018

Bij ons antwoord op de vraag hoe het onderwijs eruit moet zien, is onze onderwijsvisie leidend:

1. We stellen de ontwikkeling van onze studenten centraal en gaan uit van diversiteit in talenten en leervragen. Daarom bieden wij onze studenten keuzes en maatwerk.
2. Ons onderwijs anticipeert op nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt door voortdurend samen te werken met onze partners in het werkveld.
3. We leren onze studenten persoonlijke, sociale en beroepsgerichte vaardigheden, zodat ze goed kunnen functioneren in een snel veranderende samenleving en een dynamische arbeidsmarkt.
4. We stellen onszelf voortdurend de vraag: hoe leren studenten het beste en hoe passen we ons onderwijs daarop aan? We durven nieuwe wegen in te slaan met ons onderwijs.

Onze onderwijsteams zijn in 2018 verder gegaan met het vertalen van onze onderwijsvisie naar hun onderwijspraktijk en spelen daarbij in op de relevante doelgroepen, de veranderingen in onze omgeving en de samenwerking met de beroepspraktijk.

In 2018 hebben we ons voorbereid op het bedienen van een nieuwe doelgroep. Door de veranderende arbeidsmarkt moet de totale beroepsbevolking, jong én oud, zich voortdurend blijven scholen: door zich te ontwikkelen, door herintreding of door functiewisseling. ROC Nijmegen wil in deze scholingsbehoefte gaan voorzien.

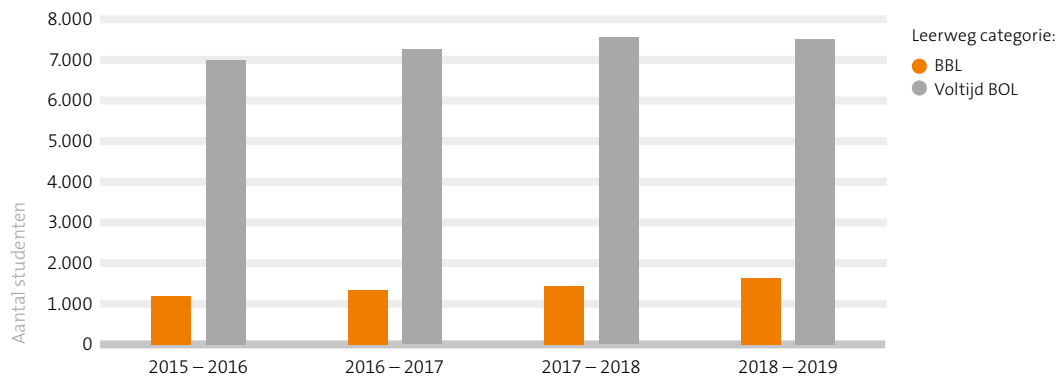
Om onze onderwijsambities te kunnen realiseren, moet er een goede balans zijn met onze bedrijfsvoering.

Vanuit HR richten we ons op duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid van personeel. We vragen onze studenten om zelf de regie te nemen bij hun ontwikkeling en leerproces. Dit vragen wij ook van onze medewerkers. Professionalisering blijft belangrijk. Onze organisatie faciliteert de medewerkers hierbij en zorgt dat zij gezond en vitaal kunnen blijven werken. Speerpunt is ook het verlagen van de werkdruk. Wij werken continu aan een effectieve, efficiënte en klantgerichte bedrijfsvoering. Ons gebouwenportfolio richten we zo in dat we kunnen meebewegen met de ontwikkelingen in het onderwijs. Onze facilitaire voorzieningen, inclusief gebruiksvriendelijke software, zijn op orde. Wij streven naar een financieel gezonde organisatie, nu en in de toekomst.

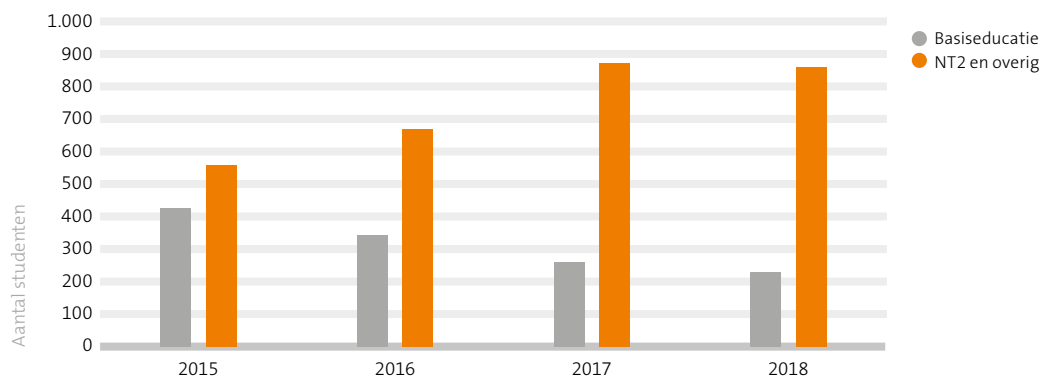
Voor de acties en resultaten van 2018, zie hoofdstuk [3](#), [4](#) en [5](#).

1.2 Kerngegevens ROC Nijmegen

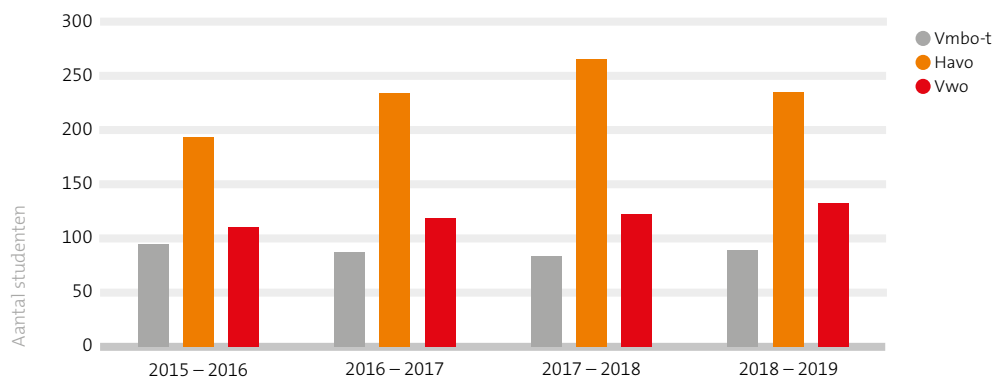
Studenten beroepsonderwijs

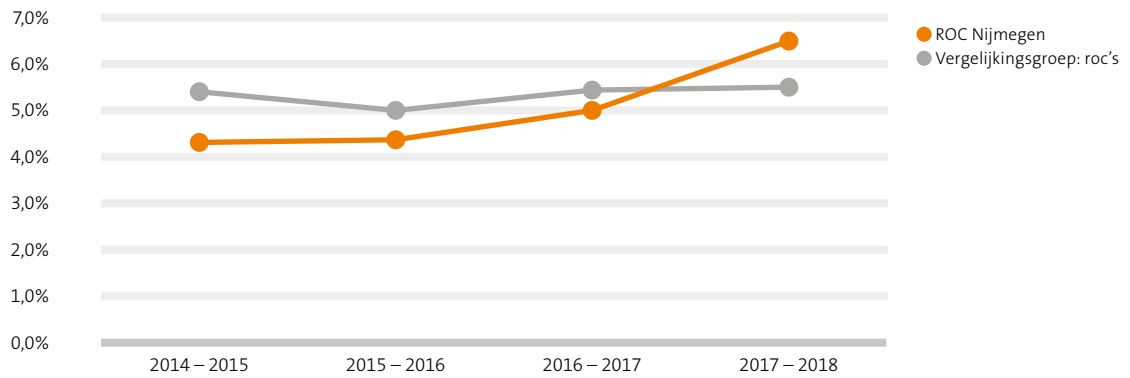
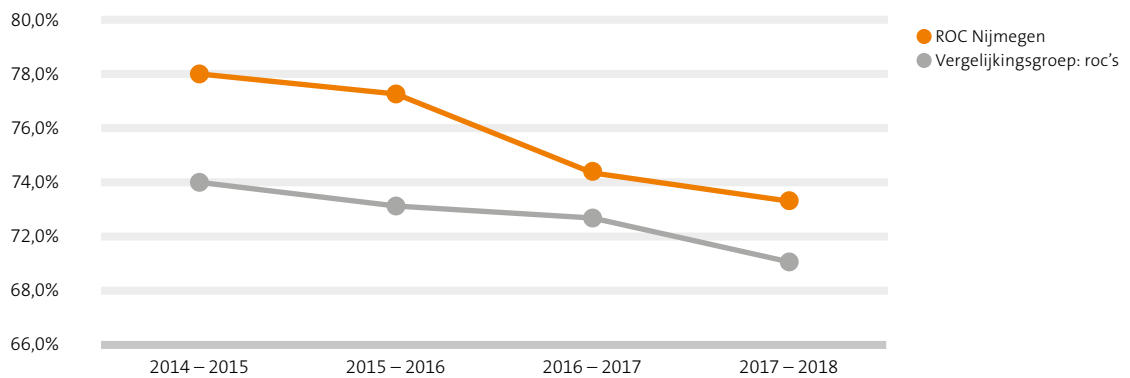
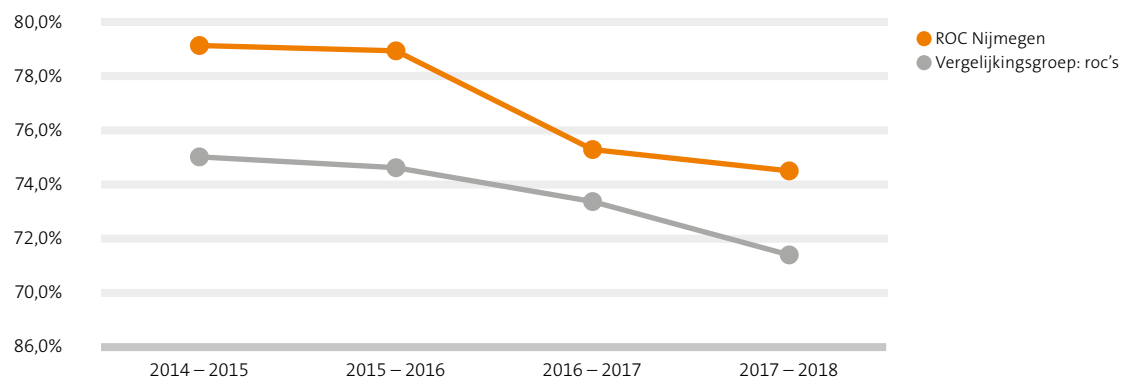


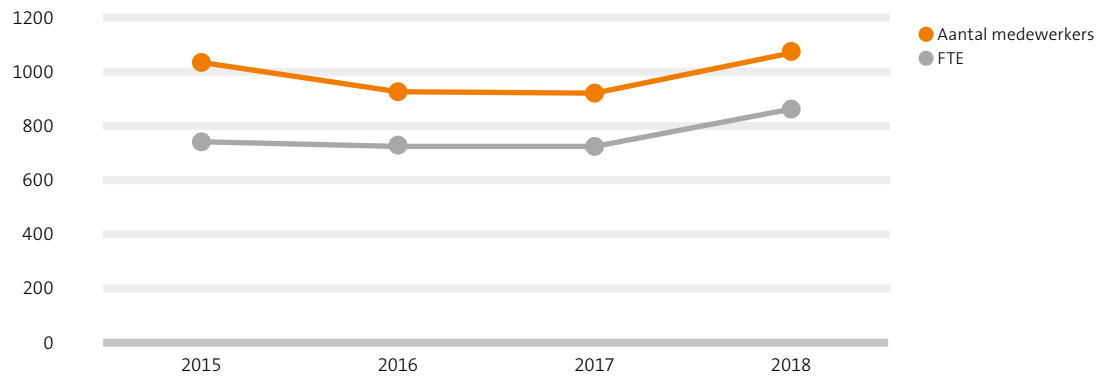
Studenten Educatie



Studenten Vavo



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

Formatie





Hoofdstuk 2

Bestuur, toezicht, verantwoording

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Verantwoording CvB jaarlijkse evaluatie eigen functioneren
- Verantwoording RvT jaarlijkse evaluatie eigen functioneren
- Governance
- Horizontale dialoog
- Sturing op kwaliteit & Menselijk maat
- Ontwikkelingen kwaliteitszorg

2.1 **Verantwoording college van bestuur jaarlijkse evaluatie eigen functioneren**

Het college van bestuur (CvB) heeft conform de branchecode haar eigen functioneren geëvalueerd, en de aanbevelingen van de 'Monitoringscommissie branchecode goede bestuur in het mbo' getoetst aan de invulling die ROC Nijmegen hier aan geeft. Er is een aantal verbeterpunten benoemd.

2.2 **Verantwoording RvT jaarlijkse evaluatie eigen functioneren**

Naast de formele vergaderingen zijn de raad van toezicht en het college van bestuur in januari en in oktober in een informele setting bij elkaar geweest om zichzelf te evalueren.

In januari is met externe begeleiding vooral ingegaan op de ontwikkeling naar waardegericht toezicht.

2.3 **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 deze 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.

2.4 **Horizontale dialoog**

2.4.1 **Interne belanghebbenden**

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

Studenten

De studentenraad van ROC Nijmegen bestaat uit 5 tot 15 studenten, verdeeld over 3 kiesgroepen (Economie, Techniek, Zorg & Welzijn). Aan het eind van elk schooljaar houdt de SR verkiezingen. Eind 2018 telt de SR 9 leden.

De SR werkt roc-breed. Elk onderwijsteam heeft daarnaast nog een of meer studentenplatforms. In zo'n platform spreken studenten vier keer per jaar met de manager van het onderwijsteam over het onderwijs, de examinering en facilitaire zaken als lesroosters.

De SR heeft in september 2018 drie commissies ingesteld die formele besluiten voorbereiden voor de raad. Maar ook over andere onderwerpen spreken de commissies met beleidsmedewerkers. Zo is de SR al in een vroeg stadium betrokken

bij nieuwe ontwikkelingen. De SR betreft hierbij de informatie die ze krijgen van de studentenplatforms.

De SR is vertegenwoordigd in een aantal roc-brede commissies, zoals de veiligheidscommissie en klankbordgroep 'De Gezonde School'.

Als het nodig is, worden oud-leden van de SR geraadpleegd als adviseur. Een coach (docent) en een ambtelijk secretaris ondersteunen de raad. De SR heeft een eigen pagina op de studentenportal, waarop onder meer agenda's en (jaar)verslagen te vinden zijn.

De SR vergadert driewekelijks en heeft in 2018 zeven keer formeel overlegd met het CvB. Het dagelijks bestuur heeft maandelijks met het CvB gesproken. In 2018 heeft de SR twee keer met de OR en het CvB samen overlegd en een keer met de raad van toezicht (RvT).

De SR beslist mee als het gaat om rechten en plichten van studenten. In 2018 stonden daarom op de agenda: het bindend studieadvies, de klachtenregeling en de werving voor een lid van de klachtencommissie. Ook over de kwaliteit van het onderwijs wordt de SR bevraagd – vier teams vroegen in 2018 instemming voor afwijking van de klokurennorm. Het kwaliteitsplan van ROC Nijmegen is een aantal malen besproken met het CvB.

De SR heeft met de OR overleg gevoerd over de hoofdlijnen van de begroting. Andere belangrijke financiële onderwerpen in 2018 waren het leermiddelenbeleid en de schoolkosten.

Op verzoek van de RvT heeft de SR advies uitgebracht over het profiel van een nieuw lid van de RvT. Ook heeft de SR geadviseerd over de voorgenomen benoeming van een nieuwe CvB-voorzitter per 1 september 2019.

Medewerkers

De ondernemingsraad van ROC Nijmegen telt 13 zetels, verdeeld over 4 kiesgroepen. Eind 2018 ontstond er een vacature in de raad.

De OR komt drie keer per maand bijeen, waarvan éénmaal voor een formele OR-vergadering. Elke zes weken voert de OR formeel overleg met het CvB. Met de RvT heeft de OR tweemaal overlegd. Jaarlijks bespreekt de OR het sociaal beleid van de instelling met de vakbonden. Agenda's en notulen van OR-vergaderingen staan op de medewerkersportal, evenals de OR-jaarverslagen.

De OR kent vaste commissies (Control en Operations, HRM, Onderwijs, Kwaliteit en Zorg), die OR-besluiten voorbereiden. Zij overleggen maandelijks met portefeuillehouders en beleidsmakers. In 2018 heeft de OR daarnaast twee tijdelijke commissies ingesteld die zich hebben gebogen over het werkdrukplan van ROC Nijmegen en over een mogelijk generatiepact. Een OR-delegatie overlegt maandelijks met de preventiemedewerker over arbeidsomstandigheden. De OR is ook betrokken bij de roc-brede Arbo-commissie en de Veiligheidscommissie.

Een organisatorische verandering die in 2018 op de OR-agenda stond, was de samenvoeging van de teams Informatiemanagement en Informatisering & Automatisering. De OR heeft hiervoor de achterban geraadpleegd.

Over de onderwijskundige organisatie brengt de OR een ongevraagd advies uit. De OR buigt zich daarnaast over het kwaliteitsplan van ROC Nijmegen.

Uiteraard komt ook het personeelsbeleid aan bod, met onder meer de aanbesteding van de Arbo-dienstverlening, het professionaliseringsplan, het onderzoek naar de werkdruk en het beleid met betrekking tot gezonde voeding.

De OR heeft advies uitgebracht over de financiële kaderbrief en heeft in een gezamenlijke vergadering met de SR de hoofdlijnen van de begroting 2019 beoordeeld.

Op verzoek van de RvT heeft de OR advies uitgebracht over het profiel van een nieuw lid van de RvT. Ook heeft de OR geadviseerd over de voorgenomen benoeming van de nieuwe CvB-voorzitter per 1 september 2019. De OR heeft zijn voordracht van een van de RvT-leden in 2018 herhaald.

Ten slotte heeft de OR het initiatief genomen om te komen tot een 'generatiepact'. Hiervoor is twee maal de achterban geraadpleegd. Op grond daarvan is nader overleg gevoerd met het CvB. Dit onderzoek wordt in 2019 vervolgd.

Raad van toezicht

ROC Nijmegen voert een actieve dialoog met de RvT. Voor de onderwerpen en commissies binnen de RvT zie het [Bericht van de RvT op pagina 10](#).

2.4.2

Externe belanghebbenden

Advies op strategisch niveau

Strategische adviesvragen leggen we voor aan de Campus Advies Raad en aan 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 als de beroepskolom, het opleidingsportfolio, de samenwerking onderwijs-bedrijfsleven en het bevorderen van instroom in ons technisch onderwijs.

In juni 2018 hebben we in een stakeholdersbijeenkomst besproken hoe bedrijfsleven, overheid en onderwijs optimaal kunnen bijdragen aan de belangrijkste kernopgaven voor onze regio. Samenwerken is wat ons betreft het sleutelwoord. Onze bijdrage hebben we vastgelegd in kwaliteitsafspraken met de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor de periode 2019 – 2022.

Partnerships

Samenwerkingsverbanden met het werkveld en met ketenpartners zijn voor ons van levensbelang. Met onze partners stemmen we verschillende zaken af. Bijvoorbeeld ons opleidingsaanbod, de inhoud van de opleidingen en de manier waarop we onze opleidingen (gezamenlijk) verzorgen. In ons partnerschap met het bedrijfsleven werken we aan verdere samenwerking en co-creatie. Ook werken we samen met Techniekpact en Zorgpact (samenwerkingsnetwerken van technische bedrijven en zorgaanbieders, onderwijsinstellingen en overheden op landelijk en regionaal niveau).

We zien kansen op het vlak van mobiliteit en logistiek, techniek en zorg en op het snijvlak van de laatste twee sectoren. Voorbeelden van co-creatie zijn de samenwerking met De Technische, Radboudumc, Pantein Zorggroep, ZZG Zorggroep, Pluryn en Dichterbij. Allemaal voorbeelden van verregaande samenwerking op gelijkwaardig niveau.

We ondertekenden een 'Health Deal' met minister Hugo de Jonge van VWS, Pluryn en diverse ketenpartners. Samen willen we jongeren ondersteunen bij hun stap naar zelfstandigheid, door meer gebruik te maken van innovatieve toepassingen en deze ook verder te ontwikkelen.

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

In Nijmegen hebben we periodiek overleg met de wethouders van onderwijs en werk & inkomen in het Bestuurlijk Overleg MBO (BOMBO). Ook voeren we periodiek bestuurlijk VSV-overleg, dat specifiek gaat over het tegengaan van voortijdig schoolverlaten. Verder zijn we onderdeel van de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA), met vertegenwoordiging van onderwijs, overheid en ondernemers.

ROC Nijmegen is lid van RvN@ (Rijk van Nijmegen). Om de potentie van de regio nog beter te kunnen benutten is in november 2015 de beweging RvN2025 gestart, inmiddels omgedoopt tot RvN@. De beweging sluit nauw aan bij het profiel van de regio: Life Science, Health & HighTech. Stakeholders (ondernemers, studenten, inwoners, kenniswerkers, overheidsinstanties en investeerders) gaan samen uitdagingen aan op het gebied van circulariteit, duurzaamheid, vitaliteit en leefbaarheid. Door kennis, netwerk en kapitaal te delen, versterken ze elkaar en de regio. Het doel is de economische groei van het Rijk van Nijmegen te bevorderen. Dé basis voor een welvarende, vitale gemeenschap.

ROC Nijmegen neemt ook deel aan de Nijmeegse innovatieagenda 'Ieder Talent Telt'. Doelstelling is het beter benutten van talenten om zo kinderen en jongeren te helpen te worden wie ze zijn. Dit wordt gedaan vanuit een positieve en waarderende houding, gericht op doorstromende talentontwikkeling voor alle kinderen en jongeren. Op het platform zijn allerlei broedplaatsen te vinden waar op een ontwikkelingsgerichte manier wordt samengewerkt met anderen. Het 'werken in de broedplaatsen' zorgt voor nieuwe ervaringen, inzichten en verbindingen tussen het onderwijs-welzijnsveld en bedrijven.

Onderwijs

Binnen NOVIA werken voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs in de regio Nijmegen en de Noordelijke Maasvallei op bestuurlijk niveau samen.

In 2018 is geïnvesteerd in het ontwikkelen van een gemeenschappelijk meerjarig perspectief voor vmbo- en mbo-scholen in de regio. Onze gemeenschappelijke meerjarige ambitie binnen NOVIA is:

‘De partners in NOVIA werken aan een responsief, toegankelijk en herkenbaar beroepsonderwijs in de regio Rijk van Nijmegen. De gezamenlijke verbinding en samenwerking komt tot stand door middel van loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het beroepsonderwijs, doorlopende leerlijnen (zowel beroepsgericht als meer algemeen vormend) en met een zichtbare samenwerking met het werkveld.’

ROC Nijmegen staat voor behoud en versterking van het technisch beroepsonderwijs in de regio. We hebben een intentieverklaring getekend met scholen voor vmbo, mbo en bedrijven om gezamenlijk te werken aan Sterk Techniekonderwijs regio Nijmegen. Bij het verder ontwikkelen van een kwalitatief hoogstaand en dekkend aanbod van techniekonderwijs, kijken we nadrukkelijk naar de regionale arbeidsmarkt. Ook richten we ons samen op het verbeteren van de kwaliteit van het technische en technologische vmbo aanbod in de regio.

Op instellingsniveau werken we samen met de Gelderse roc's. Om onze regio goed te bedienen, stemmen we het opleidingsaanbod af, werken we gezamenlijk aan een betere doorstroming naar het hbo, proberen we samen het tekort aan personeel in diverse sectoren in onze provincie weg te werken en hebben we een gezamenlijke professionaliseringsagenda.

Sinds 2015 werken de Brabantse mbo-instellingen samen aan een Brabantse innovatieagenda onder de naam Kennispact MBO Brabant. ROC Nijmegen neemt deel aan dit Kennispact door de situering van onze locatie Boxmeer in Noord-Brabant. Met elkaar leveren we een bijdrage aan de vernieuwing van de arbeidsmarkt en aan het formuleren van antwoorden op vragen over de toekomst van studenten, banen en beroepen. Voor dit Kennispact levert ROC Nijmegen de projectleiders Communicatie en Marketing en Leven lang ontwikkelen.

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 onderhouden alle opleidingsteams op niveau 4 contacten met hbo-instellingen. Zij overleggen vooral over doorlopende leerlijnen en stemmen elkaars programma's af.

2.5 Sturing op kwaliteit en menselijke maat

Kleinschaligheid en dialoog zijn organisatieprincipes in onze relatie met studenten en docenten.

Voor de studenten

- ROC Nijmegen is voor studenten een kleinschalige organisatie binnen vijf locaties.
- Binnen de vijf locaties zijn in totaal 32 onderwijsteams actief.
- Een student schrijft zich in voor een opleiding. De opleiding is ondergebracht bij een onderwijsteam. Een onderwijsteam bestiert een inhoudelijk samenhangend aantal opleidingen.
- Binnen een opleiding zit een student doorgaans in één groep.

- Iedere groep kent een eigen studieloopbaanbegeleider (eerstelijnsbegeleiding), die de studenten binnen de groep informeert en toeziet op hun studievoortgang.
- Studenten kunnen zelf hun studievoortgangsregistratie inzien, maar krijgen vanuit de opleiding daarover ook periodiek informatie.
- Tijdens de stages zijn de opleiding en de begeleiders voor de studenten goed bereikbaar.
- Het begeleidingsprofiel van iedere student is bij aanvang van de opleiding bij de begeleiders bekend.
- De trajectbegeleiders (tweedelijnsbegeleiding) zijn aan de onderwijsteams gekoppeld. Daarmee is zowel de eerste- als de tweedelijnsbegeleiding dicht bij de student en de onderwijsteams georganiseerd.
- De onderwijsteams ontvangen feedback van de studenten op het onderwijs uit landelijke onderzoeken, zoals de JOB-monitor, en uit eigen evaluaties. Ook is er periodiek overleg met studenten via de studentenplatforms.
- De studenten kunnen op instellingsniveau hun stem laten horen in de studentenraad.
- De SR zit periodiek met het CvB en de RvT om de tafel.

Evaluatie van de menselijke maat bij de studenten

Hoe studenten en medewerkers de Menselijke maat beleven, lezen we binnen de JOB-monitor en het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) af aan de volgende thema's:

JOB 2016 afgezet tegen vergelijkbare vragen van een interne tevredenheidsmeting in 2017 en de landelijke JOB in 2018			
JOB: Lessen/programma	2016	2017	2018
Heb je goed contact met je docenten?	3,75	3,70	3,79
JOB: Studiebegeleiding			
Hulp bij problemen met leren	3,56	4,05	n.v.t.
JOB: Zicht op de studievoortgang			
Beeld van de voortgang	3,79	3,73	3,70
JOB: Onderwijsfaciliteiten			
Bereikbaarheid van schoolmedewerkers	3,63	3,38	3,57
JOB: Rechten en plichten			
Je bent geïnformeerd over rechten en plichten	3,28	3,24	3,30
Je weet bij wie je terechtkunt als je een klacht hebt	57%=ja 21%=nee	n.v.t.	74,7% = ja 25,3% = nee

N.v.t. 2018 betekent dat deze vraag niet meer opgenomen was in de landelijke JOB van 2018.
Waarderingschaal JOB: 5 puntschaal.

JOB 2016 afgezet tegen vergelijkbare vragen van een interne tevredenheidsmeting in 2017 en de landelijke JOB in 2018

JOB: BPV BOL	2016	2017	2018
Had je moeite om voor je opleiding een stage-/BPV-plaats te vinden?	3,89	4,04	4,03
Vind je dat de school en jouw leerbedrijf voldoende contact hebben?	3,13	3,15	3,31

JOB 2016 afgezet tegen vergelijkbare vragen van een interne tevredenheidsmeting in 2017 en de landelijke JOB 2018

JOB: BPV BBL	2016	2017	2018
Kun je jouw ervaringen voldoende bespreken op school?	3,87	3,89	3,84
Vind je dat de school en jouw leerbedrijf voldoende contact hebben?	3,26	3,21	3,32

JOB 2016 afgezet tegen vergelijkbare vragen van een interne tevredenheidsmeting in 2017 en de landelijke JOB 2018

JOB: Schoolklimaat	2016	2017	2018
Gevoel van veiligheid op school (2016)/binnen de opleiding (2017)/gevoel van veiligheid op school (2018)	3,96	4,11	4,02
Sfeer binnen de school (2016)/binnen de opleiding (2017)/binnen de opleiding (2018)	3,40	4,00	3,83
Vind je dat de school genoeg doet om je veilig te voelen?	3,71	3,77	3,77

Vergeleken met voorgaande jaren is het beeld vrij stabiel. De waardering van de sfeer in de opleiding daalt licht. Daartegenover staat de gestegen waardering van het goede contact met de docenten. Studenten vinden ook dat de aandacht vanuit de opleiding tijdens de stage is verbeterd. Verder voelen ze zich veilig op school.

In 2018 hebben we de overstap van studenten van vmbo naar mbo verder verbeterd, zodat studenten zo goed mogelijk geplaatst worden. Dankzij een warme overdracht worden studenten bovendien van meet af maximaal begeleid. De initiatieven die we daarvoor verder ontwikkelen, richten zich onder meer op een goede voorbereiding en begeleiding van de overstap. Ook dat draagt bij aan de beleving van de menselijke maat van het onderwijs.

Voor de docenten

- De vakdocenten zijn gekoppeld aan een onderwijsteam. Algemeen vormend onderwijs (AVO)-docenten kunnen bij verschillende onderwijsteams actief zijn.
- Elk onderwijsteam kent een leerplancommissie, die het curriculum voor de opleiding ontwerpt en dat vervolgens met het volledige team afstemt. Een onderwijsteam heeft dus zeggenschap over het onderwijsprogramma dat het verzorgt.
- De taakverdeling binnen een onderwijsteam komt tot stand via het overlegmodel.
- De teamvergaderingen zorgen voor afstemming en het delen van opvattingen en meningen rond de core business van een onderwijsteam.
- De medewerkers zijn op instellingsniveau vertegenwoordigd in de OR.
- De OR zit periodiek met het CvB en de RvT om de tafel.

MTO: Tevreden medewerker 2015 en 2018		
Gekend, erkend, gerespecteerd worden	2015	2018
Ik voel dat ik gewaardeerd word	4,8	6,21
Open cultuur, georganiseerde dialoog waarin tegenspraak mogelijk is		
Elkaar aanspreken op gedrag	6,9	7,01
Onderwijskundig leiderschap		
Tevredenheid over direct leidinggevende	7,0	7,26
Vertrouwen in direct leidinggevende	7,2	7,37
Leidinggevende motiveert	6,6	6,94
Gevoel van veiligheid		
Gevoel van veiligheid op school	7,4	7,61
Contact met studenten en collega's		
Bereidheid tot hulp aan collega's	8,5	8,65
Samenwerking in het team	7,4	7,40
Voldoende ruimte om aandacht te geven aan studenten en collega's		
Voldoende tijd voor taken	4,6	5,08
Geïnformeerd zijn		
Ik krijg de juiste informatie om het werk goed te doen	6,8	6,87
Ik ben bekend met de doelen van mijn team	7,8	7,55

Waarderingsschaal MTO: 10 puntschaal.

In 2018 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. Vergeleken met 2015 zijn medewerkers meer tevreden.

In 2018 hebben we veel gedaan om de oorzaken van de werkdruk te achterhalen.

Een belangrijke oorzaak vormden arbeidsomstandigheden, zoals het klimaat in onze gebouwen. Daar zijn acties op ondernomen. Verder zien we de complexiteit van de doelgroep toenemen. We merken dat onze studenten steeds meer aandacht vragen.

Docenten zijn veel tijd kwijt om studenten te begeleiden, wat tot werkdruk leidt.

Ook vraagt het veel van de vaardigheden van docenten. We weten inmiddels op welke gebieden studenten meer begeleiding nodig hebben. In 2019 passen we de begeleidingscapaciteit daarop aan.

2.6 Ontwikkelingen kwaliteitszorg

2.6.1 Kwaliteitszorg algemeen

Ons kwaliteitsbeleid steunt op de volgende uitgangspunten:

- We voldoen aan wet- en regelgeving. Daarmee voldoen we aan de basiskwaliteit. Wij doen echter meer.
- We voldoen aan de eigen ambities, zoals we die hebben opgeschreven in ons strategisch meerjarenbeleid en in ons kwaliteitsplan.
- We benaderen kwaliteit integraal. We kijken naar de samenhang tussen de kwaliteit van ons onderwijs, onze bedrijfsvoering en van onze medewerkers.
- We werken cyclisch. Met de PDCA-cyclus hebben we continu aandacht voor kwaliteitsverbetering.
- We voeren een professionele dialoog over de eigen normen en standaarden voor kwaliteit.

Cyclisch werken ziet er zo uit



Voor de inrichting van de P&C (planning & control)-cyclus [zie Bijlage I](#).

2.6.2 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering

Inspectie van het onderwijs

In 2018 is er geen (vervolg)onderzoek gedaan naar de kwaliteit van onderwijs en examinering.

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

In oktober en november 2017 heeft de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek gedaan naar de psychosociale arbeidsbelasting. Daarbij stond de cyclische werkwijze rond fysieke veiligheid, sociale veiligheid en werkdruk centraal. De inspectie ziet nog verbeterpunten voor de manier waarop we omgaan met werkdruk. Daar zijn we mee aan de slag gegaan. In 2019 houdt de inspectie een vervolgonderzoek daarnaar.

