



ROC Nijmegen

Opleider voor werk

Bestuursverslag 2021

ROC Nijmegen

Opleider

voor werk

Bestuursverslag 2021

Inhoud

Leeswijzer	7
Voorwoord college van bestuur	8
Bericht van de raad van toezicht	12
Hoofdstuk 1	16
1.1 Missie, visie, ambitie	18
1.2 Kerngegevens ROC Nijmegen	20
Hoofdstuk 2	24
Bestuur, toezicht, verantwoording	25
2.1 Governance	26
2.2 Horizontale dialoog	26
2.2.1 Interne belanghebbenden	26
2.2.2 Externe belanghebbenden	29
2.3 Sturing op kwaliteit & menselijke maat	32
2.3.1 Voor de studenten	33
2.3.2 Voor de medewerkers	35
2.4 Ontwikkelingen kwaliteitszorg	36
2.4.1 Kwaliteitszorg algemeen	36
2.4.2 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering	40
2.4.3 Bevindingen op basis van intern toezicht	40
2.4.4 Klachtenafhandeling	42
2.4.5 Jaarverslag externe vertrouwenspersoon medewerkers	44
2.4.6 Jaarverslag interne vertrouwenspersonen studenten	45
2.4.7 Jaarverslag Commissie Klokkenluidersregeling	45
Hoofdstuk 3	46
Kwaliteitsplan 2019 – 2022	47
3.1 Woord vooraf	48
3.2 Grondslag zelfreflectie	48
3.3 Stand van zaken en resultaten	49
3.4 Zichtbaarheid en doorwerking	54
3.5 Monitoring van de 'effecten'	55
Hoofdstuk 4	60
Onderwijs en opleiding	61
4.1 Gegevens studenten en opleidingen	62
4.2 Onderwijsresultaat	64
4.3 Aansluiting hbo	67
4.4 Verantwoording onderwijs	68
4.4.1 Coronaparagraaf NPO-gelden	69
4.4.2 Internationalisering	73
4.4.3 De Gezonde School 2020 – 2021 studenten	74
4.4.4 Passend Onderwijs	74
4.4.5 Regeling Mbo-studentenfonds	76
4.4.6 Voortijdig School Verlaten	77
4.4.7 Examinering	78
4.4.8 Opleidingsaanbod	81
4.4.9 Beperkte opleidingscapaciteit	81
4.4.10 Afwijking van de onderwijstijd	82

Hoofdstuk 5	84
HRM	85
5.1 Ontwikkelingen HRM	86
5.1.1 Professionalisering	86
5.1.2 Wendbare organisatie en personeelsbestand	88
5.1.3 Duurzame Inzetbaarheid	90
5.2 Gegevens formatie	92
5.3 Verantwoording HRM	94
Hoofdstuk 6	98
Bedrijfsvoering	99
6.1 Huisvesting	100
6.2 ICT	100
6.3 Privacy en AVG	101
6.4 Duurzaamheid	102
Hoofdstuk 7	104
Perspectief	105
7.1 Strategisch meerjarenbeleid 2019 – 2022	106
7.2 Continuïteitsparagraaf	108
Hoofdstuk 8	120
Financiële positie	121
JAARREKENING 2021	122
8.1 Algemeen	122
8.2 Toelichting jaarrekening	127
8.3 Balans per 31 december 2021	130
8.4 Staat van baten en lasten over 2021	131
8.5 Kasstroomoverzicht over 2021	132
8.6 Toelichting behorende tot de jaarrekening 2021	133
8.6.1 Algemeen	133
8.6.2 Grondslagen voor de waardering van activa, passiva en de resultaatbepaling	133
8.6.3 Toelichting op de balans	141
8.6.4 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	151
8.6.5 Toelichting op de staat van baten en lasten	152
8.6.6 Overzicht verbonden partijen	156
8.6.7 Honoraria van de onafhankelijke accountant	156
8.6.8 WNT verantwoording ROC Nijmegen	157
8.7 Vaststelling en goedkeuring	161
8.7.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening	161
8.7.2 Gebeurtenissen na balansdatum	161
8.7.3 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	161
OVERIGE GEGEVENS	162
8.8 Overige gegevens	162
8.8.1 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming	162
8.8.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	162
Bijlagen I – XIII	164
Colofon	208



Leeswijzer

In dit bestuursverslag, 'ROC Nijmegen, opleider voor werk', leggen we verantwoording af over het kalenderjaar 2021. In de acht hoofdstukken van het bestuursverslag kijkt het college van bestuur terug op 2021.

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

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

Hoofdstuk 3, 'Kwaliteitsplan 2019 – 2022' beschrijft de voortgang van ons kwaliteitsplan.

In hoofdstuk 4, 'Onderwijs en opleiding', staan de gegevens van studenten, het onderwijsresultaat en de verantwoording onderwijs.

Hoofdstuk 5, 'HRM', gaat in op de ontwikkelingen op personeelsgebied en bevat de gegevens van medewerkers.

In hoofdstuk 6, 'Bedrijfsvoering', staat met name huisvesting centraal.

Hoofdstuk 7, 'Perspectief', belicht het Strategisch Meerjarenbeleid 2018 – 2022 en bevat de continuïteitsparagraaf.

In hoofdstuk 8, '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 8.

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

Voorwoord college van bestuur

Het waarmaken van ons jaarthema 'ROC Nijmegen opleider voor werk' was in dit coronajaar geen gemakkelijke opgave. Onderwijsteams hadden hun handen vol aan het optimaal bedienen van studenten en aan het verbonden houden van medewerkers. Dat was met de dagkoersen in de coronapandemie en zeer wisselende omstandigheden geen gemakkelijke opgave. Daarom zijn we des te trotser dat dit goed gelukt is. We hebben als gemeenschap hoogwaardig onderwijs kunnen bieden, onze studenten in beeld gehouden en uitval weten te beperken. Tegelijkertijd zijn we ons, passend bij een organisatie van onze omvang, blijven ontwikkelen. De Onderwijsinspectie bevestigt in haar 4-jarlijks onderzoek dat we goede kwaliteit leveren.

Het afgelopen jaar zijn we dichterbij samenwerking met roc Rijn IJssel gekomen rondom het thema Leven Lang Ontwikkelen, met als doel nog beter uitvoering te kunnen geven aan het inspelen op vragen van de arbeidsmarkt voor het duurzaam opleiden en bijscholen van volwassenen. De transitie naar deze bredere rol manifesteert zich ook in andere samenwerkingen, zoals City Deal, Elk talent Telt, en de voorbereiding van onderwijsdagen in samenwerking met hbo en wo.

De besturing van de organisatie is expliciet gemaakt en vertaald in een nieuwe besturingsfilosofie passend bij de fase waar we als organisatie in zitten. Met de komst van Elke Oegema als nieuw lid van het college van bestuur en de start van twee nieuwe directeuren op Onderwijs- & Organisatieontwikkeling en Control & Bestuursondersteuning is hierin ook een nieuwe dynamiek gekomen.

We zijn erin geslaagd weer veel nieuwe medewerkers aan te trekken. Iets wat in de huidige krappe arbeidsmarkt geen vanzelfsprekendheid is en wat de komende jaren een steeds grotere uitdaging zal worden. Des te belangrijker is het dus om goed naar het ontwikkelpotentieel van onze medewerkers te kijken en hen de kans te geven zich verder te ontwikkelen. Zo willen we docenten met loopbaanpaden een beter carrièreperspectief bieden.

Tot nu toe hebben we demografische krimp weten op te vangen door een stijging van marktaandeel.

Onze eerstejaars instroom is per september 2021 wel licht gedaald, de eerste voortekenen van dalende studentenaantallen zijn er. En we voelen dagelijks hoe de arbeidsmarkt aan ons trekt: tekorten maken het soms lastig studenten vast te houden tot aan hun diploma.

Alle instellingscijfers voor alle niveaus vallen boven de landelijke norm. In de driejaarsgemiddelden instellingsbreed is een licht stijgende trend te zien. In de jaarcijfers zien we een licht dalende trend. ROC Nijmegen volgt hierin de landelijke trend die eveneens dalende is. Desondanks presteren we op alle gebieden boven het landelijk gemiddelde.

We leiden niet enkel op tot een diploma, maar tot een plek in de maatschappij. De arbeidsmarkt is volop in ontwikkeling. Dat vraagt andere vaardigheden van onze

studenten. De student zelf verandert ook. Deze heeft steeds meer behoefte aan onderwijs op maat, dat uitdagend is en flexibel, onder andere door een aanbod van kleine certificeerbare eenheden. Met de ondernemingsraad zijn we goed in gesprek over de kaders die voor de inrichting van dit onderwijs nodig zijn, en hoe deze te implementeren. We realiseren ons dat dit een verandering is die niet in een paar jaar is volbracht.

De implementatie van de kaders voor flexibel en uitdagend onderwijs heeft wel vertraging opgelopen, maar we denken in 2022 een inhaalslag te kunnen maken. Het besef van de noodzaak van goede afstemming tussen de programmalijnen is groot. Het aanbieden van onderwijs voor Leven Lang Ontwikkelen kan niet zonder geschikte inrichting van flexibel onderwijs.

In 2021 zijn we verdergegaan met innoveren. We hebben inmiddels een 30-tal LLO-trajecten, een Praktijkleeroute en praktijkleervoorzieningen. Landelijk zijn we voorloper met onze aanpak van diversiteit en inclusie. Een mooie opbrengst is het ontwikkelde persoonlijk burgerschap op maat. Met Begeleiding Op Maat 2.0 hebben we een visie op studentbegeleiding passend bij flexibel en uitdagend onderwijs, op basis van input van studenten en docenten. En Eduarte (studentinformatiesysteem) is geïmplementeerd.

De toenemende behoefte aan flexibiliteit drukt samen met de coronaeffecten een stempel op huisvesting: de druk op flexibel gebruik van ruimtes en een gezond klimaat neemt toe. Voor de uitrol van ons strategisch huisvestingsplan zijn we de komende jaren afhankelijk van de grilligheid van de markt. Ook worden we beperkt door tekorten aan materiaal en menskracht. We hebben wel goeddeels inzichtelijk hoe we de huisvesting willen inrichten en hoe we dit gefaseerd gaan aanpakken.

Duurzame ontwikkeling wordt steeds belangrijker in het mbo-onderwijs. Ons programma Sport Op Maat gooide hoge ogen tijdens de SustainaBUL MBO-awards voor integrale duurzaamheidsaanpak en leverde ons de prijs voor hoogste nieuwe binnenkomer op.

De effecten van de coronapandemie zullen we nog lang voelen. De extra financiële middelen van de overheid hebben ons wel geholpen. We zijn trots op de doordachte wijze waarop teams de verkregen financiële coronamiddelen inzetten. Opgelopen onderwijsachterstanden worden gecompenseerd en er wordt geïnvesteerd in een goede toerusting van studenten met het oog op vervolgonderwijs en/of arbeidsmarkten. Er vloeien mooie best practices uit voort.

We sloten het jaar af met een positief resultaat van € 1.646k. Ons financieel resultaat maakt dat we de ook in 2022 en 2023 extra middelen in kunnen zetten voor het bestrijden van de coronaeffecten.

In 2022 loopt de periode van ons strategisch meerjarenbeleid en kwaliteitsplan af. Het realiseren van onze ambities strekt echter verder dan deze periode, we gaan de komende jaren dan ook door op de ingeslagen weg. We kijken vol vertrouwen

vooruit naar 2022 en het verder realiseren van ons jaarthema 'ROC Nijmegen opleider voor werk'.

Namens het college van bestuur,
Dhr. drs. P.A.A. van Mulkom
Voorzitter college van bestuur

Mw. drs. E.G. Oegema
Lid college van bestuur

Bericht van de raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) heeft in verslagjaar 2021 zevenmaal fysiek en online vergaderd met het college van bestuur (CvB).

Als toehoorder was de RvT in het voorjaar en in het najaar aanwezig bij het Artikel 24 overleg met de Ondernemingsraad (OR) en heeft de raad aansluitend informeel overleg gevoerd met de OR. Besproken zijn onderwerpen op het gebied van onderwijskwaliteit, organisatie, financiën en huisvesting. In het najaar is informeel overleg geweest met de Studentenraad (SR). Gespreksonderwerpen waren onder andere hoofdlijnen van de begroting 2022 en coronamaatregelen.

In de vergaderingen met het CvB is de RvT via schriftelijke mededelingen geïnformeerd over landelijke- en regionale mbo-thema's en actuele relevante onderwerpen voor ROC Nijmegen. Ook de coronamaatregelen en de impact daarvan op medewerkers en studenten is in elke vergadering aan bod gekomen.

Het CvB heeft de RvT uitgebreid betrokken bij belangrijke organisatiethema's, zoals de aanpassing van de organisatie en de sturing per 1 oktober om meer responsief en adaptief te kunnen acteren; de strategische huisvesting in relatie tot werk- en leerconcept en de samenwerking met roc Rijn IJssel voor het opleiden van volwassenen (Leven Lang Ontwikkelen).

In de commissie Kwaliteit en HRM (Commissie Q) van de RvT zijn verschillende thema's behandeld. Zo zijn de gevolgen van de COVID-19-pandemie aan de orde gekomen. Besproken is de daarmee samenhangende inzet van de NPO-middelen om het welzijn van studenten en de voortgang van hun studie te borgen. Daarnaast is er aandacht geweest voor de maatregelen gericht op het welzijn van medewerkers. De voorbereidingen om te komen tot een toezichthoudend kader in samenhang met de vernieuwing van het kwaliteitsmechanisme richting het referentiewaardenmodel zijn in de commissie uitgevoerd.

De Auditcommissie Financiën heeft toegezien op rechtmatige verwerving én doelmatige en rechtmatige besteding van publieke middelen. De onderwerpen die zijn behandeld: begroting en tussentijdse financiële resultaten, managementrapportages, inzet kwaliteitsgelden 2022 – 2023, plan van aanpak frauderisico en investeringen huisvesting en klimaat.

Als gevolg van de vacature binnen het CvB is een extern wervingsbureau in het najaar van 2020 gestart met de werving en selectie van een nieuw lid. De procedure is succesvol afgerond.

Op voordracht van de selectiecommissie en met positief advies van de OR en SR, is mw. E.G. Oegema per 1 september 2021 benoemd tot lid CvB.

De zittingstermijn van de voorzitter RvT, de heer J. Ramaekers, liep af op 1 juli 2021. Omdat de RvT prioriteit gaf aan de werving en selectie van een lid CvB én tegelijk de continuïteit van de RvT wilde borgen, is besloten de speciale clausule van de stichtingsstatuten in te roepen en de termijn van de voorzitter te verlengen tot 1 januari 2022.

De zittingstermijn van de heer J.P. de Smeth, voorzitter van de Auditcommissie Financiën en lid op voordracht van de OR, eindigde op 1 oktober 2021. De raad besloot dat ook voor de heer De Smeth vanaf 1 oktober 2021 de bijzondere situatie van verlenging van toepassing was in verband met het nog te werven nieuw lid RvT met portefeuille financiën. De datum van aftreden van de heer De Smeth zal gelet op de continuïteit van de auditcommissie, nog in overleg worden bepaald. Vanwege het vertrek van beide leden is na de zomer de werving en selectieprocedure gestart voor een voorzitter RvT en voor een lid RvT met portefeuille financiën en op voordracht van de OR. Ook deze procedure is met succes afgerond. Voor een periode van vier jaar is per 1 januari 2022 mevrouw I. de Boer benoemd tot voorzitter RvT en mevrouw E.P. van Langen tot lid RvT. Laatstgenoemde neemt zitting in de Auditcommissie Financiën.

De samenstelling van de Auditcommissie Financiën, de commissie Q en de Remuneratiecommissie is voor wat betreft de leden RvT in verslagjaar 2021 niet gewijzigd.

Onder begeleiding van een externe en na zorgvuldige voorbereiding, heeft de raad in de vergadering van december vier waarden vastgesteld die van belang worden geacht bij het houden van toezicht (maatschappelijke verantwoordelijkheid; integriteit; interne en externe verbinding; professionaliteit: professionalisering en lerend vermogen). De vier waarden dienen als formeel kader voor ons handelen in zowel toezichthoudende, adviserende als werkgevende rol. De waarden zijn in een notitie verder uitgewerkt. In het kader van professionalisering is de raad collectief lid geworden van VTOI-NTVK.

De raad verklaart dat er in verslagjaar 2021 geen sprake is geweest van belangenverstrengeling.

In de meivergadering is het accountantsverslag 2020 en het geïntegreerd jaardocument 2020 inclusief de jaarrekening 2020 (Bestuursverslag 2020) besproken en goedgekeurd. De accountant was hierbij aanwezig.

In de decembervergadering is in aanwezigheid van de Concerncontroller het concernplan en de begroting 2022 beoordeeld. Met inachtneming van instemming op de hoofdlijnen van de begroting 2022 door OR en SR, is de begroting voor 2022 goedgekeurd.

De Managementletter 2021 is tevens besproken in de vergadering van december. De inhoudelijke beoordeling hiervan in aanwezigheid van de accountant had eerder plaats in de vergadering Auditcommissie Financiën van december 2021.

In deze vergadering heeft de auditcommissie besloten om redenen van continuïteit van de organisatie en het vertrouwen van de accountant (PwC) in de organisatie en de auditcommissie, de controletermijn te verlengen tot en met 2022 (presentatie jaarrekening medio 2023). Gelet op de contractperiode was deze verlenging mogelijk.

Op basis van de klasseindeling conform WNT, zijn er afspraken gemaakt over de remuneratie van het CvB en de RvT.

In juni is de RvT fysiek bijeengeweeest voor de jaarlijkse (zelf)evaluatie. Conclusies en afspraken naar aanleiding van deze bijeenkomst zijn samengevat in acties met daaraan gekoppeld een actor en tijdpad.

De RvT ontvangt regelmatig updates van bijeenkomsten van het CvB met (externe) stakeholders.

Het streven is dat ook leden van de RvT deze bijeenkomsten twee keer per jaar bijwonen. Vanwege de coronapandemie is dit streven niet gehaald.

Door versoepelingen van de coronamaatregelen kon de opening van het schooljaar eind augustus, fysiek doorgaan. Twee leden van de RvT zijn hierbij aanwezig geweest.

De voorzitter en enkele leden RvT hebben gedurende het jaar de bijeenkomsten van het platform Raden van Toezicht MBO bijgewoond.

Het CvB, de directies en alle medewerkers hebben zich ook in het tweede jaar van de corona- pandemie ingezet voor de student. Het geven van optimaal (praktijk) onderwijs en begeleiding van de student was een belangrijk speerpunt, evenals de afsluiting van een opleiding met een waardevol diploma. Met de ontvangst van de incidentele coronagelden is extra tijdelijke formatie ingezet om opgelopen achterstanden in het onderwijs te compenseren en te investeren in een goede toerusting van studenten met het oog op vervolgonderwijs en/of arbeidsmarkt. De inzet op basis van de vier thema's is conform toekenning coronamiddelen. ROC Nijmegen heeft een gezonde financiële en sterke regionale positie en is klaar voor de toekomst.

De RvT spreekt zijn waardering uit voor het feit dat het CvB, de directies en alle medewerkers, naast de focus op onderwijs en de student in coronatijd, ook op geschikte wijze vorderingen heeft geboekt met de realisatie van het kwaliteitsplan. En het oordeel van de Onderwijsinspectie is vertrouwenwekkend.

De RvT dankt allen voor prestaties en inzet in verslagjaar 2021.

Namens de Raad van Toezicht en
namens Ing. J.W. Ramaekers, voorzitter verslagjaar 2021

Mw. Ir. I. de Boer
Voorzitter

[⏪ Terug naar: 2.2.1 Raad van Toezicht](#)



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.

Realisatie middels programmalijnen

Onze ambities voor 2022 werken we uit in 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
5. Bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs

De uitwerking van de thema's uit het bestuursakkoord OCW-MBO Raad 2018 – 2022 zijn opgenomen in de programmalijnen.

Activiteiten in 2021

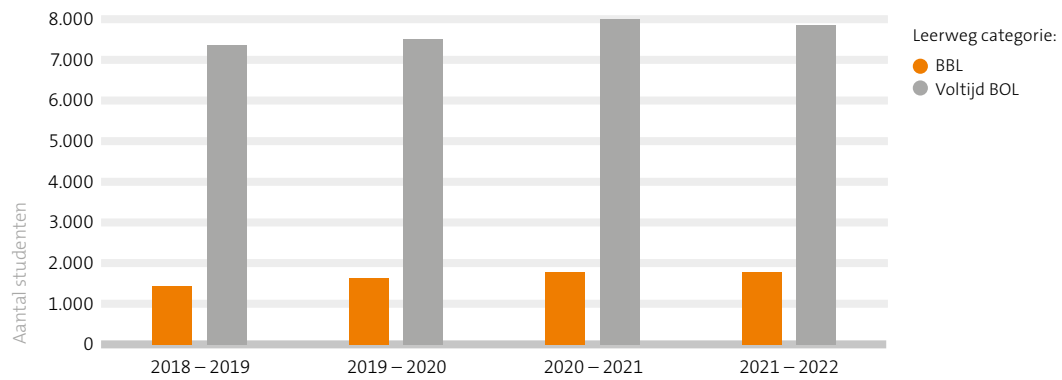
In 2021 hebben we verder gewerkt aan de uitvoering en implementatie van onderdelen uit de programmalijnen. We hebben middels pilots kennis opgedaan van de voorwaarden voor flexibel onderwijs, en de daarbij behorende begeleiding van onze studenten. Onze LLO-ambities kunnen niet zonder flexibel onderwijs. De verschillende modules, instroommomenten en certificaten die horen bij flexibel onderwijs, maken het mogelijk LLO-onderwijs aan te bieden. Ook hebben we de aansluiting bij de regionale tafels gevonden. De volgende stap is het echt gaan bedienen van de arbeidsmarkt met LLO-trajecten. Voor onze studenten blijven we werken aan de soepele doorgang van vo naar mbo naar hbo, samen met onze onderwijspartners.

We geven deze ontwikkelingen vorm vanuit de gedachte dat we een lerende organisatie zijn. Het professionaliseringsaanbod wordt ingericht op de behoefte die er ontstaat. De invoering van een ondersteunend studentregistratie en -volgsysteem, en een huisvestingsconcept dat past bij flexibel onderwijs, zijn voor de bedrijfsvoering belangrijke speerpunten in 2021 geweest.

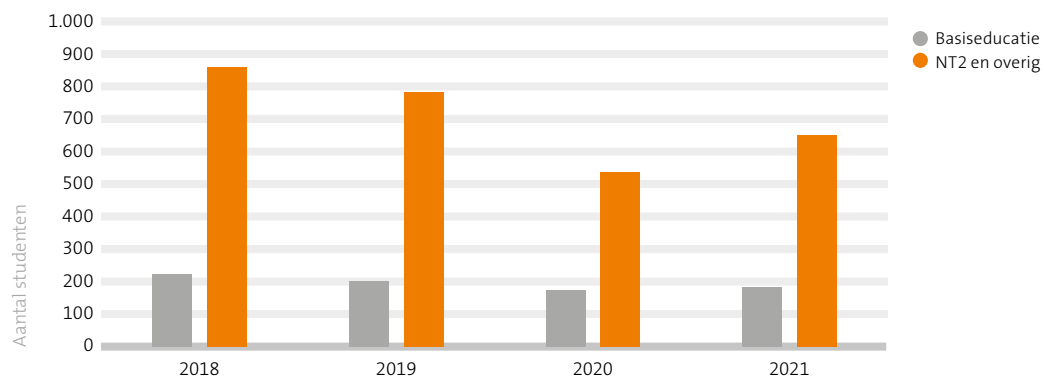
Onze financiële positie is gezond en wij richten ons erop deze in de toekomst gezond te houden.

1.2 Kerngegevens ROC Nijmegen

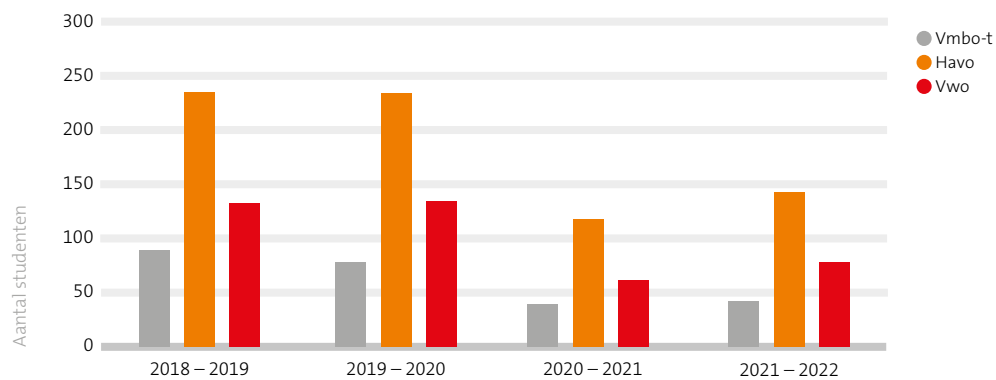
Studenten beroepsonderwijs

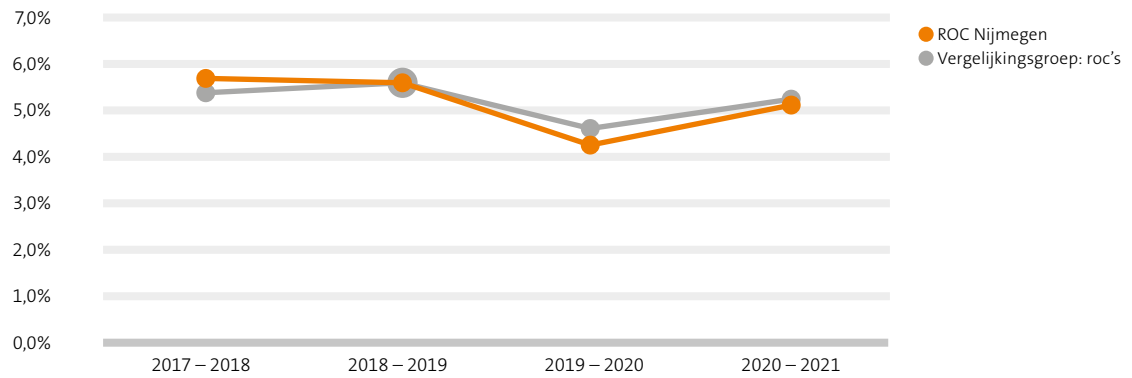
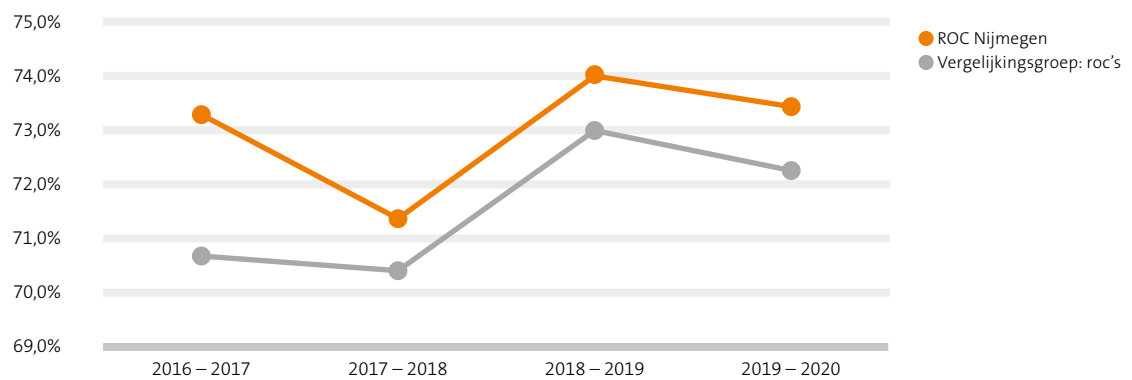
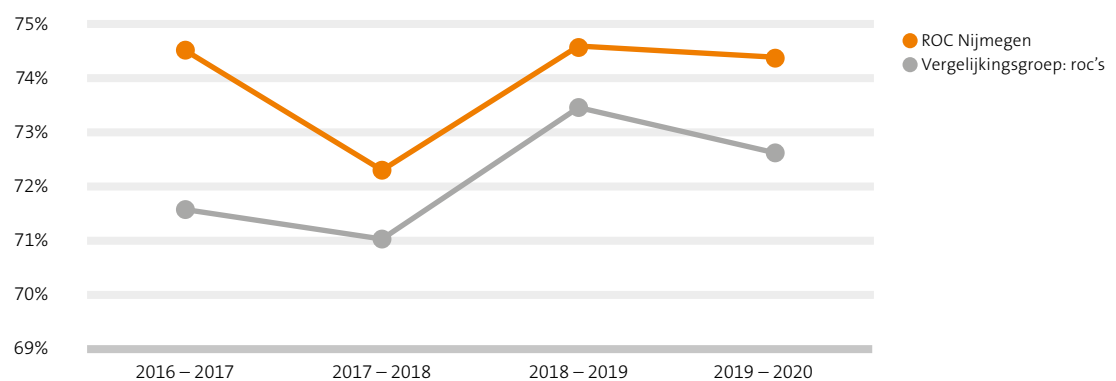


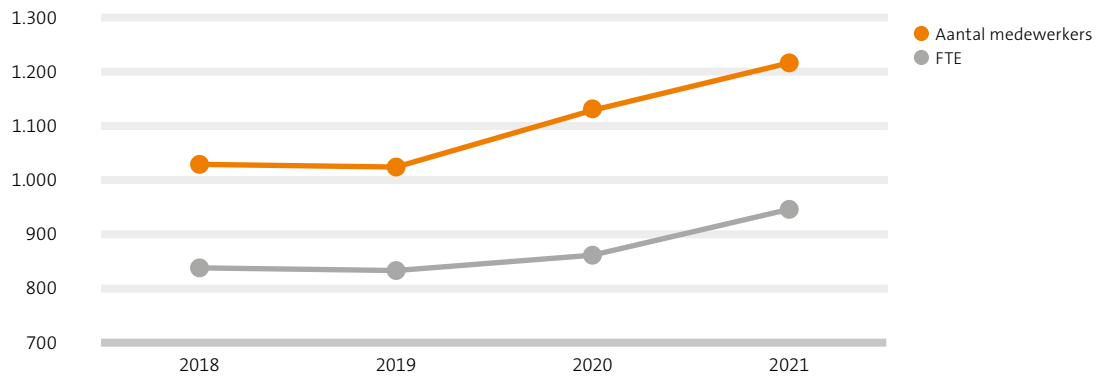
Studenten Educatie



Studenten Vavo



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

Formatie



Hoofdstuk 2





Bestuur, toezicht, verantwoording

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Governance
- Horizontale dialoog
- Sturing op kwaliteit & Menselijk maat
- Ontwikkelingen kwaliteitszorg

2.1 Governance

Voor ROC Nijmegen 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.

Onze instelling voldoet aan de lidmaatschapseisen van de Vereniging MBO Raad en komt de afgesproken verenigingscodes na.

2.2 Horizontale dialoog

2.2.1 Interne belanghebbenden

In het medezeggenschapsstatuut van ROC Nijmegen staat hoe we de medezeggenschap hebben georganiseerd. We hebben een ondernemingsraad en een studentenraad. 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 (SR) van ROC Nijmegen bestaat uit vijf tot vijftien studenten. Elk lid wordt voor twee schooljaren gekozen. Er zijn drie kiesgroepen: Economie, Techniek en Zorg & Welzijn. Ieder schooljaar komt de helft van de zetels in de SR vrij. De raad houdt dan verkiezingen. Eind 2021 telde de SR vijftien leden. Elf van hen zijn nieuw. De raad heeft twee begeleiders: een coach en een ambtelijk secretaris.

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 2021 zeven keer met het college van bestuur (CvB) overlegd. Het dagelijks bestuur van de SR heeft maandelijks informeel overleg met één van de CvB-leden. Soms sluiten daarbij ook andere SR-leden aan. In 2021 heeft de SR drie keer met het CvB en de ondernemingsraad gezamenlijk overlegd. Daarbij ging het vooral over de hoofdlijnen van de begroting voor 2022. Ook heeft de SR twee keer met een delegatie van de raad van toezicht (RvT) overleg gevoerd. Agenda's en verslagen zijn in te zien op de SR-pagina op de studentenportal.

De SR heeft drie commissies. De commissie 'Gebouwen, Veiligheid en Voorzieningen' en de commissie 'Onderwijs en Begeleiding' doen voorwerk voor de SR. Zij voeren gesprekken met beleidsmedewerkers, projectleiders en directeuren. Zo wordt de SR al in een vroeg stadium geïnformeerd over nieuwe plannen.

De commissie 'PR en communicatie' organiseert acties om de SR meer bekendheid te geven. De commissie heeft ook in 2021 voor de verkiezingscampagne in coronatijd SR-promotiefilmpjes gemaakt. Die hebben geleid tot een groot aantal kandidaten.

SR-leden nemen soms ook deel aan klankbordgroepen, bijvoorbeeld over studentbegeleiding, aan roc-brede commissies, zoals de stuurgroep Huisvesting, of aan roc-brede projecten, zoals het Talentlab. De raad heeft ook externe contacten: naast contacten met de Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs (JOB) is er in 2021 regelmatig overlegd met de studentenraden van de Radboud Universiteit en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, en met de student-ambtenaar van de gemeente Nijmegen.

De SR beslist mee als het gaat over rechten en plichten voor studenten. In 2021 stonden daarom op de agenda: de onderwijsovereenkomst voor de Derde Leerweg, het reglement netwerkgebruik voor studenten, en het project om stagediscriminatie tegen te gaan. Maar ook het recht op financiële ondersteuning is besproken, bijvoorbeeld via het mbo-studentenfonds of via de terugkoopregeling voor ongebruikte leermiddelen.

Een ander belangrijk thema is de onderwijskwaliteit. De SR heeft in 2021 instemming verleend aan de aanvraag van vijf teams om af te wijken van de klokurennorm. De SR heeft ook de aanvraag ondersteund voor het certificaat 'Seksualiteit en Relaties' (onderdeel van de Gezonde School) en vindt dit een belangrijk onderwerp. De raad heeft verder adviezen uitgebracht over de eerstelijns studentbegeleiding. Ook heeft de raad ingestemd met de plannen om de NPO-gelden in te zetten voor het bestrijden van leerachterstanden, die zijn ontstaan door de coronacrisis en -maatregelen.

De Inspectie van het Onderwijs heeft als onderdeel van haar vierjaarlijks kwaliteitsonderzoek gesproken met een SR-delegatie, vooral over de onderwijskwaliteit en over studentmedezeggenschap.

Uiteraard waren de veiligheidsmaatregelen voor studenten in verband met het coronavirus een belangrijk punt. De SR heeft instemming aan de maatregelen gegeven; vanwege het spoedkarakter van veel maatregelen gebeurde dat vaak achteraf. Daarnaast heeft de SR verschillende adviezen uitgebracht over de vormgeving van het onderwijs.

Op verzoek van de RvT heeft de SR adviezen uitgebracht over het profiel van twee nieuwe RvT-leden. Twee leden van de SR hebben deelgenomen aan de sollicitatieprocedure voor het nieuwe CvB-lid; de SR als geheel heeft een positief advies voor benoeming uitgebracht.

De SR heeft in het najaar een training gevolgd van de JOB, en een training over de hoofdlijnen van de begroting.

Medewerkers

De ondernemingsraad (OR) van ROC Nijmegen telt dertien zetels. De drie afzonderlijke onderwijsdirecties hebben ieder twee voorkeurszetels. Ook zijn er twee voorkeurszetels voor de gezamenlijke ondersteunende directies. De resterende vijf zetels zijn vrij. Eind 2021 zijn alle zetels bemenst.

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 2021 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 commissies (Control en Operations; HRM; Onderwijs, Kwaliteit en Zorg), die wekelijks bijeenkomen en OR-besluiten voorbereiden. Zij overleggen maandelijks met portefeuillehouders en beleidsmakers. Een OR-delegatie overlegt met de preventiemedewerker over arbeidsomstandigheden. De OR is ook betrokken bij de halfjaarlijkse roc-brede arbocommissie, en heeft jaarlijks overleg met de bedrijfsarts en met de vertrouwenspersoon. De OR is ook betrokken bij de stuurgroep Huisvesting, de werkgroep Duurzaamheid, de werkgroep Carrièreperspectief en de werkgroep Gesprekscyclus.

Het dagelijks bestuur van de OR voert tweewekelijks informeel overleg met het CvB. Vanwege de coronacrisis is een aantal regionale OR-bijeenkomsten vervallen, maar de OR heeft in oktober 2021 wel een tweedaagse scholing gevolgd van het Platform OR mbo.

