



ROC Nijmegen

Opleiden voor de regio

Flexibel en uitdagend onderwijs

Bestuursverslag 2019

ROC Nijmegen

Opleiden voor de regio

Flexibel en uitdagend onderwijs

Bestuursverslag 2019

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	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
	2.5 Sturing op kwaliteit & menselijke maat	28
	2.6 Ontwikkelingen kwaliteitszorg	32
	2.7 De (mogelijke) gevolgen van COVID-19	42
Hoofdstuk 3	Onderwijs en opleiding	45
	3.1 Ontwikkelingen in het onderwijs	46
	3.2 Gegevens studenten en opleidingen	52
	3.3 Onderwijsresultaat	55
	3.4 Aansluiting hbo	58
	3.5 Verantwoording onderwijs	59
Hoofdstuk 4	HRM	71
	4.1 Ontwikkelingen HRM	72
	4.2 Gegevens formatie	81
	4.3 Verantwoording HRM	83
Hoofdstuk 5	Bedrijfsvoering	89
	5.1 Huisvesting	90
	5.2 Flexibilisering onderwijslogistiek	90
	5.3 Implementatie van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	91

Hoofdstuk 6	Perspectief	93
	6.1 Strategisch meerjarenbeleid 2019-2022	94
	6.2 Continuïteitsparagraaf	96
Hoofdstuk 7	Financiële positie	107
	JAARREKENING 2019	
	7.1 Algemeen	108
	7.2 Toelichting jaarrekening	112
	7.3 Geconsolideerde balans per 31 december 2019	116
	7.4 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2019	117
	7.5 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2019	118
	7.6 Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2019	119
	7.7 Enkelvoudige balans per 31 december 2019	142
	7.8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019	143
	7.9 Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2019	144
	7.10 Vaststelling en goedkeuring	150
	OVERIGE GEGEVENS	
	7.11 Overige gegevens	151
Bijlagen		
	I De inrichting van de P&C-cyclus	154
	II Overzicht KPI's, normen en resultaten	158
	III Opleidingenaanbod beroepsopleidingen 2019-2020	161
	IV Aantal studenten per team	166
	V Organogram	168
	VI Personalia	169
	VII Gegevens over de rechtspersoon	171
	VIII Structuur verbonden partijen	172
	IX Afkortingen	173
	X Colofon	174



Leeswijzer

In dit bestuursverslag, 'Opleiden voor de regio: flexibel en uitdagend onderwijs', leggen we verantwoording af over het kalenderjaar 2019. In de zeven hoofdstukken van het bestuursverslag kijkt het college van bestuur terug op 2019.

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

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 2019-2022 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

In het bestuursakkoord OCW-MBO-Raad 2018-2022 staat dat er reden is voor trots op het mbo. Daar kunnen we ons volledig in vinden! We zijn trots op het mbo en de kwaliteit van ons onderwijs. Zonder daarbij de mooie prestaties van onze vavo-opleidingen en educatie-medewerkers te vergeten.

In 2019 vond een bestuurswisseling plaats bij ROC Nijmegen. Hanneke Berben nam afscheid na ruim elf jaar bestuursvoorzitter te zijn geweest. In die periode heeft ROC Nijmegen een positieve ontwikkeling doorgemaakt, een collectieve prestatie van de hele gemeenschap. In 2019 zijn tevens een nieuwe voorzitter en een nieuw lid van het College van Bestuur aangetreden.

Met het team Apothekersassistent hebben we het Onderwijsteam van het Jaar in huis. Tegelijkertijd prijzen we ons gelukkig met nog meer prachtige opleidingen en teams. Dirk Megens is Leraar van het Jaar voor het mbo. We hebben dit jaar werkzoekenden mogen opleiden tot gediplomeerd kok binnen het traject Talent in de Keuken. En dat samen met maatschappelijke partners. We zijn in 2019 geaccrediteerd als opleidingsschool. En er is nog meer moois te melden.

Toch verhinderen de successen niet dat we ons realiseren dat er nog van alles moet gebeuren. Om dat zo goed mogelijk te doen, hebben we de realisatie van onze ambities en prioriteiten in 2019 verbonden aan 5 programmalijnen:

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

Flexibiliteit is voor ons daarbij een belangrijk woord. De arbeidsmarkt verandert immers snel. Er komen steeds nieuwe beroepen en ook de inhoud van bestaande beroepen verandert steeds. Als opleider moeten we ons daartoe verhouden. In onze organisatie willen we daarom graag verder het besef versterken dat we er zijn voor iedereen op de arbeidsmarkt.

In toenemende mate verwachten studenten dat wij tegemoet kunnen komen aan hun individuele leervragen. Onze organisatie had en heeft de opgave hun leerproces zowel als hun ontwikkeling in brede zin, optimaal te ondersteunen. Een punt van zorg daarbij is de, ook landelijke, toename van het percentage voortijdig schoolverlaters. In 2019 hebben we opnieuw maatregelen genomen tot het verder terugdringen van deze ongewenste trend.

Het financieel resultaat is dit jaar hoger dan begroot. Met onze bedrijfsvoering zijn we in control. Tevens zijn er dit jaar enkele onvoorziene meevallers. Met onze ambities kunnen we nog verder komen als we het daarvoor gereserveerde budget volledig benutten. Die ruimte moeten we gaan pakken!

Namens het college van bestuur,
Drs. P.A.A. van Mulkom
Voorzitter college van bestuur

Bericht van de raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) heeft in het verslagjaar 2019 zevenmaal vergaderd met het college van bestuur (CvB).

Als toehoorder was de RvT aanwezig bij het Artikel 24 overleg met de Ondernemingsraad (OR) en heeft de RvT informeel overlegd met de OR en met de Studentenraad (SR).

In de vergaderingen met het CvB is de RvT geïnformeerd over belangrijke ontwikkelingen en aangelegenheden van de Stichting ROC Nijmegen e.o.

Aan de orde kwamen onder andere de thema's kwetsbare jongeren, voortijdig schoolverlaten, hybride leren en het thema buitenschools opleiden.

In de juni-vergadering heeft de RvT het accountantsverslag 2018 van de stichting en het geïntegreerd jaardocument 2018 besproken en de jaarrekening 2018 goedgekeurd. De accountant was hierbij aanwezig.

In de decembervergadering werd in aanwezigheid van de directeur Planning en Control, het concernplan 2020 beoordeeld. Met inachtneming van de instemming door de OR en de SR op de hoofdlijnen van de begroting 2020, heeft de RvT de begroting 2020 goedgekeurd.

De Managementletter 2019 is tevens besproken in de vergadering van december. De inhoudelijke bespreking hiervan, in aanwezigheid van de accountant, heeft eerder plaatsgevonden in de Auditcommissie Financiën van december 2019.

Relevante onderwerpen worden voor iedere vergadering van de RvT met CvB voorbesproken en behandeld in de Auditcommissie Financiën en Commissie Q.

Per 1 september 2019 heeft mevrouw J.C.J.M. Berben haar werkzaamheden als voorzitter college van bestuur beëindigd wegens het spoedig daarna bereiken van haar pensioengerechtigde leeftijd. Het ROC Nijmegen is mevrouw Berben veel dank verschuldigd en de RvT heeft dat op een passende manier aan haar laten blijken.

Na overleg en positief advies van de OR en SR heeft de RvT het lid college van bestuur, de heer P.A.A. van Mulkom per 1 september 2019 benoemd tot voorzitter van het CvB.

Ter completering van het CvB werd - na een selectie en advies procedure - per 1 september 2019 de heer E.A. Verlangen benoemd tot lid van het CvB.¹

De RvT is in het verslagjaar 2019 niet van samenstelling veranderd en dat geldt ook voor de samenstelling van de commissies te weten de Auditcommissie Financiën, de Commissie Q (kwaliteit en HRM) en de Remuneratiecommissie.

1 Beknopte samenvatting van het bericht dat de RvT op 23 maart 2020 heeft doen uitgaan:

Edwin Verlangen verlaat ROC Nijmegen. Ondanks de positieve verwachtingen van alle betrokken partijen bleek er in de praktijk te weinig basis voor samenwerking te zijn binnen het college van bestuur. Na onderzoek heeft de RvT dit eveneens vastgesteld. De RvT heeft, na het horen van alle betrokken partijen, besloten dat het lid CvB zijn functie neerlegt. De voorzitter CvB zal vooralsnog ook de taken van het lid waarnemen totdat de RvT heeft besloten over de invulling van de ontstane vacature.

In november 2019 heeft de RvT, samen met het CvB, een vervolg gegeven aan de zelfevaluatie van 30 oktober 2018.

In deze vergadering is gekeken naar de samenstelling van de RvT. De RvT heeft geconcludeerd dat de huidige samenstelling en diversiteit zo gecontinueerd kan worden. Volgens het rooster van aftreden ontstaan in 2020 twee vacatures in de RvT met de aandachtsgebieden 'onderwijs' en 'zorg en welzijn'. De RvT heeft de betreffende profielen bekeken en op onderdelen aangepast.

Daarnaast heeft de RvT op basis van het rooster van aftreden vooruitgekeken naar 2021 en de invulling van de vacatures in dat jaar.

Ook zijn er afspraken gemaakt over de remuneratie van het CvB en RvT.

In deze zelfevaluatiebijeenkomst heeft de RvT eveneens aandacht besteed aan het ontwikkelen van een toezichtvisie. Het streven is deze in de eerste helft van 2020 af te ronden en te publiceren.

Hierna zal het toezichtkader worden uitgewerkt. De basis hiervoor is de veelheid aan informatie die regelmatig middels diverse documenten voor ons beschikbaar is.

De RvT heeft haar functioneren - ook als team - aan de hand van een checklist geëvalueerd en zijn er enkele specifieke aandachtspunten bepaald.

De RvT ontvangt regelmatig een update van relevante bijeenkomsten met externe stakeholders. Leden van de RvT wonen deze vergaderingen met een zekere regelmaat bij. Daarnaast zijn bepaalde leden aanwezig geweest bij de opening van het schooljaar en de roc-brede studiedag.

De voorzitter en de vice voorzitter hebben de bijeenkomst van het platform Raden van Toezicht op 13 februari 2019 bijgewoond waar de eindrapportage van de Monitoringscommissie branchecode goed bestuur in het mbo 2015-2018 werd gepresenteerd.

Ook heeft de raad meegedaan aan het thema-onderzoek Governance van de onderwijsinspectie in april 2019.

Wij conformeren ons aan de 'Branchecode goed bestuur in het MBO' en zullen de toekomstige ontwikkelingen actief volgen.

Wij zijn ingenomen met hetgeen ROC Nijmegen in 2019 op diverse gebieden heeft bereikt. Door het goede resultaat is de financiële positie van ROC Nijmegen opnieuw verstrekt.

De RvT bedankt het college, directie en medewerkers voor alle prestaties en inzet!

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 2019:

In ons strategisch meerjarenbeleid 2018-2022 ‘Samen groeien’ staan onze ambities voor de komende jaren. In 2018 hebben we een eerste invulling gegeven aan het realiseren van deze ambities. Het Kwaliteitsplan 2019-2022 ‘Opleiden voor de regio’ geeft een verdieping aan in hoe we onze ambities willen gaan bereiken.

We gaan door met ons reguliere onderwijsaanbod, dat zich in belangrijke mate richt op jongeren, die zich na het voortgezet onderwijs willen kwalificeren voor een beroep, maar we willen meer. Door onze opleidingen meer responsief te maken voor de vragen uit de regio kunnen we een belangrijke bijdrage leveren aan de economische vitaliteit, de welvaart en een duurzaam arbeidsmarktperspectief van werkenden en werkzoekenden in de regio.

Onze onderwijsteams gaan de komende jaren door met de vertaling van de onderwijsvisie naar hun onderwijspraktijk daarbij inspeland op de relevante doelgroepen, de veranderingen in onze omgeving en in samenwerking met de beroepspraktijk en in samenwerking met elkaar.

Om focus aan te brengen bij de realisatie van onze ambities kiezen we ervoor om met ingang van 2019 deze binnen 5 programmalijnen uit te werken:

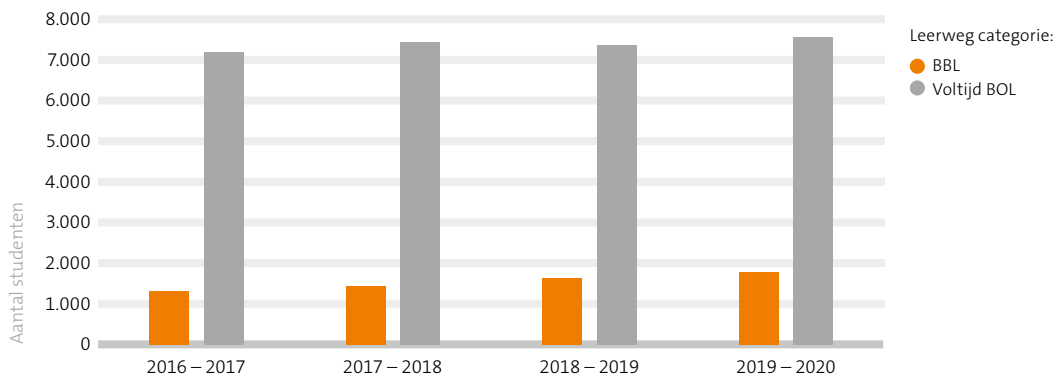
1. Onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst
2. Flexibel en uitdagend onderwijs
3. Studentbegeleiding
4. Professionalisering: leren om en door te innoveren
5. Bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs

De uitwerking van de thema’s uit het bestuursakkoord OCW-MBO Raad 2018-2022 zijn belegd in de programmalijnen.

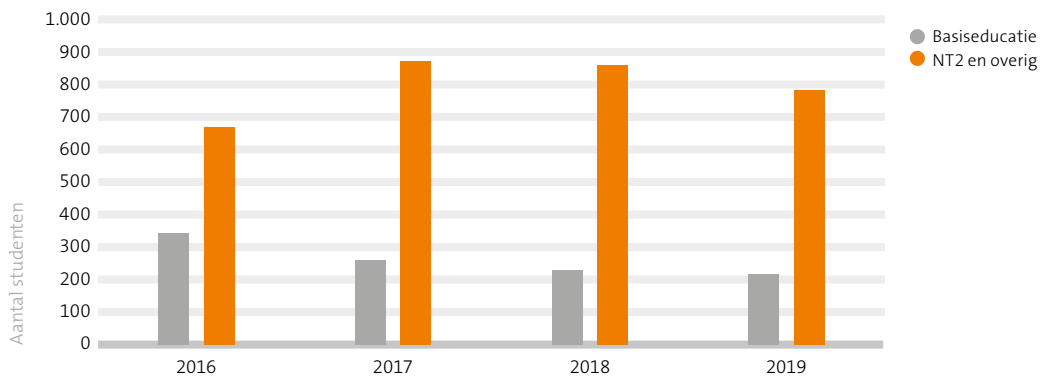
In 2019 hebben we gewerkt aan verkennen, kaders stellen, ontwerpen, en opstellen plannen van aanpak.

1.2 Kerngegevens

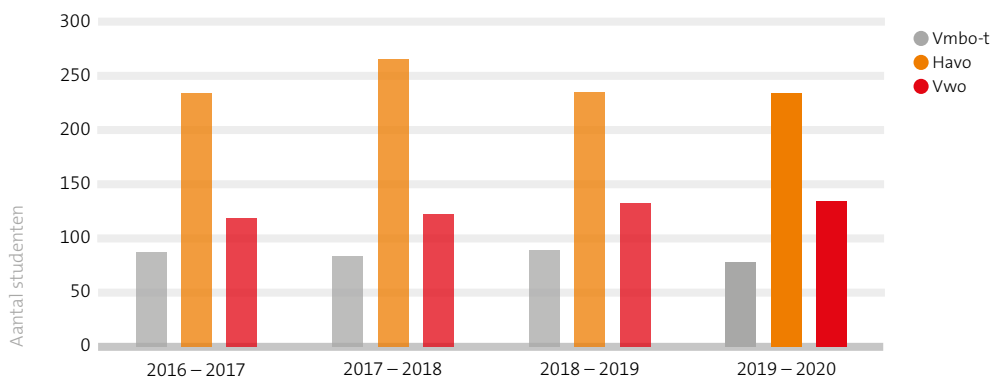
Studenten beroepsonderwijs



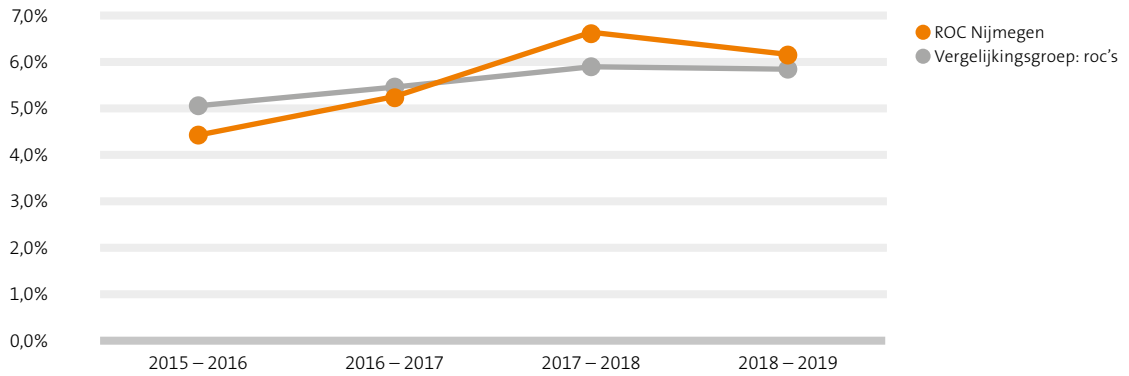
Studenten Educatie



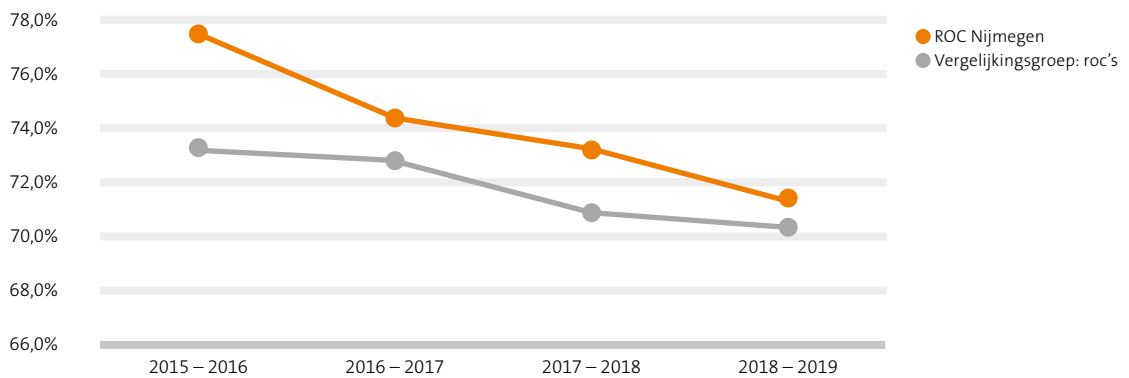
Studenten Vavo



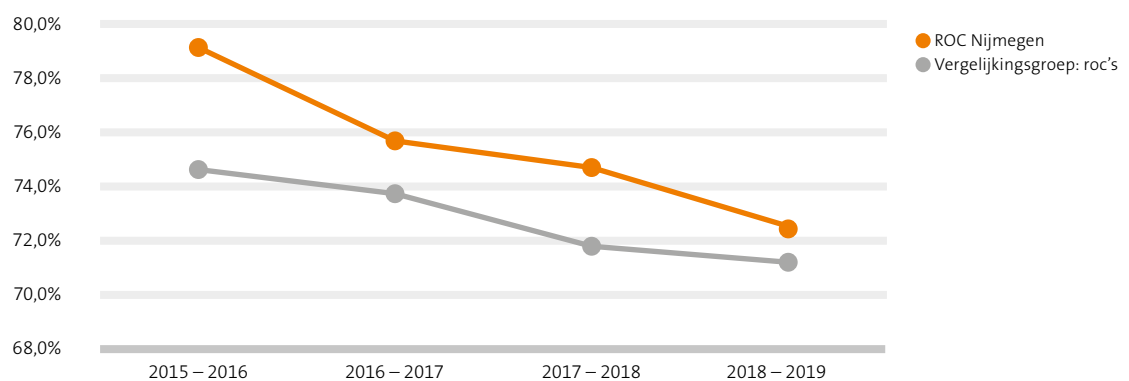
Voortijdig schoolverlaten



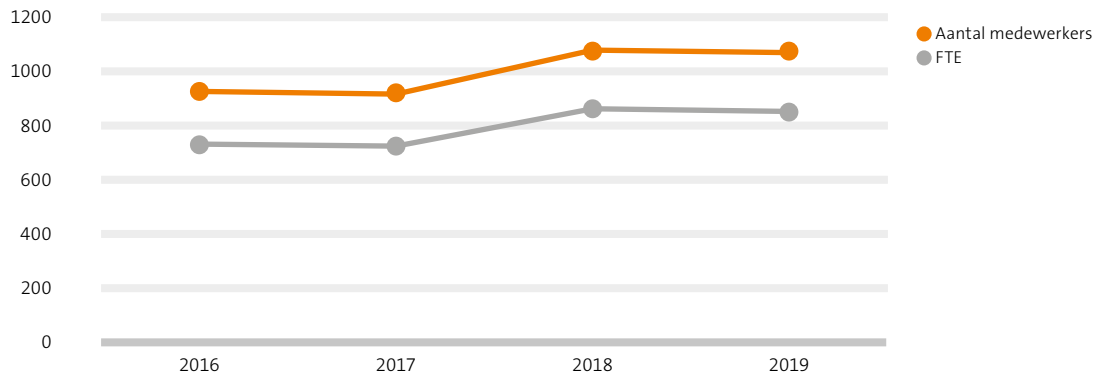
Jaarresultaat onderwijs



Diplomaresultaat onderwijs



Formatie





R

Beta

ROC



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. Er is een aantal verbeterpunten benoemd en opgepakt. Zo is een start gemaakt met het vergroten van het lerend vermogen van het directieoverleg.

2.2 Verantwoording RvT jaarlijkse evaluatie eigen functioneren

De RvT heeft haar functioneren - ook als team - aan de hand van een checklist geëvalueerd en zijn er enkele specifieke aandachtspunten bepaald. Zie ook het bericht van de raad van toezicht op pagina 10.

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 omdat daar tot nu toe geen vraag naar is. Als zich 25 ouders melden om een ouderraad op te richten, stellen we deze raad in.

Studenten

De studentenraad van ROC Nijmegen bestaat uit vijf tot vijftien studenten. De raad heeft twee begeleiders: een coach en een ambtelijk secretaris. SR-leden zijn verdeeld over drie kiesgroepen: Economie, Techniek en Zorg & Welzijn. Elk lid wordt gekozen voor twee jaar. Er is een rooster van aftreden, waarbij ieder schooljaar de helft van de zetels in de SR vrij komt. De raad houdt dan verkiezingen. Zo ontstaat een mix van ervaren en nieuwe leden. Eind 2019 telt de SR elf leden. Vier van hen zijn nieuw. De studentenraad 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. Daarvan worden verslagen gemaakt. De SR kan die verslagen gebruiken bij zijn besluiten.

De SR vergadert om de drie weken en heeft in 2019 zes keer met het CvB overlegd. Het dagelijks bestuur van de SR heeft maandelijks informeel met de CvB-voorzitter

gesproken. In 2019 heeft de SR twee keer met de OR en het CvB samen overlegd en een keer met de raad van toezicht (RvT).

Agenda's en verslagen zijn in te zien op de SR-pagina op de studentenportal.

De SR heeft voor schooljaar 2019-2020 drie commissies ingesteld. De commissie Infrastructuur en de commissie Onderwijs doen voorbereidend werk voor de SR.

Dit is vooral nodig wanneer de raad een formeel besluit moet nemen, bijvoorbeeld over zaken als veiligheid of over afwijkingen van de klokurennorm. De commissie PR organiseert acties om de studentenraad meer bekendheid te geven. SR-commissies voeren gesprekken met beleidsmedewerkers, projectleiders en directeuren. De SR is vertegenwoordigd in een aantal roc-brede commissies, zoals de stuurgroep Huisvesting. Zo is de SR al in een vroeg stadium betrokken bij nieuwe plannen.

Het dagelijks bestuur van de SR neemt deel aan overleg met ondernemingsraden en studentenraden van RU, HAN en Radboudumc. De SR neemt ook deel aan landelijke bijeenkomsten, zoals die van JOB mbo (Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs mbo) of de Cvl-conferentie voor studentenraden.

De raad beslist mee als het gaat over rechten en plichten voor studenten. In 2019 stonden daarom op de agenda: het studentenstatuut, het examenreglement en het privacyreglement. Ook de onderwijskwaliteit komt aan bod – zeven teams vroegen in 2019 instemming voor afwijking van de klokurennorm. De planning en procedure voor deze aanvragen is aangepast. De SR heeft ook advies uitgebracht over de meerjarige meet- en onderzoekskalender.

De SR heeft in het najaar samen met de OR een training gevolgd over de hoofdlijnen van de begroting. Beide raden hebben hierbij instemmingsrecht. Zij willen zich verder verdiepen in dit onderwerp en voortaan al in het voorjaar met het CvB in gesprek gaan over de hoofdlijnen.

Op verzoek van de RvT heeft de SR advies uitgebracht over het profiel van twee nieuwe leden van de RvT. De SR is ook betrokken bij de benoeming van het nieuwe CvB-lid. De raad heeft advies uitgebracht over de profielschets, en twee SR-leden hebben deelgenomen aan de benoemingsadviescommissie.

Medewerkers

De ondernemingsraad van ROC Nijmegen telt dertien zetels. De drie afzonderlijke onderwijsdirecties hebben ieder twee voorkeuzezetels. Ook zijn er twee voorkeuzezetels voor de gezamenlijke ondersteunende directies. De resterende vijf zetels zijn vrij. Hiermee wil de OR bevorderen dat alle dertien zetels worden bemenst. Eind 2019 is dat ook het geval.

De volledige 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 raad van toezicht heeft de OR in 2019 tweemaal overlegd. Jaarlijks bespreekt de OR het sociaal beleid van de instelling met de vakbonden. Agenda's en (jaar) verslagen van OR-vergaderingen staan op de medewerkersportal.

De OR kent drie vaste OR-commissies (Control en Operations; HRM; Onderwijs, Kwaliteit en Zorg), die OR-besluiten voorbereiden. Zij overleggen maandelijks met

portefeuillehouders en beleidsmakers. Een OR-delegatie overlegt maandelijks met de preventiemedewerkers over arbeidsomstandigheden. De OR is ook betrokken bij de roc-brede Arbo-commissie, de Veiligheidscommissie en de stuurgroep Huisvesting. Tot eind 2019 waren er twee tijdelijke OR-commissies actief, één voor het werkdrukplan Nijmegen en één voor de 62+- regeling.

Het dagelijks bestuur van de OR neemt deel aan overleg met andere ondernemingsraden van Gelderse roc's. Ook is er halfjaarlijks overleg met de ondernemingsraden van RU, HAN en Radboudumc. De OR neemt deel aan de landelijke scholingsbijeenkomsten van het Platform OR mbo.

Uiteraard staat ook het personeelsbeleid op de agenda van de OR, met onder meer de RIE (risico-inventarisatie en -evaluatie) van locatie Boxmeer, de aanbesteding van de arbodienstverlening en de taakdelegatie die hierbij plaatsvindt, het professionaliseringsplan en het werkdrukplan.

Mede op initiatief van de OR kwam er in 2019 een 62+-regeling tot stand. De regeling draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers, en aan meer kansen voor nieuwe medewerkers. Ook is de OR nauw betrokken bij het werkdrukplan van ROC Nijmegen. De OR wil dat dit onderwerp daadwerkelijk in alle teams onderwerp van gesprek wordt. Het onderwijsbeleid komt binnen de OR aan bod in de vorm van het roc-brede opleidingsaanbod, met daarin drie nieuwe opleidingen. De organisatie van de examens is een ander belangrijk onderwerp. En de OR heeft advies uitgebracht over de meerjarige meet- en onderzoekskalender.

De OR heeft advies uitgebracht over de financiële kaderbrief en heeft in een gezamenlijke vergadering met de SR ingestemd met de hoofdlijnen van de begroting 2020. Ook zijn de beloningsverhoudingen besproken met het CvB.

Op verzoek van de RvT heeft de OR advies uitgebracht over het profiel van twee nieuwe leden van de RvT. De OR is ook betrokken bij de benoeming van het nieuwe CvB-lid. De raad heeft advies uitgebracht over het profiel, en twee OR-leden maakten deel uit van de benoemingsadviescommissie.

Raad van Toezicht

ROC Nijmegen voert een actieve dialoog met de Raad van Toezicht. 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.

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. Voorbeelden van co-creatie zijn de samenwerking met De Technische, Radboudumc, Pantein Zorggroep, ZZG Zorggroep, Pluryn en Dichterbij.

Ook werken we samen met Techniepact 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. Allemaal voorbeelden van verregaande samenwerking op gelijkwaardig niveau.