Audit Kwaliteitsnetwerk mbo

In december 2018 is de audit volgens het Dialoogmodel van het Kwaliteitsnetwerk mbo gestart. De audit wordt afgerond in februari 2019.

2.6.3 Bevindingen op basis van intern toezicht

Het onafhankelijke interne toezicht wordt uitgevoerd door de raad van toezicht, directie Planning en Control en de Centrale examencommissie.

De directie Planning en Control en de Centrale Examencommissie organiseren het interne onafhankelijke toezicht op onderwijs en examinering. De JOB-monitor en het medewerkerstevredenheidsonderzoek zijn daar twee instrumenten voor.

De Centrale Examencommissie houdt toezicht door:

- analyse van de borgingsplannen van de domeinexamencommissies;
- analyse van de tussentijdse rapportages van de domeinexamencommissies;
- analyse van de jaarverslagen van de domeinexamencommissies;
- gesprekken met de voorzitters en secretarissen van de domeinexamencommissies over de rapportages;
- gesprekken met de afzonderlijke domeinexamencommissies. Dat gebeurt tijdens het overleg van de centrale examencommissie;
- analyse van de auditrapporten over examinering;
- analyse van de klachten over examinering. Het gaat om klachten die de domeinexamencommissie niet kan oplossen of niet naar tevredenheid van studenten heeft afgehandeld.

Met de domeinexamencommissie is een jaarcyclus afgesproken voor borging en evaluatie. De cyclus is opgenomen in de borgingskalender.

Aan onze kwaliteitsdoelen hebben we KPI's gekoppeld. De doelen zijn afgeleid van het Toezichtkader 2012 van de onderwijsinspectie. We hebben de doelen en KPI's bewust niet aangepast aan het Waarderingskader 2017. Dat doen we niet vanwege de continuïteit en om te kunnen overleggen met eerdere evaluaties.

De beoordeling in de beroepspraktijk doen we volgens het vier-ogenprincipe. De organisatie daarvan blijft een uitdaging. We zijn niet altijd zeker van de deskundigheid

van de externe beoordelaars. Daarom kiezen we voor een risicogerichte benadering en gaan we vooral toezicht houden bij examens waar dat nodig is.

Bij de controle van de examendossiers zijn kleine of geen gebreken geconstateerd.

De diploma's zijn terecht afgegeven.

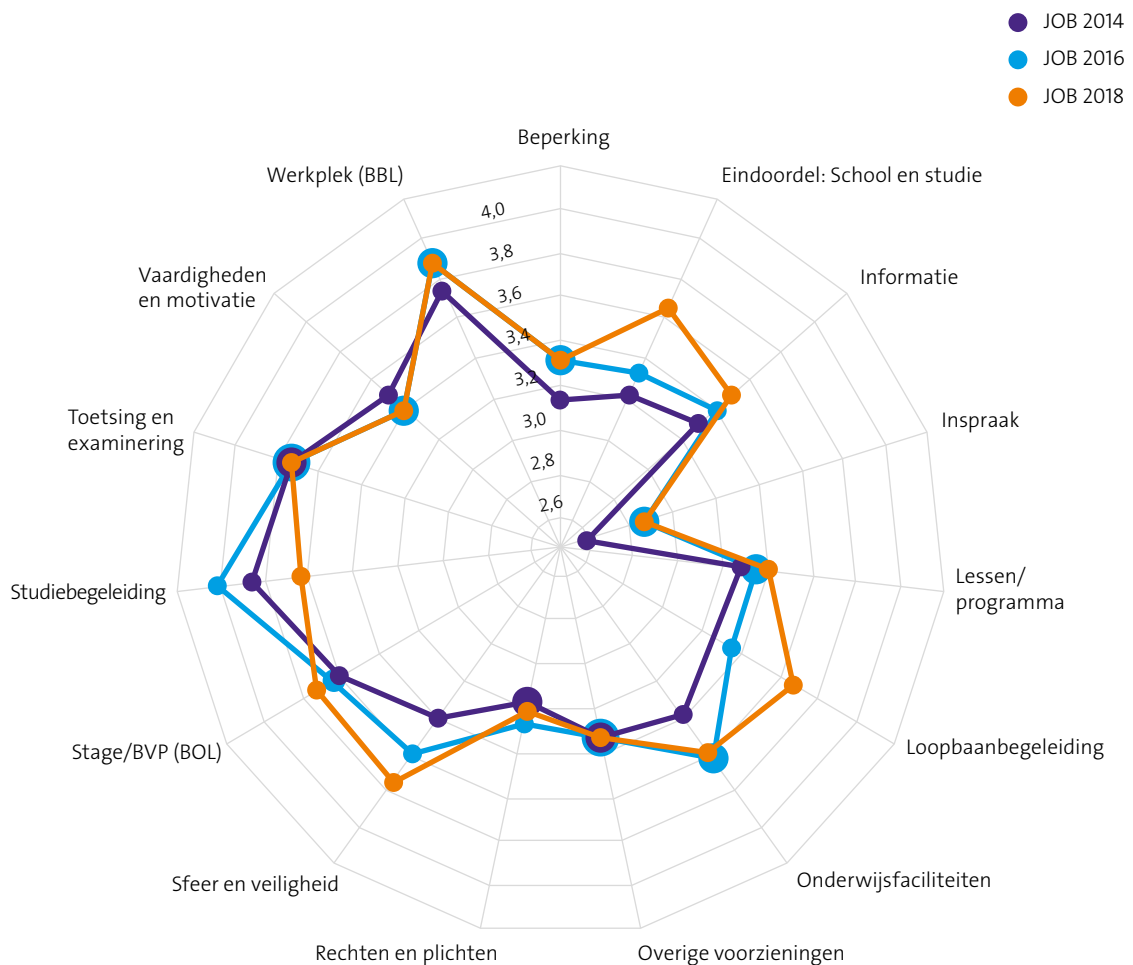
In de rapportages (jaarverslagen) hebben de domeinexamencommissies hun bevindingen en verbeterpunten voor onderwijsteams en domeinexamencommissie onderbouwd.

De directie Planning en Control houdt toezicht door:

- analyse van de verbinding tussen Koersdocumenten en de directie- en teamplannen;
- monitoring van de beoogde resultaten in de planning & control-gesprekken. Daarvoor levert de directie Planning en Control managementrapportages op instellings- en directieniveau aan;
- analyse van de opbrengsten: het studiesucces 2017/2018 is geanalyseerd. We vergeleken de resultaten met eerdere jaren en de redenen van uitval. Daarnaast beoordeelden we de verschillen tussen onderwijsdirecties en de niveaus van de opleidingen. De analyse deelden we met het management en de raad van toezicht;
- analyse van de tevredenheidsmetingen: in 2018 zijn de data van de JOB-monitor 2018, het MTO 2018 en de Monitor Sociale Veiligheid bekend geworden;
- interne audits met betrokkenheid van externe beoordelaars.

JOB-monitor 2018

ROC Nijmegen krijgt van haar studenten een rapportcijfer van 7,09. De scores van 2018 zijn op bijna alle punten gelijk aan die van 2016 of beter. De enquête is ingevuld door 65,6 procent van de studenten van ROC Nijmegen. Dat geeft een representatief beeld van wat onze studenten vinden over de kwaliteit van het onderwijs, de docenten en de voorzieningen.



De waardering

Sfeer en veiligheid en begeleiding (loopbaanbegeleiding en studiebegeleiding) scoren ruime voldoende maar laten een daling zien ten opzichte van voorgaand jaar. Studenten waarderen de voorwaarden voor een gunstig leerklimaat dan ook positief. Dat blijkt ook uit de waardering voor hun docenten (3,70) en voor de informatie over de opleiding (3,74). Beide elementen leveren een bijdrage aan de kwaliteit van het leerklimaat. Binnen het onderwijsprogramma waarderen de mbo-studenten vooral het leren in de praktijk. BPV (3,73) en werkplek (3,90) scoren een ruime voldoende. De clusters lessen/programma en vaardigheden en motivatie zetten hun opwaartse trend door.

Wat goed gaat:

- Sfeer en veiligheid.
- Waardering voor het leren in de beroepspraktijk (BOL en BBL).
- Organisatie van toetsing en examinering.
- Loopbaanbegeleiding (begeleiding oriëntatie en keuzes voor werk of vervolgopleidingen).
- Waardering voor docenten.

Wat aandacht verdient:

- Het contact tussen opleiding en stagebedrijf/werkplek tijdens de BPV. We willen het leerproces van de studenten kunnen volgen.
- Het gebruik van nog meer afwisselende werkvormen en het vergroten van de uitdaging voor de studenten. Bijvoorbeeld via maatwerk (vooral sneller door de opleiding heen kunnen) en het tempo van onderwijsactiviteiten.

De scores zijn voldoende, maar liggen onder onze ambities voor 2015 – 2018. We willen iets hoger scoren.

De JOB-resultaten zijn in mei gedeeld met de onderwijsdirecteuren, de ondersteunende directies, managementteams van de directies, studentenraad en raad van toezicht.

We hebben de resultaten gebruikt voor ons Kwaliteitsplan 2019 – 2022. Ook zijn de resultaten verwerkt in de teamplannen 2018 – 2019 van opleidingen en teams die daar mee te maken hebben.

Medewerker tevredenheidsonderzoek

Het MTO dat in oktober/november is uitgezet kent een respons van 76 procent.

De resultaten zijn representatief.

Totalen per categorie	2018	2015	2013
Algemene tevredenheid	7,43	7,1	6,5
Werkzaamheden	7,76	7,7	7
Werkdruk	6,59	6,5	6,1
Arbeidsomstandigheden	5,44	5,5	5,6
Directe collega's	7,78	7,9	7,6
Direct leidinggevende	7,19	7,1	7
Organisatie	6,75	6,4	5,9
Team	6,87	7,2	
Het team: organisatie	6,67	6,8	
Ontwikkelingsmogelijkheden	6,75	6,6	5,8
Beloning	5,81	5,8	5,9
Werken bij ROC Nijmegen	8,15	8,1	7,4
Gemiddeld	6,89	6,9	6,6

De gemiddelde score van 2018 is een 6,89. Een mooi resultaat. De score is in lijn met de 6,9 van 2015 en in een stijgende lijn vergeleken met 2013 (6,6).

De verschillen per team zijn wel groot. Voor de onderwijsteams variëren deze van een 6,02 tot een 7,83. Voor de ondersteunende teams van een 5,41 tot een 7,63.

De hoogste scores zijn, net als in 2013 en 2015, gegeven voor: “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 een tot twee jaar bij ROC Nijmegen te blijven werken”.

De laagste scores zijn gegeven voor “ik ben tevreden over het klimaat binnen de omgeving waarin ik mijn werk verricht (denk bijvoorbeeld aan temperatuur en luchtvochtigheid)”, “ik ben tevreden over de fysieke omgeving waarin ik mijn werk verricht”, “ik heb voldoende tijd om mijn taken naar behoren uit te voeren” en “ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe”. Dit is in lijn met 2015.

Op de vraag “ik ben tevreden over de mogelijkheden die ROC Nijmegen mij biedt om fit en gezond aan het werk te blijven” wordt in 2018 (6,5) beduidend hoger gescoord dan in 2015 (5,5).

Follow-up

Vergeleken met 2013 en 2015 zien we een voortuitgang in de scores. Veel medewerkers zijn bevroegen en betrokken. Die bevroegenheid en betrokkenheid komen onder druk te staan als het ons niet lukt de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Onze aandacht focust zich op duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Dat is nodig, gezien de scorers over de werkdruk.

Er wordt aan beide thema’s gewerkt. De directie Operations richt zich op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden; HRM op de duurzame inzetbaarheid van personeel.

Monitor Sociale Veiligheid

De vorige monitor dateert uit 2013. Er is dan ook geen vergelijking met andere jaren gemaakt.

Studenten

Respons 68,7% = 1552 studenten

Vraagcluster	ROC Nijmegen
Sociaal klimaat op school	4,02
Veilige Voorzieningen	3,74
Veiligheidsgevoel	4,51

Waarderingschaal: 5 puntschaal

Er zitten geen grote verschillen tussen de locaties. Pesten, discriminatie, gebruik van geweld en dergelijke scoren laag en in dit geval dus positief. Studenten waarderen de omgang met elkaar en met de docenten.

Personeel

Respons 50,8% = 471 medewerkers

Vraagcluster	ROC Nijmegen
Schoolklimaat	4,50
Veiligheidsbeleid en voorzieningen	3,46
Veiligheidsgevoel	4,32
Zorg voor prettige sfeer	3,74

Waarderingschaal: 5 puntschaal

Ook hier zijn er geen grote verschillen tussen de locaties. De medewerkers voelen zich veilig, waarderen de sfeer, elkaar en de omgang met elkaar en met studenten.

Studenten en docenten zijn minder bekend met de meldpunten en vertrouwenspersonen binnen ROC Nijmegen. Dat komt wellicht, omdat zich nauwelijks onveilige situaties voordoen. Toch is meer actuele informatie over meldpunten en vertrouwenspersonen belangrijk. Medewerkers weten wel heel goed bij wie ze op locatie terecht kunnen bij escalatie van gebeurtenissen.

Studenten vragen steeds meer aandacht. Docenten zijn veel tijd kwijt aan allerlei begeleiding. Ze geven aan behoefte te hebben aan scholing rond agressief gedrag. Ook willen ze aandacht voor omgangsvormen.

Analyse van de interne audits

In 2018 zijn meerdere audits gehouden: acht reguliere onderwijsaudits, twee thema-audits (werkdruk en studentbegeleiding) en drie follow-up-audits rond examinering en diplomering.

We spreken van reguliere onderwijsaudits als ze:

- gepland zijn in de auditkalender van ROC Nijmegen, waarin opleidingen om de vier jaar op de rol staan;
- uitgevoerd worden conform het zogenoemde Waarderingskader van de Inspectie 2017;
- gericht zijn op rapportage van de basiskwaliteit en de eventuele bijbehorende risico's.

Thema-audits richten zich op een specifiek thema. Deze audits worden uitgevoerd op verzoek van CvB of onderwijsdirecties. Ook kan een gesignaleerd probleem aanleiding zijn voor kwalitatief onderzoek.

Er zijn over het algemeen geen bijzondere risico's rond de basiskwaliteit. De risico's die er zijn, zijn opgevolgd in de examenagenda en de professionaliserings- en cultuuragenda van ROC. Het zijn allemaal zaken die vragen om aanscherping van de kwaliteit door de onderwijsteams. Het gaat dan bijvoorbeeld om het doelbewust organiseren van activiteiten en die afstemmen met functies en rollen verder in de

keten. Er zijn geen aandachtspunten voor de gebieden Schoolklimaat en Leerklimaat. Ook niet voor Exameninstrumenten.

Bij één opleiding is vooral naar het ontwerp van een nieuw opleidingsprogramma gekeken. In 2019 gaan we met een tweede audit na of het nieuwe onderwijsconcept vruchten afwerpt. Dan ligt de focus op het leerrendement voor de studenten.

Wat gaat goed en wat kan beter: de aandachtspunten

In het algemeen kan men stellen dat alles is geregeld en georganiseerd om de basiskwaliteit te borgen. Er zijn wel nog verschillen tussen opleidingen. Niet alle opleidingen hebben dezelfde aandacht voor het optimaliseren van de kwaliteit. Dat geldt ook voor het onderzoeken van de oorzaken bij achterblijvende resultaten. ROC Nijmegen is daarom al in 2017 een traject gestart om de kracht van de onderwijsteams te versterken en ook om van elkaar te leren te faciliteren. We hebben het traject ook opgenomen in het nieuwe Strategisch Meerjarenbeleid 2019 – 2022 bij ons streven naar een professionele leergemeenschap.

Follow-up audits Examinering

We hebben drie follow-up audits gehouden naar examinering en diplomering. Reden is een onvoldoende beoordeling in 2017. In alle drie de gevallen hebben de betrokken domeinexamencommissies verbeteringen doorgevoerd. Het toezicht op de kwaliteit van vooral afname en beoordeling van de examens is bewuster en risicogericht. De auditcommissie heeft er vertrouwen in dat de domeinexamencommissies hun kwaliteitsbewustzijn verder ontwikkelen.

Thematische audit Studentbegeleiding

We besteden veel aandacht en zorg aan het begeleiden van studenten op weg naar hun diploma. In de loop der jaren hebben we daar een stevige structuur voor neergezet. Ook hier geldt dat alles is geregeld en georganiseerd om de basiskwaliteit te borgen. Onze studenten zijn doorgaans ook heel tevreden over de begeleiding. Verbeteren betekent hier dan ook niet iets oplossen wat is blijven liggen, maar optimaliseren wat er al is. De doelgroep wordt steeds complexer. Dat geldt ook voor de bijbehorende ondersteuning. Docenten zijn veel tijd kwijt om studenten te begeleiden. We weten inmiddels op welke gebieden studenten meer begeleiding nodig hebben. We passen de begeleidingscapaciteit en -deskundigheid daarop aan. Als het gaat om deskundigheid is iedereen in de organisatie tevreden over de ondersteuning on the job aan docenten vanuit de expertise van het team Passend Onderwijs.

Thematische audit Werkdruk

Het MTO in 2015, de Monitor Duurzame Inzetbaarheid in 2017 en het inspectieonderzoek Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in 2017 gaven aanleiding voor verder onderzoek naar werkdruk en risico's op burn-out. In 2018 zijn de verdiepende onderzoeken afgerond met een audit rond werkdruk. Samen met medewerkers hebben we gezocht naar energievreters en energiegevers. De eerste categorie wordt vooral veroorzaakt door arbeidsomstandigheden. Bijvoorbeeld de klimaatbeheersing in de gebouwen en de administratieve last in het onderwijs.

De energiegevers liggen in de invloedssfeer van de medewerkers. Bijvoorbeeld de omgang met elkaar in het team en het werken voor en met studenten. In 2018 hebben we veel geïnvesteerd in gebouwen. Twee voorbeelden: klimaatbeheersing en de vernieuwing van de locatie Boxmeer. Het lijkt erop dat het klimaat in onze gebouwen niet verder te verbeteren is, maar er loopt nog een onderzoek.

We gaan in 2019 in ieder geval kijken hoe we het werkplezier kunnen verhogen. In het MTO 2018 is de beleving van de werkdruk gemeten. Dat is gebeurd bij 52 eenheden. Bij 29 eenheden ervaart minstens vijftig procent van de medewerkers de werkdruk als hoog of te hoog. Van de 29 eenheden zijn er 21 onderwijsteams. Als we kijken naar alle 52 eenheden, dan vindt 42,7 procent van de respondenten de werkdruk te hoog. Vergeleken met 2013 stijgen de scores op de vraag of het werk energie geeft van 6,1 naar 6,59.

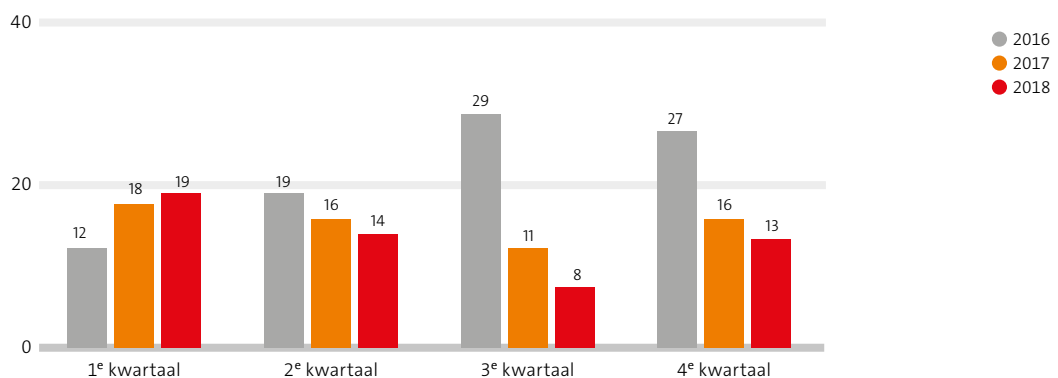
2.6.4 Klachtenafhandeling

Een klacht zien ook als een mogelijkheid tot verbetering. We nemen klachten op in ons systeem voor klachtenafhandeling en -monitoring. De procedure 'Klachtenregistratie-studenten' stroomlijnt en monitort de afhandeling van klachten.

Aantal klachten

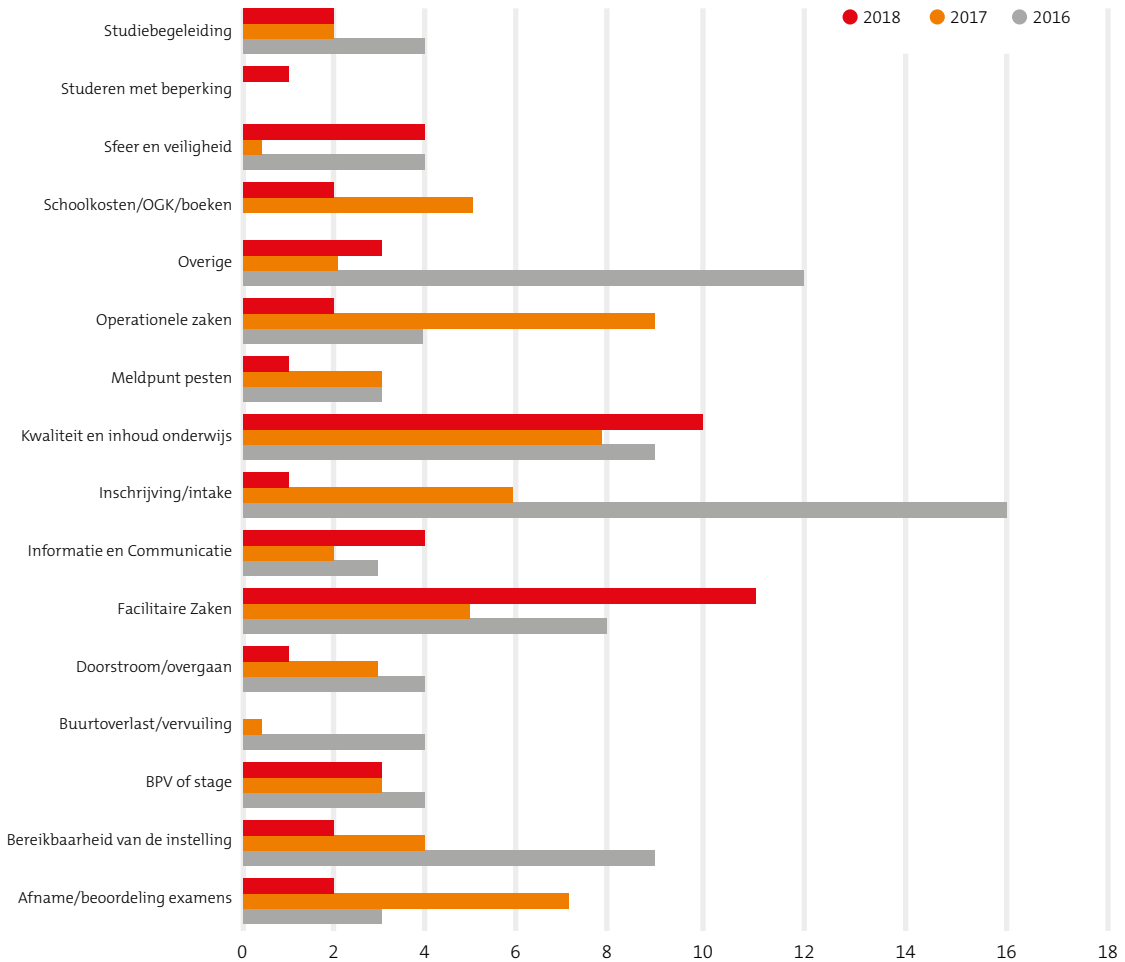
In 2018 zijn er in totaal 54 klachten binnengekomen. In 2017 waren dat er 61. Vanaf 2016 is het aantal klachten met bijna veertig procent afgenomen.

Aantal klachten per kwartaal



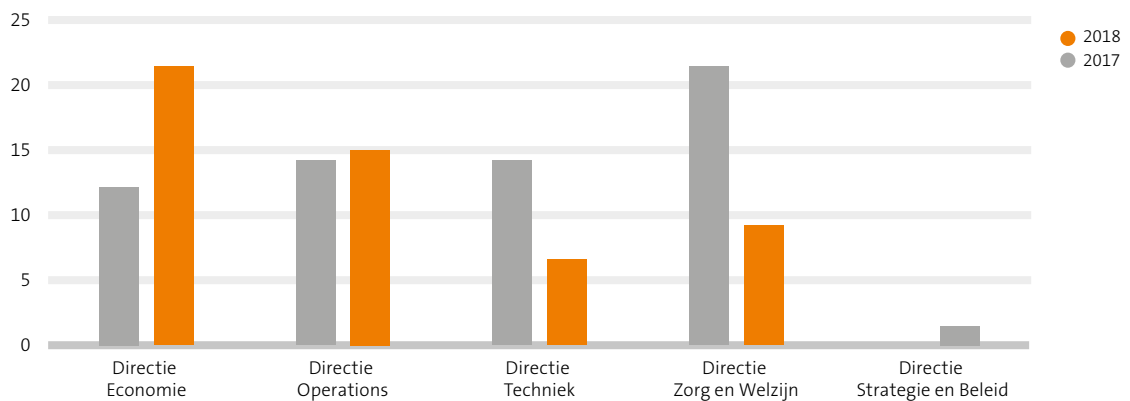
Behalve in het eerste kwartaal daalt het aantal klachten vergeleken met 2016 en 2017.

Overzicht klachtencategorieën



Er zijn geen grote verschillen met de eerdere jaren. Bij de meeste categorieën zien we een lichte daling of stijging van het aantal klachten. Bij de categorie Facilitaire Zaken zien we wel een duidelijke stijging, van vijf naar dertien. De klachten gaan over ICT, kluisjes, openbare ruimtes, diefstal, luchtkwaliteit, enzovoort. Vooral over luchtkwaliteit zijn in 2018 veel klachten binnengekomen.

Overzicht aantal klachten per directie



De directie Economie laat bijna een verdubbeling van het aantal klachten zien. De overige onderwijsdirecties laten een flinke daling zien. Bij de directie Economie stegen de klachten over kwaliteit en inhoud van het onderwijsprogramma. De klachten gaan over het niveau van het programma, het didactisch handelen van docenten, werkvormen, lesmateriaal, binnenschoolse praktijklessen, enzovoort.

Klachtenafhandeling

Binnenkomende klachten komen terecht bij een teammanager of bij de onderwijsdirectie. De directie Planning en Control kan bij de afhandeling van een klacht gevraagd en ongevraagd advies en ondersteuning bieden. Vijftig van de 54 binnengekomen klachten zijn binnen de wettelijke termijn van dertig werkdagen afgehandeld.

Tevredenheid afhandeling klachten

Binnen zes weken na de afmelding van een klacht ontvangt de klager een korte vragenlijst. Van de 54 ondervraagden vulden zeventien personen de enquête in. In de enquête vragen wij de deelnemers onder andere een cijfer tussen 1 en 10 te geven voor de algehele tevredenheid over de klachtafhandeling. We kregen een 4,9 tegenover een 5,2 in 2017.

Commissie van Beroep

Als een klacht of een bezwaar niet naar tevredenheid is afgehandeld, bestaat de mogelijkheid om in beroep te gaan bij de Commissie van Beroep. Deze heeft twee kamers: Kamer 1 voor klachten van algemene aard en Kamer 2 voor klachten over de examinering.

Klachten van algemene aard

In 2018 is geen beroep aangetekend bij de Commissie van Beroep in Kamer 1 (klachten van algemene aard).

In 2017 is het klachtrecht in het mbo gewijzigd. Daarom hebben we in 2018 een nieuwe klachtenregeling opgesteld en voorgelegd aan de medezeggenschapsraden. We proberen klachten zoveel mogelijk op informele wijze op te lossen. Dat doen we door in gesprek te gaan en samen een oplossing te bedenken. Ook gaan we een ombudsfunctionaris aanstellen. De functionaris biedt informatie, hulp of bemiddeling aan medewerkers of studenten die een klacht willen indienen. Komt het toch tot een formele klacht, dan komt deze terecht bij de klachtencommissie voor klachten van algemene aard. In 2018 zijn we gestart met de werving van leden van de klachtencommissie. De commissie bestaat uit drie leden, voorgedragen door het CvB, de OR en de SR. De klachtencommissie vervangt Kamer 1 van de Commissie van Beroep en wordt in maart 2019 ingesteld.

Bezwaar en beroep examinering

Klachten over examens kennen een eigen afhandeling. In eerste instantie behandelt de domeinexamencommissie (DEC) de klacht. Erkent of honoreert deze commissie de klacht niet, dan kan de student bezwaar aantekenen bij de centrale examencommissie. Daarna kan de student alleen nog beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep.

In 2018 zijn er drie bezwaren ingediend bij de centrale examencommissie. Deze hadden alle drie betrekking op fraude door studenten, waarbij de uitspraak van de DEC is gehandhaafd.

In 2018 is er een keer schriftelijk beroep aangetekend bij de Commissie van Beroep in Kamer 2. De indiener is doorverwezen, omdat er nog mogelijkheid was een bezwaar in te dienen.

Jaarverslag externe vertrouwenspersoon medewerkers

ROC Nijmegen heeft een externe vertrouwenspersoon waar medewerkers terecht kunnen voor het melden van ongewenste omgangsvormen. Dit is geregeld in de Arbowet en de klachtenregeling 'Discriminatie, seksuele intimidatie en agressie/geweld' voor onze medewerkers en studenten.

In 2018 heeft de vertrouwenspersoon aan de hand van de volgende meldingen bemiddeld:

Categorie	Aantal sessies/keren	Aantal personen
Team	2	2 teams
Pesten collega	6	6
Loopbaan/re-integratie probleem/DI/(pesten leidinggevende)	6	6
Discriminatie	1	1
Mediation	1	3

Dankzij de bemiddeling van de vertrouwenspersoon hebben de meldingen niet geleid tot een formele klacht.

De externe vertrouwenspersoon heeft de OR geïnformeerd over de rol van de externe vertrouwenspersoon en met de raad overleg gevoerd.

Jaarverslag interne vertrouwenspersonen studenten

ROC Nijmegen heeft vijf interne vertrouwenspersonen bij wie studenten terecht kunnen voor het melden van ongewenste omgangsvormen. Dit is geregeld in de klachtenregeling 'Discriminatie, seksuele intimidatie en agressie/geweld' voor onze medewerkers en studenten.

De kerntaak van de vertrouwenspersoon is het te woord staan en begeleiden van iedereen die last heeft (gehad) van discriminatie, seksuele intimidatie of agressie/geweld. Ook is de vertrouwenspersoon er voor iedereen die dit heeft waargenomen of ervan kennis heeft genomen.

Overzicht meldingen

Onderwerp	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018
Grensoverschrijdend gedrag/sexting	3	2	6	17
Discriminatie	5	1	0	1
Veiligheid	5	4	8	4
Agressie	2	3	0	0
Studievoortgang/conflict met docent	4	8	4	8
Doorverwijzen naar Studieloopbaan-/Trajectbegeleider	0	2	1	1
Totaal	19	20	19	31

Het aantal meldingen over grensoverschrijdend gedrag is flink gestegen. Het gaat in zes gevallen om sexting, een nieuw maatschappelijk fenomeen dat ook op school voorkomt.

Locatie	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018
Campusbaan	16	13	10	16
Techniek	3	5	8	8
Maasvallei	0	2	1	7
Totaal	19	20	19	31

Dankzij de bemiddeling van de vertrouwenspersonen hebben de meldingen niet geleid tot een formele klacht. De vertrouwenspersonen hebben in 2018 over de meldingen regelmatig overleg gehad met onderwijsdirecteuren, locatiemanagers en de beveiliging. Afgesproken is elkaar te informeren over ongewenst gedrag.

Jaarverslag Commissie Klokkenluidersregeling

Sinds 2013 hebben we een regeling voor het omgaan met een vermoeden van een ernstige misstand, de Klokkenluidersregeling ROC Nijmegen. Studenten en medewerkers kunnen bij de Commissie Klokkenluidersregeling een vermoeden van een misstand melden. In 2018 zijn, net als voorgaande jaren, geen meldingen ontvangen.





Hoofdstuk 3

Onderwijs en opleiding

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Ontwikkelingen in het onderwijs
- Gegevens studenten en opleidingen
- Onderwijsresultaat
- Aansluiting hbo
- Verantwoording onderwijs

3.1 Ontwikkelingen in het onderwijs

De ontwikkelingen in het onderwijs beschrijven we aan de hand van drie lijnen:

- Onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst
- Flexibel en uitdagend onderwijs
- Studentbegeleiding

3.1.1 Onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst

In 2018 werkten we aan de thema's Leven lang ontwikkelen en Verbeterplan beroepspraktijkvorming.

Leven lang ontwikkelen (LLO)

In 2018 deed iedere directie ervaring op met LLO-trajecten.