Een belangrijk agendapunt voor de OR is het personeelsbeleid, met in 2021 onder meer het professionaliseringsplan, het vakantierooster en het meerjarenformatieplan. CvB en OR hebben afspraken gemaakt over het monitoren van de omvang van de tijdelijke formatie. Hiervoor zijn signaleringswaarden afgesproken. Ook zijn CvB en OR overeengekomen om het carrièreperspectief van docenten te verbeteren, waarbij het streven is om in zeven jaar tijd te komen tot een verhouding in salarisschalen van 40 LB:60 LC/LD. Doel hiervan is ook om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Deze ontwikkeling is ingezet op basis van een drietal uitgangspunten waaronder het beschikbaar stellen van additionele middelen vanuit OCW.

Het onderwijsbeleid komt binnen de OR aan bod in de vorm van het roc-brede opleidingsaanbod en de organisatie van de examens. De OR heeft advies uitgebracht over de start van een opleiding Handhaver Toezicht en Veiligheid (HTV) in locatie Boxmeer. De OR is akkoord gegaan met de kaders voor flexibel en uitdagend onderwijs en met de visie op eerstelijns studentbegeleiding. Op eigen initiatief heeft de OR geadviseerd over de relatie tussen het aantal onderwijsinnovaties en de werkdruk binnen onderwijsteams. Ook over de kwaliteitsvisie heeft de OR advies uitgebracht. De raad heeft ingestemd met de plannen om de NPO-gelden in te zetten voor het bestrijden van leerachterstanden, die zijn ontstaan door de coronacrisis en -maatregelen. De Inspectie van het Onderwijs heeft als onderdeel van haar vierjaarlijks kwaliteitsonderzoek gesproken met een OR-delegatie, vooral over de onderwijskwaliteit en de medezeggenschap.

Verder heeft de OR adviezen uitgebracht over de organisatieontwikkeling (clustering van onderwijsteams, herschikking van teams binnen stafdirecties). In een ongevraagd advies heeft de raad gepleit voor beleid over de omvang van onderwijsteams.

De OR heeft de coronamaatregelen onderschreven en hierover diverse adviezen uitgebracht. De raad volgt het arbeidsomstandighedenbeleid via de risico-inventarisaties (RI&E's). In 2021 heeft de OR ingestemd met plannen van aanpak op basis van RI&E's voor drie locaties. De raad is akkoord gegaan met de inzet van een praktijkondersteuner bedrijfsarts voor verzuimbegeleiding.

De OR heeft advies uitgebracht over de financiële meerjarenraming, en heeft in een gezamenlijke vergadering met de SR ingestemd met de hoofdlijnen van de begroting 2022. Ook zijn de beloningsverhoudingen besproken met het CvB.

Op verzoek van de RvT heeft de OR adviezen uitgebracht over het profiel van twee nieuwe RvT-leden. Twee leden van de OR hebben deelgenomen aan de benoemingsadviescommissie (BAC) voor het RvT-lid dat op bindende voordracht van de OR in de RvT is benoemd.

Twee OR-leden hebben zitting genomen in de BAC voor het nieuwe CvB-lid; de raad als geheel heeft een positief advies voor benoeming uitgebracht.

De OR en de SR werken steeds meer samen, bijvoorbeeld als het gaat om onderwijskwaliteit, zoals bij de kaders voor flexibel en uitdagend onderwijs. Ook over het onderwerp 'Veiligheid', waaronder de coronamaatregelen en privacybescherming, wisselen de raden standpunten uit. Het meest intensief overleg tussen OR en SR heeft betrekking op de hoofdlijnen van de begroting.

Raad van toezicht

Het bestuur voert een actieve dialoog met de raad van toezicht. Voor de onderwerpen en commissies binnen de RvT zie [Bericht van de RvT op pagina 12](#).

2.2.2

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, leven lang ontwikkelen, gelijke kansen, 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. Ook in 2021 hebben onze samenwerkingspartners meer dan hun steentje bijgedragen om tijdens de coronacrisis de stages zoveel mogelijk door te laten gaan. Helaas is dit niet voor alle bedrijfstakgroepen gelukt, maar ROC Nijmegen kan rekenen op de steun van de regionale partners. 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 bouwen we

onze samenwerking en co-creatie verder uit. Wij werken onder andere samen met Start-Up Nijmegen, Van der Valk in Lent, de Librije, Fieldwork, Vacance Soleil en de Travelclub, ACBN, De Technische, Chip Integration Technology Centre, Novio Tech Campus, NXP, Radboudumc, Pantein Zorggroep, ZZG Zorggroep, KION, Pluryn, Dichterbij, CWZ, Maartenskliniek, Quick en SportCube. Voor de topsporters is er een intensieve samenwerking met TeamNL centrum Papendal, Topsport Gelderland en de voetbalacademies van NEC en Vitesse.

Ook werken we samen met Techniekpact en Zorgpact (samenwerkingsnetwerken van technische bedrijven en zorgaanbieders, onderwijsinstellingen en overheden op landelijk en regionaal niveau).

Vanuit de zorgopleiding in Boxmeer participeren we in Sterk Zorgonderwijs met de regionale zorgpartners en het vo.

We zien kansen op het vlak van mobiliteit en logistiek, techniek en zorg en op het snijvlak van de laatste twee sectoren.

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 Nijmegen hebben we periodiek overleg met de wethouders van onderwijs en werk & inkomen in het Bestuurlijk Overleg MBO (BOMBO). Ook hebben we zitting in de stuurgroep VSV, die verantwoordelijk is voor de totstandkoming en uitvoering van het regionale programma VSV 2021 – 2024.

In Boxmeer hebben we zitting in het Platform Noordelijke Maasvallei.

Verder zijn we onderdeel van de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA) en hebben we de samenwerking met UWV, werkbedrijf, Leerwerkloket en de gemeenten geïntensiveerd en geactualiseerd. In 2021 is tevens het Regionale Mobiliteitsteam van start gegaan, waar we als roc – via het Leerwerkloket – een rol vervullen als scholingsmakelaar.

ROC Nijmegen is lid van RvN@ (Rijk van Nijmegen). Deze beweging heeft als doel de potentie van de regio nog beter te 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.

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 het voortgezet onderwijs en middelbaar (speciaal) beroepsonderwijs in de regio Rijk van Nijmegen samen.

In 2021 is een nieuwe ontwikkelagenda vastgesteld, waarin vier soorten activiteiten:

- Onderzoek naar de rol van keuzedelen voor zowel leerlingen vmbo als voor (een verdergaande) samenwerking tussen vo/vso en mbo. In 2021 bood het team Pedagogisch Werk een keuzedeel Expressief talent aan aan leerlingen van twee vmbo-scholen in de regio.
- Onderzoek naar waar doorlopende leerlijnen gewenst zijn vanwege een ‘gap’ of overlap tussen het vo en het mbo. De focus komt in ieder geval te liggen op rekenen en Nederlands. Rekenen vanwege de nieuwe exameneisen rekenen in het mbo; Nederlands vanwege de achterstand van leerlingen in Nederlandse taal, die door de coronapandemie groter is geworden.
- Een brede verkenning van kansen en (on)mogelijkheden van doorlopende leerroutes, met name gericht op kwetsbare groepen leerlingen. Naast het aanbod van het keuzedeel Expressief talent aan het vmbo, hebben het team Sport en Bewegen van ROC Nijmegen en de vmbo-school Kandinsky Molenhoek de intentie uitgesproken te komen tot doorlopende leerroutes op alle niveaus.
- Activiteiten om elkaar beter te leren kennen, makkelijker en eerder samen te werken en elkaar te ondersteunen.

De volgende stap is de vertaling van de ontwikkelagenda naar een concreet plan.

Binnen NOVIA-verband gebruiken we Intergrid. Dit is een belangrijk instrument waarmee leerlingen zacht landen in het mbo en gevolgd kunnen worden, ook als zij naar een andere roc gaan. In 2021 zijn nog meer scholen (vooral praktijkonderwijs en vso-scholen) Intergrid gaan gebruiken. De samenwerkende scholen in de regio hebben de gemeente Nijmegen gevraagd ook gebruik te gaan maken van Intergrid.

Rijn IJssel samenwerking Leven Lang Ontwikkelen

In 2021 hebben Rijn IJssel en ROC Nijmegen de mogelijkheden onderzocht om de krachten te bundelen bij het opleiden van volwassenen. We willen onze expertise en ons aanbod samenbrengen en opereren als één partner binnen het regionale werkveld. Daarmee kunnen we beter antwoord geven op de scholingsvragen in de regio en kunnen we werkgevers, gemeenten, het UWV en individuele werkenden beter bedienen. Bovendien kunnen zij dan voor hun scholingsvragen terecht bij één partner. We zijn gekomen tot een gezamenlijke missie en visie en werken aan een ontwikkelingsgerichte aanpak.

Gelders MBO-overleg

In het Gelders MBO-overleg werken we samen met Aeres, Aventus, Christelijke Onderwijs Groep, Graafschap College, Rijn-IJssel, Rivor, Yuvrerta en Zone.

college samen. Landstede en het SOMA College maken niet actief deel van de samenwerking, maar zijn agenda-lid.

De belangrijke onderwerpen van gesprek in 2021 waren de onderlinge afstemming van het opleidingsaanbod en het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Daarnaast is er een gezamenlijke professionaliseringsagenda die regelmatig in het overleg aan bod komt. [Zie ook paragraaf 5.1.1.](#)

Brabants bestuurlijk overleg

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

Kennispact MBO Brabant

Sinds 2015 werken de Brabantse mbo-instellingen samen aan een Brabantse innovatieagenda onder de naam Kennispact MBO Brabant. Gezien onze locatie Boxmeer in Noord-Brabant neemt ROC Nijmegen deel aan dit kennispact. Voor dit kennispact levert ROC Nijmegen de projectleider Communicatie en Marketing en een Verbindingsofficier.

Op het gebied van macrodoelmatigheid is een adviesgroep ingesteld voor het bestuurlijk overleg. De adviesgroep bereidt vraagstukken op het gebied van macrodoelmatigheid voor en adviseert over specifieke opleidingen en deelnemersaantallen.

De werkgroep Leven Lang Ontwikkelen van het kennispact is verbonden aan het online platform Brabant Leert. Binnen Brabant Leert werken de roc's in 2021 aan een aanbod voor volwassenenonderwijs. Het platform wordt mede gefinancierd door de provincie Brabant.

HAN

ROC Nijmegen werkt in verschillende gremia samen met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Op bestuurlijk niveau worden doorstroomafspraken gemaakt in RxH, (Roc's x Hogeschool) het strategisch overleg tussen de HAN en de roc's. Daarnaast onderhouden alle opleidingsteams op niveau 4 contacten met hbo-instellingen. Zij overleggen vooral over doorlopende leerlijnen. Tenslotte werken we met HAN en Radboudumc samen rond het thema Leven Lang Ontwikkelen.

2.3

Sturing op kwaliteit & menselijke maat

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

2.3.1

Voor de studenten

- ROC Nijmegen is voor studenten een kleinschalige organisatie binnen vijf locaties.
- Binnen de vijf locaties zijn in totaal 36 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

Studenttevredenheidsenquête (corona)

Om de studenttevredenheid, met ook de gevolgen van corona daarop, te blijven monitoren is in juni 2021 een enquête uitgezet. In juni 2020 werd vrijwel dezelfde enquête gehouden, waardoor we beide jaren kunnen vergelijken. In 2021 zijn enkele vragen toegevoegd over sociale veiligheid. De reguliere landelijke sociale veiligheidsmonitor is wegens corona niet uitgezet, en op deze manier houden we toch een vinger aan de pols.

De uitkomsten staan weergegeven in de tabel hieronder. Duidelijk is dat we op vrijwel alle vragen voldoende scores op een vijfpuntschaal. Wel zien we over het algemeen een lichte daling vergeleken met 2020. Uit de antwoorden op de open vragen blijkt dat studenten zo langzamerhand genoeg krijgen van de coronaperiode. Alhoewel studenten voordelen zien van online lessen – ‘je kunt ze volgen als je ziek bent, je kunt ze soms later nogmaals bekijken, je hebt minder reistijd’ - zien ze toch liever dat de lessen op school doorgaan. Studenten waren positief over de begeleiding tijdens corona. Een aantal zaken zien ze graag behouden, ook als corona er niet meer is. Het gaat dan bijvoorbeeld om de kleinere klassen en de mogelijkheid van online lessen als dat nodig of handig is.

Thema	Vraag	Score 2020	Score 2021
Onderwijs en begeleiding	Wat vind je van het onderwijs op afstand in het algemeen in deze coronaperiode?	3,01	2,76
	Wat vind je van de begeleiding op afstand in het algemeen in deze coronaperiode?	3,08	2,80
	Wat vind je van de lessen op afstand van je docenten in deze coronaperiode?	3,00	2,86
	Wat vind je van de digitale vaardigheden van je docent?		3,12
	Wat vind je van hoe school je op de hoogte houdt over hoe het met je gaat in je opleiding in deze coronaperiode?	2,98	2,84
	Wat vind je van de hulp die je nu krijgt van je opleiding bij vragen of problemen in deze coronaperiode?	3,20	2,98
Sociale veiligheid	Voel je je veilig op je stageplek/werkplek in deze coronaperiode?	3,90	4,17
	Hoe veilig voel jij je op school?		3,83
	Hoe veilig voel jij je in de klas?		3,98
	Hoe veilig voel jij je tijdens de online lessen?		4,03
	Heb jij gedurende deze periode te maken gehad met online pesten?		4,84 ¹
Examinering	Word je voldoende op tijd geïnformeerd over je examens?		3,25
	Word je als afstudeerder (of diplomant) voldoende toegerust om je praktijkexamens te doen?	3,09	3,03
	Word je als afstudeerder (of diplomant) voldoende toegerust om je theorie-examens te doen?	3,12	3,22
Informatie	Wat vind je van de informatie die je krijgt over de aanpak van het coronavirus door ROC Nijmegen?	3,02	3,02

Uit de antwoorden op de open vragen bleek dat de studenten de overall-aanpak in de coronaperiode en de online lessen waarderen. De studenten zeggen fysiek onderwijs en het contact met andere studenten en docenten te missen. Een deel van de studenten ziet onderwijs op afstand in de toekomst als een aanvulling; een ander deel blijft voorkeur houden aan fysieke lessen. Studenten geven aan graag meer informatie te willen hebben over examinering, herkansing, planning en diplomering.

¹ Deze score lijkt een zeer onwenselijk beeld te geven. De schaalformulering bij deze vraag was echter precies omgekeerd aan de andere vragen. Nader onderzoek lijkt de vraag ook als zodanig opgevat te zijn geworden.

2.3.2 Voor de medewerkers

- De vakdocenten zijn gekoppeld aan een onderwijsteam. Algemeen vormend onderwijs (AVO)-docenten kunnen bij verschillende onderwijsteams actief zijn. Ook stafmedewerkers maken deel uit van een team.
- 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 corebusiness van een onderwijsteam.
- Alle medewerkers zijn op instellingsniveau vertegenwoordigd in de OR.
- De OR zit periodiek met het CvB en de RvT om de tafel.

De menselijke maat zoals ervaren door medewerkers

In het voorjaar van 2021 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden, speciaal gericht op de gevolgen van corona. Dankzij de nagenoeg zelfde meting in 2020 kunnen we de uitkomsten vergelijken. In 2021 is een vraag toegevoegd over werkdruk, om het effect van de maatregelen rond dit thema te meten.

De uitkomsten van het onderzoek staan in de onderstaande tabel. Vergeleken met 2020 zien we over het algemeen een lichte stijging van de cijfers, met name bij werkplezier en arbeidsomstandigheden.

Stelling	2020	2021
Ik heb plezier in mijn werk in deze coronaperiode	2,8	3,5
Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe in deze coronaperiode	2,9	3,5
Ik voel me veilig op school in deze coronaperiode	3,0	3,5
Ik heb voldoende tijd om mijn taken naar behoren uit te voeren in deze coronaperiode	2,7	3,2
Ik ben tevreden over de fysieke omgeving waarin ik mijn werk verricht in deze coronaperiode	3,1	3,5
Als mijn directe collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht in deze coronaperiode	4,3	4,4
Ik ervaar een goede samenwerking binnen mijn team in deze coronaperiode	3,7	3,9
Ik ben tevreden over mijn direct leidinggevende (je leidinggevende is degene waar je je functioneringsgesprekken mee hebt) in deze coronaperiode	3,7	3,9
Ik voel dat ik gewaardeerd wordt door ROC Nijmegen in deze coronaperiode	3,4	3,8
Ik ben tevreden over de manier waarop mijn directeur leiding geeft (denk hierbij aan betrokkenheid, zichtbaarheid en (onderwijskundig) leiderschap) in deze coronaperiode	3,0	3,4
Ik ben tevreden over de manier waarop het college van bestuur ROC Nijmegen leiding geeft (denk hierbij aan betrokkenheid, zichtbaarheid en leiderschap) in deze coronaperiode	3,1	3,5

Stelling	2020	2021
Ik krijg in mijn team de juiste informatie om mijn werk goed te kunnen doen in deze coronaperiode	3,5	3,8
Binnen mijn team nemen we initiatieven om de kwaliteit te verbeteren in deze coronaperiode	3,6	3,9
Ik ben tevreden over de inhoud van het teamoverleg in deze coronaperiode	3,3	3,6
Ik vind het goed dat er wordt ingezet op aanname van extra personeel, om de toenemende werkdruk te verlichten in mijn team		3,9

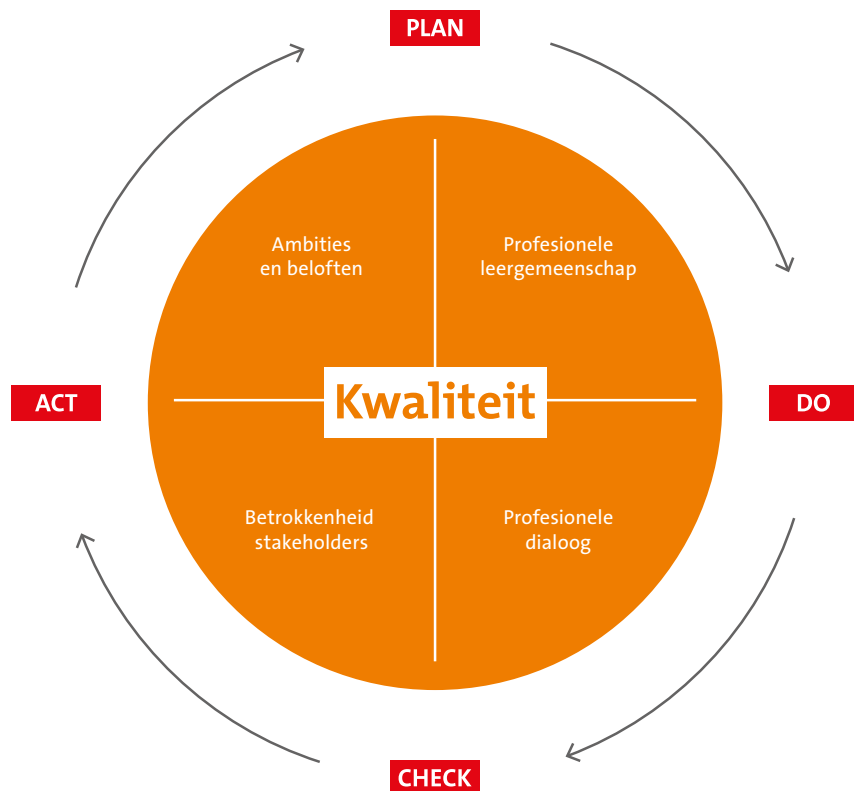
2.4 Ontwikkelingen kwaliteitszorg

2.4.1 Kwaliteitszorg algemeen

Visie en ambitie

In de notitie Kwaliteit in Perspectief wordt de visie van ROC Nijmegen op kwaliteit beschreven in vier perspectieven:

1. Wij maken onze ambities en beloften waar.
2. Wij zijn een professionele leergemeenschap.
3. Wij voeren een professionele dialoog.
4. Wij betrekken stakeholders.



De kaders van de Inspectie van het Onderwijs worden gezien als de basiskwaliteit. Daarnaast hebben we eigen ambities geformuleerd in het Strategisch meerjarenbeleidsplan en in ons Kwaliteitsplan 2019 – 2022. Cyclisch werken volgens de PDCA-cyclus blijft de norm.

Three Lines Model

Voor onze onderwijskwaliteit werken we met een systeem dat is gebaseerd op het Three Lines Model van The Institute of Internal Auditors ². Hierin onderscheiden we rollen in drie lijnen:

- De eerste lijn is primair verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs en proces, en de processen en structuren die daarvoor zorgen. De eerste lijn geeft leiding en sturing aan acties die de instellingsdoelen realiseren. Directie en management vervullen de eerstelijns-rollen.
- De tweede lijn voorziet in aanvullende expertise, ondersteuning, monitoring en een kritische blik op risicomanagement. De tweede lijn ontwikkelt en implementeert systemen die de kwaliteit en compliance monitoren en borgen, en verstrekt analyses en rapportages over kwaliteit, zowel op resultaat als systeem. Kwaliteitszorgmedewerkers vervullen de tweedelijns-rollen.
- De derde lijn is onafhankelijk van het management en rapporteert rechtstreeks aan het CvB. De lijn geeft onafhankelijke en objectieve adviezen aan management en CvB over toereikendheid en effectiviteit van governance en risicomanagement (inclusief compliance en interne beheersing), en voert waar nodig waarborgen in. De derde lijn bestaat bij ROC Nijmegen uit Business Control, Audit en de Centrale Examencommissie.

De drie lijnen werken onderling nauw samen.

Kwaliteitszorg en audit

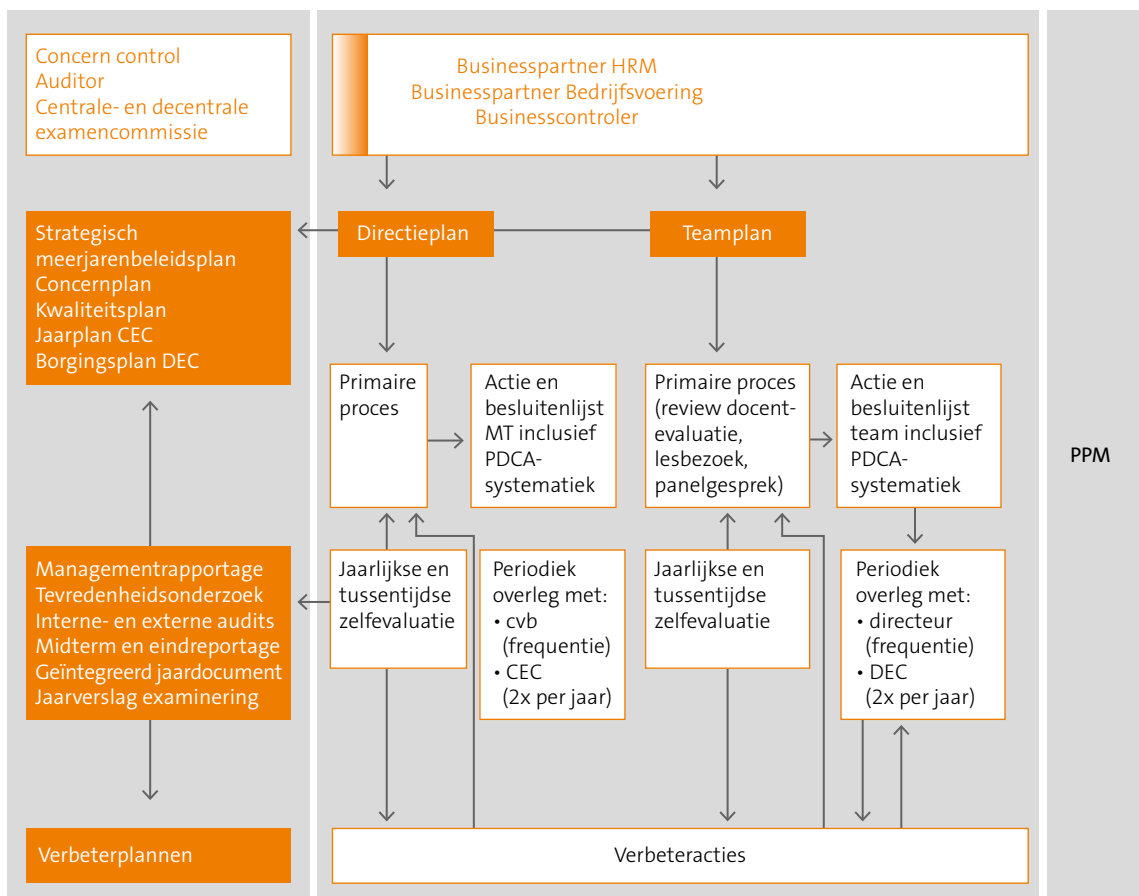
Vanuit de tweede lijn werken de centrale kwaliteitszorgmedewerker – aangesteld in de directie Onderwijs- en Organisatieontwikkeling – en de decentrale kwaliteitszorgmedewerkers in de onderwijsdirecties nauw samen. Gezamenlijk ondersteunen ze directies, management en teams.

In de derde lijn verzorgt een team van zes interne auditoren, onder leiding van de concernauditor, de interne audits van ROC Nijmegen. De keuze voor een interne auditpool komt voort uit de ambitie een lerende organisatie te zijn. Het team van auditoren zorgt voor een onafhankelijk en objectief oordeel over de onderwijskwaliteit en hanteert daarbij de visie dat kwaliteitsverbetering het uiteindelijke doel van een interne audit is. De insteek van de audits is waarderend. Leidt een audit tot noodzaak of wens om meer ondersteuning, dan is de overdracht naar kwaliteitszorgmedewerkers en de eerste lijn warm.

² <https://global.theiia.org/translations/PublicDocuments/Three-Lines-Model-Updated-Dutch.pdf>

P&C-cyclus

Wij beschouwen kwaliteitsmanagement niet als een separaat bedrijfsproces. Het is geen doel op zich, maar een integraal onderdeel van de planning- en controlcyclus. We kiezen niet voor een specifiek kwaliteitsmanagementsysteem, maar stellen dat het cyclisch werken en het rond maken van de PDCA (plan, do, check, act) op alle niveaus van de instelling herkenbaar moet zijn. Die systematiek verloopt via de jaarlijkse cyclus van concernplan, directieplannen en teamplannen en de inrichting van de planning- en controlcyclus. In onderstaande figuur is het cyclisch werken weergegeven:



De planning- en controlcyclus geven we als volgt vorm:

- Het Strategisch meerjarenbeleidsplan beschrijft, voor de komende jaren, de ambities en doelstellingen van de instelling met daarbij de beoogde resultaten aan het einde van de looptijd.
- Het Kwaliteitsplan beschrijft de ambities, die we met behulp van de financiële impulsen vanuit de kwaliteitsgelden in de periode 2018 – 2022 willen realiseren.
- Het jaarlijkse Concernplan benoemt de focus voor het komende kalenderjaar en de daarvoor beschikbare middelen. Het geeft de beoogde resultaten weer, gekoppeld aan de doelstellingen en prestatie-indicatoren uit het Strategisch meerjarenbeleidsplan.
- Het Directieplan geeft aan hoe de directie een bijdrage levert aan de beoogde resultaten van de instelling. Het directieplan betreft het contract tussen bestuur en directeur.

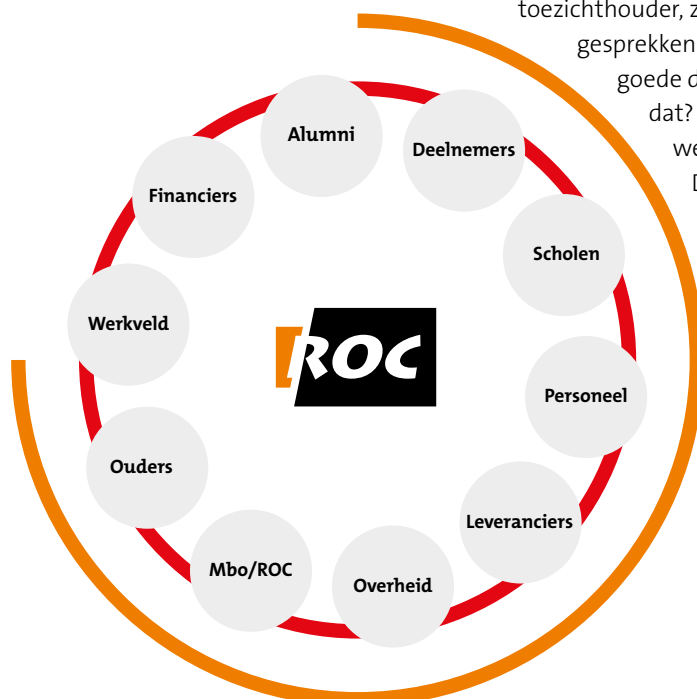
- Het Teamplan beschrijft de bijdrage van het team aan de instellingsdoelen en de wijze waarop het team zich verder wil ontwikkelen. Het is een contract tussen de teammanager en de directeur. Ieder team stelt, op basis van een zelfevaluatie, een teamplan op. Het bevat concrete actiepunten waar het team mee aan de slag gaat. In 2021 is ook het nieuwe onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs verwerkt in het format voor de teamplannen. Tot slot kan het team specifieke teamambities opnemen.
- Het Jaarplan van de Centrale Examencommissie beschrijft op welke wijze de centrale examencommissie invulling geeft aan haar wettelijke taken en bevoegdheden zoals het borgen van de kwaliteit van de examinering en diplomering, het vaststellen van exameninstrumenten, het verlenen van vrijstellingen, het handelen bij onregelmatigheden, fraude en klachten en het opstellen van een jaarverslag.
- Het Borgingsplan van de Decentrale examencommissie beschrijft de jaarcyclus die de decentrale examencommissie hanteert voor de borging en evaluatie van de examinering.

Het bestuur, de directeuren, de teammanagers en de onderwijsteams brengen samenhang aan in de verschillende plan- en control documenten en tussen de verschillende lagen in de organisatie. Door beleidsdoelstellingen consequent door te vertalen, ontstaat eenheid in te voeren beleid binnen de organisatie. Een beleidsrijke planning- en controlcyclus biedt zo samenhang tussen alle instrumenten en tussen alle actoren van de professionele organisatie.

Het goede gesprek en informatie

Onze professionele dialoog over kwaliteit vindt plaats op en tussen alle niveaus van de organisatie en met diverse stakeholders, medezeggenschap en de interne toezichthouder, zowel op formele als informele basis. Tijdens deze gesprekken staan de volgende vragen centraal: doen we de goede dingen? Doen we de dingen goed? Hoe weten we dat? Vinden anderen dat ook? En wat doen we met die wetenschap?

De dialoog over onderwijskwaliteit wordt gevoed door verschillende informatiebronnen die inzicht geven in de voortgang van de beoogde resultaten en de kwaliteit van het onderwijs. We maken hierbij onderscheid in drie type bronnen: informatie in relatie tot de kpi's en normen; interne en externe audits en tevredenheidsonderzoeken.



2.4.2 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering

In februari 2021 heeft de Inspectie van het Onderwijs haar vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen gehouden. Vanwege de coronamaatregelen van de overheid had de Onderwijsinspectie haar werkwijze aangepast en beperkt. Het onderzoek bestond uit een analyse van de openbaar beschikbare informatie en de door ons verstrekte informatie. Op basis van deze analyse zijn gesprekken gevoerd met het bestuur, de raad van toezicht, de ondernemingsraad en de studentenraad. Uit de bevindingen, de risicoanalyse en de gevoerde gesprekken concludeerde de Onderwijsinspectie dat er geen aanleiding was om het vorige oordeel aan te passen. Het oordeel voldoende wordt daarmee gecontinueerd tot het volgende onderzoek in de nieuwe toezichtcyclus die loopt van 2021 tot en met 2025.

ROC Nijmegen heeft ook meegewerkt aan twee COVID-19-gerelateerde onderzoeken van de Onderwijsinspectie. Voor het landelijk onderzoek naar de gevolgen van de coronacrisis voor de kwaliteit van het onderwijs en de effecten voor studenten, werden drie van onze opleidingen bezocht: Technicus Engineering, Leidinggevende Travel en Hospitality en Luchtvaartdienstverlening. Ook is een interview afgenomen met het college van bestuur. De onderzoeksresultaten zijn in het najaar van 2021 gepubliceerd op de website van de Onderwijsinspectie. Daarnaast heeft het team Horeca, Brood en Banket, net als in 2020, deelgenomen aan een onderzoek naar de gevolgen van corona voor examinering in het mbo. De resultaten hiervan worden in het voorjaar van 2022 gepubliceerd.

Tenslotte heeft ROC Nijmegen met tien door de Onderwijsinspectie geselecteerde opleidingen meegedaan aan de eerste fase van het landelijke 'Verkenkend stelselonderzoek basisvaardigheden'. Ook voor dit onderzoek is het college van bestuur bevraagd. Over dit onderzoek wordt gerapporteerd in de Staat van het onderwijs 2023.

2.4.3 Bevindingen op basis van intern toezicht

De Centrale Examencommissie, directie Control & Bestuursondersteuning 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 en in bilaterale overleggen;
- 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. De uit het nieuwe onderzoekskader van de Onderwijsinspectie voortvloeiende kwaliteitsdoelen zijn najaar 2021 opgenomen in de zelfevaluatie en de teamplannen. Zo kunnen de centrale en decentrale examencommissie de borgingscyclus gericht blijven uitvoeren.

De examendossiers-check is veel werk. In 2022 wordt daarvoor een nieuwe digitale applicatie geïmplementeerd, het Studenten Examen Dossier. 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 directies werken met een valideringscommissie die de exameninstrumenten volgens een checklist waardeert. Ook adviseert de valideringscommissie aan de examencommissie over vaststelling.

De afname en beoordeling van examens in de beroepspraktijk blijft het uitgangspunt voor al onze beroepsopleidingen. Wanneer stages door coronabeperkingen niet mogelijk waren, zijn praktijkexamens zo nodig in een gesimuleerde omgeving uitgevoerd.

De directie Control & Bestuursondersteuning houdt toezicht door:

- analyse van de verbinding tussen koersdocumenten en de directie- en teamplannen;
- monitoring van de beoogde resultaten in de planning- en controlgesprekken. Daarvoor levert de directie Control & Bestuursondersteuning managementrapportages op instellings- en directieniveau aan;
- analyse van de opbrengsten: het studiesucces 2019 – 2020 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 2021 zijn acht reguliere onderwijsaudits en vijf follow-up audits uitgevoerd bij mbo-onderwijsteams. Hiermee is de achterstand die door uitstel in verband met corona was opgelopen weer ingehaald.

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 Onderwijsinspectie;
- gericht zijn op rapportage van de basiskwaliteit en de eventuele bijbehorende risico's.

Wanneer bij een reguliere audit een of meerdere aandachtspunten worden geconstateerd, volgt het volgend jaar een follow-up audit. Er wordt dan enkel gekeken naar de standaarden van het inspectiekader waarin de aandachtspunten vielen.

Verder zijn in 2021 twee generieke audits uitgevoerd op het gebied van klachtenmanagement en examinering.

Wat gaat goed en wat kan beter: de aandachtspunten

In het algemeen geldt dat alles is geregeld en georganiseerd om de basiskwaliteit te borgen. Alle teams slagen erin een goede onderwijskundige structuur en onderwijsprogramma te verzorgen. Daarbij valt op dat steeds vaker sprake is van flexibele onderwijsprogramma's. Ook is de kennis van en inzicht in examenprocessen goed op orde. Er heerst een veilige en pedagogisch actieve sfeer. Er is (mede door corona) sterk ingezet op (extra) studentbegeleiding. De teams geven aan de waarderende manier van auditen van het auditteam op prijs te stellen. Er zijn wel nog verschillen tussen opleidingen. Ook waren er enkele aandachtspunten. Zo vroeg bij twee teams de kwaliteitszorg (planmatig werken) aandacht, bij drie andere teams de examinering. Het betrof het versterken van afnamecondities in de beroepspraktijk en de professionalisering van de domeinexamencommissie op het gebied van borging van onafhankelijkheid.

Raad van toezicht

Als intern toezichthouder voor kwaliteit heeft ROC Nijmegen ook de raad van toezicht, en in het bijzonder de commissie Q (Kwaliteit en HRM). In 2021 heeft de commissie Q aandacht besteed aan onder meer: onderwijsresultaten; studenttevredenheid, uitkomsten van audits en auditsystematiek, de kwaliteit van het onderwijs en examinering; (strategisch) personeelsbeleid, flexibel onderwijs, kwaliteitszorg en planvorming en implementatie van de strategische ambities van ROC Nijmegen. Ook zijn de effecten van corona onverminderd uitvoerig besproken. Voor het uitoefenen van de toezichthoudende taak hebben de commissie Q en de Auditcommissie Financiën regelmatig overleg met het CvB, aansluitend wordt de voltallige raad van toezicht geïnformeerd. De Auditcommissie Financiën ziet toe op rechtmatige verwerving én doelmatige en rechtmatige besteding van publieke middelen.