De samenwerking met het bedrijfsleven bestaat op teamniveau uit werkveldcommissies. Opleidingsteams stemmen op operationeel niveau onderwerpen af met instellingen en het bedrijfsleven, 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). Deze beweging heeft als doel de potentie van de regio nog beter te kunnen benutten, en sluit nauw aan bij de economische visie van Nijmegen en 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'. Doel 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

NOVIA

Binnen NOVIA werken voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs in de regio Rijk van Nijmegen en de Noordelijke Maasvallei op bestuurlijk niveau samen. In 2019 is geïnvesteerd in het uitvoeren van het gemeenschappelijk meerjarig perspectief van 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 samenwerkingsprogramma Sterk Techniek beroepsonderwijs ontwikkeld met vmbo, en bedrijven om gezamenlijk te werken aan versterking en innovatie van het beroepsonderwijs techniek & technologie in de regio Nijmegen. We hebben daarbij uitdrukkelijk gekozen voor partnerschap met vmbo-scholen en bedrijven in de regio. Bij het gezamenlijk 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.

ROC Nijmegen werkt ook samen met voortgezet onderwijs in de regio als het gaat om loopbaanoriëntatie en -begeleiding en de overstap van leerlingen naar het vervolgonderwijs (met behulp van digitaal doorstroomdossier en Intergrid) en het versterken van de warme overdracht. In het belang van optimalisatie van de studievoorgang van de student oriënteren we ons gezamenlijk met het vo op de mogelijkheden tot vlevlechting van onderwijs van het vo met het mbo.

Gelders mbo overleg

Op instellingsniveau werken we samen met de roc's Aeres, Aventus, Christelijke Onderwijs Groep, Graafschap College, Helicon, Rijn-IJssel, Rivor en Zone.college in het Gelders MBO Overleg. Helicon heeft begin 2019 het roulerende voorzitterschap overgedragen aan Aventus. Landstede en het SOMA College maken niet actief deel uit van de samenwerking, maar zijn agenda-lid.

De belangrijkste onderwerpen van gesprek in 2019 waren de onderlinge afstemming van het opleidingsaanbod en het thema Leven lang ontwikkelen (LLO). Ook is gesproken over een gezamenlijke professionaliseringsagenda.

In 2019 is gesproken over de opleidingen die de diverse mbo-instellingen willen starten of stoppen, de opleidingen die landelijk aandacht krijgen vanwege de macrodoelmatigheid en de doelmatigheid van kleine opleidingen.

Als het gaat om macrodoelmatigheid betreft het vooral de creatieve opleidingen Mediavormgeving, Mode en Maatkleding, DTP en Artiësten. De mbo-instellingen moeten voldoen aan de hierover gemaakte landelijke afspraken. Binnen het Gelders

overleg is de ontwikkeling van de opleidingen bij de afzonderlijke mbo-instellingen besproken en op elkaar afgestemd. Dat geldt ook voor de ontwikkeling van het verdere opleidingsaanbod. Zo zorgen we samen ervoor dat het opleidingsaanbod effectief en efficiënt georganiseerd is en aansluit op de arbeidsmarkt in het gezamenlijke werkgebied.

De provincie Gelderland heeft nieuw beleid om te zorgen voor aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Daarin staan inhoudelijke thema's centraal, zoals de zorg, techniek en energie/duurzaamheid. Dat zijn ook de thema's van een Leven lang ontwikkelen van de Gelderse mbo's. De provincie faciliteert de ambities en aanpak van de mbo's op deze thema's. Bij de uitwerking betrekken de mbo-instellingen zowel hun interne organisaties als hun externe stakeholders. Ook het actieplan Leven Lang Gelders Vakmanschap en One Planet spelen een rol bij de uitwerking.

Brabants bestuurlijk overleg

Door de situering van onze locatie Boxmeer in Noord-Brabant werken we op bestuurlijk niveau samen met de Brabantse mbo's. Een doelmatig opleidingsportfolio is een belangrijk onderwerp van gesprek.

Kennispact MBO Brabant

Sinds 2015 werken de Brabantse mbo-instellingen samen aan een Brabantse innovatieagenda onder de naam Kennispact MBO Brabant. ROC Nijmegen ook deel aan dit Kennispact. 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 projectleider Communicatie en Marketing.

Op het gebied van excellentie is onder andere samengewerkt aan de ontwikkeling en uitvoering van een Logistic Game. In januari 2019 is de game voor het eerst gespeeld met studenten van ROC Tilburg die bijzonder enthousiast reageerden. Dit enthousiasme heeft mede geleid tot de gezamenlijke aanvraag aanjaaggelden bij MBOe om de game door te ontwikkelen. Deze aanvraag is gehonoreerd en de ontvangen aanjaaggelden zijn ingezet om een tweede Logistic Game-week te organiseren. Deze zal in januari 2020 worden uitgevoerd door studenten van verschillende deelnemende mbo-instellingen waaronder ROC Nijmegen (5 studenten). Wanneer dit succesvol blijkt wordt er mogelijk een Brabant-brede Excellentieklas Logistiek gestart.

HAN

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 & 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 34 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.

De menselijke maat zoals ervaren door studenten

In 2019 is er geen JOB-enquête gehouden. De JOB-enquête wordt in 2020 geheel vernieuwd uitgevoerd, waardoor we niet kunnen vergelijken met voorgaande jaren. ROC Nijmegen is betrokken geweest bij de ontwikkeling van de nieuwe JOB-vragenlijst.

Vooruitlopend op de nieuwe JOB is wel de Startmonitor 2019 uitgezet onder alle eerstejaars studenten van alle opleidingen en alle locaties. In 2018 zijn acties ondernomen om de overstap van vmbo naar mbo te verbeteren, onder andere door het organiseren van een Warm Welkom. De Startmonitor meet hoe studenten zich op school voelen na drie maanden.

Meest opvallende uitkomsten van de Startmonitor zijn:

- Studenten voelen zich goed op school! De sfeer in de klas en in de gebouwen is goed, studenten voelen zich veilig.

- Door de Warm Welkombijeenkomsten, georganiseerd door de opleidingsteams, voelen de studenten zich echt welkom geheten en starten ze met voldoende informatie aan de opleiding. Dat positieve gevoel ontstaat al tijdens de open dag.
- Opleiding en de studiebegeleiding voldoen aan de verwachting.
- Docenten weten de studenten te motiveren.

Een score die we graag hoger hadden gezien is het gebruik van het doorstroomdossier, het dossier dat ze meenemen vanuit hun vooropleiding. Hiervan geven de studenten aan dat het hen niet voldoende helpt bij het kiezen van de vervolgopleiding. Dat was echter wel het doel van het instrument doorstroomdossier.

Startmonitor 2019		
Vraagcluster	Vraag	Score
Aanmelding	Heeft het digitaal doorstroomdossier jou geholpen bij het kiezen van je vervolgopleiding	2,8
Begeleiding	Weet je bij wie je evt. terecht kunt als je (persoonlijke en/of financiële) problemen hebt die je opleiding negatief beïnvloeden?	3,5
Onderwijs	Hoe tevreden ben je in het algemeen over de aansluiting van het onderwijs van jouw vooropleiding/school en de opleiding die je nu volgt bij ROC Nijmegen	3,6
Onderwijs	Hoe tevreden ben je in het algemeen over de keuzes in het onderwijsaanbod (keuzedelen, projecten, vakken)	3,6
Onderwijs	Hoe tevreden ben je in het algemeen over hoe docenten het onderwijs interessant/uitdagend maken	3,6
Onderwijs	Hoe tevreden ben je in het algemeen over hoe docenten je motiveren	3,7
Onderwijs	Hoe tevreden ben je in het algemeen over hoe docenten les geven, het onderwijs verzorgen	3,8
Onderwijs	Je hebt nu een aantal weken les gehad. Hoe heb je deze periode ervaren?: De opleiding voldoet aan mijn verwachtingen	3,9
Onderwijs	Je hebt nu een aantal weken les gehad. Hoe heb je deze periode ervaren?: De studiebegeleiding voldoet aan mijn verwachtingen	3,9
Onderwijs	Je hebt nu een aantal weken les gehad. Hoe heb je deze periode ervaren?: Ik ben goed geïnformeerd over de mogelijkheid voor keuzedelen bij mijn opleiding	3,7
Onderwijs	Je hebt nu een aantal weken les gehad. Hoe heb je deze periode ervaren?: Mijn vooropleiding sluit goed aan bij mijn huidige opleiding	3,4
Open dag	Heb je op de open dag van ROC Nijmegen de informatie gekregen die je nodig had?	4,0
Rapportcijfer	Welk rapportcijfer geef je de kennismakingsactiviteiten (kennismaking)	6,5

Startmonitor 2019		
Vraagcluster	Vraag	Score
Rapportcijfer	Welk rapportcijfer geef je de manier waarop de opleiding je heeft ontvangen de eerste schooldag (start)	6,9
Rapportcijfer	Welk rapportcijfer geef je de open dag van ROC Nijmegen?	6,9
Rapportcijfer	Welk rapportcijfer geef je de website van ROC Nijmegen?	6,7
Rapportcijfer	Welk rapportcijfer geef je de welkomstactiviteiten (welkom)	6,4
Rapportcijfer	Welk rapportcijfer geef je voor de meeloopdag (of het oriëntatiemoment)?	6,5
Rapportcijfer	Welk rapportcijfer geef je voor de voorlichting van je vooropleiding /VMBO	6,4
Rapportcijfer	Welk rapportcijfer geef je voor de voorlichting van ROC Nijmegen?	6,8
Start opleiding	Door de welkomstbijeenkomst van de opleiding ben ik beter geïnformeerd over de opleiding	3,7
Start opleiding	Door de welkomstbijeenkomst van de opleiding ben ik extra gemotiveerd	3,5
Start opleiding	Door de welkomstbijeenkomst van de opleiding voelde ik me ook echt welkom bij de opleiding	3,8
Start opleiding	Hoe tevreden ben je over de informatie die je bij de welkomstbijeenkomst van je opleiding hebt gehad?	3,6
Start opleiding	Voldeed de eerste schooldag aan jouw verwachting?	3,3
Veiligheid	Hoe veilig voel jij je in het algemeen in je klas of leslokaal	4,2
Veiligheid	Hoe veilig voel jij je in het algemeen op het school(terrein) of fietsenstalling	4,1
Veiligheid	Hoe vind je de sfeer in de klas	3,9
Veiligheid	Hoe vind je de sfeer op school?	3,6
Website	Vond je deze opleidingsinformatie op de website duidelijk?	3,8
Waarderingschaal Startmonitor: vijfpuntschaal; rapportcijfers tienpuntschaal.		

Voor de vavo-leerlingen is de instroommonitor uitgezet. Meest opvallende uitkomsten zijn:

- de hoge score voor het intakegesprek,
- de hoge scores voor het veiligheidsgevoel op school.

Er zijn geen onvoldoendes gevallen (de beoordeling mentorgesprekken zijn op een vijfpuntschaal).

Al met al cijfers scores waar we tevreden over zijn.

Instroommonitor vavo		
Vraagcluster	Vraag	Score
Intake	Ik geef het volgende rapportcijfer voor het intakegesprek:	7,40
Introductie	Welk rapportcijfer geef je voor de introductie?	6,54
Mentorgesprekken	Vond je dit (deze) gesprek(ken) zinvol?	3,31
Veiligheid	Geef hieronder aan hoe veilig jij je in het algemeen voelt ... In de gangen of kantine	4,20
Veiligheid	Geef hieronder aan hoe veilig jij je in het algemeen voelt ... In de omgeving van school	4,19
Veiligheid	Geef hieronder aan hoe veilig jij je in het algemeen voelt ... In je klas of in het leslokaal	4,49
Veiligheid	Geef hieronder aan hoe veilig jij je in het algemeen voelt ... Op het schoolterrein of in de stalling	4,11
Voorlichting	Ik geef het volgende rapportcijfer voor de voorlichting van de Vavo:	6,84
Waarderingschaal introommonitor vavo: vijfpuntschaal; rapportcijfers tienpuntschaal.		

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.

Inspectie Sociale Zaken en medewerkerstevredenheid

In 2019 is er geen medewerker tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Deze staat voor 2020 weer op de rol. Alle teams hebben aandacht voor werkdruk op genomen in hun teamplan en het komt ook aan bod in de zelfevaluaties van de teams. In 2019 heeft de inspectie een vervolgonderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting gedaan. Daarbij zijn geen overtredingen geconstateerd.

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 2019 – 2022.
- 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 1](#).

2.6.2 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering

Inspectie van het onderwijs

In 2019 is op verzoek van de inspectie het traject ‘Talent in de Keuken’ geëvalueerd. Het UWV Werkbedrijf Rijk van Nijmegen heeft het initiatief genomen om het tekort aan koks aan te pakken. Geselecteerde deelnemers volgen een BBL-opleiding tot basiskok niveau 2. De inspectie heeft met name gevraagd naar de kwaliteit van het onderwijs en examinering, de rendementen en de tevredenheid van de stakeholders. Het traject bleek in alle opzichten bijzonder succesvol en wordt dit schooljaar herhaald.

Audit Kwaliteitsnetwerk mbo

In 2019 zijn de resultaten van de audit volgens het Dialoogmodel van het Kwaliteitsnetwerk mbo gedeeld. De conclusie van dat onderzoek is dat ROC Nijmegen zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld tot een enigszins “blauwe” strak georganiseerde onderwijsinstelling waar student en kwaliteit nadrukkelijk centraal zijn gesteld. Het ROC beschikt over een goed werkend kwaliteitsmanagementsysteem. Er is sprake van een degelijk en goed geïmplementeerd systeem en een strikte monitoring van activiteiten en prestaties. De instelling beschikt over betrouwbare informatie op basis van onderzoek, audits en analyses. Naast een goed georganiseerd primair onderwijsproces, zijn ook bedrijfsvoering en interne ondersteuning ingericht om de doelstellingen van de school te realiseren en de ambities te doen slagen.

Door de huidige ‘blauwe’ werkwijze komt de innovativiteit van teams en het leren van elkaar niet goed van de grond. Staf en onderwijsteams zoeken naar de manier waarop zij effectief kunnen samenwerken om zo onderwijsinnovaties te kunnen realiseren. Hiervoor is de Community Leren en Ontwikkelen opgezet, dat 3 pijlers kent. Met name pijler 3 de lerende organisatie, zal aan de basis liggen voor het succesvol oppakken van samenwerken en innoveren. Meer over de Community in hoofdstuk 4 paragraaf 1.1.

2.6.3 Bevindingen op basis van intern toezicht

De directie Planning & Control, de Centrale Examencommissie en de raad van toezicht organiseren het interne onafhankelijke toezicht op onderwijs en examinering.

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.

Algehele conclusies op basis van standaarden examinering en diplomering

De meeste domeinexamencommissies (DEC's) hebben hun borgingsproces op orde, waardoor zij hun werk op overzichtelijke en geplande wijze kunnen uitvoeren. Het hanteren van het borgingsplan, waarin de planning van borgingsactiviteiten is opgenomen, zorgt daarvoor. De examendossiers-check is veel werk, maar is nu ingepland en leden hebben daarvoor tijd gereserveerd. Bij de controle van de examendossiers zijn kleine of geen gebreken geconstateerd. De diploma's zijn terecht afgegeven.

De exameninstrumenten worden ingekocht bij gecertificeerde examenleveranciers. Alle teams werken met een validatiecommissie die de exameninstrumenten volgens een checklist waardeert.

De afname en beoordeling van examens in de beroepspraktijk blijft het uitgangspunt voor al onze beroepsopleidingen. Het zodanig uitvoeren dat de kwaliteit daarvan boven enige twijfel verheven is, vraagt veel aandacht en zorg van zowel team als DEC.

Er zijn vele manieren om de kwaliteit van afname en beoordeling in de praktijk te borgen, waarbij ervan uitgegaan wordt, dat altijd een mix van meerdere manieren noodzakelijk is, passend bij het werkveld en de omgeving.

De directie Planning & 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 & Control managementrapportages op instellings- en directieniveau aan;
- analyse van de opbrengsten: het studiesucces 2018/2019 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;
- interne audits met betrokkenheid van externe beoordelaars.

Analyse van de interne audits

In 2019 zijn acht reguliere onderwijsaudits, twee thema-audits (schoolkosten en onderwijstijd), twee follow-up-audits met betrekking tot examinering en diplomering, en Onderwijsresultaten uitgevoerd.

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 Nijmegen. Deze maken ook onderdeel uit van het Kwaliteitsplan. 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. Er zijn wel aandachtspunten voor Kwaliteitsborging Examinering en diplomering, en voor Afname en beoordeling.

Bij één opleiding is gekeken naar het ontwerp van een nieuw opleidingsprogramma, en met name naar de impact daarvan voor alle studenten. Dit betreft een vervolgonderzoek. Bij deze opleiding zijn er geen aandachtspunten voor studiesucces, BPV, examinering en diplomering, exameninstrumenten en kwaliteitsborging. Er zijn aandachtspunten geformuleerd voor het onderwijsproces, schoolklimaat en afname en beoordeling. Deze thema's zijn in het teamplan voor 2019 - 2020 opgenomen. In 2020 gaan we met gerichte verbeterinterventies en monitoring na in hoeverre de studenten tevreden zijn over de onderwijskwaliteit.

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 de Community Leren en Ontwikkelen gestart, om de kracht van de onderwijsteams te versterken en ook om van elkaar te leren te faciliteren (zie verder hoofdstuk 4).

Follow-up audits Examinering

We hebben twee follow-up audits gehouden naar examinering en diplomering. Reden is een onvoldoende beoordeling in 2018. In beide gevallen hebben de betrokken DEC's getoond dat de verbeteringen zijn doorgevoerd.

Thematische audit Schoolkosten

In 2019 is onderzocht in hoeverre wordt voldaan aan de wettelijke vereiste voor schoolkosten voor studenten in het mbo. Daarbij is nadrukkelijk de werking van het nieuwe landelijke Servicedocument Schoolkosten 2018 meegenomen. De thema-audit heeft laten zien dat er bij de teams sprake is van soberheid; er worden geen schoolkosten opgevoerd die niet direct noodzakelijk zijn om een opleiding te kunnen volgen. Tevens worden er geen schoolkosten gehanteerd die onderdeel zijn van de onderwijsbekostiging (basisuitrusting) van de school. De informatievoorziening aan studenten en aan medewerkers is in 2019 geactualiseerd en versterkt via digitale platforms (website, leemiddelenlijsten). De Studentenraad heeft instemming verleend aan het roc beleid Schoolkosten 2018. Met de Studentenraad is afgesproken

dat dit in elk schooljaar een vast thema is bij studentpanelgesprekken bij een onderwijsteam.

Thematische audit Onderwijstijd

In 2019 onderzochten we in hoeverre onze opleidingen voldoen aan de wet- en regelgeving rond onderwijstijd. Uitgangspunt daarbij was dat onderwijstijd een middel is om studieresultaten te bereiken, en geen doel op zich (zie Ruimte in Regels mbo). Daar waar opleidingen een bepaalde basiskwaliteit hebben, is onderwijstijd geen urgent item. We wilden weten welke rol onderwijstijd speelt als de basiskwaliteit hapert op resultaten en/of op studenttevredenheid. Het onderzoek heeft geleid tot een servicedocument onderwijstijd, en een geactualiseerde procedure voor opleidingen die willen afwijken van de onderwijstijd. Bij die procedure zijn de onderwijskundigen nadrukkelijk betrokken, omdat een aanvraag om af te wijken van de onderwijstijd gepaard moet gaan met een onderwijskundig concept of model. De studentenraad heeft instemming verleend aan de procedure onderwijstijd en is betrokken bij aanvragen om af te wijken van de onderwijstijd.

Raad van toezicht

Als intern toezichthouder voor kwaliteit heeft ROC Nijmegen ook de raad van toezicht, in het bijzonder de commissie Q (Kwaliteit en HRM). In 2019 heeft de commissie Q aandacht besteed aan onder meer: de resultaten van het onderwijs; studenttevredenheid, uitkomsten van audits en auditsystematiek, de kwaliteit van het onderwijs en examinering; samenwerken met andere instellingen; kwaliteitszorg en planvorming en implementatie van de strategische ambities ROC Nijmegen.

Voor het uitoefenen van de toezichthoudende taak heeft de commissie Q van de raad van toezicht regelmatig overleg met het college van bestuur, aansluitend wordt de voltallige raad van toezicht geïnformeerd.

2.6.4

Klachtenafhandeling

We zien een klacht als een mogelijkheid tot verbetering van onze kwaliteit. We nemen klachten op in ons systeem voor klachtenafhandeling en -monitoring. Dit registratiesysteem stroomlijnt en monitort de afhandeling van klachten. Wij bieden één loket voor alle klachten en meldingen

De nieuwe klachtenregeling

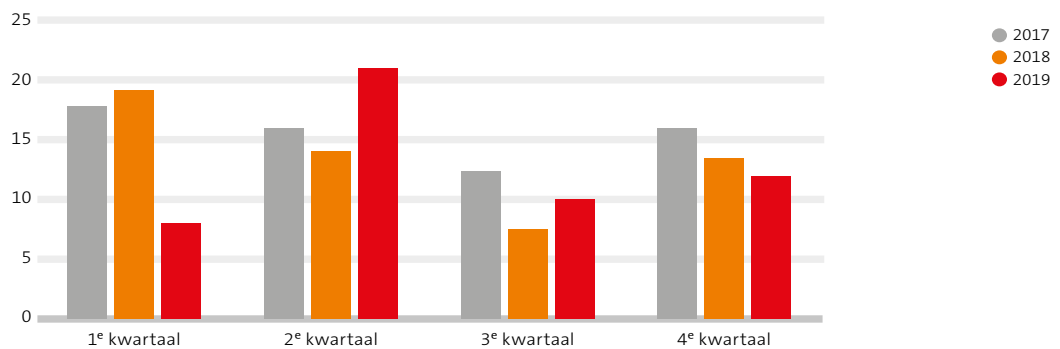
De nieuwe klachtenregeling bestaat uit twee fases: de informele en de formele klachtenbehandeling. Om klachten zo veel mogelijk in de informele fase af te handelen, maken we gebruik van bemiddeling door de ombudsman.

De nieuwe klachtenregeling is begin schooljaar 2019-2020 van kracht gegaan. De ombudsman vervult een onafhankelijke en onpartijdige rol binnen de klachtenregeling. De bemiddeling was vorig jaar vrij nieuw en nog onbekend. In 2019 is één keer een beroep gedaan op bemiddeling. De klacht is naar tevredenheid van beide partijen afgehandeld.

Aantal klachten

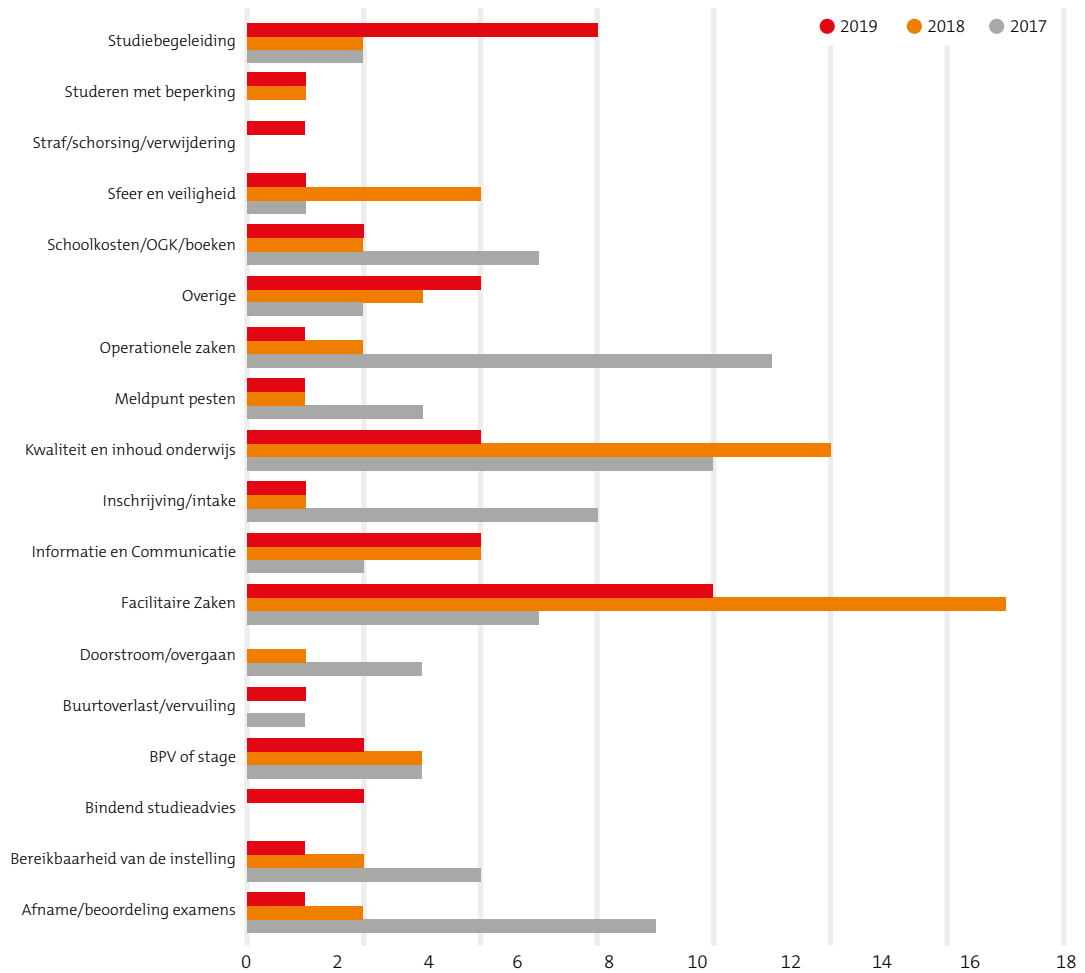
In 2019 zijn er in totaal vijftig klachten binnengekomen en één melding voor meldpunt pesten. In 2018 waren dat 54 klachten. Het aantal klachten in 2019 is ten opzichte van 2018 iets gedaald. 31 van deze klachten zijn afkomstig van de student, twaalf van de ouder(s) en de overige van externen of medewerkers.

Aantal klachten per kwartaal

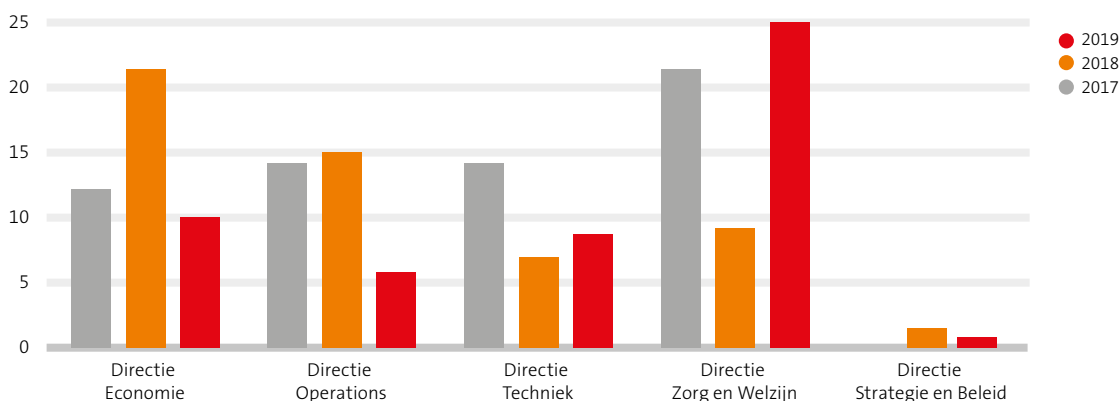


In het algemeen daalt sinds 2017 het aantal klachten. Wel laat het 2e kwartaal van 2019 de hoogste piek van de afgelopen drie jaar zien, veroorzaakt door het grote aantal klachten in de maanden mei en juni. De klachten variëren. De klachtencategorie facilitaire zaken steekt er bovenuit.

Overzicht klachtencategorieën



Ook per categorie daalt sinds 2017 het aantal klachten, behalve bij studiebegeleiding. Het aantal klachten over studiebegeleiding steeg licht van twee in 2018 naar vijf klachten in 2019. Alle vijf klachten betreffen directie Zorg en Welzijn en zijn verdeeld over vier teams.

Overzicht aantal klachten per directie

Bijna alle directies laten een flinke daling van het aantal klachten zien. Alleen directie Zorg en Welzijn niet. Bij deze directie steeg het aantal klachten van negen in 2018 naar 25 in 2019. Twintig procent van de klachten (vijf van de 25) gaan over studiebegeleiding. De overige twintig klachten zijn verdeeld over de verschillende categorieën.

Klachtenafhandeling

Binnenkomende klachten komen terecht bij een teammanager of bij de onderwijsdirectie. De directie Planning & Control, waaronder de ombudsman valt, kan bij de afhandeling van de klacht bemiddelen en gevraagd en ongevraagd advies en ondersteuning bieden. Drie van de 51 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 41 ondervraagden vulden vijftien respondenten de enquête geheel of gedeeltelijk 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 4,1 tegenover een 4,9 in 2018. De ontevredenheid blijft een aandachtspunt. Wel realiseren we ons dat een oordeel over een klachtenafhandeling altijd subjectief is. Een objectieve beoordeling is niet mogelijk.

Klachtencommissie

Als een klacht of een bezwaar niet naar tevredenheid is afgehandeld, kan een student of medewerker in beroep bij de Klachtencommissie van ROC Nijmegen. Deze commissie bestaat uit drie leden, voorgedragen door het CvB, de OR en de SR. De commissie is in 2019 ingesteld en is tweemaal bijeengekomen, onder meer om haar interne werkwijze te bepalen. In 2019 is er een klacht gemeld aan de Klachtencommissie. Deze klacht is via bemiddeling van de ombudsman afgehandeld.