- De sector Zorg en Welzijn telde het hoogste aantal studenten ouder dan 23 jaar. Zij kwamen voornamelijk via beroepsbegeleidende leerweg-opleidingen (BBL) binnen bij de opleidingen Verpleegkunde, Individuele Gezondheidszorg en Maatschappelijke Zorg.
- De sector Economie deed ervaring op met het traject 'Talent in de Keuken'. Dit is een kokstraject in samenwerking met de gemeente, het UWV en Horecaondernemers uit de regio Nijmegen.
- De sector Techniek bood specifieke trajecten voor statushouders (onder meer via Entree), instroom van studenten ouder dan 23 jaar in de Beroepsopleidende en Beroepsbegeleidende leerweg (BOL/BBL) en maatwerktrajecten in samenwerking met het regionale bedrijfsleven (bijvoorbeeld zonnepanelenmonteur).

We voerden dit jaar geen onbekostigde mbo-trajecten uit (keuzedelen of diplomatrajecten via de derde keerweg). Relatief veel studenten ouder dan 21 jaar met een opleidingsvraag melden zich aan. Een deel hiervan plaatsten we in de BBL/BOL; een ander deel konden we niet helpen. We proberen dit op te lossen door extra gesprekken te voeren kort na aanmelding, door klantregie en door te praten met onderwijssectoren en externen.

We werken nauw samen met de Gelderse roc's om de markt zo goed mogelijk te bedienen en gaan hier in 2019 mee door.

ROC Nijmegen participeert ook in steeds meer LLO-netwerken met gemeente (bestuur, UWV, Werkbedrijf), Leerwerkloket en werkveld.

Verbeterplan beroepspraktijkvorming (BPV)

In augustus 2018 leverden we de voortgangsrapportage over de uitvoering van het Verbeterplan BPV op. Dit plan focust op programma, matching en begeleiding - conform de landelijke richtlijnen.

In 2016 – 2017 ging de aandacht uit naar de teams die onder het gewenste streefniveau presteerden. In 2017 – 2018 keken we ook naar de scores van het roc in zijn totaliteit, inclusief de directie, zodat we de verbetering breder konden trekken.

Bij het verbeterplan kozen we voor een gecombineerde aanpak:

- Blijvende aandacht binnen de directies voor de BPV via de teammanagers in de regiegroep.
- Dialoog van de regiegroep met alle onderwijsteams rond de acties die zij in 2017 – 2018 hebben uitgezet.
- Bestuurlijke aandacht doordat deze acties in teamplannen en in de planning & control-cyclus verankerd worden.
- Ontwikkeling van een innovatieagenda BPV.
- Collegiaal overleg met andere roc's over sturing op en aanpak van het Verbeterplan BPV.

Met de kortetermijnmaatregelen verbeteren we onder andere de informatievoorziening voor studenten en BPV-bedrijven. Daarnaast versterken we de dialoog met studenten over de BPV. Doordat bedrijven ook meepraten over de BPV en het curriculum, versterken we de verbinding tussen praktijk en school. We behaalden het merendeel van de beoogde BPV-resultaten voor 2018. MBO in Bedrijf stelt: "Op basis van de integrale beoordeling en totale afweging zijn de BPV-resultaten 2018 van ROC Nijmegen als goed geclassificeerd."

Voor lange termijn versterking van de beroepspraktijkvorming ging de BPV-innovatieagenda van start.

3.1.2

Flexibel en uitdagend onderwijs

In 2018 werkten we binnen 'flexibel en uitdagend onderwijs' aan de volgende thema's:

- Uitwerking van de onderwijsvisie
- Maatwerk
- Subsidietrajecten Regionaal investeringsfonds (RIF)
- Internationalisering en Euregio

Uitwerking van de onderwijsvisie

We werkten de onderwijsvisie en ontwikkeling van onderwijsinnovatie uit op onderwijsdirectieniveau:

- Binnen de directie Zorg en Welzijn ligt de nadruk op verder ontwikkelen van gepersonaliseerd leren, zodat de studenten hun leerrendement kunnen vergroten. In samenhang daarmee ontwikkelden we de flexibilisering van de onderwijsorganisatie verder. De toegankelijkheid van het onderwijs voor een Leven lang ontwikkelen-trajecten (LLO) is hiermee groter. Om het opleidingenportfolio te vergroten werkten Maatschappelijke Zorg, Verpleging en Verzorging intensief samen. Ook ontwikkelden we het portfolio in Boxmeer en stemden het af op Kennispact MBO Brabant. In het kader van het Verbeterplan Beroepspraktijkvorming wierven we meer geschikte stageplaatsen. Daarbij hanteerden we het beginsel 'docent volgt student'.
- Op de Campusbaan werkte de directie Economie aan het zogenoemde Plaza-concept. Vanuit het onderwijsmodel van de omgekeerde leerweg werkten de leerbedrijven van ROC Nijmegen mee aan de creatie van een hybride

leeromgeving. Deze biedt de studenten een leeromgeving die volledig op de praktijk is gestoeld. Externe bedrijven en instellingen kunnen hierop aansluiten met passende stageplaatsen en opdrachten.

- De directie Techniek draagt bij aan onderwijsinnovatie en verkent de mogelijkheden van een niveau 4-opleiding voor De Technische (Timmeren, Electro, Installatie en Schilderen). Zo sluiten ze aan bij de regionale vraag naar technisch personeel met een niveau-4-opleiding. De vraag vanuit de arbeidsmarkt heeft invloed op de speerpunten bij Techniek, bijvoorbeeld in de opleidingoverstijgende keuzedelen. Dit geldt ook voor de aandacht voor het LOB, om studenten goed te begeleiden bij de doorstroom naar arbeidsmarkt of hbo.
- Binnen het samenwerkingsverband NOVIA startten we een netwerk Sterk Techniek beroepsonderwijs voor vmbo en mbo voor de sector Techniek. Scholen delen de intentie om techniek- en technologisch onderwijs in het vmbo te versterken en om doorlopende leerlijnen met het mbo te creëren. Denk hierbij aan ontdekplekken in en voor de techniek, een praktijkcomponent techniek in vmbo-TL en een gezamenlijke ontwikkeling van keuzedelen en keuzevakken Techniek. De sectoren Zorg en Welzijn en Economie zijn de samenwerking tussen vmbo en mbo nog aan het verkennen.
- We werkten samen met acht bedrijven om een begin te maken in de ontwikkeling van hybride leeromgevingen voor de Entree-opleidingen. Ook ondertekenden Handelsonderneming Bart Ebben B.V. en ROC Nijmegen een intentieverklaring voor samenwerking. Hier leren studenten van onze Entree-opleiding Assistent Mobiliteitsbranche hoe ze auto-onderdelen demonteren voor hergebruik.

Maatwerk

In 2018 is bepaald dat maatwerk binnen ons onderwijs vooralsnog op vijf manieren wordt uitgewerkt:

- a. Keuzedelen
- b. Excellentieaanbod/excellentietrajecten
- c. Extra ondersteuning voor studenten die dat nodig hebben of dat willen
- d. Mogelijkheden voor versnelling voor individuele studenten
- e. Mogelijkheden voor vertraging voor individuele studenten

Ad a. Keuzedelen

ROC Nijmegen biedt keuzedelen om studenten flexibel en uitdagend onderwijs te bieden. Het aanbod vanuit de verschillende opleidingen gekoppelde keuzedelen is aangevuld met sectoroverstijgende keuzedelen. We stimuleren en faciliteren de teams om keuzedelen te ontwikkelen. Het aanbod per studiejaar breidde zich snel uit, van 16 keuzedelen in 2016 naar ongeveer 100 in 2017. Sinds 1 augustus 2018 biedt ons portfolio 142 unieke keuzedelen, waarvan er meer dan 25 voor alle opleidingen beschikbaar zijn. In 2019 leidt het vierde jaar van de herziene kwalificatiestructuur mogelijk nog tot een uitbreiding.

Ad b. Excellentieaanbod/excellentietrajecten

Als onderdeel van het Kwaliteitsplan 2015 – 2018 biedt ROC Nijmegen Excellentieprogramma's aan gericht op:

- deelname van getalenteerde studenten aan multi- en interdisciplinaire trajecten;
- deelname van getalenteerde studenten aan regionale, nationale en internationale vakwedstrijden (de waardering van onze partners in het regionale werkveld voor dergelijke wedstrijden is heel hoog);
- stimuleren van beroepspraktijkvorming in het buitenland;
- optimale benutting van alle talenten.

De volgende opleidingen bieden excellentieprogramma's aan:

- Interieurbouw
- Cas Spijkers Academie (CSA)
- MBO-Verpleegkundige Euregio
- META (binnen de sector Techniek)
- SALES (gecombineerde opleiding Verkoopsspecialist en Commercieel medewerker)
- Vavo-havo (havo-vakken tijdens de mbo-studie)
- Talentroute vanuit Kennispact MBO Brabant (gelegenheid om onderwijs bij collega roc's te volgen)

Daarnaast nemen enkele opleidingen deel aan de Skills Heroes-vakwedstrijden. Ten slotte biedt ROC Nijmegen studenten van alle opleidingen de mogelijkheid deel te nemen aan het programma 'Duitslandroute'.

Terugblik op de planperiode 2015 – 2018

- Het programma Interieurbouw ontwikkelde de module Restauratie. Deze is inmiddels omgezet in een keuzedeel en opgenomen in het reguliere onderwijsprogramma. We overwegen om dit ook te doen voor de modules Meubelstofferen en Internationalisering. We blijven ook na afloop van het project gastdocenten inzetten.
- Het stageprogramma dat vanuit het programma Interieurbouw in samenwerking met Duitsland is ontwikkeld, is onvoldoende van de grond gekomen. Het bleek lastig om in Duitsland voldoende geschikte stagebedrijven te vinden. Samen met het project Ler(n)ende Euregio proberen we het stageprogramma vlot te trekken.
- Het programmaonderdeel van de CSA dat samen met de HAN zou worden uitgevoerd, is uiteindelijk niet in deze vorm gerealiseerd. Wel voerden CSA-koks en HAN-studenten een foodproject (Britse keuken) uit en onze bakkers hielden samen met studenten van de HAN een food-excursie.
- De ambitie om tot een Euregionaal BPV-programma Verpleegkunde te komen is slechts gedeeltelijk gerealiseerd.
- Gezien de huidige krapte op de Nederlandse stagemarkt Verpleegkunde en een sterker wordende Euregionale arbeidsmarkt blijft de Nederlands-Duitse grensregio voor ROC Nijmegen een belangrijke BPV-partner. Samen met het project Ler(n)ende Euregio onderzoeken we de haalbaarheid van pendeldiensten voor studenten om de ziekenhuizen en andere zorginstellingen bereikbaar te maken.
- Succesfactor van META is enerzijds de eigen keuze van studenten aan welk soort opdracht ze werken. Anderzijds geeft de samenwerking tussen studenten van verschillende opleidingen een extra dimensie aan het geheel. De specialistische

- visie van een student van opleiding A wordt verbreed door iemand van opleiding B, simpelweg omdat beide studenten het probleem verschillend benaderen.
- Het META-programma heeft uitwerking op onderwijsvernieuwing. Het ‘experiment’ META-Techniek stond aan de basis van Creatieve Technologie, een nieuw te ontwikkelen opleiding binnen de sector Techniek.
 - Het aantal studenten dat deelnam aan SALES bleef achter. Aangemelde studenten haakten uiteindelijk af uit vrees voor een te zware studiebelasting. We stelden het programma daarom bij in 2018. Het regionale bedrijfsleven bevestigde desalniettemin nut en noodzaak van deze dubbelkwalificatie. Dit was reden voor de opleiding Retail om toch op de ingeslagen weg door te gaan. De komende periode zetten we extra pr in op SALES.
 - Het experiment vavo-havo is wat ons betreft geslaagd: studenten die willen doorstromen naar het hbo en tijdens hun mbo-studie hun achterstanden willen wegwerken, hebben hiervoor nu een passend aanbod. Het gaat om vakken als wiskunde, biologie of economie. Het aanbod havo-vakken bevordert een succesvolle instroom in het hbo en verkleint het uitvalrisico.
 - Talentroute leidde vanuit ROC Nijmegen uiteindelijk niet tot deelname van studenten aan het onderwijs bij een van de andere roc’s. Toch leerden we veel van de aanpak die we hierbij gebruikten. Het netwerk dat we onderling opbouwden begint nu zijn vruchten af te werpen. Het samenwerkingsverband MBO-Brabant, onderdeel Excellentie, blijft ook na afloop van dit kwaliteitsplan in de lucht. Hierin werken zeven mbo-scholen samen op het gebied van Excellentieonderwijs. De focus ligt hier op kennisdeling tussen docenten en het openstellen van eigen onderwijsaanbod voor excellente studenten van elders uit de provincie.
 - De doelstellingen van het programmaonderdeel Skills zijn ruimschoots behaald. Het inzetten van vakwedstrijden als onderdeel van of aanvulling op het onderwijsprogramma wordt door zowel studenten als docenten als waardevol gezien. ROC Nijmegen gaat hiermee de komende jaren door. De onderwijsteams werken aan verankering van Skills in hun onderwijs.
 - De Duitslandroute heeft zijn hoge ambities (nog) niet kunnen waarmaken, vooral vanwege het ontbreken van voldoende Duitse (oriënterende en verdiepende) stages. ROC Nijmegen is penvoerder van het project Ler(n)ende Euregio en heeft samen met zijn Nederlandse en Duitse partners en stakeholders veel moeite gedaan om de stagemogelijkheden te verbeteren.
 - Binnen het programma De Duitslandroute was de deelname van studenten Retail, Logistiek en Mechatronica aan Euregiole vakwedstrijden wel succesvol.

Na de planperiode uit het vorige kwaliteitsplan gaan we verder op de ingeslagen weg. Excellentieonderwijs is opgenomen in het Kwaliteitsplan 2019 – 2022 en wordt de komende jaren verder vormgegeven door de onderwijsteams.

Ad c. Aanbod extra ondersteuning

Ook in 2018 borgt ROC Nijmegen de kwaliteit van het taal- en rekenonderwijs zodat de resultaten van onze studenten conform het landelijk gemiddelde zijn.

Tijdens de audits in 2018 bleken de studenten rond de zogenoemde algemeen vormend onderwijs (avo)-vakken vooral behoefte te hebben aan differentiatie (met name sneller door de stof heen kunnen, indien je dat als student aankunt) en integratie van de avo-vakken in de beroepsgerichte vakken. Teams gaan hier nu verschillend mee om, maar we zoeken overal naar mogelijkheden om de studenten hierin tegemoet te komen.

Het belangrijkste instrument om de doelstellingen te halen is scholing van zowel de taal- en rekendocenten, als ook de vakdocenten. Zo is bijvoorbeeld een scholing georganiseerd over motivatie en begeleiding van rekenzwakke studenten. Een aantal docenten Nederlands en rekenen is geschoold als trainer taal-activerende didactiek en/of reken-activerende didactiek. Zij ondersteunen en adviseren vakdocenten om taal- en/of reken-activerende didactiek toe te passen tijdens de vaklessen. Zo werken studenten ook tijdens de vaklessen aan hun taal- en rekenvaardigheden.

Binnen ROC Nijmegen organiseren we drie keer per jaar kenniskringen waar mbo-en vmbo-docenten samenkomen en niet alleen leren over relevante ontwikkelingen, scholing krijgen over bepaalde gebieden en ervaringen uitwisselen, maar waar ze ook werken aan een doorlopende leerlijn (en dus soepele doorstroom) van vmbo naar mbo.

De blijvende samenwerking met het vmbo op het gebied van taal en rekenen is van groot belang met name in het kader van doorlopende leerlijnen. We kijken of we dit thema kunnen onderbrengen in de ontwikkelagenda van het samenwerkingsverband NOVIA met de vo-scholen.

Ad d. Mogelijkheden tot versnelling

In principe kan elke student sneller door een opleidingstraject gaan. Maar individuele afwijkingen van de route vragen om andere aandacht dan de standaard-aandacht van de docenten en studieloopbaanbegeleiders. Willen we versnelling bevorderen, dan moet het onderwijs daar op ingericht te zijn. Hiervoor willen we mogelijkheden van modularisering, een goede digitale ontsluiting van de onderwijsinhoud en digitale ondersteuning van studentprocessen (studentdossier) verkennen. De digitale ontsluiting van onderwijsmateriaal in Onderwijs online is in 2018 gerealiseerd. Ook de digitale ondersteuning van studentvolgprocessen is verder uitgebouwd. Het is echter nog wel nodig om de onderwijsorganisatie flexibeler te maken om versnelling te faciliteren.

Ad e. Mogelijkheden tot vertraging

Studievertraging varieert van een leerjaar overdoen (de overgangscriteria zijn niet gehaald) tot programmaonderdelen op een later tijdstip inhalen en stageperiodes verschuiven zodat achterstallig onderhoud eerst weggewerkt kan worden. De organisatie van het curriculum bepaalt vooralsnog vaak de mogelijkheden van de student. Hiervoor geldt hetzelfde als genoemd onder d. Mogelijkheden tot versnelling. De komende jaren werken we vanuit ontwerpprincipes voor onderwijsprogramma's om de differentiatiemogelijkheden te optimaliseren.

Subsidietrajecten Regionaal investeringsfonds (RIF)

ROC Nijmegen neemt deel aan vier RIF-subsidieprojecten. Binnen De Technische 2.0 willen we dat vakmensen meer kennis en vaardigheden opdoen voor duurzaam en innovatief bouwen. De basis van De Technische 2.0 vormen de coöperatie De Technische en de samenwerking van onderwijs en bedrijfsleven binnen het Technovium-gebouw.

ROC Nijmegen is penvoerder van het project Beroepsonderwijs in Logistics Valley, gericht op onderwijsontwikkeling van de logistieke sector in Gelderland. Aan Logistics Valley doen meerdere partijen mee, waaronder ROC Nijmegen, ROC Rivier, ROC het Graafschap College, het vo en de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN). Daarnaast nemen bedrijven uit de regio, de provincie Gelderland en diverse lokale gemeentes deel. Met Logistics Valley slaan de partners de handen ineen om een kennisimpuls te geven aan de logistieke branche. Dit is nodig zodat alle bedrijfstakken waar logistieke processen plaatsvinden slimmer kunnen werken. De partners willen de onderlinge samenwerking en kruisbestuiving versterken. Daarnaast ambiëren ze een uitbreiding van het scholingsaanbod, een hogere instroom voor opleidingen, voornamelijk op niveau 3 en 4, en een grotere uitstroom van vakmensen naar de logistieke arbeidsmarkt. Inmiddels startte binnen dit project een practoraat. De practor zoekt actieve verbinding met het bedrijfsleven en zorgt samen met de onderwijsteams voor opdrachten die naadloos aansluiten bij de praktijk. Zo ontstaat er een optimale verbinding tussen bedrijfsleven en onderwijs.

Rijn IJssel en ROC Nijmegen ontvangen subsidie voor het project Tech@doptie. Studenten en docenten van beide mbo-scholen leren werken met nieuwe technologieën dankzij deze subsidie, bijvoorbeeld met een zorgrobot. Ook medewerkers van zorg- en welzijnsinstellingen in de regio, zoals Siza, Pluryn, Pleyade, De Waalboog en Driestroom, kunnen met deze nieuwe technologieën experimenteren. Rijn IJssel en ROC Nijmegen werken nauw samen met deze instellingen.

Ook in dit project startte een practoraat. De practor verbindt techniek met zorg en ontwikkelt leermiddelen en praktijkopdrachten met een onderzoeksgroep van docenten.

ROC Nijmegen is partner in het project 'Oost Nederland Energiek'. Aan dit project doen naast Rijn IJssel (penvoerder), ROC het Graafschap College en ROC Nijmegen ook bedrijven mee op het gebied van Energietransitie in de regio. Ook de HAN is erbij aangesloten. De doelstelling van dit project is om de diverse regionale activiteiten rondom de energietransitie te vertalen naar onderwijs. Binnen dit project is het Powerlab ontwikkeld. Hierin maken studenten onder begeleiding van docenten kennis met nieuwe methoden en technieken.

Internationalisering en Euregio

De Europese Commissie kende ROC Nijmegen subsidie toe voor de periode 2018 – 2020 om het onderwijs te internationaliseren. Hoofddoelstelling van het programma Erasmus+ is dat zoveel mogelijk deelnemers en medewerkers een internationale onderwijservaring opdoen. Dit kan gaan om een internationale stage, maar ook

om deelname aan internationale projecten of studiebezoeken. In 2018 hebben 119 studenten en 41 medewerkers een stage gedaan met een Erasmus+-subsidie.

De internationalisering bestrijkt bij ROC Nijmegen een breed scala aan activiteiten en levert een kwalitatieve bijdrage aan de context van het onderwijs. Studenten ontwikkelen zich zowel persoonlijk als beroepsmatig tot toekomstbestendige beroepsbeoefenaars, die optimaal functioneren in een steeds verder globaliserende arbeidsmarkt. De deelname van onze getalenteerde studenten aan vakwedstrijden voor de competitie Euroskills en Wordskills binnen het excellentieprogramma kenmerkt de ambitie van onze internationalisering. Daarnaast scherpen we de internationale competenties van docenten en medewerkers aan.

ROC Nijmegen zorgt bovendien, ook als penvoerder van de Ler(n)ende Euregio, voor een groot aantal uitwisselingen en projecten met de Duitse partnerscholen en bedrijven. In 2018 behaalden we de gestelde projectdoelen: zesduizend grensoverschrijdende mobiliteiten, 43 opleidingsprogramma's, twintig beroepenwedstrijden en vier Euregionale Beroepsbarometers. Het is alleen erg moeilijk gebleken om Nederlandse stages voor Duitse studenten te realiseren. Verder was 2018 het jaar van de succesvolle invoering van het keuzedeel Duits met de unieke Goethe certificeringsmogelijkheid, waar nu al vijftien roc's aan deelnemen.

3.1.3

Studentbegeleiding

In 2018 werkten we aan de thema's: aanmeldings- en toelatingsprocedure, succesvolle doorstroom vmbo-mbo en mbo-hbo.

Aanmeldings- en toelatingsprocedure

Het aannamebeleid van ROC Nijmegen is aangepast. We streven ernaar dat de student terecht komt op de opleiding die het beste past bij zijn of haar voorkeuren en capaciteiten. Hiermee wil ROC Nijmegen de kans vergroten dat studenten de opleiding binnen de gestelde tijd doorlopen en voorkomen we onnodige uitval of switch.

Succesvolle doorstroom vmbo-mbo

We hebben in 2018 ingezet op Loopbaanoriëntatie en -begeleidingstraject (LOB)-activiteiten, intern en extern, met het vmbo in NOVIA. Sinds augustus heten we alle leerlingen vanuit het vo, binnen en buiten de regio, op gelijke wijze welkom. Een leerling die zich vóór 1 april aanmeldt en een digitaal doorstroomdossier met een weergave van het LOB-traject heeft afgerond, plaatsen we direct. Vo en mbo maken hierbij gebruik van modules binnen de digitale omgeving van Intergrip. Toekomstige leerlingen nodigen we uit voor kennismakingsactiviteiten in plaats van een intakegesprek. Daarnaast blijven we, in samenwerking met het vo, inzetten op LOB-activiteiten als oriëntatie- en meeloopdagen. Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, nodigen we al in een vroeg stadium uit, zodat de begeleiding na de overstap zo snel mogelijk vorm en inhoud kan worden gegeven.

Alle leerlingen krijgen direct na de zomervakantie een 'startgesprek LOB', zodat de doorlopende leer- en begeleidingslijn gewaarborgd is.

Project doorstroom mbo-hbo

Bij ROC Nijmegen stroomt 42 procent van de niveau 4-studenten door naar het hbo, ongeveer 550 studenten per jaar. Om deze doorstroom te stimuleren heeft ROC Nijmegen subsidie aangevraagd en gekregen om twee ideeën uit het StudentLab mbo-hbo verder uit te werken.

Een groep docenten uit verschillende teams en een onderwijskundige werken aan:

- het opzetten van een netwerk van mbo-ambassadeurs, om mbo-studenten te inspireren, informeren en empoweren;
- het doorontwikkelen van het alumnibeleid binnen ROC Nijmegen;
- het organiseren van een gezamenlijke studiedag voor docenten van het mbo en hbo waarin de ontmoeting centraal staat en docenten kennis kunnen uitwisselen;
- het ontwikkelen van nieuwe programmaonderdelen voor niveau 4 gericht op doorstroom naar het hbo met het accent op LOB mbo-hbo;
- het doorontwikkelen van het keuzedeel voorbereiding hbo en mogelijk ook andere keuzedelen die doorstroom bevorderen, denk aan havo-certificaten of keuzedelen doorstroom hbo opleidingsgericht.

3.2 Gegevens studenten en opleidingen

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

Aantal bekostigde MBO studenten per schooljaar en leerweg

Leerweg	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019*
BBL	1187	1312	1446	1637
BOL-vt	7026	7186	7446	7368
Eindtotaal	8213	8498	8892	9005

*Voorlopige cijfers

Educatiestudenten per onderwijssoort

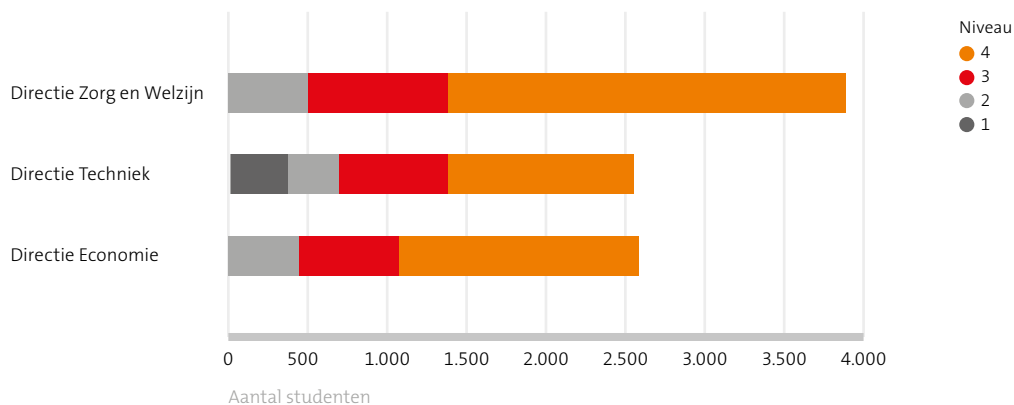
Onderwijssoort	2015	2016	2017	2018
Basiseducatie	411	332	267	211
NT2 + Overig	561	688	886	868
Eindtotaal	972	1.020	1.153	1079

VAVO studenten per onderwijssoort

Onderwijssoort	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018
VMBO-T	92	85	80	87
HAVO	192	232	260	233
VWO	110	120	124	133
Totaal	394	437	464	453

Ontwikkeling in aantal bekostigde inschrijvingen mbo

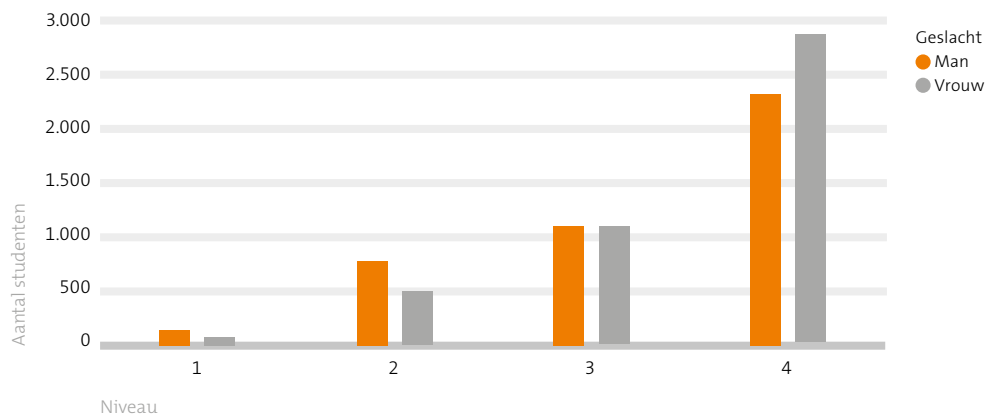
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		
Leerweg	2018	2019	Groei	2018	2019	Groei	2018	2019	Groei	2018	2019	Groei
BBL	4	37	825,0%	177	208	17,5%	911	937	2,9%	354	455	28,5%
BOL-vt	281	279	-0,7%	1146	1097	-4,3%	1332	1265	-5,0%	4687	4727	0,9%
Totaal	285	316	10,9%	1323	1305	-1,4%	2243	2202	-1,8%	5041	5182	2,8%

Aantal studenten beroepsonderwijs verdeeld over directie en niveau

Directie	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Totaal	Percentage
Directie Economie		438	624	1499	2561	28,4%
Directie Techniek	316 *	377	693	1176	2562	28,5%
Directie Zorg en Welzijn		490	885	2507	3882	43,1%
Eindtotaal	316	1305	2202	5182	9005	100,0%

* Betreft Entree-opleiding

Studenten beroepsonderwijs verdeeld over niveau en geslacht



3.3 Onderwijsresultaat

Resultaat mbo

Drie indicatoren geven de opbrengsten van de instelling weer. Dat zijn het jaarresultaat, het diplomaresultaat en het percentage vroegtijdig schoolverlaters.

Jaarresultaat

Het jaarresultaat over een schooljaar drukt het percentage gediplomeerde studenten uit van een cursusjaar ten opzichte van alle instellingsverlaters en gediplomeerde doorstromers.

Jaarresultaat

Trend jaarresultaat	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018
ROC Nijmegen	78,0%	77,4%	74,2%	73,2%
Vergelijkingsgroep roc's	74,0%	73,2%	72,7%	70,7%

Jaarresultaat per niveau

Trend jaarresultaat niveau	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018
Niveau 2	78,3%	77,3%	72,5%	71,4%
Niveau 3	77,1%	75,6%	75,9%	75,9%
Niveau 4	78,5%	79,6%	73,9%	72,5%

Een nadere analyse laat zien, dat de dalende trend in jaar- en diplomaresultaten veroorzaakt wordt door de ontwikkelingen op niveau 2 en niveau 4.

- ROC Nijmegen kiest in de aanpak eerst voor een analyse van de cijfers. Bekeken wordt hoe de opleidingen met een negatief resultaat in 2017/18 zich de afgelopen

drie jaar hebben ontwikkeld en wat bijgevolg de toekomstverwachtingen inzake de opbrengsten zijn. Daarnaast wordt gekeken naar de redenen van uitval en de waardering van de onderwijskwaliteit in de JOB. Deze analyses worden meegenomen in de jaarlijkse zelfevaluatie van de onderwijsteams, hetgeen vervolgens 'vertaald' wordt in acties in de teamplannen. De monitoring van de voortgang van de teamplannen is onderdeel van de reguliere P&C cyclus.

- De onderwijsteams worden in de analyse ondersteund door de Business Controllers van de directie Planning & Control.

Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat drukt het percentage gediplomeerde instellingsverlaters uit ten opzichte van alle instellingsverlaters in een cursusjaar. Eerder behaalde diploma's tellen ook mee.

Diplomaresultaat

Trend diplomaresultaat	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018
ROC Nijmegen	79,1%	78,9%	75,6%	74,5%
Vergelijkingsgroep roc's	75,0%	74,3%	73,4%	71,5%

Diplomaresultaat per niveau

Trend diplomaresultaat niveau	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018
Niveau 2	74,5%	71,7%	68,5%	67,1%
Niveau 3	79,0%	79,2%	80,0%	80,3%
Niveau 4	81,9%	83,5%	77,5%	76,4%

Resultaat educatie en inburgering

In 2018 kreeg Educatie voor volwassenen opnieuw het keurmerk Inburgeren van de Stichting Blik op Werk. Dat wil zeggen dat de inburgeringscursussen aan de kwaliteitseisen van de wet- en regelgeving voldeden. Studenten die bij een gecertificeerde instelling een inburgeringstraject volgen, komen in aanmerking voor een lening voor studiekosten bij DUO.

Stichting Blik op Werk houdt jaarlijks een audit, waarbij ze letten op de studententevredenheid. Er is daarbij aandacht voor de kwaliteit van de onderwijs- en administratieve processen en op het opleidingsniveau van de docenten. Daarnaast kijkt de stichting naar de wachttijd voor de student tot de start van de opleiding, de doorlooptijd van de opleiding en het slagingspercentage.

De slagingspercentages bij de inburgeringscursussen van ROC Nijmegen voldoen ruimschoots aan de norm:

- analfabeet 58 procent
- laag opgeleid 67 procent
- middelbaar opgeleid 84 procent
- hoog opgeleid 87 procent

Bij de tevredenheidsmeting geven studenten ROC Nijmegen als rapportcijfer een 8,3; het landelijk gemiddelde is 8,0.

Naast de inburgeringstrajecten zijn ook in 2018 weer studenten opgeleid voor het Staatsexamen Nederlands-1 en -2. Deze examens nemen we niet zelf af: DUO verzorgt de examinering, die aansluit op het traject van ROC Nijmegen.

Het team Educatie voor Volwassenen voert ook WEB-trajecten uit voor gemeenten in het Rijk van Nijmegen. Het ROC is daarbij partner van de gemeenten, het regionaal Werkbedrijf en aanbieders van non-formele educatie. Samen ontwikkelen we mogelijkheden voor volwasseneneducatie binnen een Leven lang ontwikkelen en binnen de regionale ontwikkeling van duurzame routes voor statushouders op weg naar een opleiding, een baan en een volwaardig burgerschap. De cursisten van deze WEB-trajecten geven ROC Nijmegen als rapportcijfers 8,2 voor NT1 en 8,0 voor NT2 (meting juni 2018).

In 2018 was er een lichte daling van het aantal inburgeraars. Een logische ontwikkeling, gezien het aantal asielaanvragen en de taak van gemeenten om statushouders te vestigen.