2.4.4

Klachtenafhandeling

De algemene klachtenregeling

De algemene klachtenregeling is te vinden op onze website. De regeling bestaat uit twee routes: de interne en de externe route. De interne route verloopt via een digitaal loket. Een klacht via deze route wordt intern opgepakt en afgehandeld door de betrokkenen, eventueel met hulp van de ombudsman. Deze klachten vallen onder de informele klachten.

Daarnaast is er de externe route, waarbij de klacht bij onze externe klachtencommissie wordt ingediend. Dit zijn de formele klachten. Iemand kan ook bij de externe klachtencommissie in beroep als een informele klacht niet naar

tevredenheid is afgehandeld. De externe klachtencommissie bestaat uit drie leden, achtereenvolgens voorgedragen door het CvB, de OR en de SR.

Ongeacht of een klacht formeel of informeel is kan op ieder moment de ombudsman worden ingeschakeld. De ombudsman geeft advies en biedt hulp en bemiddeling aan.

Informele klachten

In 2021 zijn in totaal 88 klachten binnengekomen, vier meer dan in 2020. Alle ingediende klachten zijn door de betreffende verantwoordelijke manager of directeur in samenspraak met de melder afgehandeld. Dat gebeurde steeds binnen de wettelijke termijn van dertig werkdagen.

De meeste klachten hebben betrekking op facilitaire en operationele zaken, zoals beveiliging, schoonmaak, studentzaken, kluisjes, ICT, luchtkwaliteit en roosters. Op het gebied van onderwijs betreft het met name begeleiding en studieovertraging.

Corona

Alle klachten die direct verband houden met de door de overheid opgelegde coronamaatregelen registreren we in een aparte klachtencategorie 'Corona'. Daarmee monitoren we de gevolgen van de maatregelen op de onderwijskwaliteit. In 2021 zijn er, net als in 2020, in totaal acht klachten ingediend. We zien wel dat ze in de loop van het jaar afnamen; zeven klachten zijn vóór de zomervakantie ingediend en één klacht in december:

- 3 klachten gingen over de kwaliteit van het onderwijs op afstand;
- 3 klachten gingen over het wel/niet handhaven van de mondkapjesplicht;
- 1 klacht ging over het wegvallen van de BPV waardoor de opleidingsduur werd verlengd;
- 1 klacht ging over het verplichte gebruik van de webcam tijdens de online les.

Ombudsman

In 2021 is 24 keer een beroep gedaan op de Ombudsman. Dit is ongeveer gelijk aan het aantal in 2020 (25 keer). In alle gevallen leidde dit tot persoonlijk contact tussen de ombudsman en de melder. Bij vijf meldingen heeft de ombudsman informatie verstrekt of advies gegeven en was dat voldoende. De overige meldingen zijn met het betrokken team besproken en afgehandeld, al dan niet met behulp van bemiddelingsgesprekken. Deze meldingen zijn meegenomen in het totale klachtenoverzicht.

Formele klachten

Als een klacht of een bezwaar niet naar tevredenheid is afgehandeld, kan een student of medewerker in beroep bij de Algemene Klachtencommissie van ROC Nijmegen.

Er zijn in 2021 twee klachten gemeld bij de klachtencommissie. Eén klacht is niet-ontvankelijk verklaard, de andere klacht is behandeld via een hoorzitting. Daarnaast heeft de klachtencommissie in juni een evaluatiegesprek gevoerd met het CvB. Ook heeft de commissie adviezen uitgebracht naar aanleiding van een interne thema-audit van de klachtafhandeling.

Bezwaar en beroep examinering

Klachten over examens kennen een eigen afhandeling. In eerste instantie behandelt de domeinexamencommissie 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 2021 zijn bij de domeinexamencommissies zestien bezwaren of onregelmatigheden ingediend, waarvan veertien bij het mbo en twee bij het vavo. In acht gevallen ging het om fraude door studenten tijdens het examen (plagiat, telefoon, woordenboek). In twee situaties was er bezwaar tegen de beoordeling; ook is twee keer een bezwaar ingediend tegen afwijzing van een extra examengelegenheid en tweemaal betrof het een technische storing tijdens het examen.

Viermaal werden onregelmatigheden vastgesteld: eenmaal was het gemaakte werk zoek, driemaal was de afnameprocedure niet goed gevolgd.

In vier situaties is de centrale examencommissie om een uitspraak gevraagd; in twee gevallen was de uitspraak in het voordeel van de student.

In 2021 zijn er geen bezwaren ingediend bij de centrale examencommissie.

Twee studenten van het vavo hebben beroep aangetekend bij de Commissie van Beroep. Een van hen heeft na overleg met de opleiding het beroep ingetrokken. Het tweede beroepschrift was eind 2021 nog in behandeling.

2.4.5

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 medewerkers en studenten.

In 2021 heeft de vertrouwenspersoon aan de hand van de volgende meldingen bemiddeld:

Categorie	Aantal sessies/keren	Aantal personen
Pesten collega	9	4
Loopbaan/re-integratie probleem/DI/(pesten leidinggevende)	1	1
Discriminatie	1	1

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

De externe vertrouwenspersoon heeft overleg gevoerd met de OR en de preventiemedewerker.

2.4.6

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 medewerkers en studenten. De kerntaak van de vertrouwenspersoon is het te woord staan en begeleiden van studenten die last hebben (gehad) van dergelijk grensoverschrijdend gedrag. Ook is de vertrouwenspersoon er voor de student die dit heeft waargenomen of ervan kennis heeft genomen.

In 2021 heeft het onderwijs grotendeels online plaatsgevonden. Er waren weinig studenten in de gebouwen en er werd niet gepauzeerd in de kantine of in andere gezamenlijke ruimtes. Dat heeft invloed gehad op het aantal meldingen dat voortkomt uit 'opstootjes' in de klas of daarbuiten. De vertrouwenspersonen constateren meer in het algemeen dat studenten zich prettig en veilig voelden in de schoolgebouwen. Zij kregen een beperkt aantal meldingen.

Categorie	Aantal meldingen
Seksuele intimidatie	1
Discriminatie	3
Nadelige behandeling student	5
Huiselijk geweld	1
Pesten/stalken	4
Gedrag docent	2
Onveiligheid i.v.m. corona	1

2.4.7

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 2021 zijn, net als voorgaande jaren, geen meldingen ontvangen.



Hoofdstuk 3





Kwaliteitsplan 2019 – 2022

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Woord vooraf
- Grondslag voor reflectie
- Stand van zaken en resultaten
- Zichtbaarheid en doorwerking
- Monitoring van de effecten

3.1 Woord vooraf

In ons strategisch meerjarenbeleid 2018 – 2022 ‘Samen groeien’ staan onze ambities voor deze jaren verwoord. In ons kwaliteitsplan ‘Opleiden voor de regio’ hebben we deze ambities nader geconcretiseerd in maatregelen, activiteiten en resultaten. Ons kwaliteitsplan is georganiseerd rondom de volgende programmalijnen:

- Programmalijn 1: Opleiden voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst.
- Programmalijn 2: Flexibel en Uitdagend Onderwijs.
- Programmalijn 3: Studentbegeleiding (landelijke speerpunten ‘Kwetsbare Groepen’ en ‘Gelijke Kansen’).
- Programmalijn 4: Professionalisering: leren om en door te innoveren.
- Programmalijn 5: Bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs.

Nu (voorjaar 2022), een jaar voor afronding van het kwaliteitsplan, reflecteren we wederom op onze inspanningen en resultaten in de afgelopen periode. Ondanks de voortdurende coronapandemie en de bijbehorende maatregelen, werken we gestaag verder en zien we ook in het afgelopen jaar weer mooie resultaten. We zijn goed op weg naar het bereiken van onze ambities. In 2021 boekten we weer mooie resultaten; in 2022 werken we toe naar een afronding van het kwaliteitsplan. Op onderdelen zullen we een doorstart maken.

3.2 Grondslag zelfreflectie

In dit jaarverslag willen we in het verlengde van de reguliere P&C-rapportages expliciet stil staan en reflecteren op het kwaliteitsplan aan de hand van de volgende vragen:

- Waar staan we nu met de ontwikkeling en implementatie van maatregelen en activiteiten uit ons plan: welke zaken zijn gerealiseerd, in hoeverre liggen we op koers?
- Wat is er zichtbaar van het kwaliteitsplan c.q. onderdelen daarvan bij teammanagers, docenten, studenten en externe partners?
- Wat is het draagvlak voor de maatregelen uit het kwaliteitsplan? Welke ideeën en aandachtspunten geven teammanagers, docenten, studenten en externe partners mee voor vervolgstappen en implementatie van onderdelen uit het kwaliteitsplan?
- Welke conclusies kunnen we trekken als organisatie met het oog op een gedragen en effectieve uitvoering van het kwaliteitsplan in het komende jaar?

Deze zelfreflectie is gebaseerd op:

- een analyse van met name voortgangsrapportages van de programmalijnen ([zie bijlage I t/m V](#)) en teamactiviteitenplannen;
- werkdocumenten vanuit de programmalijnen (bijvoorbeeld de kaders voor flexibilisering van het onderwijs) en het in 2021 uitgevoerde stakeholdersonderzoek;

3.3

Stand van zaken en resultaten

In grote lijnen realiseren we de uitgangspunten van het kwaliteitsplan en voegen we waarde toe aan het integraal verder ontwikkelen van onze organisatie. Naast de inspanningen en resultaten per programmalijn, hebben we het afgelopen jaar ook programmalijnen meer op elkaar afgestemd en met elkaar verbonden. Programmalijnen versterken elkaar steeds beter, wat leidt tot meer winst voor onze studenten. Voorbeelden hiervan zijn:

- de implementatie van Begeleiding Op Maat 2.0 uit programmalijn 3 via de pilots van programmalijn 2 (op weg naar flexibel en uitdagend onderwijs);
- de door lijn 1 en lijn 3 gezamenlijk gevonden sluitende aanpak van de Route naar de Arbeid, Praktijkleerroute en Entree. Beide lijnen hebben daarover goede afspraken gemaakt en heldere doelen beschreven.

De bekendheid van de onderwijsteams met de onderdelen uit de kwaliteitsagenda groeit. Onderwijsteams zijn veelal goed bezig en zijn soms verder dan ze zelf denken. Dat komt, omdat zij de ontwikkelingen inmiddels ervaren als hun dagelijks werk en niet als specifieke onderdelen van een programmalijn. Uiteindelijk is dat natuurlijk ook het doel.

Tegelijkertijd zien we dat op sommige vlakken de afstemming en het creëren van samenhang tussen de programmalijnen nog niet optimaal verloopt. Daardoor worden wederzijdse afhankelijkheden te laat gesignaleerd en opgepakt. Daarbij komt dat we soms te veel tegelijk willen en niet altijd scherp zijn op de effecten van programma's voor de organisatie. Zo moesten het afgelopen jaar veel programmaonderdelen tegelijkertijd geïmplementeerd worden, wat druk legde op teammanagers en teams. Door het instellen van een programmaraad waarin alle programmamanagers vertegenwoordigd zijn, zorgen we voor meer afstemming. Ook in de uitvoering van het kwaliteitsplan voelen we nog steeds de gevolgen van de coronamaatregelen. Na de eerder door corona opgelopen vertragingen, merken we nu ook dat de duur van de coronacrisis invloed heeft op de wendbaarheid van onderwijsteams. Het continu aanpassen van het onderwijs vraagt veel van de teams. Naast een gebrek aan ruimte om nieuwe ontwikkelingen door te voeren, zien we ook dat hersteltijd nodig is.

Resultaten per programmalijn

Er zijn binnen de diverse programmalijnen tastbare resultaten geboekt:

Resultaten programmalijn 1 Opleiden voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst

Met de maatregelen en acties van programmalijn 1 leveren we een bijdrage aan goed beroepsonderwijs nu en in de toekomst. Er is kwalitatief goed werk geleverd in 2021, waarbij de focus vooral ook extern gericht was. Dat ging soms misschien wel ten koste van de samenhang met de interne organisatie. In 2022 wordt daar extra opgelet. Gekeken naar de verschillende maatregelen zien we in grote lijnen duidelijke ontwikkelingen.

In 2021 is de Regiobarometer geïmplementeerd en beschikbaar gesteld aan de onderwijsteams. De Regiobarometer actualiseert iedere drie maanden de Human Capital-vragen uit de regio. Onderwijsteams kunnen daarmee gericht de markt

(werkveld en klant) benaderen. Ze worden daarbij ondersteund door getrainde relatiebeheerders.

ROC Nijmegen is op de hoogte van de regionale thema's uit de Human Capital Agenda en wordt gezien als een volwaardige partner. Dat blijkt onder meer uit onze deelname aan de Regionale Tafel Arbeidsmarkt en onze aansluiting bij de Regionale mobiliteitsteams en de Economic board.

De verbinding met de regionale kennis- en opleidingskolom (mbo-hbo en wo) komt tot stand via een RIF-onderzoekspracticaat. Een aanvraag daartoe is momenteel in voorbereiding. In de aanvraag staat de ontwikkeling naar een skills based arbeidsmarkt centraal. Ook met het Talentlab sluiten we aan op de ontwikkelingen rondom de skills based arbeidsmarkt. We krijgen de kans om verdere flexibilisering van het onderwijs mogelijk te maken door het aanbieden van certificaten, open badges of Edubadges of MBO-verklaringen, iets waar de arbeidsmarkt om vraagt. Het daaraan gekoppelde skillspaspoort biedt bovendien onze reguliere studenten de mogelijkheid om hun studieloopbaan en route naar werk beter vorm te geven. Er ontstaat naar verwachting minder uitval gedurende de studietijd.

In teamplannen wordt inmiddels voorzichtig melding van gemaakt van de ontwikkeling van LLO-trajecten. Het urgentiebesef is op sommige plekken nog beperkt, maar de beweging is wel in gang gezet. In de onderwijsteams die vooroplopen, ontstaan mooie LLO-pilots. Wel vroeg de coronacrisis veel aandacht van de onderwijsteams, waardoor vertraging is ontstaan. De interne service-unit is op orde qua ondersteuning en procesinrichting. Relatiebeheerders zijn getraind door instituut DOOR en team communicatie ondersteunt de LLO-marketing en pr, de alumni-activiteiten en de LinkedIn-activiteiten voor alumni.

In 2021 hebben we samenwerking met roc Rijn IJssel onderzocht. In 2022 werken we de mogelijkheden verder uit. De samenwerking biedt ons allebei de kans om de regio optimaal te bedienen als het gaat om her-, om- en bijscholing.

De maatregel 'Zicht op diversiteit studentenpopulatie en ondersteuning van studenten bij het (kunnen) vinden van stageplaatsen' viel voorheen onder programmalijn 3. In 2021 zijn echter alle projectmatige activiteiten waarmee we zicht krijgen op de diversiteit van onze studentenpopulatie en de deelprojecten rondom het tekort aan BPV-stageplaatsen gebundeld in een groot project BPV Samen Sterk. Samen Sterk telt vier deelprojecten.

Er zijn mooie initiatieven voor de aanpak van stagetekorten; voorbeelden zijn de praktijkleervoorzieningen PENNed en locatie de Vossenlaan. De applicatie OnStage, die alle BPV-processen ondersteund, wordt verder geïmplementeerd, wat bijdraagt aan betrokkenheid van de stagebedrijven. Het resultaat is een BPV-klantreis waarin student en stagebedrijf centraal staan. Vanuit de MBO Raad en OC&W is er veel aandacht voor de aanpak en de projecten van ROC Nijmegen rondom diversiteit en inclusie. Voorbeeld is de meldwijzer die we hebben ontwikkeld om stagediscriminatie te melden.

Resultaten programmalijn 2 Flexibel en Uitdagend Onderwijs

In 2021 hebben we voortgang geboekt in het behalen van onze ambitie rondom Flexibel en Uitdagend Onderwijs (FUO). Hybride en multidisciplinair leren wordt vormgegeven door het cluster Hospitality en Dienstverlening niveau 2. De leeropbrengsten van deze projecten worden in 2022 roc-breed gedeeld en ook meer in verbinding gebracht met het project FUO.

Verder is in samenwerking met directies Operations en Onderwijs- en Organisatieontwikkeling het integrale examineringsproject afgerond. De resultaten daarvan worden geïmplementeerd. Het innovatieve deel van de examinering passend bij flexibel en uitdagend onderwijs is uitgewerkt in een conceptvisie en in een professionaliseringsvoorstel. Er wordt inmiddels volop mee geëxperimenteerd. In 2021 zijn de kaders voor de buitenmaten gedeeld in de organisatie. Dat heeft geleid tot besluiten over de implementatie van het aantal instroommomenten, de verdeling in periodes per schooljaar, de opbouw van schooljaren en de omvang van lesuren. Het goed doordenken van de impact van de buitenmaten kost tijd hebben we gemerkt.

Zeer trots zijn we op de projecten onder de vlag van brede vorming en excellentie, zoals persoonlijk burgerschap op maat en Talentlab. Dit zijn geslaagde projecten, waarin flexibel, innovatief, maatschappelijk betrokken en gepersonaliseerd leren vorm krijgt.

Ondanks al deze mooie ontwikkelingen zien we ook dat sommige maatregelen en acties achterliggen op schema. Coronamaatregelen en de vertraging van de implementatie van Eduarte zorgden ervoor dat verschillende projecten niet of slechts aangepast doorgingen. Ook kwamen daardoor de planning en begroting van sommige projectonderdelen onder druk te staan. Dit was met name voelbaar in het project rondom de buitenmaten. We zijn tevreden over de stappen die nu gemaakt worden. De komende jaren wordt het project voortgezet.

Resultaten programmalijn 3 Studentbegeleiding

Programmalijn 3 ligt op koers. Een aantal onderdelen is inmiddels opgeleverd of zit in de implementatiefase. Het Startpunt, Warm Welkom, schoolmaatschappelijk werk en De Oversteek zijn ingericht en geïmplementeerd in de organisatie. De implementatie van BOM 2.0 is gestart en maakt onderdeel uit van de pilots Flexibel en Uitdagend Onderwijs van programmalijn 2.

Ook rondom gelijke kansen zien we mooie ontwikkelingen. De doorlopende leerlijn vmbo-mbo kreeg meer vorm dankzij het digitaal doorstroom-dossier van Intergrip, dat zelfs is uitgebreid naar instroom vanuit mbo en instroom anders dan vanuit onderwijs. Het schakelprogramma vanuit Educatie naar Entree-opleidingen en niveau 2-opleidingen wordt tweemaal per jaar uitgevoerd. De resultaten zijn goed. Vanuit Entree zijn schakelprogramma's gestart naar twee opleidingen bij de directie Techniek, bedoeld voor inburgeringsstudenten. Uit de ervaringen en evaluatie blijkt dat het betrekken van een NT2-docent bij het onderwijs en het team, al dan niet in een schakelprogramma, cruciaal is voor een betere aansluiting op de opleiding voor deze kwetsbare groep studenten. Van deze bevinding maken we roc-breed gebruik.

Tot slot zien we ook verbetering in de doorstroom mbo-hbo. Studenten kiezen vaak voor het keuzedeel doorstroom mbo-hbo. Daarnaast bieden we een ruime keuze aan havo-vakken om de doorstroom te verbeteren.

De coronamaatregelen hebben binnen deze programmalijn niet geleid tot vertraging. Onze aandacht gaat het komende jaar met name uit naar het verder uitwerken van een Route naar Arbeid.

Resultaten programmalijn 4 *Professionalisering: leren om en door te innoveren*
 Programmalijn 4 verloopt succesvol, aan de afspraken binnen de maatregel is voldaan. Dankzij de implementatie van de module cursusmanagement in AFAS kunnen we een actueel opleidingsaanbod laten zien, waarop iedereen zich eenvoudig kan inschrijven. En door de koppeling met de gesprekscyclus (in AFAS) kunnen medewerkers en teammanagers beter sturen op professionalisering. De coronacrisis heeft geleid tot een enorme ontwikkeling van het afstandsleren. De Community Leren en Ontwikkelen draagt daaraan bij met het organiseren en faciliteren van de juiste trainingen om de kwaliteit van ons onderwijs (op afstand) te waarborgen en om te zorgen dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Met behulp van het netwerk van de community-builders is er nu een breed scholingsaanbod voor alle medewerkers. Dit aanbod draagt bij aan de lerende organisatie.

Sinds de start van de coronapandemie zien we wel minder behoefte aan professionalisering. De aandacht ging vooral naar het continu aanpassen van het onderwijs aan de actuele situatie. We hebben er vertrouwen in dat met het terugkeren naar de 'normale' situatie weer ruimte ontstaat om te professionaliseren. Belangrijke voorwaarde hiervoor is de zichtbaarheid van de professionaliseringsactiviteiten. In 2022 zetten we hier dan ook extra op in. Tot slot: het is lastig zicht te krijgen op de gezamenlijke behoefte aan professionaliseringsactiviteiten vanuit de programmalijnen. De Programmaraad zal hiervoor een oplossing zoeken.

Resultaten programmalijn 5 *Bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs*

De projecten van programmalijn 5 dragen bij aan het ondersteunen en verbeteren van processen in de organisatie. De uitwerking van de verschillende maatregelen gaat onafgebroken verder. Zo zijn op ICT-gebied AFAS, Stucomm en Eduarte geïmplementeerd. We werken nog aan het optimaliseren en leggen van verbindingen tussen de systemen.

Onderwijslogistiek is de enige maatregel die achterloopt op schema. Belangrijkste verklaring is dat onderwijslogistiek afhankelijk is van de drie inhoudelijke programmalijnen. Waar deze programmalijnen stikken, heeft dat gevolgen voor de voortgang van deze maatregel.

Op een toekomstbestendige manier onderwijs geven, vraagt om aanpassing van onze huisvesting. Teams vertalen de onderwijsvisie naar een onderwijsconcept. Die vertaling en de uitkomsten van het project flexibel en uitdagend onderwijs zijn leidend bij het optimaliseren van onze huisvesting. Op deze manier richten

we de gebouwen zo in dat ze mee kunnen bewegen met de ontwikkelingen in het onderwijs, zonder steeds opnieuw te moeten verbouwen. De verbetering van de klimaatbeheersing wordt in dit project meegenomen.

Tot slot zien we ook rond communicatie mooie ontwikkelingen, zoals de invoering van het Customer Relationship Management-systeem (CRM). Team Communicatie blijft actief betrokken bij de verschillende projecten van het kwaliteitsplan. Per project wordt samen met de projectleider nagedacht op welke manier in- en externe communicatie in te zetten.

Kwantitatief voortgangsbeeld

Uit de voortgangsrapportages van de vijf programmalijnen van het kwaliteitsplan (KWP) kunnen we een kwantitatief beeld halen over de voortgang in 2021 (zie bijlage I t/m V). We maken daarvoor gebruik van het stoplicht-model. Bijvoorbeeld: van de zeven maatregelen die onder programmalijn 2 vallen liggen er nu dus vier op schema of zijn al gerealiseerd, de overige drie liggen achter op schema.

Overzicht resultaten KWP 2021 per programmalijn ('stoplichtrapportage')

Programmalijn	Groen	Oranje	Rood	Totaal
Programmalijn 1: Opleiden voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst	2	1		3
Programmalijn 2: Flexibel en Uitdagend Onderwijs	4	3		7
Programmalijn 3: Studentbegeleiding ('Kwetsbare Groepen' en 'Gelijke Kansen')	7	2		9
Programmalijn 4: Professionalisering: leren om en door te innoveren	1			1
Programmalijn 5: Bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs	3	1		4
Totaal	14	10		24

Groen = ligt op schema of gerealiseerd

Oranje = wel gestart maar achter op schema

Rood = nog niet van start

We gaan vooruit

In 2021 is een duidelijke stap voorwaarts gezet, vergeleken met 2020. Toen lagen tien maatregelen op schema, dertien lagen achter en één maatregel was zelfs nog niet gestart. Vooral op de programmalijnen 2 en 3 is hard gewerkt om resultaten te boeken.

Voor de helft van de maatregelen die achterliggen geldt dat de vertraging in meer of mindere mate veroorzaakt is door de impact van de coronacrisis. De vertraging van de programmalijn 5-maatregel is een indirect gevolg van corona. Uitvoering van de maatregel is namelijk afhankelijk van programmalijnen 1, 2 en 3 die gedeeltelijk door corona vertraagd zijn.

Financiële realisatie

De uitgaven voor het kwaliteitsplan (zie overzicht hieronder) liggen in 2021 in algemene zin boven de begrotingswaarden: de realisatie in 2021 valt met € 5,8 miljoen ruim € 400k hoger uit dan de begroting 2021 van € 5,3 miljoen.

Kwaliteitsplan 2021	Realisatie 2021	Begroting 2021
<i>Bedragen x € 1.000</i>	<i>(12 maanden)</i>	<i>(12 maanden)</i>
Programmalijn 1 Onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst	768	1.000
Programmalijn 2 Flexibel en uitdagend onderwijs	1.720	1.972
Programmalijn 3 Studentbegeleiding	1.072	1.172
Programmalijn 4 HRD	595	575
Programmalijn 5 Bedrijfsvoering	1.619	615
Totaal	5.774	5.334

Toelichting:

Bij programmalijn 1 is er sprake van een onderbesteding. Dit komt doordat de onderwijsteams weinig gebruik hebben gemaakt van de beschikbare vouchers voor het ontwikkelen van LLO-trajecten. De overbesteding in 2021 is met name zichtbaar in programmalijn 5 en heeft te maken met de volgende zaken:

- Gedurende het jaar is besloten tot het aanvullende project CRM waarin een effectief, efficiënt en klantgericht CRM-systeem wordt uitgerold waarin de klantcontactstrategie centraal staat voor on- en offline contactmomenten.
- Met name de implementatie en optimalisatie van Eduarte (studentinformatiesysteem) en AFAS HRM hebben tot aanvullende kosten geleid. Dit is deels ontstaan doordat door de coronamaatregelen veel werkzaamheden op afstand plaats moesten vinden, waardoor er meer tijd en kosten mee gemoeid zijn. Daarnaast zijn verschillende wensen die pas waren begroot in 2022, al in 2021 geïmplementeerd.

3.4 Zichtbaarheid en doorwerking

Programmamanagers, projectleiders, ontwikkelaars en meedenkers werken inmiddels drie jaar met grote inzet aan het kwaliteitsplan. Wat zien studenten, medewerkers en externe partners daar nu van? In het algemeen merken we dat de thema's van het kwaliteitsplan duidelijk beginnen te leven. We zijn beland aan het begin van de uitvoeringsfase. We zien dan ook dat thema's als flexibel onderwijs en leven lang ontwikkelen binnen de teams vaker onderwerp zijn van gesprek, bijvoorbeeld met vragen als 'hoe kunnen wij ons onderwijs flexibeler inrichten?' en

‘welke LLO-trajecten zouden wij kunnen bieden?’. Hoewel de specifieke uitvoering op sommige onderdelen nog verder vorm moet krijgen, worden er ook concrete plannen gemaakt. De urgentie daartoe wordt steeds meer gevoeld.

De betrokkenheid van stakeholders blijft groot. We zien hierin een verschuiving van meedenken over initiële plannen naar deelname in ontwikkelgroepen (docenten), klankbordgroepen (studenten en docenten), partners in netwerken en overlegtafels (bedrijven en maatschappelijke organisaties) en meedoen aan (tussentijdse) evaluatie. Dit is passend voor de fase waarin veel van de ambities zich in bevinden.

Analyse teamevaluaties en -jaarplannen

In het digitale format van de Zelfevaluatie en het Teamjaarplan wordt sinds schooljaar 2021 – 2022 actiever de verbinding gelegd met het kwaliteitsplan. Daarmee willen we teams nog meer bewust maken van de ambities uit het kwaliteitsplan. Een tweede doel is het krijgen van meer zicht op de voortgang en speerpunten van de teams bij de uitwerking van de maatregelen van programmalijn 1, 2, 3 en 4. Uit de teamevaluaties blijkt dat teams vinden dat ze al goed op weg zijn met de ambities van programmalijn 3. Een kwart tot een derde van de teams geeft aan dat de uitwerking van de andere programmalijnen nog aandacht en extra investering van ze vraagt.

Gekeken naar de teamjaarplannen valt op dat bijna driekwart van de teams speerpunten heeft geformuleerd voor één of meer van de programmalijnen. Ook dit jaar blijkt uit de analyse een grote diversiteit in aantal en onderwerpen. In het algemeen zien we dat teams vooral speerpunten hebben voor programmalijn 1 en 2. De verklaring hiervoor is dat teams zelf aangeven met programmalijn 3 al goed op weg te zijn. Ten aanzien van professionalisering (programmalijn 4) zien we als gevolg van corona dat teams minder ruimte hebben voor professionaliseringsactiviteiten.

Stakeholdersonderzoek

In 2021 heeft UMP Research opnieuw een stakeholdersonderzoek uitgevoerd. De respons was dit jaar een stuk hoger dan vorig jaar, doordat ons relatiebestand sterk is uitgebreid en we onze stakeholders gerichter konden benaderen. De contacten lopen nu meer via onderwijs dan via bestuur/management/staf. Dat sluit mooi aan bij de lijn die we inzetten naar teams aan zet. Hoewel de oordelen van respondenten niet één-op-één zijn door te vertalen naar het kwaliteitsplan, blijkt dat ze over het algemeen waardering hebben voor het contact en de samenwerking met ROC Nijmegen (86% positief) en overwegend positief zijn over alleen de contacten (76%). Uit de waardering van het contact blijkt dat we niet alleen zeggen de student centraal te stellen, maar dat we dit ook daadwerkelijk doen.

3.5

Monitoring van de ‘effecten’

Onderstaand overzicht bevat de scores van ROC Nijmegen op de effectindicatoren in relatie tot het Kwaliteitsplan 2019 – 2022. Aansluitend op het overzicht wordt een korte toelichting gegeven bij de scores op de effectindicatoren tot en met arbeidsmarktrendement.

Zie voor het volledige overzicht kpi's, normen en resultaten bijlage VI.

Effectindicatoren*	Relevante items	0-situatie	Ambitie	Meting	Gemiddelde 2021 op instellings-niveau
		2018	2022		
Waardering stakeholders partnerschap van ROC Nijmegen	Waardering contact en samenwerking	n.v.t.	85%	Stakeholders onderzoek-	86%
	Rol als regionale opleider oppakken	n.v.t.	70%	Stakeholders onderzoek	Geen meting
De groei van de doelgroep ouder dan 23 jaar (bekostigde studenten, BOL en BBL)		11,5% (16-17)	18,7%	Student-administratie (teldatum)	14,45
Studenttevredenheid kwaliteit onderwijs		3,4	7,0	JOB (2020)	6,6
	Tevredenheid studenten over start opleiding	Nog te ontwikkelen	3,5	Startmonitor (2020)	3,6
	Tevredenheid maatwerk	3,3	3,5	JOB (2020)	3,4
	Tevredenheid studiebegeleiding	3,7	3,7	JOB (2020)	3,3
	Tevredenheid loopbaanbegeleiding	3,7	3,7	JOB (2020)	3,0
	Tevredenheid stagebegeleiding BOL	3,7	3,7	JOB (2020)	3,0
	Tevredenheid stagebegeleiding BBL	3,9	3,9	JOB (2020)	3,9
VSV	VSV instellingsniveau	(16/17): 5,2%	5% of <	DUO	5,1% (19-20)
	VSV Niveau 1	16/17: 28,8%		DUO	26,1%
	VSV niveau 2	16/17: 9,9%		DUO	10,8%
	VSV niveau 3	16/17: 3,2%		DUO	4,0%
	VSV niveau 4	16/17: 3,3%		DUO	2,7%
Studiesucces (JR/DR en startersresultaat)	Jaarresultaat instellingsniveau (3J)	76,8%	80,0%	DUO	72,9%
	Jaarresultaat niveau 2	72,5%		DUO	73,2%
	Jaarresultaat niveau 3	75,9%		DUO	72,5%
	Jaarresultaat niveau 4	73,9%		DUO	73,8%
	Startersresultaat instellingsniveau (3J)	86,3%	87,0%	DUO	86,4%
	Startersresultaat niveau 2	82,4%		DUO	86,7%
	Startersresultaat niveau 3	87,7%		DUO	88,1%
	Startersresultaat niveau 4	86,6%		DUO	87,6%
Kwalificatiewinst	Kwalificatiewinst op instellingsniveau	78,8%	80,0%	DUO	71,7%
	Niveau 1	78,1%		DUO	Geen cijfers bekend
	Niveau 2	81,7%		DUO	67,4%
	Niveau 3	87,3%		DUO	75,3%
	Niveau 4	86,8%		DUO	Geen cijfers bekend

Effectindicatoren*	Relevante items	0-situatie	Ambitie	Meting	Gemiddelde 2021 op instellings-niveau
		2018	2022		
Doorstroomresultaat	Doorstroomresultaat op instellingsniveau	44,1%	45,0%	DUO	41,3%
	Niveau 1	70,0%		DUO	83,2%
	Niveau 2	57,7%		DUO	56,9%
	Niveau 3	30,9%		DUO	23,7%
	Niveau 4 = doorstroom hbo	40,4%		DUO	36,8%
Starterssucces mbo-4 in hbo	Starterssucces mbo-4 in hbo	78,9%		DUO	86,7%
Arbeidsmarkt-rendement	Niveau 2	67,3%	68,0%	CBS (2019)	70%
	Niveau 3	88,3%	89,0%	CBS (2019)	92%
	Niveau 4	80,8%	82,0%	CBS (2019)	85%
Professionalisering vanuit programmalijn 1-3	Professionalisering vanuit programmalijn 1-3 in Zelfevaluatie en Teamactiviteiten-plannen	n.v.t.	100%	Zelfevaluatie en Teamplannen	26%
Lerende organisatie	Zelfreflectie uitvoering Kwaliteitsagenda is onderdeel van jaarverslag	n.v.t.	Zelf-reflectie is onderdeel jaarverslag 2022	Jaarverslag	Ja
Afstemming ICT-systemen op inhoudelijke doelen KWP	Beschikbaarheid Stucomm	n.v.t.	99,9%	Stucomm	100%
	Studenttevredenheid informatievoorziening.	n.v.t.	8,0	Studentenapp	7,2
	Beschikbaarheid Eduarte	n.v.t.	99,9%	Eduarte	100%
	Afname digitale examens via webapplicatie digitaal examineren	n.v.t.	70%	Webapplicatie digitaal examineren	Geen meting.
	Voorzieningen medewerker gereed bij indiensttreding.	n.v.t.	95,0%		Geen meting.
Afstemming onderwijslogistiek op inhoudelijke doelen KWP	Studenttevredenheid keuzemogelijkheid onderwijsprogramma.	n.v.t.	7,0	Nader te bepalen	Geen meting.
	Docenttevredenheid ondersteuning planning en roostering.	n.v.t.	7,0	Planbureau	Geen meting.
Optimaliseren huisvesting in relatie tot inhoudelijke doelen KWP	Studenttevredenheid werkplekken	n.v.t.	3,5	JOB (2020)	Geen nieuwe meting.
	Medewerkerstevredenheid fysieke omgeving	n.v.t.	7,0	MTO (2018)	Geen meting.
	Medewerkerstevredenheid klimaat	n.v.t.	7,0	MTO (2018)	Geen meting.
Informerend en betrekken van medewerkers en externe partners bij het KWP	Ervaren betrokkenheid bij realisatie ambities ROC Nijmegen?	n.v.t.	62,0%	Stakeholders-onderzoek	65%
	Medewerkerstevredenheid rekening houden met wensen van studenten/ klanten stakeholders	n.v.t.	7,3	MTO (2018)	Geen meting.

Toelichting bij de gepresenteerde cijfers

Algemeen

De cijfers laten zien wat de kwantitatieve resultaten zijn van de effectindicatoren uit het kwaliteitsplan. Wij monitoren deze cijfers jaarlijks om te bezien of en waar we ons zelf zouden moeten verbeteren. De cijfers kunnen niet in alle gevallen beschouwd worden als 'effecten' van het kwaliteitsplan. Een deel van de activiteiten uit het kwaliteitsplan (denk bij voorbeeld aan flexibilisering van het onderwijs) moet immers nog geïmplementeerd worden. Deze activiteiten krijgen pas hun werking na de uitvoering van het kwaliteitsplan.

Waardering stakeholders partnerschap van ROC Nijmegen

We hebben in 2021 sterk ingezet op het vergroten van de respondentengroep. Daarnaast hebben we de vragenlijst op enkele punten aangepast om de relevantie van de opbrengst te vergroten. Wel hebben we deze aanpassingen beperkt gehouden om vergelijkbaarheid van resultaten mogelijk te houden.

Doelgroep ouder dan 23 jaar

We zien een kleine positieve ontwikkeling in het aandeel bekostigde studenten van 23 jaar en ouder (BOL/BBL). Landelijk zien we dat ROC Nijmegen op dit punt nog achterblijft, maar het verschil wordt wel iets kleiner.