Bezwaar en beroep Examinering

Klachten over examens kennen een eigen afhandeling. In eerste instantie behandelt de 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 2019 zijn bij de centrale examencommissie vijf bezwaren ingediend tegen de afwijzing van een verzoek om extra examengelegenheid. Er hebben zich twee gevallen van diplomafraude voorgedaan, en één onregelmatigheid die leidde tot een ongeldig examen en een nieuwe afname.

Er is geen beroep ingediend bij de Commissie van Beroep.

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 2019 heeft de vertrouwenspersoon aan de hand van de volgende meldingen bemiddeld:

Categorie	Aantal sessies/keren	Aantal personen
Team	6	diverse teams
Pesten collega	10	8
Loopbaan/re-integratie probleem/ DI/(pesten leidinggevende)	15	12
Discriminatie	0	0
Mediation	0	0

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 studenten die last hebben (gehad) van discriminatie, seksuele intimidatie of agressie/geweld. Ook is de vertrouwenspersoon er voor iedereen die dit heeft waargenomen of ervan kennis heeft genomen.

Opvallend is dat in 2019 ook studie- en loopbaanbegeleiders (SLB'ers) de weg naar de vertrouwenspersoon hebben gevonden. Dat is een positieve ontwikkeling. Eerder kwamen meldingen uitsluitend van ouders en studenten.

Overzicht meldingen

Locatie	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019
Campusbaan	13	10	16	18
Techniek	5	8	8	15
Locatie Boxmeer	2	1	7	1
Marterstraat	0	0	0	1
Totaal	20	19	31	35

De aard van de meldingen betrof:

- Seksuele intimidatie / grensoverschrijdend gedrag / stalking
- Discriminatie
- Pesten
- Agressief gedrag en/of agressief taalgebruik
- Gevoelend van onveiligheid en intimidatie

Dankzij de bemiddeling van de vertrouwenspersonen hebben de meldingen geleid tot slechts één formele klacht.

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 2019 zijn, net als voorgaande jaren, geen meldingen ontvangen.

2.7 De (mogelijke) gevolgen van COVID-19

Gezien de snelheid en onduidelijkheid van de ontwikkelingen rondom deze crisis is het niet mogelijk om de toekomstige financiële gevolgen op dit moment betrouwbaar te kwantificeren. Dit is onder andere afhankelijk van de duur, de ontwikkeling van de verspreiding van het virus en maatregelen vanuit het kabinet. Op basis van de beschikbare informatie verwacht ROC Nijmegen geen continuïteitsrisico. De liquiditeits- en solvabiliteitspositie is solide genoeg gezien de omvang van de 1^{ste} geldstroommiddelen (Rijksbijdragen: circa 90%) van de totale baten.

De belangrijkste risico's die voortvloeien uit de huidige onzekere situatie inzake Covid-19 zijn:

- Verzorgen onderwijs op afstand: de kernactiviteit van ROC Nijmegen, het verzorgen van onderwijs, kan niet op de reguliere wijze plaatsvinden. In versneld tempo hebben alle scholen, en dus ook ROC Nijmegen, maatregelen getroffen om het leren op afstand mogelijk te maken, waarbij krachten en expertises worden gebundeld. Niet alle studenten beschikken over de juiste omstandigheden om vanuit huis digitaal onderwijs te volgen. Hiervoor zijn alternatieve oplossingen beschikbaar, zodat ook de kwetsbare studenten zo goed mogelijk onderwijs kunnen volgen en worden begeleid;
- Studenten welzijn: docenten houden op afstand dagelijks contact met individuele studenten. We zijn ons ervan bewust dat dit verre van optimaal is, maar is op dit moment het maximaal haalbare;
- Bekostigingsonderzoek: problematiek inzake het bekostigingsonderzoek en onduidelijkheid over aangepaste (tijdelijke) wet- en regelgeving vanuit het Ministerie.





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 de drie onderwijsprogrammaliijnen:

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

Uitvoering van de onderwijsprogrammaliijnen vindt plaats in nauwe afstemming met elkaar, en met ondersteuning vanuit de programmaliijnen van HRM en bedrijfsvoering.

3.1.1 Onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Ambitie 2022

‘we werken aan de verbetering van het arbeidsmarktperspectief van mbo-studenten, voor zowel starters, herstarters als doorstarters, door een gevarieerd en op deze doelgroepen toegesneden onderwijsaanbod, inhoudelijke vernieuwing van de opleidingen, het versterken van de verbinding met de beroepspraktijk en het versterken van onze informatievoorziening’ (speerpunt 3 Bestuursakkoord)

We staan voor de uitdaging om ons onderwijs in te richten voor de arbeidsmarkt van morgen.

Dat vraagt van ons dat we:

- het curriculum (ontwerp van opleidingen/opleidingsprogramma’s) verder ontwikkelen; de vraag van de klant (her)kennen en een (strategisch) opleidingenportfolio ontwikkelen dat nauw aansluit bij de ontwikkelings- en stimuleringsprogramma’s in de regio;
- onze relatie / samenwerking met werkvelden en overheden verder intensiveren, en samen met hoger en wetenschappelijk onderwijs nieuwe kennis en technologie omzetten in up-to-date onderwijs;
- een werkorganisatie voor Leven Lang Ontwikkelen-trajecten inrichten zodat we onze klanten maximaal ontzorgen.

In deze programmaliijn staat de verbinding met de regionale arbeidsmarkt (van nu en van de toekomst) centraal. We streven naar een sterke positionering als Human Capital partner voor bedrijven, instellingen en overheden in de regio. Dit moet resulteren in een up-to date opleidingenportfolio met up-to-date beroepsopleidingen, een substantiële toename van ons aandeel bbl-opleidingen, en het verzorgen van maatwerktrajecten binnen de 3e Leerweg in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) voor werkgevers, overheden en uitkeringsinstanties in de regio.

In 2019 hebben we ons vooral gericht op het verstevigen en positioneren van ROC Nijmegen als Human Capital Partner in relevante netwerken. Deze netwerken vormen de benodigde infrastructuur om vanaf 2020 studenten en docenten te betrekken en te laten participeren in LLO.

De netwerken waarin ROC Nijmegen als proactieve actor deelneemt zijn:

- Mbo-raad LLO
- Gelderse Bestuurlijke Tafels in samenwerking met de Provincie Gelderland
- Regionale Tafel Arbeidsmarkt
- Perspectief op Werk
- DNA Weerbaar Gelderland
- House of Skills gemeente Nijmegen
- Rijk van Nijmegen (RvN@)
- Kennispact MBO Brabant

Regionaal zijn vanuit de bestuurlijke tafels drie thema's benoemd waarop de focus ligt. Dat zijn EVC (Erkenning van eerder Verworven Competenties), energietransitie en zorg. ROC Nijmegen is trekker van een centraal Validatiepunt (EVC) voor de Gelderse roc's.

In de startfase is samenwerking gezocht met:

- NCOI, pilot Associate Degree Juridisch/ Financieel;
- ROC Rivor, passende examineringsroute voor de Nanny-opleiding voor volwassenen;
- Lectoraat Regionale Arbeidsmarkt en LLO van de HAN.

In opbouw is:

- de Regiobarometer, in samenwerking met UWV, Werkbedrijf, Leren en Werken Lokaal, VNO NCW en de gemeente Nijmegen;
- relatiebeheer vanuit iedere onderwijsdirectie;
- een Service unit LLO;
- alumni beleid om oud-studenten te binden aan een opleiding, en huidige studenten te koppelen aan de netwerken om hen extra kansen te bieden.

Een aantal succesvolle trajecten, zoals Talent in de Keuken, wordt verduurzaamd. Er is aansluiting gezocht en gevonden bij Entree en Educatie.

De docenten en studenten van deze trajecten zijn betrokken bij Leven Lang Ontwikkelen.

De andere teams volgen in 2020.

3.1.2

Flexibel en uitdagend onderwijs

Ambitie 2022

'in 2022 beschikken alle onderwijsteams over een flexibel en uitdagend onderwijsconcept passend bij de onderwijsvisie van ROC Nijmegen'

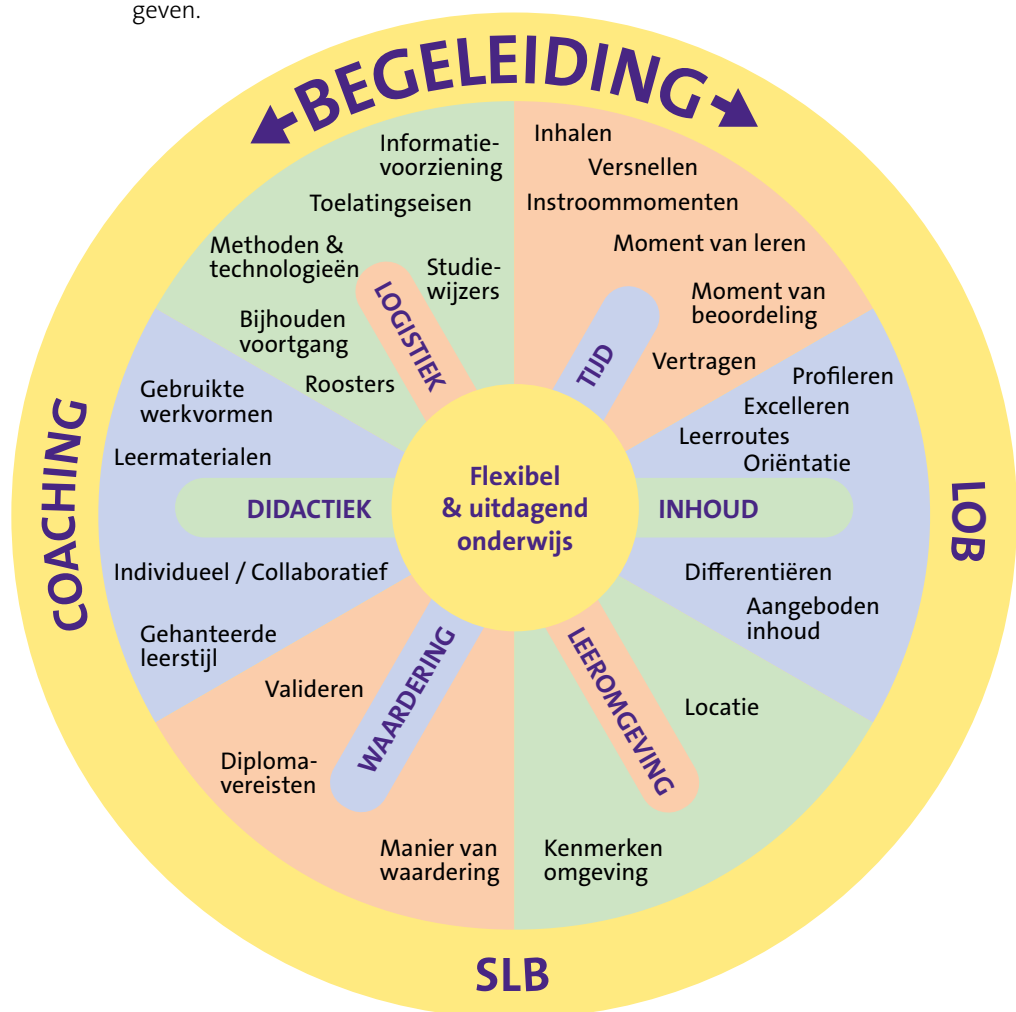
Dat vraagt om:

- een flexibel onderwijsmodel met gestandaardiseerde buitenmaten;
- flexibele momenten waarop studenten kunnen instromen;
- meer maatwerk bij het ondersteunen en uitdagen van studenten;
- examinering die recht doet aan toetsen binnen flexibel onderwijs.

Hoewel onze studenten over het algemeen tevreden zijn over ons onderwijs willen we toegroeien naar een meer flexibel en uitdagend onderwijsmodel. Door ons onderwijs meer flexibel in te richten zijn we ook beter in staat om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen binnen de werkvelden en de samenleving en ons te ontwikkelen tot een betekenisvolle Human Capital partner voor de opleidingsvragen uit de regio met maatwerktrajecten op het gebied van LLO.

Wat is flexibel en uitdagend onderwijs? Naar deze vraag is in 2019 onderzoek verricht door een kerngroep bestaande uit medewerkers en docenten uit de hele organisatie. Daarnaast zijn willekeurige studenten bevroegd over wat zij belangrijk vinden aan flexibel onderwijs. Er is theoretisch onderzoek gedaan naar flexibel onderwijs en er is gekeken naar praktijkvoorbeelden.

Alle onderwijsteams zijn in sessies bevroegd op waar zij staan met de vertaling van de onderwijsvisie waarbij tevens gelegenheid is gegeven tot kennisuitwisseling. Alle input is verzameld, geordend en geanalyseerd resulterend in een model met pijlers waarop we moeten standaardiseren (buitenmaten formuleren) om te flexibiliseren. Voor de pijlers logistiek en tijd zullen als eerste buitenmaten geformuleerd worden waarbinnen de onderwijsteams hun onderwijsconcept vorm geven.



Wat duidelijk is geworden is dat implementatie van flexibel en uitdagend onderwijs een onderwijskundige wijziging is, die vooral een veranderkundige aanpak vereist. Flexibel en uitdagend onderwijs kan niet zonder aanpassing van de onderwijslogistiek. Flexibele instroommomenten en maatwerk vragen aanpassing van de ondersteunende systemen als roostering en studentadministratie. Doorstromers moeten niet hoeven wachten alvorens aan een andere studie of hoger niveau te beginnen. We doen ervaring op met flexibele instroom in de pilot Entree. Onze huidige wijze en organisatie van examineren past niet zo goed bij flexibel en uitdagend onderwijs. We moeten zoeken naar mogelijkheden om op andere manieren en andere momenten te examineren. Daarnaast haakt flexibel en uitdagend onderwijs aan bij de ontwikkeling van de Hybride Leeromgeving. Kortom, het is veelomvattend en zeer uitdagend traject, maar beslist de weg die we willen lopen met elkaar. Dat doen we niet alleen; naast de nauwe betrokkenheid van studenten, docenten en overige medewerkers overleggen we ook met collega-roc's, participeren we in kennisnetwerken, en zoeken we naar good practices binnen het beroepsonderwijs.

In 2019 zijn we gestart met zes initiatieven van onderwijsinnovatie in het project Pioniers, die in 2020 zullen leiden tot merkbare verandering voor de student. Dit zijn:

- Burgerschap op Maat;
- Omgaan met Diversiteit;
- Speler in de klas;
- Blended learning in de Horecaopleiding;
- Studentbetrokkenheid vergroten;
- Food Event cross-over Dienstverlening.

3.1.3 Studentbegeleiding

Ambitie 2022 onderwijs en begeleiding voor jongeren en jongvolwassenen in een kwetsbare positie:

‘we ondersteunen kwetsbare jongeren door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding, met als doel uitval te voorkomen, door te stromen naar een hoger niveau of een goede start te maken op de arbeidsmarkt’ (speerpunt 1 Bestuursakkoord)

Ambitie 2022 gelijke kansen:

‘we werken aan het creëren van soepele overgangen binnen krachtig beroepsonderwijs (vmbo-mbo-hbo), zodat studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in te stromen in het mbo of door te stromen naar een vervolgopleiding of baan die past bij hun ambities of talenten’ (speerpunt 2 Bestuursakkoord).

Onze ambitie is om onze studenten zo te begeleiden dat ze alle kansen hebben om succesvol mee te doen, nu en later. Daarvoor:

- werken we aan het creëren van soepele overgangen binnen krachtig beroepsonderwijs (vmbo-mbo-hbo);
- kijken we goed naar de individuele student en bieden begeleiding op maat;

- richt onze begeleiding zich op diploma, doorstroom naar arbeidsmarkt, een vervolgopleiding in het mbo of hbo;
- richt onze begeleiding zich op participatie in de samenleving;
- richt onze begeleiding zich op ontdekken en ontwikkelen van individuele capaciteiten en talenten.

We hebben ervoor gekozen om de speerpunten uit het Bestuursakkoord met betrekking tot Jongeren en jongvolwassenen in een Kwetsbare Positie' en Gelijke Kansen in één programmalijn onder te brengen: de programmalijn Studentbegeleiding. We richten onze ambities op alle studenten om met begeleiding kansen te bieden om succesvol mee te doen, nu en later. We kijken goed naar de individuele student en bieden begeleiding op maat. De begeleiding is hierin niet los te zien van de mogelijkheden en kansen die Flexibel en Uitdagend Onderwijs (zie programmalijn 2) biedt, voor wat betreft flexibilisering van de instroom en maatwerk in het curriculum.

Ten aanzien van de begeleiding van alle studenten is in 2019 het project Begeleiden op Maat 2.0 opgestart. Het doel van dit project is om de bestaande begeleidingssystematiek aan te passen aan alle typen studenten met daarbij de focus op een versterkte eerstelijnsbegeleiding. In 2019 heeft een vooronderzoek plaatsgevonden en is de projectopdracht vastgesteld.

In 2019 hebben we onderstaande gerealiseerd.

Het programma De Oversteek is geïmplementeerd. Aan studenten die niet verder kunnen in hun opleiding vanwege gedragsproblematiek en/of multiproblematiek wordt weer perspectief geboden in een 4 maanden durend traject, waarin zij intensief begeleid worden in een kleine setting (max. 15 deelnemers) naar werk of studie. De resultaten zijn veelbelovend.

Onze verzuimaanpak is veranderd. Uitgangspunt is dat verzuimaanpak in het onderwijs hoort, en niet bij een verzuimbureau. De taakverdeling tussen de verzuimmedewerkers en de studieloopbaanbegeleiders is gewijzigd, en er wordt intensiever samengewerkt tussen verzuimbureau, studieloopbaanbegeleiders en begeleiders uit de 2e lijn. Bij verzuim wordt nu actief gehandeld door alle partijen.

De succesklas Economie was zo succesvol, dat er nu ook een succesklas Logistiek is gestart. In onze regio is veel vraag naar logistiek medewerkers. Studenten die in hun opleiding dreigen uit te vallen, ronden in 10 weken de opleiding logistiek medewerker niveau 2 af en kunnen het certificaat heftruckchauffeur behalen. Tegelijkertijd oriënteren ze zich op een vervolgstudie.

De samenwerking met voortgezet onderwijs in de regio gericht op de doorstroom en overdracht van leerlingen uit het voortgezet onderwijs naar ROC Nijmegen, middels loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en het Digitaal Doorstroomdossier (DDD), is gecontinueerd. LOB is weer uitgevoerd via Kiezen op maat, onder andere door het aanbieden van meeloopdagen voor vo-leerlingen. We hanteren het Digitaal doorstroomdossier als middel voor een warme overdracht van leerlingen. Het aantal scholen dat het Digitaal Doorstroomdossier hanteert is uitgebreid in 2019.

Met professionals uit het voortgezet onderwijs zijn goede voorbeelden uitgewisseld tijdens een regionale LOB-bijeenkomst van ROC Nijmegen.

In het project 'Warm welkom' werken we toe naar een verbeterd keuze-, aanmeld- en inschrijfproces waarbij iedere potentiële student persoonlijk en maximaal ondersteund wordt. Een deel van de bijbehorende activiteiten zal op centraal niveau worden uitgevoerd waarbij er sprake is van een intensieve samenwerking met de onderwijsteams. De nieuwe organisatie en werkwijze wordt in 2020 operationeel. We zijn al wel gestart met kennismakingbijeenkomsten na aanmelding bij ROC Nijmegen voor alle nieuwe studenten.

Met vmbo scholen in de regio is het gesprek gestart over de doorstroom van vmbo basisberoepsgerichte leerlingen met een leerwerktraject. De samenwerking is gericht op afstemming tussen de vmbo-scholen en ROC Nijmegen. Voor LWT-leerlingen uit het voortgezet onderwijs stimuleren we een warme overdracht en kennismaking met ROC Nijmegen.

Het team Passend Onderwijs heeft met alle vso-scholen in de regio overleg gevoerd over de passende ondersteuning en begeleiding voor de vso-leerlingen die doorstromen naar ROC Nijmegen. Een voorbeeld hiervan is het Kairos project; een samenwerking tussen Kristallis en ROC Nijmegen voor vso-leerlingen in het autistisch spectrum. Het Kairos project richt zich op begeleiding voor de start bij ROC Nijmegen en continuering van de begeleiding tijdens het mbo voor deze leerlingen.

In onze Gelijke Kansen-aanpak werken we samen met onze partners binnen de regionale onderwijskolom (het voortgezet onderwijs uit de regio en de HAN) aan het creëren van soepele overgangen tussen voortgezet onderwijs en mbo, tussen mbo en hbo.

In onze regio werken wij actief samen met vmbo-scholen, en het regionaal bedrijfsleven aan realisatie om de doorlopende leerlijnen te versterken. In 2019 heeft ROC Nijmegen met het vmbo een impuls gegeven aan de samenwerking voor doorlopende leerlijnen voor Techniek. Alle vmbo-scholen, de vso-scholen, ROC Nijmegen en het bedrijfsleven hebben in 2019 het programma Sterk Techniek Onderwijs ontwikkeld. Dit programma is erkend als Sterk Techniek Onderwijs (STO-regio). De regio Rijk van Nijmegen gaat in januari 2020 voor een meerjarige periode aan de slag als Sterk Techniek regio, om daarmee een stimulans te geven aan sterk, aantrekkelijk en innovatief techniekonderwijs, dat vo-leerlingen goed voorbereidt op een mbo-opleiding en werk in de regio. In het Land van Cuijk is ROC Nijmegen ook actief met alle vo-partners en het bedrijfsleven om vorm en inhoud te geven aan programma's voor Sterk Techniekonderwijs die juist passen bij de vragen en de kansen in deze regio.

Ook binnen ons roc werken we aan soepele overgangen tussen alle opleidingsniveaus en het organiseren van een soepele aansluiting tussen inburgeringstrajecten/Entreeopleidingen enerzijds en mbo-opleidingen anderzijds.

Om doorstroom naar het mbo voor studenten met een NT2 achtergrond te versoepelen is een taskforce inburgering NT2 gestart. Er wordt extra taalondersteuning in en nabij de klas aangeboden en met een speciale NT2 docent-coach wordt ook de docent in de klas hierbij ondersteund. Dit moet in 2020 een beleidsmatige uitwerking krijgen.

Er is gestart met de inzet van een doorstroomcoördinator. Bij dreigende uitval benadert deze de student om te achterhalen wat de oorzaak is en welke scholingsmogelijkheden er nog zijn voor de student. Wij willen pas in het allerlaatste geval iemand uitschrijven. Mocht onderwijs niet meer aan de orde zijn, dan verlaat de student het ROC met een toekomstplan.

Voor de doorstromers naar hbo-niveau zijn alle doorstroomopties en -mogelijkheden in een menukaart vervat. Hieronder vallen onder andere naast het Keuzedeel doorstromen hbo ook keuzevakken om havo-certificaten te behalen, in samenwerking met de vavo.

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	2019-2020
BBL	1187	1312	1446	1637	1776
BOL-vt	7026	7186	7446	7363	7561
Eindtotaal	8213	8498	8892	9000	9337

*Voorlopige cijfers

Educatiestudenten per onderwijssoort

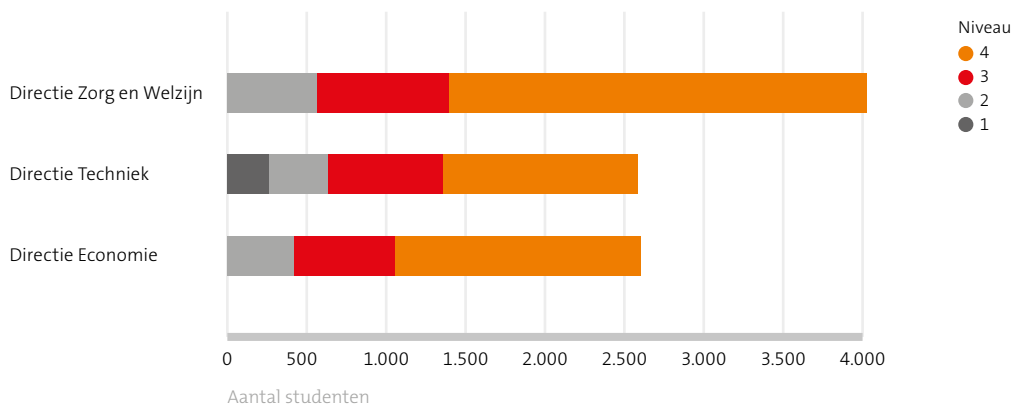
Onderwijssoort	2016	2017	2018	2019
Basiseducatie	332	267	211	202
NT2 + Overig	688	886	868	788
Eindtotaal	1.020	1.153	1079	990

VAVO studenten per onderwijssoort

Onderwijssoort	2016 – 2017	2017 – 2018	2018-2019	2019-2020
VMBO-T	85	80	87	76
HAVO	232	260	233	232
VWO	120	124	133	135
Totaal	437	464	453	443

Ontwikkeling in aantal bekostigde inschrijvingen mbo

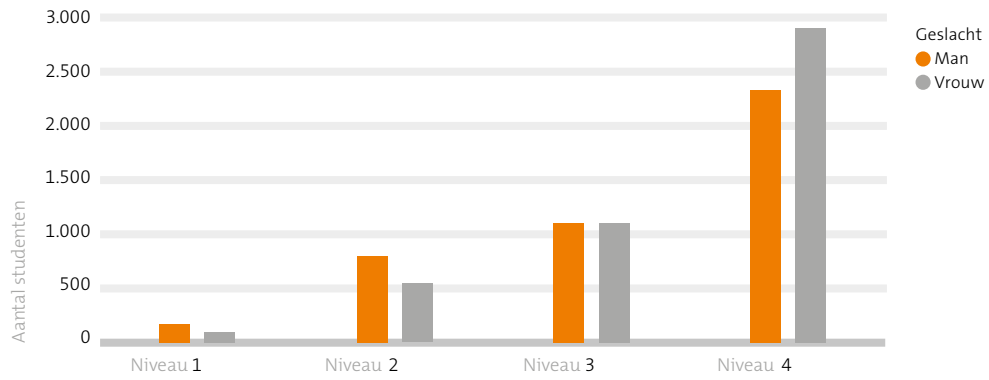
Leerweg	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		
	2018-2019	2019-2020	Groei	2018-2019	2019-2020	Groei	2018-2019	2019-2020	Groei	2018-2019	2019-2020	Groei
BBL	37	7	-81,1%	208	220	5,8%	937	1032	10,1%	455	517	13,6%
BOL-vt	278	275	-1,1%	1095	1149	4,9%	1265	1230	-2,8%	4725	4907	3,9%
Totaal	315	282	-10,5%	1303	1369	5,1%	2202	2262	2,7%	5180	5424	4,7%

Studenten MBO verdeeld over directie en niveau


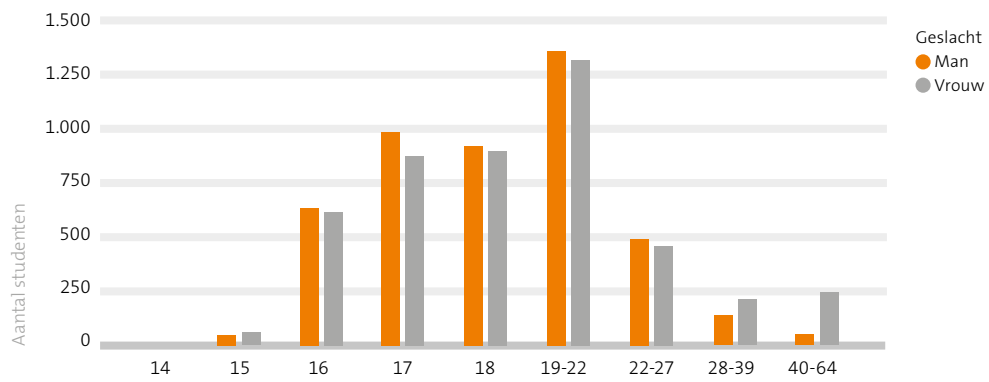
Directie	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Totaal	Percentage
Directie Economie		433	687	1557	2677	28,7%
Directie Techniek	282*	373	721	1240	2616	28,0%
Directie Zorg en Welzijn		563	854	2627	4044	43,3%
Eindtotaal	282	1369	2262	5424	9337	100,0%

* Betreft Entree-opleiding

Studenten MBO verdeeld over geslacht en niveau



Studenten MBO verdeeld over leeftijd 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 schoolverlaters en gediplomeerde doorstromers.

Jaarresultaat

Trend jaarresultaat	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
ROC Nijmegen	78,0%	77,4%	74,2%	73,2%	71,3%
Vergelijkingsgroep roc's	74,0%	73,2%	72,8%	70,8%	70,3%

Jaarresultaat per niveau

Trend jaarresultaat niveau	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Niveau 2	78,3%	77,3%	72,5%	71,4%	72,4%
Niveau 3	77,1%	75,6%	75,9%	75,9%	72,1%
Niveau 4	78,5%	79,6%	73,9%	72,5%	70,3%

Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat drukt het percentage gediplomeerde schoolverlaters uit ten opzichte van alle studenten die gedurende het schooljaar de instelling verlaten.