Ook in 2018 heeft het team Educatie weer veel gedaan om het thema laaggeletterdheid hoog op de regionale agenda te krijgen en van oorsprong Nederlandstalige cursisten met ons aanbod te verleiden. Zo trainden we alle consulenten van het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen om laaggeletterdheid te herkennen en door te verwijzen. Samen met het werkbedrijf ontwikkelden we een trainingsmodule VCA (veiligheid, gezondheid en milieu checklist aannemers) voor laagtaalvaardigen dat we drie groepen uitvoerden. Het slagingspercentage was hoog: zeventig procent.

Verder ontwikkelden we in 2018 drie opleidingstrajecten voor werknemers binnen hun eigen bedrijf. Het gaat hierbij om cursussen taal op de werkvloer voor anderstalige werknemers. We laten hiermee zien dat ROC Nijmegen ook op dit vlak veel betekent voor het regionale bedrijfsleven.

Resultaat vavo

Slagingspercentage										
Onderwijssoort	2015	2016	2017	2018	Diploma's 2018	2015	2016	2017	2018	Certificaten 2018
VMB-T	65%	56%	51%	53%	42	0%	17%	33%	9%	7
HAVO	52%	75%	60%	46%	109	7%	33%	21%	27%	65
VWO	68%	67%	65%	46%	57	4%	46%	20%	40%	49

Het aantal leerlingen dat via het augustusexamen een diploma haalt, groeit. Waren dat eerst vooral havo- en vwo-leerlingen, nu zijn dat steeds vaker ook mavoleerlingen. Dit jaar haalden drie mavo-, dertien havo- en vijf vwo-leerlingen in augustus alsnog hun diploma, waardoor ze voor 1 oktober een vervolgopleiding konden starten.

Bijzonder dit jaar waren de zes mbo-studenten die het vak wiskunde op havoniveau volgden. Van hen haalden drie personen het certificaat én met mooie cijfers, één persoon haalde op deze manier zelfs het havodiploma.

De instroom van hoogopgeleide vluchtelingen groeit, maar we kunnen hen niet altijd bieden wat ze nodig hebben. Hun kennis van de Nederlandse taal schiet vaak net te kort om bijvoorbeeld het vwo-diploma in één jaar te behalen. Het tempo waarin de stof behandeld wordt en de vaktaal bij bijvoorbeeld biologie en natuurkunde, maken deze route moeilijk. Vavo biedt deze doelgroep de kans op toelating tot hbo of wo.

Voortijdig School Verlaten (VSV)

Vanuit de missie van ROC Nijmegen is inzet op het behalen van studiesucces voor alle deelnemers, ook kwetsbare groepen, een uitgesproken thema binnen het beleid.

In 2018 hebben we aandacht besteed aan de zorg voor een goede keuze voor en een goede start van een opleidingstraject binnen het mbo. Er is zorg gedragen voor de digitale ontsluiting van het doorstroomdossier, zodat de begeleidingsvraag ook van meet af aan in beeld is. Tevens is de aandacht voor de individuele begeleiding van startende studenten geïntensiveerd via gesprekken en meelooptrajecten, zodat studenten zichzelf nog eens kunnen toetsen rond hun keuze voor een opleiding en toekomstig beroep.

Een speerpunt in het begeleidingstraject van studenten in 2018 betrof eveneens de inzet van de ondersteuning van docenten door team Passend Onderwijs. Docenten voelen zich hierdoor beter toegerust in begeleiding van studenten met een specifieke begeleidingsbehoefte.

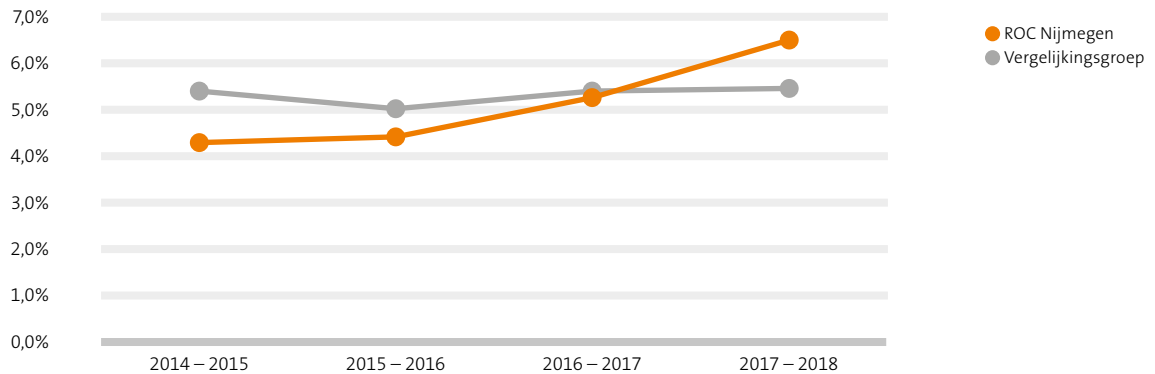
Daarnaast is het aantal voorzieningen voor studenten die dreigen uit te vallen, uitgebreid. Daartoe is De Oversteek ingericht. De al eerder ingezette maatregelen zoals de Succesklas en een time out of time in-voorziening zijn eveneens gehandhaafd. Voor de desbetreffende jongeren betekent dit een heroriëntatie op andere opleidingen en voor de opleidingen van herkomst betekent dit dat deze jongeren geen belasting vormen voor het leerproces van de studenten die binnen de desbetreffende opleidingen wel op de goede plek zitten.

Met het oog op de awareness voor de VSV-problematiek is een Taskforce ingericht, die de vinger aan de pols hield inzake de ontwikkeling van de cijfers rond schoolverlaters en de door onderwijsteams beïnvloedbare factoren heeft verkend.

Alle inspanningen van 2018 en eerdere jaren hebben niet tot de gewenste resultaten geleid.

VSV-cijfers

	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018
ROC Nijmegen	4,2%	4,4%	5,2%	6,50%
Vergelijkingsgroep	5,4%	5,0%	5,4%	5,50%



Trend uitgesplitst naar opleidingsniveau

Mbo	2015 – 2016	Norm 2015 – 2016	2016 – 2017	Norm 2016 – 2017	2017 – 2018*	Norm 2017 – 2018
Niveau 1	30,1%	22,50%	29,8%	27,50%	33,1%	27,50 %
Niveau 2	8,8%	10,00%	10,0%	9,50%	11,6%	9,40%
Niveau 3	3,6%	2,75%	3,3%	3,60%	5,2%	3,50%
Niveau 4	2,2%	2,75%	3,4%	2,75%	4,0%	2,75%

*voorlopig

De cijfers voor 2017 – 2018: absolute aantallen

Opbrengstjaar	2017 – 2018	2017 – 2018	2017 – 2018	Studenten 2017 – 2018		
Niveau	VSV	Norm	Studenten	Economie	Techniek	Zorg en Welzijn
Niveau 1	33,1%	27,5%	80		80	
Niveau 2	11,6%	9,40%	141	55	46	40
Niveau 3	5,2%	3,50%	84	41	23	20
Niveau 4	4,0%	2,75%	174	77	45	52
Totaal	6,4%		479	173	194	112

De norm voor de VSV-cijfers is niet gehaald. Er is sprake van een negatieve trend. Een verdiepende analyse heeft geen eenduidig beeld opgeleverd van de oorzaak. Wel zijn er factoren die mogelijk een rol spelen in deze ontwikkeling:

- Er is sprake van toename van het aantal jongeren met complexe problematiek. Dat beeld wordt ondersteund door de uitslag van Test je Leefstijl en de toename van het aantal hulpvragen bij het Expertise Centrum.

- Het toelaatbaar zijn van studenten met een vmbo basis diploma voor de niveau 4 opleidingen.
- De doorstroom van Entree naar niveau 2.
- Jongeren die tussentijds willen doorstromen/overstappen naar een andere opleiding lopen nu nog tegen de grenzen van de inrichting van de onderwijsorganisatie aan. De meeste onderwijsteams zijn nog niet ingericht op flexibele instroommomenten en het inrichten van individuele maatwerktrajecten.
- Binnen de Audit BOM (Begeleiden op Maat) & Expertisecentrum hebben we gezien dat de begeleidingsstructuur staat als een huis maar dat de aandacht voor de organisatie van de communicatie tussen alle betrokkenen her en der nog versterkt kan worden.
- Daarnaast is op initiatief van de Taskforce VSV een onderzoek uitgezet naar het verzuim binnen ROC Nijmegen. We zien dat de in de loop van de tijd gemaakte afspraken verwaterd zijn en weer onder de aandacht moeten worden gebracht.

3.4 Aansluiting hbo

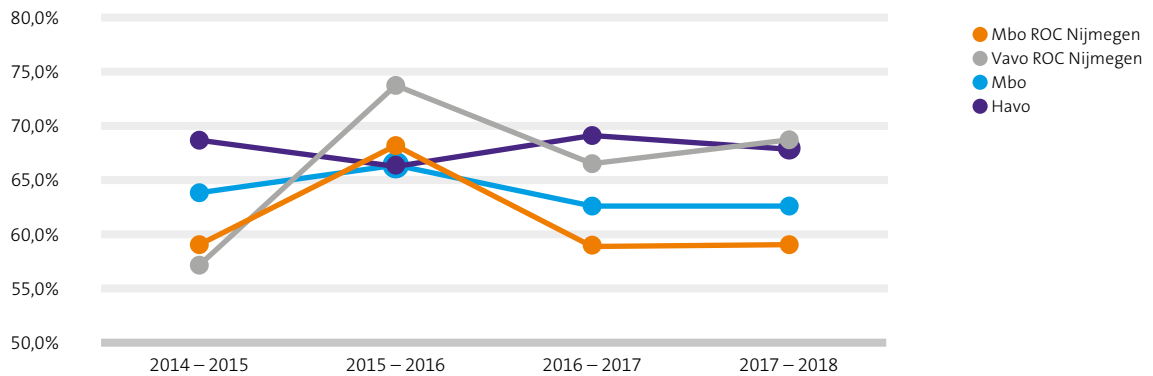
Roc-studenten die doorstromen naar het hbo, kiezen meestal voor de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). De HAN informeert ons over het verloop van de doorstroming van deze studenten. We hebben de mbo-studenten gevolgd die in september 2017 direct doorstroonden naar het hbo. Het succes van deze HAN-instromers is af te lezen in de kolommen 'niet uitgevallen' en 'aantal behaalde studiepunten'.

Propedeuse rendement HAN 2017 – 2018

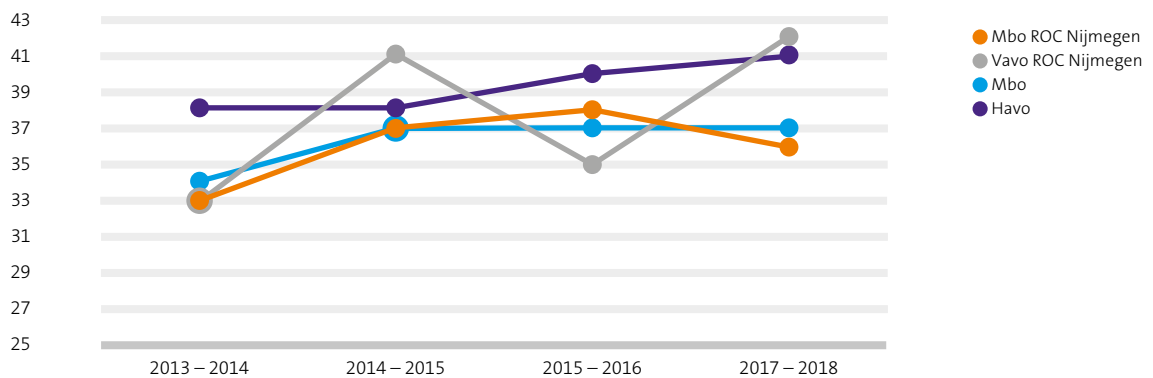
Resultaat	Havo	Mbo	Vavo ROC Nijmegen	Mbo ROC Nijmegen
	Niet uitgevallen			
Actief en propedeuse behaald	28,9%	26,0%	27,6%	21,2%
Gestopt en propedeuse behaald	3,4%	1,2%	3,4%	1,6%
Actief	35,6%	36,2%	37,9%	36,4%
	Uitgevallen			
Gestopt/BNB*/Ommeswaai	32,2%	36,6%	31,0%	40,8%
Totaal	3106	2024	58	316

*Bindend negatief studieadvies

Nog actief en/of propedeuse na één jaar behaald



Gemiddeld aantal behaalde studiepunten in het eerste jaar



3.5

Verantwoording onderwijs

In deze paragraaf komen achtereenvolgens aan de orde:

- Keuzegids MBO
- Begeleidsstructuur
- Examinering
- Beperkte opleidingscapaciteit
- Afwijking van de onderwijstijd

3.5.1

Keuzegids MBO

In december 2018 zijn de resultaten van de Keuzegids MBO bekend gemaakt. Ook dit jaar kunnen we trots zijn op het resultaat. De gids bevat een kwaliteitsvergelijking van verwante opleidingen in het mbo. In 2018 scoorde ROC Nijmegen goed met tien Topopleidingen en een mooie elfde plaats op de landelijke lijst van 41 deelnemende mbo-scholen.

Tweemaal eerste plaats

Maar liefst zeven opleidingen hebben een tweede plaats behaald. Bovendien bleken twee ICT-opleidingen landelijk de beste: ICT Beheerder en Applicatie- en Mediaontwikkeling. Het team werkt met de LeerKRACHT-methode, waarbij studenten en docenten elke dag samen het onderwijs verbeteren. Studenten geven hun mening via specifieke methodieken als studentarena's en een studentenplatform. Docenten staan open voor elkaars feedback en bekijken elkaars lessen. Dit bepaalde voor een belangrijk deel het succes van beide opleidingen.

Volledig overzicht opleidingen

De nieuwe opleidingen van ROC Nijmegen die het predicaat 'Topopleiding' kregen, zijn:

- ICT Beheerder, niveau 4 BOL (eerste plaats)
- Applicatie- en mediaontwikkeling, niveau 4 BOL (eerste plaats)
- Beveiliging niveau 2 BOL, Nijmegen (tweede plaats)
- Beveiliging niveau 2 BOL, Boxmeer (tweede plaats)
- Coördinator Beveiliging niveau 3 BOL, Boxmeer (tweede plaats)

Overzicht van bestaande en nieuwe Topopleidingen (2019)

- Schoonheidsspecialist niveau 3 (tweede plaats, landelijk)
- Allround Schoonheidsspecialist niveau 4 BOL (tweede plaats, landelijk)
- Beveiliging niveau 2 BOL, Boxmeer (tweede plaats*, landelijk)
- Beveiliging niveau 2 BOL, Nijmegen (tweede plaats*, landelijk)
- Handhaver Toezicht en Veiligheid niveau 3 BOL (elfde plaats, landelijk)
- Aankomend Medewerker grondoptreden niveau 2 BOL (vijfde plaats, landelijk)
- Coördinator Beveiliging niveau 3 BOL Boxmeer (tweede plaats*, landelijk)
- Aankomend Onderofficier Grondoptreden niveau 3 BOL (vijfde plaats, landelijk)
- Schilder niveau 2 BOL (tweede plaats, landelijk)
- Gezel Schilder niveau 3 BOL/BBL (tweede plaats, landelijk)
- Timmerman niveau 2 BOL (vierde plaats, landelijk)
- Allround Timmerman niveau 3 BOL/BBL (negende plaats, landelijk)
- Middenkaderfunctionaris Bouw en Infra niveau 4 BOL/BBL
- ICT Beheerder niveau 4 BOL (eerste plaats*, landelijk)
- Applicatie- en mediaontwikkeling niveau 4 BOL (eerste plaats*, landelijk)

* nieuw op de lijst

3.5.2

Begeleidingsstructuur

ROC Nijmegen wil het beste uit jongeren naar boven halen. We bieden actieve begeleiding naar een passende plek op de arbeidsmarkt of in het vervolgonderwijs. De 'begeleiding op maat' die ROC Nijmegen biedt, is erop gericht om de zelfredzaamheid van studenten te versterken en schooluitval te voorkomen. Het doel van de begeleiding is dat de student leert omgaan met zijn problematiek, niet dat het probleem wordt opgelost. De aanpak vindt dicht bij de onderwijsteams plaats en is gericht op diplomering. De begeleiding bestaat uit een samenhang van studievoortgangbegeleiding, keuzebegeleiding en psychosociale begeleiding.

Er is een helder onderscheid tussen 1e lijns-begeleiding van studieloopbaan-begeleiding (SLB), 2e lijns-begeleiding van trajectbegeleiding (TB), overige 2e lijns-begeleiding (medewerkers Expertisecentrum, waaronder schoolmaatschappelijk werkers) en 3e lijns-begeleiding (externe hulpverlening).

In het Expertisecentrum worden alle 2e en 3e lijns-begeleidingsactiviteiten samengebracht en voeren we de regie op de begeleidingsactiviteiten van al onze studenten. Daarmee krijgen studenten de gewenste begeleiding terwijl voor de onderwijsteams duidelijk is waar ze terecht kunnen met hun begeleidingsvraag.

Het Expertisecentrum is de schakel tussen onderwijs en hulpverlening in de hierboven geschetste begeleidingsketen.

Het expertisecentrum voert begeleidingsactiviteiten uit op het gebied van:

- psychosociale problematiek van zowel individuele studenten als groepen
- gezondheidsproblematiek
- verzuimproblematiek
- financiële problematiek
- opleidingsadvies en beroepskeuzeadvies
- begeleiding van studenten met extra ondersteuningsbehoefte
- begeleiding van studenten met ernstige taal en rekenproblematiek
- uitstroombegeleiding van studenten zonder startkwalificatie
- uitstroombegeleiding van studenten met extra ondersteuningsbehoefte

In het schooljaar 2017 – 2018 is 3.200 keer van het aanbod van deze diensten gebruik gemaakt.

3.5.3

Examinering

2017 was een historisch jaar voor de examinering in het mbo. Een wijziging in de eisen die aan examencommissies in het mbo worden gesteld binnen de Wet Educatie en Beroep (WEB) geeft de examencommissie een onafhankelijke positie in het proces van borging van de examenkwaliteit. De wettelijk taken zijn aangescherpt en er is een hernieuwde procedure voor werving en formele benoeming van leden van de (domein)examencommissies door het college van bestuur.

Programma Examenagenda 2018 – 2022

In de Examenagenda ROC Nijmegen 2017 – 2020 stelden we vast wat de korte- en lange termijn doelen voor de examinering zijn. De ondertitel ervan luidt: 'Eigenaarschap, professionaliteit en kwaliteitscultuur'.

In 2020 beschikt ROC Nijmegen over:

- een gedragen en breed geïmplementeerde visie op examinering, in lijn met de onderwijsvisie;
- een geborgde kwaliteit, die bij meerdere opleidingen uitstijgt boven de basiskwaliteit;
- eenheid van beleid en uitvoering van de exameninstrumenten;

- efficiënte en effectieve examenprocessen, met verankerde borging;
- deskundige examenbetrokkenen.

De Examenagenda 2017 – 2020 is medio 2018 overgegaan in het Programma Examenagenda. Dit programma wordt de komende jaren uitgevoerd langs drie lijnen:

1. de projectlijn Visie, eigenaarschap en examenkwaliteit
2. de projectlijn Optimalisering van de bedrijfsvoering in de examenprocessen
3. de projectlijn Continue professionalisering en inrichten kennisdelingsnetwerk

Werkzaamheden onder regie van de centrale examencommissie in 2018, verbonden aan de doelen van de examenagenda 2017 – 2020

1. Visie, eigenaarschap en examenkwaliteit
 - a. Een gedragen en breed geïmplementeerde visie op examinering, verbonden met de onderwijsvisie.
 - In 2018 werkten we aan het Kwaliteitsplan 2019 – 2022 van ROC Nijmegen, waarin we het streven naar flexibel en uitdagend onderwijs benoemden als één van de hoofdlijnen. De te ontwikkelen examenvisie wordt in die lijn verder uitgewerkt.
 - De ondersteuning van een Leven lang ontwikkelen gaf ook een impuls aan het toekomstgericht inrichten van examenprocessen. Aandachtpunten hierin zijn gepersonaliseerd onderwijs, responsiviteit, flexibilisering, borging en certificering. De komende tijd werkten we toe naar maatwerk dat individuele leerroutes mogelijk maakt.
 - b. Een geborgde kwaliteit, die bij meerdere opleidingen boven de basiskwaliteit uitstijgt
 - In 2018 voerde de examencommissie de 'Plan, Do, Check en Act'-cyclus (PDCA) uit. Om de kwaliteit die in 2017 is vastgesteld vast te houden en zo mogelijk te verbeteren, voerden we tijdens de borgingscyclus een tussenrapportage en een jaarevaluatie uit. De benchmarks besprak de centrale examencommissie met de domeinexamencommissies (DEC's) en van de DEC's met de teammanagers.
 - Teammanagers, examencommissie en staf geven aan eigenaarschap en de kwaliteitscultuur beter vorm te willen geven. Vanuit het Programma Examenagenda doen we hiervoor voorstellen in 2019.
 - We zoeken nog naar een rapportagetool voor het dashboard. Qlikview is geen geschikt platform gebleken.
2. Optimalisering van de bedrijfsvoering in de examenprocessen
 - a. Eenheid van beleid en uitvoering met betrekking tot exameninstrumenten
 - Terwijl de onderwijs- en examenregeling (OER) voor de opleidingen duidelijk is, is dat voor de examinering van de keuzedelen nog niet het geval. Sommige keuzedelen hadden bij de start nog onduidelijke kaders en het exameninstrumentarium was niet op tijd goed uitgewerkt. Voor leveranciers en opleidingen is hier nog een slag te winnen.
 - De beleidsvorming en ondersteuning van validering van exameninstrumenten (inkoop/constructie/vaststelling/validering) is gerealiseerd.

- b. Efficiënte en effectieve examenprocessen, met verankerde borging
 - Op basis van de nieuwe regelgeving installeerden we in 2017 opnieuw de centrale examencommissie en de domeinexamencommissies. De vaststellingscommissies zijn per 1 augustus 2018 omgezet in valideringsadviescommissies, die exameninstrumenten toetsen aan de vereisten waaraan examenproducten sinds 2018 moeten voldoen.
 - De procesarchitectuur examinering is de leidraad voor de kaders, de procedures, de formats en de formulieren. Op aandringen van de onderwijslijn onderzoekt het Programma Examenagenda vanaf 2019 of de efficiency en effectiviteit verbeteren als we de processen digitaliseren.
 - De herziene kwalificatiestructuur met nieuwe examens en keuzedelen werkte door in de examenlogistiek. Dit verzwaarde het proces van diplomering fors, zo bleek medio 2018. Evaluatie van dit proces leidde tot een actieplan om in 2019 een goede procesfacilitering waar te maken.
- 3. Continue professionalisering en inrichten kennisdelingsnetwerk
 - a. Deskundige examenbetrokkenen
 - De verschillende vormen van professionalisering zijn belangrijk om de kwaliteitscultuur van 'zorgen en borgen' en het kwaliteitsbesef over examinering te bevorderen.
 - In 2018 werden meer collega's gecertificeerd assessor. Dit is vooral het resultaat van de cursus voor praktijkassessoren in de zorg in 2017.
 - Een belangrijke scholingsactiviteit was de dubbele bijeenkomst voor de leden van alle decentrale examencommissies over de landelijke Toolbox borging examenkwaliteit. Vooral kennisdeling tussen domeinexamencommissies bleek zinvol en vruchtbaar.
 - Tijdens een gezamenlijke scholingsbijeenkomst van de centrale examencommissie en de onderwijsdirecteuren in 2018 is de basis gelegd voor een sterkere focus op een dialoog tussen examencommissies en het onderwijs op alle niveaus. Het doel van deze 'lemniscaat' is een scherpe scheiding tussen 'zorgen' en 'borgen' te nuanceren door meer kwaliteitsbewustzijn in de opleidingsteams. Of, zoals een directeur 'het huwelijk' tussen onderwijs en examencommissie eens omschreef: "We willen meer kijken naar wat ons bindt, dan naar wat ons scheidt'.

b. Training en certificering
De volgende trainingen en certificeringen zijn gevolgd:

Training	Deelnemers 2017	Deelnemers 2018
Assessor maatwerk - teams	70	
Assessor opfriscursus	9	
Assessor basis	25	18
Taalassessor Nederlands	4	
Taalassessor MVT		11
Training Inkoop	14	
Training Beoordelaar Valideringscommissie		9
Het Examendiner (met werkveld)		12
Training examinering – Maatwerk	11	
Training examinering (ROC-breed met werkveld, bijeenkomst o.l.v. CEC)		12
Kennisdeling en Intervisie voor 14 DEC-voorzitters en [vz/secr?] CEC 8 bijeenkomsten	14	16
Training Borgen Examenkwaliteit Examinering (Toolkit) o.l.v. IVA 2 dagdelen		43
Zorgen en borgen Examinering, Onderwijsdirecteuren en Centrale Examencommissie, bijeenkomst o.l.v. IVA		10
Aantal deelnemers	145	131
Certificering	Aantal	
Assessor MBO-scope	4	1
Onderwijs/praktijkassessor	10	30
Taalassessor NL		5
Taalassessor ENG		11
Taalassessor DU		1
Aantal gecertificeerd	14	48

Samenvattend kunnen we zeggen dat in 2018 vooruitgang is geboekt bij het borgen van de examenkwaliteit. Het geïnitieerde Programma Examenagenda zal vooral in 2019 zijn vruchten afwerpen.

Kaderbesluiten van het college van bestuur (CvB) met effect op organisatie en uitvoering van de examenprocessen en de examenkwaliteit:

- 2018-01 Besluit CvB - Examenreglement ROC Nijmegen
- 2018-02 Besluit CvB - Inrichting onderwijs organisatie 2.0
- 2018-02 Besluit CvB - 2e Vaststelling aanbod gekoppelde Keuzedelen schooljaar 2017 – 2018
- 2018-04 Besluit CvB - Opleidingenportfolio ROC Nijmegen 2018 – 2019
- 2018-04 Besluit CvB - Benoeming leden Examencommissie VAVO
- 2018-06 Besluit CvB - Borging diplomering Educatie
- 2018-06 Besluit CvB - Benoeming Examencommissies ROC Nijmegen 2018
- 2018-06 Besluit CvB - Aanbod Keuzedelen 2018 – 2019
- 2018-10 Besluit CvB - Benoeming voorzitter domeinexamencommissie Maatschappelijk Zorg-Verzorging-Verpleging
- 2018-10 Besluit CvB - Meerjaren Professionaliseringsplan 2019 – 2022 ROC Nijmegen

Vavo 2017 – 2018

De decentrale examencommissie van de vavo werkt onder de paraplu van de centrale examencommissie – binnen de wettelijke kaders van de vavo.

De vavo kreeg in 2018 een nieuwe examencommissie. De manager vavo maakt niet langer deel uit van de commissie. In de operationele structuur van de vavo hebben de leden van de vavo-examencommissie ook uitvoerende taken in de organisatie, zoals afname en verwerking van vavo-resultaten.

De examens 2017 – 2018 verliepen over het algemeen goed bij de vavo. Bij de schoolexamens was het aantal leerlingen dat moet inhalen relatief groot; bij de centrale examens waren dat er veel minder. De samenstelling van de doelgroep was hierbij van invloed.

Examenkandidaten moeten deelnemen aan de rekentoets willen ze hun diploma kunnen halen. Aan het begin van het schooljaar vereiste de regeling voor mavo en havo dat een cijfer behaald moest worden. Voor vwo moet ten minste een 5 worden behaald. Bovendien telde het resultaat mee voor de kernvakkenregeling. In de loop van het schooljaar zijn de regels aangepast: voor mavo en havo veranderde er niets, voor vwo werden de regels gelijkgetrokken met die van het havo. Voor sommige leerlingen betekende dit dat zij in juni 2017 gezakt waren, maar volgens de aangepaste regels in 2017 – 2018 met diezelfde cijfers slaagden, zonder enige verdere inspanning.

Diplomaerkenning overige Educatie

Op de valreep deed de inspectie eind 2018 de toezegging dat ROC Nijmegen een diplomaerkenning krijgt voor de opleidingen in de overige Educatie. Hiervoor ontwikkelden we vorig jaar een examenorganisatie met een eigen, decentrale en op de situatie toegesneden Educatie-examencommissie, examenbureau, examenreglement en examenprocessen. Deze organisatie operationaliseren we in 2019.

3.5.4 Beperkte opleidingscapaciteit

Voor het schooljaar 2018 – 2019 geldt voor onderstaande opleidingen een maximum aantal opleidingsplaatsen. Deze opleidingen 2018 – 2019 waren voor het vo al op 1 oktober 2017 bekend en gepubliceerd op onze website. De reden voor de beperkte opleidingscapaciteit wordt ook vermeld in onderstaande tabel. In de meeste gevallen hield die verband met het beperkte aantal BPV-plaatsen of met een te beperkt arbeidsperspectief. Waar sprake was van een beperkt aantal BPV-plaatsen hebben het college van bestuur (CvB), de onderwijsdirecteur en de teammanager initiatieven genomen om het aantal BPV-plaatsen te vergroten. Waar sprake was van een beperkt arbeidsmarktperspectief heeft het CvB met de teammanager afspraken gemaakt over het monitoren van het arbeidsmarktperspectief.

Beperkte opleidingscapaciteit opleiding	Reden
Mbo-verpleegkundige, BOL, niveau 4	BPV
Doktersassistent, BOL, niveau 4	BPV
Kapper/haarverzorging, BOL, niveau 2	BPV
Tandartsassistent, BOL, niveau 4	BPV
Medewerker Beheer ICT, BOL, niveau 3	BPV
Mediavormgever, BOL, niveau 4	BPV
Aankomend Medewerker Grondoptreden (VeVa), BOL, niveau 2	BPV, quotum/afspraken met Defensie
Aankomend Onderofficier Grondoptreden (VeVa), BOL, niveau 3	BPV, quotum/afspraken met Defensie
Bedrijfsautotechnicus (VeVa), BOL, niveau 2	BPV, quotum/afspraken met Defensie
Handhaver toezicht en veiligheid, BOL, niveau 2	BPV
Particuliere beveiliging BOL, niveau 2	BPV

3.5.5 Afwijking van de onderwijstijd

In 2018 besloot het CvB met instemming van de studentenraad om de urennorm voor de volgende opleidingen aan te passen:

- 2018-02 Besluit CvB: Opleiding Financiële administratieve beroepen, crebo's 25150, 25149 23065, 25138, 25140, niveau 2 en 3 met de looptijd van 2 jaar en 1 jaar, cohort 2017-08.
- 2018-04 Besluit CvB: Opleiding Haarverzorging, crebo 25400/25339, niveau 2 en 3 en 4, cohort 2018.
- 2018-06 Besluit CvB: Opleiding Juridische administratieve beroepen, crebo 23066, niveau 4, cohort 2018-08.

Bij de aanvraag afwijken onderwijstijd gaat het in veel gevallen om vermindering van de begeleide onderwijstijd in vooral het eerste opleidingsjaar. Doorgaans worden meer uren dan verplicht aan de BPV besteed. In 2019 heeft ROC Nijmegen de procedure herijkt, hetgeen betekent dat er 'aan de voorkant' geïnvesteerd wordt in het doordenken van de opties om het onderwijs op een aantrekkelijke manier aan te bieden met meer mogelijkheden voor individueel maatwerk.





Hoofdstuk 4

HRM

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Ontwikkelingen HRM
- Gegevens formatie
- Verantwoording HRM

4.1 Ontwikkelingen HRM

In de notitie Visie en strategie HRM 2018 – 2021 ‘Van opnieuw bedenken naar doen’ is vanuit het strategisch meerjarenbeleid een vertaalslag gemaakt naar de HRM-thema’s voor de komende jaren.

We hebben zeven HRM-doelstellingen geformuleerd die de strategische thema’s ondersteunen en die helpen bij het verwezenlijken van de organisatiestrategie:

- Wij zijn een professionele leergemeenschap.
- Wij hebben een cultuur die onze ambities en doelstellingen ondersteunt.
- Wij hebben docenten en ondersteuners die op de toekomst zijn voorbereid.
- Wij dragen bij aan een financieel gezonde organisatie.
- Wij doen aan talentontwikkeling in de context van de organisatie.
- Wij hebben een wendbaar personeelsbestand.
- Onze bedrijfsvoering is op orde.

In 2018 is gewerkt aan de volgende drie thema’s:

- Professionalisering en lerende organisatie
- Wendbare organisatie en personeelsbestand
- Gezonde school (duurzame inzetbaarheid)

4.1.1 Professionalisering en lerende organisatie

Bevoegd en bekwaam

2017 en 2018 kenden een grote instroom van nieuwe docenten. Een groot aantal zij-instromers heeft zich vervolgens aangemeld voor het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift-traject (PDG). In 2018 volgden 23 docenten dit traject, acht van hen hebben dit traject in 2018 positief afgerond.

PDG 2018	Aantal deelnemers			Subsidie zij-instroom 2018
Onderwijsdirectie	Lopend	Afgerond	Gestopt	Toegewezen
Economie	6	3	-	3
Techniek	8	5	1	5
Zorg en Welzijn	9	-	1	7
Totaal deelnemers	23	8	2	15

Voor instructeurs gelden nieuwe bekwaamheidseisen. We hebben geïnvesteerd in meerdaagse pedagogisch-didactische scholing van deze groep.