Studenttevredenheid (JOB en Startmonitor)

Op dit moment is de JOB-enquête uitgezet onder studenten. Om die reden zijn in bovenstaand overzicht de cijfers gepresenteerd van het vorige meetmoment (zoals ook in de midtermreview). We zien hier dan ook geen verschuiving. In de volgende verslaglegging worden de resultaten van het huidige meetmoment meegenomen. Najaar 2022 zal de startmonitor weer worden uitgezet. Voor nu zijn de resultaten van 2020 nogmaals weergegeven. Ook hierin zien we dus nog geen ontwikkeling.

Voortijdig School Verlaten (VSV)

VSV is bij ROC Nijmegen op alle niveaus toegenomen ten opzichte van het jaar ervoor. Dit is ook landelijk het geval. Voor niveau 1 en 2 zien we dat de stijging bij ROC Nijmegen sterker is dan landelijk, in het voorgaande jaar zaten we nog onder de norm, nu erboven. Bij niveau 3 zien we een vergelijkbare stijging als landelijk het geval is, nagenoeg gelijk aan de landelijke norm. De stijging van niveau 4 is voor ROC Nijmegen beperkt gebleven en duidelijk onder het landelijk gemiddelde en de landelijke norm. Niveau 4 studenten zijn verreweg onze grootste populatie studenten.

Landelijk wordt de stijging toegeschreven aan corona en bijkomende gevolgen hiervan (o.a. meer studenten doorgestroomd naar mbo op basis van lagere diploma-eisen in het vo, minder mogelijkheid tot oriëntatie op de vervolgopleiding, verminderde motivatie door online onderwijs, toename van mentale problemen). Ook de aantrekkende arbeidsmarkt speelt mogelijk een rol.

Onderwijsresultaten

Alle instellingscijfers voor alle niveaus vallen boven de landelijke norm. In de driejaarsgemiddelden instelling breed is een licht stijgende trend te zien. In de

jaarcijfers zien we een licht dalende trend. We volgen daarmee de landelijke trend die eveneens dalende is. Desondanks presteren we op alle gebieden boven het landelijk gemiddelde.

Tussen de niveaus zien we enkele verschillen. Voor niveau 2 zien we een hele licht stijging in de driejaarsgemiddelden van jaarresultaat en diplomaresultaat. Het startersresultaat blijft nagenoeg gelijk. Wanneer we de jaarcijfers van de afgelopen drie schooljaren beschouwen, zien we echter een lichte daling na de stijgende trend van de afgelopen jaren.

De driejaarsgemiddelden van niveau 3 voor het jaarresultaat en diplomaresultaat laten een lichte daling zien. Het startersresultaat is redelijk stabiel. Als we kijken naar de jaarcijfers dan zien we dat het jaarresultaat stabiliseert. In het diplomaresultaat zien we een licht stijgende trend. Het startersresultaat laat daarentegen een lichte daling zien na de stijgende trend van de afgelopen jaren.

Tot slot zien we voor niveau 4 in de driejaarsgemiddelden voor het diplomaresultaat inmiddels een lichte stijging. Het jaarresultaat en startersresultaat zijn over het geheel stabiel. De jaarcijfers van het diplomaresultaat en startersresultaat in 2020 – 2021 laten voor niveau 4 opnieuw een stijging zien. Het jaarresultaat stabiliseert.

Starterssucces mbo-4 in hbo

Uit een analyse van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen blijkt dat 'onze' hbo-doorstromers het nog steeds goed doen.

Medewerkerstevredenheid (MTO)

In 2021 is er wel een MTO geweest, maar dat ging specifiek over de werkomstandigheden gedurende de coronacrisis. Er zijn dan ook nog geen relevante cijfers over de tevredenheid van medewerkers over de voortgang van het kwaliteitsplan.

Professionalisering vanuit programmalijn 1-3 in Zelfevaluatie en Teamactiviteitenplannen

De waarde voor professionalisering vanuit de programmalijnen in de zelfevaluatie en teamplannen lijkt voor nu nog laag. Het ontwikkelde invulformat voor het professionaliseringsplan helpt teams bij het opstellen van hun professionaliseringsplan en het verkrijgen van inzicht in de verschillende professionaliseringsactiviteiten van de teams en de aansluiting hiervan bij het behalen van de ambities van de kwaliteitsagenda. Dat is nu slechts gedeeltelijk zichtbaar, dat verklaart de enigszins lagere score. Vanaf 2022 is de wens dat alle teams gaan werken met het invulformat.

Hoofdstuk 4





Onderwijs en opleiding

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Gegevens studenten en opleidingen
- Onderwijsresultaat
- Aansluiting hbo
- Verantwoording onderwijs

4.1 Gegevens studenten en opleidingen

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

Aantal bekostigde mbo-studenten per schooljaar en leerweg

Leerweg	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
BBL	1637	1771	1804	1818
BOL	7363	7558	8001	7885
Totaal	9000	9329	9805	9703

Educatiestudenten per onderwijssoort

Onderwijssoort	2018	2019	2020	2021
Basiseducatie	211	202	180	193
NT2 + Overig	868	788	531	650
Eindtotaal	1079	990	711	843

Vavo-studenten per onderwijssoort

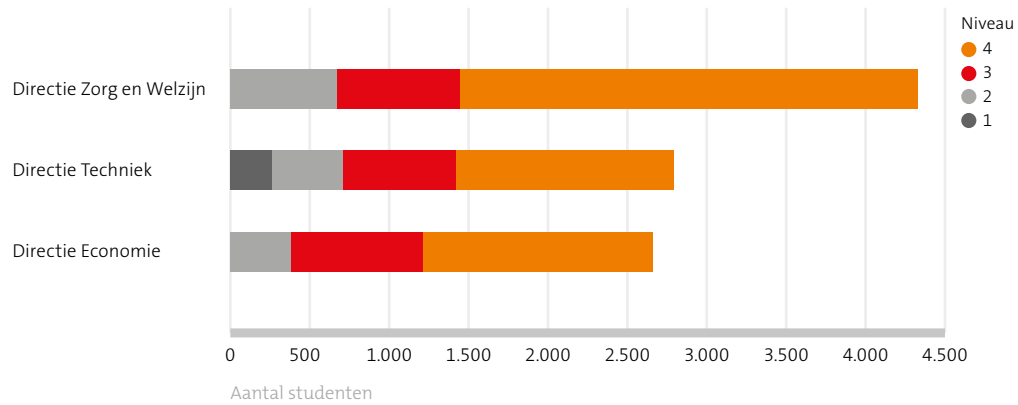
Onderwijssoort	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
VMBO-T	87	76	36	44
HAVO	233	232	119	146
VWO	133	135	59	78
Totaal	453	443	214	268

De vavo-studentenaantallen zijn sinds 2020 fors gedaald. De effecten van het wegvallen van de vo-examinering in verband met corona zijn stevig terug te zien bij de vermindering van studenten die onder de Rutte-regeling vallen.

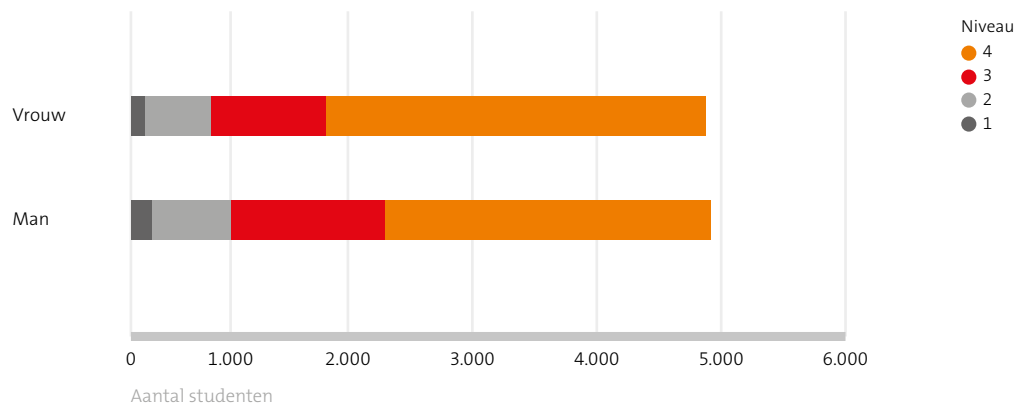
Ontwikkeling in aantal bekostigde inschrijvingen per leerweg en niveau

Leerweg	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		
	2019 – 2020	2020 – 2021	%Groei	2019 – 2020	2020 – 2021	%Groei	2019 – 2020	2020 – 2021	%Groei	2019 – 2020	2020 – 2021	%Groei
BBL	20	12	-40,0%	246	302	22,8%	991	979	-1,2%	547	525	-4,0%
BOL-vt	303	254	-16,2%	1241	1209	-2,6%	1306	1343	2,8%	5151	5079	-1,4%
Totaal	323	266	-17,6%	1487	1511	1,6%	2297	2322	1,1%	5698	5604	-1,6%

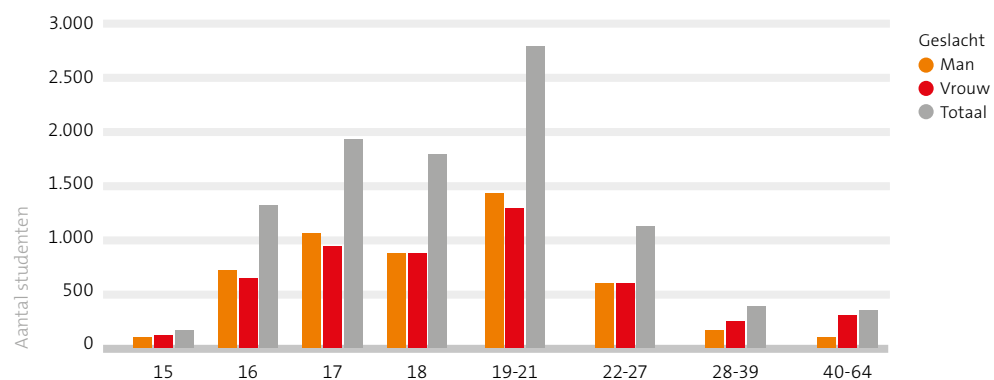
Studenten MBO verdeeld over directie en niveau



Studenten MBO verdeeld over geslacht en niveau



Studenten MBO verdeeld over leeftijd en geslacht



4.2 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

	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021
ROC Nijmegen	74,2%	73,2%	71,3%	74,0%	73,4%
Vergelijkingsgroep roc's	72,8%	70,8%	70,3%	73,0%	72,2%

Jaarresultaat per niveau

	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021
Niveau 2	72,5%	71,4%	72,4%	75,4%	73,2%
Niveau 3	75,9%	75,9%	72,1%	72,8%	72,5%
Niveau 4	73,9%	72,5%	70,3%	74,0%	73,8%

Diplomaresultaat

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

Diplomaresultaat

	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021
ROC Nijmegen	75,6%	74,5%	72,2%	74,6%	74,3%
Vergelijkingsgroep roc's	73,5%	71,6%	71,0%	73,4%	72,7%

Diplomaresultaat per niveau

	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021
Niveau 2	68,5%	67,1%	70,3%	73,2%	66,3%
Niveau 3	80,0%	80,3%	76,8%	76,1%	75,1%
Niveau 4	77,5%	76,4%	74,1%	77,3%	77,2%

Resultaat educatie en inburgering

In 2021 kreeg Educatie voor volwassenen opnieuw het keurmerk Inburgeren van de Stichting Blick 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 Blick op Werk houdt jaarlijks een audit, waarbij wordt gelet op onder meer studenttevredenheid, onderwijskwaliteit, administratieve processen, wachttijd, slagingspercentages en het opleidingsniveau van de docenten.

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

– analfabeet Niv 1	0% geslaagd
– laag opgeleid Niv 2	47% geslaagd
– middelbaar opgeleid Niv 3	80% geslaagd
– hoog opgeleid Niv 4	94% geslaagd

Naast de inburgeringstrajecten hebben we ook in 2021 studenten opgeleid voor het Staatsexamen Nederlands-1 en -2. De examens zijn verzorgd door DUO.

In 2021 steeg het aantal inburgeraars. Een logische ontwikkeling, gezien het aantal asielaanvragen en de taak van gemeenten om statushouders te vestigen. Teams Entree en Educatie hebben samengewerkt in een maatwerktraject voor (ex) inburgeraars die instromen in het mbo. Het traject is in 2021 twee keer gestart. Het team Educatie heeft zich verder voorbereid op de aanbesteding van inburgering die in 2022 wordt uitgevoerd door de gemeenten Rijk van Nijmegen. Wij verwachten zowel de onderwijsrouten uit te mogen voeren als een deel van de B1-route.

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 Werkbedrijf Rijk van Nijmegen 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.

Cursisten NT1 gaven het onderwijs van ROC Nijmegen een 8,2; cursisten NT2 gaven een 8,3 (meting maart 2021).

ROC Nijmegen heeft sinds 2019 diploma-erkenning voor Nederlands op niveaus 1F, 2F en A2.

Daarnaast hebben wij bij onze WEB-cursisten de sociale inclusiemonitor afgenomen. Hierbij meten we in hoeverre cursisten vinden dat het scholingstraject hen heeft geholpen bij vinden van (vrijwilligers)werk, voor zichzelf opkomen, contacten maken en zelfredzaamheid in de breedte. Het instrument meet inclusie op tien gebieden. Op zeven van de tien scoort team Educatie voor volwassenen beter dan de landelijke benchmark. Een opsteker voor ons werk.

De gemeenten Rijk van Nijmegen hebben besloten trajecten volwasseneducatie tot en met 2024 door ROC Nijmegen uit te laten voeren, met onderaanneming van gemeente Druten door ROC Rivier. Hier zijn we vanzelfsprekend erg blij mee.

Ook in 2021 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 houden we samen met het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen een tweewekelijkse workshop basisvaardigheden. Nieuwe cliënten van het werkbedrijf krijgen ter plaatse voorlichting over het aanbod van het roc. Ook worden hun taal en digitale vaardigheden bepaald.

Verder ontwikkelden we in 2021 vier 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.

Ook voor de studenten van Educatie voor volwassenen heeft corona veel impact gehad. We hebben diverse activiteiten ontplooid om onze studenten ook thuis te kunnen ondersteunen. Dat ging gaandeweg steeds beter, maar we hopen in 2022 weer veel fysiek onderwijs te verzorgen.

Resultaten vavo

Geslaagden vavo

	2019	2020	2021	Aantal 2021
VMBO-T	53%	96%	71%	25
HAVO	56%	77%	69%	50
VWO	44%	73%	80%	29

*Afwijkende percentages vanwege de coronamaatregelen m.b.t. de eindexamens vo.

Certificaten vavo

	2019	2020	2021	Aantal 2021*
VMBO-T	22%	75%	70%	19
HAVO	8%	52%	75%	111
VWO	2%	31%	57%	44

* op basis van het aantal studenten dat één of meer certificaten heeft behaald

Om leerlingen met leerachterstanden veroorzaakt door de coronacrisis tegemoet te komen, zijn landelijk de regels van examinering en diplomering aangepast. Leerlingen die voor een volledig diploma gingen, hebben twee herkansingen op het CE gekregen in plaats van één. Verder hadden leerlingen de mogelijkheid om een eindcijfer buiten beschouwing te laten bij de slaag/zak-regeling.

In 2021 zijn we begonnen met het online afnemen van kijk- en luistertoetsen. Een aantal toetsen zijn als pilot online afgenomen met behulp van het toetsprogramma Woots. De pilot is goed verlopen, in 2022 willen we alle kijk- en luistertoetsen online afnemen.

Steeds meer leerlingen vragen toestemming om apart te mogen zitten tijdens het maken van schoolexametoetsen. Tot nu toe is dit haalbaar, maar hier zit een limiet aan. Als meer leerlingen apart willen zitten, zijn ook meer surveillanten nodig.

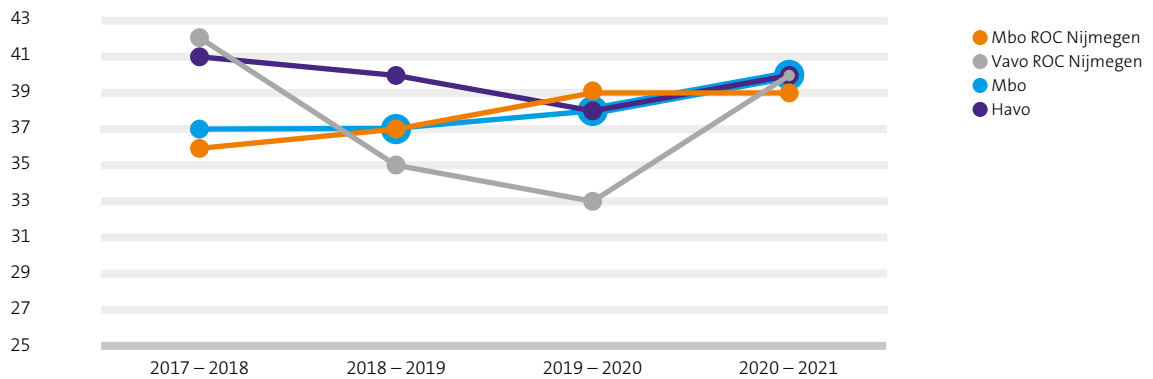
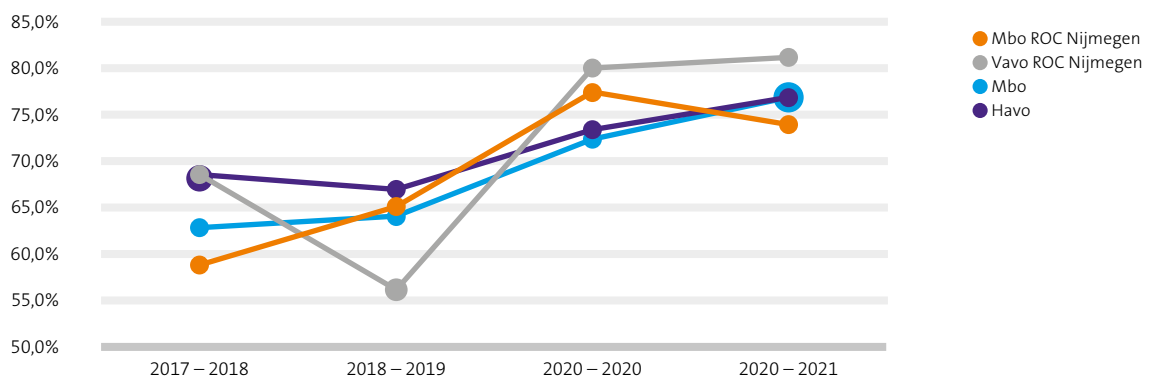
Het inhalen en herkansen van de schriftelijke toetsen van het schoolexamen is dit schooljaar gedaan na toetsweek 4. Daardoor was er meer tijd voor het afnemen van de toetsen, waardoor veel leerlingen minder toetsen op één dag hadden. Inhalen en herkansen is op deze manier ook overzichtelijker en het bespaart werk. Nadeel is dat de behandeling van de stof uit de eerste twee perioden dan langer geleden is. Tegelijkertijd is dit ook een voordeel. Veel SE-stof is namelijk ook CE-stof, studenten gaan nu eerder stof herhalen die nodig is voor het centraal examen. Het team is tevreden over de manier van afnemen. We hebben besloten de pilot nog een jaar voort te zetten voor we een definitief besluit nemen.

4.3 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 2020 direct doorstroomden naar het hbo. Het succes van deze HAN-instromers is af te lezen in de rijen 'propedeuse behaald' en 'actief' in onderstaande tabel en in de grafieken 'Studenten nog actief' en 'behaalde studiepunten'.

Propedeuse rendement HAN 2019 – 2020

Resultaat	HAVO	VAVO ROC Nijmegen	MBO	MBO ROC Nijmegen
	Niet uitgevallen			
Propedeuse behaald	28,0%	20,0%	29,6%	25,0%
Actief	47,9%	61,4%	46,5%	48,8%
	Uitgevallen			
Gestopt/BNA/Omzwaai	24,1%	18,6%	23,91%	26,2%
Totaal	3440	70	1698	256

Gemiddeld aantal behaalde studiepunten**Nog actief en/of propedeuse na één jaar behaald****4.4****Verantwoording onderwijs**

In deze paragraaf komen achtereenvolgens aan de orde:

- Coronaparagraaf NPO-gelden
- Internationalisering
- Gezonde School
- Passend onderwijs
- Regeling Mbo studentenfonds
- Voortijdig School Verlaten
- Examinering
- Opleidingsaanbod
- Beperkte opleidingscapaciteit
- Afwijking van de onderwijstijd

4.4.1

Coronaparagraaf NPO-gelden

De COVID-19 pandemie heeft sinds haar wereldwijde verspreiding in 2020 grote impact op ons onderwijs en onze studenten. Door de overheidsmaatregelen om verspreiding van het virus te beperken, moest ROC Nijmegen zich continue aanpassen in de organisatie van haar onderwijs. In de uiterste lockdown situaties was voor het grootste deel van onze studenten zelfs sprake van volledig online onderwijs en begeleiding op afstand. Ook de werkvelden werden geconfronteerd met maatregelen, wat bij diverse werkvelden resulteerde in een grote terugloop in het aantal beschikbare BPV plaatsen voor onze studenten. Dit heeft voor sommige opleidingen ook impact gehad op de mogelijkheden tot examinering in de beroepspraktijk. Reeds in de loop van 2020 werd duidelijk dat dit verschaalde beroepsonderwijs zou gaan leiden tot studievertraging, psychosociale problematiek en uitval bij studenten, uitstel en mogelijk zelfs afstel van diplomering. Om deze effecten te verhelpen en te voorkomen heeft ROC Nijmegen diverse maatregelen getroffen, mede gefinancierd vanuit de corona gerelateerde subsidies en de corona-enveloppe uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). De maatregelen zijn gedurende 2021, conform de afspraken in het Bestuursakkoord, vastgelegd in een NPO plan.

In deze coronaparagraaf zullen wij stilstaan bij de totstandkoming van het NPO plan, de inhoud van het NPO-plan en de realisatie van het NPO plan gedurende 2021.

Totstandkoming NPO-plan

Gedurende de gehele coronaperiode heeft ROC Nijmegen ingezet op het zo goed mogelijk laten doorgaan van ons onderwijs en op (extra) studentbegeleiding. Aanvankelijk is deze aanvullende inzet mogelijk gemaakt door het beschikbaar stellen van extra budget aan de onderwijsteams vanuit eigen middelen. Vanaf schooljaar 2020-2021 hebben onderwijsteams voor specifieke programma's gericht op studenten met studievertraging gebruik gemaakt van de subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma. Begin 2021 is tevens een aanvraag gedaan voor de subsidieregeling Extra hulp voor de klas, om extra inzet van personeel te faciliteren om corona achterstanden te voorkomen en te verhelpen. Om deze extra middelen op de juiste manier in te zetten, zijn de behoeften opgehaald bij de onderwijsteams middels gesprekken en een enquête onder medewerkers. Ook onder studenten is een enquête verspreid en zijn gesprekken gevoerd middels studentenpanels om te inventariseren welke extra behoeften studenten zelf hadden. De behoefte was groot en urgent en er is hard gewerkt om alle extra ondersteuning zo snel mogelijk in te zetten. Sommige plannen waren daarmee al van start gegaan voordat het formele Bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs in mei 2021 werd gesloten. Naar aanleiding van het Bestuursakkoord zijn alle plannen alsnog formeel vastgelegd in een NPO plan en gekoppeld aan de thema's uit het bestuursakkoord. Het NPO-plan is in september 2021 formeel goedgekeurd door de medezeggenschap en ingediend bij het ministerie van OCW.

Inhoud NPO-plan

Hieronder wordt, gekoppeld met de thema's uit het Bestuursakkoord, weergegeven welke maatregelen zijn opgenomen in het NPO-plan voor kalenderjaar 2021 en 2022 inclusief een inschatting van de verwachte kosten.

Thema	Inschatting kosten 2021	Inschatting kosten 2022
Soepele in- en doorstroom	1.453.500	1.711.000
Activiteiten: – Extra inzet om lessen te verzorgen om te herhalen, in te halen en/of voor te bereiden op examens, al dan niet in kleinere groepen – Extra inzetten op flexibilisering en maatwerkonderwijs om achterstanden op te vangen en soepelere in- en doorstroom te faciliteren – Extra inzet sterk gestegen vraag naar ondersteuning taal en rekenen – Extra inzet in Testwinkel (beroepskeuze- en capaciteitentesten) – Extra inzet op onderwijskundige ondersteuning van onderwijsteams		
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	593.500	487.500
Activiteiten: – Back to school activiteiten voor studenten en medewerkers – Extra inzet op studentbegeleiding door SLB-ers en trajectbegeleiders – Extra inzet medewerkers passend onderwijs en schoolmaatschappelijk werk		
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	725.000	730.000
Activiteiten: – Extra inzet op begeleiding studenten voor en tijdens de BPV en de contacten met het werkveld – Praktijkleercentrum Zorg en Welzijn locatie Vossenlaan – Aanpak jeugdwerkloosheid – Niet opgenomen in NPO plan, wordt ingezet vanuit aparte subsidieregeling (extra begeleiding en) nazorg MBO		
Uitgaven ter ondersteuning van het NPO plan	797.500	360.000
Activiteiten: – Extra inzet HRM-medewerkers t.b.v. werving en introductie nieuwe medewerkers – Benodigde aanpassingen in ICT voorzieningen – Extra kosten facilitaire aanpassingen (o.a. luchtbehandelingsinstallatie, schoonmaak, desinfectiemiddelen, mondkapjes en thuiswerkvoorzieningen) – Aanvullende kosten online activiteiten (o.a. open dag, voorlichting, introductie nieuwe medewerkers).		
Totaal	3.569.500	3.288.500

De genoemde plannen worden gefinancierd vanuit de subsidieregeling Inhaal en ondersteunings-programma (2021), subsidieregeling Extra hulp voor de klas (2021) en uit de corona enveloppe (2021 en 2022).

Realisatie NPO-plan 2021

De uitvoering van de plannen wordt op team- en directieniveau gevolgd via de P&C-cyclus. Periodiek worden de ondernemingsraad en studentenraad op de hoogte gehouden over de voortgang.

De bestedingen op de thema's uit het NPO-plan in 2021 zijn als volgt:

Thema	Besteding 2021
Soepele in- en doorstroom	1.622.815
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	488.786
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	909.907
Aanpak jeugdwerkloosheid	niet in NPO plan
Uitgaven ter ondersteuning van het NPO plan	145.144
Totaal	3.166.652

Hieronder wordt per thema een aantal concrete voorbeelden uitgelicht van activiteiten die gedurende 2021 binnen dit thema zijn uitgevoerd.

Thema Soepele in- en doorstroom

Om te zorgen voor een soepele in- en doorstroom is er binnen alle onderwijsteams ingezet op extra onderwijspersoneel om achterstanden te voorkomen en weg te werken. Hierbij valt te denken aan inzet op extra lessen om gemiste lesstof in te halen, te herhalen of extra voor te bereiden op een aanstaand examen. Uiteindelijk is er door ruim 1.200 studenten een programma afgerond dat, naast hun reguliere onderwijsprogramma, was opgezet om studievertraging te verhelpen of te voorkomen. Enkele concrete voorbeelden van programma's:

- Beter op school (BOS klas)
Een programma opgestart door de directie Techniek, en later overgenomen door de andere directies, vanuit de gedachte dat het voor sommige studenten nu eenmaal beter is op school. Vanwege concentratieproblemen thuis, geen geschikte werkplek, behoefte aan structuur, hulp bij het plannen enzovoorts. Voor de studenten bleek het sociale aspect van samen komen en de hulp bij het opstarten van taken heel belangrijk om hun studievoortgang te behouden.
- Examen voorbereiding Horeca
Tijdens de lockdown periode hebben de derdejaars studenten van de niveau 4 opleiding manager ondernemer horeca zich op afstand onvoldoende kunnen voorbereiden op hun kook examens. Om deze achterstand in te halen hebben de studenten gedurende 10 weken extra praktijklessen gekregen. Hierbij is gebruik gemaakt van een externe locatie bij een cateraar in Nijmegen. Door deze extra praktijklessen hebben de studenten zich toch nog goed kunnen voorbereiden op hun examens.

Thema Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

Door extra uren voor SLB-docenten, trajectbegeleiders en pedagogisch medewerkers heeft ROC Nijmegen de begeleidingsstructuur van de instelling geborgd en verstevigd. Studenten ontvingen extra individuele begeleiding vanuit de SLB-ers en trajectbegeleiders van hun opleiding. Daarnaast is er extra ingezet

vanuit het Expertisecentrum voor de meest kwetsbare studenten. Enkele concrete voorbeelden van activiteiten binnen dit thema zijn:

- Back 2 school
Om de verbinding met en tussen de studenten en docenten weer te vinden, is er voor de introductie van schooljaar 2021 – 2022 een city app ontwikkeld. Met de city app hebben de studenten, binnen de beperkingen van de corona maatregelen, in kleine groepjes de stad Nijmegen en elkaar leren kennen door middel van een speurtocht in de app.
- Extra Oversteek
De Oversteek is een voorziening vanuit het Expertisecentrum (passend onderwijs) voor studenten die tijdelijk niet aan het onderwijs kunnen deelnemen vanwege diverse problematieken. Doordat het aantal kwetsbare studenten sterk toenam, ontstond er een wachtlijst bij de Oversteek. Om deze te beperken is er een extra Oversteek klas opgezet.

Thema Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

Om de studenten te ondersteunen op het gebied van BPV zijn er verschillende initiatieven gestart. In sommige werkvelden was het aantal beschikbare BPV plekken drastisch afgenomen. Om de gevolgen hiervan te beperken is er een mix van alternatieve stagevormen en praktijkleren ontstaan. Er is extra ingezet om studenten te helpen bij het vinden van een stageplek, er zijn extra praktijklessen aangeboden én er zijn BPV vervangende initiatieven opgestart. Een concreet voorbeeld:

- Praktijkleercentrum Zorg en Welzijn
Door de toegenomen BPV-tekorten binnen Zorg en Welzijn is er een praktijkleercentrum gestart op de Vossenlaan. Het praktijkleercentrum is een plek waar studenten van de opleidingen dienstverlening, pedagogisch werk, verpleegkunde en doktersassistent in een realistische beroepencontext kunnen werken aan de ontwikkeling van hun beroepsvaardigheden als gedeeltelijke vervangende invulling voor de BPV. In het praktijkleercentrum verzorgen docenten, instructeurs, simulanten en vrijwilligers een onderwijsprogramma waarbij de beroepspraktijk centraal staat. De lokalen zijn ingericht zoals in de praktijk, bijvoorbeeld patiëntenkamers, een overdrachtsruimte, een atelier, een kinderdagverblijf, buitenschools opvang en een sport en spel ruimte.

Vooruitblik 2022 en verder

De jaren 2020 en 2021 hebben zich gekenmerkt door een crisismodus met een ad hoc karakter. Het NPO-plan is pas formeel vastgesteld in september 2021. Een groot deel van de extra formatie inzet op corona gelden is pas geworven met ingang van schooljaar 2021 – 2022. Deze extra formatie heeft daarmee slechts een deel van het jaar tot extra kosten geleid. Dit resulteert erin dat gedurende 2021 niet alle extra corona gelden zijn besteed. ROC Nijmegen is voornemens om deze niet bestede middelen alsnog op bovengenoemde thema's in te zetten in kalenderjaren 2022 en 2023. 2022 biedt een momentum om te evalueren, bewust vooruit te kijken en in te zetten op best practices die de afgelopen tijd hun meerwaarde hebben bewezen.

↩ Terug naar: Financiële verantwoording

4.4.2

Internationalisering

In 2021 zijn we gestart met het innoveren van ons internationaliserings-onderwijs. Het is onze ambitie om internationalisering niet langer een zelfstandige activiteit te laten zijn, maar om het onderdeel te maken van ons flexibel en uitdagend onderwijs. Belangrijk daarbij is de impact die internationalisering heeft op de behoeften en leerdoelen van de student.

Internationalisering hoeft zich niet persé in het buitenland af te spelen. We willen laten zien dat dit ook kan in de klas, school, regio of Nederland. We zijn daarom dit jaar gestart met het Europees project Build@home, waarin we samenwerken met Finse, Deense, Spaanse, Italiaanse en Nederlandse mbo-scholen en met Nuffic Nederland. Gezamenlijk ontwikkelen we een onderwijsprogramma dat leeractiviteiten koppelt aan de ontwikkeling van internationale competenties van studenten. Dat gebeurt via 'blended learning', waarbij er zowel fysiek als digitaal onderwijs wordt aangeboden. Het project loopt tot medio 2023, maar tussentijdse resultaten worden al eerder aan onze onderwijsteams beschikbaar gesteld.

We zien dat steeds meer onderwijsteams de weg van internationalisering opgaan. Ze zetten daarbij in op duurzame samenwerking met buitenlandse mbo-scholen met als doel onderwijsinnovatie en gemeenschappelijke studentenprogramma's. Zo is er aandacht voor nauwere samenwerking met scholen binnen de Euregio Rijn Waal.

In 2021 is het Europese programma Erasmus+ 2021 – 2027 van start gegaan. ROC Nijmegen heeft hiervoor een accreditatie verworven. Dit betekent dat we gebruik kunnen maken van alle programma's en budgetten van Erasmus+, terwijl het regime van aanvragen en verantwoorden soepeler verloopt. De accreditatie maakt het voor onze studenten mogelijk om ook buiten Europa studiebeurzen aan te vragen.

Lerende Euregio

Het afgelopen schooljaar zijn er vanuit de Lerende Euregio geen studentenuitwisselingen geweest vanwege de coronapandemie. Met uitzondering van een paar fysieke bijeenkomsten waren de meeste uitwisselingen tussen docenten online. De studentenactiviteiten zijn verplaatst naar 2022. Er is een verzoek ingediend om het project te verlengen tot eind september 2022, zodat er meer tijd is om de uitgestelde studentenactiviteiten alsnog uit te voeren. De coronapandemie heeft als positief effect dat veel scholen en opleidingen nu de eigen grensregio opnieuw ontdekken als aantrekkelijk alternatief.

De ambitie binnen het Euregionale scholennetwerk om gezamenlijke onderwijsactiviteiten door te voeren is onverminderd gebleven. Dat blijkt onder meer uit de groei van het netwerk. Ook het scholennetwerk van de Stichting Duits in de Beroepscontext is verder uitgebreid tot 18 mbo- instellingen en omvat nu alle roc's in de grenstreek, van noord tot zuid.

Het netwerk en de ambities van de Lerende Euregio leveren een belangrijke bijdrage aan de realisering van de doelstellingen van de Grenslandagenda NRW-NL 2021: 'Het

is ons doel om in de praktijk van het middelbaar beroepsonderwijs het aanbod van zowel taalonderwijs als grensoverschrijdende onderwijs-mobiliteit te vergroten.’

Het onderzoek van de Universiteit van Paderborn naar de meerwaarde van de Lerende Euregio is eind dit jaar in conceptversie opgeleverd (Euregio Mobility in der Berufliche Bildung). Het Duitse onderzoek beschrijft en waardeert de Euregionale onderwijsactiviteiten. Ook legt het de wetenschappelijke basis voor verdere verankering van de Lerende Euregio in de Nederlandse en Duitse onderwijssystemen voor de komende jaren.

4.4.3

De Gezonde School 2020 – 2021 studenten

De Gezonde School-aanpak helpt bij het zorgen voor een gezonde manier van leven op ROC Nijmegen. De aanpak maakt van de losse activiteiten een samenhangend geheel en leidt tot het vignet Gezonde School. Het vignet is een erkenning voor scholen die structureel werken aan het verbeteren van de gezondheid van hun studenten. In de toekomst valt ook het verbeteren van de gezondheid van het personeel hieronder.

Na het behalen van minimaal één themacertificaat mogen we ons gedurende drie jaar een Gezonde School noemen en laten we zien dat wij de gezondheid van onze studenten belangrijk vinden. ROC Nijmegen had al twee themacertificaten op alle locaties:

- Welbevinden 2020 – 2023
- Bewegen en sport 2020 – 2023

In 2021 hebben we een nieuw themacertificaat behaald:

- Relaties & Seksualiteit 2021 – 2024

Team SportopMaat zorgt er ieder schooljaar voor dat alle eerstejaars studenten in de eerste onderwijsperiode van het schooljaar een fittest ondergaan. Ook zorgt het team voor het afnemen van de leefstijltest van Testjeleefstijl.

In 2021 kwam ROC Nijmegen in aanmerking voor de subsidieregeling Jong Leren Eten. Daarmee zijn we op de locaties Campusbaan en Boxmeer begonnen met de aanleg van een moestuin en hebben we op locatie Technovium gastlessen gehouden over duurzaam koken en eten. We gaan dergelijke gastlessen ook geven aan onze studenten op de locaties Energieweg en Marterstraat.