Diplomaresultaat

Trend diplomaresultaat	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
ROC Nijmegen	79,1%	78,9%	75,6%	74,5%	72,2%
Vergelijkingsgroep roc's	75,0%	74,3%	73,5%	71,6%	71,0%

Diplomaresultaat per niveau

Trend diplomaresultaat niveau	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Niveau 2	74,5%	71,7%	68,5%	67,1%	70,30%
Niveau 3	79,0%	79,2%	80,0%	80,3%	76,80%
Niveau 4	81,9%	83,5%	77,5%	76,4%	74,10%

Resultaat educatie en inburgering

In 2019 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 voor 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 85 procent geslaagd
- laag opgeleid 80 procent geslaagd
- middelbaar opgeleid 92 procent geslaagd
- hoog opgeleid 91 procent geslaagd

Naast de inburgeringstrajecten zijn ook in 2019 weer studenten opgeleid voor het Staatsexamen Nederlands-1 en -2. Deze examens zijn verzorgd door DUO in aansluiting op het traject van ROC Nijmegen.

In 2019 heeft ROC Nijmegen voor het eerst ook examens mogen afnemen. We hebben sinds 2019 diploma-erkenning voor Nederlands op niveaus 1F, 2F en A2. De eerste diploma's zijn uitgereikt aan NT1-cursisten, een mooi moment waar ook de Nijmeegse wethouder van onderwijs Grete Visser aandacht voor had.

Het team Educatie voor Volwassenen voert ook WEB-trajecten uit voor gemeenten in het Rijk van Nijmegen. ROC Nijmegen 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 8,1 voor NT1 en 8,3 voor NT2 (meting mei 2019).

In 2019 daalde het aantal inburgeraars. Een logische ontwikkeling, gezien het aantal asielaanvragen en de taak van gemeenten om statushouders te vestigen. Teams Entree en Educatie hebben intensief samengewerkt in een maatwerktraject voor (ex)inburgeraars die instromen in het mbo. Het traject is in 2019 één keer gestart.

Ook in 2019 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 startten we samen met

de bibliotheek Nijmegen een project om meer werkgevers enthousiast te krijgen voor het bijscholen van hun Nederlandstalige werknemers.

Met regionale partners onderzochten we de behoeften van doorverwijzers van laaggeletterden; verzorgden we aansluitend trainingen 'herkennen en doorverwijzen' en ontwikkelden we materiaal voor doorverwijzers.

Verder ontwikkelden we in 2019 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

Geslaagden VAVO					
VAVO	2016	2017	2018	2019	Studenten met diploma's 2019
VMBO-T	56%	51%	53%	53%	46
HAVO	75%	60%	46%	56%	131
VWO	67%	65%	46%	44%	58

Certificaten schooljaar 2018-2019

	2016	2017	2018	2019	Studenten met certificaat 2019
VMBO-T	17%	33%	9%	22%	19
HAVO	33%	21%	27%	8%	18
VWO	46%	20%	40%	2%	3

In het schooljaar 2019-2020 volgde voor het eerst een groep mbo-studenten biologie als keuzevak. Dat gebeurde op de Campusbaan.

- 22 studenten startten aan het keuzevak.
- 21 studenten rondden het keuzedeel succesvol af.
- 12 studenten gingen daarna door voor het officiële havo-certificaat.
- 10 studenten behaalden ook het havo-certificaat, we hebben dit gevierd met een uitbundige uitreiking.
- 2 studenten haalden met dit certificaat hun havo-diploma binnen.

In het schooljaar 2019-2020 zijn we ook gestart met een pilot waarbij ISK-leerlingen alvast bepaalde vavo-vakken volgen. In hun tweede jaar op de ISK liepen zij twee dagen mee, zodat zij beter voorbereid zijn en het jaar daarna goed kunnen starten. Met de ervaringen van dit jaar, breiden we de pilot schooljaar 2020-2021 uit.

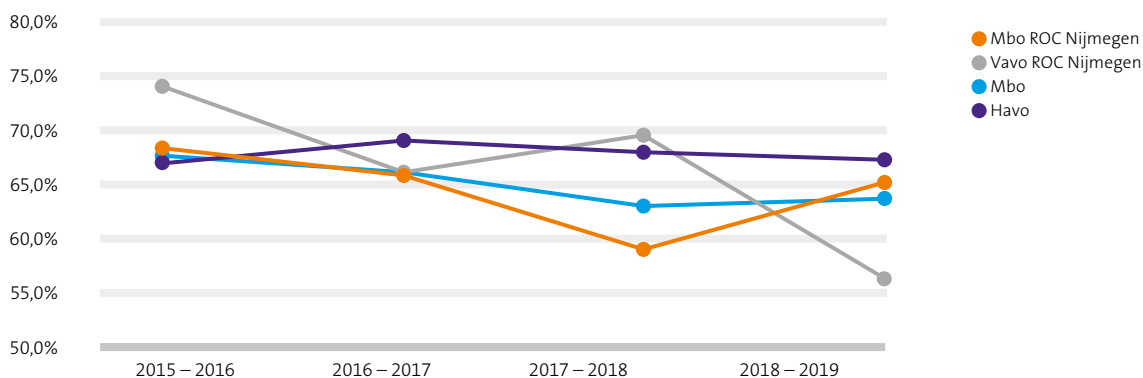
3.4 Aansluiting hbo

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 2018 direct doorstroomden naar het hbo. Het succes van deze HAN-instromers is af te lezen in de kolommen ‘niet uitgevallen’ en ‘aantal behaalde studiepunten’.

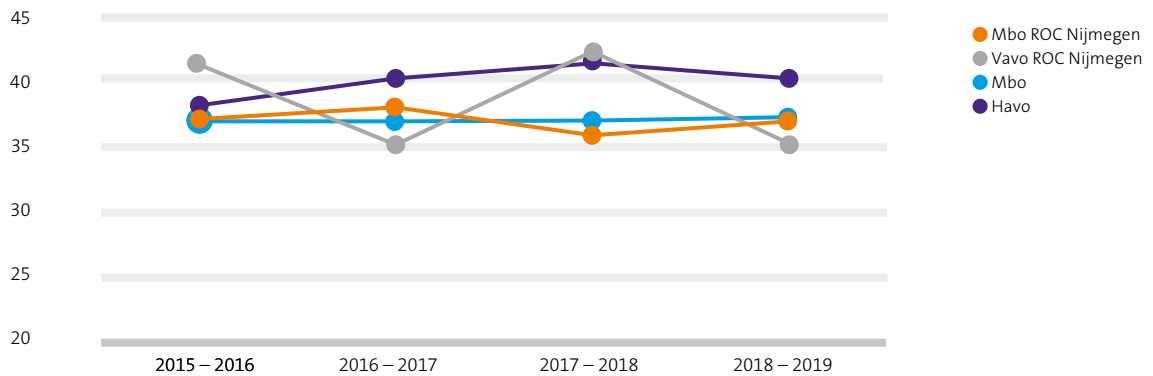
Propedeuse rendement HAN 2017 – 2018

Resultaat	Havo	Vavo ROC Nijmegen	Mbo	Mbo ROC Nijmegen
	Niet uitgevallen			
Actief en propedeuse behaald	27,8%	19,7%	26,2%	25,5%
Gestopt en propedeuse behaald	4,5%	4,2%	1,5%	0,7%
Actief	34,8%	32,4%	35,9%	38,9%
	Uitgevallen			
Gestopt/BNA*/Ommeswaai	31,5%	43,7%	36,3%	34,9%
Totaal	3235	71	1891	298

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:

- Internationalisering
- Passend onderwijs
- Voortijdig School Verlaten
- Examinering
- Beperkte opleidingscapaciteit
- Afwijking van de onderwijstijd

3.5.1 Internationalisering

In 2019 hebben we vooral ingezet op het beter laten aansluiten van onze internationale programma's op ons flexibel en uitdagend onderwijs. We hebben met elkaar afgesproken dat internationalisering geen doel op zich is, maar een van de dimensies om ons vernieuwde onderwijs vorm te geven.

Om dat te bereiken zijn we in 2019 met een actieprogramma gestart. De punten uit het programma zijn:

- meer aandacht voor internationaliseringsonderwijs binnen de eigen regio;
- inzetten op duurzame samenwerking met buitenlandse mbo-scholen;
- aansluiting zoeken bij Europese thema's die relevant zijn voor onze regio, zoals sociale inclusie, circulair en duurzaam en skills;
- versterken van de samenwerking in de keten mbo-hbo;
- verstevigen van de samenwerking met de Euregio Rijn-Waal, vooral via het project Ler(n)ende Euregio;
- verbeteren van onze interne en externe kennisdeling en versterking van onze kwaliteitszorg.

3.5.2 Passend Onderwijs

Visie

ROC Nijmegen wil kansen bieden voor de ontwikkeling van ieders talent. ROC Nijmegen biedt daartoe studenten een zo passend mogelijke onderwijsplek, mits er een reëel diplomaperspectief is en de ondersteuningsbehoefte van de student geen onevenredige belasting vormt voor ROC Nijmegen, het onderwijsteam of de medestudenten.

Organisatie

Om te voldoen aan de wet Passend Onderwijs hebben we in samenwerking met het REA-college Nijmegen een team Passend Onderwijs samengesteld. Dit team is onderdeel van het Expertisecentrum Studentbegeleiding en ondersteunt de student die extra begeleiding nodig heeft. Dat doet het team in samenwerking met de onderwijsteams. Het team ondersteunt on the job docenten door middel van expertiseoverdracht.

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);
- 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 werkt intensief samen met:

- het Samenwerkingsverband
- VSO-scholen
- het Werkbedrijf
- het REA-college

Voor Passend Onderwijzen naar Passend Werk, neemt ROC Nijmegen deel aan de Transitieroute en het Werklab.

Inrichting van de ondersteuning

Ondersteuning bieden we aan in arrangementen. Een Passend Onderwijs-arrangement zetten we in als extra ondersteuning nodig is, omdat de basisondersteuning niet voldoende is. De extra ondersteuning komt bovenop de basisondersteuning. De student krijgt de extra ondersteuning, waarbij ook de onderwijsteams betrokken zijn, in zijn eigen leeromgeving aangeboden.

Iedere student die gebruik maakt van een Passend Onderwijs-arrangement krijgt voor de duur van de opleiding een addendum bij de Onderwijsovereenkomst. Jaarlijks wordt een ondersteuningsplan geschreven. Hierin staat beschreven welke begeleiding de student krijgt en hoe en door wie deze wordt ingezet. De extra ondersteuningsactiviteiten duren zolang daar aanleiding voor is.

Arrangementen

- Ondersteuningsgesprek in de intakefase: tijdens het gesprek brengen we de ondersteuningsvraag in kaart.
- Introductiebijeenkomst: vóór de start van het eerste schooljaar houden we een bijeenkomst voor studenten Passend Onderwijs. Doel is om de start voor ze makkelijker te maken door het bespreken van belemmeringen en die indien mogelijk weg te nemen.
- 2study: dit arrangement ondersteunt studenten met leerproblemen die structureel van aard zijn. Doel is het ontwikkelen van studievvaardigheden en executieve (cognitieve) functies.
- Extra ondersteuning Passend Onderwijs: hiermee ondersteunen we de student in zijn leeromgeving, dus in de klas, tijdens de BPV of in het contact met docent of praktijkondersteuner. Het arrangement biedt maatwerk, voorzieningen en aanpassingen.
- Uitval Passend Onderwijs: als studenten Passend Onderwijs uitvallen of dreigen uit te vallen onderzoeken we de redenen en begeleiden we ze naar een passend vervolg.
- Passend Werken: dit arrangement is voor studenten Passend Onderwijs die hun diploma hebben behaald en nu steun nodig hebben bij de overgang naar de arbeidsmarkt. We zorgen voor een warme overdracht naar het Werkbedrijf.

Aantallen

In 2019 hebben 566 studenten gebruik gemaakt van de individuele begeleidingsarrangementen van Passend Onderwijs. Studenten die alleen een ondersteuningsgesprek hebben gehad of een introductiebijeenkomst volgden, hebben we niet meegeteld. Ook de studenten die groepsgewijs zijn ondersteund via 2Study, maar niet individueel door het team Passend Onderwijs, zijn niet in dit cijfer opgenomen.

Financiële verantwoording

Naast het budget van € 1,1 miljoen voor passend onderwijs in de lumpsumbekostiging, heeft ROC Nijmegen aanvullend circa € 0,9 miljoen uitgegeven in relatie tot de beschreven activiteiten. Dit is gefinancierd vanuit kwaliteitsgelden, gemeentelijke gelden en overige (externe) geldstromen.

3.5.3

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 2019 is intensief gewerkt aan het tegengaan van voortijdig schoolverlaten. Maatregelen uit voorgaande jaren zijn voortgezet. Het gaat onder andere om de

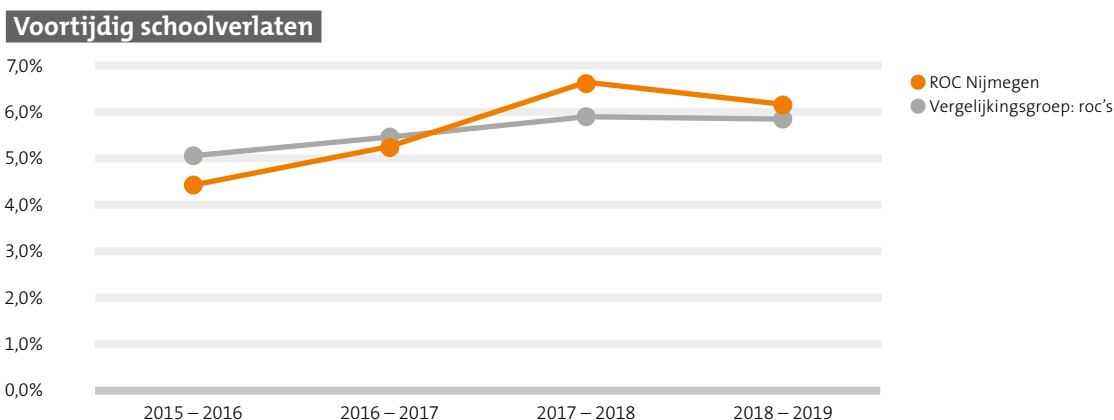
Succesklas, De Oversteek en De Overstap. Ook de LOB-aanpak in samenwerking met het vo, inclusief de overdracht door middel van digitale doorstroomdossiers, is in 2019 voortgezet en doorontwikkeld.

Verder is in 2019 de verzuimaanpak onder de loep genomen en op onderdelen versterkt.

Daarnaast is in 2019 extra ingezet op de begeleiding van extranei en hebben 10 onderwijsteams met de hoogste aantallen vsv'ers extra budget gekregen om binnen het team gewenste maatregelen te kunnen nemen.

Afgezien van deze specifieke vsv-maatregelen is de verwachting dat ook de lange termijn-doelen zoals beschreven in het meerjarenbeleid en het kwaliteitsplan (uiteindelijk) zullen bijdragen aan vermindering van vsv. Met name in de flexibiliteit van het onderwijs zit een belangrijke sleutel (flexibele instroommomenten, mogelijkheden voor individueel maatwerk).

Op basis van de gepubliceerde voorlopige cijfers over schooljaar 2018-2019 is ten opzichte van het schooljaar ervoor een verbetering zichtbaar in het totale vsv-percentage van ROC Nijmegen. Op landelijk niveau is het vsv-percentage juist gestegen. Het vsv-percentage van Nijmegen ligt echter nog steeds boven het landelijk gemiddelde.



Figuur: Ontwikkeling vsv-percentage ROC Nijmegen ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

Voor 2018-2019 betreft het voorlopige cijfers

Bron: MBO factsheet, Convenantjaar 2018-2019, voorlopige cijfers (publicatiedatum 9 maart 2020)

VSV-cijfers

	2016-2017			2017-2018			2018-2019		
	Vsv % ROCN	Vsv % landelijk	Vsv % norm	Vsv % ROCN	Vsv % landelijk	Vsv % norm	Vsv % ROCN	Vsv % landelijk	Vsv % norm
Mbo niveau 1	30,2	26,7	27,5	35,2	23,3	27,5	39,5	23,2	26,4
Mbo niveau 2	10,0	8,9	9,5	12,1	9,5	9,4	11,8	10,0	8,6
Mbo niveau 3	3,3	3,4	3,6	5,2	3,9	3,5	4,1	4,2	3,2
Mbo niveau 4	3,4	2,9	2,8	4,1	3,3	2,8	3,7	3,5	2,7

Voor 2018-2019 betreft het voorlopige cijfers

Bron: MBO factsheet, Convenantjaar 2018-2019, voorlopige cijfers (publicatiedatum 9 maart 2020)

3.5.4

Examinering

2019 was het tweede volledige jaar waarin de domeinexamencommissies hebben gehandeld op basis van de wetgeving uit 2017. Doel is de examencommissie een onafhankelijke positie te geven in het proces van borging van de examenkwaliteit. Om de taken en verantwoordelijkheden vorm te geven, scheiden we de rollen:

1. De onderwijsdirecteur en teammanager zijn verantwoordelijk voor de procesbewaking m.b.t. *voorbereiding, uitvoering, kwaliteit, evaluatie, verantwoording en kwaliteitsverbetering* van examens en kwalificaties, binnen de wettelijke kaders, de kaders van het Examenbeleid en de richtlijnen van de Examenorganisatie: het **zorgen** voor een goede examinering binnen hun team/ domein. Een team dient ook zelf over een sluitend kwaliteitsborgingssysteem te beschikken.
2. De Examencommissie (inclusief Domeinexamencommissies en geadviseerd door (domein)valideringscommissies) is verantwoordelijk voor het **borgen** van de kwaliteit van de examinering.

Examenagenda ROC Nijmegen

Voor het examenbeleid heeft het college van bestuur een Programma Examenagenda ingesteld, met de korte- en lange termijndoelen voor de examinering. De ondertitel ervan luidt: 'Eigenaarschap, professionaliteit en kwaliteitscultuur'.

De Examenagenda is medio 2019 ondergebracht in programmalijn 2 Flexibel en uitdagend onderwijs.

De uitvoering van de Examenagenda is in 2019 aangepakt langs drie operationele 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.

In 2019 zijn er vanuit de Examenagenda twee roc-brede inventarisaties georganiseerd, namelijk:

- Een verkenning onder alle onderwijsteams inzicht te krijgen waar (alle) teams staan in de examenprocessen, waar de teams trots op zijn, waar ze tegen aanlopen (dilemma's) en welke ondersteuningsbehoefte ze hebben.
- Een 1-daagse heisessie die als doel had om input te leveren voor het programma Examenagenda.

De uitkomsten van de verkenning en heisessie zullen begin 2020 worden besproken en vertaald naar werkprogramma's die vanaf het voorjaar 2020 operationeel zullen zijn.

Verdeeld naar de drie lijnen:

Ad 1 Visie, eigenaarschap en examenkwaliteit

- Voor een geborgde kwaliteit, die bij meerdere opleidingen uitstijgt boven de basiskwaliteit heeft de Examencommissie in 2019 de PDCA-cyclus voortgezet. Om de kwaliteit die in 2017 en 2018 is vastgesteld vast te houden en waar mogelijk te verbeteren is de borgingscyclus doorlopen met een tussenrapportage

en een jaarevaluatie. De benchmarks zijn vervolgens besproken in overleg tussen de centrale Examencommissie en de DEC's en tussen de DEC's en de teammanagers.

- Het gesprek tussen de Examencommissie, CvB en onderwijsdirecteuren is voortgezet. In deze 'lemniscaat' zoeken met name de directeuren naar versterking van de leidende rol. Dit zal in 2020 leiden tot meer examengesprekken tussen de verschillende stakeholders, met name DEC en centrale Examencommissie.
- Het is nog zoeken naar een rapportagetool voor het dashboard. Qlikview is nog geen geschikt platform gebleken.
- Eenheid van beleid en uitvoering met betrekking tot exameninstrumenten: waar de OER'en voor de opleidingen een fundamentele erkenning heeft, geeft de ontwikkeling van de KOER'en nog wel zorg. Niet alle Keuzedelen hebben bij de start heldere roc-brede kaders of het beste exameninstrumentarium. Leveranciers en opleidingen hebben hierin nog een slag te winnen. Wel zijn de exameninstrumenten vastgesteld conform de roc-brede procedures voor het valideren van instellingsexamens. Ook de afname geschiedt conform de procedures in de Procesarchitectuur.
- Richtinggevende bevindingen uit de verkenning en heisessie:
- Teammanagers en docenten voelen eigenaarschap, maar geven tegelijkertijd aan vanuit hun specifieke rol "handelingsverleggen" te zijn in het begrijpen en toepassen van werkprocessen rondom examineren.
 - Proceseigenaarschap moet worden versterkt.
 - Behoeftte aan discussie over koppeling onderwijs- en examenvisie
 - Er is behoefte aan beleid met betrekking tot extraneae en buitenschools examineren.
 - Ingekochte examens evalueren op kwaliteit.

Ad 2 Optimalisering van de bedrijfsvoering in de examenprocessen

De Procesarchitectuur Examinering(PE) is de thuishaven voor de kaders, procedures, formats en formulieren. De doorwerking van de herziene kwalificatiestructuur met nieuwe examens en keuzedelen in de examenlogistiek heeft het proces van diplomering fors verzwaard, zo bleek medio 2018. Dit proces is geëvalueerd en heeft geleid tot een Actieplan dat in 2019 heeft gezorgd voor een afdoende facilitering van dit proces.

In de (PE) staan vanuit de Examencommissie, wettelijke en roc-brede kaders en de examenprocessen. Voor de bedrijfsvoering (stappen, workflows, samenwerking student-team-examenbureau-SA etc.) streven we naar meer effectiviteit en efficiency.

- PeopleSoft – SV: verbetering resultaatbeheer en diplomeringproces. Dit is een Actieplan, dat medio 2019 is afgerond. Met het CvB besluit voor Eduarte zal 2020 in het teken staan van de voorbereiding op de implementatie.
- Digitaal afnemen van examens. Nadat in het voorjaar van 2019 een werkgroep de problematiek heeft onderzocht, is in het najaar gekozen voor een projectmatige aanpak. In 2020 zal dit moeten leiden tot roc-brede kaders en (voldoende) faciliteiten voor veilige en betrouwbare afname van digitale examens.

- Het digitaliseren en optimaliseren van processen en formulierenstromen. Dit is in 2019 beperkt opgepakt. De keuze voor Eduarte speelt hierin mee.
- In het najaar 2019 is de behoefte bij de Onderwijsteams aan digitaal en niet-digitaal examineren in kaart gebracht en zijn processen en workflows tegen het licht gehouden. Begin februari 2020 zullen de conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek worden vertaald in een actieprogramma dat onze digitalisering (o.a. via Eduarte) en het verbeteren van werkprocessen een flinke stap verder moet gaan brengen.

Ad 3 Continue professionalisering en inrichten kennisdelingsnetwerk

We zien in de verschillende vormen van professionalisering een belangrijk middel om de kwaliteitscultuur van zorgen en borgen en het kwaliteitsbesef inzake examinering te bevorderen. Deze lijn wordt in nauwe samenwerking met lijn 1 visie, eigenaarschap en examenkwaliteit opgepakt. Doelstelling is te komen tot:

- a. Het opleveren van een paragraaf m.b.t. professionalisering voor de Procesarchitectuur examinering.
- b. Het inrichten van de formele lijn voor professionalisering van examenmedewerkers met een intern register, een systematiek voor certificering en een gestandaardiseerd trainingsaanbod.
- c. Inrichten van een informele lijn met kennisdeling voor DEC-voorzitters, examencoördinatoren en ketenpartners: de lerende gemeenschap.
- d. In 2019 zijn de nieuwe collega's in de examencommissie, in navolging van alle leden in 2018, geschoold op basis van de landelijke Toolbox borging examenkwaliteit. Vooral de kennisdeling in de domeinexamencommissies bleek zinvol en vruchtbaar.
- e. Er zijn minder docenten gecertificeerd assessor geworden. Dit is vooral het gevolg van de vergelijking met een specifieke cursus voor een groep praktijkassessoren in de zorg in 2017.
- f. Vragen uit de verkenning en heisessie:
 - Welke eisen stellen we aan het individueel verwerven, aantonen en onderhouden van kennis en vaardigheden?
 - Hoe zien we onze rol in het professionaliseren van ons werkveld?
 - Hoe voorzien we in de behoefte aan maatwerk scholing?

Inventarisatie professionalisering

Het team HRM zorgt voor de registratie van scholingen op basis van het Professionaliseringsplan examenbetrokkenen: zie tabel hieronder:

Training	Deelnemers 2017	Deelnemers 2018	Deelnemers 2019
Assessor maatwerk - teams	70		
Assessor opfriscursus	9		
Assessor basis	25	18	36
Taalassessor Nederlands	4		4
Taalassessor MVT		11	
Training Inkoop	14		
Training Beoordelaar Valideringscommissie		9	15
Het Examendiner (met werkveld)		12	
Training examinering – Maatwerk	11		
Training Examinering (ROC-breed met werkveld, bijeenkomst olv CEC)		12	
Kennisdeling en Intervisie voor DEC-voorzitters en vz/secr CEC, 8 bijeenkomsten	14	16	16
Training Borgen Examenkwaliteit Examinering (Toolkit)olv IVA, 2 dagdelen		43	10
Zorgen en Borgen Examinering, Onderwijsdirecteuren en Centrale Examencommissie, gemeenschappelijke bijeenkomst		10	11
Workshop Aanvragen & verlenen vrijstellingen 25-03-2019 Workshop Aanvragen & verlenen vrijstellingen 19-09-2019			(30) + 58
Aantal deelnemers	145	131	150
Certificering	Aantal		
Assessor mbo-scope / examiner	4	1	10
Onderwijs / praktijkassessor	10	30	9
Taalassessor NL		5	
Taalassessor ENG		11	
Taalassessor DU		1	
Aantal gecertificeerd	14	48	19

Samenvattend kan hier worden gezegd dat in 2019 vooruitgang is geboekt in de borging van de examenkwaliteit. Het Programma Examenagenda, dat is geïnitieerd, zal vooral in 2020 vruchten gaan afwerpen .

Besluiten van het college van bestuur met effect op organisatie en uitvoering examenprocessen en examenkwaliteit

- 2019-01 Besluit CvB – Aanbod keuzedelen ROC Nijmegen studiejaar 2018-2019 – 2e vaststelling
- 2019-01 Besluit CvB – Opleidingenportfolio tot en met 2020-2021
- 2019-04 Besluit CvB – Benoeming secretaris domeinexamencommissie UV-AG
- 2019-04 Besluit CvB – Benoeming werkveldlid DEC Bouw
- 2019-04 Besluit CvB – Professionalisering examenbetrokkenen 2019
- 2019-06 Besluit CvB – Examinering generieke onderdelen m.i.v. studiejaar 2019-2020
- 2019-06 Besluit CvB – Benoeming examencommissies ROC Nijmegen 2019
- 2019-06 Besluit CvB – Aanbod keuzedelen ROC Nijmegen per opleiding en cohort 2015-2019
- 2019-07 Besluit CvB – Examenreglement ROC Nijmegen
- 2019-09 Besluit CvB – Benoeming leden examencommissies ROC Nijmegen 2019
- 2019-09 Besluit CvB – Benoeming voorzitter DEC secretariael-financieel
- 2019-11 Besluit CvB – Mutaties in de DEC PWS
- 2019-11 Besluit CvB – Opleidingenportfolio 19-20-21 inclusief nieuwe opleidingen

Validering en vaststelling exameninstrumenten

ROC Nijmegen hanteert als beleid: We kopen exameninstrumenten in, tenzij...

Dit komt overeen met Route 1 in termen van validering.

In een beperkt aantal gevallen hebben teams zelf exameninstrumenten ontwikkeld. Bij directie Techniek wordt alleen maar ingekocht, dus daar zijn geen afwijkingen van het beleid.

Bij directie Economie wordt er bij drie opleidingen afgeweken van Route 1 (gedeeltelijk) bij de beroepsgerichte examens.

Bij directie Zorg & Welzijn worden de beroepsgerichte examens ingekocht, dus via Route 1, en bij 6 opleidingen (Maatschappelijk zorg en Verpleegkunde) wordt een deel van de instellingsexamens Nederlands zelf geconstrueerd.

Dit is in studiejaar 2018 - 2019 centraal geïnventariseerd en gecommuniceerd met betrokkenen. Bij eigen inkoop kunnen opleidingen verantwoorden waarom deze keuze is gemaakt. Het aansluiten bij de specifieke beroepscontext blijkt doorslaggevend.

Bij keuzedelen blijkt het ontbreken van passend kwalitatief acceptabel aanbod een knelpunt. De verwachting is dat in de toekomst het aanbod zich zal verbeteren, zodat ook voor keuzedelen het beleid m.b.t. inkoop vruchten afwerpt.

Keuzedelen

ROC Nijmegen heeft gekozen voor een omarming van keuzedelen als mogelijkheid om studenten flexibel en uitdagend onderwijs te bieden. Het aanbod is per studiejaar snel uitgebreid. Van 16 keuzedelen in 2016, naar ongeveer 100 in 2017 en ongeveer 160 keuzedelen per studiejaar 2018.

Dit aanbod heeft waarschijnlijk zijn grootste groei gehad, omdat het aanbod dit jaar voor alle opleidingen met een duur tot drie studiejaar is voltooid. In 2019 heeft het vierde jaar van de herziene kwalificatiestructuur nog voor een beperkte uitbreiding gezorgd.

ROC Nijmegen werkt met een aanbod vanuit de opleidingen van gekoppelde keuzedelen, aangevuld met sectoroverstijgende keuzedelen. Het totale aanbod keuzedelen is dynamisch, omdat het landelijke aanbod zich ontwikkelt. Zo komen er elke drie maanden landelijk geheel nieuwe keuzedelen bij, maar er worden ook bestaande keuzedelen vervangen (bv. de generieke keuzedelen Moderne Vreemde Talen). Ook zijn er nieuwe versies van bestaande keuzedelen. Dit beïnvloedt de tellingen van het aantal aangeboden, dan wel actieve keuzedelen. Medio 2019 is deelgenomen aan de Monitor Keuzedelen van Herzieningmbo.