ICT rijk onderwijs

Digitale hulpmiddelen en vaardigheden zijn steeds belangrijker binnen het onderwijs en het leren. Met de zes Gelderse roc’s en HAN/iXperium waarmee we samenwerken, werken we aan het project ‘ICT rijk onderwijs’. In 2018 heeft ROC Nijmegen het volgende gedaan:

- We hebben teamsites ingericht en trainingen Office 365 gegeven.
 - Er is een iX-ray scan ontwikkeld. Daarmee brengen we in beeld wat de ontwikkelpunten van een docent zijn als het gaat om leren en lesgeven met ICT.
 - We hebben IRIS Connect aangekocht. Dat is een digitale evaluatie- en reflectietool voor in de klas. De tool wordt ingezet binnen de teams.
 - We hebben de digitale ROC Nijmegen Academie ingericht.
 - Er is een ICT-competentiespel ontwikkeld. Teams spelen het spel om zich bewust te worden van de eigen ICT-competenties.
 - Een designteam werkt aan het thema ‘recht doen aan verschillen met behulp van ICT’. Daarbij wordt het begeleid door het iXperium HAN/CoE lectoraat Leren en lesgeven met ICT.
 - Om onze onderwijsagenda te realiseren zijn goede facilitaire voorzieningen nodig. Daartoe hoort ook moderne en gebruiksvriendelijke software. We gaan dan ook door met het moderniseren van de digitale leer- en werkomgeving van medewerkers en studenten.
 - We hebben per onderwijsdirectie digicoaches aangesteld. Zij nemen de regie en enthousiasmeren de onderwijsteams tijdens het proces ‘samen naar ICT-rijk onderwijs’. Binnen ROC Nijmegen zijn al flink wat contacten gelegd voor samenwerking bij het innoveren, opleiden en professionaliseren.
- Het project ‘ICT rijk onderwijs’ wordt de komende jaren voortgezet.

Maatwerkscholing

Meerdere teams hebben op eigen verzoek scholing op maat gevolgd:

- Masters voor docenten (met Lerarenbeurs) en managers
- Teamcommunicatie
- Basisvaardigheden voor assessoren
- Studiedagen en conferenties over gepersonaliseerd leren en keuzedelen
- Workshop Huis van Werkvermogen rondom werkdruk
- Webtools en apps
- Vakspecifieke trainingen
- Teamcoaching met een externe coach
- Individuele coaching
- Opbouw curriculum, nieuwe kwalificatiedossiers en keuzedelen
- Masterclass Rekendidactiek
- EHBO
- BHV (Bedrijfshulpverlening)
- ‘Steviger voor de klas’ met behulp van theatertechnieken (impact verhoging)
- Workshop Pesten
- Kenniskringen rondom taal, rekenen en burgerschap

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

In 2018 heeft de onderwijsdirectie Economie besloten om alle teams te scholen op het thema LOB. Er zijn vier teams gestart. De scholing loopt door in 2019. Ook twee teams van onderwijsdirectie Zorg en Welzijn hebben in 2018 een LOB-scholing afgerond.

Professionalisering van management

In 2018 is een start gemaakt met het professioneel leertraject van het management. Tijdens een tweedaagse in maart zijn de ontwikkelbehoeftes van het management geïnventariseerd.

Onze managers spelen een cruciale rol bij het vormgeven van de professionele leergemeenschap. Zij hebben een verbindende rol en een voorbeeldfunctie bij het uitrollen van de professionele leergemeenschap. Dat vraagt een stevig eigen fundament waarbij zij, in verbinding met elkaar, vrijheden en verantwoordelijkheden overdragen aan hun medewerkers. Het professioneel leertraject van het management loopt in elk geval door tot 2022.

In 2018 zijn er vaak ontmoetingen geweest van teammanagers, directeuren en CvB-leden van ROC Nijmegen. Samen zorgen zij ervoor dat we waarmaken wat we in het meerjarenbeleidsplan beloven. Samen stomen ze de student klaar voor een succesvolle plaats in de maatschappij. De managementontmoetingen maken dat tastbaar: hier komen we samen, delen we en ontmoeten we.

Nieuwe medewerkers

In het begin van dit nieuwe schooljaar hebben we weer een introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers gehouden. Die duurde dit jaar een hele dag. De nieuwkomers kregen informatie over ROC Nijmegen in het algemeen en over de verschillende directies. Daarnaast maakten ze een bustour langs alle locaties van ROC Nijmegen. In februari was er opnieuw een bijeenkomst voor nieuwe medewerkers. Deze was meer inhoudelijk van aard: de nieuwkomers kregen uitleg over de jaartaak, het loonstrookje, de professionalisering en over de Wet Werk en Zekerheid.

De Gelderse professionaliseringsagenda

Het Gelders MBO en de HAN maken zich sterk voor goed Gelders beroepsonderwijs. Ze werken samen aan een actueel, samenhangend opleidings- en professionaliseringsaanbod voor mbo-docenten.

In 2018 is er gewerkt met drie kennisgroepen: Leren en lesgeven met ICT, Beroepsgerichte didactiek en de HRM-groep. Deze kennisgroepen ontwikkelden een professionaliseringsplan. Leeropbrengsten en leerervaringen delen we met professionals uit de mbo's en met onderzoekers en lectoren van de HAN. Het designteam gaat een jaar lang onderzoeksmatig aan de slag met een urgent vraagstuk uit de onderwijspraktijk; het team doet dit volgens de methodiek van het 'design thinking'.

Opleidingsschool Nijmegen MBO (ONmbo)

In 2019 is de accreditatie als Erkende opleidingsschool het belangrijkste punt op de agenda.

In onze opleidingsschool maken leraren in opleiding (LIO) en startende docenten kennis met het beroep van leraar in het middelbaar beroepsonderwijs en de opleidingen daartoe. Ook maken ze kennis met alle rollen die bij een leraar horen. Dat heeft allemaal tot doel de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. Parallel

daaraan moeten we de doorlopende leer- en ontwikkelijnen voor de docent uitwerken, zoals beschreven in de publicatie 'Een beroepsbeeld van de leraar' (2017).

In 2018 was het belangrijkste doel: meer samenwerken vanuit het concept van de opleidingsschool. De belangrijkste stap daarvoor was het versterken van de contacten binnen de opleidingsschool. Iedereen van de HAN en van ROC Nijmegen met een rol in de ONmbo weet nu van elkaar wat hij of zij doet, weet elkaar te vinden en kan van elkaar leren. Iedereen weet waar de opleidingsschool voor staat en kan dit verder uitdragen binnen de twee organisaties.

Binnen de opleidingsschool is een Leven lang ontwikkelen van docenten ons centrale doel. In de praktijk zien we dit terug in de volgende vier speerpunten:

- Betekenisvol leren - door tijdens een stage ervaring op te doen met de diversiteit aan rollen binnen het mbo.
- Onderzoekende houding - door het aanbieden van workshops door de onderzoeksbegeleiders.
- De koppeling van theorie en praktijk - door het gebruik van een beroepsgerichte, activerende didactiek.
- Inductie - door mentoring, coaching, workshops, training, meelopen, docentenstage, enzovoort.

Om de doelen van de opleidingsschool te realiseren, is een geschoold opleidingsteam een vereiste. ONmbo kent al veel geschoolde medewerkers. We noemen er enkele:

- De coördinator opleidingsschool, schoolopleiders en (HRD-)coaches hebben een certificaat voor professioneel coachen behaald.
- Schoolopleiders en instituutopleider hebben de Velon-beroepsregistratie behaald.
- Onderzoeksbegeleiders hebben het certificaat van de (basis)cursus onderzoeksvaardigheden behaald.
- Werkplekbegeleiders hebben het certificaat van de Basiscursus werkplek begeleiden en zo nodig ook de verdiepingscursus daarvan behaald.
- Er is intervisie voor alle medewerkers die betrokken zijn bij de opleidingsschool, om te leren met en van elkaar.

Meer informatie is te vinden in het Professionaliseringplan 2018 – 2019 van de ONmbo.

Vanuit ONmbo hebben de onderzoeksbegeleiders de opleiding 'Begeleiden van onderzoek op de werkplek' afgerond. Verder organiseren we periodiek onderzoeksringen. Die worden voornamelijk bezocht door stagiaires van de lerarenopleiding die bezig zijn met onderzoek. Ook organiseren we ontmoetingen voor alle roc-medewerkers die bezig zijn met onderzoek. Daarbij staat kennisdeling centraal, evenals het leren van en met elkaar. Een database met een overzicht van medewerkers en uitgevoerde onderzoeken is in ontwikkeling.

Lerende organisatie

In mei 2018 hebben we gesproken met MBO in Bedrijf over de voortgang van het Kwaliteitsplan 2015 – 2018. Belangrijk aandachtspunt was de teamontwikkeling. Het motto ‘teams zijn in the lead’ wordt binnen de organisatie verschillend geïnterpreteerd. Daarom is het motto vervangen door ‘teams zijn aan zet’. Uitgangspunt is en blijft dat de kwaliteit van het onderwijs binnen de onderwijsteams wordt gemaakt. Daarbij zijn de onderwijsmanagers en directeuren met hun onderwijskundig leiderschap cruciaal. Dit laatste is ook onderwerp van het professioneel leertraject voor het management.

In het verlengde daarvan hebben we ook gesproken over het informeel en formeel leren binnen de school. Met informeel wordt bijvoorbeeld bedoeld leren via kenniskringen, delen van good practices, enzovoort. We zoeken naar een balans tussen onderwijs georganiseerd volgens voorgeschreven kaders (formeel) en de bewegingsvrijheid van onderwijsteams. In de discussies over kwaliteitscultuur is dat een belangrijk onderwerp.

In 2018 hebben twee teams gebruikgemaakt van de ‘MBO Beter Light’-methodiek. Eén team had met name aandacht voor de problemen rond voortijdig schoolverlaten. Beide teams kregen ondersteuning bij het analyseren en verbeteren van enkele kernprocessen, zoals de beroepspraktijkvorming, het examenproces en het onderwijsproces. Hierbij is ook nadrukkelijk gekeken naar de kwaliteits- en teamcultuur. De ondersteuning van de teams loopt door in 2019.

Enkele teams gebruiken sinds 2016 de werkwijze van Stichting leerKRACHT om de kwaliteit van hun onderwijs te verhogen. De focus ligt op verbetering van de kwaliteit van de docent door betere samenwerking op de werkvloer. Door ‘elke dag samen een beetje beter’ te creëren, zetten we een duurzame cultuurverandering in gang.

Andere doelen zijn: docenten zelf verantwoordelijk maken voor hun eigen professionalisering en hun eigenaarschap vergroten bij het verbeteren van onze onderwijskwaliteit. Docenten kunnen leren van elkaars professioneel handelen door aan dezelfde doelen te werken, bij elkaar in de lessen te kijken en elkaar feedback en feedforward te geven. Teammanagers faciliteren en ondersteunen. In 2018 zijn opnieuw enkele teams gestart met leerKRACHT.

Meerjarenprofessionaliseringsplan

Na het Strategisch Meerjarenbeleid 2018 – 2022 en de Visie en Strategie HRM 2018 – 2022 hebben we nu ook het Meerjaren Professionaliseringsplan 2019 – 2022 vastgesteld. Dit plan staat in het teken van de lerende organisatie en van de kwaliteitscultuur. De komende jaren zijn de volgende thema’s leidend bij het uitwerken van onze professionalisering:

- Professionele leergemeenschap met een levendige kwaliteitscultuur.
- Docenten en ondersteuners van de toekomst.
- Opleidingsschool Nijmegen MBO.
- Professionele leerproces van leidinggevenden.

4.1.2

Wendbare organisatie en personeelsbestand

Strategische personeelsplanning

In 2018 hebben we verder gewerkt aan de gewenste personeelsformatie in 2021, zowel kwantitatief als kwalitatief.

Hiervoor hebben we het meerjarenformatiebeleidsplan herijkt voor de jaren 2019 – 2022. Verder zijn we in 2018 begonnen met het in kaart brengen van de kwalitatieve formatie. Dat doen we door in alle directies een Strategische Personeelsplanning (SPP) uit te voeren. De resultaten gebruiken we als input voor de onderwijstweedaagse van 2019. Daarin bekijken we de personeelsformatie in relatie tot de vervangingsvraag. Daarnaast hebben we de uitkomsten vertaald in onderdelen van het Professionaliseringsplan 2019.

Banenafspraken

Om invulling te geven aan de Wet banenafspraken uit de Participatiewet hebben we samenwerking gezocht met Randstad Participatie. Deze partner heeft werkplekanalyses uitgevoerd en voorstellen gedaan voor mogelijke plaatsingen.

4.1.3

Gezonde organisatie - duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid

De komende jaren gaat de arbeidsmarkt drastisch veranderen. Veel mensen gaan met pensioen, waardoor de beroepsbevolking kleiner wordt. Tegelijkertijd stijgt de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse werknemer. Werkgevers moeten meer doen om hun medewerkers te behouden én hen fit te houden voor het steeds sneller veranderende werk. Werknemers moeten ervoor zorgen dat ze gemakkelijk inzetbaar zijn bij verschillende werkgevers; dan vergroten ze hun kansen op werk.

Duurzaam werken houdt in dat werkgevers en werknemers investeren in gezondheid, scholing en productiviteit. Het doel is dat mensen gezond kunnen blijven werken tot aan hun pensioenleeftijd en hun vaardigheden op peil houden.

Het ambitieniveau van ROC Nijmegen is hoog. Onze doelen vragen veel van onze medewerkers. Die moeten dan ook blijvend kunnen investeren in hun inzetbaarheid, voor zichzelf en voor de organisatie. Door te investeren in hun inzetbaarheid benutten ze optimaal hun talenten, vergroten ze hun wendbaarheid en beperken ze hun verzuim.

ROC Nijmegen verwoordt dit in de HRM Visie en Strategie 2018 – 2022 als volgt:

1. Onze medewerkers zijn professionals die vorm geven aan een Leven lang ontwikkelen, in lijn met de ambitie en doelstellingen van de organisatie.
2. Onze werkomgeving en cultuur nodigt medewerkers uit om verder te kijken dan hun huidige werkzaamheden en om zich breder te ontwikkelen en inzetbaar te zijn.
3. We hebben een gezonde en professionele werkomgeving met energieke en inzetbare medewerkers die gedurende hun gehele loopbaan bijdragen aan het (veranderende) onderwijs.

Aanpak werkdruk 2018

In 2018 hebben we verschillende acties ondernomen om meer grip te krijgen op de werkdruk. Aanleiding waren het MTO in 2015, de Monitor Duurzame Inzetbaarheid in 2017 en het inspectieonderzoek Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in 2017.

- Het management is getraind om samen met de teams en met behulp van de Monitor Duurzame Inzetbaarheid de werkdruk in kaart te brengen.
- Individuele collega's met een verhoogd risico op een burn-out is een aanvullend onderzoek of coachingstraject aangeboden.
- Er is een leefstijlcoach ingezet die medewerkers begeleidt bij het onderhouden of bevorderen van een gezonde leefstijl en die bijdraagt aan het algeheel welbevinden.
- Er is extra aandacht besteed aan het faciliteren van de managers bij het effectief bespreekbaar maken van de werkdruk in de teams.
- De Arbo-commissie is nieuw leven ingeblazen om de risico's van de werkomgeving in relatie tot de werkdruk goed in beeld te houden. De commissie maakt daarbij gebruik van de risico-inventarisatie en evaluatie.
- Er zijn professionaliseringsprogramma's opgesteld, bedoeld om medewerkers beter toe te rusten met handelingsvaardigheden. Vooral de groeiende complexiteit van de doelgroep betekent een zware belasting voor de onderwijsmedewerkers.
- Samen met de directie Planning en Control is de audit Werkdruk uitgevoerd bij de teams die in het MTO negatief scoorden. Met medewerkers zijn oorzaken en oplossingsrichtingen in kaart gebracht.
- De bevindingen en analyses van de audit zijn gecommuniceerd met het CvB, de OR en de managementteams van de directies.
- Alle onderzoeken en bevindingen zijn via de ROC Portal en speciaal daarvoor georganiseerde bijeenkomsten met de medewerkers gecommuniceerd.
- De belangrijkste oorzaken van de werkdruk zijn aangepakt door de directie Operations; de genomen maatregelen zijn gecommuniceerd via de ROC Portal.
- We hebben in directies en teams uitgewerkt wat we willen doen om te hoge werkdruk aan te pakken. De te nemen stappen kunnen variëren, afhankelijk van oorzaak, context en situatie. Ze zijn opgenomen in de directie- en teamjaarplannen voor 2018 – 2021. Uitgangspunt is dat die zelf verantwoordelijk zijn voor het verdiepende onderzoek. Daarbij wordt ook het MTO 2018 betrokken.

Inductiebeleid beginnende docent

In 2018 is in overleg met de Ondernemingsraad gestart met de verkenning van een 62+-regeling. De specifieke én eindige regeling is gericht op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vanaf 62 jaar die ervoor kunnen kiezen om minder te gaan werken, met een gedeeltelijke salaris- en volledige pensioencompensatie. Beginnende leraren en instructeurs begeleiden we adequaat gedurende de start van hun loopbaan in het mbo. Leren van en met andere beginnende leraren is structureel ingebed, evenals de 'enculturatie'. Deze is vormgegeven in een driejarig inductietraject met bijbehorend programma.

Ter verlichting van de werkdruk hebben beginnende leraren en instructeurs met ingang van januari 2018 tien procent lesreductie gekregen in het eerste jaar en vijf procent in het tweede jaar. Ook is er een begeleidingsprogramma opgesteld. Binnen

dat programma is onder meer ruimte voor mentorbegeleiding binnen het team, coaching buiten het team op basis van lesobservaties en voor diverse workshops. In 2018 hebben we ook voor tweedejaars een intervisiebijeenkomst over het thema werkdruk georganiseerd. De intervisie was onder begeleiding van een deskundige van de HAN. Er zijn tips en tools uitgewisseld rondom de beleving van werkdruk door beginnende leraren.

4.2 Gegevens formatie

Samenstelling personeel

Op 31 december 2018 werkten er 1061 medewerkers bij ROC Nijmegen, samen goed voor 835 fte's. Dit zijn medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de Stichting ROC Nijmegen e.o. en de Personeelspool B.V. De omvang van de formatie is met circa 0,9 procent gegroeid ten opzichte van 2017.

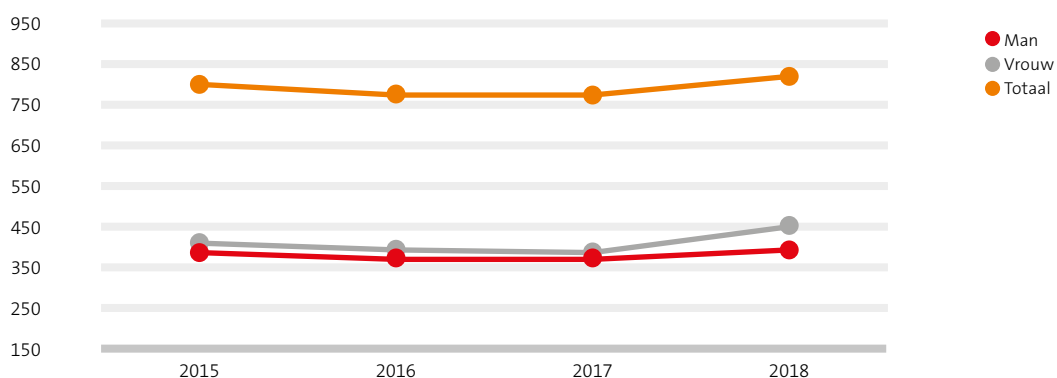
Van onze totale formatie van 835 fte's is 22 procent in tijdelijke dienst en 78 procent in vaste dienst. In 2017 was die verhouding 19 procent versus 81 procent. De flexibele schil is in 2018 dus verhoogd.

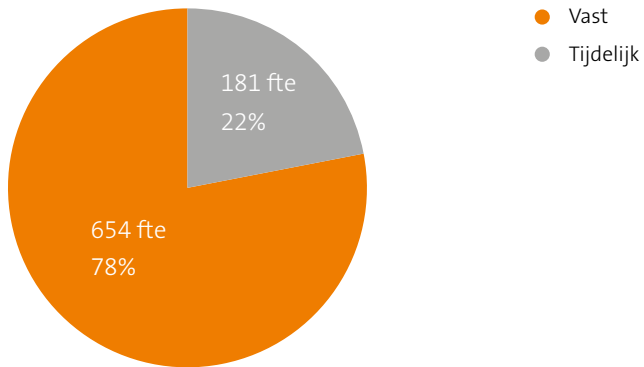
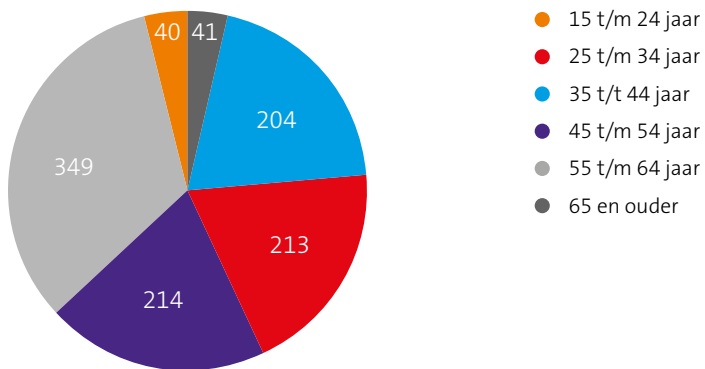
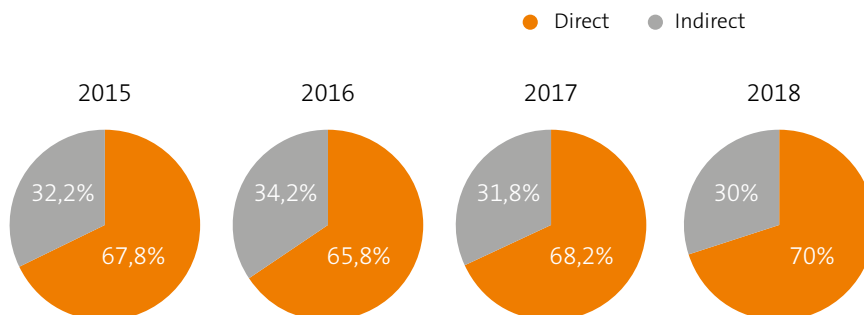
De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is in 2018 gedaald naar 46,5 jaar ten opzichte van 48 jaar in 2017. Het aantal vrouwen binnen ROC Nijmegen is licht gestegen ten opzichte van 2017. De categorie 55-64 jarigen kent het hoogste aantal medewerkers.

Het aandeel onderwijsgevend personeel (OP) is in 2018 70 procent, het aandeel ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP) 30 procent. Het jaar daarvoor was die verhouding 67 procent versus 33 procent. We zien dus een lichte verschuiving naar meer onderwijsgevend personeel.

Op peildatum 31 december 2018 werkten er bij ROC Nijmegen 158 stagiaires en 38 leraar in opleiding-stagiaires.

Verhouding man/vrouw in fte



Vaste en tijdelijk formatie**% Leeftijdsgroep in personeelsbestand****Formatie direct/indirect**

Onderwijsgevend personeel

De OP-formatie is als volgt opgebouwd:

Functie	Fte's 2016	%	Fte's 2017	%	Fte's 2018	%
Docent LB	255	64,6	261,6	64,8	292,7	66,4
Docent LC	131	31,9	133,2	33	137,9	31,2
Docent LD	3,5	3,5	9,1	2,2	10,5	2,4

Management

Het aantal fte's in managementfuncties per december 2018:

Functie	Fte Man	Fte Vrouw	Fte Totaal
Manager	17,0	28,6	45,6
Directeur	3,0	2,0	5,0
CvB	1,0	1,0	2,0
Totaal	21,0	31,6	52,6

4.3

Verantwoording HRM

Instroom

Door de krappe arbeidsmarkt is het steeds moeilijker om gekwalificeerd personeel te vinden. Bevoegde docenten zijn schaarser en het is een uitdaging om geschikte zij-instromers te vinden. ROC Nijmegen werft proactief en we zoeken samenwerking met andere werkgevers in de regio. Zo hopen we moeilijk vervulbare vacatures te vervullen. Moeilijk vervulbare vacatures in 2018 waren met name:

- docenten ICT
- docenten Werktuigbouwkunde
- docenten Infratechniek
- docenten Elektrotechniek

In 2018 waren er in totaal 157 vacatures; in 2017 waren dat er 129.

Functioneren, ontwikkelen en beoordelen

In 2018 voerden we tachtig procent uit van de cyclus van functionerings-, ontwikkel- en beoordelingsgesprekken. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal gevoerde gesprekken per directie:

Directie	Gesprekken/aantal medewerkers	%
Strategie en Beleid	22/46	48%
Planning en Control	27/27	100%
Operations	82/138	60%
Zorg en Welzijn/Sport	252/313	80%
Techniek	215/261	82%
Economie	225/249	90%
Totaal	823/1055	79%

De beoordeling van onze medewerkers richt zich vooral op verdere professionalisering en ontwikkeling. De gesprekscyclus ondersteunt daarbij.

Instroom WIA en WW Stichting ROC Nijmegen

Zowel de Stichting ROC Nijmegen e.o. als de Personeelspool B.V. zijn eigen risicodragers (ERD) voor de Ziektewet. Vanuit de ROC Personeelspool B.V. kunnen medewerkers na beëindiging van de arbeidsovereenkomst ziek uit dienst gaan. Tot maximaal twee jaar na de aanvang van het ziekteverlof moet zowel de Stichting ROC Nijmegen e.o. als de ROC Personeelspool B.V. de Ziektewetuitkeringen betalen. De Stichting ROC Nijmegen e.o. kent in principe alleen dienstverbanden voor onbepaalde tijd. Instroom naar de Ziektewet komt dan ook niet voor.

Stichting ROC Nijmegen e.o.

- In 2018 zijn vier medewerkers volledig en twee medewerkers voor een gedeelte de WIA ingestroomd.
- Met tien medewerkers is een vaststellingsovereenkomst gesloten en is in overleg het dienstverband beëindigd. Drie van hen zijn volledig ingestroomd in de WIA, twee gedeeltelijk.

ROC Personeelspool B.V.

- In 2018 is één ex-medewerker ingestroomd in de WIA.
- De ROC Personeelspool B.V. hanteert alleen dienstverbanden voor bepaalde tijd. Na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgen veel medewerkers een arbeidsovereenkomst aangeboden bij de Stichting ROC Nijmegen e.o. Gebeurt dit niet, dan kunnen de ex-medewerkers recht hebben op een WW-uitkering. Omdat het UWV de ROC Personeelspool B.V. als een private persoon ziet, hebben we geen inzicht in het aantal WW-uitkeringen. Deze gegevens worden door het UWV niet verstrekt.

Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V.

- In 2018 was er geen instroom in de WIA.
- In de RIOT B.V. worden vooral gastmedewerkers verlood. Dit betreft zeer kortdurende periodes van werkzaamheden, variërend van een dag tot enkele dagen. Mocht er al een WW-uitkering worden toegekend, dan hebben wij daar geen inzicht in omdat het UWV geen gegevens verstrekt.

Uitkeringslasten

Tot de uitkeringslasten rekenen we de werkloosheidsuitkeringen, de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en de pensioenpremies over deze uitkeringen. We bleven in 2018 de groep uitkeringsgerechtigden na ontslag monitoren. De afdeling HRM voerde de regie bij het streven om de uitkeringslasten binnen de afgesproken begroting te houden. In 2018 is dat ook gelukt. Onder de regie van een speciale 'taskforce' maakten we afspraken over de beperking van de schadelast bij uitkeringen waarbij wij eigenrisicodrager zijn. Zo heeft HRM ex-medewerkers opgeroepen en zijn externe bureaus ingezet voor werkbemiddeling. Er zijn verschillende activiteiten ondernomen om ex-medewerkers uit de uitkeringspositie te krijgen en zo de schadelast te beperken.

Regeling seniorenverlof

In 2014 eindigde de BAPO-regeling. Voor medewerkers die op dat moment gebruik maakten van die regeling is in de cao een overgangsregeling opgenomen met dezelfde voorwaarden als in de BAPO-regeling. Vanaf 1 augustus 2014 is de seniorenregeling van kracht. Via deze regeling kunnen medewerkers van 57 jaar en ouder 170 uur vrije tijd kopen bij een fulltime dienstverband. Zij mogen deze vrije tijd verspreid over het jaar opnemen. De hoogte van de eigen bijdrage is afhankelijk van de loonschaal van de medewerker. Het doel van de regeling is om oudere medewerkers te behouden voor het arbeidsproces. Zij krijgen verlichting en vermindering van hun takenpakket.

Fte's deelname aan BAPO/seniorenregeling (inclusief overgangsregeling)

2015	2016	2017	2018
28,42	23,25	21,24	19,59

Ouderschapsverlof

Medewerkers met kinderen van 0 tot en met 2 jaar kunnen betaald ouderschapsverlof opnemen. Medewerkers met kinderen van 3 tot 8 jaar kunnen onbetaald ouderschapsverlof opnemen. In 2018 maakten dertien medewerkers gebruik van betaald ouderschapsverlof.

Aantal medewerkers	2015	2016	2017	2018
Betaald ouderschapsverlof	9	12	9	13
Onbetaald ouderschapsverlof	0	0	0	0
Totaal	9	12	9	13

Werkkostenregeling

Per 1 januari 2016 is bij ROC Nijmegen de werkkostenregeling van kracht. De regeling is beleidsarm ingevoerd. Dat wil zeggen dat alle bestaande vergoedingen en verstrekkingen in 2018 zijn gehandhaafd volgens de afspraken van 2014. Onderdeel van de werkkostenregeling is de fietsregeling. In 2018 maakten 87 medewerkers gebruik van de mogelijkheid om met fiscaal voordeel een nieuwe fiets te kopen. In 2017 waren dit er 59.

Ziekteverzuim

In 2018 was het voortschrijdend ziekteverzuim 4,4 procent tegenover 4,85 procent in 2017.

Duur ziekteverzuim	2015	2016	2017	2018
Kort	0,81%	1,33%	1,71%	1,26%
Middellang	0,93%	0,27%	0,59%	1,22%
Lang	4,44%	2,62%	1,98%	1,26%
Extra lang	1,14%	1,00%	2,09%	1,16%

Roc-breed investeerden we in preventie van lang en extra lang verzuim. Denk hierbij aan coachings- en loopbaantrajecten en werkplekaanpassingen. Het nauwe contact tussen de managers en de bedrijfsarts draagt hier positief aan bij. Met verdere werkdrukverlaging willen wij het ziekteverzuimpercentage nog meer laten dalen.





Hoofdstuk 5

Bedrijfsvoering

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgend aan de orde:

- Implementatie van de AVG
- Huisvesting
- Onderwijslogistiek planning en roostering

5.1 Implementatie van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Met ingang van 25 mei 2018 is de nieuwe privacywetgeving AVG ingegaan. Deze heeft gevolgen voor de verwerking van persoonsgegevens door ROC Nijmegen. We zijn een project gestart voor de implementatie van de nieuwe privacywet, om te voldoen aan de normen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Resultaat moet zijn een organisatie die bewust (veilig) omgaat met persoonsgegevens van studenten, medewerkers en anderen en die aan de wettelijke vereisten van de nieuwe wet voldoet. Er is geïnvesteerd in bewustwording van de betekenis van de privacywetgeving in relatie tot het eigen handelen. Nieuw beleid is opgesteld en er is een functionaris gegevensbescherming aangesteld. Het implementatietraject is daarmee echter nog niet voltooid. Het wordt in 2019 voortgezet.

5.2 Huisvesting

Strategisch meerjarenhuisvestingsplan

De ontwikkelingen in het onderwijs vereisen een gebouwenportfolio dat kan mee bewegen. We zetten de stap naar een genormeerd m2 gebruik, in combinatie met 'slim' onderwijs. ROC Nijmegen heeft adviesbureau PTG Advies de opdracht gegeven een beleidsrijk, strategisch meerjarenhuisvestingsplan op te stellen. Deze opdracht is tweeledig. Ten eerste moet er een ruimteverdelingssystematiek komen op basis van een objectieve ruimtenorm. Daarnaast moet het strategisch meerjarenhuisvestingsplan inzicht bieden in het benodigde gebouwenportfolio voor de komende vijf jaar. Op basis daarvan wordt een vlekkenplan voor de eigendomspanden opgesteld.

In november is hiertoe een projectstructuur ontwikkeld. De projectgroep, waarin vertegenwoordigers van alle onderwijs- en stafdirecties zitten, levert input voor het strategisch meerjarenhuisvestingsplan.

Klimaatbeheersing

De afgelopen jaren zijn diverse acties ondernomen om het aantal klachten over het klimaat op de locaties Campusbaan en Technovium te verminderen. Dit heeft nog niet tot het gewenste resultaat geleid.

Er is een extern bureau in de arm genomen dat van installatieontwerp tot aan de al uitgevoerde onderzoeken en acties, nieuwe berekeningen maakt en met een gedegen plan van aanpak komt. Met dat plan kunnen we het klimaat op de genoemde locaties structureel verbeteren. Dit plan van aanpak wordt in het eerste kwartaal van 2019 opgeleverd, waarna het wordt uitgevoerd.