4.4.4

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

In het Expertisecentrum Studentbegeleiding worden alle 2e en 3e lijns-begeleidingsactiviteiten samengebracht. Daarmee krijgen studenten de gewenste begeleiding en is het voor de onderwijsteams duidelijk waar ze terecht kunnen met hun begeleidingsvraag. Het Expertisecentrum Studentbegeleiding is de schakel tussen onderwijs en hulpverlening in de begeleidingsketen.

Het team Passend Onderwijs (onderdeel van het Expertisecentrum Studentbegeleiding) geeft invulling aan de gelijknamige wet en ondersteunt de student die extra begeleiding nodig heeft. Dat gebeurt in samenwerking met de onderwijsteams. Ook worden op de job docenten ondersteund door middel van expertiseoverdracht. Verder behoort implementatie van passend onderwijs tot de taken van het team. Dat gebeurt in samenwerking met de ketenpartners.

Het team Passend Onderwijs werkt intensief samen met:

- het Samenwerkingsverband passend onderwijs
- vso-scholen
- het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen
- Jeugdhulpverlening

Ook zijn we partner in het Platform passend onderwijs MBO-Raad, het Samenwerkingsverband Autisme Gelderland en in het samenwerkingsverband WerkLab.

Inrichting van de ondersteuning

Ondersteuning bieden we aan in arrangementen. Een Passend Onderwijs-arrangement zetten we in als de basisondersteuning niet toereikend is. De extra of specifieke ondersteuning is een aanvulling op en wordt in samenwerking met het onderwijsteam geboden. De student krijgt de extra ondersteuning 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 en geëvalueerd. Hierin staat 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.
- Ondersteuning bij de overstap van v(s)o naar mbo: doel is de start 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 studievastigheden 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. Extra ondersteuning gebeurt in samenwerking met eerstelijnsbegeleiding.

- Uitval Passend Onderwijs: als studenten Passend Onderwijs uitvallen onderzoeken we de reden 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 regionaal werkbedrijf.
- Voorzieningen in de leeromgeving, tijdens de BPV en bij de examens.

Aantallen

In 2021 hebben 750 studenten gebruik gemaakt van extra ondersteuning van Passend Onderwijs. In 2020 waren dit er 699.

Financiële verantwoording

Naast het budget van € 1,2 miljoen voor passend onderwijs in de lumpsumbekostiging, heeft ROC Nijmegen aanvullend circa € 1,4 miljoen uitgegeven. Dit is gefinancierd vanuit kwaliteitsgelden, gemeentelijke gelden en overige (externe) geldstromen. Aanvullende activiteiten zijn gefinancierd uit de gelden van het Nationaal Programma Onderwijs ([zie paragraaf 4.4.1](#)).

4.4.5

Regeling Mbo-studentenfonds

Het Mbo-studentenfonds is de opvolger van de Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen. Het Mbo-studentenfonds is sinds 1 augustus 2021 van kracht en is er voornamelijk ten behoeve van financiële ondersteuning voor studenten.

Vanuit het Ministerie van OCW is in totaal 10 miljoen euro beschikbaar gesteld om het mbo-studentenfonds te bekostigen. Deze 10 miljoen euro wordt naar rato verdeeld onder alle mbo-instellingen in Nederland. Voor ROC Nijmegen bedraagt het budget in 2021 €188.298,-.

Het fonds bestaat uit vier doelgroepen, waarbij de mbo-instelling de bevoegdheid heeft om uitzonderingen te maken op de bestaande doelgroepen.

De wet geeft instellingen de plicht om de volgende groepen studenten te ondersteunen³ :

1. Studenten die in de studentenraad zitten, deelnemen aan andere vormen van medezeggenschap binnen de instelling of in het bestuur van een studentenorganisatie zitten;
2. Studenten die zich naar het oordeel van het bevoegd gezag bestuurlijk of maatschappelijk inzetten voor de instelling of het onderwijs;
3. Minderjarige BOL studenten, die aantoonbaar onvoldoende geld hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden; en
4. BOL Studenten die vanwege een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen en geen aanspraak (meer) heeft op de basisbeurs.

Vanaf 1 augustus 2021 zijn er 401 gesprekken met studenten en ouders geweest. 289 Studenten hebben leermiddelen in bruikleen gekregen uit het Mbo-studentenfonds. Deze leermiddelen bestaan onder andere uit boeken, licenties,

³ Zie voor de volledige bepalingen artikel 8.1.5 WEB en verder.

laptops en kleding. Studenten die geen recht hebben op een tegemoetkoming uit het Mbo-studentenfonds, zijn vaak geholpen met subsidies uit andere fondsen.

4.4.6 Voortijdig School Verlaten

Het behalen van studiesucces voor alle deelnemers is de kern van de missie van ROC Nijmegen. Al jaren werken we daarom intensief aan het tegengaan van voortijdig schoolverlaten. Interne maatregelen uit voorgaande jaren zijn in 2021 voortgezet en waar nodig uitgebreid met behulp van middelen uit het corona-steunpakket. Het gaat onder andere om de Succesklas, De Oversteek en De Overstap. Daarnaast hebben teams, eveneens met middelen uit het corona-steunpakket, de begeleiding van studenten in coronatijd waar nodig extra versterkt.

In het kader van het regionale VSV-programma (2021-2024) zetten we, samen met regionale partners, extra in op ondersteuning van studenten rondom een aantal kritieke overstapmomenten. Het gaat bijvoorbeeld om de overstap van vo naar mbo: de eerder ontwikkelde LOB-aanpak vo-mbo is voortgezet en daarnaast werken we aan versteviging van de doorstroombegeleiding voor de meest 'risicovolle' overstappers. Verder bouwen we aan een nauwere samenwerking tussen het onderwijs (vo en mbo), lokale buurt-/wijkteams en zorgpartijen, om de ondersteuning voor leerlingen en studenten met een zorgbehoefte sneller en dichter bij het onderwijs te kunnen bieden. Tot slot ondersteunen we kwetsbare studenten - met of zonder startkwalificatie – bij de overstap naar werk.

Na een daling van vsv in 2019 – 2020 zien we in de gepubliceerde voorlopige cijfers over schooljaar 2020 – 2021 weer een stijging in het vsv-percentages van ROC Nijmegen. Ook landelijk is het vsv-percentage gestegen in deze periode. Bij ROC Nijmegen zien we dat de stijging bij niveau 1 en 2 sterker is dan landelijk gemiddeld en dat het vsv-percentage op deze niveaus boven de landelijke norm ligt. Bij niveau 3 is de ontwikkeling ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde en is het vsv-percentage nagenoeg gelijk aan de norm. Bij niveau 4 is de stijging zeer beperkt gebleven en ligt het vsv-percentage duidelijk onder het landelijk gemiddelde en onder de landelijke norm. Voor de vavo is de stijging in het vsv-percentage fors.

De stijging van het vsv-cijfer in het afgelopen schooljaar wordt landelijk in verband gebracht met de coronacrisis. De volgende factoren zijn hierop mogelijk van invloed:

- Door het vervallen van het centraal examen 2020 zijn jongeren geslaagd en doorgestroomd naar het mbo die dat onder normale omstandigheden niet hadden gedaan. Sommige jongeren lijken alsnog te zijn uitgevallen.
- Een toename van het aantal jongeren dat een verkeerde studiekeuze heeft gemaakt, o.a. doordat het oriëntatietraject op afstand moest plaatsvinden.
- Toename van mentale problemen bij studenten als gevolg van de coronacrisis. Veel onderwijs moest op afstand plaatsvinden wat leidde tot onder andere meer motivatieproblemen, eenzaamheid en slaapproblemen.
- Bij een groeiende economie wordt werken, als alternatief voor een opleiding, aantrekkelijker. Er kan dan ongediplomeerde uitstroom naar werk plaatsvinden.

Het is nog niet duidelijk in welke mate dit echt een verklaring is voor vsv. Deze oorzaken lijken ook in onze regio en bij ROC Nijmegen aan de orde – al is dat moeilijk met verklarende analyses te onderbouwen.

	2018 – 2019			2019 – 2020			2020 – 2021		
	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm
Mbo niveau 1	39,7	23,3	26,4	24,2	20,7	26,2	26,1	21,6	22,8
Mbo niveau 2	10,6	10,1	8,6	8	8,7	8,5	10,8	8,9	9,7
Mbo niveau 3	3,8	4,2	3,2	3,4	3,7	3,1	4,0	4,2	3,9
Mbo niveau 4	3,2	3,5	2,7	2,4	2,9	2,6	2,7	3,3	3,3
vavo	8,3	10,3		10,3	8,9		14,7	10,2	

Voorlopige cijfers Factsheet DUO maart 2022

4.4.7

Examinering

De Examencommissie heeft bij het uitvoeren van haar wettelijke taken een onafhankelijke positie ten opzichte van de opleidingen. Waar de opleidingen zorgen voor een goede examinering, borgt de Examencommissie de kwaliteit daarvan. Door de rollen zorgen en borgen te scheiden, maken we taken en verantwoordelijkheden zichtbaar:

- 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.
- De Examencommissie is verantwoordelijk voor het borgen van de kwaliteit van de examinering en doet dat door vaststelling van elementaire examenzaken, waaronder de OER, de examens, vrijstellingen, de examenresultaten en diplomering/certificering. Daarvoor is de Examencommissie vanuit een centrale examencommissie opgebouwd uit domeinexamencommissies voor het mbo, een vavo-examencommissie en een examencommissie voor de overige educatie.
- Valideringscommissies adviseren over de kwaliteit van de exameninstrumenten.

Visie op onderwijs en examinering

In 2021 is een start gemaakt met het herijken van de visie op examinering. Flexibel onderwijs staat centraal bij ROC Nijmegen. Uit de notitie 'Kaders Flexibel Onderwijs ROC Nijmegen' (2020) spreekt duidelijk de wens om onderwijs én examinering meer te flexibiliseren. De notitie geeft ruimte om ook gegevens uit het onderwijs bij de diplomabeslissing te betrekken, zoals portfolio's en de inzet van formatief of ontwikkelingsgerichte toetsen.

Onderwijsteams evalueren de afsluiting en diplomering en maken nieuwe onderbouwde keuzes voor toetsing en examinering die passen binnen onze onderwijsvisie. Doel is dat alle studenten een betrouwbaar diploma (of certificaat of mbo-verklaring) ontvangen, waarmee de student verzilvert wat hij/zij kan. Examinering sluit aan bij de onderwijsvisie en is transparant vastgelegd voor studenten, het werkveld en het onderwijsteam. De examenmix per opleiding is in evenwicht en flexibel en examinering wordt deskundig en onafhankelijk georganiseerd. Eigenaarschap staat daarbij centraal.

COVID-19

Ook in 2021 is de speciaal ingestelde kerngroep examinering actief gebleven. De kerngroep zet zich in voor de kwaliteit van examinering en diplomering onder corona-omstandigheden. In de kerngroep zijn de belangrijkste stakeholders vertegenwoordigd op basis van rol en expertise. De groep (of afvaardiging) maakt van begin af aan deel uit van de roc-brede regiegroep corona.

Belangrijke taken van de kerngroep:

- het vertalen van landelijke servicedocumenten naar interne kaders, met een scherp oog voor de ruimte in de regels én de kwaliteit van de examens;
- het opstellen van informatie naar docenten, onder andere via interne communicatieportalen;
- professionalisering van het omgaan met examens ten tijde van corona.

Voor de kennisdeling van producten van de kerngroep is gebruik gemaakt van de bestaande kanalen. In de voorlichtingen is ook de brug gemaakt naar onderwijskundige aanpassingen en ondersteuning van de teams door beleidsteam Onderwijs (zie Coronakaders).

Coronakaders

De coronacrisis heeft grote impact gehad op examinering en diplomering bij de opleidingen. Borging van de kwaliteit van exameninstrumenten, van examinering op afstand en van afname en beoordeling vroegen ook in 2021 alle aandacht. Hetzelfde gold voor de ruimte die de regels bieden als het gaat om beoordeling en keuzedelen bij diplomavaststelling. Na publicatie van de servicedocumenten COVID-19 door het Ministerie van OCW is een pakket documenten ontwikkeld, dat is geaccepteerd door de directies en de Examencommissie en aan de teams en DEC's ter beschikking is gesteld. We herzien het hele pakket bij elke nieuwe versie van de servicedocumenten en van de Handreiking verantwoord Diplomabesluit van de MBO Raad.

Voor de examens is 'Stappenplannen examineren ten tijde van Corona' uitgewerkt. Teams kunnen daarmee het exameninstrumentarium analyseren en zo nodig aanpassen. Ze kunnen daarvoor terugvallen op de procedure Verantwoording wijziging OER, op de Richtlijnen examinering op afstand, op een aangepast kader voor vitaal burgerschap binnen Loopbaan en burgerschap, op adviezen voor het omgaan met de BPV-eisen en op adviezen voor het verduidelijken van eisen aan handtekeningen en examendossiers.

Om de kern van de aanpassingen voor docenten inzichtelijk te maken gebruiken we een visualisatie, die eerder al door de MBO Raad als best practice is benoemd.

De kerngroep heeft met het hbo, met name de HAN, overlegd over het afrondingsadvies voor studenten die ongediplomeerd wilden doorstromen naar een andere opleiding in het mbo of het hbo.

Het sportprogramma Sport op Maat, als onderdeel van Loopbaan en Burgerschap, kreeg te maken met coronabeperkingen. Om die reden is vorig jaar de normering van de te behalen sportpunten voor diplomanten aangepast.

Sturing en monitoring

Het opgestelde coronapakket kreeg veel draagvlak, dankzij de acceptatie door de Examencommissie en de directeuren. Dat vergemakkelijkte het uitzetten van de aanpak. Doordat in het proces beslismomenten zijn verankerd, is verantwoording per student geborgd. Zo moet elke opleiding die het examen wijzigt naar vorm, locatie en resultaatstructuur (keuzedelen/rekenen) dit laten vastleggen in een OER-wijziging. De wijziging moet vervolgens eerst door een domeinexamencommissie worden vastgesteld.

Door de korte lijnen en de afgesproken rapportages en examengesprekken in de borgingscyclus van de examencommissie, is communicatie naar en met de DEC's en teams verzekerd.

Aan de vavo en Educatie is apart aandacht geschonken, uiteraard binnen de kaders van de landelijke servicedocumenten.

Evaluatie & Verbetering

Elke decentrale examencommissie stelt een zelfevaluatie op over het studiejaar en over het kalenderjaar. De evaluatie betreft de kwaliteit van de examinering. Deze halfjaarlijkse rapportages gaan ook naar het college van bestuur, de onderwijsdirecteuren en de teammanagers, en dienen als onderliggers voor de examengesprekken. De jaarrapportage is samengevat in het jaarverslag van de examencommissie.

Tijdens de diplomeringsperiode 2021 zijn de aanbevelingen van de onderwijsteams en stafdiensten toegepast die voortvloeiden uit de Evaluatie examenperiode mei-juli 2020. De evaluatie betrof de processen voort diplomering en certificering.

Uit de Evaluatie afname examens op afstand in maart 2020 bleek dat de risico's voor de kwaliteit van afname, authenticiteit en gelijkwaardigheid van de examens gering is. In 2021 zijn we daarom doorgegaan met het afnemen van examens op afstand. Dat blijven we doen zolang de coronasituatie daarom vraagt.

Audits

De directie Control & Bestuursondersteuning onderzoekt jaarlijks een aantal opleidingen, waarbij examinering een onderdeel is van de audit. In zijn algemeenheid kunnen we concluderen dat de opleidingsteams goed zicht hebben op hun eigen examineringsproces. De contacten tussen de DEC en het opleidingsteam over verbeterpunten zijn goed en cyclisch geborgd. Er zijn wel enkele aandachtspunten.

- Het vierogenprincipe (met name bij de talen) en gelijkwaardige afnamecondities voor de praktijkexamens.
- De ‘dubbele pet’: er zijn nog teams waarvan het DEC-lid direct betrokken is bij de examinering. Onderwijsteam en DEC zijn zich er meer van bewust dat een dubbele pet kan leiden tot belangenverstrengeling.
- De DEC geeft aan dat de controle van diplomadossiers vaak niet mogelijk was voor de diplomering, met het risico van het afgeven van ongeldige diploma’s. De introductie van het digitale Studenten Examen Dossier in 2022 ondervangt dit probleem.
- Veelvuldig geven DEC’s aan dat ze onderbemenst zijn en dat ze niet toekomen aan de voorgeschreven borgingsactiviteiten. Met ingang van studiejaar 2021 – 2022 zijn de faciliteiten verhoogd.

Thema Audit examenorganisatie

De directie Control & Bestuursondersteuning heeft begin 2021 opdracht gegeven tot een thema audit naar de examenorganisatie. Uit de audit bleek het belang van een goede prioritering, dosering en fasering van de verbeterpunten binnen de examenorganisatie. Zo is meer aandacht nodig voor de totstandkoming van de OEn, de KOEn en het valideringsproces. En ook voor vavo en scholing. Daarnaast is geadviseerd om te kijken wat de landelijk geboden ruimte betekent voor onze visie op examinering, de eigen kwaliteitseisen en de eigen opstelling/houding.

Eigenaarschap en de bijbehorende professionaliteit en deskundigheid worden als belangrijkste leerpunten gezien. Dat kwam niet alleen uit de audit, maar wordt ook benoemd in andere documenten, zoals het nieuwe inspectiekader, jaarverslagen en onderzoeken. Ook de ontwikkelingen binnen het mbo vragen daar om, zoals flexibilisering, het anders verantwoorden van diplomabeslissingen de ervaringen opgedaan gedurende COVID-19.

De volgende stap is te onderzoeken hoe we de onderwijsteams kunnen ondersteunen bij het meer grip krijgen op de examinering, en daarover ook binnen het team het goede gesprek te voeren.

4.4.8 Opleidingsaanbod

Het opleidingsaanbod wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van ontwikkelingen in de landelijke kwalificatiestructuur. Per schooljaar 2021 – 2022 zijn geen nieuwe opleidingen van start gegaan of opleidingen gestopt. Wel zijn er enkele BBL-leerwegen aan het aanbod toegevoegd, gekoppeld aan bestaande opleidingen waarvoor de arbeidsmarktvraag groot is, namelijk doktersassistent (25695), software developer (25604) en expert IT systems & devices (25606).

4.4.9 Beperkte opleidingscapaciteit

Voor het schooljaar 2021 – 2022 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 (macrodoelmatigheid);
- gering aantal BPV plaatsen in deze en omliggende regio's, onder andere gebaseerd op basis van SBB-cijfers.

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

Opleidingen	Reden
Schoonheidsverzorging N3 en N4 BOL	BPV
Kapper N2 en N3 BOL	BPV
MBO Verpleegkundige N4 BOL, Nijmegen	BPV
Tandartsassistent N4 BOL	BPV
Doktersassistent N4 BOL	BPV
VEVA Aankomend medewerker grondoptreden N2 BOL	Bindende afspraken met het werkveld (quotum afspraken defensie)
VEVA Aankomend onderofficier grondoptreden N3 BOL	Bindende afspraken met het werkveld (quotum afspraken defensie)
VEVA Medewerker Beheer ICT met keuzedeel Veiligheid N3 BOL	Bindende afspraken met het werkveld (quotum afspraken defensie)
VEVA Bedrijfsautotechnicus met keuzedeel Veiligheid N2 BOL	Bindende afspraken met het werkveld (quotum afspraken defensie)
Handhaver Toezicht en Veiligheid N3, BOL Nijmegen en Boxmeer	BPV
Luchtvaartdienstverlening N4, BOL	BPV en afspraken rondom zorgplicht Arbeidsmarktperspectief (macrodoelmatigheid)
Mediavormgever N4 BOL	BPV en afspraken rondom zorgplicht Arbeidsmarktperspectief (macrodoelmatigheid)
Pedagogisch werk N3 en N4 BOL Nijmegen en Boxmeer	BPV

De betreffende opleidingen zijn op 1 oktober 2021 gecommuniceerd naar het vo en gepubliceerd op onze website.

4.4.10

Afwijking van de onderwijstijd

In 2021 besloot het CvB met instemming van de studentenraad om de urennorm voor de volgende opleidingen aan te passen:

- 2021-06 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2021 Opleiding Maatschappelijke zorg, crebo 22195, leerweg BOL, niveau 4.

- 2021-06 Besluit CvB: Voor cohort 2021 Opleiding Medewerker communicatie en evenementenorganisatie YTA, crebo 25148, leerweg BOL, niveau 4.
- 2021-06 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2021 voor Opleiding Verpleegkunde (Nijmegen en Boxmeer), crebo 23267 en 25655, leerweg BOL, niveau 4.
- 2021-04 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2021 Opleiding Medewerker (financiële) administratie, crebo 25149, leerweg BOL, niveau 2; Opleiding Medewerker secretariaat en receptie, crebo 25150, leerweg BOL, niveau 2.
- 2021-04 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2021 Opleiding Financieel administratief Medewerker, crebo 25139, leerweg BOL, niveau 3; Opleiding Junior assistent-accountant, crebo 25140, leerweg BOL, niveau 4; Opleiding Bedrijfsadministrateur, crebo 25138, leerweg BOL, niveau 4.



Hoofdstuk 5





HRM

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Ontwikkelingen HRM
- Gegevens formatie
- Verantwoording HRM

5.1 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 verschillende HRM thema’s. Veel van onderstaande thema’s blijven ook de komende jaren actueel.

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 2021 is gewerkt aan de volgende thema’s

- Professionalisering
- Wendbare organisatie en personeelsbestand
- Duurzame inzetbaarheid

5.1.1 Professionalisering

Bevoegd en bekwaam

Ook in 2021 was er weer een instroom van nieuwe docenten via zij-instroom. Bij geschiktheid starten zij binnen een jaar met het traject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG). Vanaf dat moment worden zij ingeschaald als docent LB. In 2021 volgden 29 docenten dit traject, veertien van hen hebben dit positief afgerond. In 2021 zijn wederom alle aanvragen voor subsidie Zij-instroom toegewezen.

2021	Aantal deelnemers Pedagogisch Didactisch Getuigschrift		Subsidie Zij-instroom 2021
	Lopend	Afgerond	Toegewezen
Economie	6	3	5
Techniek	12	5	8
Zorg en Welzijn	11	6	10
Totaal	29	14	23

Terug naar: [Gelders MBO-overleg](#)

Opleidingsschool ONmbo

Binnen ONmbo leiden we samen met de HAN aankomende eerste- en tweedegraads docenten op en begeleiden we nieuwe medewerkers. Hiervoor benutten wij binnen ONmbo onze unieke context om docenten (in opleiding) kennis te laten maken met het mbo. We leiden op tot bekwame docenten die een leven lang willen leren, vernieuwend onderwijs willen ontwikkelen en aanbieden, en oog hebben voor de beroepspraktijk van onze studenten. Deze lerende lijn wordt doorgezet in de inductiefase. In het afgelopen schooljaar hebben we 121 stagiaires, docenten in opleiding en collega's begeleid op deze manier.

In mei is een kwaliteitsbijeenkomst gehouden om helder te krijgen of de opleidingsschool voldoet aan de vier kwaliteitswaarborgen van het Platform Samen opleiden en Inductie. Het resultaat was een kwaliteitsplan met speerpunten voor de toekomst. De bijeenkomst was van belang met het oog op de in 2024 – 2025 geplande peer-review voor her-accreditatie. In 2021 lag de focus op het verder professionaliseren van de schoolopleiders, werkplekbegeleiders en onderzoeksbegeleiders.

Management Development

Het Management Development Programma is een instrument om onderwijskundig leiderschap te ontwikkelen, een professionele leergemeenschap te worden en te leren innoveren. De 'ontmoeting' van managers staat daarin centraal. Voor de planning en organisatie besteden we 'management development' niet meer uit aan één grote aanbieder. Human resource development zorgt voor een duurzaam, continu leerproces waarbij vraag en aanbod op elkaar afgestemd zijn. De coronacrisis leidde er helaas toe dat de gezamenlijke bijeenkomsten geannuleerd zijn. Wel zijn er begeleide intervisiebijeenkomsten voor teammanagers geweest, waarin concrete casussen rondom het thema 'leiderschap' zijn besproken.

Gelderse Professionaliseringsagenda

De focus van de Gelderse Professionaliseringsagenda (GPA) lag op de themalijnen beroepsgerichte didactiek en Leren Lesgeven met ICT.

In 2021 is geen regie meer gevoerd op HRM-zaken binnen de GPA. De HRM-groep is op informele wijze voortgezet op vier verbindende thema's:

- PDG
- Borging professionaliseringsthema's GPA
- Verbinding met project sociale innovatie
- Wendbaarheid
- Collegiale consultatie

De HRM-groep komt vijf keer per studiejaar bij elkaar. Door het uitnodigen van gastsprekers over de themalijnen en de verbindende thema's blijven we op de hoogte van ontwikkelingen binnen de Gelderse roc's.

5.1.2

Wendbare organisatie en personeelsbestand

Organisatieontwikkeling

Inmiddels zijn we een paar jaar op weg om onze ambities te realiseren. Werkenderwijs heeft dit geleid tot een aanpassing van onze organisatiestructuur die ons gaat helpen om meer responsief en adaptief te kunnen acteren. De kern van de aanpassingen bestaat uit het bestendigen van het al ingezette horizontaal samenwerken over de grenzen van teams en directies en met het werkveld om beter aan te sluiten op de ontwikkelingen en behoeften in het werkveld en bij studenten. Enerzijds door een andere inrichting, anderzijds door aanpassing van ons gedrag. Onderwijsteams met een belangrijke mate van samenhang in het beroepsperspectief vormen samen een cluster, eenheden waarmee we als roc naar buiten treden. Het vormen van deze clusters is een ontwikkelproces. De dienstverlening van directie Onderwijs- en Organisatieontwikkeling is gericht op Customer Intimacy, waarbij het doel is teams, docenten en studenten zo goed mogelijk te ondersteunen, naast het formuleren van beleidskaders. Voor directie Operations is het uitgangspunt Operational Excellence (efficiënte en eenduidige dienstverlening tegen lage kosten, zo veel mogelijk gedigitaliseerd). Met de vorming van de directie Control en Bestuursondersteuning is er een onafhankelijk bestuurshart gevormd, dat de organisatie ondersteunt bij het waarborgen van de kwaliteit en het in control zijn op het gebied van onderwijs, personeel, ondersteunende processen, organisatie, financiën en besluitvormingsprocessen. In de sturing van ons roc combineren we lijnsturing, programmasturing en processturing. De implementatie van de sturingsfilosofie en de daarvoor benodigde gedragsverandering heeft het karakter van een leerproces. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn prioriteren en vertragen (als voorwaarden om te leren), de sturing op het besluitvormingsproces (wat wordt waar besproken met welk beoogd resultaat), het voeren van het goede gesprek (o.a. het onderscheid tussen beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming en het onderzoeken van onderliggende patronen), het versterken van het besluitvormend vermogen en het nakomen van afspraken.

Talentmanagement

In het project Talentmanagement en -ontwikkeling hebben we inmiddels ruim 125 individuele talentmetingen, twaalf preventieve burn-out metingen en twee teamspiegels afgenomen. Ook hebben in totaal negentien managers deelgenomen aan de scholing ACT en Human Being Management voor managers in het onderwijs.

Carrièreperspectief docent

In 2021 is de projectgroep op basis van een bijgesteld plan verder gegaan met het ontwikkelen van het loopbaanbeleid en carrièreperspectief van docenten. In het projectplan wordt zowel een inhoudelijk (loopbaanpaden) als kwantitatief (streefnormen) perspectief geschetst.

De opdracht is te verdelen in vier onderdelen:

- uitwerken van generieke functies met bijbehorende profielen (binnen tracks of loopbaanpaden) en beoordelingssystematiek;
- het oefenen met het toepassen van de loopbaanpaden in pilotteams;
- het opstellen van een ontwikkelambitie;
- het toepassen van de loopbaanpaden als professionele ontwikkeling.

Strategische personeelsplanning (SPP)

In 2021 heeft elke directie meegedaan aan drie strategische personeelsplanning-sessies. Deze sessies zijn een uitvloeisel van het SPP-traject met alle directies in 2019. De eerste sessie is gebruikt voor een herijking van de strategie en ambitie. In de tweede en derde sessie zijn de cruciale kwaliteiten per directie geformuleerd, met de daarbij passende gedragsindicatoren. Iedere directie heeft hierdoor de voor haar specifieke cruciale kwaliteiten en gedragsindicatoren. De cruciale kwaliteiten die alle directies overeenkomen zijn:

- ondernemend zijn
- wendbaar/flexibel/verandervermogen
- klantgericht zijn
- verbinden/samenwerken
- onderzoek & lerende houding
- eigenaarschap

Daarnaast is er gesproken over hoe de opbrengsten van de sessies te implementeren in de organisatie. De HRM-adviseurs hebben een workshop gehad over het, als procesbegeleider, begeleiden van de implementatie.

In oktober 2021 zijn de teammanagers van directie Zorg & Welzijn, begeleid door de HRM-adviseur, gestart met het invullen van de potentieelscan (medewerkers score op presteren & ontwikkelpotentieel in het licht van onze ambities en strategie) en de GAP-analyse. De scan en analyse worden onderdeel van de jaarlijkse P&C-cyclus. De uitkomsten zetten we in ter voorbereiding van de jaarlijkse onderwijs tweedaagse, waarin de formatie van het komende schooljaar wordt bepaald.

Banenaafspraak

In het sociaal akkoord hebben werkgevers in de overheidssector en het onderwijs afgesproken om in 2026 125.000 extra banen (ten opzichte van 2013) te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Vorig najaar verscheen hierover een aangepast Kennisdocument dat is gebaseerd op bestaande wetgeving. De staatssecretaris van SZW had aangekondigd dat zij de Wet banenaafspraak wilde vereenvoudigen in 2021, maar dat is uitgesteld vanwege het demissionair karakter van het kabinet. De quotumheffing (boete) is verder opgeschort tot januari 2024.

Met Randstad Participatie hebben we een samenwerkingsovereenkomst tot december 2022. Er zijn diverse werkplekanalyses gemaakt en er is geworven op kansrijke profielen. In 2021 zijn er ook contacten geweest met het UWV Werkgevers Servicepunt Rijk van Nijmegen. Zij worden ingezet voor advies en inhoudelijke vragen. Ook met het WerkBedrijf van het UWV werken we samen. Het werkbedrijf stelt mogelijke participatiekandidaten voor bij vacatures.

Voor ROC Nijmegen gold in 2021 een target van 30,2 participatiebanen. Momenteel zijn er veertien participatiekandidaten aan het werk. Het quotum hebben we daarmee, net als de afgelopen jaren niet gehaald. Dat zal ook in 2022 zo zijn. Dit is op de meeste roc's het geval. Vaak hangt dit samen met de beperkte mogelijkheden binnen een team om een kandidaat goed te kunnen begeleiden, vooral ook vanwege de coronamaatregelen. Ondanks dat zijn er in 2021 zes nieuwe

participatiekandidaten gestart. Het blijft onze ambitie de target wel te halen, en teams te motiveren hieraan bij te dragen.

In 2021 is circa € 2,6 ton uitgegeven aan het creëren van participatiebanen. Dit is een grote overschrijding van de voor dit doel gereserveerde € 1,5 ton uit centrale middelen, maar wel voor een goed doel. De verwachting is dat we in 2022 de € 1,5 ton niet overschrijden, omdat vier participatiekandidaten na drie jaar een vaste aanstelling krijgen. Vanaf dat moment worden zij niet meer uit het centrale participatiebudget betaald.

5.1.3

Duurzame Inzetbaarheid

In 2021 bleek duurzame inzetbaarheid opnieuw van groot belang. Door corona veranderde de dagelijkse (onderwijs)praktijk snel. Steeds na nieuwe landelijke coronamaatregelen brachten we onze medewerkers zorgvuldig op de hoogte van de gevolgen voor ROC Nijmegen. Dit vroeg veel veerkracht van ons personeel. Niettemin bleef de bevologenheid in elke periode hoog en is steeds ingezet op de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Focus houden op het duurzaam inzetbaar houden van onze medewerkers blijft nodig.

We hebben op verschillende manieren aandacht gehad voor onze medewerkers en voor hun arbeidsomstandigheden, zoals:

- het bieden van ergonomische aanpassingen aan de thuiswerkplek en van hulpmiddelen om beter onderwijs op afstand te geven;
- het bieden van ondersteuning bij het (leren) anders doen van het werk, met daarbij alle aandacht voor zingeving en werkplezier;
- het bieden van mogelijkheden om het (hybride) werken op maat te maken, zowel per team als per individu;
- de inzet van de coronagelden in de onderwijsteams;
- het bieden van een thuiswerkvergoeding.

Gezonde school 2020 – 2021 medewerkers

Ons visiedocument Integrale duurzaamheid 2020 – 2030 vormt de kapstok voor alle duurzaamheidsthema's, waaronder ook een goede gezondheid en welzijn. Dit is verpakt in één van de twee centrale doelen: 'Gezonde studenten en gezonde werknemers in een gezonde omgeving'.

Om het belang hiervan te onderstrepen hebben we op de homepage van ons intranet 'de groene tegel' Duurzaam & Gezond geplaatst, waaronder veel informatie over het thema terug te vinden is. De tegel nodigt uit tot het pakken van eigen regie onder het motto #Goedvoorjezelfzorgen. We worden daarbij ondersteund door de GGD.

Als partner binnen het Lokaal Preventie Akkoord (LPA) zijn wij aangesloten bij Groen, gezond en in beweging. Wij dragen bij aan de gezamenlijke ambitie: 'Een gezonde leefstijl en vitale medewerkers: daar gaan we voor! Wij streven er naar dat alle Nijmeegse organisaties een actief beleid voeren om de gezondheid en vitaliteit – fysiek en mentaal – van hun medewerkers te bevorderen. We stimuleren

de samenwerking, kennisuitwisseling en het delen van goede voorbeelden tussen organisaties.' Jaarlijks neemt ROC Nijmegen dan ook deel aan het voorbereiden, uitvoeren en evalueren van de Nijmeegse Vitaliteitsweek, die in 2021 wederom bestond van aanbod van en voor alle partners.

Werkdruk

In mei 2021 hebben we opnieuw de werkbeleving en het werkplezier van medewerkers in de coronaperiode onderzocht. We gebruikten daarvoor, net als in 2020, het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Alle medewerkers kregen een vragenlijst toegestuurd.

De uitkomsten zijn besproken in het directieoverleg en in alle directies. Er zijn afspraken gemaakt over het bespreken van de resultaten in de teams en het opnemen van acties in de teamjaarplannen. De resultaten zijn op ons intranet met alle medewerkers gedeeld. Vanuit de Gezonde School is ondersteuning aangeboden aan teams en individuele medewerkers bij het nemen van eigen regie op de werkdruk.

Transitie naar een ontwikkelingsgerichte gesprekscyclus

In 2021 is de ontwikkelingsgerichte gesprekscyclus voorbereid. Dat is nodig, omdat een lerende organisatie vraagt om professionals die gericht zijn op leren en ontwikkelen, die zelf verantwoordelijkheid en regie nemen over hun loopbaan en zich uitgedaagd voelen om de organisatiedoelen te bereiken. Duurzame inzetbaarheid is daarbij het uitgangspunt. De medewerker is bij dit alles 'in the lead'. De gesprekscyclus wordt ondersteund door een daarvoor ontwikkelde tool in AFAS.

5.2 Gegevens formatie

Samenstelling personeel

Op 31 december 2021 werkten er 1.204 medewerkers bij ROC Nijmegen, samen goed voor 943 fte's. Dit zijn medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de Stichting ROC Nijmegen e.o.

De omvang is met 73 fte gestegen vergeleken met 2020.

Van onze totale formatie van 943 fte is 30,6% in tijdelijke dienst en 69,4% in vaste dienst. In 2020 was die verhouding 28,1% versus 71,9%. De flexibele schil is in 2021 dus met 2,5% gestegen vergeleken met 2020 en voldoende groot om als organisatie wendbaar te kunnen zijn.

Het aandeel onderwijsgevend personeel is in 2021 72,3%, het aandeel ondersteunend en beheerspersoneel 27,7%. In 2020 was deze verhouding 71,3% versus 28,7%.

Het merendeel van onze medewerkers bevindt zich in de leeftijdscategorie 55 t/m 64 jaar. Toch zien we ook steeds meer jonge mensen in de leeftijdscategorie tussen 25 en 34 jaar de school bevolken.