Vavo 2018-2019

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

De examens 2018-2019 verliepen over het algemeen goed bij de vavo. Afgezien van de complicatie van de ‘missende bladzijden’ zijn de examens over het algemeen normaal verlopen. Opnieuw viel op dat het aantal leerlingen dat toetsen moet inhalen bij de schoolexamens veel groter is dan bij de centrale examens. Dit heeft wellicht te maken met de regelgeving bij schoolexamens: als je te laat bent, dan mag je de examenzaal niet meer binnen.

Voor het vak scheikunde is voor de practicumonderdelen van het schoolexamen gebruik gemaakt van de practicumlokalen van de Stedelijke Scholengemeenschap Nijmegen. De practicumonderdelen van het vak biologie bestaan uit een aantal praktische opdrachten die op de Marterstraat worden gemaakt. Ook de practicumonderdelen van natuurkunde worden op de Marterstraat afgenomen.

Examinering en diplomering overige Educatie

Eind 2018 heeft de minister van OCW de diplomering erkend bij een zestal trajecten van Nederlands en rekenen.

Voor een goede borging van de kwaliteit is onder de koepel van de centrale examencommissie een bijzondere Educatie-Examencommissie (EDE) ingesteld, met behoud van:

- Educatie-specifieke regelgeving m.b.t. examinering, met name het examenreglement en Plan van toetsing en afsluiting.
- Educatie-specifieke examenprocessen in aansluiting op de Procesarchitectuur van ROC Nijmegen, met name vaststelling en productie van diploma of andere waardepapieren.

Voor de exameninstrumenten wordt geparticipeerd in een landelijke ontwikkelgroep.

Hoewel in 2019 slechts 2 kandidaten zich hebben gemeld voor examinering en diplomering, is de gehele inrichting opgezet voor een goede borging en voor uitbreiding van het aanbod.

3.5.5 Beperkte opleidingscapaciteit

Voor het schooljaar 2019 - 2020 geldt voor onderstaande opleidingen een maximum aantal opleidingsplaatsen. Leidend principe is “geen beperkte capaciteit, tenzij”.

Argumenten om het aantal plaatsen te beperken zijn:

- Bindende afspraken met het werkveld (Defensie)
- Afspraken rondom zorgplicht Arbeidsmarktperspectief (Mediavormgeving)
- Gering aantal BVP plaatsen in deze en omliggende regio 's , dit o.a. op basis van SBB-cijfers.
- Gering arbeidsmarktperspectief afgezet tegen de omvang studentenaantallen per cohort.

Waar sprake is van een beperkt aantal BPV-plaatsen maken CvB, onderwijsdirecteur afspraken over het monitoren van het arbeidsmarktperspectief.

Opleidingen	Reden
Schoonheidsverzorging	BPV
Haarverzorging	BPV
Mediavormgeving	Afspraken zorgplicht Arbeidsmarktperspectief (macrodoelmatigheid)
Veva opleidingen	Quotum afspraken defensie

De betreffende opleidingen zijn op 1 oktober 2019 gecommuniceerd naar het vo en gepubliceerd op onze website.

3.5.6 Afwijking van de onderwijstijd

In 2019 besloot het CvB met instemming van de studentenraad om de urennorm voor de volgende opleidingen aan te passen:

- 2019-04 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2019 Opleiding Financiële beroepen, crebo 25149, 25150, 23065, leerweg BOL, niveau 2, 3 en 4 en Succesklas.
- 2019-06 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2019 Opleiding Haarverzorging, crebo 25400, 25399, 25401, leerweg BOL, niveau 2, 3 en 4.
- 2019-06 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2018 en 2019 Opleiding Dienstverlening (Nijmegen en Boxmeer), crebo 23189, leerweg BOL, niveau 2.
- 2019-07 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2019 Opleiding Juridisch administratieve beroepen, crebo 23066, leerweg BOL, niveau 3.
- 2019-09 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2019 voor Opleiding Verpleegkunde (Nijmegen en Boxmeer), crebo 25480, leerweg BOL, niveau 4; opleiding Maatschappelijke zorg, crebo 25477, leerweg BOL, niveau 4; opleiding Verzorgende IG, crebo 23187, leerweg BOL, niveau 3.





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.

Er zijn 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 2019 is gewerkt aan de volgende drie thema's

- Professionalisering en lerende organisatie (programmaliijn 4)
- Wendbare organisatie en personeelsbestand
- Duurzame inzetbaarheid

4.1.1 Professionalisering en lerende organisatie: leren om en door te professionaliseren

Ambitie 2022 professionalisering:

'we leren als organisatie door te innoveren en ondersteunen onze medewerkers in hun professionele ontwikkeling zodat zij bij kunnen dragen aan de onderwijsinhoudelijke ambities'

Community Leren en Ontwikkelen

ROC Nijmegen stelt zich ten doel een professionele leergemeenschap te zijn. We zijn een kennisintensieve organisatie waarin diverse medewerkers vanuit diverse rollen werken aan het thema professionalisering. Sinds 2019 is er binnen ROC Nijmegen een Community Leren en Ontwikkelen waarmee we meer focus aanbrengen, kennismanagement een plaats kunnen geven, meer regie op de kwaliteit houden en het leerproces optimaal faciliteren. De Community Leren en Ontwikkelen gaat ons helpen om naast de 'blauwe' interventies de meer 'zachte' interventies te realiseren. Hoe leren we met elkaar? Hoe zorgen we voor kennisdeling en verbinding? Professionaliseren is niet alleen van HR maar van alle professionals in de organisatie. We proberen met de inzet van de community professionals steviger met elkaar te verbinden. De community is een centrale en zichtbare plek binnen de organisatie waar professionals en teams terecht kunnen met ontwikkelvragen. We zien kennisdeling en leren als belangrijk vehikel voor veranderen en innoveren. Een belangrijk thema hierbij is de sturing op de professionaliseringsnoodzaak; waar en hoe kunnen we meer loslaten en de professionaliseringsbehoefte meer faciliteren en ondersteunen?

Het verbinden van professionals (coaches, teammanagers, onderwijskundige adviseurs, schoolopleiders e.a.) was een belangrijke opdracht voor 2019.



De eerste pijler richt zich op het jaarlijks uit te voeren professionaliseringsplan, zoals de scholingen examinering, bevoegd- en bekwaamheid van docenten en instructeurs en werken en leren met ICT. Het initieert en realiseert concrete leeractiviteiten vanuit actueel beleid.

De tweede pijler is het Social Intranet waarmee kennisdeling wordt gestimuleerd. Het betreft een backoffice waar professionals en teams terecht kunnen met leer- en ontwikkelvragen in brede zin.

De derde pijler is cultuur/ de lerende organisatie met als doel op instellingsniveau activiteiten te initiëren, te realiseren en te verbinden om daarmee de lerende cultuur te versterken.

Ad Pijler 1 Professionalisering

Professionaliseringsplan 2019

In 2019 zijn de volgende scholingen uitgevoerd:

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). Deze instroom van Zij-instromers heeft zich in 2019 voortgezet. In 2019 volgden 45 docenten dit traject, 14 van hen hebben dit traject in 2019 positief afgerond. In 2019 zijn alle aanvragen voor subsidie Zij-instroom toegewezen.

PDG 2018	Aantal deelnemers			Subsidie zij-instroom 2018
Onderwijsdirectie	Lopend	Afgerond	Gestopt	Toegewezen
Economie	9	6	-	3
Techniek	11	5	1	5
Zorg en Welzijn	9	-	1	7
Totaal deelnemers	23	8	2	15

Voor instructeurs gelden sinds augustus 2018 nieuwe bekwaamheidseisen. We hebben geïnvesteerd in meerdaagse pedagogisch-didactische scholing van deze groep. Instructeurs die voor augustus 2018 zijn benoemd in deze functie is de Verklaring toepassing overgangsrecht onderwijsinstructeur. art. 4.2.3. lid 2 WEB opgemaakt.

Voor instructeurs, die nog niet voldoen aan deze eisen, wordt de komende jaren in overleg met leidinggevend een ontwikkeltraject opgesteld, waarmee zij voldoen aan de nieuwe bekwaamheidseisen. Het Ministerie heeft voor deze scholing een instructeursbeurs beschikbaar gesteld, waaruit opleidingskosten en studieverlof vergoed kunnen worden.

In de onderwijsdirectie Zorg en Welzijn zijn vijf onderwijsinstructeurs gestart met de opleiding Associate Degree Onderwijsondersteuner Gezondheidszorg en Welzijn (HAN), waarvan enkele medewerkers (start traject na september 2019) een instructeursbeurs (subsidie opleidingskosten en studieverlof) hebben aangevraagd.

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 2019 heeft ROC Nijmegen onder andere het volgende gedaan:

- Dialoog over en uitrollen van het netwerk Digitaal Ondersteuner. Overlegstructuur digitaal ondersteuners opgezet en uitgevoerd (ook digitaal platform met 57 leden)
- Bewustwording en informatiesessies AVG en IBP gehouden
- Inzet van externe expertise en kennis (ExplainiT, BLEARN, Skillstown, IRIS Connect en lectoraat HAN Leren en lesgeven met ICT)
- IRIS Connect als digitale evaluatie- en reflectietool ingezet binnen teams (ook LIO/PDG/LGW) (90 medewerkers)
- ROC Nijmegen Academie (platform professionalisering) is voorlopig ingericht en wordt door 150 medewerkers gebruikt
- Inspiratiesessies ICT in het onderwijs

De professionalisering 'Samen naar ICT-rijk onderwijs' blijft de komende jaren onverminderd van kracht

Vanuit de teams zijn o.a. de volgende scholingen georganiseerd:

- Masters voor docenten (met Lerarenbeurs) en managers
- Vakspecifieke trainingen
- Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)
- ‘Steviger voor de klas’ met behulp van Performancetechnieken (impact verhoging)
- Training feedforward
- Train de trainers Basistraining Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)
- Expeditie Leiderschap

Scholing in het kader van de programmalijnen

Binnen de volgende programmalijnen is in 2019 gestart met professionalisering:

- Programmalijn Flexibel en uitdagend onderwijs; met de waarderende gespreksvoering is in teams de vertaling van de onderwijsvisie geïnventariseerd “wat gebeurt er al en hoe ver zijn de teams?”
- Programmalijn Professionalisering Leren om en door te innoveren; er is een scholing Strategische Personeelsplanning vanuit HRM gestart deze krijgt een vervolg in 2020.

De overige programmalijnen zullen in 2020 met scholingsactiviteiten aan de slag gaan.

Opleidingsschool Nijmegen MBO (ONmbo)

Binnen ONmbo willen we samen met de HAN aankomend eerste- en tweedegraads docenten opleiden. Hiervoor benutten wij binnen ONmbo onze unieke context als roc om docenten in opleiding kennis te laten maken met het mbo. Daarnaast kunnen ze ervaring opdoen en zich, gebaseerd op de bekwaamheidseisen, bekwaamen als docent binnen onze opleidingsschool. We leiden gezamenlijk op naar de eindkwalificaties van de lerarenopleiding. Dat heeft onder andere tot doel de kwaliteit van ons onderwijs/docenten te verbeteren en het mbo als aantrekkelijke werkgever te bevorderen.

In 2019 is de accreditatie als erkende opleidingsschool gerealiseerd. In 2019 was het belangrijkste doel: het realiseren van de accreditatie en het borgen van het indalen van de opleidingsschool binnen de staande organisatie. 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. Het is van belang dat ook medewerkers die geen rol hebben binnen de opleidingsschool wel goed aangesloten zijn en blijven.

Binnen de opleidingsschool leiden we docenten op die hun vak betekenis kunnen geven door het in de context van het beroep te plaatsen, wij willen docenten opleiden die een leven lang wil ontwikkelen. In de praktijk zien we dit terug door ze kennis te laten maken met de diversiteit aan rollen binnen het mbo, een kritisch onderzoekende houding te ontwikkelen, weten hoe ze theorie aan praktijk kunnen koppelen en het toepassen van beroepsgerichte activerende didactiek. Deze lerende

lijn wordt doorgezet in de inductiefase, door mentoring, coaching, workshops, training, meelopen, docentenstage, enzovoort.

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.

De Gelderse professionaliseringsagenda

De Gelderse mbo's en de HAN maken zich sterk voor goed Gelders beroepsonderwijs. We werken samen aan een actueel, samenhangend opleidings- en professionaliseringsaanbod voor mbo-docenten.

In 2019 is er gewerkt met drie kennisgroepen: Leren en lesgeven met ICT, Beroepsgerichte didactiek en de HRM-groep. In de eerste twee kennisgroepen wordt gewerkt met Designteams. In designteams werken docenten, docentenopleiders en onderzoekers samen aan een gezamenlijke en urgent praktijkgericht vraagstuk en ontwikkelen zij toekomstgerichte skills. Docenten brengen een concreet, ontwerp-vraagstuk uit hun eigen praktijk in. Vanuit dit ontwerp-vraagstuk worden leerarrangementen uitgewerkt, uitgevoerd en onderzocht. Dit levert onder andere bruikbare, contextgebonden producten en direct toepasbare kennis op. Opgedane kennis en ontwikkelde producten worden gedeeld via leer- en deelsessies samen met de andere betrokken Gelderse mbo's en de HAN

In het HRM-platform werken de academies van de Gelderse mbo's op operationeel niveau samen. We proberen daarbij te komen tot gezamenlijke leertrajecten voor docenten en instructeurs. Het doel is om voldoende vakbekwame docenten te realiseren en een structurele verbinding te maken tussen opleiden en professionalisering. Daarnaast organiseren we regelmatig leer- en deelsessies.

Ad Pijler 2 Kennisdeling

Op locatie Campusbaan is een ruimte gecreëerd waar docenten en ondersteunend personeel terecht kunnen om te sparren over innovatie in het onderwijs en het experimenteren met ICT in het onderwijs.

De Community Leren en ontwikkelen heeft daarnaast een eigen plek op de medewerkersportal gekregen waar informatie te vinden is over de activiteiten die worden georganiseerd.

Ad Pijler 3 Lerende organisatie

Ondersteuning van de lerende organisatie

ROC Nijmegen wil zich ontwikkelen tot een lerende organisatie met een levendige kwaliteitscultuur. Een kwaliteitscultuur van willen weten, willen onderzoeken en willen ontwikkelen om zoals instelling steeds beter te worden en klaar te zijn voor de vraagstukken van de toekomst.

Vanuit HRM ondersteunen we deze ontwikkeling met een aantal activiteiten:

- Versterken kwaliteitscultuur
HRM is verantwoordelijk voor de activiteiten van de groep ‘Lerende organisatie’ die op roc-niveau activiteiten initieert, realiseert, verbindt, afstemt en monitort om zo de lerende cultuur te versterken.
Zo verhelderen we het begrip en creëren bewustzijn van wat een lerende organisatie betekent.
- Versterken van de Management Ontmoeting
HRM versterkt de bestaande managementontmoeting als communicatie-instrument van het CvB door een werkwijze te organiseren die betrokkenheid, draagvlak en eigenaarschap uitlokt. Beleid ‘landt’ daardoor beter in de teams en er ontstaat bij managers besef van ‘wie wij samen zijn, met wie we verbonden zijn en dat we samen ergens naar toe te werken’. Het strategisch meerjarenbeleidsplan ligt aan de basis van de inhoud en agenda van de managementontmoeting.
- Versterken van het Directieoverleg
HRM ondersteunt de ontwikkeling naar een lerende cultuur in het Directieoverleg. CvB en directeuren streven naar meer ruimte voor de échte dialoog, voor verkenning, meningsvorming en leren van en met elkaar.
- Management Development Programma
Het MD-programma is een instrument om een lerende gemeenschap te worden en deze organisatieverandering te ondersteunen. Samen met externe partner NSO-CNA is een ontwikkelingsgerichte leeromgeving gecreëerd waarin managers en directeuren leren door samen te doen, te experimenteren, te reflecteren, grenzen op te zoeken en fouten te maken.

4.1.2

Wendbare organisatie en personeelsbestand

Strategische personeelsplanning

In studiejaar 2018-2019 is een start gemaakt met Strategische personeelsplanning (SPP) in alle directies. Het resultaat hiervan is dat per directie onder andere de visie en strategie duidelijk is, dat ieder team een vlootshouder heeft en dat er kernkwaliteiten voor medewerkers zijn benoemd. De opbrengsten van dit traject waren vooral kwalitatief. Vanwege de demografische ontwikkelingen moeten we met grote zorgvuldigheid blijven kijken naar ontwikkeling van de formatie en financiën in relatie met de studentenaantallen. Daarnaast is het van belang om ons te realiseren dat we, gezien de toekomstige ontwikkelingen, mogelijk rekening moeten houden met een tekort aan (goede) medewerkers en dat de competenties van de medewerkers blijven aansluiten bij de strategie en ambitie van ROC-Nijmegen. De SPP-vragen waar we het komende jaar/ jaren mee aan de gang willen gaan en die moeten zorgen voor meer ‘SPP-focus’ zijn:

- Hoe kunnen we sturen op de ontwikkeling van (nieuwe) kwaliteiten die van medewerkers wordt gevraagd om toekomst bestendig onderwijs te kunnen blijven geven?

- Hoe kunnen er voor zorgen dat, gezien de grilligheid en onduidelijkheid m.b.t. de instroom van studenten, we flexibel genoeg blijven om de fluctuaties op te vangen?

Banenafspraken

In bestuurlijke afspraken tussen het kabinet en de verenigingen van overheids- en onderwijswerkgevers (waaronder de MBO Raad), van april 2019, is vastgelegd dat elke overheids- en onderwijssector een werkagenda Banenafspraken vaststelt. Het mbo heeft die werkagenda vastgelegd in het document “Ruim baan voor de Banenafspraken”. In deze bestuurlijke werkafspraken is vastgelegd dat sectoren ook zelf de inspanningen en realisaties van de organisaties zullen monitoren, waar mogelijk ook kwantitatief.

De inspanningen die ROC Nijmegen heeft gedaan in het kader van de Banenafspraken hebben we in samenwerking gedaan met Randstad Participatie. Deze partner heeft werkplekanalyses uitgevoerd en voorstellen gedaan voor mogelijke plaatsingen. De samenwerking met Randstad Participatie is met drie jaar verlengd.

In 2019 is tevens contact gezocht met het UWV Werkgevers Servicepunt Rijk van Nijmegen. Zij worden ingezet voor advies en inhoudelijke vragen. Met het WerkBedrijf van het UWV is een samenwerking waarbij mogelijke participatiekandidaten worden voorgesteld op vacatures. Ook heeft scholing plaatsgevonden van een interne roc-medewerker tot Jobcoach voor het professioneel begeleiden van participatiekandidaten. Met andere roc's zijn ervaringen en beleidsstukken uitgewisseld.

Voor ROC Nijmegen gold in 2019 een target van 21,9 participatiebanen (gebaseerd op herziene quotumregeling 2018). We hebben in 2019 zes participatiebanen gerealiseerd waarmee circa €45.000 aan loonkosten zijn besteed en €20.000 aan kosten voor werkplekanalyses en werving & selectie door Randstad Participatie.

4.1.3

Duurzame inzetbaarheid

Werkdruk

Werkdruk is sterk verweven met de thema's duurzame inzetbaarheid en gezond werken. ROC Nijmegen heeft de afgelopen jaren activiteiten opgepakt binnen deze gebieden die vallen onder leiding van de regisseur Gezonde School. De aanstelling van de leefstijlcoach is ook in 2019 voortgezet. Ook is de professionele ontwikkeling van medewerkers een belangrijke bron voor reductie van ervaren werkdruk. Door professionele ontwikkeling zijn medewerkers immers beter in staat hun huidige werk te verrichten met meer voldoening en plezier en zijn zij beter toegerust om in te spelen op veranderingen in het werk in de toekomst. Het vergroot hun duurzame inzetbaarheid.

Afname van werkdruk afgelopen jaren

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) van 2013, 2015 en 2018 blijkt dat medewerkers (onderwijzend en niet-onderwijzend personeel) bij ROC Nijmegen

een stijgende lijn laten zien in het antwoord op de vraag “ik vind mijn werkdruk goed” (2013: 44%, 2015: 47% en 2018: 48,2%). Tevens is er een stevige afname te zien in het percentage medewerkers dat de werkdruk als “veel te hoog” ervaart (2013: 13%, 2015: 11,9% en 2018: 8,3%). Er is ook een stijging zichtbaar in het rapportcijfer dat medewerkers geven aan de stelling “mijn werk geeft mij energie” (2013: 6,1, 2015: 6,5, 2018: 6,6). Al met al kunnen we zeggen dat op basis van deze drie MTO's de ervaren werkdruk afneemt. Helaas zien we ook een licht stijgende lijn in het antwoord op de vraag: “ik vind mijn werkdruk te hoog” (2013: 42%, 2015: 39,3% en 2018: 42,7%). Deze stijging is wellicht ten gunste van de “veel te hoge werkdruk

In het jaar 2019 heeft het thema werkdruk centraal gestaan. Dat had twee redenen. De eerste reden is dat er in 2019 een herinspectie vanuit het ministerie SZW heeft plaatsgevonden op de aanpak van werkdruk. De tweede reden is dat in de nieuwe cao mbo de verplichting is opgenomen om op instellingsniveau een werkdrukplan op te leveren met een looptijd van 4 jaar.

Resultaat herinspectie SZW 7 juni 2019

In 2017 heeft de arbeidsinspectie geconcludeerd dat het beleid rondom werkdruk op orde is en dat ROC Nijmegen verlaging werkdruk zichtbaar aanpakt met een aanbod van professionalisering, coaching, inzet Zorg van de Zaak en sportieve interventies. We bleken op twee punten achter te blijven: de cyclische aanpak van werkdruk en het betrekken van medewerkers bij het aanwijzen van oorzaken en oplossingsrichtingen. In 2017, 2018 en 2019 is daar een verbetertraject op gezet in nauwe samenwerking met Planning & Control en externe auditoren. In juni 2019 is tijdens de herinspectie SZW geconcludeerd dat op de geïnspecteerde punten geen overtredingen meer zijn geconstateerd.

Werkdrukplan 2019 - 2023

In oktober 2019 is in goede samenwerking met de OR en met instemming van de OR het werkdrukplan vastgesteld met een looptijd van vier jaar.

Vanwege de complexiteit en gelaagdheid van het werkdrukprobleem neemt ROC Nijmegen in het werkdrukplan als werkgever maatregelen op diverse niveaus: maatregelen op het niveau van ROC Nijmegen, op het niveau van de verschillende (onderwijs)directies, op het niveau van de teams en op het niveau van de individuele medewerker. Benadrukt wordt dat werknemers daarnaast zelf ook een rol en verantwoordelijkheid hebben in reductie van (de gevolgen van) werkdruk. Een gezamenlijke inspanning is noodzakelijk, maar in dit plan ligt de nadruk op de maatregelen die de organisatie kan nemen. Helaas is de realiteit dat initiatieven om werkdruk te verminderen tijdelijk meer werk opleveren. Daarom kiest ROC Nijmegen voor een simpele en effectieve werkwijze in het werkdrukplan: heldere keuzes en actielijnen en slimme en haalbare maatregelen.

In het werkdrukplan staan de belangrijkste ROC brede maatregelen en de daarbij horende maatregelen op het niveau van de directies in 3 actielijnen:

1. Facilitaire tevredenheid en communicatie (Operations en C&M).
2. Het taakpakket van het onderwijs (OR, HRM en team Onderwijs).

3. Cyclische aanpak binnen de directies en teams is zichtbaar in de directieplannen en de teamjaarplannen en in de reflectie erop, maar ook in de structurele gesprekken in de teams over werkdruk waarin het PDCA werken zichtbaar wordt (team overleggen, gesprekscyclus). (OR, P&C en HRM).

Deze maatregelen worden de komende jaren gedetailleerder uitgewerkt door de directies en de teams en geëvalueerd in de reguliere P&C-cyclus.

Inductiebeleid beginnende docent

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 6,25% lesreductie gekregen conform de cao mbo. 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 diverse workshops.

In 2019 zijn enkele verbeteringen binnen het inductietraject doorgevoerd. Zo wordt tijdens de intake van de coaching gebruik gemaakt van de publicatie 'Beroepsbeeld mbo-docent' als handvat voor professionele ontwikkeling. PDG-deelnemers blijven ook tijdens de opleiding deelnemen aan het inductieprogramma en zij-instromers uit het werkveld zijn uitgenodigd voor deelname aan het praktijkcurriculum van de LIO's. Tot slot is er meer aandacht voor ICT-geletterdheid en roc-applicaties.

Regeling 62+ ROC Nijmegen

Met ingang van 1 augustus 2019 is de eenmalige Regeling 62+ ROC Nijmegen in werking getreden met een looptijd tot 1 januari 2021.

Het doel van deze regeling is het aanbieden van een aantrekkelijke regeling aan oudere werknemers om onder gunstige voorwaarden minder uren te gaan werken en het aantrekken van jongere medewerkers zodat een evenwichtige leeftijdsopbouw in het personeelsbestand ontstaat.

Om van deze regeling gebruik te kunnen maken moet de medewerker op 1 augustus 2019 minimaal 4 jaar voor onbepaalde tijd in dienst zijn en voor tenminste 50% van de oorspronkelijke benoemingsomvang blijven werken met een ondergrens van 0,4000 werktijdfactor.

Er zijn 3 instapmomenten te weten:

1 oktober 2019

1 mei 2020

1 januari 2021.

Bij de invoering van de regeling per 1 augustus 2019 waren 160 potentiële deelnemers. Op 1 oktober 2019 maken 31 deelnemers gebruik van de regeling.

4.2 Gegevens formatie

Samenstelling personeel

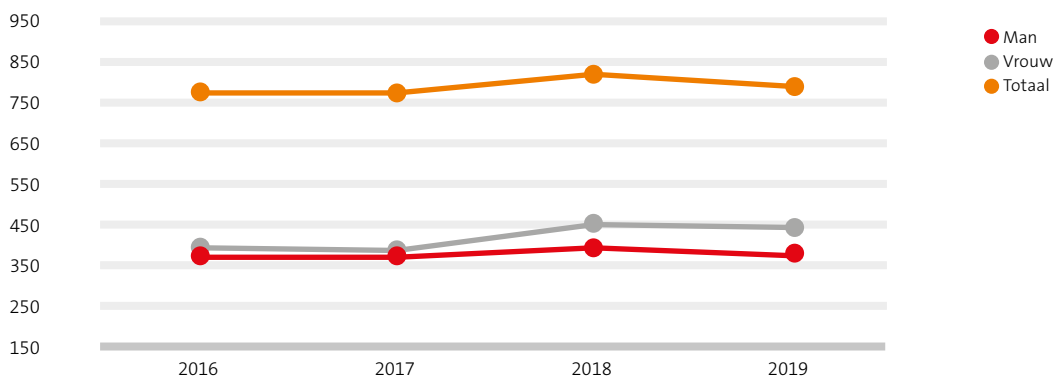
Op 31 december 2019 werkten er 1060 medewerkers bij ROC Nijmegen, samen goed voor 821,9 FTE's. Dit zijn medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de Stichting ROC Nijmegen e.o. en ROC Personeelspool bv. De omvang is gelijk aan de aantallen in 2018.

Van onze totale formatie van 821,9 FTE is 21 % in tijdelijke dienst en 79% in vaste dienst. In 2018 was die verhouding 22% versus 78%. De flexibele schil is in 2019 dus met 1% gestegen en nog voldoende groot om als organisatie wendbaar te kunnen zijn.

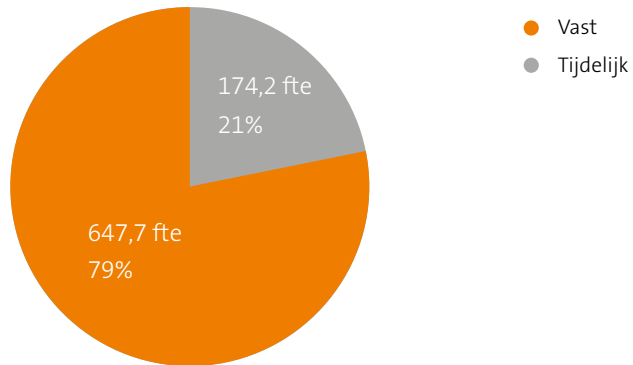
De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is in 2019 46,5 jaar. Dit is gelijk aan 2018. De categorie 55-64 jarigen kent het hoogste aantal medewerkers.

Het aandeel onderwijsgevend personeel is in 2019 70,1% het aandeel ondersteunend en beheerspersoneel 29,9%. In 2018 was deze verhouding 70% versus 30%. Op peildatum 31 december 2019 werkten er bij ROC Nijmegen 69 stagiaires en 18 leraar in opleiding-stagiaires.