5.3 Onderwijslogistiek plannen en roosteren

Voor het opstellen van de jaarroosters hebben we het onderwijslogistieke programma Xedule geïmplementeerd. We zijn gaan werken met de meerjarenplanner van Xedule. Het streven is dat het ontwerp van het curriculum uitgangspunt wordt voor de jaarplanning en het rooster. We hebben al diverse stappen kunnen zetten. Zo hebben we de keten opleidingsportfolio –

onderwijsontwerp - examinering - roostering gestandaardiseerd, zodat deze kan worden vastgelegd in en beheerd vanuit Xedule. Ook zijn we gestart met het standaardiseren en invoeren van het examenplan en het plannen/roosteren van de examinering en met het roosteren voor de vavo.

Verder gaan we de komende jaren op het gebied van onderwijslogistiek door met het standaardiseren en zodanig inrichten, dat we ons streven naar een flexibel onderwijsaanbod waar kunnen maken.





Hoofdstuk 6

Perspectief

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Strategisch meerjarenbeleid 2019 – 2022
- Continuïteitsparagraaf

6.1

Strategisch meerjarenbeleid 2019 – 2022

ROC Nijmegen heeft naast de missie en visie zijn ambities voor de toekomst geformuleerd in het strategisch meerjarenbeleid. In de kwaliteitsafspraken 2019 – 2022 hebben we hier nader invulling aan gegeven, ter concretisering en intensivering van de ambities uit onze onderwijsvisie.

Bij de realisatie van onze ambities focussen we op vijf programmalijnen:

1. Onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst
2. Flexibel en uitdagend onderwijs
3. Studentbegeleiding
4. Professionalisering: leren om en door te innoveren (HRD)
5. Bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs

In de eerste programmalijn staat de verbinding met de regionale arbeidsmarkt (van nu en van de toekomst) centraal. Binnen deze programmalijn streven we naar een verbetering van de aansluiting van ons onderwijs op de kernvragen uit de regionale arbeidsmarkt.

In de tweede en derde programmalijn staat de loopbaan van de student centraal, binnen de context van de regionale arbeidsmarkt. Meer dan tot nu toe willen we in ons onderwijsconcept de student en zijn leerproces centraal stellen. Ondertussen staan we dan ook nog voor de uitdaging om ons onderwijs te laten aansluiten op de arbeidsmarkt van morgen en overmorgen. De programmalijn Flexibel en uitdagend onderwijs richt zich daarbij op de curriculumkant.

We vinden het belangrijk dat iedere student de begeleiding krijgt die hij of zij nodig heeft: begeleiding op maat dus. De komende jaren maken we de organisatie van het onderwijs aan en begeleiding van kwetsbare groepen zo effectief mogelijk. In onze Gelijke Kansen-aanpak werken we samen met onze partners in de regionale onderwijskolom (het vo uit de regio en de HAN) aan het creëren van soepele overgangen tussen vo en mbo en tussen mbo en hbo. Ook binnen ons roc werken we aan soepele overgangen tussen alle opleidingsniveaus en een soepele aansluiting tussen inburgeringstrajecten/entreeopleidingen enerzijds en mbo-opleidingen anderzijds.

Voor het realiseren van deze onderwijsambities is een flexibele onderwijsorganisatie noodzakelijk: daarmee kunnen we het leerproces en het leertraject van de student optimaal ondersteunen en kunnen we soepel inspelen op de wensen en verwachtingen die het werkveld heeft rond de opleiding van hun toekomstige beroepsbeoefenaren.

Maatwerk en flexibilisering van het onderwijs staan niet op zichzelf. We zijn een instelling voor middelbaar beroepsonderwijs, educatie en vavo. De vragen vanuit de regionale arbeidsmarkt staan voor ons centraal. Meer dan voorheen willen we een goed antwoord formuleren op de vragen die ons vanuit bedrijven, instellingen en overheden bereiken.

Onze HRD-strategie richt zich de komende jaren op ondersteuning van de onderwijsinhoudelijke doelstellingen door in te zetten op professionalisering en op doorontwikkeling van ons roc als 'lerende organisatie'.

Onze bedrijfsvoering groeit mee met het onderwijs en denkt en ontwikkelt mee met de onderwijsvernieuwing vanuit kennis op het gebied van ICT, onderwijslogistiek, huisvesting en communicatie.

En we streven naar een gezonde financiële positie nu en in de toekomst.

6.2

Continuïteitsparagraaf

Strategisch kader

Deze continuïteitsparagraaf is gebaseerd op de Meerjarenraming 2019 – 2023. 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 2019 – 2023.

In het Strategisch Meerjarenplan 'Samen groeien' staan onze ambities voor de komende jaren. Om onze doelstellingen in het Strategisch Meerjarenplan te realiseren, stellen we in een concernplan jaarlijks onze prioriteiten vast in de context van (regionale) politieke en economische ontwikkelingen. Het concernplan beschrijft 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, liquiditeit en solvabiliteit binnen de normen van de onderwijsinspectie blijven. Het streven daarbij is 1% rendement, een liquiditeit groter dan 0,5 en een solvabiliteit tussen 40% en 60%;
- Een maximaal investeringsbudget van € 1,5 miljoen in 2019 en ná 2019 € 2,0 miljoen op jaarbasis;
- 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 beroepsonderwijs

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

Studenten per 1 oktober	2016	2017	2018
Ongewogen	Bekostiging '18	Bekostiging '19	Bekostiging '20
BOL	7.186	7.446	7.363
BBL	1.312	1.446	1.637
Totaal aantal studenten	8.498	8.892	9.000

Aanname in de Meerjarenraming 2019 – 2023 is een geleidelijke daling van het aantal studenten uitgaande van de meest recente prognose zoals opgenomen in de begroting 2019 (8.950 studenten waarvan 7.317 BOL en 1.633 BBL). Dit sluit aan bij de demografische ontwikkeling. Met name door de stijging van het marktaandeel in de regio van de afgelopen jaren, verwachten we in de komende jaren geen verdere groei van ons marktaandeel in de regio.

Dit geeft de volgende prognose voor de komende jaren:

Studenten per 1 oktober	2019	2020	2021	2022	2023
Ongewogen	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
BOL	7.317	7.238	7.032	6.836	6.636
BBL	1.633	1.659	1.619	1.574	1.537
Totaal aantal studenten	8.950	8.897	8.651	8.410	8.173

Door de geprognostiseerde geleidelijke daling van het aantal studenten krijgen we als instelling (na jaren van voorfinanciering) in de komende jaren te maken met nainanciering, aangezien we de bekostiging ontvangen over de studentenaantallen van 2 jaar terug en het onderwijs verzorgen voor een lager aantal studenten in het desbetreffende jaar.

Ontwikkeling formatie

Ten aanzien van de personele lasten is de personeelsbegroting 2019 het uitgangspunt. Hierin is opgenomen 782 FTE met een jaarlast van € 57,4 miljoen. Vervolgens is voor de raming na 2019 de aansluiting gemaakt met ontwikkeling aantal studenten én het meerjaren formatieplan waarin 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 in lijn met de gewenste toekomstige verhouding direct-indirect personeel van 70% – 30%. Deze reductie kunnen we volledig opvangen met het natuurlijk verloop in de komende jaren (en indien nodig de formatie met tijdelijke aanstellingen).

	Ontwikkeling aantal FTE en loonkosten					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Direct personeel	549	547	527	506	487	473
Indirect personeel	230	235	226	217	209	203
Totaal FTE	779	782	753	723	696	676

Meerjarenraming 2018 – 2023 Staat van baten en lasten

Resultaatontwikkeling

Staat van baten en lasten						
Bedragen x € 1.000	Realisatie 2018	Begroting 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
Baten						
Rijksbijdragen OC&W	76.980	75.765	74.909	72.388	71.727	70.643
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.248	971	982	992	1.003	1.014
College-, cursus-, les- en examengelden	898	747	747	747	747	747
Baten werk in opdracht van derden	3.708	2.933	2.683	2.683	2.683	2.683
Overige baten	3.803	3.919	3.905	3.895	3.880	3.866
Totaal baten	86.637	84.335	83.226	80.705	80.040	78.953
Lasten						
Personele lasten	66.419	64.399	63.368	60.909	60.299	59.174
Afschrijvingen	5.000	4.970	5.170	5.270	5.370	5.470
Huisvestingslasten	4.236	4.507	4.350	4.350	4.350	4.329
Overige lasten inclusief belastingen	9.550	8.696	8.779	8.748	8.740	8.727
Totaal lasten	85.205	82.572	81.667	79.277	78.759	77.700
Saldo baten en lasten	1.432	1.763	1.559	1.428	1.281	1.253
Financiële baten en lasten	-1.073	-920	-727	-621	-481	-463
Resultaat	359	843	832	807	800	790

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 2019;
- Aannee van een geleidelijk daling van het aantal studenten in lijn met de demografische ontwikkeling in de regio;
- Stabiel marktaandeel in de regio in de komende jaren;
- In algemene zin een afnemende bekostiging per student op basis van diverse taakstellingen in de miljoenennota 2019.

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 marktaandeel.

Het investeringsbudget uit de kwaliteitsafspraken wordt beschouwd als een lumpsum vergoeding en is als zodanig meegenomen in de meerjarenraming. Ten aanzien van het resultaatafhankelijk budget (in 2021 en 2022) van de kwaliteitsafspraken is een inschatting gemaakt van de te realiseren baten. 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 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 2020 e.v. door de gemeente Nijmegen. 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.

Baten werk in opdracht van derden en overige baten

De veronderstelling is een redelijke stabiele lijn in de baten werk in opdracht van derden richting toekomst op het niveau van de begroting 2019 met uitzondering van daling van € 250.000 in de inburgeringstrajecten door de lagere instroom als gevolg van kabinetsbeleid. Een eventuele mutatie in de baten werk in opdracht van 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 gematigd stijgende lijn in de komende jaren. Enerzijds is dit het gevolg van de relatief veel ICT gerelateerde investeringen in de jaren 2017 en 2018. Deze

investeringen hebben een relatief korte afschrijvingstermijn van 4 jaar. Anderzijds houden we in de komende jaren rekening met een jaarlijks investeringsbegroting van € 2,0 miljoen (in plaats van de € 1,5 miljoen in de afgelopen jaren). Ook dit heeft een verhogend effect op de afschrijvingen in de komende jaren.

Huisvestingslasten

Uitgangspunt in de meerjarenraming is de actuele huisvesting (begroting 2019) op de locaties in Nijmegen: Campusbaan, Heyendaalseweg, Energieweg, Marterstaat en de locatie in Boxmeer: Begijnenstraat. De gehuurde locatie aan de Vossenlaan in Nijmegen stopt per 1 augustus 2019 en dit levert een structurele besparing op ten opzichte van de begroting 2019.

Een eventuele verkoop van de Marterstraat is opgeschort. Op dit moment is deze locatie nodig als (overloop)locatie mede gezien de stijging in studentenaantallen tot en met 2018. Als gevolg van de geprognoseerde daling van studentenaantallen in de komende jaren, is het mogelijk dat de locatie Marterstraat op termijn verkocht zal worden. Een eventuele verkoop zal zeer waarschijnlijk een éénmalige boekwinst opleveren én daarnaast een structurele kostenbesparing van de huisvestingslasten. Voorzichtigheidshalve hebben we hier nog geen rekening mee gehouden.

Materiële lasten

De materiële lasten zijn gebaseerd op het kostenniveau in de begroting 2019 rekening houdende met een flexibele inzet uitgaande van de beschikbare strategische beleidsruimte.

Rentelasten

De rentelasten zijn opgenomen conform de actuele rentelast op de lopende leningen bij ministerie van Financiën (zekerheden locaties Campusbaan en Technovium) en ING (zekerheden locaties Boxmeer, Energieweg en Marterstraat).

Meerjarenraming 2018 – 2023 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. De komende jaren 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 in 2019 en ná 2019 € 2,0 miljoen op jaarbasis

– *Eigen vermogen*

De mutatie in het eigen vermogen heeft uitsluitend betrekking op het jaarresultaat in de exploitatie, waarbij de solvabiliteitseis van minimaal 30% die gesteld is door het inspectiekader wordt gehaald. Hier voorzien we geen problemen.

– *Voorzieningen*

De voorzieningen zijn verdeeld in: 1. regeling 62 plus; 2. WW/BW; 3. duurzame inzetbaarheid; 4. Jubilea; 5. VAA sparen; 6. groot onderhoud en 7. overige lopende geschillen. De omvang van de voorzieningen is gebaseerd op de meest realistische managementinschattingen voor de komende jaren.

– *Langlopende schulden*

Onder de langlopende leningen liggen aflossingsschema's die worden gevolgd in het model. De aflossing van een 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						
Bedragen x € 1.000	Realisatie 2018	Begroting 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
Activa						
Materiële vaste activa	86.043	82.573	79.403	76.133	72.763	69.293
Vorderingen	2.335	2.335	2.335	2.335	2.335	2.335
Liquide middelen	18.187	15.210	17.155	13.622	16.039	17.539
Totaal activa	106.565	100.118	98.893	92.090	91.137	89.167
Passiva						
Eigen vermogen	39.077	39.920	40.752	41.559	42.359	43.149
Voorzieningen	15.202	13.822	12.675	10.975	10.131	8.281
Langlopende schulden	32.728	31.818	25.908	24.998	24.089	23.179
Kortlopende schulden	19.558	14.558	19.558	14.558	14.558	14.558
Totaal passiva	106.565	100.118	98.893	92.090	91.137	89.167

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	Ondergrens	Bovengrens						
			Realisatie 2018	Begroot 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023
Solvabiliteit	0,30	Geen	0,51	0,54	0,54	0,57	0,58	0,58
Liquiditeit	0,50	1,50	1,05	1,21	1,00	1,10	1,26	1,37
Rentabiliteit	0,00	5,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

De prognose laat zien dat de indicatoren solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit zich bewegen binnen de genormeerde onder- en bovengrens.

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 2019 – 2023 voldoet hieraan. De formatiereductie is noodzakelijk gelet op de ontwikkeling van het aantal studenten, 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 van ROC Nijmegen een geleidelijke daling zal laten zien in lijn met de demografische ontwikkeling in de regio. Met name door de stijging van het marktaandeel in de regio van de afgelopen jaren, verwachten we in de komende jaren geen verdere groei van ons marktaandeel in de regio.

Educatiebudget

Het huidige educatiebudget is tot 2019 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.

Vaste lasten verlagen

Door de aanname van de daling van het aantal studenten in de komende jaren, kunnen we de vaste lasten over een kleinere populatie verdelen. Hierdoor is het noodzakelijk om ook de vaste lasten (zoals huisvesting, ICT, bedrijfsvoering, ondersteuning primaire proces etc.) te verlagen, zodat ook de vaste lasten betaalbaar blijven met de lagere inkomsten.

Cao-ontwikkelingen

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





Hoofdstuk 7

Financiële positie

JAARREKENING 2018

7.1 Algemeen

Wij sluiten 2018 af met een positief resultaat van € 0,4 miljoen, dit resultaat is lager ten opzichte van de realisatie 2017 en lager dan begroot in 2018.

Geconsolideerde staat van baten en lasten

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Baten			
Rijksbijdragen OC&W	76.980	73.259	70.721
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.248	1.304	1.307
College-, cursus-, les- en examengelden	898	659	791
Baten werk in opdracht van derden	3.708	3.657	4.194
Overige baten	3.803	3.802	4.111
Totaal baten	86.637	82.681	81.124
Lasten			
Personeelslasten	66.419	62.168	57.078
Afschrijvingen	5.000	4.953	4.765
Huisvestingslasten	4.236	4.219	8.307
Overige lasten	9.550	9.308	8.499
Totaal lasten	85.205	80.648	78.649
Saldo baten en lasten	1.432	2.033	2.475
Financiële baten en lasten	-1.073	-1.207	-1.287
Belastingen	-	-	-
Netto resultaat	359	826	1.188

Toelichting op hoofdlijnen realisatie 2018 t.o.v. begroting 2018

De Rijksbijdragen zijn fors hoger dan begroot als gevolg van loon- en prijsbijstelling. Daarnaast zijn de kwaliteitsgelden BPV en studiewaarden hoger dan begroot. De BPV-gelden betreffen de doorgeschoven prestatiesubsidie van 2017 naar 2018. Deze gelden worden achteraf toegekend (november) op basis van de verantwoording en waren ten tijde van de begrotingscyclus nog niet bekend. Omdat het prestatieafhankelijke deel zeer onzeker is en afhankelijk is van eigen prestatie maar ook van landelijke prestaties, was deze opbrengst niet begroot en ook niet uitgegeven in 2017. Deze middelen zijn in 2018 alsnog ingezet voor BPV doeleinden. Dezelfde systematiek hanteren we ook voor de BPV-gelden 2018. De gehanteerde systematiek is gelijk aan de systematiek die we toepassen voor alle prestatieafhankelijke subsidies en is gebruikelijk binnen onderwijsland.

De personeelslasten zijn hoger dan begroot. Enerzijds zijn de loonkosten hoger als gevolg van de nieuwe CAO die in september 2018 is afgesloten. Tevens is er een voorziening duurzame inzetbaarheid en een voorziening regeling 62 plus gevormd. Anderzijds zijn er minder FTE's ingezet. Ook de uitgaven aan inhuur externen en advieskosten zijn lager.

Exploitatieresultaat

ROC Nijmegen heeft in 2018 een positief exploitatieresultaat van € 0,4 miljoen. Ten opzichte van het begrote resultaat van € 0,8 miljoen is dit een verschil van € 0,4 miljoen. De belangrijkste verschillen in de realisatie ten opzichte van de begroting zijn:

Afwijkingen ten opzichte van de begroting

Baten:

- hogere Rijksbijdrage:
 - In verband met CAO-afspraken is er een loon- en prijsbijstelling geweest. Ter compensatie is de Rijksbijdrage verhoogd. De lonen zijn per 1 oktober 2018 structureel verhoogd. Daarnaast is er in oktober een eenmalige uitkering verstrekt. Samen met de prijsbijstelling (inflatie) is dit € 1,6 miljoen;
 - Vanuit de kwaliteitsafspraken:
 - doorgeschoven prestatiesubsidie BPV 2017 naar 2018, € 1,1 miljoen;
 - hogere indicatie uit simulatie Studiewaarde 2018, € 0,8 miljoen.
- hogere cursusgelden door stijging BBL studenten ouder dan 18 jaar, € 0,2 miljoen.

Lasten:

- dotatie voorziening regeling 62 plus, € 4,2 miljoen;
- minder uitgaven aan inhuur externen, € 2,0 miljoen;
- dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid, € 1,2 miljoen;
- dotatie voorziening WW/BW, € 0,9 miljoen;
- overige lasten als gevolg van lopende geschillen, € 0,5 miljoen;
- lagere loonkosten in verband met minder inzet personeel, € 0,5 miljoen;
- minder uitgaven aan advieskosten, € 0,4 miljoen;
- hogere loonkosten in verband met CAO-afspraken, € 0,4 miljoen.
- lagere rentelasten door gunstige renteherziening, € 0,1 miljoen.

Financiering

Het treasurybeleid van ROC Nijmegen is vastgelegd in het treasurystatuut van de stichting. ROC Nijmegen heeft langlopende hypothecaire leningen bij het ministerie van Financiën van ultimo 2018 € 33,8 miljoen (ultimo 2017: € 39,5 miljoen). Hiervan is € 5,5 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2019. De panden Campusbaan en Heyendaalseweg, welke volledig in eigendom zijn van ROC Nijmegen, dienen als onderpand van deze langlopende leningen.

Tevens heeft ROC Nijmegen een langlopende hypothecaire lening bij de ING bank van ultimo 2018 € 4,9 miljoen (ultimo 2017: € 5,0 miljoen). Hiervan is € 0,2 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2019. De panden Begijnenstraat en Burg. Verkuijlstraat te Boxmeer en Energieweg, Marterstraat, Reestraat en Hazenkampseweg te Nijmegen, welke volledig in eigendom zijn van ROC Nijmegen, dienen als onderpand.

ROC Nijmegen maakt gebruik van rekening courant-‘schatkistbankieren’ bij het ministerie van Financiën. Ultimo 2018 is het saldo op deze rekening courant € 17,5 miljoen positief (ultimo 2017: € 12,9 miljoen positief). Er is in 2018 geen beroep gedaan op de kredietfaciliteit, die maximaal € 6,8 miljoen bedraagt.

Beleggen en belenen

ROC Nijmegen voldoet aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 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 Planning&Control-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 beheersmaatregelen wordt periodiek gerapporteerd aan de raad van toezicht.

Door 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 de kostenstructuur om mee te kunnen ademen met het onzekere karakter van de inkomsten kwaliteitsafspraken.

Notitie Helderheid

Met betrekking tot de Notitie Helderheid 2004 en de daarin benoemde thema's hebben we beleidsafspraken gemaakt en procedures en werkinstructies vastgelegd. Deze 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 2018 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 2018 zijn er 96 (in 2017: 115) 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 2018 – 2019 hebben we geen bekostigde maatwerktrajecten.

Thema 8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Per 1 oktober 2018 hebben we acht BOL-studenten en twee BBL-studenten die in Duitsland wonen. Deze tien studenten hebben de Duitse nationaliteit. Per 1 oktober 2017 waren er zeven Duitse studenten BOL en één Duitse student BBL ingeschreven. Hun onderwijs vindt geheel in Nederland plaats.

7.2 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 signaleringswaarden opgenomen.

Kengetallen

	Signaleringswaarden	2018	2017	2016	2015	2014
Ratio's						
Solvabiliteitsratio 1 (eigen vermogen/totaal vermogen)	n.v.t.	0,37	0,37	0,40	0,38	0,37
Solvabiliteitsratio 2 ((eigen vermogen+voorzieningen)/ totaal vermogen)	< 0,3	0,51	0,46	0,45	0,43	0,43
Liquiditeit (vlottende activa/ kortlopende schulden)	< 0,5	1,05	0,86	0,43	0,49	0,63
Rentabiliteit (netto resultaat/totale baten)	3-jarig < 0 2-jarig < -0,05 1-jarig < -0,10	0,00	0,01	-0,02	0,00	0,00
Huisvestingsratio ((huisvestingslasten+afschrijvingen gebouwen en terreinen)/totale lasten)	> 0,15	0,08	0,14	0,09	0,08	0,08

Als organisatie streven we in beginsel de volgende interne normen na:

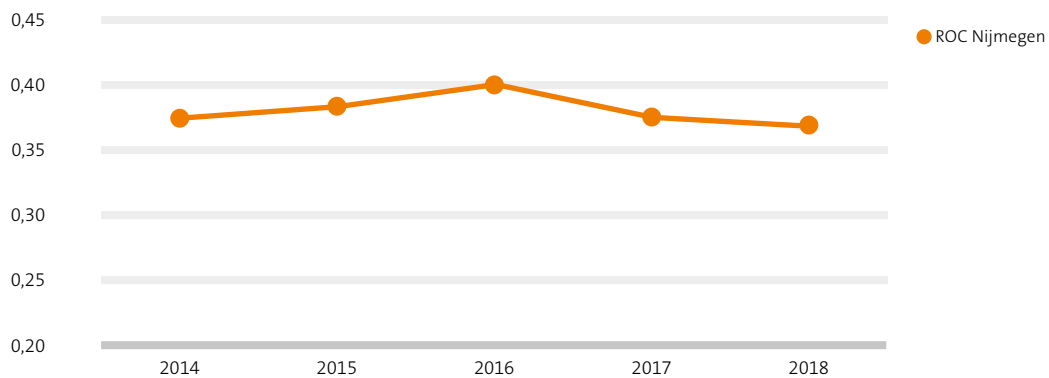
- Rendement van 1%.
- Solvabiliteit tussen 0,4 en 0,6.
- Liquiditeit, voldoende om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen met daarbij:
 - Een maximaal investeringsbudget van € 1,5 miljoen op jaarbasis;
 - Het streven om geen gebruik te maken van de beschikbare kredietfaciliteit bij het Ministerie van Financiën van € 6,8 miljoen.
- Een verhouding direct-indirect die zich beweegt naar 70%-30%.
- Een kostenstructuur die in lijn ligt met of zich beweegt naar de landelijke benchmark.
- Beschikbare strategische beleidsruimte die zich beweegt naar 6% van de baten, zijnde een gemiddeld percentage bij vergelijkbare onderwijsinstellingen.

Solvabiliteit 1 en 2

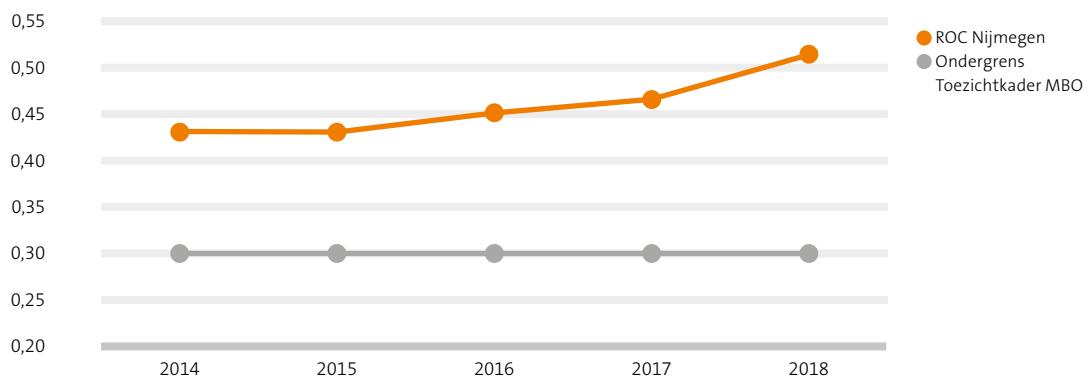
De maatstaf voor de solvabiliteit 1 is de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Deze ratio is een indicatie voor de mate waarin de bezittingen van de organisatie met eigen vermogen zijn gefinancierd. Bovendien biedt de ratio inzicht in de mate waarin een organisatie eventuele financiële verliezen in de toekomst kan opvangen. Bij de solvabiliteit 2 worden bij het eigen vermogen, ook de voorzieningen opgeteld en samen afgezet tegen het totale vermogen.

De solvabiliteitsratio's laten al jaren een stabiele/lichte stijging zien. Naast de door de ING gestelde norm van 0,3 voor de langlopende lening, is dit ook ruim boven de signaleringswaarde zoals vastgesteld in het Toezichtkader mbo van 0,3.

Solvabiliteit 1



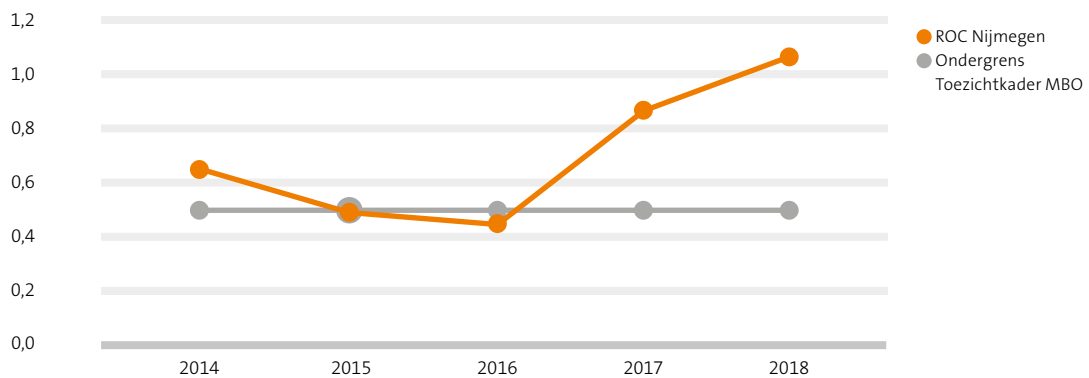
Solvabiliteit 2



Liquiditeit

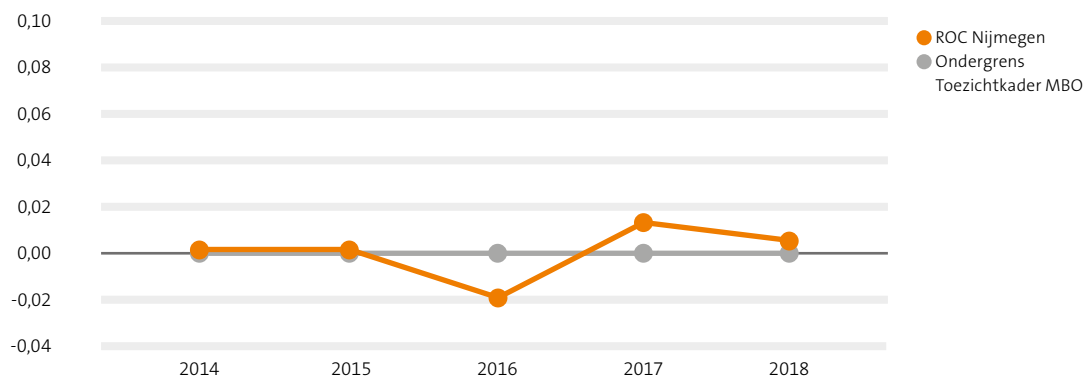
De maatstaf voor liquiditeit is de verhouding tussen vlottende activa en kortlopende schulden. Het is een indicatie voor de mate waarin de organisatie op korte termijn aan haar schulden kan voldoen.

De liquiditeitsratio ligt in 2017 en 2018 ruim boven de signaleringswaarde van het Toezichtkader mbo van 0,5. De liquiditeitsratio is tot 1,05 ultimo 2018 gestegen ten opzichte van ultimo 2017 (0,86) onder andere als gevolg van de positieve cashflow. In de berekening van de ratio wordt geen rekening gehouden met nog beschikbare kredietfaciliteiten om aan de kortlopende schulden te kunnen voldoen (eind 2018 is € 6,8 miljoen beschikbaar).



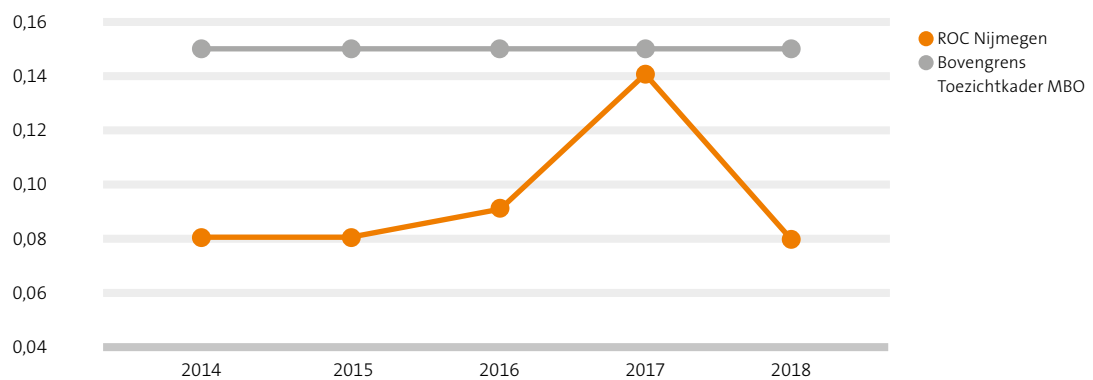
Rentabiliteit

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 positieve resultaat van € 359.000 in 2018 zorgt ervoor dat de rentabiliteit een nihil percentage laat zien en in lijn met de signaleringswaarde van het Toezichtkader mbo van 0.



Huisvestingsratio

De huisvestingsratio is de verhouding tussen de som van de huisvestingslasten en afschrijvingen gebouwen en terreinen ten opzichte van de totale lasten. De huisvestingsratio is een indicatie van het aandeel dat de huisvestingslasten hebben in relatie tot de totale lasten. Deze ratio is de afgelopen jaren stabiel gebleven, met een incidentele hogere waarde in 2017. Deze werd met name veroorzaakt door de eenmalige extra dotatie aan de voorziening groot onderhoud. De ratio ligt met 0,08 ruim onder de signaleringswaarde van het Toezichtkader mbo van 0,15.



7.3 Geconsolideerde balans per 31 december 2018

(na resultaatbestemming)

		31 – 12 – 2018		31 – 12 – 2017	
	Vaste activa				
1.1	Immateriële vaste activa	45		87	
1.2	Materiële vaste activa	85.998		89.021	
1.3	Financiële vaste activa	-		-	
			86.043		89.108
	Vlottende activa				
1.4	Voorraden	41		43	
1.5	Vorderingen	2.294		2.032	
1.6	Effecten	-		-	
1.7	Liquide middelen	18.187		13.882	
			20.522		15.957
			106.565		105.065
+	Eigen vermogen				
2.1	Eigen vermogen	39.077		38.718	
2.2	Minderheidsbelang derden	-		-	
			39.077		38.718
2.3	Voorzieningen		15.202		9.148
2.4	Langlopende schulden		32.728		38.637
2.5	Kortlopende schulden		19.558		18.562
			106.565		105.065

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

7.4 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2018

		2018	Begroting 2018	2017
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OC&W	76.980	73.259	70.721
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.248	1.304	1.307
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	898	659	791
3.4	Baten werk in opdracht van derden	3.708	3.657	4.194
3.5	Overige baten	3.803	3.802	4.111
	Totaal baten	86.637	82.681	81.124
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	66.419	62.168	57.078
4.2	Afschrijvingen	5.000	4.953	4.765
4.3	Huisvestingslasten	4.236	4.219	8.307
4.4	Overige lasten	9.550	9.308	8.499
	Totaal lasten	85.205	80.648	78.649
	Saldo baten en lasten	1.432	2.033	2.475
5	Financiële baten en lasten	-1.073	-1.207	-1.287
	Resultaat	359	826	1.188
6	Belastingen	-	-	-
7	Resultaat deelnemingen	-	-	-
		-	-	-
	Resultaat na belastingen	359	826	1.188
8	Aandeel derden in resultaat	-	-	-
	Nettoresultaat	359	826	1.188

7.5 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2018

		2018		2017	
Kasstroom uit operationele activiteiten					
	Saldo baten en lasten		1.432		2.475
	Gecorrigeerd voor:				
4.2	Afschrijvingen	5.000		4.765	
2.3	Mutatie-voorzieningen	6.054		4.248	
			11.054		9.013
	Veranderingen in vlottende middelen				
1.4	Voorraden	2		3	
1.5	Vorderingen	-262		-288	
2.5	Schulden excl. kredietinstelling	1.209		556	
			949		271
	Kasstroom uit bedrijfsoperaties		13.435		11.759
5.1	Ontvangen interest	-		-	
5.5	Betaalde interest	-1.335		-1.430	
6.	Belastingen	-		-	
			-1.335		-1.430
	Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		12.100		10.329
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
1.1	Investerings immateriële vaste activa	-15		-48	
1.2	Investerings materiële vaste activa	-1.920		-4.565	
1.2	Desinvesteringen materiële vaste activa	-		69	
	Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.935		-4.544
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
2.5	Aangegane langlopende leningen	-		5.000	
2.5	Aflossing langlopende leningen	-5.860		-709	
	Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-5.860		4.291
	Mutatie liquide middelen		4.305		10.076
1.7	Stand liquide middelen per 1 januari	13.882		3.806	
1.7	Mutatie liquide middelen	4.305		10.076	
	Stand liquide middelen per 31 december		18.187		13.882

7.6 Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2018

7.6.1 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.