Aantal fte verdeeld naar man/vrouw

Geslacht	2018	2019	2020	2021
Man	382	370	374	389,7
Vrouw	453	452	496	553,1
Totaal	835	822	870	942,8

Aantal fte verdeeld naar vast/tijdelijk

Dienstverband	FTE	Percentage
Vast	654,3	69,4%
Tijdelijk	288,5	30,6%
Totaal	942,8	100,0%

Formatie direct/indirect

Direct/indirect	FTE	Percentage
Direct	682,0	72,3%
Indirect	260,8	27,7%
Totaal	942,8	100,0%

FTE's verdeeld over leeftijdscategorie

Geslacht	15 t/m 24	25 t/m 34	35 t/m 44	45 t/m 54	55 t/m 64	65 en <	Totaal
Man	14,9	78,5	82,1	85,7	108,5	19,9	389,7
Vrouw	20,3	124,2	141,5	115,4	141,7	10,1	553,1
Totaal	35,2	202,7	223,6	201,1	250,2	30,1	942,8

Onderwijsgevend personeel

De OP-formatie is als volgt opgebouwd

Functie	FTE	Percentage
Docent LB	363,5	73,0%
Docent LC	130,1	26,1%
Docent LD	4,3	0,9%
Totaal	497,8	100,0%

Management

Het aantal fte in managementfuncties is in december 2021

Functie	Man	Vrouw	Totaal
Manager A	14,3	18,1	32,4
Manager B	2,0	3,6	5,6
Manager C	1,0	3,9	4,9
Manager D		2,6	2,6
Directeur	3,0	3,0	6,0
CvB	1,0	1,0	2,0
Totaal	21,3	32,2	53,5

5.3

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. We ondervinden hier nog geen grote hinder van, al nemen de moeilijk vervulbare vacatures wel toe. Vooruitkijkend werven we proactief en zoeken we de samenwerking met andere werkgevers in de regio. Door onder meer uitwisseling van medewerkers willen de zeven Gelderse roc's komen tot meer wendbaarheid. Ook zijn we aangesloten bij het project Regionale Aanpak Lerarentekort, dat met verschillende initiatieven het mooie vak van docent onder de aandacht brengt.

Moeilijk vervulbare vacatures in 2021 waren met name:

- docenten voor technische beroepen (bouw- en infra, installatie, hout en meubel)
- docenten Verpleegkunde
- docenten Nederlands

De opzet van de jaarlijkse arbeidsmarktcampagne blijkt een succesvolle formule voor de instroom van nieuw onderwijsgevend personeel. Op basis van de tweedaagse in de onderwijsdirecties wordt de formatie voor het komende schooljaar vastgesteld en zetten we vacatures uit in de arbeidsmarktcampagne. In 2021 zijn in totaal 155 vacatures uitgezet, in 2020 waren dat er 149 en in 2019 telde 161 vacatures.

Instroom WW/BW

Tijdelijke medewerkers komen allemaal direct in dienst van de Stichting ROC Nijmegen e.o. Daarmee hebben zij na afloop van het tijdelijk arbeidscontract recht op een WW/BW-uitkering. ROC Nijmegen betaalt honderd procent van deze kosten, die behoorlijk kunnen oplopen. Het is belangrijk dat we ons daarvan bewust zijn bij het aannemen van nieuwe medewerkers. Daarnaast zijn wij als werkgever verantwoordelijk voor de begeleiding van medewerkers die gebruik maken van bovengenoemde uitkeringen. Dit alles vraagt om een goed samenspel tussen lijn en HRM bij het in een vroeg stadium in beeld brengen van de risico's bij het aannemen van nieuwe medewerkers.

Instroom WIA

In 2021 is één medewerker ingestroomd in de WIA, een andere WIA-aanvraag is afgewezen. Er lopen nog vier WIA-aanvragen die in 2021 zijn ingediend, maar waarover UWV nog geen beslissing heeft genomen. Het UWV heeft een grote achterstand met het beoordelen van WIA-aanvragen.

Uitstroom vaststellingsovereenkomst

In 2021 is van acht medewerkers in onderling overleg met een Vaststellingsovereenkomst (VSO) het dienstverband beëindigd. De reden voor een VSO verschilden: twee medewerkers kregen een WIA-toekenning; met vier was er verschil van inzicht en twee vanwege instroom in ABP Keuze pensioen.

Ziekteverzuim

Bij ROC Nijmegen werkten in 2021 gemiddeld 1135 medewerkers, van wie 778 (68%) zich één of meer keer ziekmelden. Dit is beduidend hoger dan de 39% in 2020. Het voortschrijdend ziekteverzuimpercentage roc-breed is over 2021 3,89% tegenover 5,4% een jaar eerder. De grootste daling zit bij het extra lang verzuim. Dat komt mede, omdat we bij een WIA- of IVA-toekenning eerder een VSO zijn aangegaan. Het aantal kortdurende ziekmeldingen nam daarentegen toe. Belangrijke oorzaak was het wachten op de uitslag van een coronatest. Was deze negatief, dan volgde een betermelding.

In 2020 was het aantal nul-melders nog gemiddeld 65%, in 2021 58%.

Coronagerelateerd verzuim

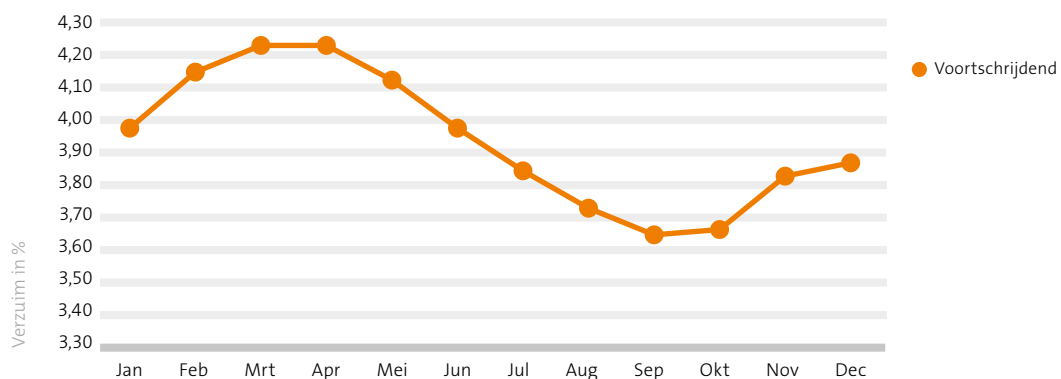
COVID-19 valt onder de categorie 'ziekte van ademhalingsstelsel' en kan klachten opleveren die langer dan twee weken duren (long covid). We kunnen alleen iets zeggen over de categorie van het verzuim als een medewerker op het spreekuur bij de arbodienst is geweest. Dat geldt dus alleen voor medewerkers die meerdere weken verzuimden. Als we deze categorie over de afgelopen jaren bekijken valt een opgaande lijn op:

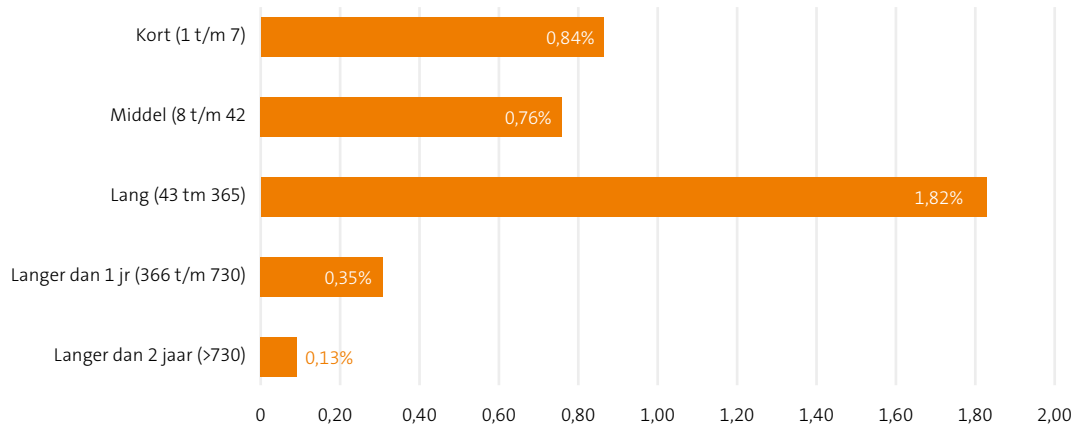
Ziekte van het ademhalingsstelsel

- 2019 (2e helft): 1 casus verantwoordelijk voor 97 dagen verzuim; 1,3 % van het geheel.
- 2020: 11 casussen verantwoordelijk voor 1169 dagen; 8,7% van het geheel.
- 2021: 20 casus verantwoordelijk voor 2095 dagen; 16,7% van het geheel.

Inmiddels blijkt dus ongeveer een zesde deel van het langdurig verzuim coronagerelateerd. Mogelijk dat een groot deel van het kortdurende verzuim dat ook is. Dezelfde trend is waar te nemen binnen andere instellingen.

Verzuim percentage (12 maanden voortschrijdend)



Verzuim percentage per verzuimduurklasse

Duur ziekteverzuim	2018	2019	2020	2021
Kort	1,26%	0,87%	0,66%	0,84%
Middellang	1,22%	0,74%	0,77%	0,76%
Lang	1,26%	1,92%	1,95%	1,82%
Extra lang	1,16%	1,46%	1,66%	0,35%



Hoofdstuk 6





Bedrijfsvoering

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Huisvesting
- ICT
- Privacy en AVG
- Duurzaamheid

6.1

Huisvesting

ROC Nijmegen wil op een toekomstbestendige manier onderwijs geven. Dit vraagt om aanpassing van de bestaande huisvesting. Daarvoor hebben we een strategisch huisvestingsplan (SHP) op hoofdlijnen opgesteld. Het SHP heeft een scope tot en met schooljaar 2025 – 2026. De totale uitgaven schatten we in op circa € 13,4 miljoen. Kort samengevat komt het SHP neer op:

- het op zo kort mogelijke termijn oplossen van de problemen met klimaatbeheersing op de locaties Campusbaan en Technovium;
- het in de komende jaren gefaseerd gaan verbeteren van de ruimtelijk-functionele kwaliteit van de locaties in Nijmegen, middels het implementeren van een door Puur Sang (interieurarchitect) ontwikkeld herinrichtingsconcept;
- het onderzoeken van mogelijkheden het gebouwportfolio te optimaliseren en zo nodig te verkleinen;
- het bestendigen van de ruimtelijk-functionele en bouwtechnische kwaliteit van het gebouw op locatie Boxmeer;
- het zoveel mogelijk oplossen van actuele ruimtelijk-functionele en bouwtechnische knelpunten in de huisvesting.

De samenhang tussen bovengenoemde punten is groot en complex. Bijvoorbeeld als het gaat om de verdeling van vierkante meters over de onderwijsteams gebaseerd op de prognoses van studentaantallen.

De aanpassingen die nog in Boxmeer moesten plaatsvinden zijn grotendeels uitgevoerd. Helaas bleek niet alles wat we wilden mogelijk. Zo kunnen we slechts een deel van de zonnepanelen plaatsen, omdat het energienetwerk in de gemeente Boxmeer de extra teruggeleverde capaciteit niet aankan.

De analyse van de studentaantallen en de verdeling van vierkante meters zitten in een afrondende fase. Op basis daarvan kunnen we besluiten nemen over de benodigde capaciteit, wat weer van invloed is op onder meer de locaties Marterstaat en Energieweg.

De technische klimaatanalyses zijn afgerond. Op locatie Technovium zijn inmiddels maatregelen genomen om de grootste problemen met de luchtkwaliteit op te lossen.

De voorbereidingen om met een bouwteam te gaan werken zijn gestart. De uitkomsten van de pilots waarbij onderwijsinnovatie gekoppeld wordt aan herinrichting van het gebouw, zijn van invloed op de uiteindelijke ruimtelijke en functionele inrichting.

De nieuwe kantine op de Campusbaan is naar volle tevredenheid gerealiseerd. De ruimte wordt nu veel intensiever als ontmoetingsruimte en als echt leerbedrijf gebruikt.

6.2

ICT

De inrichting van het Studenten Informatie Systeem Eduarte is afgerond en in augustus live gegaan. Er hebben zich daarbij geen noemenswaardige problemen voorgedaan. Inmiddels zijn we gestart met fase 2. In die fase richten we het systeem verder in om mee te bewegen met uitdagend en flexibel onderwijs.

Ook de inrichting van het personeelsinformatiesysteem AFAS is in een afrondende fase. Bij de livegang op 1 januari 2021 zijn niet alle modules in gebruik genomen, maar dat is gedurende het jaar verder opgepakt. Er zijn nog drie modules die begin 2022 in productie worden genomen: werving en selectie, professionalisering en de gesprekscyclus.

6.3 Privacy en AVG

ROC Nijmegen is gehouden aan naleving van de privacywetgeving, zoals de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De AVG verplicht onderwijsinstellingen om op een goede en rechtmatige manier om te gaan met persoonsgegevens. We werken voortdurend aan het verbeteren van de processen en systemen om naleving van de AVG te kunnen borgen. Zo hebben we in juli het protocol 'melden datalekken' en de reglementen 'verantwoord netwerkgebruik voor medewerkers en studenten' opgesteld.

In 2021 zijn diverse maatregelen uitgevoerd om te kunnen blijven voldoen aan de AVG. Zo hebben we Data Protection Impact Assessments (DPIA) (privacy-tests) uitgevoerd op bestaande en nieuwe systemen. Daarnaast hebben we technische maatregelen doorgevoerd, zoals het implementeren van de multi-factorauthenticatie. Ook hebben we penetratietesten gehouden om eventuele kwetsbaarheden in kaart te brengen. Als test zijn er meerdere phishingmails verzonden naar medewerkers om ze alert te houden op de gevaren van veilig omgaan met ICT. Verder zijn alle leidinggevendenden geschoold, zodat personeel kennis heeft over de verplichtingen uit de AVG.

Ook in 2021 hebben meegedaan aan de jaarlijkse IBP-benchmark van MBO Digitaal. We hebben een gezonde groei laten zien op de terreinen informatiebeveiliging en privacy (IBP) en scoren bovengemiddeld ten opzichte van de sector. De resultaten van de benchmark worden gebruikt als input voor het ontwikkelen van de IBP-meerjarenplanning. Voor 2022 is gekozen om over te stappen op een ander auditsysteem, dat in afstemming met accountants en de MBO Raad is vastgesteld. Hierbij werken we samen met vijf andere roc's.

In het voorjaar hebben we deelgenomen aan een crisisoefening van MBO Digitaal. Gekeken is naar de snelheid waarmee we in staat waren om de aanvallen te detecteren en te kijken op welke wijze de afdeling ICT reageerde op de bedreigingen. Deze oefening is goed verlopen.

In 2021 heeft ROC Nijmegen één datalek gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Bij de melding is de wettelijke meldtermijn nageleefd. Daarnaast hebben we de betrokkenen van het datalek geïnformeerd conform de wettelijke meldplicht. Het datalek is geëvalueerd, waarbij verbetermaatregelen zijn opgesteld om herhaling zoveel mogelijk te voorkomen.

6.4

Duurzaamheid

Ons visiedocument Integrale duurzaamheid 2020 – 2030 vormt de kapstok voor alle duurzaamheidsthema's. In 2021 heeft ROC Nijmegen een nulmeting uitgevoerd om te bepalen waar zij staat ten opzichte van de duurzame ambities, en zijn we aan de slag gegaan met diverse acties.

We hebben wij een eerste bijdrage geleverd aan onze ambitie om CO²-uitstoot te reduceren door middel van energiereductie, het verduurzamen van onze gebouwen en het scheiden van ons afval.

Er zijn jaar 3 elektrische auto's aangeschaft, waarmee we onze medewerkers stimuleren om op een duurzame manier naar hun zakelijke afspraken, waaronder het BPV-bezoek, te gaan.

Ook hebben we op alle locaties, inclusief leerwerkbedrijven, afvalscheidingsbakken geplaatst, zodat ons afval gescheiden ingezameld en verwerkt kan worden. Samen met de leerwerkbedrijven hebben we hier ook een educatief onderdeel aan toegevoegd voor de studenten.

Door middel van een duurzaam inkoopbeleidsplan worden bij alle Europese aanbestedingen duurzaamheidseisen gesteld. Afgelopen jaar hebben we o.a. refurbished toiletautomaten en duurzame multifunctionals ingekocht. Ook hebben we locatie Boxmeer verduurzaamd door dubbelglas en spouwmuur isolatie aan te brengen.

Daarnaast probeert ROC Nijmegen de bewustwording onder medewerkers en studenten te vergroten door duurzame activiteiten te organiseren, zoals het uitreiken van duurzame bekers, het recyclen van plastic flesjes voor het goede doel en het organiseren van een kledingruilbeurs.

Dat we goed bezig zijn bleek bij de uitreiking van SustainaBul mbo 2021. We werden blij verrast met de stimuleringsprijs, de prijs voor de hoogst geëindigde nieuwkomer. We kwamen binnen in de ranglijst op plaats 9. En we zijn genomineerd voor de publieksprijs voor de best practice "SDG 3 Goede gezondheid en Welzijn" met ons programma Sport op Maat.



Hoofdstuk 7





Perspectief

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Strategisch meerjarenbeleid 2019 – 2022
- Continuïteitsparagraaf

7.1

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/entree-opleidingen 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.

7.2

Continuïteitsparagraaf

Strategisch kader

Deze continuïteitsparagraaf is gebaseerd op de Meerjarenraming 2022 – 2026. Het vastgestelde strategische meerjarenbeleid 2018 – 2022 en het toekomstig meerjarenbeleid 2023 – 2027 liggen hieraan ten grondslag. Kalenderjaar 2022 is het laatste realisatiejaar van het huidige strategische meerjarenbeleid en kwaliteitsplan. In 2022 werken we gefaseerd toe naar een nieuw strategisch plan voor een nieuwe strategische planperiode 2023 – 2027. Daarbij bouwen we voort op de eerder door ons gestelde ambities. We gaan door op het ingeslagen pad naar realisatie van onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Onderwijs dat we flexibel en uitdagend maken voor al onze studenten, met een daarbij passende studentbegeleiding en huisvesting. Daarnaast onderzoeken we wat gezien de huidige ontwikkelingen mogelijk nieuwe passende ambities zijn voor de komende jaren.

In deze paragraaf worden de meest relevante toekomstige ontwikkelingen toegelicht met een doorkijk naar de jaren 2022 – 2026.

In het Strategisch Meerjarenplan ‘Samen groeien’ staan onze ambities voor de planperiode 2018-2022. 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 het meerjarenformatieplan 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 0% rendement, een liquiditeit groter dan 0,75, solvabiliteit tussen 40% en 60% en een eigen vermogen dat niet bovenmatig is op basis van de normen van de inspectie;
- Een regulier investeringsbudget van € 2,0 miljoen op jaarbasis;
- Aanvullend en incidenteel investeringsbudget van gemiddeld € 2,6 miljoen per jaar in 2022 t/m 2026 voor strategische huisvestingsplan inclusief aanpak klimaatbeheersing van onze locaties.
- De verhouding direct-indirect personeel beweegt zich rond de gewenste verhouding van 70%-30%;
- De kostenstructuur ligt in lijn met of beweegt toe naar de landelijke benchmark;
- Beschikbare strategische beleidsruimte van 6% van de baten, zijnde een gemiddeld percentage bij vergelijkbare onderwijsinstellingen;
- Voortdurende kwaliteitsimpuls in het onderwijs is evident.

Bovenstaand financieel kader is in lijn met de signaleringswaarden die door de onderwijsinspectie gebruikt worden in hun financieel continuïteitstoezicht.

Ontwikkeling aantal studenten beroepsonderwijs

Het aantal studenten van ROC Nijmegen laat in de afgelopen jaren het volgende beeld zien:

Studenten per 1 oktober	2019	2020	2021
Ongewogen	Bekostiging 2021	Bekostiging 2022	Bekostiging 2023
BOL	7.558	8.001	7.885
BBL	1.771	1.804	1.818
Totaal aantal studenten	9.329	9.805	9.703

Aanname in de Meerjarenraming 2022 – 2026 is een geleidelijke daling van het aantal studenten. 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	2022	2023	2024	2025	2026
Ongewogen	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
BOL	7.823	7.590	7.424	7.328	7.250
BBL	1.787	1.734	1.696	1.674	1.657
Totaal aantal studenten	9.610	9.324	9.120	9.002	8.907

Door de geprognoseerde 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 formatie in FTE is in de meerjarenraming de reguliere personeelsbegroting 2022, exclusief inzet op het Nationaal programma onderwijs, als uitgangspunt genomen. Voor toekomstige jaren is een tijdige, volledige gefaseerde reductie in de formatie in lijn met de beweging in studentenaantallen en in lijn met de gewenste verhouding direct- indirect personeel van 70%-30% het uitgangspunt. Deze reductie kunnen we opvangen met het natuurlijk verloop in de komende jaren (en indien nodig de formatie met tijdelijke aanstellingen).

In 2022 en 2023 zal, in afbouwende mate, nog formatief ingezet worden op het Nationaal programma onderwijs. Een deel van die inzet in 2022 en de volledige inzet hierop in 2023 wordt bekostigd vanuit de middelen die ROC Nijmegen in 2021 uit het Nationaal programma onderwijs heeft overgehouden. De ontwikkeling van de FTE's in de tabel hieronder is inclusief deze inzet in 2022 en 2023.

	Ontwikkeling aantal FTE				
	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur, directie en management	43	43	41	40	39
Direct personeel	634	622	600	581	569
Indirect personeel	228	224	216	209	205
Totaal FTE	906	888	857	830	812

Meerjarenraming 2021 – 2026 Staat van baten en lasten

Resultaatontwikkeling

Staat van baten en lasten						
Bedragen x € 1.000	Realisatie 2021	Begroting 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026
Baten						
Rijksbijdragen OC&W	89.324	89.810	85.264	84.648	82.394	80.844
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.147	1.118	1.129	1.140	1.152	1.163
College-, cursus-, les- en examengelden	799	367	965	953	926	907
Baten werk in opdracht van derden	1.518	1.919	1.919	1.919	1.919	1.919
Overige baten	3.065	3.519	3.401	3.365	3.338	3.307
Totaal baten	95.853	96.733	92.678	92.025	89.729	88.139
Lasten						
Personele lasten	71.557	74.933	72.037	69.588	67.398	65.980
Afschrijvingen	5.342	5.703	5.650	5.924	6.147	6.234
Huisvestingslasten	4.956	5.588	5.193	5.193	5.193	5.193
Overige lasten inclusief belastingen	11.731	10.028	10.559	10.874	10.562	10.321
Totaal lasten	93.585	96.252	93.440	91.579	89.300	87.728
Saldo baten en lasten	2.268	481	-762	446	429	411
Financiële baten en lasten	-621	-481	-463	-446	-429	-411
Resultaat	1.647	0	-1.225	0	0	0
Resultaat deelnemingen	-1	0	0	0	0	0
Nettoresultaat	1.646	0	-1.225	0	0	0

Ontwikkeling resultaat

In 2021 is sprake van een positief resultaat als gevolg van overgebleven middelen uit het Nationaal programma onderwijs. Deze middelen zijn bedoeld om COVID-19 gerelateerde achterstanden bij studenten te verhelpen en te voorkomen. ROC Nijmegen is voornemens om de overgebleven middelen uit 2021 alsnog te besteden in 2022 en 2023. Ten tijde van het opmaken van de vastgestelde begroting 2022 was hier nog geen rekening mee gehouden. In 2022 en 2023 is ROC Nijmegen voornemens een negatief resultaat te behalen, in afwijking van het normale streven naar 0% rendement, om op deze wijze de overgebleven middelen uit het Nationaal programma onderwijs alsnog conform de doelstellingen te besteden. In de formatieve ontwikkeling uiteengezet op de vorige pagina, is reeds met dit voornemen rekening gehouden.

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 2022;
- Aannee van een geleidelijk daling van het aantal studenten in lijn met de demografische ontwikkeling in de regio;
- Stabiel marktaandeel in de regio in de komende jaren.

Ontwikkeling kwaliteitsafspraken

In de meerjarenraming is in de Rijksbijdrage tevens rekening gehouden met de bijdrage van 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 2022 t/m 2026) van de kwaliteitsafspraken is een inschatting gemaakt van de te realiseren baten gekoppeld aan het landelijke marktaandeel. 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 en subsidies opgenomen.

Cursusgelden

Het cursusgeld dat een BBL-student aan ROC Nijmegen verschuldigd is, was in schooljaar 2021 – 2022 eenmalig verlaagd als maatregel uit het Nationaal Programma Onderwijs. Instellingen werden hiertoe middels de Rijksbijdrage gecompenseerd. Vanaf 2023 is in de meerjarenraming rekening gehouden met het normale bedrag aan cursusgeld per BBL-student.

Baten werk in opdracht van derden

De veronderstelling is een stabiele lijn in de baten werk in opdracht van derden richting toekomst op het niveau van de begroting 2022. 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.

Overige baten

Onder de overige baten vallen onder andere onderwijs gerelateerde kosten die wij in rekening brengen bij studenten, opbrengsten van leerbedrijven, detacheringen, verhuur opbrengsten en opbrengsten vanuit de vavo leerlingen die vallen onder de Wet Rutte. Deze baten zijn in de meerjarenraming gelijk gehouden, met uitzondering van de baten vanuit Wet Rutte leerlingen. Deze baten bewegen mee met de prognose van de aantallen. De prognose voor de vavo is dat we in het vanaf 2022 nagenoeg op het niveau komen te zitten voor COVID-19 en vervolgens een lichte daling ervaren als gevolg van de demografische krimp.

Ontwikkeling lasten

Personele lasten

De personele lasten laten een dalende lijn zien conform de verwachte ontwikkeling in FTE.

Afschrijvingen

De ontwikkeling van de afschrijvingslast vertoont in meerjarig perspectief een stijgende lijn in de komende jaren. Dit is het gevolg van de relatief veel investeringen in ICT in de afgelopen jaren. Aanvullend is in deze meerjarenraming rekening gehouden met een additionele investering van € 10,4 miljoen verspreid over de jaren 2022 t/m 2026 (jaarlijks € 2,6 miljoen) om de huidige locaties verder te optimaliseren en verbeteren passend bij het onderwijs van de toekomst. Deze ontwikkeling is 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 2022) op de locaties in eigendom in Nijmegen: Campusbaan, Heyendaalseweg, Energieweg, Marterstaat en de locatie in Boxmeer: Begijnenstraat. Vanaf 2023 is het uitgangspunt dat er geen gebruik meer wordt gemaakt van de huurlocatie Vosenlaan.

In de meerjarenraming is voorzichtigheidshalve nog geen rekening gehouden met de eventuele afstoot van locaties in eigendom. Op dit moment zijn alle locaties nodig als (overloop)locatie mede gezien de stijging in studentenaantallen tot en met 2020. Als gevolg van de geprognoseerde daling van studentenaantallen in de komende jaren, is een scenario denkbaar waarin minder locaties in eigendom benodigd zijn (op basis van strategische huisvestingsplan). Een eventuele verkoop van een locatie zal zeer waarschijnlijk een éénmalige boekwinst opleveren én daarnaast een structurele kostenbesparing van de huisvestingslasten. Voorzichtigheidshalve hebben we hier nog geen rekening mee gehouden.

Een onzekere factor in de huisvestingslasten zijn de energiekosten. De energiekosten zijn recent zeer sterk gestegen. Op dit moment is het onduidelijk in hoeverre de enorme prijsstijgingen blijvend zullen zijn. Voor de meerjarenraming is uitgegaan van energiekosten die circa 30% hoger liggen dan in 2021.

Materiële lasten

De materiële lasten zijn volledig gebaseerd op het kostenniveau in de begroting 2022, met uitzondering van de materiële inzet op de strategische beleidsruimte. Deze kosten bewegen mee met de omvang van de 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 2021 – 2026 Balans

Balans						
Bedragen x € 1.000	Realisatie 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026
Vaste activa						
Immateriële vaste activa	16	15	14	13	12	11
Materiële vaste activa	76.839	76.062	75.011	73.688	72.140	67.907
Vlottende activa						
Voorraden	35	35	35	35	35	35
Vorderingen	2.697	6.697	2.697	2.697	2.697	2.697
Liquide middelen	15.741	9.185	10.161	9.650	8.738	12.155
Totaal activa	95.328	91.994	87.919	86.083	83.623	82.805
Passiva						
Eigen vermogen	42.485	41.910	40.685	40.685	40.685	40.685
Voorzieningen	12.188	11.140	9.200	8.273	6.723	6.814
Langlopende schulden	25.156	24.246	23.336	22.427	21.517	20.607
Kortlopende schulden	15.498	14.698	14.698	14.698	14.698	14.698
Totaal passiva	95.328	91.994	87.919	86.083	83.623	82.805

Aannames balans

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. Voor 2022 is niet uitgegaan van de begroting, maar van een prognose op basis van de meest recente inzichten. Hierbij is reeds rekening gehouden met het voornemen om (afwijkend van de begroting) in 2022 verlies te maken om de overgebleven middelen uit het Nationaal programma onderwijs uit 2021 alsnog conform bestedingsdoelen in te zetten.

– Materiële vaste activa

De investeringen en afschrijvingen veroorzaken de mutaties onder de materiële vaste activa. In de jaren 2022 t/m 2025 houden we rekening met de extra gereserveerde investeringen van € 10,4 miljoen verdeeld over de jaren 2022 t/m 2025 om de huidige locaties verder te optimaliseren en verbeteren passend bij het onderwijs van de toekomst. Desondanks verwachten we een daling van deze balanspost, doordat de jaarlijkse investeringen lager zijn dan de jaarlijkse afschrijvingen. Het structurele investeringsniveau in het basisscenario is voor de komende jaren gemaximeerd op € 2,0 miljoen op jaarbasis.

– *Vorderingen*

Eind 2022 is een toename van de vorderingen opgenomen van € 4 miljoen. Deze vordering betreft het variabele budget van de kwaliteitsgelden over 2022. In de meerjarenraming is ervan uitgegaan dat dit budget wordt toegekend en is dit budget derhalve in 2022 in de baten opgenomen. De middelen zullen pas in 2023 worden uitbetaald door het ministerie van OCW.

– *Liquide middelen en financieringsbehoefte*

De stand van de liquide middelen is de resultante van de ontwikkeling in de kasstroom. Doordat het variabele budget van de kwaliteitsgelden over 2022 (€4 miljoen) pas in 2023 wordt ontvangen, is de positie van de liquide middelen eind 2022 naar verwachting fors lager dan eind 2021. Door de uitbetaling van dit budget gedurende 2023 neemt eind 2023 de positie van de liquide middelen weer toe. Aanvullend wordt in de periode 2022 t/m 2025 een extra beroep gedaan op de liquide middelen als gevolg van de geplande investeringen in het Strategisch huisvestingsplan. Deze fluctuaties in de liquiditeit zijn naar verwachting op te vangen met de eigen liquide middelen en binnen de signaleringswaarden van de inspectie. ROC Nijmegen heeft tevens de beschikking over een kredietfaciliteit van € 6,8 miljoen bij het ministerie van Financiën, maar die zal naar de huidige verwachtingen in geen enkel jaar benut hoeven te worden.

– *Eigen vermogen*

De mutaties in het eigen vermogen ontstaan door het verwachte negatieve resultaat in 2022 en 2023, als gevolg van de besteding van de overgebleven middelen uit het Nationaal programma onderwijs uit 2021.

– *Voorzieningen*

De voorzieningen zijn verdeeld in: 1. regeling 62 plus; 2. WW/BW; 3. duurzame inzetbaarheid; 4. Jubilea en 5. 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 van de leningen bij het ministerie van Financiën en bij ING.

Verwachte ontwikkeling van de ratio's

Onderstaande ratio's zijn de kengetallen die worden gehanteerd door de onderwijsinspectie. De ontwikkeling, zoals verwacht op basis van de hierboven genoemde veronderstellingen, is als volgt:

Ratio's	Signaleringswaarde						
		Realisatie 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026
Solvabiliteit	<0,30	57%	58%	57%	57%	57%	57%
Liquiditeit	<0,75	1,19	1,08	0,88	0,84	0,78	1,01
Eigen vermogen	Bovenmatig	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee

De prognose laat zien dat de indicatoren zich bewegen binnen de signaleringswaarden van de inspectie.

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 2022 – 2026 voldoet hieraan. Voor de komende jaren is het cruciaal om de formatieontwikkeling in lijn te houden met de ontwikkeling van de studentenaantallen. Het is daarom belangrijk om flexibiliteit in de kostenstructuur te behouden in de komende jaren. Indien zich onvoorziene risico's voordoen kan het nodig zijn om de strategische beleidsruimte daarvoor in te zetten en/of baten en lasten verder te beïnvloeden door gerichte keuzes te maken en te draaien aan bepaalde knoppen (stuurvariabelen) die wezenlijke impact hebben op de uitkomst van de meerjarenraming. In de basis zijn er twee belangrijke variabelen; het vergroten van onze inkomsten (instroom, marktaandeel, rendement, opbrengst werk voor derden) en/of het verlagen van onze lasten waarbij personele lasten verreweg de grootste component zijn. 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.

Nieuw kabinet

Recent is in Nederland een nieuw kabinet geformeerd. Het is niet uit te sluiten dat er nieuwe accenten gelegd gaan worden in de komende jaren. Gelet op de extra middelen die het kabinet heeft uitgetrokken voor het bestrijden van de coronacrisis én de extra uitgaven die mogelijk nodig zijn rondom de oorlog in Oekraïne, is tevens de kans groter dat er in de komende jaren ook taakstellingen gaan komen vanuit het nieuwe kabinet die resulteren in een lagere prijs per student. Daarom is het belangrijk om de exploitatie flexibel te houden, zodat we hierop kunnen anticiperen in de komende jaren.

Corona

De effecten van de coronacrisis zullen ook in de komende jaren nog merkbaar zijn. De gevolgen hiervan zullen naar verwachting nog lang doorwerken. Denk hierbij aan leerachterstanden, studievertragingen, (werk)druk op het personeel en zeker ook in de BPV als gevolg van economische omstandigheden in het bedrijfsleven. Voor 2021 en 2022 zijn hiervoor extra middelen ter beschikking gesteld vanuit het kabinet. Voor 2023 kunnen we een beroep doen op de overgebleven middelen uit 2021. Op dit moment is het nog onzeker wat de impact is op onze studenten en medewerkers in de periode ná 2023.

Leven lang ontwikkelen

Op dit moment zet ROC Nijmegen zich in om, onder andere in samenwerking met Rijn IJssel, onderwijs vorm te geven waarmee ook volwassenen zich blijvend kunnen ontwikkelen. De verwachting is dat dit in de toekomst tot extra opbrengsten en extra kosten gaat leiden. Per saldo zonder effect op het resultaat. Gezien de onzekerheid over de omvang van deze toekomstige opbrengsten en kosten, zijn deze nog niet in de meerjarenraming meegenomen.

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.

Budget kwaliteitsafspraken

Er is sprake van een 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. Voor de periode 2023 – 2026 is de structuur en regelgeving rondom de kwaliteitsgelden in zijn geheel nog onzeker, maar de middelen zijn in de miljoenennota van het ministerie wel opgenomen.

Financieel bewustzijn

Het financieel bewustzijn binnen de organisatie is gegroeid. Het is noodzakelijk om dit financiële bewustzijn verder te ontwikkelen en waar mogelijk lager in de

organisatie te beleggen. Met name de prognosticeerde daling van het aantal studenten maakt het noodzakelijk om processen (primaire en secundair) waar mogelijk effectiever en efficiënter in te richten.

Educatiebudget

Het huidige educatiebudget is gegund aan ROC Nijmegen. Toekomstige aanbestedingen en gunningen blijven echter onzeker. Gezien deze onzekerheid wordt de kostenstructuur van Educatie zoveel mogelijk flexibel gehouden zodat we met deze ontwikkeling kunnen meebewegen.

Vaste lasten verlagen

Door de geprognosticeerde 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 cao loopt tot en met 1 mei 2022. Voornamelijk aspecten als loonkostenontwikkeling, (duurzame) inzetbaarheid en een stijging van de AOW-leeftijd kunnen impact hebben 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 8





Financiële positie

JAARREKENING 2021

8.1 Algemeen

Wij sluiten 2021 af met een positief resultaat van € 1.646, dit resultaat is fors hoger dan de begroting 2021 en het resultaat van 2020.