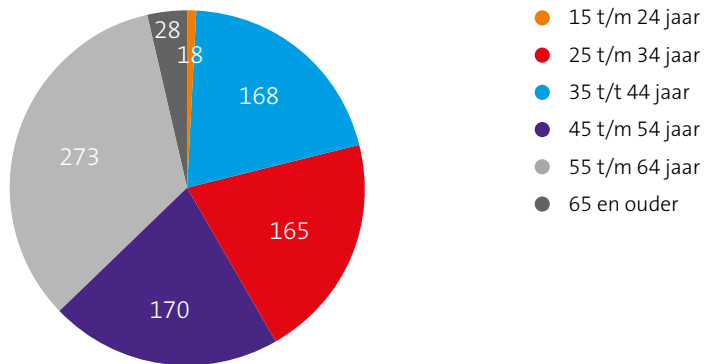
Verhouding man/vrouw in fte



Aantal FTE's verdeeld naar vast/tijdelijk 2019



FTE's verdeeld over leeftijdscategorie 2019



Formatie direct/indirect

	2016	2017	2018	2019
Direct	65,8%	68,2%	70,0%	70,1%
Indirect	34,2%	31,8%	30,0%	29,9%

Onderwijsgevend personeel

De OP-formatie is als volgt opgebouwd:

Functie	Fte's 2017	%	Fte's 2018	%	Fte's 2019	%
Docent LB	261,6	64,8	292,7	66,4	307,3	68,29
Docent LC	133,2	33	137,9	31,2	136,1	30,24
Docent LD	9,1	2,2	10,5	2,4	6,6	1,47

Management

Het aantal fte's in managementfuncties per december 2019:

Functie	Fte Man	Fte Vrouw	Fte Totaal
Manager	20,9	25	45,9
Directeur	4,0	2,0	6,0
CvB	2,0	0	2,0
Totaal	26,9	27,0	53,9

4.3 Verantwoording HRM

Instroom

Door de krappe arbeidsmarkt is het steeds moeilijker om gekwalificeerd personeel te vinden. Bevoegde docenten zijn schaarser en er ligt een uitdaging om geschikte zij-instromers te vinden. ROC Nijmegen ondervindt hier nog geen hinder van, vacatures zijn in 2019 nog allemaal vervuld. Het marktaandeel en positief imago zijn hierop van invloed. Vooruitkijkend werft ROC Nijmegen proactief en zoekt de samenwerking met andere werkgevers in de regio. Zo hopen we moeilijk vervulbare vacatures te vervullen. Moeilijk vervulbare vacatures in 2019 waren met name:

- Docenten ICT
- Docenten Werktuigbouwkunde
- Docenten Infratechniek
- Docenten Elektrotechniek
- Docenten Verpleegkunde

In 2019 zijn er in totaal 161 vacatures uitgezet, in 2018 waren dat er 157; 2017 telde 129 vacatures.

Functioneren, ontwikkelen en beoordelen

In 2019 voerden we tachtig procent uit van de cyclus van functionerings-, ontwikkel- en beoordelingsgesprekken. Het aantal gevoerde gesprekken wordt jaarlijks gemonitord. De lage score van gevoerde gesprekken binnen enkele directies is punt van aandacht.

De beoordeling van medewerkers is in 2019 verder verschoven naar ontwikkelingsgerichte gesprekken waarbij professionalisering en toekomstbestendigheid actuele thema's zijn. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal gevoerde gesprekken per directie:

Directie	Gesprekken/aantal medewerkers (12/19)	%
Strategie & Beleid	19/41	48%
Planning & Control	20/20	100%
Operations	76/128	60%
Zorg en Welzijn/Sport	235/294	80%
Techniek	193/236	82%
Economie	202/225	90%

Instroom WIA, WWBW en Keuzepensioen met een VSO Stichting ROC Nijmegen e.o.

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 2019 is van 23 medewerkers door middel van het afsluiten van een Vaststellingsovereenkomst (VSO) in onderling overleg het dienstverband beëindigd en afscheid genomen.

Reden van afsluiten VSO

- Toekenning WIA IVA 3 medewerkers
- Toekenning WIA WGA 1 medewerker
- Verschil van inzicht Instroom in de WW/BW 1 medewerker
- Verschil van inzicht Instroom in de WW 1 medewerkers (afgekocht is de BW)
- Instroom ABP Keuze Pensioen 16 medewerkers
- Uit dienst op eigen verzoek zonder recht op WW en BW 1 medewerker

ROC Personeelspool B.V.

- In 2019 is geen (ex-) medewerker ingestroomd in de WIA.
- ROC Personeelspool B.V. hanteert alleen dienstverbanden voor bepaalde tijd op een enkele uitzondering na. 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 onderneming 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 2019 was er geen instroom in de WIA.
- In de RIOT B.V. worden vooral gastmedewerkers verloond. 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 de UWV aan een private onderneming geen gegevens verstrekt.

Uitkeringslasten

Tot de uitkeringslasten rekenen we de werkloosheidsuitkeringen, de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en de pensioenpremies over deze uitkeringen. Ook in 2019 bleven we de groep uitkeringsgerechtigden na ontslag monitoren. De afdeling HRM voerde de regie bij het streven om de uitkeringslasten binnen de afgesproken begroting te houden.

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. Door deelname van medewerkers aan de 62+ regeling kwam de BAPO- c.q. seniorenregeling voor hen te vervallen. Dit is de reden van de daling in 2019 ten opzichte van 2018.

FTE's deelname aan BAPO /seniorenregeling (inclusief overgangsregeling)			
2016	2017	2018	2019
23,25	21,24	19,59	10,54

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 2019 maakten 26 medewerkers gebruik van betaald ouderschapsverlof.

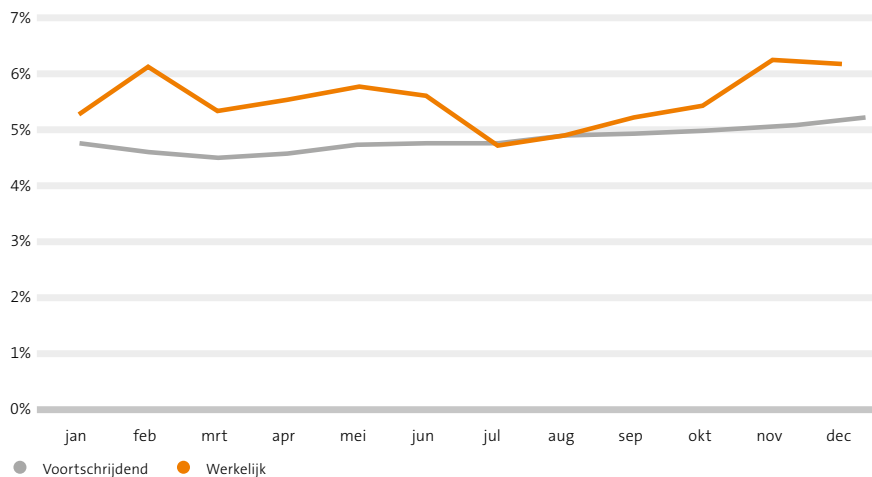
Aantal medewerkers	2016	2017	2018	2019
Betaald ouderschapsverlof	12	9	13	26
Onbetaald ouderschapsverlof	0	0	0	0
Totaal	12	9	13	26

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 zijn gehandhaafd. In 2019 is het forfait volledig benut. Het forfait betreft een bedrag van € 440k.

Ziekteverzuim

In 2019 was het voortschrijdend ziekteverzuim 5,2% tegenover 4,4% in 2018.



Duur ziekteverzuim	2016	2017	2018	2019
Kort	1,33%	1,71%	1,26%	0,87%
Middellang	0,27%	0,59%	1,22%	0,74%
Lang	2,62%	1,98%	1,26%	1,92%
Extra lang	1,00%	2,09%	1,16%	1,46%

Het kort en middellang verzuim zijn ten opzichte van 2018 gedaald. Het lang en extra lang verzuim is gestegen in 2019. Hier zal nog een nadere analyse op gemaakt worden om eventuele interventies op in te zetten.



ROC NIJMEGEN
bakkerij



Hoofdstuk 5

Bedrijfsvoering

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgend aan de orde:

- Huisvesting (Programmalijn 5)
- Flexibilisering onderwijslogistiek (Programmalijn 5)
- Implementatie van de AVG

Ambitie 2022: 'Onze bedrijfsvoering verandert mee met de vernieuwingen in ons onderwijs: medewerkers, systemen en processen op het gebied van ict, onderwijslogistiek en huisvesting denken en veranderen mee met de veranderingen in ons onderwijs. Onze innovatieprocessen worden doordacht en ondersteund vanuit onze communicatieafdeling'.

5.1 Huisvesting

Strategisch meerjarenhuisvestingsplan

De ontwikkelingen in het onderwijs vereisen een gebouwenportfolio dat kan mee bewegen. In 2019 is een stap gezet 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. Dit plan is in juni 2019 opgeleverd.

Er is een ruimteverdelingssystematiek vastgesteld op basis van een objectieve ruimtenorm. Daarnaast is er gekeken naar het strategisch meerjarenhuisvestingsplan dat inzicht moet bieden in de benodigde gebouwenportfolio voor de komende vijf jaar.

Op basis van de resultaten is, rekening houdend met de beschikbare investeringsruimte, besloten om 3 scenario's uit te werken. In het eerste kwartaal 2020 worden deze scenario's opgeleverd.

Klimaatbeheersing

Uit het eind 2018 / begin 2019 uitgevoerde klimaatonderzoek is naar voren gekomen dat op de Campusbaan en het Technovium structurele fouten zijn gemaakt in de berekening van de luchtbehandelingsinstallatie. Om dit op te lossen zijn grote investeringen en verbouwingen noodzakelijk. Ze hebben daarmee invloed op het meerjarenhuisvestingsplan. De omvang en kosten van de investeringen en verbouwingen zijn nog niet bekend maar hier is in het meerjaren financieel kader wel rekening mee gehouden.

Op korte termijn zijn daardoor alleen verbeteringen te realiseren als de bezetting van de gebouwen over de dag beter gespreid wordt.

5.2 Flexibilisering onderwijslogistiek

Onderwijs innovatie raakt uiteraard ook ROC Nijmegen. Zaken als flexibilisering van het onderwijs, leven lang ontwikkelen, gepersonaliseerd leren en flexibele instroommomenten zijn thema's die met het huidige Peoplesoft systeem in combinatie met Trajectplanner niet of moeilijk te realiseren zijn. Daarom is besloten om deze systemen te vervangen.

In 2019 is er een aanbesteding geweest waar Eduarte als onderwijslogistiek systeem uit naar voren is gekomen. 2020 zal gebruikt worden om het nieuwe systeem in te richten en streven is om in 2021 met het nieuwe pakket te gaan werken.

5.3

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. Heel 2019 heeft in het teken gestaan van informatiebeveiliging en privacybeleid (IBP). Onder begeleiding van 2 externe adviseurs is het hele beleid tegen het licht gehouden, zijn ruim 35 audits uitgevoerd en risico's in kaart gebracht. Er zijn 110 verwerkersovereenkomsten afgesloten, en met een beperkt aantal leveranciers is de samenwerking stopgezet omdat ze niet konden voldoen aan de gestelde eisen. Verder zijn er diverse scholingen geweest. Alle medewerkers met een leidinggevende functie zijn inmiddels geschoold. Resultaat is dat de organisatie bewuster 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. Dit heeft geresulteerd in ruim 100 meldingen waarvan er 24 gemeld zijn bij de Autoriteit persoonsgegevens. De meldingsbereidheid bij ROC Nijmegen ligt substantieel hoger dan bij andere onderwijsinstellingen, hieruit kunnen we concluderen dat het bewustzijn rondom privacy aanmerkelijk is toegenomen.





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.

De richting en het niveau van onze ambities zijn helder, maar we vinden ook dat we de komende jaren met elkaar de tijd en ruimte moeten nemen om de weg naar en de vormgeving van deze ambities nader met elkaar te doordenken. Dat komt het draagvlak voor en de duurzaamheid van onze ambities ten goede.

We hebben de periode 2019 – 2022 ingedeeld in 4 perioden:

2019: verkennen, kaders stellen, ontwerpen, opstellen plannen van aanpak;

2020: start met de uitvoering, ontwikkelen;

2021: verdere uitvoering, implementatie;

2022: realisatie en evaluatie.

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 2020 – 2024. 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 2020 – 2024.

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 € 2,0 miljoen op jaarbasis en aanvullend;
 - Incidentele aanvullende investering in 2020 van € 1,5 miljoen in nieuw student informatiesysteem;
 - Aanvullend investeringsbudget in 2021 en 2022 van € 2,5 miljoen per jaar om de gebouwen aan te passen voor het onderwijs van de toekomst passend bij de ambitie in het strategisch meerjarenbeleid.
- 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	2017	2018	2019
Ongewogen	Bekostiging '19	Bekostiging '20	Bekostiging '21
BOL	7.446	7.363	7.561
BBL	1.446	1.637	1.776
Totaal aantal studenten	8.892	9.000	9.337

Aanname in de Meerjarenraming 2020 – 2024 is een geleidelijke daling van het aantal studenten uitgaande van de meest recente prognose zoals opgenomen in de begroting 2020 (9.355 studenten waarvan 7.573 BOL en 1.782 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	2020	2021	2022	2023	2024
Ongewogen	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
BOL	7.573	7.527	7.367	7.180	6.958
BBL	1.782	1.766	1.731	1.687	1.637
Totaal aantal studenten	9.355	9.293	9.098	8.867	8.595

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 2020 het uitgangspunt. Hierin is opgenomen 795 FTE met een jaarlast van € 58,4 miljoen. Vervolgens is voor de raming na 2020 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 tijdsige, 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					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Direct personeel	558	554	546	529	515	499
Indirect personeel	243	241	234	227	221	214
Totaal FTE	801	795	780	756	736	713

Meerjarenraming 2019 – 2024 Staat van baten en lasten*Resultaatontwikkeling*

Staat van baten en lasten						
Bedragen x € 1.000	Realisatie 2019	Begroting 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
Baten						
Rijksbijdragen OC&W	77.374	76.744	76.502	76.253	75.887	74.455
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.044	1.044	1.054	1.065	1.075	1.086
College-, cursus-, les- en examengelden	501	837	837	837	837	837
Baten werk in opdracht van derden	3.035	2.892	2.667	2.592	2.517	2.517
Overige baten	4.153	3.810	3.774	3.737	3.704	3.670
Totaal baten	86.107	85.027	84.834	84.484	84.020	82.565
Lasten						
Personele lasten	64.321	65.187	64.155	63.468	62.665	61.122
Afschrijvingen	4.991	5.077	5.552	5.902	6.127	6.227
Huisvestingslasten	4.590	4.503	4.503	4.503	4.482	4.482
Overige lasten inclusief belastingen	9.776	9.241	9.155	9.285	9.443	9.462
Totaal lasten	83.678	84.008	83.365	83.158	82.717	81.293
Saldo baten en lasten	2.429	1.019	1.469	1.326	1.303	1.272
Financiële baten en lasten	-936	-729	-621	-481	-463	-446
Resultaat	1.493	290	848	845	840	826

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 2020;
- Aanname 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 2020.

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 t/m 2024) van de kwaliteitsafspraken is een inschatting gemaakt van de te realiseren baten gekoppeld aan het landelijke marktaandeel. Voorzichtigheidshalve gaan we uit van 50% van het resultaatafhankelijk budget. Vanuit de strategische beleidsruimte wordt het mogelijk om in de toekomst additionele impulsen te geven waar nodig.

Overige overheidsbijdragen

In de meerjarenraming is een nagenoeg consistente lijn in de overige overheidsbijdragen opgenomen. Wel is er sprake van een onzekerheid omtrent de uitkomst van de vrije aanbesteding van educatiegelden ná 2020 door de gemeente Nijmegen. Aangezien een deel van de educatieactiviteiten wordt ingevuld door middel van flexibele inhuur en de medewerkers ook inzetbaar zijn binnen het mbo onderwijs 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 2020 met uitzondering van daling van de inburgeringstrajecten (tot maximaal € 375.000, is circa 60% in 2024) 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 stijgende lijn in de komende jaren. Vanaf 2020 hanteren we namelijk een jaarlijks investeringsbudget van € 2,0 miljoen (was t/m 2019 € 1,5 miljoen per jaar) en dit zorgt een gelijkmatige stijging van de afschrijvingen. Tevens reserveren we € 2,5 miljoen in 2021 en € 2,5 miljoen in 2022 extra aan investeringen om de huidige locaties verder te optimaliseren en verbeteren passend bij het onderwijs van de toekomst. Ook deze extra reservering heeft een kostenverhogend effect op de afschrijvingen. Deze ontwikkeling is echter cruciaal richting de toekomst gelet op de ambities in het strategisch meerjarenbeleidsplan. Deze ontwikkeling past ook binnen de financiële kaders van ROC Nijmegen én binnen de signaleringsgrenzen van de inspectie.

Huisvestingslasten

Uitgangspunt in de meerjarenraming is de actuele huisvesting (begroting 2020) op de locaties in Nijmegen: Campusbaan, Heyendaalseweg, Energieweg, Marterstaat en de locatie in Boxmeer: Begijnenstraat. De gehuurde locatie aan de Vossenlaan in Nijmegen is gestopt per 1 augustus 2019 en kan opgevangen worden binnen de bestaande locaties.

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 2019. 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 2020 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 2019 – 2024 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. Het structurele investeringsniveau in het basisscenario is voor de komende jaren gemaximeerd op € 2,0 miljoen op jaarbasis. In de jaren 2021 en 2022 verwachten we een stijging van deze balanspost, door de extra gereserveerde investeringen van € 2,5 miljoen in 2021 en € 2,5 miljoen in 2022 om de huidige locaties verder te optimaliseren en verbeteren passend bij het onderwijs van de toekomst. In de jaren daarna verwachten we een daling van deze balanspost, doordat de jaarlijkse investeringen lager zijn dan de jaarlijkse afschrijvingen.

– 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 en 6. groot onderhoud. 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 is de resultante van de ontwikkeling in de kasstroom. We hebben tevens 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 2019	Begroting 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
Activa						
Materiële vaste activa	82.723	81.146	80.094	78.692	74.565	70.338
Vorderingen	2.171	2.171	2.171	2.171	2.171	2.171
Liquide middelen	16.027	15.398	9.913	10.210	12.258	15.834
Totaal activa	100.921	98.715	92.178	91.073	88.994	88.343
Passiva						
Eigen vermogen	40.570	40.860	41.708	42.553	43.393	44.219
Voorzieningen	14.324	12.738	11.262	10.221	8.212	7.645
Langlopende schulden	31.818	25.909	24.999	24.089	23.180	22.270
Kortlopende schulden	14.209	19.208	14.209	14.210	14.209	14.209
Totaal passiva	100.921	98.715	92.178	91.073	88.994	88.343

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 2019	Begroot 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
Solvabiliteit	0,30	Geen	0,54	0,54	0,57	0,58	0,58	0,59
Liquiditeit	0,50	1,50	1,28	0,91	0,85	0,87	1,02	1,27
Rentabiliteit	0,00	5,00	0,02	0,00	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 2020 – 2024 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 zijn 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.

Effect van COVID-19

De uitbraak van COVID-19 (Corona) eind februari 2020 heeft een enorme impact op ons allemaal. De wereldwijde pandemie leidt tot ongekende omstandigheden. De effecten van deze crisis op de lange termijn ontwikkelingen op globaal en nationaal niveau zijn op dit moment nog niet duidelijk. Dit alles legt een zware druk op de organisatie en het personeel. Het in snel tempo ontwikkelen van digitale lesmethodes, digitaal lesgeven en nog tal van initiatieven die binnen de organisatie zijn uitgerold hebben veel energie en aanpassingsvermogen geleverd van het personeel. We streven naar een zo adequaat mogelijke uitvoering van onze taak als onderwijsinstelling.

Gezien de snelheid en onduidelijkheid van de ontwikkelingen rondom deze crisis is het niet mogelijk om deze financiële gevolgen op dit moment betrouwbaar te kwantificeren. Dit is onder andere afhankelijk van de duur, de ontwikkeling van de verspreiding van het virus en maatregelen vanuit het kabinet. Op basis van de beschikbare informatie verwacht ROC Nijmegen op korte én lange termijn geen continuïteitsrisico. De liquiditeits- en solvabiliteitspositie is solide genoeg gezien de omvang van de 1ste geldstroommiddelen (Rijksbijdragen: circa 90%) van de totale baten.

De financiële impact van COVID-19 is derhalve voor de totale baten, het resultaat en de liquiditeit op de korte en lange termijn naar verwachting zeer beperkt, daar de financieringsstromen zijn gegarandeerd. Met de hiervoor genoemde (en eventuele andere) mogelijke financiële effecten als gevolg van COVID-19 is in de voorliggende meerjarenbegroting waar mogelijk rekening mee gehouden.

De impact van het pakket aan maatregelen dat door de diverse overheden is genomen om het virus te bestrijden hebben grote impact op ROC Nijmegen. Zowel onderwijskundig als voor de bedrijfsvoering. De ernst en duur van de coronavirus uitbraak is op dit moment erg onzeker en daarmee ook de effecten die het voor ROC Nijmegen zal hebben. Voorop staat dat alle mogelijke maatregelen genomen zullen worden om de medewerkers en studenten te beschermen en risico's zo veel mogelijk te beperken of te mitigeren. Hierbij wordt de continuïteit van ROC Nijmegen gewaarborgd. Er zijn meerdere maatregelen getroffen om de verspreiding van het virus zoveel mogelijk te remmen.

De belangrijkste maatregelen:

- Sluiten scholen: alle gebouwen zijn als gevolg van de aangescherpte (overheids) maatregelen vanaf 16 maart gesloten. Het onderwijs is sindsdien op afstand verzorgd en inmiddels worden versoepelende maatregelen onderzocht en eventueel ingepast. Het protocol/ leidraad die door de MBO Raad wordt verstrekt is voor ons daarin leidend in goede afstemming met de ondernemingsraad en studentenraad;
- Digitaal onderwijs: het onderwijs wordt zoveel mogelijk digitaal verzorgd, met alle daar aan gerelateerde aanpassingen en investeringen;
- Schrappen centrale examens: alle landelijke centrale examens in het voortgezet onderwijs (VAVO) komen te vervallen. Binnen de wet- en regelgeving en passend bij de richtlijnen vanuit RIVM worden alternatieve examens afgenomen. Dit om ook studievertraging voor de studenten zoveel mogelijk te voorkomen;
- BPV: ook voor de BPV worden alternatieve oplossingen uitgewerkt om studievertraging voor de studenten zoveel mogelijk te voorkomen;
- Reizen geannuleerd. alle zakelijke en studenten reizen en stages in het buitenland zijn geannuleerd;
- Thuiswerken: alle medewerkers werken zoveel mogelijk vanuit huis.

De adviezen die opgelegd worden door het RIVM worden hierbij gevolgd.

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 2020 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. Medewerkers in relatie tot Educatie zijn deels ook inzetbaar binnen het mbo onderwijs.

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. De huidige loopt tot en met 30 juni 2020. 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 2019

7.1 Algemeen

Wij sluiten 2019 af met een positief resultaat van € 1,5 miljoen, dit resultaat is fors hoger ten opzichte van 2018 en hoger dan begroot.

Geconsolideerde staat van baten en lasten

Bedragen x € 1.000	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Baten			
Rijksbijdragen OC&W	77.374	75.765	76.980
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.044	971	1.248
College-, cursus-, les- en examengelden	501	747	898
Baten werk in opdracht van derden	3.035	2.933	3.708
Overige baten	4.153	3.919	3.803
Totaal baten	86.107	84.335	86.637
Lasten			
Personeelslasten	64.321	64.399	66.419
Afschrijvingen	4.991	4.970	5.000
Huisvestingslasten	4.590	4.507	4.236
Overige lasten	9.776	8.697	9.550
Totaal lasten	83.678	82.573	85.205
Saldo baten en lasten	2.429	1.762	1.432
Financiële baten en lasten	-936	-920	-1.073
Belastingen	0	0	0
Netto resultaat	1.493	842	359

Toelichting op hoofdlijnen realisatie 2019 t.o.v. begroting 2019

De Rijksbijdragen zijn fors hoger dan begroot als gevolg van loon- en prijsbijstelling en verhoging van het wachtgeld. Daarnaast zijn de kwaliteitsgelden BPV hoger dan begroot. De BPV-gelden betreffen de doorgeschoven prestatiesubsidie van 2018 naar 2019. 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 2018. Deze middelen zijn in 2019 alsnog ingezet voor BPV doeleinden. De cursusgelden zijn lager uitgevallen als gevolg gewijzigde verslaggevingsrichtlijnen van kalenderjaar naar schooljaar.

De personeelslasten zijn min of meer gelijk aan de begroting. Enerzijds zijn er meer FTE's ingezet door de verwachte groei van het aantal studenten per 1 oktober 2019 en zijn er aanvullende dotaties aan de personele voorzieningen. Anderzijds zijn de uitgaven aan huur externen lager dan begroot.

Exploitatieresultaat

ROC Nijmegen heeft in 2019 een positief exploitatieresultaat van € 1,5 miljoen. Ten opzichte van het begrote resultaat van € 0,8 miljoen is dit een verschil van € 0,7 miljoen. De belangrijkste verschillen in de realisatie ten opzichte van de begroting zijn:

Baten:

- hogere Rijksbijdrage:
 - In verband met CAO-afspraken is er een loon- en prijsbijstelling geweest. Ter compensatie is de Rijksbijdrage verhoogd. Tevens is er in januari 2020 een eenmalige uitkering verstrekt en is het wachtgeld verhoogd met een totale financiële impact van circa € 0,8 miljoen;
 - Vanuit de kwaliteitsafspraken:
 - doorgeschoven prestatiesubsidie BPV 2018 naar 2019, € 0,7 miljoen;
 - Minder cursusgeld circa € 0,2 miljoen
 - De overige baten is € 0,2 miljoen hoger door o.a. het per 1 augustus 2019 gestarte leerbedrijf “De Winkel”.

Lasten:

- hogere loonkosten in verband met meer inzet personeel, € 1,7 miljoen;
- minder uitgaven aan inhuur externen, € 1,8 miljoen;
- meer uitgaven aan licentiekosten € 0,5 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 2019 € 28,1 miljoen (ultimo 2018: € 33,8 miljoen). Hiervan is € 0,7 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2020. 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 2019 € 4,7 miljoen (ultimo 2018: € 4,9 miljoen). Hiervan is € 0,2 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2020. 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 van deze langlopende leningen.

ROC Nijmegen maakt gebruik van rekening courant-‘schatkistbankieren’ bij het ministerie van Financiën. Ultimo 2019 is het saldo op deze rekening courant € 14,1 miljoen positief (ultimo 2018: € 17,5 miljoen positief). Er is in 2019 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 (inclusief latere aanvullingen)). Conform het treasury statuut 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 onafhankelijke 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 2019 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 2019 zijn er 202 (in 2018: 96) 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 2019 – 2020 hebben we geen bekostigde maatwerktrajecten.