7.6.2 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.

In de jaarrekening is de verwerking van de erfpachtovereenkomst conform de richtlijnen voor de verslaggeving (RJ 292 Leasing) en hierbij zijn de volgende feiten gehanteerd:

- De boekwaarde is gelijk aan de afkoopsom van de leasetermijnen;
- De (pacht van de) grond verhandelbaar is. M.a.w. er zit een minimum opbrengstwaarde aan vast waardoor een lagere waardering niet aannemelijk is c.q. voor de hand ligt;
- Het contract geeft weinig tot geen mogelijkheden aan NS vastgoed B.V. (de erfverpachter) om de (pacht van de) grond te vervreemden aan derden.

Op basis van artikel 15 in de erfpachtovereenkomst heeft NS Vastgoed B.V. een eerste recht van koop van het erfpachtrecht en opstallen.

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.

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 (inclusief latere aanvullingen) 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.

Nieuw verworven 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 rechtspersonen 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 verwachte economische gebruiksduur.

De afschrijvingstermijn bedraagt voor:

<i>Software</i>	3 t/m 5 jaar
-----------------	--------------

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa (onroerende en roerende zaken) waarderen we op verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van ontvangen subsidies en cumulatieve afschrijvingen. Rentelasten worden geactiveerd gedurende de periode van vervaardiging van een actief, indien het een aanmerkelijke hoeveelheid tijd vergt om het actief gebruiks- of verkoopklaar te maken. De te activeren rente wordt berekend op basis van de verschuldigde rente over specifiek voor de vervaardiging opgenomen leningen en op basis van de gewogen rentevoet van leningen die niet specifiek aan de vervaardiging van het actief zijn toe te rekenen, in verhouding tot de uitgaven en periode van vervaardiging.

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:

<i>Gebouwen en installaties</i>	
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

Bedrijfsauto's	3 t/m 7 jaar
----------------	--------------

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin we invloed van betekenis (meer dan 20% van de stemrechten) 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.

Voorraden

De voorraden verbruiksgoederen hebben betrekking op restauratieve en reproductievoorzieningen en leermiddelen. Waardering vindt plaats tegen verkrijgingsprijs onder toepassing van FIFO-methode ('first in, first out') of lagere opbrengstwaarde. Bij de bepaling van de opbrengstwaarde wordt rekening gehouden met de incourantheid van de voorraden.

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 1,4% (2017: 2,7%). Een bijzonder waardeverminderingverlies verwerken we direct als een last in de staat van baten en lasten. Voor 2018 is er geen aanleiding een duurzame waardevermindering door te voeren.

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

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 en de bestemmingsreserves. 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. De voorzieningen nemen we tegen contante waarden op, met uitzondering van de voorziening VAA sparen. Deze wordt opgenomen 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.

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. De rente op langlopende leningen zijn voor lange periodes vastgelegd, waardoor er een zeer beperkt renterisico bestaat. Als gevolg van deze vaste rentes lopen we wel een risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de marktrente. ROC Nijmegen heeft geen significante concentraties van kredietrisico, aangezien wij de meeste middelen vanuit de overheid gefinancierd krijgen.

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 volgens de methode percentage of completion with zero profit. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat treffen we een voorziening.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten. Deze worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Resultaatbepaling kostenverantwoording

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 2018 is 97,0%. Naast bovenstaande premiebetalingen bestaan er geen andere verplichtingen.

Afschrijvingen

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.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

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.

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. Tevens wordt rekening gehouden met verliesverrekening uit voorgaande Jaren, vrijgestelde winstbestanddelen en nietaftrekbare kosten.

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.

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. Ontvangsten uit en aflossingen van langlopende leningen 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.

7.6.3 Toelichting op de geconsolideerde balans

1 Activa

Het verloop van de immateriële en materiële vaste activa is als volgt weer te geven:

	Immateriële vaste activa	Materiële vaste activa				
	1.1.1 Software	1.2.1.1 Gebouwen	1.2.1.2 Terreinen	1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.2.3 Andere vaste activa	Totaal Materiële vaste activa
Stand per 1 januari 2018						
– Aanschafwaarde	1.443	105.653	10.516	23.877	126	140.172
– Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-1.356	-34.309	0	-16.716	-126	-51.151
Boekwaarde	87	71.344	10.516	7.161	0	89.021
Mutaties 2018 in de boekwaarde						
– Investerings	15	265	0	1.650	5	1.920
– Afschrijvingen	-57	-3.503	0	-1.439	1	-4.943
Saldo mutaties	-42	-3.238	0	211	4	-3.023
Stand per 31 december 2018						
– Aanschafwaarde	1.458	105.918	10.516	25.527	131	142.092
– Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-1.413	-37.812	0	-18.155	-127	-56.094
Boekwaarde 31 december 2018	45	68.106	10.516	7.372	4	85.998

1.2 Materiële vaste activa

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 2018 zijn de niet-financiële voorwaarden door de eigenaar niet gewijzigd. In de boekwaarde gebouwen werd ter zake van materiële vaste activa een bedrag van € 2.368 (2017: € 2.476) aan bouwrente geactiveerd. Een klein deel van de gebouwen wordt verhuurd aan externe partijen.

1.2 OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

		Bedrag	Peildatum
1.2.1	OZB-waarde gebouwen en terreinen	81.523	1 januari 2018
1.2.2	Verzekerde waarde gebouwen	130.380	1 januari 2018

1.3 Financiële vaste activa

	Per peildatum 31 – 12 – 2018	
	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 – 2018		31 – 12 – 2017	
1.4.1	Gebruiksgoederen		41		43
	Totaal voorraden		41		43

Er is geen voorziening voor incourantheid opgenomen per 31 december 2018 (ultimo 2017: nihil).

1.5 Vorderingen

		31 – 12 – 2018		31 – 12 – 2017	
1.5.1	Debiteuren		733		693
	Vennootschapsbelasting	33		39	
1.5.4	Belastingen		33		39
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten		261		185
1.5.6	Overige overheden		0		2
	Personeel	125		65	
	Overige	662		674	
1.5.7	Overige vorderingen		787		739
1.5.8	Overlopende activa		704		537
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-224		-163
Totaal vorderingen			2.294		2.032

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is:	2018		2017	
Stand per 1 januari		163		180
Onttrekking		-67		-27
Dotatie		128		10
Stand per 31 december		224		163

De post 'Overige overige vorderingen' bestaat uit:	31 – 12 – 2018		31 – 12 – 2017	
– externe subsidies projecten		512		624
– nog te ontvangen bijdrage studenten		143		0
– overige vorderingen < € 100		7		50
		662		674

De post 'Overlopende activa' bestaat uit:	31 – 12 – 2018		31 – 12 – 2017	
– licenties		318		281
– contributies/lidmaatschappen		156		58
– overige vooruitbetaalde kosten < € 100		230		198
		704		537

In de vorderingen zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2017: nihil).

1.7 Liquide middelen

		31 – 12 – 2018		31 – 12 – 2017	
1.7.1	Kasmiddelen		15		17
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen		18.172		13.865
Totaal liquide middelen			18.187		13.882

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 € 17.467 (2017: € 12.985).

2 Passiva**2.1 Eigen vermogen**

	2.1.1 Algemene reserve	2.1.3 Bestemmingsreserve (Privaat)	Totaal eigen vermogen
Stand per 1 januari 2018	38.293	425	38.718
Resultaat 2018	386	-27	359
Overige mutaties 2018	0	0	0
Stand per 31 december 2018	38.679	398	39.077

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

	Personeelsvoorzieningen					Onderhouds- voorziening	Overige
	VAA sparen	Jubileum	WW/BW	Duurzame inzetbaarheid	Regeling 62+		
Stand per 1 januari 2018	24	815	2.578	0	0	5.731	0
Dotaties	0	22	879	1.242	4.184	467	500
Onttrekkingen	-9	-40	-781	0	0	-410	0
Stand per 31 december 2018	15	797	2.676	1.242	4.184	5.788	500
Kortlopend deel < 1 jaar	4	45	1.010	208	234	335	150
Langlopend deel > 1 jaar	11	752	1.666	1.034	3.950	5.453	350

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.

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 met een disconteringsvoet van 1,4% gerekend. Deze is gelijk aan de rekenrente per 31 – 12 – 2018 die het ABP hanteert. In de berekening zijn zowel de blijfkans als de AOW-leeftijd verwerkt. De dotatie aan de voorziening-Jubileum is voor € 22 (2017: € 64) geboekt ten laste van overige personele lasten.

ROC Nijmegen heeft sinds 2010 een voorziening-WW/BW voor de kosten die verband houden met het afvloeien van een aantal medewerkers. Deze voorziening is gevormd in het kader van de organisatieontwikkeling; ultimo 2018 bedraagt de voorziening € 2.676.

De voorziening duurzame inzetbaarheid is in 2018 gevormd als gevolg van toename van het gebruik door medewerkers van het (aanvullend) seniorenverlof zoals is opgenomen in de cao mbo (periode 1 oktober 2018 tot en met 30 juni 2020) onder hoofdstuk 9 Duurzame inzetbaarheid paragraaf B Regeling seniorenverlof; ultimo 2018 bedraagt de voorziening € 1.242.

De voorziening regeling 62 plus is in 2018 gevormd als gevolg van specifieke én eindige regeling voor medewerkers. Door de verhoging van de AOW leeftijd, de samenstelling van het personeelsbestand en het vergroten van vaste arbeidsplaatsen van nieuwe (veelal jongere) medewerkers is deze specifieke én eindige regeling getroffen. Medewerkers die op de peildata (1 oktober 2019, 1 mei 2020 of 1 januari 2021) 62 jaar of ouder zijn kunnen onder specifieke voorwaarden voor een deel bijzonder verlof opnemen (tot maximaal 50% van werktijdfactor) met behoud van een deel van het salaris. Deze voorziening is ter dekking van de loonkosten van het bijzonder verlof in de komende jaren; ultimo 2018 bedraagt de voorziening € 4.184.

De onderhoudsvoorziening is gebaseerd op het meerjaren onderhoudsplan met een geschatte jaarlijkse dotatie van € 467; ultimo 2018 bedraagt de voorziening € 5.788.

De overige voorzieningen zijn getroffen voor lopende geschillen; hiervoor is ultimo 2018 een voorziening gevormd van € 500.

2.4 Langlopende schulden

	Ministerie van Financiën								ING	Totaal
Van	01-08-06	01-11-06	01-02-07	16-07-08	16-07-08	16-07-08	01-06-09	01-02-10	06-02-18	
Tot	02-08-21	01-11-19	01-02-18	01-07-38	01-07-38	01-07-38	03-06-41	01-02-41	01-07-26	
Rentevoet	4,0%	4,0%	4,0%	2,7%	0,9%	2,7%	2,1%	0,9%	1,6%	
Start bedrag lening	5.000	5.000	5.000	8.325	7.500	7.500	7.500	6.290	5.000	57.115
Aflossingen t/m 1-1-2018	0	0	0	4.398	3.962	1.500	1.500	1.258	0	12.618
Bedrag lening 01-01-2018	5.000	5.000	5.000	3.927	3.538	6.000	6.000	5.032	5.000	44.497
Aangegane leningen o/g 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aflossing lening 2018	0	0	5.000	0	0	250	250	210	150	5.860
Bedrag lening 31-12-2018	5.000	5.000	0	3.927	3.538	5.750	5.750	4.822	4.850	38.637
Waarvan:										
Looptijd < 1 jaar	0	5.000	0	0	0	250	250	209	200	5.909
Looptijd > 1 jaar ≤ 5 jaar	5.000	0	0	0	0	1.000	1.000	839	800	8.639
Looptijd > 5 jaar	0	0	0	3.927	3.538	4.500	4.500	3.774	3.850	24.089
Totaal looptijd > 1 jaar	5.000	0	0	3.927	3.538	5.500	5.500	4.613	4.650	32.728
Totale looptijd	5.000	5.000	0	3.927	3.538	5.750	5.750	4.822	4.850	38.637

Als zakelijke zekerheid voor de langlopende schulden dienen de bedrijfspanden Campusbaan 6 en Heyendaal 98 in Nijmegen, welke in eigendom zijn van ROC Nijmegen. Alle langlopende leningen zijn ondergebracht bij het ministerie van Financiën in negen verschillende tranches.

Daarnaast dienen als zakelijke zekerheid voor de lening bij de ING Bank N.V.:

- Compte joint- en aansprakelijkheidsovereenkomst, afgegeven door ROC Nijmegen Holding B.V. en Stichting ROC Nijmegen eo;
- De bedrijfspanden Marterstraat 45, Energieweg 25 en Begijnenstraat 2, welke eveneens in eigendom zijn van ROC Nijmegen.

Verder zijn de volgende bepalingen voor de lening bij de ING bank opgenomen:

- Verpanding creditgelden;
- Jaarlijks binnen 6 maanden na jaareinde een Compliance Certificaat m.b.t. de gerealiseerde EBITDA in het gerapporteerde boekjaar;
- Negative Pledge/Pari Passu;
- Solvabiliteit minimaal 30%;
- Jaarlijks binnen 6 maanden aanlevering van:
 - de (geconsolideerde) goedgekeurde jaarrekening;
 - jaarlijkse update van de meerjarenprognose voor de komende 5 boekjaren;
 - kopie van de boekwaarden per jaarultimo.

Aflossingsverplichtingen in 2019 zijn opgenomen onder 2.5 'Kortlopende schulden'. In 2018 is er € 5.860 afgelost.

2.5 Kortlopende schulden

		31 – 12 – 2018		31 – 12 – 2017	
2.5.1	Kredietinstellingen		5.909		5.860
2.5.2	Vooruitgefact. en -ontvangen termijnen OHW		627		459
2.5.3	Crediteuren		2.533		1.563
2.5.4	Ministerie van OCW		0		0
	Omzetbelasting	102		234	
	Loonheffing	2.569		2.357	
	Premies sociale verzekeringen	103		97	
2.5.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen		2.774		2.688
2.5.8	Schulden ter zake van pensioenen		624		561
2.5.9	Overige kortlopende schulden		2.926		3.276
	Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	1.986		2.091	
	Vakantiegeld en –dagen	1.806		1.675	
	Overige	373		389	
2.5.10	Overlopende passiva		4.165		4.155
Totaal kortlopende schulden			19.558		18.562

In de kortlopende schulden zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2017: nihil).

De post 'kredietinstellingen' bestaat uit:

	31 – 12 – 2018		31 – 12 – 2017	
– – af te lossen leningen Staat der Nederlanden		5.709		5.710
– – af te lossen lening ING		200		150
		5.909		5.860

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 2018 heeft de rekening courant een positief saldo van € 17.467 (per 31 december 2017: € 12.985). Voor deze kredietfaciliteit zijn geen zekerheden gesteld. Vanwege het positieve saldo is deze post opgenomen onder 1.7 'Liquide middelen'.

De post 'Overige kortlopende schulden' bestaat uit:	31 – 12 – 2018	31 – 12 – 2017
– verlofdagen en vakantie-uren	777	611
– detachering/uitzendkrachten	362	266
– rente leningen Staat der Nederlanden en ING	310	572
– eenmalige uitkering CAO-akkoord	278	0
– vooruitgefactureerde Wet Rutte-middelen	250	677
– software-licenties	59	110
– nog te betalen kosten < € 100	890	1.040
	2.926	3.276
De post 'Overige overlopende passiva' bestaat uit:	31 – 12 – 2018	31 – 12 – 2017
– vooruitgefactureerde trajecten	373	362
– nog te besteden middelen	0	27
	373	389

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	2017/2/538993 - 854039-1	20 – 9 – 2017	126	126	Volledig afgerond
Lerarenbeurs	2017/2/606764 - 855350-1	20 – 10 – 2017	-6	-6	Volledig afgerond
Lerarenbeurs	2018/2/942363 - 928254-1	20 – 9 – 2018	140	140	Nog niet geheel afgerond
Lerarenbeurs	2018/2/1022622 - 933748-1	20 – 11 – 2018	0	0	Nog niet geheel afgerond
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2016 – 2017 en 2017 – 2018	OS-2016-C-021 - 1094596	29 – 11 – 2016	500	500	Volledig afgerond
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2018 – 2019	2018/2/1023277 - 934782-1	20 – 11 – 2018	200	100	Nog niet geheel afgerond
Voorziening leermiddelen 2017 – 2018	2017/2/521321 - 849886-1	22 – 8 – 2017	182	182	Volledig afgerond
Voorziening leermiddelen 2018 – 2019	2018/2/872930 - 926415-2	21 – 8 – 2018	188	188	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2016	2016/2/209638 - 769779-1	15 – 4 – 2016	80	80	Volledig afgerond
Zij-instroom 2016	2016/2/218711 - 772088-1	21 – 6 – 2016	20	20	Volledig afgerond
Zij-instroom 2016	2016/2/354202 - 781864-1	22 – 11 – 2016	100	100	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2017	2017/2/423144 - 811879-1	31 – 3 – 2017	60	60	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2018	2018/2/772988 - 888757-1	20 – 3 – 2018	40	40	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2018	2018/2/837167 - 918222-1	22 – 5 – 2018	-20	-20	Volledig afgerond
Zij-instroom 2018	2018/2/1035293 - 942027-1	19 – 12 – 2018	140	140	Nog niet geheel afgerond
Totaal			1.750	1.650	

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 2017	2017/2/402248 - 804599-1	20 – 01 – 2017	224	224	224	-
Totaal			224	224	224	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Saldo per 1 – 1 – 2018	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten t/m 31 – 12 – 2018	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Schoolmaatschappelijk werk 2018	2018/2/728326 - 874330-2	22 – 1 – 2018	232	0	232	187	187	45
Doorstroomprogramma mbo-hbo	DHB018053	15 – 3 – 2018	200	0	200	20	20	180
De Technische 2.0 (Regionaal investerings-fonds mbo 2015)	2015/2/409542 - 704923-1	20 – 7 – 2015	1.473	132	1.399	367	1.339	60
Logistics Valley (Regionaal investerings-fonds mbo 2015)	108829S - 918529	20 – 10 – 2016	667	128	433	171	343	90
Totaal			2.572	260	2.264	745	1.889	375

7.6.4 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. Tevens zijn er de volgende lopende verplichtingen:

	2019	2020 – 2024	2025 e.v.
Huur	152	120	0
Lease	84	116	0
Licenties	283	588	122
Overig	1.385	4.607	284
Totaal	1.904	5.431	406

Stichting waarborgfonds mbo

Indien instellingen niet langer aan hun financiële verplichting voor de geborgde leningen kunnen voldoen, kan binnen de daartoe geldende regels het Waarborgfonds worden aangesproken. Mede ter afdekking van dit risico houdt de Stichting een eigen vermogen aan. Dit vermogen is ultimo 2018 € 22.269. Mocht het eigen vermogen van de Stichting de minimale omvang van € 9,9 miljoen onderschrijden dan hebben de aangesloten instellingen zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

7.6.5 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OC&W

		2018	Begroting 2018	2017
	Rijksbijdrage sector BVE	67.571	65.875	63.059
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/LNV	67.571	65.875	63.059
	Geoormerkte OCW-subsidies	1.664	1.857	1.515
	Niet-geoormerkte OCW-subsidies	7.745	5.527	6.147
3.1.2	Overige subsidies OCW	9.409	7.384	7.662
		76.980	73.259	70.721

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

		2018		Begroting 2018		2017	
	Gemeentelijke bijdrage Educatie	1.048		969		1.026	
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen		1.048		969		1.026
3.2.2	Overige overheidsbijdragen		200		335		281
			1.248		1.304		1.307

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

		2018		Begroting 2018		2017	
3.3.2	Cursusgelden sector BVE		898		659		791
			898		659		791

3.4 Baten werk in opdracht van derden

		2018		Begroting 2018		2017	
3.4.1	Contractonderwijs		98		0		105
3.4.3	Overige		3.610		3.657		4.089
			3.708		3.657		4.194

3.5 Overige baten

		2018		Begroting 2018		2017	
3.5.1	Verhuur		697		736		774
3.5.2	Detachering personeel		501		614		711
3.5.5	Ouderbijdragen		525		585		606
3.5.6	Overige		2.080		1.867		2.020
			3.803		3.802		4.111

De post 'Overige baten' bestaat uit:

	2018		2017	
– opbrengsten Rutte-gelden		1.271		1.283
– opbrengsten leerbedrijven		324		289
– opbrengsten Grafische Werkplaats		128		131
– overige opbrengsten < € 100		357		317
		2.080		2.020

4 Lasten

4.1 Personeelslasten

		2018		Begroting 2018		2017	
	Brutolonen en -salarissen	42.743		42.594		40.696	
	Sociale lasten	5.829		5.774		5.494	
	Pensioenpremies	6.176		6.120		5.653	
4.1.1	Lonen en salarissen		54.748		54.488		51.843
	Personeel niet in loondienst	3.591		5.635		2.801	
	Overige	8.369		2.155		2.762	
4.1.2	Overige personele lasten		11.960		7.790		5.563
4.1.3	Af: uitkeringen		-289		-110		-328
			66.419		62.168		57.078

Het gemiddeld aantal FTE's in 2018 was 779 (2017: 754). Het aantal werknemers dat werkzaam is geweest buiten Nederland in 2018 was nihil (2017: nihil).

De post 'Overige personele lasten' bestaat uit:	2018		2017	
– dotatie regeling 62 plus		4.184		-
– dotatie duurzame inzetbaarheid		1.242		-
– scholingskosten		1.136		824
– dotatie WW/BW		879		872
– reis- en verblijfskosten		507		512
– reiskosten woon/werkverkeer		413		393
– bedrijfsgezondheidszorg		143		91
– wachtgelden		79		101
– overige personele lasten < €100		-214		-117
		8.369		2.762

4.2 Afschrijvingen

		2018		Begroting 2018		2017	
4.2.1	Immateriële vaste activa		57		56		66
4.2.2	Materiële vaste activa		4.943		4.897		4.699
			5.000		4.953		4.765

4.3 Huisvestingslasten

		2018		Begroting 2018		2017	
4.3.1	Huur		479		403		439
4.3.2	Verzekeringen		73		74		80
4.3.3	Onderhoud		1.157		930		5.099
4.3.4	Energie en water		631		769		673
4.3.5	Schoonmaakkosten		1.080		1.081		1.044
4.3.6	Heffingen		686		814		822
4.3.7	Overige		130		148		150
			4.236		4.218		8.307

De post 'Overige huisvestingslasten' bestaat uit:

		2018		2017	
– overige kosten < € 100			130		150
			130		150

4.4 Overige lasten

		2018		Begroting 2018		2017	
4.4.1	Administratie- en beheerslasten		4.858		4.939		4.256
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen		4.029		3.749		3.690
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen		79		14		13
4.4.4	Overige		584		606		540
			9.550		9.308		8.499

De post 'Overige lasten' bestaat uit:

		2018		2017	
– kantinevoorzieningen			107		168
– vergadervoorzieningen			155		137
– reclame en public relations			232		129
– overige kosten < € 100			90		106
			584		540

5 Financiële baten en lasten

		2018		Begroting 2018		2017	
5.1	Rentebaten		0		0		0
5.5	Rentelasten		-1.073		-1.207		-1.287
			-1.073		-1.207		-1.287

7.7 Enkelvoudige balans per 31 december 2018

(na resultaatbestemming)

		31 – 12 – 2018		31 – 12 – 2017	
Vaste activa					
1.1	Immateriële vaste activa	45		87	
1.2	Materiële vaste activa	85.998		89.021	
1.3	Financiële vaste activa	323		350	
			86.366		89.458
Vlottende activa					
1.4	Voorraden	41		43	
1.5	Vorderingen	2.597		2.386	
1.6	Effecten	-		-	
1.7	Liquide middelen	17.525		13.038	
			20.163		15.467
			106.529		104.925
Eigen vermogen					
2.1	Eigen vermogen	39.077		38.718	
2.2	Minderheidsbelang derden	-		-	
			39.077		38.718
2.3	Voorzieningen		15.202		9.148
2.4	Langlopende schulden		32.728		38.637
2.5	Kortlopende schulden		19.522		18.422
			106.529		104.925

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

7.8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018

		2018	Begroting 2018	2017
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	76.980	73.259	70.721
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.248	1.304	1.307
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	898	659	791
3.4	Baten werk in opdracht van derden	3.610	3.657	4.088
3.5	Overige baten	3.828	3.803	4.137
	Totaal baten	86.564	82.681	81.044
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	66.357	62.168	56.993
4.2	Afschrijvingen	5.000	4.953	4.765
4.3	Huisvestingslasten	4.218	4.219	8.296
4.4	Overige lasten	9.530	9.308	8.495
	Totaal lasten	85.105	80.648	78.549
	Saldo baten en lasten	1.459	2.033	2.495
5	Financiële baten en lasten	-1.073	-1.207	-1.287
	Resultaat	386	826	1.208
6	Belastingen	-	-	-
7	Resultaat deelnemingen	-27	-	-20
		-27	-	-20
	Resultaat na belastingen	359	826	1.188
8	Aandeel derden in resultaat	-	-	-
	Nettoresultaat	359	826	1.188

7.9 Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2018

7.9.1 Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2018 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.

7.9.2 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 de activa en passiva van de deelnemingen en het resultaat deelnemingen.

Activa en passiva deelnemingen

Het aandeel in de activa en passiva van organisaties waarin we deelnemen waarderen we op basis van de netto vermogenswaarde.

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.

7.9.3 Toelichting op de enkelvoudige balans

1 Activa

Vaste Activa

1.3 Financiële vaste activa

	Groepsmaatschappijen		Totaal financiële vaste activa	
Boekwaarde per 1 januari 2018		350		350
Investeringen en verstrekte leningen		-		-
Desinvesteringen en afgeloste leningen		-		-
Resultaat deelnemingen		-27		-27
Boekwaarde per 31 december 2018		323		323

Vlottende activa

1.5 Vorderingen

		31 – 12 – 2018		31 – 12 – 2017	
1.5.1	Debiteuren		733		693
1.5.3	Groepsmaatschappijen		336		393
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten		261		185
1.5.6	Overige overheden		0		2
	– Personeel	125		65	
	– Overige	662		674	
1.5.7	Overige vorderingen		787		739
1.5.8	Overlopende activa		704		537
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-224		-163
	Totaal vorderingen		2.597		2.386

1.7 Liquide middelen

		31 – 12 – 2018		31 – 12 – 2017	
1.7.1	Kasmiddelen		15		17
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen		17.510		13.021
	Totaal liquide middelen		17.525		13.038

2 Passiva

2.5 Kortlopende schulden

		31 – 12 – 2018	31 – 12 – 2017
2.5.1	Kredietinstellingen	5.909	5.860
2.5.2	Vooruitgefact. en -ontv. termijnen OHW	612	422
2.5.3	Crediteuren	2.530	1.552
2.5.5	Schulden aan groepsmaatschappijen	735	387
	Af te dragen BTW	102	234
	Loonheffing	2.187	2.116
	Premies sociale verzekeringen	87	87
2.5.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.376	2.437
2.5.8	Schulden terzake van pensioenen	526	499
2.5.9	Overige kortlopende schulden	2.915	3.268
	Vooruit ontvangen subsidies OCW/LNV	1.986	2.091
	Vakantiegeld en -dagen	1.560	1.518
	Overige	373	388
2.5.10	Overlopende passiva	3.919	3.997
	Totaal kortlopende schulden	19.522	18.422

7.9.4 Overzicht verbonden partijen

Meerderheidsdeelneming (BV of stichting)

	ROC Nijmegen Holding BV	Stichting Veiligheidszorg Nederland	Totaal meerderheidsdeelneming (BV of Stichting)
Juridische vorm	BV	Stichting	
Statutaire zetel	Nijmegen	Heumen	
Code activiteiten	4	4	
Eigen vermogen per 31 – 12 – 2018	323	-	323
Exploitatie-saldo 2018	-27	-	-27
Omzet 2018	8.437	-	8.437
Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Nee	Nee	
Consolidatie ja/nee	Ja	Ja	
Deelname percentage	100%	100%	

7.9.5 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 2018, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht. In 2018 zijn we voor de controle van de jaarrekening, overgestapt naar PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. Voor de andere controle werkzaamheden, fiscale advisering en andere niet-controlediensten, maakten we reeds gebruik van PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. 2018	Deloitte Accountants BV 2017
Controle van de jaarrekening	110	90
Andere controle werkzaamheden	4	0
Fiscale advisering	53	0
Andere niet-controlediensten	0	0
Totaal	167	90

7.9.6 WNT verantwoording ROC Nijmegen

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op ROC Nijmegen. Het voor ROC Nijmegen toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 € 171: bezoldigingsmaximum voor het onderwijs klasse F welke is gebaseerd op het aantal complexiteitspunten. Zie onderstaande tabel.

	Aantal punten complexiteit
Totale baten	8
Aantal studenten, mbo, Educatie en VAVO	3
Het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	5
Totaal	16

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 2018 vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum van € 171.

De maximumbeloning voor leden van de raad van toezicht bedraagt maximaal 10% van de voor de instelling geldende maximale beloning. Voor de voorzitter is dit percentage maximaal 15%.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hieronder vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2018 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2018 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.

		Omvang dienstverband (in FTE)	(Fictieve) dienstbetrekking (ja/nee)	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	Voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Individuele WNT-maximum	begin tijdvak	eind tijdvak
2018	Functie								
College van bestuur									
Berben J.C.J.M.	voorzitter	1	Ja	141	19	160	171	1 jan	31 dec
Mulkom van P.A.A.	lid	1	Ja	138	18	156	171	1 jan	31 dec
Raad van toezicht									
Ramaekers J.W.	voorzitter	nvt	Ja	15	0	15	26	1 jan	31 dec
Hellenberg R.	lid	nvt	Ja	5	0	5	8	1 jan	30 jun
Janssen-Sengers E.E.P.M.	lid	nvt	Ja	10	0	10	17	1 jan	31 dec
Rameckers F.J.M.A.	lid	nvt	Ja	10	0	10	17	1 jan	31 dec
Smeth de J.P.	lid	nvt	Nee	10	0	10	17	1 jan	31 dec
Zomerhuis B.	lid	nvt	Ja	10	0	10	17	1 jan	31 dec
Eckhardt P.J.	lid	nvt	Ja	2	0	2	3	1 nov	31 dec
2017									
College van bestuur									
Berben J.C.J.M.	voorzitter	1	Ja	140	18	158	165	1 jan	31 dec
Mulkom van P.A.A.	lid	1	Ja	136	17	153	165	1 jan	31 dec
Raad van toezicht									
Ramaekers J.W.	voorzitter	nvt	Ja	14	0	14	25	1 jan	31 dec
Hellenberg R.	lid	nvt	Ja	9	0	9	17	1 jan	31 dec
Janssen-Sengers E.E.P.M.	lid	nvt	Ja	9	0	9	17	1 jan	31 dec
Rameckers F.J.M.A.	lid	nvt	Ja	9	0	9	17	1 jan	31 dec
Smeth de J.P.	lid	nvt	Nee	9	0	9	17	1 jan	31 dec
Zomerhuis B.	lid	nvt	Ja	3	0	3	6	1 sep	31 dec

7.10 Vaststelling en goedkeuring

7.10.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Het college van bestuur van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2018 vastgesteld in de vergadering van juni 2019.

De raad van toezicht van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2018 goedgekeurd in de vergadering van juni 2019.

7.10.2 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming

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

Het positieve geconsolideerde resultaat van het verslagjaar ad € 359 voegen we toe aan het eigen vermogen. In totaal voegen we € 386 toe aan de algemene reserve en brengen we het negatieve resultaat van de deelneming ROC Nijmegen Holding B.V., zijnde € 27, in mindering op de private bestemmingsreserve.

7.10.3 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.