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

Staat van baten en lasten

		2021	Begroting 2021	2020
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OC&W	89.324	80.690	79.531
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.147	1.097	1.078
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	799	940	1.002
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.518	2.089	2.023
3.5	Overige baten	3.065	3.038	3.765
	Totaal baten	95.853	87.854	87.399
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	71.557	67.635	67.106
4.2	Afschrijvingen	5.342	5.482	5.037
4.3	Huisvestingslasten	4.956	4.746	5.848
4.4	Overige lasten	11.731	8.932	8.409
	Totaal lasten	93.585	86.795	86.400
	Saldo baten en lasten	2.268	1.060	999
5	Financiële baten en lasten	-621	-621	-727
	Resultaat	1.647	439	272
7	Resultaat deelnemingen	-1	0	-5
		-1	0	-5
	Resultaat na belastingen	1.646	439	267
	Netto resultaat	1.646	439	267

Toelichting op hoofdlijnen realisatie 2021 t.o.v. begroting 2021

ROC Nijmegen heeft in 2021 een positief exploitatieresultaat van € 1,6 miljoen. Er was een resultaat van € 0,4 miljoen begroot. De belangrijkste verschillen in de realisatie ten opzichte van de begroting zijn:

Baten:

- *Hogere Rijksbijdrage:*
 - Extra bekostiging, het betreft een aanvullende lumpsumbekostiging in relatie tot de COVID-19 maatregelen. (Nationaal programma onderwijs) gebaseerd op de landelijke stijging van de studentenaantallen per 1 oktober 2020 ten opzichte van 1 oktober 2019. Hierdoor is er een extra bekostiging op basis van T-1 in plaats van T-2 geweest (€ 1,7 miljoen)
 - In juli 2021 is een extra rijksbijdrage van totaal € 3 miljoen ontvangen. Dit betreft de corona-envelop (€ 1 miljoen), compensatie voor de cao-afspraken en voor inflatie (€ 1,7 miljoen) en compensatie voor halvering van cursusgelden voor BBL- en Vavo studenten (€ 0,3 miljoen)
 - Extra COVID-19 gelden uit inhaal-en ondersteuningsprogramma zoals 'extra hulp voor de klas' en 'inhaalprogramma ter voorkoming van studievertraging en -uitval' €3,0 miljoen).
 - De ontvangsten voor zij-instromers en lerarenbeurs € 0,5 miljoen hoger dan begroot
 - Overige verschillen € 0,4 miljoen.
- *Lagere College-, cursus-, les- en examengelden:*
De inkomsten uit cursusgelden zijn lager, omdat voor het schooljaar 2021 – 2022 de cursusgelden voor de BBL studenten zijn gehalveerd
- *Lagere baten in opdracht van derden*
De baten werk in opdracht van derden zijn lager dan begroot als gevolg van COVID-19. Hierdoor zijn diverse projecten vertraagd en hebben we minder baten kunnen verantwoorden. Het resultaatteffect hiervan is beperkt, omdat ook de lasten lager zijn

Lasten:

- Hogere personeelslasten:
 1. Meer inzet personeel dan begroot (40 fte):
 - Extra formatie 2020 – 2021 i.v.m. COVID-19, € 3,0 miljoen
 2. Hoger effect CAO:
 - CAO verhoging 2021 € 1,0 miljoen
- Hogere overige lasten

• Hogere advieskosten	+/-	€ 2,9 miljoen
• Hogere ICT Software/licenties	+/-	€ 1,0 miljoen
• Hogere uitgaven aan leermiddelen	+/-	€ 0,2 miljoen
• Onderwijsactiviteiten	-/-	€ 0,4 miljoen
• Lagere inkoop plaza leerbedrijven	-/-	€ 0,3 miljoen
• ICT netwerken en infra	-/-	€ 0,1 miljoen
• Overige verschillen	-/-	€ 0,5 miljoen

De hogere advieskosten zijn veroorzaakt door gemaakte ICT advieskosten voor de implementatie van het studentinformatie systeem Eduarte.

Toelichting op hoofdlijnen realisatie 2021 t.o.v. realisatie 2020

Het resultaat over 2021 is € 1,4 miljoen hoger dan in 2020. De totale baten zijn in 2021 met 9,7% gestegen. De lasten (exclusief financiële baten en lasten) zijn in 2021 met 8,3% gestegen.

Baten:

- Hogere Rijksbijdragen € 9,8 miljoen: Het aantal studenten per 1 okt 2019 ten opzichte van 1 okt 2018 is gestegen met 329 (195 BOL en 134 BBL). In verband met een landelijke stijging van het aantal studenten per 1 oktober 2020 ten opzichte van 1 oktober 2019 heeft er in 2021 een extra bekostiging plaatsgevonden. Tevens zijn er in 2021 extra COVID-19 gelden uit inhaal- en ondersteuningsprogramma ontvangen en extra rijksbijdrage (corona-envelop, CAO compensatie, inflatie en compensatie voor halvering van cursusgeld) ontvangen.
- Lagere cursusgeld € 0,2 miljoen: De cursusgeld voor BBL en VAVO studenten zijn voor het schooljaar 2021 – 2022 gehalveerd.
- Lagere baten in opdracht van derden € 0,5 miljoen: De subsidiebaten zijn lager als gevolg van vertragingen door COVID-19.

Lasten:

- Hogere personeelslasten € 4,5 miljoen: Dit bestaat uit hogere loon en salariskosten van € 5,9 miljoen, lagere overige personele lasten van € 0,9 miljoen en hogere uitkeringen UWV € 0,5 miljoen.
De stijging van de loon en salariskosten wordt veroorzaakt door:
 - Meer inzet personeel. Een stijging van 77 fte ten opzichte van 2020. Dit komt door een toename van het aantal studenten en door de inzet van extra formatie in verband met COVID 19;
 - CAO verhoging 2021.
- Hogere afschrijvingen € 0,3 miljoen: in 2021 zijn de investeringen € 1,0 miljoen hoger dan in 2020.

- Lagere huisvestingskosten € 0,9 miljoen: In 2020 heeft er een aanvullende dotatie van € 1,0 miljoen plaatsgevonden aan de voorziening groot onderhoud in verband met de herijking van het meerjarenonderhoudsplan. In 2021 zijn de energiekosten € 0,1 miljoen hoger dan in 2020.
- Hogere overige lasten 3,3 miljoen.
 - Hogere advieskosten € 2,0 miljoen. Dit bestaat met name uit de gemaakte kosten voor de implementatie van het Student Informatiesysteem Eduarte.
 - Hogere software/licentie kosten € 0,9 miljoen.
 - Hogere kosten aan onderwijsactiviteiten, leermiddelen en inkoop leerbedrijven € 0,4 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 2021 € 21,7 miljoen (ultimo 2020: € 27,4 miljoen). Hiervan is € 0,7 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2022.

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 2021 € 4,2 miljoen (ultimo 2020: € 4,4 miljoen). Hiervan is € 0,2 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2022. 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 2021 is het saldo op deze rekening courant € 15,7 miljoen positief (ultimo 2020: € 17,5 miljoen positief). Er is in 2021 geen beroep gedaan op de kredietfaciliteit, die maximaal € 6,8 miljoen bedraagt.

Investeringsbeleid

Het ROC Nijmegen hanteert een maximaal investeringsbudget voor reguliere investeringen van € 2 miljoen op jaarbasis. Grotere investeringsbehoeften worden afzonderlijk beoordeeld. Belangrijke criteria hierbij zijn onze interne normen en de signaleringswaarden opgenomen in het toezichtkader mbo met betrekking tot de solvabiliteit en liquiditeit.

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 treasurystatuut van ROC Nijmegen hebben we geen gelden belegd in aandelen en/of obligaties. Er zijn in 2021 geen wijzigingen aangebracht in het treasurybeleid ten opzichte van 2020. ROC Nijmegen maakt gebruik van '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.

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. beleidsregel "Investeren van publieke middelen in private activiteiten"

ROC Nijmegen heeft een strikte scheiding in de administratie aangebracht van publieke en private activiteiten. ROC Nijmegen hanteert voor de interne doorbelastingen een integrale kostprijs. Tot 1 januari 2020 is een deel van de private activiteiten ondergebracht in ROC Nijmegen Holding B.V. en haar dochtermaatschappijen. Op dit moment heeft het ROC Nijmegen enkel nog het Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V. (RIOT B.V.) als dochtermaatschappij. In deze B.V. vinden nauwelijks nog activiteiten plaats.

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 2021 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 2021 zijn er 193 (in 2020: 207) 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 2021 – 2022 hebben we geen bekostigde maatwerktrajecten.

Thema 8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Per 1 oktober 2021 hebben we 13 buitenlandse studenten: 6 BOL- en 4 BBL studenten die in Duitsland wonen. 2 BOL studenten die in België wonen en 1 uit Thailand. Per 1 oktober 2020 waren er 7 buitenlandse studenten ingeschreven. Hun onderwijs vindt geheel in Nederland plaats.

8.2**Toelichting jaarrekening****Kengetallen**

In het financieel kader zoals opgenomen in het Toezichtkader mbo zijn de volgende kengetallen opgenomen: solvabiliteit, liquiditeit, absolute omvang liquide middelen en bovenmatig eigen vermogen. 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		Signalerings- waarden	2021	2020	2019	2018	2017
Ratio's							
Solvabiliteitsratio 2 ((eigen vermogen+voorzieningen)/ totaal vermogen)		<0,3	0,57	0,55	0,54	0,51	0,46
Liquiditeit (vlottende activa/kortlopende schulden)		< 0,75	1,19	1,01	1,28	1,05	0,86
Liquide middelen (absolute omvang)		<2 miljoen	15,7 miljoen				
Normatief bovenmatig eigen vermogen (vermogen dat een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen) (bedrag x €1000)		> 80.962	42.130	40.837			

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

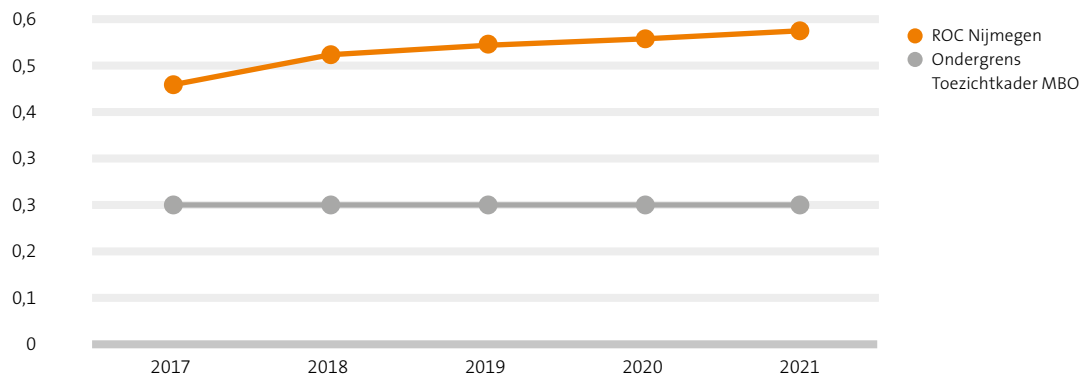
- Solvabiliteit tussen 0,4 en 0,6.
- Liquiditeit, voldoende om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen met daarbij:
 - Een maximaal investeringsbudget voor reguliere jaarlijkse investeringen € 2,0 miljoen op jaarbasis;
- Het streven om geen gebruik te maken van de beschikbare kredietfaciliteit bij het Ministerie van Financiën van € 6,8 miljoen.
- Een verhouding direct-indirect personeel van 70%-30%.
- Een kostenstructuur die in lijn ligt met of zich beweegt naar de landelijke benchmark.
- Beschikbare strategische beleidsruimte van 6% van de baten, zijnde een gemiddeld percentage bij vergelijkbare onderwijsinstellingen.

Solvabiliteit 2

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 Deze is ruim boven de signaleringswaarde zoals vastgesteld in het Toezichtkader mbo van 0,3.

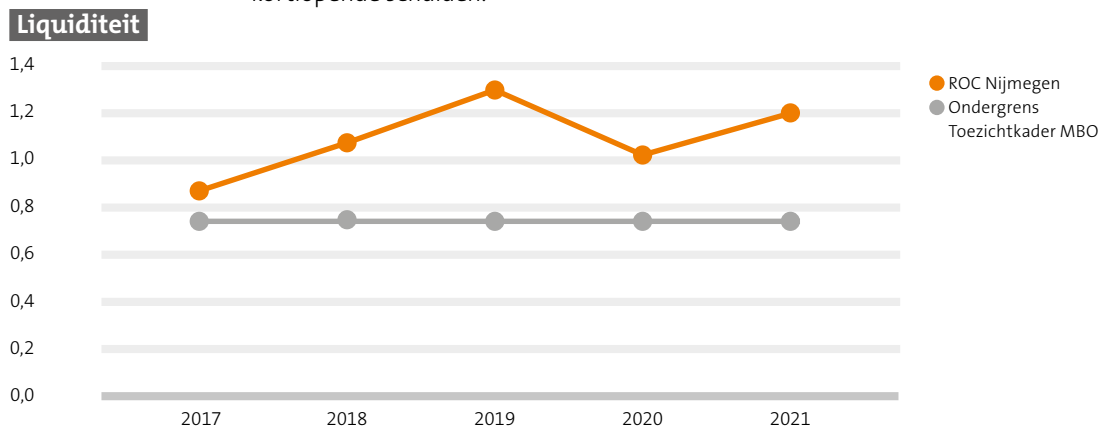
Solvabiliteit 2



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 0,75. De liquiditeitsratio is tot 1,19 ultimo 2021 gestegen ten opzichte van ultimo 2020 (1,01) onder andere als gevolg van de afname van de kortlopende schulden.



8.3 Balans per 31 december 2021

(na resultaatbestemming)

		31 – 12 – 2021		31 – 12 – 2020	
Vaste activa					
1.1	Immateriële vaste activa	16		17	
1.2	Materiële vaste activa	76.839		80.923	
1.3	Financiële vaste activa	0		0	
			76.855		80.940
Vlottende activa					
1.4	Vorraden	35		32	
1.5	Vorderingen	2.697		2.187	
1.7	Liquide middelen	15.741		17.590	
			18.472		19.809
			95.328		100.749
Eigen vermogen					
2.1	Eigen vermogen		42.485		40.837
2.2	Voorzieningen		12.188		14.122
2.3	Langlopende schulden		25.156		26.124
2.4	Kortlopende schulden		15.498		19.666
			95.328		100.749

8.4 Staat van baten en lasten over 2021

		2021	Begroting 2021	2020
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OC&W	89.324	80.690	79.531
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.147	1.097	1.078
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	799	940	1.002
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.518	2.089	2.023
3.5	Overige baten	3.065	3.038	3.765
	Totaal baten	95.853	87.854	87.399
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	71.557	67.635	67.106
4.2	Afschrijvingen	5.342	5.482	5.037
4.3	Huisvestingslasten	4.956	4.746	5.848
4.4	Overige lasten	11.731	8.932	8.409
	Totaal lasten	93.585	86.795	86.400
	Saldo baten en lasten	2.268	1.060	999
5	Financiële baten en lasten	-621	-621	-727
	Resultaat	1.647	439	272
7	Resultaat deelnemingen	-1	0	-5
		-1	0	-5
	Resultaat na belastingen	1.646	439	267
	Nettoresultaat	1.646	439	267

8.5 Kasstroomoverzicht over 2021

		2021	2020
	Kasstroom uit operationele activiteiten		
	Saldo baten en lasten	2.268	999
	Gecorrigeerd voor:		
4.2	Afschrijvingen	5.342	5.037
2.2	Mutatie-voorzieningen	-1.934	-202
		3.408	4.835
	Veranderingen in vlottende middelen		
1.4	Voorraden	-3	10
1.5	Vorderingen	-510	647
2.4	Schulden excl. kredietinstelling	896	1.283
		383	1.940
	Kasstroom uit bedrijfsoperaties	6.059	7.774
5.5	Betaalde interest	-713	-728
		-713	-728
	Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	5.346	7.046
	Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
1.1	Investerings in immateriële vaste activa	-15	0
1.2	Investerings in materiële vaste activa	-1.222	-3.253
1.2	Desinvesteringen materiële vaste activa	12	0
7.	Resultaat deelnemingen	-1	-5
1.3	Desinvesteringen in deelnemingen	0	300
	Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.226	-2.958
	Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
2.3	Aflossing langlopende leningen	-5.969	-919
2.3	Opgenomen lening 2020	0	281
	Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-5.969	-638
	Mutatie liquide middelen	-1.849	3.450
1.7	Stand liquide middelen per 1 januari	17.590	14.140
1.7	Mutatie liquide middelen	-1.849	3.450
	Stand liquide middelen per 31 december	15.741	17.590

8.6 Toelichting behorende tot de jaarrekening 2021

8.6.1 Algemeen

De jaarrekening heeft betrekking op de Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Nijmegen en omstreken (ROC Nijmegen) en heeft haar zetel op Campusbaan 6, 6512 BT in Nijmegen. Zij is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 41261341. ROC Nijmegen is een Regionaal Opleidingen Centrum dat opleidingen aanbiedt in het middelbaar beroepsonderwijs en in de volwasseneneducatie. Tevens verzorgt het contractonderwijs voor bedrijven en instellingen.

Stichting ROC Nijmegen eo heeft per 31 december 2021 een 100% deelneming in het Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V. (RIOT BV). Het eigen vermogen van RIOT BV is negatief. Voor dit negatieve vermogen heeft Stichting ROC Nijmegen eo een voorziening opgenomen in de rekening-courant vordering op RIOT BV.

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.

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

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

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

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

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

Schattingswijziging

Met ingang van 1 januari 2021 heeft een schattingswijziging plaatsgevonden inzake de consolidatiekring. De betekenis van de deelneming RIOT B.V. is te verwaarlozen op het geheel. Vandaar dat de consolidatievrijstelling is toegepast vanaf 1 januari 2021. Deze schattingswijziging heeft geen invloed op het resultaat.

Vergelijkende cijfers

De in deze jaarrekening opgenomen vergelijkende cijfers 2020 zijn de enkelvoudige cijfers van 2020.

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.

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:

Software	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 30 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>	5 t/m 7 jaar
-----------------------	--------------

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

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 2,4% (2020: 2,8%). Een bijzonder waardeverminderingverlies verwerken we direct als een last in de staat van baten en lasten. Voor 2021 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.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin we invloed van betekenis (meer dan 20% van de stemrechten) op het zakelijke en financiële kunnen uitoefenen, waarderen we volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde hanteren we de waarderingsgrondslagen van de organisatie. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde waarderen we op nihil. De organisatie is hoofdelijk aansprakelijk en staat garant voor de schulden van de desbetreffende deelneming. Daarvoor vormen we een voorziening, primair ten laste van de vorderingen op deze deelneming en voor het overige onder de voorzieningen ter grootte van het aandeel in de door de deelneming geleden verliezen, dan wel voor de verwachte betalingen door de organisatie ten behoeve van deze deelneming.

Vorraden

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.

De lagere opbrengstwaarde van de voorraad is de geschatte verkoopprijs onder aftrek van direct toerekenbare verkoopkosten. Bij de bepaling van de opbrengstwaarde wordt rekening gehouden met de incurantheid van de voorraden.

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. 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.

Pensioenvoorziening

De stichting heeft voor de medewerkers een pensioenregeling afgesloten bij het ABP. 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.

WNT

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

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.

Financial lease

Bij de eerste verwerking van Financiële leases worden zowel het lease object als de daarmee samenhangende schuld gewaardeerd tegen reële waarde bij aanvang van de leaseperiode of, indien dit lager is, tegen de contante waarde van de minimale

leasebetalingen. Na de eerste verwerking worden de minimale leasebetalingen gesplitst in rentelasten en aflossing van de uitstaande verplichting. De voor- en nadelen verbonden aan de eigendom van deze activa worden nagenoeg geheel door Stichting ROC Nijmegen gedragen.

Erfpacht

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 aankoopsom 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.

Kortlopende schulden

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

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

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing

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

De kosten worden bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

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 basispremies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. De dekkingsgraad van ABP per 31 december 2021 is 110,2%. 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.

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.

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.

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.

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.

8.6.3 Toelichting op de balans

1 Activa

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

	Immateriële vaste activa	Materiële vaste activa					
	1.1.1 Software	1.2.1.1 Gebouwen	1.2.1.2 Terreinen	1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.2.3 Andere vaste activa	1.2.4 In uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal Materiële vaste activa
Stand per 1 januari 2021							
– Aanschafwaarde	1.214	105.625	10.516	17.793	204	1.501	135.639
– Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-1.197	-43.565	0	-11.077	-74	0	-54.716
Boekwaarde	17	62.060	10.516	6.716	130	1.501	80.923
Mutaties 2021 in de boekwaarde							
– Investerings	15	831	0	1.868	36	0	2.735
– Aanschafwaarde desinvestering	0	0	0	-24	0	0	-24
– Afschrijvingen	-16	-3.622	0	-1.684	-20	0	-5.325
– Afschrijvingen desinvesteringen	0	0	0	12	0	0	12
– Reclass “MVA niet meer in uitvoering”	0	0	0	0	0	-487	-487
– Overige mutaties	0	0	0	0	0	-995	-995
Saldo mutaties	-1	-2.791	0	172	16	-1.482	-4.084
Stand per 31 december 2021							
– Aanschafwaarde	1.229	106.456	10.516	19.636	240	19	136.867
– Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-1.213	-47.187	0	-12.748	-94	0	-60.029
Boekwaarde 31 december 2021	16	59.269	10.516	6.888	146	19	76.839

De bedrijfsgebouwen en -terreinen dienen als zekerheid voor de hypothecaire leningen zoals die verstrekt zijn door ministerie van Financiën en de ING Bank.

Een gedeelte van de materiële vaste activa wordt verhuurd. Dit betreft de verhuur van ruimten. Het genotsrecht ligt grotendeels bij ROC Nijmegen.

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 2021 zijn de niet-financiële voorwaarden door de eigenaar niet gewijzigd. In de boekwaarde gebouwen werd ter zake van materiële vaste activa een bedrag van € 2.044 (2020: € 2.152) aan bouwrente geactiveerd.

1.2 OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag	Peildatum
OZB-waarde gebouwen en terreinen	79.510	1 januari 2020
Verzekerde waarde gebouwen	142.475	1 januari 2021

1.3 Financiële vaste activa

	Vestigingsplaats	Deelname percentage
Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V.	Nijmegen	100%
Stichting Veiligheidszorg Nederland	Heumen	100%

In 1991 is de wijze van bekostiging van het middelbaar beroepsonderwijs drastisch gewijzigd. Per 1 augustus 1991 werd er overgeschakeld van het kasstelsel naar het verplichtingenstelsel. Dit heeft tot gevolg gehad dat de loonheffing en de ABP- premie over de maand juli 1991, die in augustus 1991 betaald moest worden, en de over de maanden juni en juli opgebouwde vakantierechten, niet meer door het Rijk zijn vergoed.

Het gaat om een totaalbedrag van € 932. Omdat deze vordering pas opeisbaar is bij opheffing van ROC Nijmegen is voor deze post in voorgaande jaren een voorziening gevormd. De totale voorziening van € 932 hebben we in mindering gebracht op de vordering.

Vlottende activa

1.4 Voorraden

		31 – 12 – 2021	31 – 12 – 2020
1.4.1	Gebruiksgoederen	35	32
	Totaal voorraden	35	32

Er is geen voorziening voor incourantheid opgenomen per 31 december 2021 (ultimo 2020: nihil).

1.5 Vorderingen

		31 – 12 – 2021		31 – 12 – 2020	
1.5.1	Debiteuren		216		806
1.5.3	Groepsmaatschappijen		57		57
	Omzetbelasting	3		0	
	Vennootschapsbelasting	16		32	
1.5.4	Belastingen		19		32
1.5.5	Studenten/deelnemers/cursisten		273		190
	Personeel	92		59	
	Overige	873		460	
1.5.7	Overige vorderingen		965		519
1.5.8	Overlopende activa		1.236		640
1.5.9	Voorzieningen wegens oninbaarheid		-66		-57
Totaal vorderingen			2.700		2.187

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is:

	2021		2020	
Stand per 1 januari		57		161
Onttrekking		-3		-112
Dotatie		12		8
Stand per 31 december		66		57

De post 'Overige' bestaat uit:

	31 – 12 – 2021		31 – 12 – 2020	
– externe subsidies projecten		320		365
– nog te ontvangen bijdrage studenten		0		0
– Rutte gelden		368		0
– nog te ontvangen schoolkosten		135		0
– overige vorderingen < € 100		50		95
		873		460

De post 'Overlopende activa' bestaat uit:

	31 – 12 – 2021		31 – 12 – 2020	
– licenties		654		173
– scholingskosten		132		0
– contributies/lidmaatschappen		138		0
– overige vooruitbetaalde kosten < € 100		312		467
		1.236		640

In de vorderingen zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2020: nihil).

1.7 Liquide middelen

		31 – 12 – 2021		31 – 12 – 2020	
1.7.1	Kasmiddelen		17		21
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen		15.724		17.569
Totaal liquide middelen			15.741		17.590

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 €15.682 (2020: € 17.481).

2 Passiva**2.1 Eigen vermogen**

	2.1.1 Algemene reserve	2.1.3 Bestemmingsreserve (Privaat)	Totaal eigen vermogen
Stand per 1 januari 2020	40.195	375	40.570
Resultaat 2020	286	-19	267
Stand per 31 december 2020	40.481	356	40.837
Resultaat 2021	1.647	-1	1.646
Stand per 31 december 2021	42.128	355	42.483

De bestemmingsreserve (Privaat) eigen vermogen is verkregen uit private activiteiten die tot 1 januari 2020 werden verricht vanuit ROC Nijmegen Holding B.V. Op 1 september 2020 zijn ROC Nijmegen Holding B.V. en haar dochtermaatschappij ROC Personeelspool B.V. juridisch gefuseerd met Stichting ROC Nijmegen en is dit private vermogen dus overgegaan naar Stichting ROC Nijmegen. De mutatie van de bestemmingsreserve in 2021 bestaat uit het resultaat dat behaald is met de dochtermaatschappij RIOT BV (- € 1)

2.2 Voorzieningen

	Personeelsvoorzieningen				Onderhouds- voorziening	Totaal
	Jubileum	WW/BW	Duurzame inzetbaarheid	Regeling 62+		
Stand per 1 januari 2021	810	1.456	1.557	3.497	6.803	14.122
Dotaties	56	49	97	41	439	683
Onttrekkingen	-68	-373	-211	-1.001	-401	-2.055
Vrijval	0	-178	0	-384	0	-562
Stand per 31 december 2021	799	953	1.442	2.153	6.840	12.188
Kortlopend deel < 1 jaar	49	244	209	797	524	1.822
Langlopend deel > 1 jaar	750	709	1.234	1.356	6.316	10.365

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 2,4% gerekend. Deze is gelijk aan de rekenrente per 31 december 2021 die het ABP hanteert. In de berekening zijn zowel de blijfkans als de AOW-leeftijd verwerkt. De dotatie aan de voorziening-Jubileum is voor € 56 (2020:€ 88) 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 2021 bedraagt de voorziening € 953.

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 2021 – 2022 onder hoofdstuk 9 Duurzame inzetbaarheid paragraaf B Regeling seniorenverlof; ultimo 2021 bedraagt de voorziening € 1.442.

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 2021 bedraagt de voorziening € 2.153.

Vanwege het vervroegen van de AOW leeftijd in 2021 is er sprake van een vrijval van € 397. Op deze vrijval is € 13 in mindering gebracht in verband met aanpassing van de volledigheid van het aantal deelnemers per 1 januari 2021. De dotatie van € 41 betreft de CAO verhoging van 1,6% per 1 juli 2021.

De onderhoudsvoorziening is gebaseerd op het meerjaren onderhoudsplan. Conform het in 2020 vastgestelde meerjaren onderhoudsplan is de dotatie in 2021 € 439. Ultimo 2021 bedraagt de voorziening € 6.840.

2.3

Langlopende schulden

	Ministerie van Financiën						ING	Lage Landen	Totaal
Van	1-08-06	16-07-08	16-07-08	16-07-08	1-06-09	1-02-10	6-02-18	1-11-20	
Tot	2-08-21	1-07-38	1-07-38	1-07-38	3-06-41	1-02-41	1-07-26	31-10-25	
Rentevoet	4,0%	2,7%	0,9%	2,7%	2,1%	0,9%	1,6%		
Start bedrag lening	5.000	8.325	7.500	7.500	7.500	6.290	5.000	281	47.395
Aflossingen t/m 1-1-2021	0	4.398	3.962	2.250	2.250	1.887	550	9	15.305
Bedrag lening 01-01-2021	5.000	3.927	3.538	5.250	5.250	4.403	4.450	272	32.090
Aangevane leningen o/g 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aflossing lening 2021	5.000	0	0	250	250	209	200	59	5.969
Bedrag lening 31-12-2021	0	3.927	3.538	5.000	5.000	4.193	4.250	213	26.121
Waarvan:									
Looptijd < 1 jaar	0	0	0	250	250	210	200	56	966
Looptijd > 1 jaar ≤ 5 jaar	0	0	0	1.000	1.000	839	800	157	3.795
Looptijd > 5 jaar	0	3.927	3.538	3.750	3.750	3.145	3.250	0	21.360
Totaal looptijd > 1 jaar	0	3.927	3.538	4.750	4.750	3.983	4.050	157	25.156
Totale looptijd	0	3.927	3.538	5.000	5.000	4.193	4.250	213	26.121

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

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

- 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.

ROC Nijmegen heeft ultimo 2021 (en 2020) geen gegarandeerde leningen bij het ministerie van OCW.

Aflossingsverplichtingen in 2022 zijn opgenomen onder 2.5 'Kortlopende schulden'. In 2021 is er € 5.969 afgelost.

2.4 Kortlopende schulden

		31 – 12 – 2021		31 – 12 – 2020	
2.4.1	Kredietinstellingen		966		5.966
2.4.2	Vooruitgefact. en -ontvangen termijnen OHW		1.168		773
2.4.3	Crediteuren		1.041		1.445
2.4.4	OCW/EZ		30		
	Omzetbelasting	0		62	
	Loonheffing	3.204		2.669	
	Premies sociale verzekeringen	142		113	
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen		3.347		2.844
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen		896		749
2.4.9	Overige kortlopende schulden		2.534		3.052
	Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	3.219		2.854	
	Vakantiegeld	2.228		1.869	
	Overige	72		114	
2.4.10	Overlopende passiva		5.519		4.837
Totaal kortlopende schulden			15.501		19.666

In de kortlopende schulden zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2020: nihil).

De post 'kredietinstellingen' bestaat uit:	31 – 12 – 2021		31 – 12 – 2020	
– af te lossen leningen Staat der Nederlanden		710		5.710
– af te lossen Financial Lease		56		56
– af te lossen lening ING		200		200
		966		5.966

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 2021 heeft de rekening courant een positief saldo van € 15.682 (per 31 december 2020: € 17.481). 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 – 2021	31 – 12 – 2020
– verlofdagen en vakantie-uren	914	814
– vooruitgefactureerde Wet Rutte-middelen	0	313
– cursusgeld	258	529
– rente leningen Staat der Nederlanden en ING	172	264
– detachering/uitzendkrachten	179	279
– Stg. Junior Technovium	41	182
– nog te betalen kosten < € 100	970	671
	2.534	3.052

De post 'Overige overlopende passiva' bestaat uit:	31 – 12 – 2021	31 – 12 – 2020
– vooruitgefactureerde trajecten	72	114
	72	114

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		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Inhaalprogramma Educatie	IOP-40852-OE	10-07-2020	Nee
Inhaalprogramma Educatie	IOP4-40852-OE	09-06-2021	Nee
Inhaalprogramma mbo	IOP2-40852-MBO	16-10-2020	Nee
Inhaalprogramma mbo	IOP4-40852-MBO	09-06-2021	Nee
Inhaalprogramma vavo	IOP-40852 - vavo	02-07-2020	Nee
Inhaalprogramma vavo	IOP2-40852 - vavo	16-10-2020	Nee
Inhaalprogramma vavo	IOP3-40852 - vavo	12-11-2020	Nee
Inhaalprogramma vavo	IOP4-40852 - vavo	09-06-2021	Nee
Inhaalprogramma vavo	IOP4-40852 - vavo	12-07-2021	Nee
Instructiebeurs	2020/2/1613965 - 1086674-1	20-08-2020	Ja
Instructiebeurs	2021/2/17126988 - 1176914-1	21-09-2021	Nee
Lerarenbeurs	2020/2/1632672 - 1090649-1	22-09-2020	Ja
Lerarenbeurs	2021/2/1772614 - 1123228-1	22-02-2021	Ja
Lerarenbeurs	2021/2/17150783 - 1166156-1	20-08-2021	Nee
Leraren Ontwikkel Fonds	LOF200012	30-06-2020	Ja
Regionale samenwerking kansengelijkheid onderwijs	GK019027	27-11-2019	Nee
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2020-2021	2020/2/1708568 - 1095204-1	20-11-2020	Ja
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2021-2022	2021/2/17334084 - 1185334-3	22-11-2021	Nee
Voorziening leermiddelen 2020-2021	2020/2/1613965 - 1088147-1	20-08-2020	Ja
Extra hulp in de klas	EHK20044	30-03-2021	Ja
Extra hulp in de klas	EHK21054	05-08-2021	Ja
Extra begeleiding en nazorg MBO	EBEN21016	31-03-2021	Nee
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl (vavo-instellingen)	GLTL21001	23-11-2021	Nee
Zij-instroom 2019	2019/2/1083826 - 962621-1	20-02-2019	Ja
Zij-instroom 2019	2019/2/1356605 - 1013526-1	20-11-2019	Ja
Zij-instroom 2019	2019/2/1391960 - 1027606-1	19-12-2019	Nee
Zij-instroom 2020	2020/2/1511580 - 1078749-1	15-04-2020	Ja
Zij-instroom 2020	2020/2/1731403 - 1102724-1	21-12-2020	Nee
Zij-instroom 2021	2021/2/1854748 - 1154777-1	19-05-2021	Nee
Zij-instroom 2021	2021/2/1866286 - 1158933-1	22-06-2021	Nee
Zij-instroom 2021	2021/2/17332612 - 1183569-1	22-11-2021	Nee

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	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Doorstroomprogramma mbo-hbo	DHB018053	15-03-2018	200	200	-162	37	0	-37	0
Logistics Valley (Regionaal investerings-fonds mbo 2015)	1088295 - 918529	20-10-2016	667	667	-575	91	0	-61	30
Totaal			866	866	-738	129	0	-99	30

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
KEI (KION)	MBO RIF16031	09-12-2020	484	121	-17	104	97	-39	162
Regionaal programma VSV 2021-2024	OND/ODB-2020/3538 M	23-09-2020	2.831	708	0	708	708	-467	948
Totaal			3.315	829	-17	812	805	-507	1.109

8.6.4

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen**Meerjarige financiële verplichtingen**

Er zijn de volgende niet uit de balans blijvende verplichtingen:

	2022	2023 – 2027	2028 e.v.
Huur	37	11	0
Lease	96	178	0
Licenties	640	648	40
Overig	1.059	1.964	0
Totaal	1.832	2.801	40

In 2021 zijn huurlasten van € 0,5 miljoen (2020: € 0,5 miljoen) voor huurovereenkomsten inzake onroerend goed ten laste van de winst- en verliesrekening gebracht.

In 2021 is een last van € 0,1 miljoen (2020: € 0,1 miljoen) voor operationele leaseovereenkomsten inzake vervoermiddelen, drankenautomaten en hardware in de winst- en verliesrekening verantwoord.

Operational lease

Het is praktisch niet uitvoerbaar om leasebetalingen van andere betalingen te splitsen en uit hoofde daarvan zijn alle betalingen verwerkt als leasebetalingen.

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 2020 € 22,5 miljoen. Mocht het eigen vermogen van de Stichting de minimale omvang van € 10 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.

8.6.5 Toelichting op de staat van baten en lasten

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OC&W

		2021		Begroting 2021		2020	
	Rijksbijdrage sector BVE	76.185		71.465		70.077	
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/LNV		76.185		71.465		70.077
	Geoormerkte OCW-subsidies	4.441		655		1.172	
	Niet-geoormerkte OCW-subsidies	8.698		8.570		8.282	
3.1.2	Overige subsidies OCW		13.139		9.225		9.454
			89.324		80.690		79.531

De Rijksbijdrage heeft een structureel karakter. De geoormerkte OCW-subsidies, de niet-geoormerkte OCW-subsidies en de overige subsidies zijn niet structureel.

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

3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

		2021		Begroting 2021		2020	
	Gemeentelijke bijdrage Educatie	1.147		1.097		1.078	
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen		1.147		1.097		1.078
			1.147		1.097		1.078

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

		2021		Begroting 2021		2020	
3.3.2	Cursusgelden sector BVE		799		940		1.002
			799		940		1.002

3.4 Baten werk in opdracht van derden

		2021		Begroting 2021		2020	
3.4.1	Contractonderwijs		57		0		19
3.4.3	Overige		1.461		2.089		2.004
			1.518		2.089		2.023

3.5 Overige baten

		2021		Begroting 2021		2020	
3.5.1	Verhuur		684		737		682
3.5.2	Detachering personeel		290		356		512
3.5.5	Ouderbijdragen		433		468		439
3.5.6	Overige		1.658		1.476		2.132
			3.065		3.038		3.765

De post 'Overige baten' bestaat uit:

	2021		2020	
– opbrengsten Rutte-gelden		706		915
– opbrengsten leerbedrijven		359		236
– opbrengsten Grafische Werkplaats		103		107
– overige opbrengsten < € 100		490		874
		1.658		2.132

4 Lasten**4.1 Personeelslasten**

		2021		Begroting 2021		2020	
	Brutolonen en -salarissen	50.562		48.859		47.457	
	Sociale lasten	8.064		7.017		6.816	
	Pensioenpremies	8.817		7.462		7.248	
4.1.1	Lonen en salarissen		67.443		63.338		61.521
	Personeel niet in loondienst	4.037		3.777		4.015	
	Overige	1.134		563		2.081	
4.1.2	Overige personele lasten		5.171		4.339		6.096
4.1.3	Uitkeringen		-1.059		-43		-511
			71.555		67.635		67.106

Het gemiddeld aantal FTE's in 2021 was 909; onderverdeeld in onderwijsgevend personeel 657, ondersteunend personeel 198 en management 54. In 2020 was het aantal FTE 832; onderverdeeld in onderwijsgevend personeel 593, ondersteunend personeel 184 en management 55. Het aantal werknemers dat werkzaam is geweest buiten Nederland in 2021 was nihil (2020: nihil).