Thema 8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Per 1 oktober 2019 hebben we tien BOL-studenten die in Duitsland wonen. Deze tien studenten hebben de Duitse nationaliteit. Per 1 oktober 2018 waren er acht Duitse studenten BOL en twee 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	2019	2018	2017	2016	2015
Ratio's							
Solvabiliteitsratio 1 (eigen vermogen/totaal vermogen)	n.v.t.	0,40	0,37	0,37	0,40	0,38	
Solvabiliteitsratio 2 (eigen vermogen+voorzieningen)/ totaal vermogen)	< 0,3	0,54	0,51	0,46	0,45	0,43	
Liquiditeit (vlottende activa/ kortlopende schulden)	< 0,5	1,28	1,05	0,86	0,43	0,49	
Rentabiliteit (netto resultaat/totale baten)	3-jarig < 0 2-jarig < -0,05 1-jarig < -0,10	0,02	0,00	0,01	-0,02	0,00	
Huisvesting ((huisvestingslasten+afschrijvingen gebouwen en terreinen)/totale lasten)	> 0,15	0,08	0,08	0,14	0,09	0,08	

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

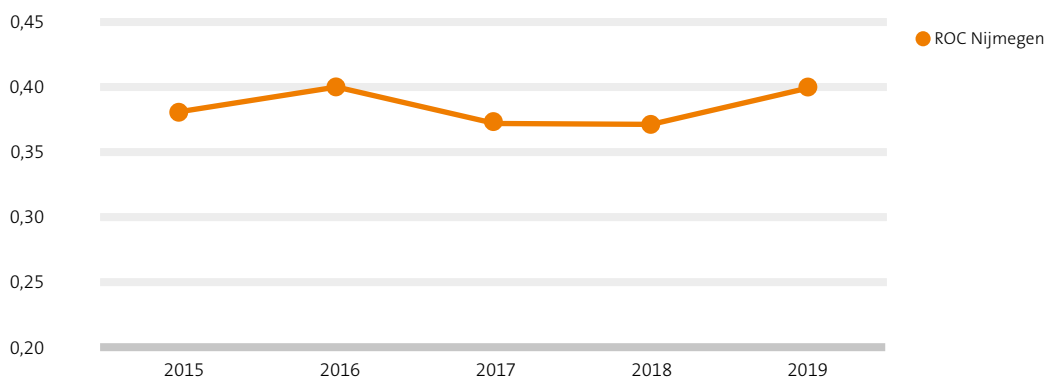
- Rendement van 1%.
- Solvabiliteit tussen 0,4 en 0,6.
- Liquiditeit, voldoende om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen met daarbij:
 - Een maximaal investeringsbudget van € 1,5 miljoen op jaarbasis;
 - Het streven om geen gebruik te maken van de beschikbare kredietfaciliteit bij het Ministerie 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

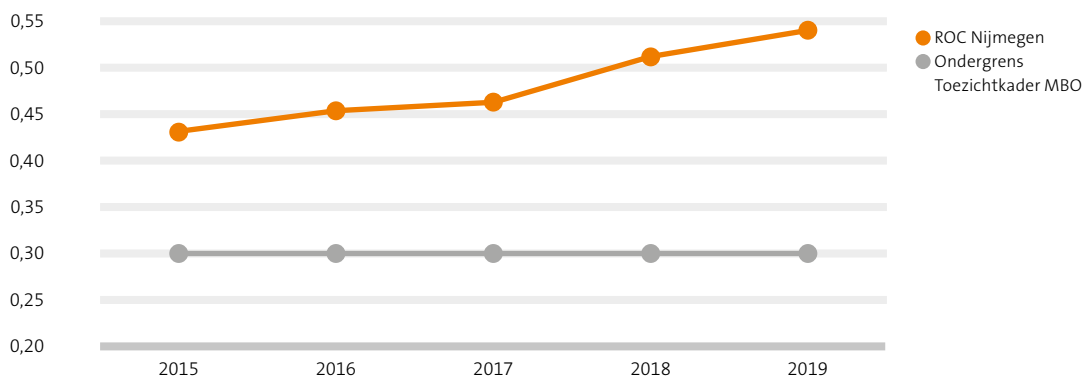
De maatstaf voor de solvabiliteit 1 is de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Deze ratio is een indicatie voor de mate waarin de bezittingen van de organisatie met eigen vermogen zijn gefinancierd. Bovendien biedt de ratio inzicht in de mate waarin een organisatie eventuele financiële 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



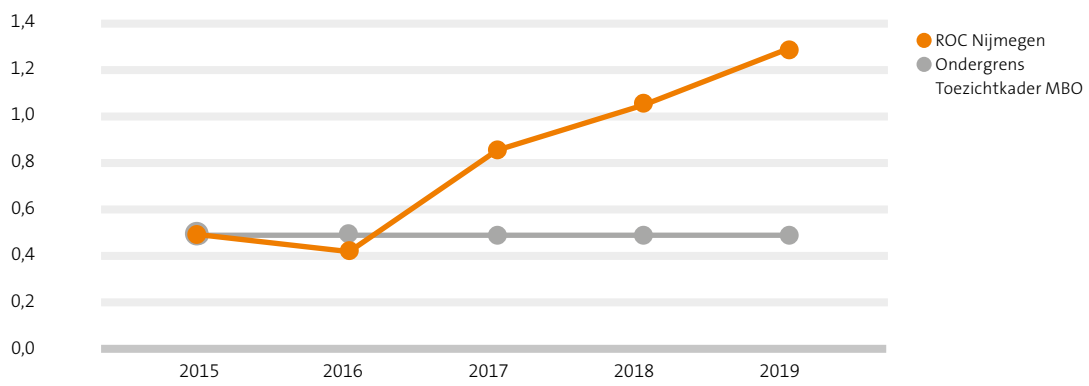
Solvabiliteit 2



Liquiditeit

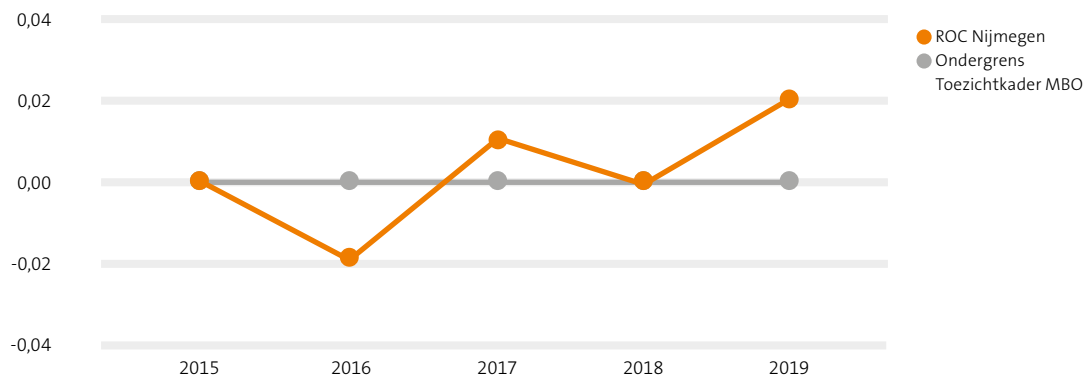
De maatstaf voor liquiditeit is de verhouding tussen vlottende activa en kortlopende schulden. Het is een indicatie voor de mate waarin de organisatie op korte termijn aan haar schulden kan voldoen.

De liquiditeitsratio ligt sinds 2017 ruim boven de signaleringswaarde van het Toezichtkader mbo van 0,5. De liquiditeitsratio is tot 1,28 ultimo 2019 gestegen ten opzichte van ultimo 2018 (1,05) onder andere als gevolg van het positieve resultaat en de positieve cashflow.



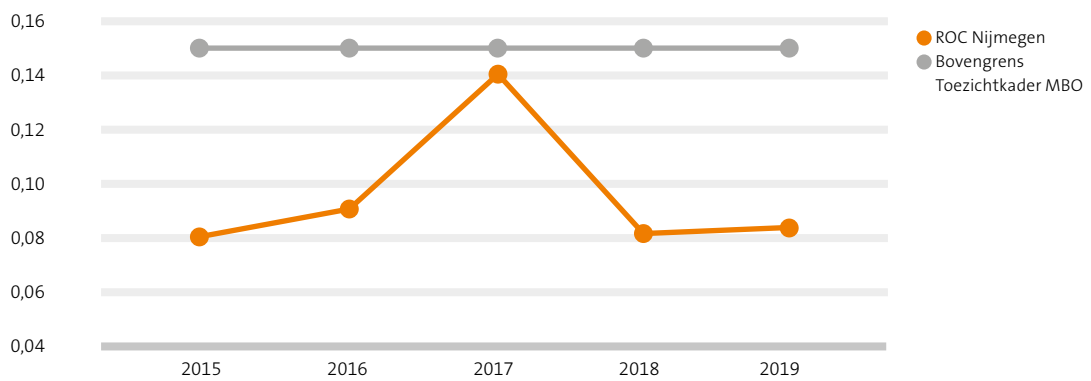
Rentabiliteit

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 € 1,5 miljoen in 2019 zorgt ervoor dat de rentabiliteit een positief percentage laat zien en ligt ruim boven 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 2019

(na resultaatbestemming)

		31 – 12 – 2019		31 – 12 – 2018	
Vaste activa					
1.1	Immateriële vaste activa	31		45	
1.2	Materiële vaste activa	82.692		85.998	
1.3	Financiële vaste activa	0		0	
			82.723		86.043
Vlottende activa					
1.4	Voorraden	42		41	
1.5	Vorderingen	2.129		2.294	
1.6	Effecten	0		0	
1.7	Liquide middelen	16.027		18.187	
			18.198		20.522
			100.921		106.565
+	Eigen vermogen				
2.1	Eigen vermogen	40.570		39.077	
2.2	Minderheidsbelang derden	0		0	
			40.570		39.077
2.3	Voorzieningen		14.324		15.202
2.4	Langlopende schulden		31.818		32.728
2.5	Kortlopende schulden		14.209		19.558
			100.921		106.565

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 2019

		2019	Begroting 2019	2018
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OC&W	77.374	75.765	76.980
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.044	971	1.248
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	501	747	898
3.4	Baten werk in opdracht van derden	3.035	2.933	3.708
3.5	Overige baten	4.153	3.919	3.803
	Totaal baten	86.107	84.335	86.637
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	64.321	64.399	66.419
4.2	Afschrijvingen	4.991	4.970	5.000
4.3	Huisvestingslasten	4.590	4.507	4.236
4.4	Overige lasten	9.776	8.697	9.550
	Totaal lasten	83.678	82.573	85.205
	Saldo baten en lasten	2.429	1.762	1.432
5	Financiële baten en lasten	-936	-920	-1.073
	Resultaat	1.493	842	359
6	Belastingen	0	0	0
7	Resultaat deelnemingen	0	0	0
		0	0	0
	Resultaat na belastingen	1.493	842	359
8	Aandeel derden in resultaat	0	0	0
	Nettoresultaat	1.493	842	359

7.5 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2019

		2019	2018
Kasstroom uit operationele activiteiten			
	Saldo baten en lasten	2.429	1.432
	Gecorrigeerd voor:		
4.2	Afschrijvingen	4.991	5.000
2.3	Mutatie-voorzieningen	-878	6.054
		4.113	11.054
	Veranderingen in vlottende middelen		
1.4	Voorraden	-1	2
1.5	Vorderingen	165	-262
2.5	Schulden excl. kredietinstelling	-311	1.209
		-147	949
	Kasstroom uit bedrijfsoperaties	6.395	13.435
5.1	Ontvangen interest	0	0
5.5	Betaalde interest	-975	-1.335
6.	Belastingen	0	0
		-975	-1.335
	Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	5.420	12.100
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
1.1	Investerings immateriële vaste activa	0	-15
1.2	Investerings materiële vaste activa	-1.671	-1.920
	Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.671	-1.935
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
2.4	Aflossing langlopende leningen	-5.909	-5.860
	Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-5.909	-5.860
	Mutatie liquide middelen	-2.160	4.305
1.7	Stand liquide middelen per 1 januari	18.187	13.882
1.7	Mutatie liquide middelen	-2.160	4.305
	Stand liquide middelen per 31 d eember	16.027	18.187

7.6 Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2019

7.6.1 Algemeen

De jaarrekening heeft betrekking op de Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Nijmegen en omstreken (ROC Nijmegen) en heeft haar zetel op Campusbaan 6, 6512BT 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 volwassenen-educatie. 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 continuïteit van de activiteiten

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling. De gevolgen van COVID-19 zijn hierbij in acht genomen en nader in de jaarrekening toegelicht bij 'Gebeurtenissen na balansdatum'. Hierbij is naar onze mening geen sprake van materiële onzekerheid over de continuïteit.

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) waarden 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:

Gebouwen en installaties

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

Inventaris en apparatuur

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

ICT

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

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

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, waarden 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 waarden 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 incurantheid van de voorradenvoorraden.

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 2,8% (2018: 1,4%). Een bijzonder waardeverminderingverlies verwerken we direct als een last in de staat van baten en lasten. Voor 2019 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 geormerkte 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 de 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 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 en contractuele basispremië 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 2019 is 97,8%. 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 de 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 niet aftrekbare kosten.

De vennootschapsbelasting wordt bij de dochtermaatschappijen berekend alsof deze zelfstandig belastingplichtige zijn. Een te betalen of te vorderen bedrag wordt verrekend in het rekening courant met het ROC Nijmegen Holding B.V.

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				Totaal 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	
Stand per 1 januari 2019						
– 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	45	68.106	10.516	7.372	4	85.998
Mutaties 2019 in de boekwaarde						
– Investerings	0	389	0	1.282	0	1.671
– Aanschafwaarde desinvesteringen	-244	-1.077	0	-10.245	-55	-11.377
– Afschrijvingen	-14	-3.409	0	-1.567	-1	-4.977
– Afschrijvingen desinvesteringen	244	1.077	0	10.245	55	11.377
Saldo mutaties	-14	-3.020	0	-285	-1	-3.306
Stand per 31 december 2019						
– Aanschafwaarde	1.214	105.230	10.516	16.564	76	132.386
– Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-1.183	-40.144	0	-9.477	-73	-49.694
Boekwaarde 31 december 2019	31	65.086	10.516	7.087	3	82.692

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 2019 zijn de niet-financiële voorwaarden door de eigenaar niet gewijzigd. In de boekwaarde gebouwen werd ter zake van materiële vaste activa een bedrag van € 2.260 (2018: € 2.368) aan bouwrente geactiveerd.

1.2 OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

		Bedrag	Peildatum
1.2.1	OZB-waarde gebouwen en terreinen	84.089	1 januari 2019
1.2.2	Verzekerde waarde gebouwen	130.380	1 januari 2019

1.3 Financiële vaste activa

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

Per 1 augustus 1991 werd er overgeschakeld van het kasstelsel naar het verplichtingenstelsel. Hierdoor is er een vordering ontstaan 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 – 2019		31 – 12 – 2018	
1.4.1	Gebruiksgoederen		42		41
Totaal voorraden			42		41

Er is geen voorziening voor incurantheid opgenomen per 31 december 2019 (ultimo 2018: nihil).

1.5 Vorderingen

		31 – 12 – 2019		31 – 12 – 2018	
1.5.1	Debiteuren		1.323		733
	Vennootschapsbelasting	33		33	
1.5.4	Belastingen		33		33
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten		169		261
	Personeel	126		125	
	Overige	295		662	
1.5.7	Overige vorderingen		421		787
1.5.8	Overlopende activa		344		704
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-161		-224
Totaal vorderingen			2.129		2.294

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is:	2019		2018	
Stand per 1 januari		224		163
Onttrekking		-124		-67
Dotatie		61		128
Stand per 31 december		161		224

De post 'Overige overige vorderingen' bestaat uit:	31 – 12 – 2019		31 – 12 – 2018	
– externe subsidies projecten		252		512
– nog te ontvangen bijdrage studenten		9		143
– overige vorderingen < € 100		34		7
		295		662

De post 'Overlopende activa' bestaat uit:	31 – 12 – 2019		31 – 12 – 2018	
– licenties		143		318
– contributies/lidmaatschappen		0		156
– overige vooruitbetaalde kosten < € 100		201		230
		344		704

In de vorderingen zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2018: nihil).

1.7 Liquide middelen

		31 – 12 – 2019		31 – 12 – 2018	
1.7.1	Kasmiddelen		26		15
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen		16.001		18.172
Totaal liquide middelen			16.027		18.187

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 €14.099 (2018: € 17.467).

2 Passiva**2.1 Eigen vermogen**

De Toelichting van het eigen vermogen is opgenomen bij de enkelvoudige balans.

2.3 Voorzieningen

	Personeelsvoorzieningen					Onderhoudsvoorziening	Overige	Totaal
	VAA sparen	Jubileum	WW/BW	Duurzame inzetbaarheid	Regeling 62+			
Stand per 1 januari 2019	15	797	2.676	1.242	4.184	5.788	500	15.202
Dotaties	0	22	278	220	943	467	0	1.930
Onttrekkingen	-5	-27	-1.019	-208	-118	-306	-374	-2.057
Vrijval	0	0	-109	0	-516	0	-126	-751
Stand per 31 december 2019	10	792	1.826	1.254	4.493	5.949	0	14.324
Kortlopend deel < 1 jaar	6	70	510	208	634	389	0	1.817
Langlopend deel > 1 jaar	4	722	1.316	1.046	3.859	5.560	0	12.507

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 2,8% gerekend. Deze is gelijk aan de rekenrente per 31 december 2019 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 (2018: € 22) 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 2019 bedraagt de voorziening € 1.826.

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 2019 bedraagt de voorziening € 1.254.

De voorziening regeling 62 plus is in 2018 gevormd als gevolg van specifieke en tijdelijke 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 regeling specifieke en tijdelijke 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 2019 bedraagt de voorziening € 4.493. Vanwege het vervroegen van de AOW Leeftijd in 2019 is er sprake van een vrijval van € 516. Het beoogde terugverdieneffect van 10% is komen te vervallen, omdat bijzonder verlof niet altijd wordt vervangen of de vervanging vindt niet altijd plaats tegen lagere inschaling. Tevens zien we dat met name medewerkers met hogere inschaling en de jongere potentiële medewerkers gebruikmaken van de regeling. Beide effecten zorgen voor een dotatie van € 943.

De onderhoudsvoorziening is gebaseerd op het meerjaren onderhoudsplan met een geschatte jaarlijkse dotatie van € 467; ultimo 2019 bedraagt de voorziening € 5.949.

De overige voorzieningen zijn getroffen voor lopende geschillen; deze zijn in 2019 afgewikkeld en er zijn geen nieuwe geschillen voorzien. Derhalve is ultimo 2019 de voorziening nihil.

2.4 Langlopende schulden

	Ministerie van Financiën							ING	Totaal
Van	1-08-06	1-11-06	16-07-08	16-07-08	16-07-08	1-06-09	1-02-10	6-02-18	
Tot	2-08-21	1-11-19	1-07-38	1-07-38	1-07-38	3-06-41	1-02-41	1-07-26	
Rentevoet	4,0%	4,0%	2,7%	0,9%	2,7%	2,1%	0,9%	1,6%	
Start bedrag lening	5.000	5.000	8.325	7.500	7.500	7.500	6.290	5.000	52.115
Aflossingen t/m 1-1-2019	0	0	4.398	3.962	1.750	1.750	1.468	150	13.478
Bedrag lening 01-01-2019	5.000	5.000	3.927	3.538	5.750	5.750	4.822	4.850	38.637
Aflossing lening 2019	0	5.000	0	0	250	250	209	200	5.909
Bedrag lening 31-12-2019	5.000	0	3.927	3.538	5.500	5.500	4.613	4.650	32.728
Waarvan:									
Looptijd < 1 jaar	0	0	0	0	250	250	210	200	910
Looptijd > 1 jaar ≤ 5 jaar	5.000	0	0	0	1.000	1.000	839	800	8.639
Looptijd > 5 jaar	0	0	3.927	3.538	4.250	4.250	3.564	3.650	23.179
Totaal looptijd > 1 jaar	5.000	0	3.927	3.538	5.250	5.250	4.403	4.450	31.818
Totale looptijd	5.000	0	3.927	3.538	5.500	5.500	4.613	4.650	32.728

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

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

- Comptee 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 2020 zijn opgenomen onder 2.5 'Kortlopende schulden'. In 2019 is er € 5.909 afgelost.

2.5 Kortlopende schulden

		31 – 12 – 2019		31 – 12 – 2018	
2.5.1	Kredietinstellingen		910		5.909
2.5.2	Vooruitgefact. en -ontvangen termijnen OHW		606		627
2.5.3	Crediteuren		1.489		2.533
	Omzetbelasting	128		102	
	Loonheffing	2.627		2.569	
	Premies sociale verzekeringen	106		103	
2.5.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen		2.861		2.774
2.5.8	Schulden ter zake van pensioenen		698		624
2.5.9	Overige kortlopende schulden		4.218		2.926
	Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	1.400		1.986	
	Vakantiegeld	1.854		1.806	
	Overige	173		373	
2.5.10	Overlopende passiva		3.427		4.165
Totaal kortlopende schulden			14.209		19.558

In de kortlopende schulden zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2018: nihil).

De post 'kredietinstellingen' bestaat uit:	31 – 12 – 2019		31 – 12 – 2018	
– af te lossen leningen Staat der Nederlanden		710		5.709
– af te lossen lening ING		200		200
		910		5.909

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 2019 heeft de rekening courant een positief saldo van € 14.099 (per 31 december 2018: € 17.467). 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 – 2019	31 – 12 – 2018
– verlofdagen en vakantie-uren	798	777
– vooruitgefactureerde Wet Rutte-middelen	712	250
– eenmalige uitkering CAO-akkoord	616	278
– cursusgeld	500	0
– rente leningen Staat der Nederlanden en ING	270	310
– detachering/uitzendkrachten	269	362
– afkoop Raet	225	0
– sponsoring 2019 Stg. Junior Technovium	139	0
– nog te betalen kosten < € 100	689	949
	4.218	2.926

De post 'Overige overlopende passiva' bestaat uit:	31 – 12 – 2019	31 – 12 – 2018
– vooruitgefactureerde trajecten	173	373
	173	373

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 EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	De prestatie is ultimo verslagjaar conform subsidiebeschikking
	Kenmerk	Datum			
Lerarenbeurs	2018/2/942363 - 928254-1	20-9-2018	140	140	Volledig afgerond
Lerarenbeurs	2018/2/1022622 - 933748-1	20-11-2018	0	0	Volledig afgerond
Lerarenbeurs	2019/2/1218547 - 1006035-1	20-9-2019	101	101	Nog niet geheel afgerond
Lerarenbeurs	2019/2/1391960 - 1026962-2	19-12-2019	8	8	Nog niet geheel afgerond
Regionale samenwerking kansengelijkheid onderwijs	GK019027	27-11-2019	140	70	Nog niet geheel afgerond
Tegemoetkoming kosten opleidingscholen 2018-2019	2018/2/1023277 - 934782-1	20-11-2018	200	200	Volledig afgerond
Tegemoetkoming kosten opleidingscholen 2019-2020	2019/2/1353840 - 1013126-1	20-11-2019	200	84	Nog niet geheel afgerond
Voorziening leermiddelen 2018-2019	2018/2/872930 - 926415-2	21-8-2018	188	188	Volledig afgerond
Voorziening leermiddelen 2019-2020	2019/2/1195333 - 1003913-1	20-8-2019	184	184	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2016	2016/2/354202 - 781864-1	22-11-2016	100	100	Volledig afgerond
Zij-instroom 2017	2017/2/423144 - 811879-1	31-3-2017	60	60	Volledig afgerond
Zij-instroom 2018	2018/2/772988 - 888757-1	20-3-2018	40	40	Volledig afgerond
Zij-instroom 2018	2018/2/1035293 - 942027-1	19-12-2018	140	140	Volledig afgerond
Zij-instroom 2019	2019/2/1083826 - 962621-1	20-2-2019	140	140	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2019	2019/2/1356605 - 1013526-1	20-11-2019	20	20	Nog niet geheel afgerond
Zij-instroom 2019	2019/2/1391960 - 1027606-1	19-12-2019	460	460	Nog niet geheel afgerond
Totaal			2.121	1.935	

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 de toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Totale kosten EUR	Te verrekenen ultimo verslagjaar EUR
	Kenmerk	Datum				
De Technische 2.0 (Regionaal investeringsfonds mbo 2015)	2015/2/409542 - 704923-1	20-7-2015	1.473	1.473	1.473	0
Schoolmaatschappelijk werk 2018	2018/2/728326 - 874330-2	22-1-2018	232	232	232	0
	Totaal		1.705	1.705	1.705	0

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing EUR	Saldo per 1-1-2019 EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Lasten in verslagjaar EUR	Totale kosten t/m 31 - 12 - 2019 EUR	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar EUR
	Kenmerk	Datum						
Doorstroomprogramma mbo-hbo	DHB018053	15-3-2018	200	180	200	74	94	106
Logistics Valley (Regionaal investeringsfonds mbo 2015)	1088295 - 918529	20-10-2016	667	90	567	155	498	69
	Totaal		867	270	767	229	592	175

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:

	2020	2021 – 2025	2026 e.v.
Huur	113	73	0
Lease	84	115	0
Licenties	447	301	114
Overig	1.348	3.743	47
Totaal	1.992	4.232	161

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

	2019	Begroting 2019	2018
Rijksbijdrage sector BVE	68.192	67.411	67.571
3.1.1 Rijksbijdrage OCW/LNV	68.192	67.411	67.571
Geoomerkte OCW-subsidies	1.260	687	1.664
Niet-geoomerkte OCW-subsidies	7.922	7.667	7.745
3.1.2 Overige subsidies OCW	9.182	8.354	9.409
	77.374	75.765	76.980

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

		2019		Begroting 2019		2018	
	Gemeentelijke bijdrage Educatie	1.044		971		1.048	
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen		1.044		971		1.048
3.2.2	Overige overheidsbijdragen		0		0		200
			1.044		971		1.248

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

		2019		Begroting 2019		2018	
3.3.2	Cursusgelden sector BVE		501		747		898
			501		747		898

3.4 Baten werk in opdracht van derden

		2019		Begroting 2019		2018	
3.4.1	Contractonderwijs		88		78		98
3.4.3	Overige		2.947		2.855		3.610
			3.035		2.933		3.708

3.5 Overige baten

		2019		Begroting 2019		2018	
3.5.1	Verhuur		723		684		697
3.5.2	Detachering personeel		519		500		501
3.5.5	Ouderbijdragen		444		519		525
3.5.6	Overige		2.467		2.216		2.080
			4.153		3.919		3.803

De post 'Overige baten' bestaat uit:

	2019		2018	
– opbrengsten Rutte-gelden		1.188		1.271
– opbrengsten leerbedrijven		623		324
– opbrengsten Grafische Werkplaats		163		128
– overige opbrengsten < € 100		493		357
		2.467		2.080

4 Lasten

4.1 Personeelslasten

		2019		Begroting 2019		2018	
	Brutolonen en -salarissen	45.563		44.556		42.743	
	Sociale lasten	6.283		6.076		5.829	
	Pensioenpremies	6.933		6.438		6.176	
4.1.1	Lonen en salarissen		58.779		57.070		54.748
	Personeel niet in loondienst	3.360		5.166		3.591	
	Overige	2.471		2.202		8.369	
4.1.2	Overige personele lasten		5.831		7.368		11.960
4.1.3	Uitkeringen		-289		-39		-289
			64.321		64.399		66.419

Het gemiddeld aantal FTE's in 2019 was 801 (2018: 779). Het aantal werknemers dat werkzaam is geweest buiten Nederland in 2019 was nihil (2018: nihil).

De post 'Overige personele lasten' bestaat uit:		2019		2018	
	– scholingskosten		1.131		1.136
	– reis- en verblijfskosten		533		507
	– reiskosten woon/werkverkeer		437		413
	– dotatie regeling 62 plus		427		4.184
	– dotatie WW/BW		278		879
	– dotatie duurzame inzetbaarheid		220		1.242
	– bedrijfsgezondheidszorg		157		143
	– vrijval WW/BW		-109		0
	– overige personele lasten < €100		-603		-135
			2.471		8.369

4.2 Afschrijvingen

		2019		Begroting 2019		2018	
4.2.1	Immateriële vaste activa		14		14		57
4.2.2	Materiële vaste activa		4.977		4.956		4.943
			4.991		4.970		5.000

4.3 Huisvestingslasten

		2019		Begroting 2019		2018	
4.3.1	Huur		493		529		479
4.3.2	Verzekeringen		82		71		73
4.3.3	Onderhoud		1.170		1.105		1.157
4.3.4	Energie en water		767		772		631
4.3.5	Schoonmaakkosten		1.076		1.096		1.080
4.3.6	Heffingen		821		830		686
4.3.7	Overige		181		104		130
			4.590		4.507		4.236

4.4 Overige lasten

		2019		Begroting 2019		2018	
4.4.1	Administratie- en beheerslasten		4.974		4.805		4.858
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen		4.059		3.449		4.029
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen		105		12		79
4.4.4	Overige		638		431		584
			9.776		8.697		9.550

De post 'Overige lasten' bestaat uit:

		2019		2018	
– vergadervoorzieningen			190		155
– reclame en public relations			166		232
– kantinevoorzieningen			125		107
– toegangscontrole en systeem			121		55
– overige kosten < € 100			36		35
			638		584

5 Financiële baten en lasten

		2019		Begroting 2019		2018	
5.5	Rentelasten		-936		-920		-1.073
			-936		-920		-1.073

7.7 Enkelvoudige balans per 31 december 2019

(na resultaatbestemming)

		31 – 12 – 2019		31 – 12 – 2018	
Vaste activa					
1.1	Immateriële vaste activa	31		45	
1.2	Materiële vaste activa	82.692		85.998	
1.3	Financiële vaste activa	300		323	
			83.023		86.366
Vlottende activa					
1.4	Vorraden	42		41	
1.5	Vorderingen	2.834		2.597	
1.6	Effecten	0		0	
1.7	Liquide middelen	14.140		17.525	
			17.016		20.163
			100.039		106.529
Eigen vermogen					
2.1	Eigen vermogen	40.570		39.077	
2.2	Minderheidsbelang derden	0		0	
			40.570		39.077
2.3	Voorzieningen		14.324		15.202
2.4	Langlopende schulden		31.818		32.728
2.5	Kortlopende schulden		13.327		19.522
			100.039		106.529

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 2019

		2019	Begroting 2019	2018
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	77.374	75.765	76.980
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.044	971	1.248
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	501	747	898
3.4	Baten werk in opdracht van derden	2.946	2.933	3.610
3.5	Overige baten	4.178	3.919	3.828
	Totaal baten	86.043	84.335	86.564
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	64.245	64.399	66.357
4.2	Afschrijvingen	4.991	4.970	5.000
4.3	Huisvestingslasten	4.590	4.507	4.218
4.4	Overige lasten	9.765	8.697	9.530
	Totaal lasten	83.591	82.573	85.105
	Saldo baten en lasten	2.452	1.762	1.459
5	Financiële baten en lasten	-936	-920	-1.073
	Resultaat	1.516	842	386
6	Belastingen	0	0	0
7	Resultaat deelnemingen	-23	0	-27
		-23	0	-27
	Resultaat na belastingen	1.493	842	359
8	Aandeel derden in resultaat	0	0	0
	Nettoresultaat	1.493	842	359

Het gemiddelde aantal FTE's in 2019 was 645 (2018: 650)

7.9 Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2019

7.9.1 Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2019 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		323		323
Investerings en verstrekte leningen		0		0
Desinvesteringen en afgeloste leningen		0		0
Resultaat deelnemingen		-23		-23
Boekwaarde per 31 december 2019		300		300

Vlottende activa

1.5 Vorderingen

		31 – 12 – 2019		31 – 12 – 2018	
1.5.1	Debiteuren		1.331		733
1.5.3	Groepsmaatschappijen		752		336
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten		169		261
	– Personeel	104		125	
	– Overige	295		662	
1.5.7	Overige vorderingen		399		787
1.5.8	Overlopende activa		344		704
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-161		-224
	Totaal vorderingen		2.834		2.597

1.7 Liquide middelen

		31 – 12 – 2019		31 – 12 – 2018	
1.7.1	Kasmiddelen		26		15
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen		14.114		17.510
	Totaal liquide middelen		14.140		17.525

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

	2.1.1	2.1.3	Totaal eigen vermogen
	Algemene reserve	Bestemmings-reserve (Privaat)	
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
Resultaat 2019	1.516	-23	1.493
Overige mutaties 2019	0	0	0
Stand per 31 december 2019	40.195	375	40.570

De bestemmingsreserve (Privaat) eigen vermogen is verkregen uit private activiteiten van ROC Nijmegen Holding BV. Jaarlijks verantwoorden we het resultaat van deze holding onder deze post.