7.10.4 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van bestuur

Drs. J.C.J.M. Berben, voorzitter	18 juni 2019
Drs. P.A.A van Mulkom, lid	18 juni 2019

Raad van toezicht

Ing. J.W. Ramaekers, voorzitter	18 juni 2019
F.J.M.A. Rameckers, vice-voorzitter	18 juni 2019
Drs. E.E.P.M. Janssen-Sengers, lid	18 juni 2019
Drs. J.P. de Smeth, lid	18 juni 2019
B. Zomerhuis MBA, lid	18 juni 2019
P.J. Eckhardt, lid	18 juni 2019

OVERIGE GEGEVENS

7.11 Overige gegevens

7.11.1 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.

7.11.2 Saldovestiging gegarandeerde leningen

ROC Nijmegen heeft ultimo 2018 (en 2017) geen gegarandeerde leningen bij het ministerie van OCW.

7.11.3 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring is afgegeven door PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.



Timestamp:
2017-05-31
T17:23:28+00:00



Bijlagen

I

De inrichting van de P&C-cyclus**PLAN**

Het is beschreven:

ROC Nijmegen maakt inzichtelijk wat haar doelen en ambities zijn

- Strategische doelstellingen

Het Strategisch meerjarenbeleid (SMJB) geeft in relatie tot de doelstellingen van ROC Nijmegen de ambitie voor de komende jaren plus de beoogde resultaten aan het einde van de looptijd van het SMJB.
- Benoemen van het ambitieniveau
 - Het ambitieniveau van ROC Nijmegen is mede uitgewerkt in de voor de instelling relevante aandachtsgebieden KSF en PI's;
 - Aan de prestatie-indicatoren zijn normen gekoppeld;
 - De prestatie-indicatoren worden voor de looptijd van het Strategisch Meerjarenbeleid geformuleerd;
 - De normen voor de einddatum van het SMJB worden vastgesteld, terwijl de normen voor de jaren tussen de begin- en einddatum van het SMJB kunnen variëren;
 - In het Concernplan worden de normen voor het desbetreffende kalenderjaar opgenomen;
 - De normen zijn altijd geformuleerd in termen van een bandbreedte: er is een ondernorm (daaronder is onvoldoende) en er is een bovennorm (daarboven is het goed). Scores binnen de bandbreedte zijn voldoende.
- De kaderdocumenten
 - Voor de sturing op de kwaliteit van het onderwijs is de Visie op Onderwijs en examinering van belang.
 - Voor de sturing op de kwaliteit van de bedrijfsprocessen is de Visie van Operations in samenhang met de Visie op Onderwijs van belang.
 - Voor de sturing op de kwaliteit van het personeel is de visie op HRM en HRD in relatie tot de onderwijsvisie van belang.
- Jaarlijkse kaderdocumenten
 - Het jaarlijkse concernplan benoemt in relatie tot de doelstellingen van ROC Nijmegen de focus voor het komende kalenderjaar en de daarvoor beschikbare middelen (relatie met de begroting, tevens onderdeel van het concernplan).
 - Het concernplan geeft de beoogde resultaten voor het komende kalenderjaar weer, gekoppeld aan dezelfde doelstellingen en PI als uit het SMJB (inclusief KWP).
 - Het SMJB (inclusief KWP) en het concernplan zijn de leidraad voor het directieplan. Iedere directie stelt een directieplan op waarin de concrete bijdrage en actiepunten voor de betreffende directie worden benoemd.
 - Het directieplan geeft aan hoe het een bijdrage levert aan de beoogde resultaten van ROC Nijmegen. Het directieplan betreft het contract tussen CvB en directeur.
 - Het directieplan is de leidraad voor de teamplannen per team.
 - Het teamplan beschrijft de bijdrage van het team aan het directieplan en is een contract tussen de teammanager en de directeur.
 - Ieder team stelt een teamplan op basis van een zelfanalyse. Het teamplan bevat de concrete actiepunten waar het team mee aan de slag gaat.

DO

Het is georganiseerd:

ROC Nijmegen heeft de organisatie ingericht om de in de geformuleerde doelen en ambities te realiseren.

- De organisatie en uitvoering van het onderwijs ligt binnen de onderwijsteams van de onderwijsdirecties
 - De ontwikkeling van het onderwijs ligt binnen de onderwijsteams, ondersteund door LD-docenten die ieder meerdere teams ondersteunen.
 - De onderwijsteams en LD-docenten worden ondersteund door het team Onderwijs van de directie Strategie en Beleid.
- De organisatie van de examinering op opleidingsniveau ligt in de onderwijsteams.
Het toezicht op de kwaliteit van afname en beoordeling ligt bij de domeinexamencommissies.
 - De verantwoordelijkheid voor de diplomering ligt bij de domeinexamencommissies.
 - De examenprocessen worden ondersteund vanuit het Examenbureau en de Studentenadministratie.
 - De lijn is niet betrokken in het toezicht op de kwaliteit van afname en beoordeling en de diplomering.
- De organisatie van taken en verantwoordelijkheden
 - binnen de teams krijgt dit gestalte via het overlegmodel. De uitvoering daarvan is verschillend.
 - De organisatie van aandachtsgebieden of portefeuilles binnen de managementteams van de onderwijsdirecties wordt door de directeur in samenwerking met de onderwijsmanagers opgesteld. Bij de directie Economie (niveau van het MT) werkt men bijvoorbeeld met teammanagers die eigenaar zijn voor een bepaald aandachtsgebied, bijvoorbeeld examinering.
- De inrichting van de stafdirecties:
 - Strategie en Beleid (Onderwijs, HRM, C&M)
 - Operations (o.a. Planning en advies, Studentenadministratie, Examenbureau, PZ, Inkoop en I&A)
 - Planning & Control (Control, Auditing, Concernadministratie)
- De organisatie van overlegstructuren via DO, MT's in directies en teamoverleggen in teams plus de OR, de SR en de studentenplatforms in de teams.
- De organisatie van consultatiestructuren via de zogenoemde portefeuille-overleggen.

CHECK

Het wordt gemonitord:

Op instellingsniveau kent ROC Nijmegen instrumenten en systemen die zicht geven op de verhouding tussen ambitie en realisatie.

- ROC Nijmegen kent een managementinformatiesysteem dat via de zogenoemde app's in Qlik View de verschillende managementlagen in de organisatie compact en overzichtelijk informeert over de prestaties van het onderwijs op de PI's.

- Ook de prestaties van de onderwijsteams op de standaarden van het Waarderingskader (Inspectie van het onderwijs) worden inzichtelijk gepresenteerd, zodat de teams hun prestaties in relatie tot de inspectiestandaarden kunnen zien. Alle informatie kan tot op crebo-niveau worden ontsloten. Voor de JOB kunnen de data zelfs op klasniveau worden ontsloten, indien de klas/groep van voldoende omvang is. Dit laatste ivm de AVG.
- De gegevens worden daarnaast nog een keer in een apart dashboard op gebieden van het Kwaliteitsplan 2019 – 2022, ontsloten.
- Onderzoekskalender:
 - ROC Nijmegen werkt met een onderzoekskalender bestaande uit kwantitatieve (m.n. tevredenheidsmetingen) en kwalitatieve meetinstrumenten (de auditkalender van de instelling), die betrekking heeft op het in beeld brengen van de kwaliteit van het onderwijs, de examinering, de begeleiding, de opbrengsten en de kwaliteitsborging en die uitgezet wordt onder de doelgroepen: studenten, werkveld, medewerkers. Het betreft hier bovenal tevredenheidsmetingen

Het wordt geëvalueerd:

Op instellingsniveau worden de onderzoeksresultaten in onderlinge samenhang geëvalueerd.

- Vanuit Planning en Control
 - Een keer per jaar wordt een analyse van de audits opgesteld.
 - Ook de samenhang tussen de team- en directieplannen en het Strategisch Meerjarenbeleid/Kwaliteitsplan wordt 1 x per jaar geëvalueerd.
 - Daarnaast worden periodiek managementrapportages opgeleverd, waarbij de kwantitatieve managementinformatie uit Qlik View wordt aangevuld met kwalitatieve managementinformatie, zoals bijvoorbeeld de samenvatting van audit-beoordelingen van de onderwijskwaliteit en de samenvatting van de voortgangsrapportages van de domein-examencommissies.
 - De Maraps worden op instellings- en directieniveau aangeleverd.
 - Vanuit de directie Planning & Control worden de Maraps op instellings- en directieniveau voorzien van een risico-analyse, zodat de vraag beantwoord kan worden of de verhouding tussen doelstellingen en resultaten, tot risico's leidt en dus tot interventies noopt.
- Binnen de lijn
 - Ook de verantwoordelijke directeuren reflecteren op de stand van zaken zoals gepresenteerd in de Marap, geven verklaringen voor de stand van zaken en benoemen de eventuele risico's voor de directie of de instelling.
 - In de voortgangsgesprekken tijdens de P&C cyclus worden de risico's en eventuele interventies tussen CvB en directies besproken.
 - Daarnaast stellen directies en teams analyses op in de vorm van zelfevaluatie en teamjaarplannen. Hierin wordt teruggeblikt op de gerealiseerde resultaten en benoemd wat de directie of het team nog in het volgende kalenderjaar respectievelijk schooljaar te doen staat met het oog op de realisatie van de beoogde resultaten voor 2022.

- Centrale examencommissie (CEC) en de domeinexamencommissies
 - De domeinexamencommissies reflecteren op de resultaten van hun borgingsactiviteiten via een 2-jaarlijkse voortgangsrapportage en het jaarlijkse jaarverslag. De analyse bepaalt mede de inrichting van de borgingsplannen van het nieuwe schooljaar.
 - De verslagen van de domeinexamencommissies worden mee genomen in het jaarverslag van de CEC.

De dialoog binnen de PDCA-cyclus wordt gevoerd:

De bevindingen worden teruggekoppeld ten behoeve van reflectie/analyse en aanbevelingen voor verbetering.

- Op instellingsniveau worden de resultaten van de instelling ten behoeve van reflectie en advisering inzake beleidsontwikkeling teruggekoppeld aan:
 - de strategische partners van de Campus Adviesraad en Vrienden van Technovium
 - de raad van toezicht
 - het directeurenoverleg
 - de Examencommissie
 - de OR
 - de SR
- Op directieniveau worden de resultaten van de instelling en de afzonderlijke directies teruggekoppeld aan:
 - het MT van alle directies;
 - de LD-docenten binnen de onderwijsdirecties (met het oog op verbetering van de kwaliteit van het onderwijsprogramma via het overleg in de Leerplancommissies binnen de teams).
- Op teamniveau worden de resultaten van de teams en afzonderlijke crebo's door de teammanager terug gekoppeld aan de:
 - leerplancommissie ten behoeve van de onderwijsontwikkeling en de relaties met het werkveld;
 - examen coördinator ten behoeve van de organisatie van de kwaliteit van de examinering;
 - werkveldcommissies ten behoeve van de ontwikkeling van de BPV binnen het opleidingsprogramma;
 - studenten (via de studentenplatforms, al of niet aangevuld met besprekingen met afzonderlijke klassen).

ACT

De bevindingen van de reflecties en analyses krijgen een follow-up in:

- directiejaarplannen en teamjaarplannen: benoemen van targets in de vorm van contractafspraken.
- borgingsplannen van de domeinexamencommissies.
- jaarplan van de examencommissie.

II Overzicht KPI's, normen en resultaten

Key succes factor	PI_naam	Norm onder	Norm boven	Vorige score	Laatste score	Trend
Aandachtgebied: Opbrengsten						
Diplomaresultaat	Diplomaresultaat niveau 2	61,0%	79,0%	68,5%	67,1%	▼
	Diplomaresultaat niveau 3	70,0%	89,0%	80,0%	80,3%	▲
	Diplomaresultaat niveau 4	70,0%	89,0%	77,5%	76,4%	▼
Jaarresultaat	Jaarresultaat niveau 2	67,0%	82,0%	72,5%	71,4%	▼
	Jaarresultaat niveau 3	68,0%	85,0%	75,9%	75,9%	▲
	Jaarresultaat niveau 4	68,0%	85,0%	73,9%	72,5%	▼
Startersresultaat	Startersresultaat niveau 2	79,0%	79,0%	82,4%	82,7%	▲
	Startersresultaat niveau 3	82,0%	82,0%	87,7%	84,8%	▼
	Startersresultaat niveau 4	82,0%	82,0%	86,8%	87,8%	▲
VSV	VSV niveau 1	27,5%	27,5%	29,8%	33,1%	▼
	VSV niveau 2	9,4%	9,4%	10,0%	11,6%	▲
	VSV niveau 3	3,5%	3,5%	3,3%	5,2%	▼
	VSV niveau 4	2,8%	2,8%	3,4%	4,0%	▲
Aandachtsgebied: Kwaliteitszorg en ambitie						
Rapportcijfer	Rapportcijfer opleiding	7,0	7,5	7,0	7,1	▲
	Rapportcijfer school	6,0	7,0	6,3	6,4	▲
Waardering opleiding en school	Waardering opleiding en school	3,0	3,8	-	3,7	-

Key succes factor	PI_naam	Norm onder	Norm boven	Vorige score	Laatste score	Trend
Aandachtsgebied: Onderwijsproces						
Beroepspraktijkvorming	BBL Werkplek	3,0	3,8	3,9	3,9	▲
	BOL BPV	3,0	3,8	3,6	3,7	▲
Didactisch handelen	Lessen, programma	3,0	3,8	3,4	3,4	▲
	Vaardigheden en motivatie	3,0	3,8	3,4	3,4	▲
Onderwijsprogramma	Hoeveelheid stage	3,0	3,8	3,6	3,8	▲
	Keuzedelen	3,0	3,8	-	3,3	-
	Maatwerk	3,0	3,8	3,2	3,3	▲
	Organisatie onderwijs	3,0	3,8	3,1	3,3	▲
Ontwikkeling en begeleiding	Informatievoorziening	3,0	3,8	3,4	3,5	▲
	Loopbaanbegeleiding	3,0	3,8	3,4	3,7	▲
	Passend onderwijs	3,0	3,8	3,3	3,3	▼
	Studiebegeleiding	3,0	3,8	3,6	3,7	▲
Aandachtsgebied: Examinering en diplomering						
Afname en beoordeling	Afname en beoordeling	3,0	3,8	3,7	3,7	▼
Exameninstrumenten	Organisatie toetsing	3,0	3,8	3,8	3,8	▼
Aandachtsgebied: Schoolklimaat						
Leerklimaat	Faciliteiten	3,0	3,8	3,7	3,6	▼
	Informatie over rechten en plichten	3,0	3,8	3,3	3,2	▼
	Inspraak	3,0	3,8	3,2	3,3	▲
	Sfeer binnen de opleiding	3,0	3,8	3,6	3,8	▲
Veiligheid	Veiligheid op school	3,0	3,8	3,7	3,8	▲

Norm onder = indien een score daar onder komt, is het onvoldoende.

Norm boven = indien een score daar boven komt, is het goed

De scores tussen de onder- en boven-normen zijn dus als voldoende te kwalificeren.

III Opleidingenaanbod beroepsopleidingen 2018 – 2019

(peildatum 1 – 10 – 2018)

BOL-opleidingen

Directie Economie		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Advies en leiding in de verkoop	bc358	3
Bediening	bc314	2 en 3
Brood en banket	bc290	2, 3 en 4
Commercie	bc388	3
Dienstverlening in de luchtvaart	bc102	4
Facilitair Leidinggeven	bc296	4
Financieel administratieve beroepen	bc299	3 en 4
ICT support	bc080	2 en 3
Juridisch-administratieve beroepen	bc305	4
Keuken	bc089	2, 3 en 4
Management retail	bc313	4
Marketing, communicatie en evenementen	bc318	4
Office- en managementsupport	bc346	3 en 4
Ondernemer horeca/bakkerij	bc334	4
Ondersteunende administratieve beroepen	bc279	2
Particuliere beveiliging	bc165	2 en 3
Publieke veiligheid	bc356	3
Travel, leisure & hospitality	bc300	3 en 4
Veiligheid en vakmanschap	bc217	2 en 3
Verkoop	bc359	2

Directie Techniek		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Applicatieontwikkeling	bc425	4
Elektrotechnische installaties	bc371	2 en 3
Entree	bc365	1
Goederenvervoer	bc047	2
ICT- en mediabeheer	bc303	4
ICT support	bc080	3
Industrieel produceren met hout	bc381	3
Logistiek	bc416	2 en 3
Machinaal houtbewerken	bc311	2 en 3
Mechatronica	bc413	2 en 3
Mediavormgeving	bc323	4
Metaalbewerken	bc324	2 en 3
Meubels en (scheeps)interieurs maken	bc326	2 en 3
Middenkader bouw en infra	bc409	4
Middenkader engineering	bc328	4
Middenkader transport en logistiek	bc287	4
Precisie techniek	bc298	2 en 3
Schilderen	bc320	2 en 3
Service- en onderhoudstechniek	bc411	2 en 3
Supervisors logistiek	bc417	4
Timmeren	bc355	2 en 3
Transportplanning	bc170	3
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc382	2, 3 en 4
Werktuigkundige installaties (montage)	bc372	2 en 3

Directie Zorg en Welzijn		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Apothekersassistent	bc008	4
Dienstverlening	bc301	2
Doktersassistent	bc057	4
Haarverzorging	bc307	2
Maatschappelijke Zorg	bc310	3 en 4
Mbo-Verpleegkundige	bc113	4
Pedagogisch werk	bc337	3 en 4
Schoonheidsverzorging	bc189	3 en 4
Sport en bewegen	bc350	3 en 4
Tandartsassistent	bc203	4
Verkoop	bc359	2
Verzorgende IG	bc223	3

BBL Opleidingen

Directie Economie		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Advies en leiding in de verkoop	bc358	3
Bediening	bc314	2 en 3
Brood en banket	bc290	3
Keuken	bc089	2, 3 en 4
Management retail	bc313	4

Directie Techniek		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Elektrotechnische installaties	bc371	3
Entree	bc365	1
Goederenvervoer	bc047	2
Industrieel produceren met hout	bc381	3
Logistiek	bc416	2 en 3
Machinaal houtbewerken	bc311	2 en 3
Mechatronica	bc413	2 en 3
Metaalbewerken	bc324	2 en 3
Meubels en (scheeps)interieurs maken	bc326	2 en 3
Precisie techniek	bc298	2 en 3
Schilderen	bc320	2 en 3
Service- en onderhoudstechniek	bc411	2 en 3
Supervisors logistiek	bc417	4
Timmeren	bc355	2 en 3
Transportplanning	bc170	3
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc382	2, 3 en 4
Werktuigkundige installaties (montage)	bc372	2 en 3

Directie Zorg en Welzijn		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Dienstverlening	bc301	2
Haarverzorging	bc307	2 en 3
Maatschappelijke Zorg	bc310	3 en 4
Mbo-Verpleegkundige	bc113	4
Pedagogisch werk	bc337	4
Verzorgende IG	bc223	3

IV

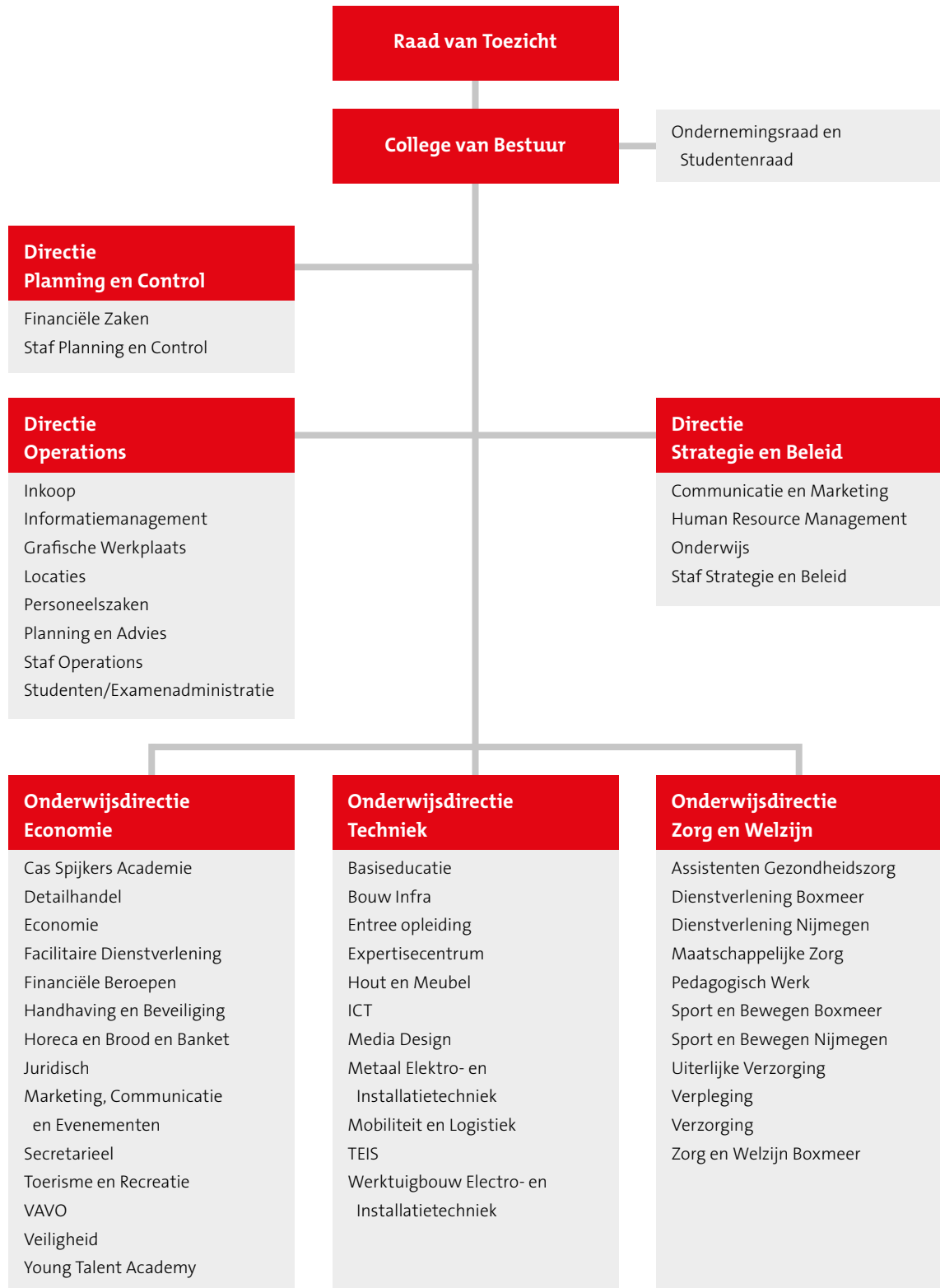
Aantal studenten per team

Directie Economie			
Team	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019
Cas Spijkers academie	21	26	23
Detailhandel	356	355	342
Economie	65	24	
Facilitaire dienstverlening	105	103	113
Financiele Beroepen	396	404	382
Handhaving en Beveiliging	79	122	88
Horeca en Brood en Banket	318	324	330
Juridisch	240	257	251
MCE	211	233	258
Secretarieel	126	130	120
Toerisme en recreatie	366	339	343
Veiligheid	217	214	202
Young Talent Academy	105	108	109
Totaal Economie	2605	2639	2561

Directie Techniek			
Team	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019
Bouw Infra	139	158	175
Entree opleiding	240	285	316
Hout en Meubel	113	83	94
ICT	318	374	413
Media Design	264	268	271
Metaal, elektr en instal.tech	245	249	216
Mobiliteit en logistiek	513	513	481
Timm. Elektr. Inst. Schild.	298	332	357
Werktuigb,elektro,install. tech	253	247	239
Totaal Techniek	2383	2509	2562

Directie Zorg en welzijn			
Team	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019
Assistenten gezondheidszorg	328	334	323
Dienstverlening Boxmeer	35	90	106
Dienstverlening Nijmegen	218	276	299
Maatschappelijk zorg	299	315	381
Pedagogisch werk	593	645	641
Sport en bewegen Boxmeer	118	103	93
Sport en bewegen Nijmegen	374	393	393
Uiterlijke verzorging	404	422	427
Verpleging	451	480	503
Verzorging	457	432	426
Zorg en Welzijn Boxmeer	233	254	290
Totaal Zorg en welzijn	3510	3744	3882
Eindtotaal	8498	8892	9005

V Organogram



VI

Personalia

College van bestuur

mevrouw drs. J.C.J.M. Berben, voorzitter
de heer drs. P.A.A. van Mulkom, lid

Directies

Economie

mevrouw drs. A. Hagenaars, onderwijsdirecteur Economie

Zorg en Welzijn

de heer drs. A. Zeggelaar, onderwijsdirecteur Zorg en Welzijn

Techniek

de heer F. Potze, onderwijsdirecteur Techniek

Financiën en Control

mevrouw drs. M.A.M. Donders, RA directeur Financiën en Control

Strategie en Beleid

de heer mr. drs. R.J. den Haan, directeur Strategie en Beleid

Operations

de heer E. Houben, directeur Operations a.i.

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 (tot 1 juli 2018)
mevrouw drs. E.E.P.M. Janssen-Sengers, lid
de heer drs. J.P. de Smeth, lid
mevrouw B. Zomerhuis MBA, lid
de heer ir. P.J. Eckhardt, lid (per 1 november 2018)

Overzicht nevenfuncties college van bestuur

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

Bestuur MBO Raad, lid
Raad van toezicht Orientalis, lid

Drs. P.A.A. van Mulkom:

Bestuur Kwaliteitsnetwerk MBO, lid (per september 2018 voorzitter)
Bestuur Stichting Duits in de Beroepscontext, lid
Raad van toezicht MIK Kinderopvang, lid

Overzicht nevenfuncties RvT

Ing. J.W. Ramaekers:

Bestuur landelijke vereniging van Stichtingen Leergeld, secretaris
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:

Bestuur Stichting Projectkoor Gelderland, voorzitter
Centrum voor Ontmoeting in Levensvragen, lid Adviesraad

Drs. J.P. de Smeth:

Stichting voor Schuldhulpverlening Stadsring 51, lid raad van toezicht

B. Zomerhuis MBA:

Bouwkamer Nijmegen onderdeel van Architectuur Centrum, lid
Raad van Advies AIESEC, lid

Ir. P.J. Eckhardt:

Vakgroep Ingenieursbureaus Bouwondernemingen, Bouwend Nederland, voorzitter

Ondernemingsraad (per 31 – 12 – 2018)

de heer M.J. van Camp, voorzitter kiesgroep Techniek
de heer H.K.G. Jansen, secretaris kiesgroep Zorg en Welzijn
de heer F.J. Spruytenburg, lid kiesgroep Techniek
de heer J.W. van Gelder, lid kiesgroep Economie
de heer J.J.M. Hendriks, lid kiesgroep Techniek
mevrouw P. van Manen, lid kiesgroep Zorg en Welzijn
mevrouw K. de Nekker, lid kiesgroep Ondersteunde directies
de heer F.J. Spruytenburg, lid kiesgroep Techniek
mevrouw F. van Summeren, lid kiesgroep Zorg en Welzijn
mevrouw P.E.D. Tassenaar, lid kiesgroep Economie
de heer G.W. Teunissen, lid kiesgroep Ondersteunende directies
de heer E.P.W.M. Weijers, lid kiesgroep Ondersteunende directies

Studentenraad (per 31 – 12 – 2018)

de heer K.E. Koldijk, voorzitter, student ICT-beheerder
de heer R.G.E. Janssen, vice-voorzitter, student ICT-beheerder
de heer M.J. Jochems, secretaris, student Pedagogisch Werk
de heer L.R. van Aalten, lid, student ICT-beheerder
mevrouw R.T.A. Hutten, lid, student Leidinggevende Travel & Hospitality
de heer N.T. Iliadis, lid, student ICT-beheerder
mevrouw S. Seutter, lid, student Medewerker Maatschappelijke Zorg
mevrouw J. Kuenen, lid, student Apothekersassistent
mevrouw L. van Velthuisen, lid, student Facilitair Leidinggevende

VII**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:
Telefoon 0900 – 9609

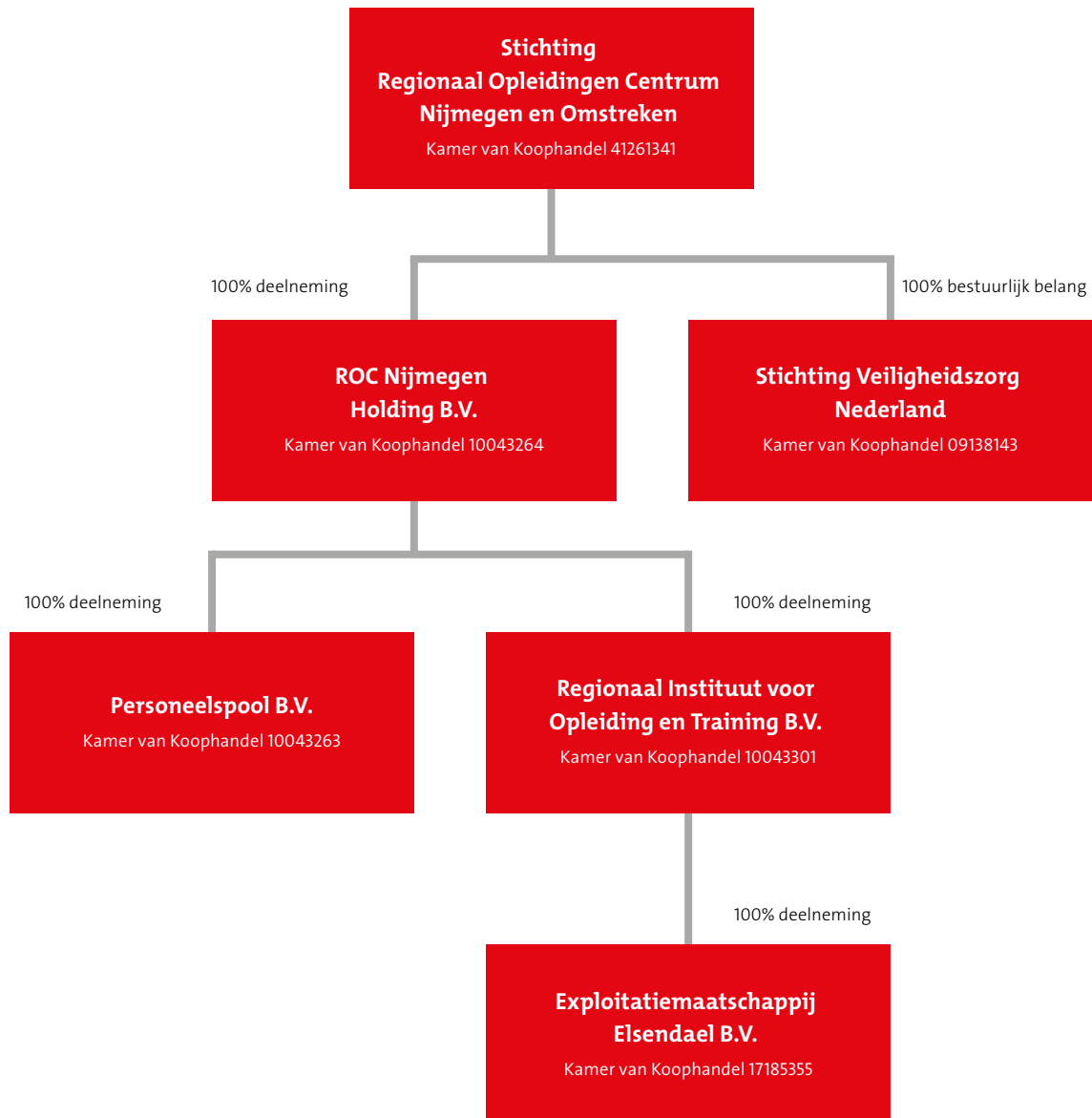
E-mail:
info@roc-nijmegen.nl

Internet:
roc-nijmegen.nl

VIII

Structuur verbonden partijen

(per 31 – 12 – 2018)



IX Afkortingen

Afkorting	Beschrijving
BBL	Beroepsbegeleidende Leerweg
BOL	Beroepsopleidende Leerweg
BPV	BeroepsPraktijkVorming
CEC	Centrale Examen Commissie
CREBO	Unieke codes van het Centraal Register Beroepsopleidingen
CvB	College van bestuur
DEC	Domein Examen Commissie
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
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
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
KPI	Kritische Prestatie-Indicator
KSF	Kritische SuccesFactor
LiO	Leraar in Opleiding
LLO	Leven Lang Ontwikkelen
LOB	LoopbaanOriëntatie en-Begeleiding
MARAP	MAnagementRAPportage
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MD	Management Development
MTO	Medewerkerstevredenheids-onderzoek

Afkorting	Beschrijving
NT2	Nederlands als tweede taal
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OER	Onderwijs- en Examenregeling
OBP	Ondersteunend- en beheerspersoneel
OP	Onderwijsgevend personeel
ONmbo	Opleidingsschool Nijmegen mbo
OR	Ondernemingsraad
PDG	Pedagogisch Didactisch Getuigschrift
PDCA	Plan, Do, Check, Act
RIF	Regionaal investeringsfonds
ROC	Regionaal Opleidingen Centrum
RvT	Raad van toezicht
SLB	StudieLoopbaanBegeleiding
SR	Studentenraad
TB	Trajectbegeleider
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAVO	Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs
VMBO	Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
VO	Voortgezet Onderwijs
VSV	Voortijdig School Verlaten
WEB	Wet Educatie en Beroepsonderwijs
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WW	WerkloosheidsWet

Colofon

Life is... samenwerken

Geïntegreerd Bestuursverslag 2018

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