2.5 Kortlopende schulden

		31 – 12 – 2019	31 – 12 – 2018
2.5.1	Kredietinstellingen	910	5.909
2.5.2	Vooruitgefact. en -ontv. termijnen OHW	601	612
2.5.3	Crediteuren	1.506	2.530
2.5.5	Schulden aan groepsmaatschappijen	0	735
	Af te dragen BTW	128	102
	Loonheffing	2.179	2.187
	Premies sociale verzekeringen	87	87
2.5.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.394	2.376
2.5.8	Schulden terzake van pensioenen	571	526
2.5.9	Overige kortlopende schulden	4.213	2.915
	Vooruit ontvangen subsidies OCW/LNV	1.400	1.986
	Vakantiegeld	1.559	1.560
	Overige	173	373
2.5.10	Overlopende passiva	3.132	3.919
	Totaal kortlopende schulden	13.327	19.522

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 31-12-2019	300	0	300
Exploitatie-saldo 2019	-23	0	-23
Omzet 2019	10.612	0	10.612
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 2019, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. 2019	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. 2018
Controle van de jaarrekening	108	110
Andere controle werkzaamheden	59	4
Fiscale advisering	58	53
Andere niet-controlediensten	0	0
Totaal	225	167

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 2019 € 177: 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 toezichhouders 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 2019 vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum van € 177.

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 2019 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2019 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.

2019	Functie	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
College van bestuur									
Berben J.C.J.M.	voorzitter	1	Ja	128	17	145	147	1-jan	31-okt
Mulkom van P.A.A.	lid/voorzitter	1	Ja	152	20	172	177	1-jan	31-dec
Verlangen E.A.	lid	1	Ja	42	7	49	59	1-sept	31 dec
Raad van Toezicht									
Ramaekers J.W.	voorzitter	nvt	Ja	16	0	16	27	1-jan	31-dec
Janssen-Sengers E.E.P.M.	lid	nvt	Ja	11	0	11	18	1-jan	31-dec
Rameckers F.J.M.A.	lid	nvt	Ja	11	0	11	18	1-jan	31-dec
Smeth de J.P.	lid	nvt	nee	10	0	10	18	1-jan	31-dec
Zomerhuis B.	lid	nvt	Ja	11	0	11	18	1-jan	31-dec
Eckhardt P.J.	lid	nvt	Ja	11	0	11	18	1-jan	31-dec
2018									
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

7.10 Vaststelling en goedkeuring

7.10.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Het college van bestuur van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2019 vastgesteld in de vergadering van mei 2020.

De raad van toezicht van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2019 goedgekeurd in de vergadering van mei 2020.

7.10.2 Gebeurtenissen na balansdatum

Coronavirus (Covid-19)

In het eerste kwartaal van 2020 heeft het Coronavirus ook invloed gekregen op de bedrijfsvoering van ROC Nijmegen. Meest concrete maatregel is het stoppen van de fysieke lessen in de scholen per 16 maart 2020. De impact op de bedrijfsvoering is groot. We zijn zoveel mogelijk overgestapt naar digitaal onderwijs. Tevens is er extra aandacht voor de studenten in de laatste fase van de opleiding in verband met de examineringen en diplomeringen. Ook voor de overige studenten wordt zoveel mogelijk overgestapt naar digitaal onderwijs, zodat ook deze studenten zo min mogelijk studievertragingen zullen oplopen. Daarnaast wordt hard gewerkt aan alternatieve oplossingen met betrekking tot de BPV, aangezien ook veel stage-bedrijven te maken hebben met de gevolgen van de coronamaatregelen vanuit het kabinet. Ook wordt al nagedacht over bijvoorbeeld de 1,5 meter afstand maatregel binnen het onderwijsproces rekening houdend met de onderwijs- en BPV-locaties. De richtlijnen vanuit het kabinet en RIVM zijn ten alle tijden leidend voor ROC Nijmegen.

Gezien de snelheid en onduidelijkheid van de ontwikkelingen rondom deze crisis is het niet mogelijk om de toekomstige financiële gevolgen op dit moment betrouwbaar te kwantificeren. Dit is onder andere afhankelijk van de duur, de ontwikkeling van de verspreiding van het virus en maatregelen vanuit het kabinet. Op basis van de beschikbare informatie verwacht ROC Nijmegen geen continuïteitsrisico. De liquiditeits- en solvabiliteitspositie is solide genoeg gezien de omvang van de 1ste geldstroommiddelen (Rijksbijdragen: circa 90%) van de totale baten.

7.10.3 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van bestuur

Drs. P.A.A van Mulkom, voorzitter 11 mei 2020

Raad van toezicht

Ing. J.W. Ramaekers, voorzitter 11 mei 2020

F.J.M.A. Rameckers, vice-voorzitter 11 mei 2020

Drs. E.E.P.M. Janssen-Sengers, lid 11 mei 2020

Drs. J.P. de Smeth, lid 11 mei 2020

B. Zomerhuis MBA, lid 11 mei 2020

P.J. Eckhardt, lid 11 mei 2020

OVERIGE GEGEVENS

7.11 Overige gegevens

7.11.1 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 € 1.493 voegen we toe aan het eigen vermogen. In totaal voegen we € 1.516 toe aan de algemene reserve en brengen we het negatieve resultaat van de deelneming ROC Nijmegen Holding B.V., zijnde € 23, in mindering op de private bestemmingsreserve.

7.11.2 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.

7.11.3 Saldobestemming gegarandeerde leningen

ROC Nijmegen heeft ultimo 2019 (en 2018) geen gegarandeerde leningen bij het ministerie van OCW.

7.11.4 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring is afgegeven door PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.





Bijlagen

- I De inrichting van de P&C-cyclus 100
- II Overzicht KPI's, normen en resultaten 104
- III Opleidingenaanbod beroepsopleidingen 2019-2020 107
- IV Aantal studenten per team 112
- V Organogram 114
- VI Personalia 115
- VII Gegevens over de rechtspersoon 117
- VIII Structuur verbonden partijen 118
- IX Afkortingen 119
- X Colofon 120

I De inrichting van de P&C-cyclus

PLAN: Het is beschreven:

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 & 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 & 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 & 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 zelfevaluaties die de onderlegger vormen voor de directie- 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	Prestatie-indicator	Norm onder	Norm boven	Aantal	Vorige score	Laatste score	Trend
Kenmerken							
Aantal studenten	Aantal studenten op 1-10				9000	9337	▲
Aantal studenten	Gewogen aantal studenten op 1-10				8181,5	8449,0	▲
Aantal studenten	Studenten ouder dan 23				13,6%	13,9%	▲
Formatie	Formatie direct				503,4	485,8	▼
Formatie	Formatie indirect				45,9	42,5	▼
Studenten per FTE	Gewogen studenten per FTE direct				16,3	17,4	▲
Aandachtsgebied: opbrengsten							
Diplomaresultaat	Diplomaresultaat niveau 2	61,0%	79,0%	463	67,1%	70,3%	▲
Diplomaresultaat	Diplomaresultaat niveau 3	70,0%	89,0%	573	80,3%	76,8%	▼
Diplomaresultaat	Diplomaresultaat niveau 4	70,0%	89,0%	1.110	76,4%	74,1%	▼
Jaarresultaat	Jaarresultaat niveau 2	67,0%	82,0%	622	71,4%	72,4%	▲
Jaarresultaat	Jaarresultaat niveau 3	68,0%	85,0%	670	75,9%	72,1%	▼
Jaarresultaat	Jaarresultaat niveau 4	68,0%	85,0%	1.103	72,5%	70,3%	▼
Startersresultaat	Startersresultaat niveau 2	79,0%	79,0%	486	82,7%	83,9%	▲

Key succes factor	Prestatie-indicator	Norm onder	Norm boven	Aantal	Vorige score	Laatste score	Trend
Startersresultaat	Startersresultaat niveau 3	82,0%	82,0%	539	84,8%	86,9%	▲
Startersresultaat	Startersresultaat niveau 4	82,0%	82,0%	1.355	87,8%	86,7%	▼
VSV	VSV niveau 1	27,5%	27,5%	80	29,8%	33,1%	▲
VSV	VSV niveau 2	9,4%	9,4%	144	10,0%	11,8%	▲
VSV	VSV niveau 3	3,5%	3,5%	84	3,3%	5,2%	▲
VSV	VSV niveau 4	2,8%	2,8%	176	3,4%	4,0%	▲
Aandachtsgebied: kwaliteitszorg en ambitie							
Rapportcijfer	Rapportcijfer opleiding	7,0	7,5	5.779	7,0	7,1	▲
Rapportcijfer	Rapportcijfer school	6,0	7,0	5.779	6,3	6,4	▲
Waardering opleiding en school	Waardering opleiding en school	3,0	3,8	5.780		3,7	
Aandachtsgebied: onderwijsproces							
Beroepspraktijkvorming	BBL Werkplek	3,0	3,8	911	3,9	3,9	▲
Beroepspraktijkvorming	BOL BPV	3,0	3,8	3.729	3,6	3,7	▲
Didactisch handelen	Lessen, programma	3,0	3,8	5.839	3,4	3,4	▲
Didactisch handelen	Vaardigheden en motivatie	3,0	3,8	5.839	3,4	3,4	▲
Onderwijsprogramma	Hoeveelheid stage	3,0	3,8	5.839	3,6	3,8	▲
Onderwijsprogramma	Keuzedelen	3,0	3,8	4.028		3,3	
Onderwijsprogramma	Maatwerk	3,0	3,8	5.773	3,2	3,3	▲
Onderwijsprogramma	Organisatie onderwijs	3,0	3,8	5.839	3,1	3,3	▲
Ontwikkeling en begeleiding	Informatievoorziening	3,0	3,8	5.839	3,4	3,5	▲

Key succes factor	Prestatie-indicator	Norm onder	Norm boven	Aantal	Vorige score	Laatste score	Trend
Ontwikkeling en begeleiding	Loopbaan-begeleiding	3,0	3,8	5.807	3,4	3,7	▲
Ontwikkeling en begeleiding	Passend onderwijs	3,0	3,8	2.319	3,3	3,3	▼
Ontwikkeling en begeleiding	Studie-begeleiding	3,0	3,8	5.839	3,6	3,7	▲
Aandachtsgebied: onderwijsproces							
Afname en beoordeling	Afname en beoordeling	3,0	3,8	5.656	3,7	3,7	▼
Exameninstrumenten	Organisatie toetsing	3,0	3,8	5.658	3,8	3,8	▼
Aandachtsgebied: schoolklimaat							
Leerklimaat	Faciliteiten	3,0	3,8	5.839	3,7	3,6	▼
Leerklimaat	Informatie over rechten en plichten	3,0	3,8	5.799	3,3	3,2	▼
Leerklimaat	Inspraak	3,0	3,8	5.787	3,2	3,3	▲
Leerklimaat	Sfeer binnen de opleiding	3,0	3,8	5.839	3,6	3,8	▲
Veiligheid	Veiligheid op school	3,0	3,8	5.785	3,7	3,8	▲
Aandachtsgebied: studieresultaten							
Studieresultaten extern	Succes 1e jaars HBO	60,0%	80,0%	491	79,9%	78,9%	▼

III

Opleidingenaanbod beroepsopleidingen 2019-2020

peildatum 1-10-2019

BOL opleidingen

Directie Economie		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Advies en leiding in de verkoop	bc358	Niveau 3
Bediening	bc314	Niveau 2
	bc314	Niveau 3
Brood en banket	bc290	Niveau 2
	bc290	Niveau 3
	bc290	Niveau 4
Commercie	bc388	Niveau 3
Dienstverlening in de luchtvaart	bc102	Niveau 4
Facilitaire dienstverlening	bc296	Niveau 4
Financieel administratieve beroepen	bc299	Niveau 3
	bc299	Niveau 4
ICT support	bc080	Niveau 2
IT systems and devices	bc303	Niveau 3
Juridisch-administratieve beroepen	bc305	Niveau 4
Keuken	bc089	Niveau 2
	bc089	Niveau 3
	bc089	Niveau 4
Management retail	bc313	Niveau 4
Marketing, communicatie en evenementen	bc318	Niveau 4
Office- en managementsupport	bc346	Niveau 3
	bc346	Niveau 4
Ondernemer horeca/bakkerij	bc334	Niveau 4
Ondersteunende administratieve beroepen	bc279	Niveau 2
Particuliere beveiliging	bc165	Niveau 2

	bc165	Niveau 3
Publieke veiligheid	bc356	Niveau 3
Travel, leisure & hospitality	bc300	Niveau 3
	bc300	Niveau 4
Veiligheid en vakmanschap	bc217	Niveau 2
	bc217	Niveau 3
Verkoop	bc359	Niveau 2

Directie Techniek		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Creatief technoloog	bc454	Niveau 4
Elektrotechnische installaties	bc371	Niveau 2
	bc371	Niveau 3
Entree	bc365	Niveau 1
IT systems and devices	bc303	Niveau 3
	bc303	Niveau 4
Logistiek	bc416	Niveau 2
	bc416	Niveau 3
Mechatronica	bc413	Niveau 2
	bc413	Niveau 3
Mediavormgeving	bc323	Niveau 4
Metaalbewerken	bc324	Niveau 2
Meubels en (scheeps)interieurs maken	bc326	Niveau 2
	bc326	Niveau 3
Middenkader bouw en infra	bc409	Niveau 4
Middenkader engineering	bc328	Niveau 4
Middenkader transport en logistiek	bc287	Niveau 4
Schilderen	bc320	Niveau 2
	bc320	Niveau 3

Software development	bc425	Niveau 4
Timmeren	bc355	Niveau 2
	bc355	Niveau 3
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc382	Niveau 2
	bc382	Niveau 3
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc382	Niveau 4
Werktuigkundige installaties (montage)	bc372	Niveau 2
	bc372	Niveau 3

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

BBL opleidingen

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

Directie Techniek		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Elektrotechnische installaties	bc371	Niveau 2
	bc371	Niveau 3
Entree	bc365	Niveau 1
Goederenvervoer	bc047	Niveau 2
Leidinggeven op basis van vakmanschap	bc427	Niveau 4
Logistiek	bc416	Niveau 2
	bc416	Niveau 3
Machinaal houtbewerken	bc311	Niveau 2
	bc311	Niveau 3
Mechatronica	bc413	Niveau 2
	bc413	Niveau 3
Metaalbewerken	bc324	Niveau 2
	bc324	Niveau 3
Meubels en (scheeps)interieurs maken	bc326	Niveau 2
	bc326	Niveau 3

Directie Techniek		
Precisietechniek	bc298	Niveau 2
	bc298	Niveau 3
Schilderen	bc320	Niveau 2
	bc320	Niveau 3
Service- en onderhoudstechniek	bc411	Niveau 2
	bc411	Niveau 3
Supervisors logistiek	bc417	Niveau 4
Timmeren	bc355	Niveau 2
	bc355	Niveau 3
Transportplanning	bc170	Niveau 3
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc382	Niveau 2
	bc382	Niveau 3
	bc382	Niveau 4
Werktuigkundige installaties (montage)	bc372	Niveau 2
	bc372	Niveau 3

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

IV Aantal studenten per team

(peildatum 1-10-2019)

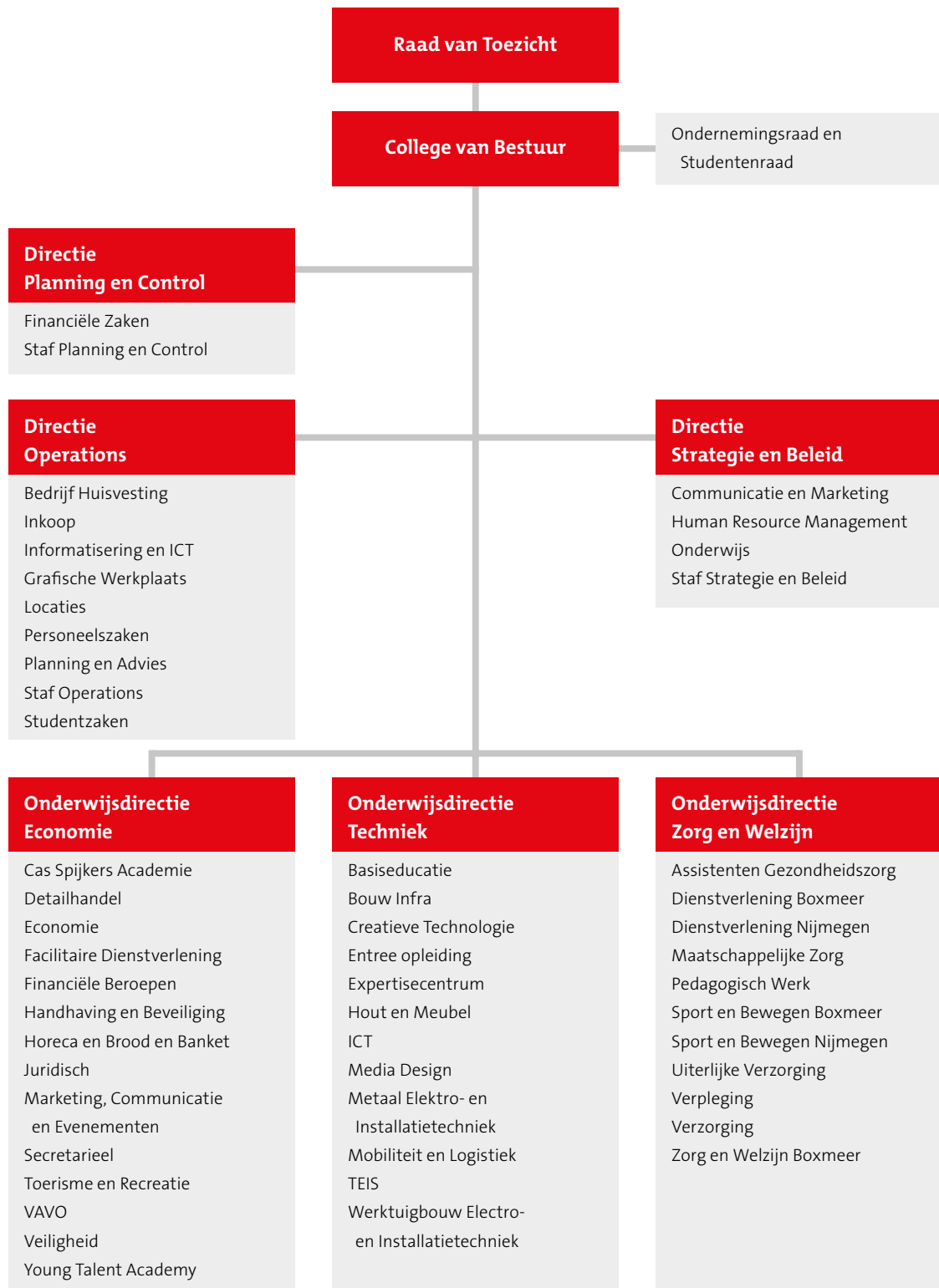
Directie Economie					
Team	2015-2016	2016 – 2017	2017 – 2018	2018-2019	2019 – 2020
Cas Spijkers academie	25	21	26	23	24
Detailhandel	385	356	355	342	363
Economie	63	65	24		
Facilitaire dienstverlening	96	105	103	113	103
Financiële Beroepen	322	396	404	382	366
Handhaving en Beveiliging	92	79	122	88	136
Horeca en Brood en Banket	308	318	324	330	323
Juridisch	223	240	257	251	263
MCE	210	211	233	258	295
Secretarieel	124	126	130	120	112
Toerisme en recreatie	409	366	339	342	366
Veiligheid	188	217	214	202	214
Young Talent Academy	93	105	108	109	112
Totaal Economie	2538	2605	2639	2558	2677

Directie Techniek					
Team	2015-2016	2016 – 2017	2017 – 2018	2018-2019	2019 – 2020
Bouw Infra	155	139	158	175	181
Creatieve Technologie					22
Entree opleiding	171	240	285	315	282
Hout en Meubel	91	113	83	94	87
ICT	336	318	374	413	416
Media Design	313	264	268	270	278
Metaal, elektr en instal.tech	237	245	249	216	209

Mobiliteit en logistiek	487	513	513	480	507
Timm. Elektr. Inst. Schild.	269	298	332	356	408
Werktuigb,elektro,install. tech	256	253	247	239	226
Totaal Techniek	2315	2383	2509	2558	2616

Directie Zorg en welzijn					
Team	2015- 2016	2016 – 2017	2017 – 2018	2018- 2019	2019 – 2020
Assistenten gezondheidszorg	315	328	334	323	337
Dienstverlening Boxmeer		35	90	105	111
Dienstverlening Nijmegen	159	218	276	299	370
Maatschappelijk zorg	279	299	315	381	379
Pedagogisch werk	599	593	645	641	680
Sport en bewegen Boxmeer	141	118	103	93	85
Sport en bewegen Nijmegen	343	374	393	393	434
Uiterlijke verzorging	390	404	422	427	431
Verpleging	419	451	480	503	504
Verzorging	434	457	432	426	439
Zorg en Welzijn Boxmeer	281	233	254	289	274
Totaal Zorg en welzijn	3360	3510	3744	3880	4044
Eindtotaal	8213	8498	8892	8998	9337

V Organogram



VI

Personalia

College van bestuur

mevrouw drs. J.C.J.M. Berben	voorzitter (tot september 2019)
de heer drs. P.A.A van Mulkom	lid / voorzitter (per september 2019)
de heer ir. E.A. Verlangen	lid (per september 2019)

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. (tot juni 2019)
de heer T. Jacobs	directeur Operations (per juni 2019)

Raad van toezicht

de heer ing. J.W. Ramaekers	voorzitter
de heer F.J.M.A. Rameckers	vice voorzitter
mevrouw drs. E.E.P.M. Janssen-Sengers	lid
de heer J.P. de Smeth	lid
mevrouw B. Zomerhuis MBA	lid
de heer ir. P.J. Eckhardt	lid

Overzicht nevenfuncties CvB

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

Bestuur MBO Raad	lid (tot september 2019)
Raad van Toezicht Orientalis	lid

Drs. P.A.A. van Mulkom:

Bestuur Kwaliteitsnetwerk mbo	voorzitter
Bestuur Stichting Duits in de Beroepscontext	lid
Raad van Toezicht Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn	lid
Raad van Toezicht MIK Kinderopvang	lid (tot augustus 2019)

Ir. E.A. Verlangen:

Raad van Toezicht Vitus Zuid	voorzitter
Stichting K2 Prijs	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)	vice-voorzitter
Oud Burgeren Gasthuis	(tot mei 2019)
Raad van Provisoren (bestuur)	lid
Stichting Beheer Vermogen der Oud Burgeren	(tot juli 2019)

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

Bestuur Stichting Project Koor Gelderland	voorzitter
Centrum voor Ontmoeting in Levensvragen	lid Adviesraad

Drs. J.P. de Smeth:

Stichting voor Schuldhulpverlening Stadsring 51	lid Raad van Toezicht
---	-----------------------

Ondernemingsraad (per 31-12-2019)

de heer M.J. van Camp	voorzitter, Techniek
de heer H.K.G. Jansen	secretaris, Zorg en Welzijn
de heer N.H. Beckers	lid, Ondersteunde directies
mevrouw J.A. Frijstein	lid, Economie
de heer J.W. van Gelder	lid, Economie
de heer J.J.M. Hendriks	lid, Techniek
mevrouw I.H.W. Lagarde	lid, Zorg en Welzijn
mevrouw P. van Manen	lid, Zorg en Welzijn
mevrouw K. de Nekker	lid, Ondersteunde directies
mevrouw A. Ploskic	lid, Economie
de heer F.J. Spruytenburg	lid, Techniek
mevrouw P.E.D. Tassenaar	lid, Economie
de heer G.W. Teunissen	lid, Ondersteunde directies

Studentenraad (per 31-12-2019)

de heer M.J. Jochems	voorzitter, student Onderwijsassistent
de heer K.E. Koldijk,	vicevoorzitter, student ICT-beheerder
mevrouw I. W.J. van de Pol	secretaris, student Onderwijsassistent
mevrouw S. Seutter	secretaris, student Medewerker Maatschappelijke Zorg
de heer H. Altay	lid, student ICT-beheerder
de heer A. van Maldegem	lid, student Logistiek Teamleider
mevrouw R.T.A. Hutten	lid, student Leidinggevende Travel & Hospitality
de heer N.T. Iliadis	lid, student ICT-beheerder
mevrouw J. Kuenen	lid, student Apothekersassistent
de heer W.C.P. Tissen	lid, student Logistiek Teamleider
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

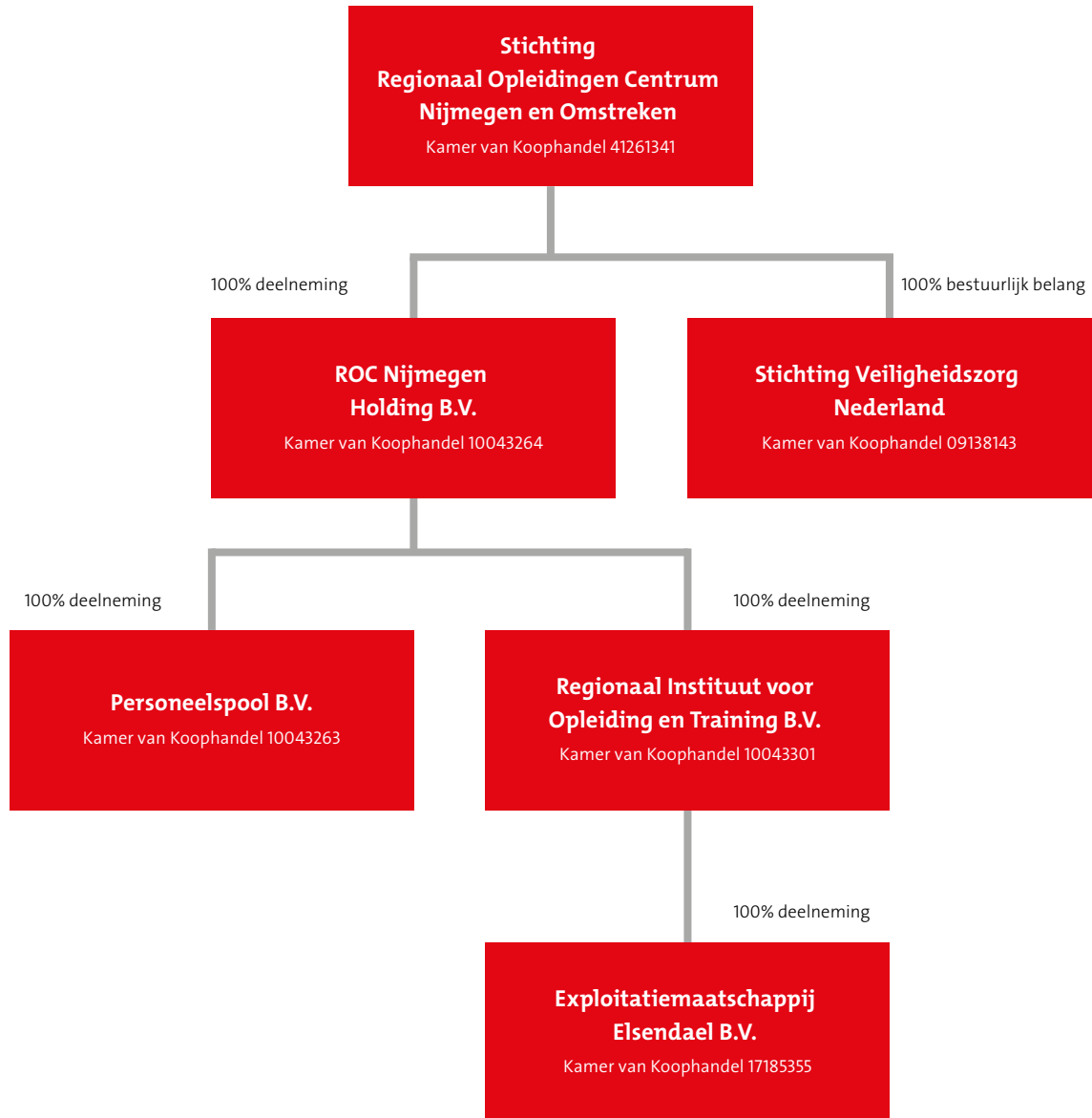
KlantenContactCentrum ROC Nijmegen
Telefoon 0900 – 9609

E-mail info@roc-nijmegen.nl

Internet roc-nijmegen.nl

VIII Structuur verbonden partijen

(per 31-12-2019)



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	Opleidingschool Nijmegen mbo
OR	Ondernemingsraad
PDG	Pedagogisch Didactisch Getuigschrift
PDCA	Plan, Do, Check, Act
ROC	Regionaal Opleidingen Centrum
RvT	Raad van toezicht
SLB	StudieLoopbaanBegeleiding
SR	Studentenraad
TB	Trajectbegeleider
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAVO	Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
VO	Voortgezet Onderwijs
VSV	Voortijdig School Verlaten
WEB	Wet Educatie en Beroepsonderwijs
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WW	WerkloosheidsWet

X**Colofon**

Opleiden voor de regio

Flexibel en uitdagen onderwijs

Geïntegreerd Bestuursverslag 2019

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