De post 'Overige personele lasten' bestaat uit:		2021		2020	
– scholingskosten			1.131		1.092
– reis- en verblijfskosten			227		209
– reiskosten woon/werkverkeer			0		443
– werving en selectie personeel			190		118
– uitkeringskosten			252		108
– WKR interne representatie			155		227
– dotatie/vrijval regeling 62 plus			41		120
– dotatie WW/BW			49		261
– dotatie duurzame inzetbaarheid			97		511
– bedrijfsgezondheidszorg			212		289
– vrijval WW/BW			-178		0
– vrijval 62 plus			-384		-504
– overige personele lasten < €100			-658		-793
			1.134		2.081

4.2 Afschrijvingen

		2021		Begroting 2021		2020	
4.2.1	Immateriële vaste activa		16		89		14
4.2.2	Materiële vaste activa		5.325		5.393		5.023
			5.342		5.482		5.037

4.3 Huisvestingslasten

		2021		Begroting 2021		2020	
4.3.1	Huur		540		532		462
4.3.2	Verzekeringen		99		82		83
4.3.3	Onderhoud		1.201		1.184		2.291
4.3.4	Energie en water		940		818		843
4.3.5	Schoonmaakkosten		1.191		1.143		1.179
4.3.6	Heffingen		823		840		837
4.3.7	Overige		163		147		153
			4.956		4.746		5.848

4.4 Overige lasten

		2021		Begroting 2021		2020	
4.4.1	Administratie- en beheerslasten		7.946		4.401		5.134
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen		3.103		3.751		2.762
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen		0		0		-57
4.4.4	Overige		681		780		570
			11.731		8.932		8.409

De post 'Overige lasten' bestaat uit:

		2021		2020	
– vergadervoorzieningen			175		157
– reclame en public relations			278		222
– kantinevoorzieningen			130		111
– toegangscontrole en systeem			58		34
– overige kosten < € 100			40		46
			681		570

5 Financiële baten en lasten

		2021		Begroting 2021		2020	
5.5	Rentelasten		-621		-621		-727
			-621		-621		-727

8.6.6 Overzicht verbonden partijen

Meerderheidsdeelneming (BV of stichting)

	Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V.	Stichting Veiligheidszorg Nederland	Stichting Testjeleefstijl. nu	Totaal meerderheids- deelneming (BV of Stichting)
Juridische vorm	BV	Stichting	Stichting	
Statutaire zetel	Nijmegen	Heumen	Nijmegen	
Code activiteiten	85592	88999	85322	
Eigen vermogen per 31 – 12 – 2021	-100	0		-100
Exploitatie-saldo 2021	-1	0		-1
Omzet 2021	0	0		0
Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Nee	Nee	Nee	
Consolidatie ja/nee	Nee	Nee	Nee	
Deelname percentage	100%			

8.6.7 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 2021 en 2020, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. 2021	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. 2020
Controle van de jaarrekening	120	121
Andere controle werkzaamheden	15	14
Fiscale advisering	37	95
Andere niet-controlediensten	0	4
Totaal	172	234

8.6.8 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 2021 € 190: 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 2021 vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum van €190.

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 2021 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen.

Er zijn in 2021 geen vergoedingen 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.

1 Bezoldiging College van Bestuur en Raad van Toezicht

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Gegevens 2021

Bedragen x € 1

	P.A.A. van Mulkom	E. G. Oegema
Functiegegevens	Lid/Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01-01 – 31-12	01-09 – 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	160.108	42.285
Beloningen betaalbaar op termijn	23.234	7.371
<i>Subtotaal</i>	183.343	49.656
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	63.507
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	183.343	49.656
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2020

Bedragen x € 1

	P.A.A. van Mulkom
Functiegegevens	Lid/Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01-01 – 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	155.582
Beloningen betaalbaar op termijn	21.416
<i>Subtotaal</i>	176.998
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	183.000
Bezoldiging	176.998

c. Toezichthoudende topfunctionarissen**Gegevens 2021**

Bedragen x € 1

	J.W. Ramaekers	E.E.P.M. Janssen-Sengers	F.J.M.A. Rameckers	J.P. de Smeth
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01-01 – 31-12	01-01 – 31-03	01-01 – 31-03	01-01 – 31-12
Bezoldiging				
Bezoldiging	19.268	3.211	3.211	12.967
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.500	4.685	4.685	19.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	19.268	3.211	3.211	12.967
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2020

Bedragen x € 1	J.W. Ramaekers	E.E.P.M. Janssen- Sengers	F.J.M.A. Rameckers	J.P. de Smeth
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Bezoldiging				
Bezoldiging	18.296	12.197	12.198	12.040
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.450	18.300	18.300	18.300

Gegevens 2021

Bedragen x € 1	B. Zomerhuis	P.J. Eckhardt	A.G.R. Haanstra	B. van Lingen
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Bezoldiging				
Bezoldiging	12.845	12.845	12.845	12.845
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.000	19.000	19.000	19.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	12.845	12.845	12.845	12.845
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2020

Bedragen x € 1	B. Zomerhuis	P.J. Eckhardt	A.G.R. Haanstra	B. van Lingen
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-11 – 31-12	01-11 – 31-12
Bezoldiging				
Bezoldiging	12.197	12.197	2.059	2.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300	18.300	3.058	3.058

8.7 Vaststelling en goedkeuring

8.7.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Het college van bestuur van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2021 vastgesteld in de vergadering van 16 mei 2022.

De raad van toezicht van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2021 goedgekeurd in de vergadering van 16 mei 2022.

8.7.2 Gebeurtenissen na balansdatum

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

8.7.3 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van bestuur

drs. P.A.A van Mulkom, voorzitter	16 mei 2022
drs. E.G. Oegema, lid	16 mei 2022

Raad van Toezicht

ir. I. de Boer, voorzitter	16 mei 2022
drs. J.P. de Smeth, lid	16 mei 2022
B. Zomerhuis MBA, lid	16 mei 2022
ir. P.J. Eckhardt, lid	16 mei 2022
drs. B. van Lingen, lid	16 mei 2022
drs. A.M. Haanstra, lid	16 mei 2022
drs. E.P. van Langen, lid	16 mei 2022

OVERIGE GEGEVENS

8.8 Overige gegevens

8.8.1 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming

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

Het positieve resultaat van het verslagjaar ad € 1.646k voegen we toe aan het eigen vermogen. In totaal voegen we € 1.647k toe aan de algemene reserve en brengen we het negatieve resultaat behaald met private activiteiten, zijnde -/- € 1k in mindering op de private bestemmingsreserve.

8.8.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring zal worden afgegeven door PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Bijlagen I – XIII





Inhoud

I	Programmalijn 1: onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst	166
II	Programmalijn 2: flexibel en uitdagend onderwijs	172
III	Programmalijn 3: studentenbegeleiding	179
IV	Programmalijn 4 (HRD): professionalisering: leren om en door te innoveren	188
V	Programmalijn 5 (bedrijfsvoering): bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs	190
VI	Overzicht KPI's, normen en resultaten beroepsonderwijs	193
VII	Opleidingenaanbod	194
VIII	Aantal studenten per team peildatum 1 oktober 2021	199
IX	Organogram	201
X	Personalia	202
XI	Gegevens over de rechtspersoon	204
XII	Structuur verbonden partijen	205
XIII	Afkorting	206

Voortgangsrapportage Kwaliteitsplan 2019 – 2022

I Programmalijn 1: onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Ambitie 1 Kwaliteitsplan: 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.

Blok A De maatregelen en behaalde resultaten vanuit het kwaliteitsplan

- = ligt op schema of gerealiseerd
- = wel gestart maar achter op schema
- = nog niet van start/verdient aandacht

Maatregel 1: Opleiden in relatie tot de Human Capital Agenda van de regio					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)	Beoogde resultaten 2022
Regionale thema's voor de HCA – Verankering van onze aanwezigheid in de HCA-netwerken bevestigen. – Testen en invoeren datasystemen	●	Het lukt niet altijd om het overleg met het werkveld en de vraagarticulatie met betrekking tot de kwantitatieve (volumes) en kwalitatieve (LLO) personeelsbehoefte goed georganiseerd te krijgen. Er is behoefte aan meer één-op één contacten met bedrijven en instellingen om voeling te houden met relevante ontwikkelingen.	De HCA-thema's zijn volledig in beeld en ROC Nijmegen wordt gezien als een volwaardige partner.	De komst van corona heeft de inrichting van de Regiobarometer samen met het projectteam en de uitwerking van relatiebeheer vertraagd.	ROC Nijmegen wordt gezien en erkend als een 'volwaardig' partner in alle regionale gremia die de regionale strategische HCA ontwikkelen en uitvoeren.

Maatregel 1: Opleiden in relatie tot de Human Capital Agenda van de regio					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)	Beoogde resultaten 2022
De HCA-thema's voor de komende drie jaar zijn in beeld.		De HCA'S zijn nog onvoldoende in beeld.	Bij ongeveer 50% van de onderwijs-teams vindt een werkveld-overleg plaats dat aansluit op de wensen van dit werkveld. Bij de overige teams vindt vaak wel werkveld-overleg plaats maar sluiten deze nog niet helemaal aan bij de wensen vanuit het werkveld. Hier wordt door de relatiebeheerders verder vorm aan gegeven in 2022.	In sommige gevallen is het lastig de werkvelden aan tafel te krijgen, dat geldt bijvoorbeeld voor werkvelden waarin veel mkb's actief zijn. Hier wordt gezamenlijk gezocht naar een passende vorm en juiste aansluiting voor zowel het werkveld als het onderwijs-team.	Het overleg met de werkvelden is afgestemd op de wensen van deze werkvelden en draagt bij aan de vraagarticulatie.
Opleidingenportfolio – Het prototype Barometer wordt geëvalueerd en bijgesteld. – Implementatie Regionale Barometer		Het ontbreekt aan een instrument om de regionale HCA-thema's in beeld te krijgen.	De Regionale Barometer is in 2021 beschikbaar gesteld aan alle onderwijsteams. De relatiebeheerders werken momenteel aan de implementatie en bekendheid van de Regiobarometer. Eind 2022 volgt een evaluatie.	Doordat de bekendheid met de Regiobarometer nog beperkt is, wordt de barometer nog niet in alle teams gebruikt als uitgangspunt voor het gesprek rondom het opleidingenportfolio.	De Regionale Barometer wordt gebruikt door ROC Nijmegen en het werkveld als instrument om de actualiteit van het opleidingenportfolio periodiek te toetsen.
		De ondersteuning voor LLO-trajecten is nog niet ingericht, inhoud en organisatie liggen volledig bij de teams.	In samenwerking met de onderwijs-teams wordt door de relatiebeheerders een eerste stap gezet in de ontwikkeling van kort cursorisch onderwijs. De eerste offertetrajecten zijn een feit. De ontwikkelingen rondom het STAP- budget geven hier mede vorm aan middels de STAPcampus en het daarbij behorende onderwijs-concept wat modulair is ingericht.	Er is vertraging die grotendeels te verklaren is door de coronacrisis. Als gevolg hiervan lag de focus van de onderwijsteams minder op het ontwikkelen van LLO-trajecten. We zien wel echt een beweging in het zoeken naar mogelijkheden voor LLO-trajecten maar het daadwerkelijk aanbod is op dit moment nog beperkt.	Ons opleidingenportfolio kent initiële en post-initiële trajecten.

Maatregel 1: Opleiden in relatie tot de Human Capital Agenda van de regio					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)	Beoogde resultaten 2022
Ad. Verbinding met de regionale kennis- en opleidingskolom – Werkvormen vraagarticulatie en practoraten worden geëvalueerd en bijgesteld. – Mogelijk start er een RIF.		Er zijn nog geen projecten waarin mbo, hbo en wo met elkaar samenwerken in dienst van de HCA's en economische speerpunten van de regio.	In samenwerking met een aantal onderwijsteams wordt momenteel gewerkt aan de vormgeving van een aanvraag RIF Practoraten en onderzoek, waarbij skills based arbeidsmarkt een thema is. Hier is tevens een lector van de HAN op aangesloten. De uitwerking van een Masternetwerk in de organisatie wordt momenteel vormgegeven.		De Practoraten dragen zorg voor de verbinding met en het partnerschap van ROC Nijmegen en de kenniskolom binnen de regio Nijmegen.
– Pilots projecten mbo-hbo-wo worden geëvalueerd en bij een go, wordt het aantal projecten verder uitgebreid		Zie hierboven.	Zie hierboven, daarnaast krijgt het Talentlab verder vorm en wordt verankerd in samenwerking met o.a. de HAN. Met de HAN zijn inmiddels warme contacten opgebouwd. Een ander project waarin de samenwerking met hbo/wo tot uiting komt is de voorbereiding van de onderwijsdagen voor 2022 (i.s.m. met HAN en RU).	Zie boven	Bijgevolg maken via de samenwerking tussen mbo, hbo en wo de innovaties in kennis en technologie deel uit van onze onderwijsontwikkeling.

Maatregel 2: Ontwikkelen en faciliteren van LLO-trajecten					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
Ad. Ontwikkelen van LLO trajecten: – Onderwijsteams maken hun LLO-programma 2021, onder andere op basis van de evaluatie van het programma 2020.		Er is nog geen ROC brede infrastructuur, waarbij eigenaarschap voor LLO helder bij directies en teams is ingericht.	Op dit moment zijn er ongeveer 30 LLO-trajecten. Het grootste deel hiervan valt onder Educatie, een klein deel bij de directie Zorg & Welzijn. Bij de directies Economie en Techniek zijn er slechts enkele trajecten.		Ligt op directie- en teamniveau (herkenbaar in directie- en teamplannen).
Ad. Faciliteren van LLO trajecten: – Implementeren LLO-Community. – Pilot Klantprofielen wordt geëvalueerd en bij een positief resultaat, geïmplementeerd. – Accountmanagement nieuwe stijl wordt geëvalueerd en bij gebleken succes, ingevoerd. – Samenwerking LLO tussen Gelderse ROC's, wanneer dit succesvol is verder uitgebreid.		De inhoud en organisatie van LLO is niet helder belegd. Teams die actief zijn op dit gebied moeten alles zelf doen en worden niet ondersteund.	– In 2021 is de LLO-community opgericht. De interne service unit is ingericht inclusief relatiebeheerders. De samenwerking met Rijn IJssel is opgestart en krijgt in 2022 nader vorm. – De pilot klantprofielen is uitgevoerd en geëvalueerd. Op basis van de evaluatie zijn de aangepaste klantprofielen opgenomen in de inrichting van de website. – De integrale focus op BPV is ondergebracht in de programmalijn (zie maatregel 8 hieronder) om zo optimaal de verbinding met het werkveld vorm te geven		Opleidingen voelen zich ontzorgd bij het ontwikkelen van LLO-trajecten door de ondersteuning van Backoffice LLO
Implementatie Service-unit LLO. – Testen en implementeren Service Unit. – Testen en implementeren instrument klanttevredenheid. – Uitvoeren Performance tool.		Zie hierboven	De service-unit LLO is al in 2020 gestart.		

Vanuit Programmalijn 3 is vanaf 1-1-2021 ondergebracht onder centrale programmering BPV binnen Programmalijn 1 omdat voor deze maatregel de verbinding met de arbeidsmarkt belangrijk is

Maatregel 7: Zicht op diversiteit studentenpopulatie en ondersteuning van studenten bij het (kunnen) vinden van stageplaatsen					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Evaluatie en bijstelling van ondersteuning studenten bij zoeken van stageplaatsen.		De mogelijkheden voor ondersteuning van studenten vanuit verschillende milieus en culturele achtergronden bij stageplaatsen zijn niet goed in beeld. Daarbij is er ook onvoldoende zicht op kansen-ongelijkheid en de verdeling van beschikbare stageplaatsen in relatie tot de culturele/etnische afkomst van studenten.	Alle projectmatige activiteiten rondom BPV zijn in deze programmalijn ondergebracht. Door de coronasituatie zijn in de organisatie veel activiteiten ontwikkeld om studenten toch stage te laten lopen ondanks het gebrek aan plaatsen. Voorbeelden hiervan zijn PENNed, Stagebedrijf Zorg en Welzijn. Door middel van de applicatie OnStage wordt verdere ondersteuning vormgegeven.		Er is zicht op deze studentendoelgroep bij teams.
		We zijn nog niet actief in gesprek met stagebedrijven over discriminatie bij het vinden van stageplaatsen.	We zijn op dit moment al in gesprek met een aantal leerbedrijven over stagediscriminatie. De huidige problematieken zijn deels opgevangen binnen PENNed. We hebben nog steeds een actieve rol in de campagne #kiesmij vanuit het project Discriminatie en diversiteit.	Door de coronacrisis is het thema op een aantal vlakken nog prangender. Tegelijkertijd spelen er door de coronacrisis ook andere vormen van stage-problematiek zoals tekorten aan stageplekken en -begeleiding.	We acteren direct naar leerbedrijven en SBB bij melding of klachten van studenten over discriminatie van stagebedrijven, het streven is dat er geen klachten zijn.
		Meldingen en klachten over stagebedrijven over discriminatie van studenten zijn nog niet in beeld en kunnen niet gedeeld worden met leerbedrijf en SBB.	Hoewel het aantal meldingen vergelijkbaar is komen de meldingen wel steeds meer in beeld. Als gevolg van de meldknop voor studenten op de studentenportal en de BPV-meldwijzer die beiden in 2020 zijn geïntroduceerd, komen de meldingen nu centraal binnen waardoor er meer zicht op is.		We acteren direct naar leerbedrijven en SBB bij melding of klachten van studenten over discriminatie van stagebedrijven, het streven is dat er geen klachten zijn.

B Betrokkenheid van de stakeholders

Betrokkenheid	Bij welke activiteiten waren ze betrokken?
Studenten	– Studenten waren betrokken bij activiteiten rondom Alumni. Directe betrokkenheid van studenten is zichtbaar in alle activiteiten rondom BPV, maar ook bij de ontwikkeling van het Talentlab.
Docenten	– Docenten waren betrokken bij activiteiten rondom Alumni en in alle BPV-projecten en hebben bijgedragen aan de doorontwikkeling naar het Talentlab.
Bedrijven en maatschappelijke organisaties	– ROC Nijmegen heeft een voortrekkersrol in de ontwikkeling van de Praktijkleerroute en een positionering in het Leerwerk Loket samen met UWV en het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen. We zijn als organisatie goed aangehaakt bij de ontwikkeling van het Regionaal Mobiliteitsteam en corona gerelateerde projecten.

Voortgangsrapportage Kwaliteitsagenda 2019 – 2022

II

Programmaliijn 2: flexibel en uitdagend onderwijs

Ambitie 2 Kwaliteitsplan: in 2022 beschikken alle onderwijsteams over een flexibel en uitdagend onderwijsconcept passend bij de onderwijsvisie van ROC Nijmegen

A De maatregelen en behaalde resultaten vanuit het kwaliteitsplan

- = ligt op schema of gerealiseerd
- = wel gestart maar achter op schema
- = nog niet van start/verdiend aandacht

Maatregel 1: Flexibel onderwijsmodel met gestandaardiseerde buitenmaten					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)	Beoogde resultaten 2022
– Implementatie nieuwe curriculumontwerp voor cohort 2020-2021. – Pilots uitvoeren en kennis ROC-breed delen. – Teams ondersteunen bij de implementatie van de buitenmaten in hun onderwijsontwerp. – Integreren van dit concept (blended learning) in de ondersteuning van de teams bij het uitwerken van flexibel en uitdagend onderwijs.	●	Studenten zijn niet over alle aspecten van het onderwijs tevreden (werkvormen, vaardigheden en motivatie, maatwerk en de aansluiting theorie-praktijk). We hebben niet van alle teams in beeld waar zij staan in hun uitwerking van de onderwijsvisie en in welke mate zij maatwerk leveren. Het onderwijs is nog weinig flexibel (rooster, keuzedelen, maatwerk). Er zijn nog geen gemeenschappelijke buitenmaten voor de onderwijsprogramma's. Zie hiervoor: er zijn nog geen gemeenschappelijke buitenmaten. Enkele opleidingen zijn al bezig met innovatie van het onderwijs (omgekeerde leerweg, hybride leren, gepersonaliseerd leren); stappen om te zetten zijn het centraal stellen van het leerproces van de student en het bepalen van de 'buitenmaten' van het onderwijs. Er zijn nog geen opleidingen waar het curriculumontwerp op basis van gemeenschappelijke buitenmaten gereed is voor leerjaar 1.	In augustus 2021 zijn de voorbereidingen gestart voor de 3 pilots flexibel en uitdagend onderwijs (FUO). De pilotteams zijn het Cluster Zakelijke Dienstverlening, Sport en Bewegen en ICT. Er is een start gemaakt met het aanpassen van ons ICT systeem Eduarte, zodat de onderwijspilots ook daadwerkelijk de nieuwe kaders kunnen gaan testen in het applicatielandschap. Fase 1 van de pilots loopt tot de zomervakantie 2022 en focust op het inrichten van de pilots en het ontwerpen van het nieuwe curriculum. Een tweede pijler onder ons flexibel en uitdagend onderwijs is het hybride en multidisciplinaire leren en wordt binnen deze programmaliijn vormgegeven door de opleidingen Hospitality en Dienstverlening niveau 2. De leeropbrengsten van deze projecten worden in 2022 rocbreed gedeeld en ook meer in verbinding gebracht met het project FUO.	De gevolgen van de coronapandemie voor ons onderwijs (extra aandacht die nodig was voor het online verzorgen van onderwijs, aanpassen van beleid en begeleiden van studenten bij leerachterstanden) en de migratie rocbreed in de zomer van 2021 naar Eduarte hebben geleid tot vertraging. Ook heeft de besluitvorming rondom brede kaders/buitenmaten en de doorvertaling hiervan naar de werkvloer meer tijd gevraagd dan vooraf werd ingeschat. Gelukkig hebben we vanaf september 2021 de draad weer kunnen oppakken en wordt er nu hard gewerkt om de pilots in te richten en op te starten. Wel is nu al duidelijk dat het niet zal gaan lukken om het eerstgenoemde beoogde resultaat in 2022, namelijk het uitvoeren en evalueren van het eerste jaar van het nieuwe curriculumontwerp, te behalen. Het nieuwe schooljaar en daarmee de pilots start immers september 2022. We maken dus wel een start met het uitvoeren van de rocbrede kaders, maar kunnen eind 2022 slechts terug kijken op 1 gedraaide onderwijsperiode van de pilots. Alle onderwijsteams werken vanaf schooljaar 2022-2023 wel met 4 periodes van 10 onderwijsweken met een nieuwe indeling en rooster-eenheden van 30 minuten.	Het eerste jaar van het nieuwe Curriculumontwerp is uitgevoerd en geëvalueerd. – Bevindingen zijn meegenomen naar de verdere ontwikkel- en verbeterplannen van onderwijsteams voor 2022-2026. – Studenten vinden het onderwijs op het punt van werkvormen, leermateriaal en leeromgevingen uitdagend, motiverend en nuttig. – Werkvelden zijn tevreden over de samenwerking bij de curriculumontwikkeling en de aansluiting bij de ontwikkeling in de werkvelden. – Opleidingen zijn tevreden over de kwalitatieve impuls van de werkvelden bij de curriculumontwikkeling

Maatregel 2: Organiseren van flexibele instroommomenten					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Gefaseerd implementeren.	●	Onderwijs is nog niet flexibel; overstappen is lastig wat kan zorgen voor vertraging en uitval. De instroommomenten zijn hiervoor te beperkt. Er is nog geen samenhangend bouwwerk van opleidingen, waarin de loopbaan van de student het uitgangspunt is.	Roc breed is voorlopig gekozen voor het invoeren van twee instroommomenten per schooljaar. Dit wordt gefaseerd ingevoerd voor alle teams. We kijken daarbij naar logische doorstroomroutes (zoals Entree- naar niveau 2). De doorlooptijd voor invoering is drie jaar. Een aantal teams heeft reeds meerdere instroommomenten. Dit zijn onder andere de teams Young Talent Academy, Pedagogisch werk en een aantal opleidingen binnen gezondheidszorg. Het werken met 2 instroommomenten wordt meegenomen in de pilots FUO.		Studenten kunnen roc-breed instromen op de vastgestelde momenten
	●	Er is nog geen sprake van flexibele instroommomenten. Entree is gestart	De Entree-opleiding heeft de twee in-/uitstroommomenten in 2021 gehandhaafd. Ook zijn er vanuit Entree doorstroomafspraken gemaakt met Dienstverlening, niveau 2, waardoor studenten ook daar tussentijds kunnen instromen en vertraagd of versneld kunnen afstuderen.		

Maatregel 3: Versterken van het maatwerk in de ondersteuning en uitdaging van het leerproces van de studenten.					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
		Het ontbreekt aan roc brede afspraken over het toegankelijk maken van keuzedelen voor studenten op het gebied van inhoud en organisatie (rooster, periodes).	Er is in 2021 op diverse tafels gesproken over het toegankelijk maken van Keuzedelen voor onze studenten. De keuzedelenproblematiek hebben we in beeld. Met de komst van modularisering kunnen we richting geven aan de positionering van de keuzedelen. Dat betekent roc breed op dezelfde momenten keuzedelen worden aangeboden etc. Er is een nieuw ICT systeem voor Keuzedelen in Eduarte (OERkna).	De keuzedelenproblematiek is complex en vereist een integrale oplossing. Samenwerking directie overstijgend is hierbij van belang. Eigenaarschap op het thema keuzedelen is nog onvoldoende aanwezig in de organisatie. Dit heeft gezorgd voor vertraging. Vanuit de directie Onderwijs- en Organisatie ontwikkeling is een analyse gestart naar de problematiek en worden op dit moment oplossingen besproken met diverse stakeholders zoals directeuren, teammanagers en organisatie onderdelen zoals het examenbureau. De vormgeving en concrete invulling van keuzedelen wordt echter wel meegenomen in de pilots FUO. Hiermee wordt er vanuit de pilotteams vanuit de praktijk en oplossingsgericht gekeken naar keuzedelen. Vanuit de pilots kunnen we roc breed weer leren van deze aanpak en deze verder aanpassen en implementeren.	Werkvelden zijn tevreden over de mogelijkheden waarop studenten zich beroepsspecifiek kunnen profileren (keuzedelen en excellentietrajecten).

Maatregel 3: Versterken van het maatwerk in de ondersteuning en uitdaging van het leerproces van de studenten.					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
		T.a.v. excellentietrajecten is niet in beeld: – Hoe deze worden vormgegeven binnen de diverse opleidingen; – Of en hoe ze aansluiten op de HCA van de regio; – Wat de kansen zijn t.a.v. excellentietrajecten vmbo-mbo; – Hoe inbedding van Excellentie in LOB en SLB-vorm kan worden gegeven.	Het Talentlab heeft september jl. haar deuren op de Campusbaan geopend. De deelname aan de externe netwerken City Deal Kennismaken, RvN@, Ieder Talent Telt en Gezond Circulair is versterkt en heeft ook al geleid tot opdrachten die door studenten zijn of worden uitgevoerd. Met de onderwijsteams wordt besproken in hoeverre kennismakingsprogramma's binnen Talentlab kunnen worden gekoppeld aan LOB/SLB-uren. Ook wordt onderzocht of talentscans als Kompas21 kunnen worden ingezet.	Talentlab heeft in december besloten tot een wijziging van strategie. De aanname dat de studenten vanuit een natuurlijke nieuwsgierigheid de weg naar ons Talentlab zouden weten te vinden heeft tot nu toe (ook door corona) nauwelijks gewerkt. We willen de kennismaking met en deelname van studenten aan Talentlab niet langer aan de student zelf overlaten, maar gaan dit in nauwe samenwerking met de onderwijsteams opzetten. Het vmbo had al eerder laten weten geen prioriteit te willen geven aan excellentietrajecten vmbo-mbo. Dit beeld is in 2021 niet veranderd. We willen nu gaan werken vanuit kleinschaligere initiatieven.	Studenten zijn tevreden over het aanbod om hun capaciteiten te versterken en hun talenten uit te dagen.
		Er is nog onvoldoende zicht op succesfactoren bij bestrijding vsv.	Vsv-cijferanalyse lijkt erop te wijzen dat het creëren van extra instroom-/uitstroommomenten en toepassing van de methode Time-in effectief is om vsv structureel te verlagen. Bij Time-in vindt extra begeleiding plaats tijdens de les in de klas zelf. Ook daarmee lijkt het besluit van ROC Nijmegen om voor de hele school minimaal 2 instroommomenten te willen invoeren te worden gerechtvaardigd.		De relatie tussen inhoud, vorm en begeleiding van onderwijs en uitval is onderzocht.

Maatregel 4: Door ontwikkelen van Examinering die recht doet aan toetsen binnen flexibel onderwijs					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Procesarchitectuur inrichten en implementeren. – Exameninstrumenten aanpassen – Herontwerp OER implementeren.		Er is nog geen flexibel onderwijsconcept en een daarmee samenhangende visie op examinering.	In december zijn de volgende producten opgeleverd om de examenprocessen te optimaliseren: – Start gepersonaliseerd examen-dossier – Verbeteren van de Procesarchitectuur, onderdeel documenten – Verbeteren van studentinformatie – Enquête onder studenten over examineren met als resultaat een set van verbeterpunten – Een teaminformatiekaart Examineren, die onderwijsteams moet gaan helpen in het formuleren van een nieuwe visie op examineren – Automatiseren fiattering verzoeken studenten examineren. – Het herontwerp van de OER is meegenomen bij de invoering van de OER-knal. De onderwijsteams zijn nu zover dat ze hiermee ook daadwerkelijk de OER-en in 2022 kunnen vormgeven.	Er is gewerkt aan het optimaliseren van de huidige processen zodat er ruimte komt voor flexibel examineren. De volgende stap is werken aan het ontwerp voor examineren van flexibel en uitdagend onderwijs op basis van de roc brede kaders. Wat hebben de onderwijsteams de komende jaren (ook onderwijskundig) nodig om (flexibel) te kunnen toetsen en beoordelen? De pilotteams gaan onder begeleiding van experts en het regieteam aan de slag om invulling te geven aan het examineren van flexibel en uitdagend onderwijs.	Externe deskundigen beoordelen exameninstrumenten en -afname en -beoordeling als voldoende.

Vanuit Programmalijn 3 zijn een aantal maatregelen middels projecten verschoven naar Programmalijn 2, onderstaand een overzicht van deze maatregelen en de verantwoording hierop

Maatregel 6: Innovatie m.b.t. plaatsing: bieden van meer mogelijkheden. Verbreding, clustering en/of samenvoeging niveau 2 opleidingen (NOVIA; vmbo-mbo)					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Delen van onderwijsresultaten vo-mbo met vo. Rapportages worden gedeeld met ontwikkelaars LOB en BOM en Warm Welkom t.b.v. evaluatie en eventuele bijstellingen. – Programma NOVIA 2018-2021 monitoren, afhankelijk van besluitvorming in de regio.	●	Er zijn onvoldoende BOL/BBL arrangementen niveau 2 toegankelijk voor jongeren/jong volwassenen in een kwetsbare positie, die: – die aansluiten bij 'kansberoepen' uit de regio; – in samenwerking met bedrijfsleven, regionaal vo en Entree ROC Nijmegen tot stand zijn gebracht.	De afgelopen jaren zijn er binnen onze sectoren nieuwe brede opleidingen (niveau 2) gestart, namelijk Hospitality, Technisch Medewerker en de samenwerking Entree/Dienstverlening. I.h.k.v. NOVIA is in 2021 een nieuwe gezamenlijke ontwikkelagenda opgesteld met 4 soorten activiteiten om op te pakken, waaronder onderzoek naar doorlopende leerlijnen en leerroutes. .	Het delen van de onderwijsresultaten vo-mbo met vo is nog niet gelukt. In verband met privacywetgeving blijkt dit lastiger dan verwacht.	Organisatie BOL/BBL-arrangementen niveau 2: – die toegankelijk zijn voor jongeren/jong volwassenen in een kwetsbare positie; – die aansluiten bij 'kans-beroepen' uit de regio; – die een goed arbeidsmarkten-dement kennen; – die perspectief bieden op een vervolgopleiding.

Maatregel 5: Uitvoering geven aan de Burgerschapsagenda en LOB MBO					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Het werken en ontwerpen met curriculumtool Burgerschap is geëvalueerd. – Basisprogramma (het wat en waarom) Burgerschap is ontwikkeld en breed bekend bij teams. – Implementatie van Burgerschap op maat in het onderwijs in 2021-2022.	●	Er is geen actuele roc brede visie op LOB en Burgerschap, die als bruikbare kapstok kan dienen voor de praktijk van LOB en Burgerschap binnen de onderwijsteams.	Er is in samenwerking met Sport en Bewegen een inschrijfmodule ontwikkeld en inmiddels ook operationeel, waarbij studenten zich kunnen inschrijven voor activiteiten op het gebied van Burgerschap. De werkgroep Burgerschap heeft een activiteitenkalender gemaakt, waarin ook thema's als duurzaamheid en gezonde school aan bod komen. Het voormalige pioniersproject Booming BOM is vast onderdeel geworden van het aanbod Burgerschap en focust vooral op persoonlijk Burgerschap. Hierbij wordt ook samengewerkt met Talentlab.		– Studenten ervaren het onderwijs in burgerschap en LOB als boeiend, zinvol en aansluitend bij de (school)loopbaan en opleiding.

Maatregel 6: Reflectietool 21ste -eeuwse vaardigheden Kompas 21					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Bijstellen en implementeren reflectietool 21e-eeuwse vaardigheden		ROC Nijmegen beschikt nog niet over een instrument dat studenten helpt te reflecteren op 21e-eeuwse vaardigheden.	Met Kompas 21 beschikken we over een instrument dat studenten helpt te reflecteren op hun 21e-eeuwse vaardigheden. Kompas 21 was vorig jaar al ingebed binnen het project Brede Vorming en Burgerschap. Vanaf begin 2022 wordt dit aangeboden binnen Talentlab.		– Studenten ervaren en reflecteren op 21e-eeuwse vaardigheden in het onderwijs en hebben zicht op eigen ontwikkeling gekregen.

B Betrokkeneid van de stakeholders

Betrokkenheid	Bij welke activiteiten waren ze betrokken?
Studenten	– Adviesbureau Young Inspiration heeft met het oog op de pilots flexibel en uitdagend onderwijs een voorstel uitgewerkt om erachter te komen welke beelden studenten hebben bij flexibel en uitdagend onderwijs en wat dit voor hun dagelijkse onderwijspraktijk zou moeten betekenen. Toetsen en beoordelen zal hierin worden meegenomen. De inzichten van de studenten worden gebruikt om onze onderwijsinnovatie (waaronder de pilots) vorm te geven.
Docenten	– Via deelname aan werkgroepen/ontwikkelteams. – Roc-brede studiedagen – Intensiveren van communicatie over flexibel en uitdagend onderwijs, o.a. via een leaflet voor docenten. – Via sessies in het Studentencafé.
Bedrijven en maatschappelijke organisaties	– De relatiebeheerders LLO vormen een nieuwe linking pin tussen onze onderwijsteams en het werkveld. Zij helpen het werkveld om hun wensen en behoeften om te zetten in scholingsaanbod en tegelijkertijd levert dat weer input op voor het innoveren van ons onderwijs. Hospitality is hiervan een voorbeeld. Dit heeft geleid tot een nieuw fenomeen, namelijk de flexibel inzetbare modules (FIM), die voor jonge en oudere studenten interessant kunnen worden. – De deelname vanuit Talentlab aan de externe netwerken City Deal Kennismaken, RvN@, Ieder Talent Telt en Gezond Circulair is versterkt en heeft ook al geleid tot opdrachten die door studenten zijn of worden uitgevoerd. RvN@ (Waterstofstation Nijmegen, digitale winkelstraat Wijchen, Zorg/Toerisme Berg en Dal), CICT (fabricage van chips), Asito (Imagocampagne), Gemeente Nijmegen (opdrachten Kamerverkiezingen maart), Fabrikant Tiny Kantoren – opdracht logo/huisstijl). – Bij het project Multidimensionaal Opleiden is het werkveld direct betrokken bij de ontwikkelingen van hybride leeromgevingen. Een hybride leeromgeving vormgeven is in directe verbinding met het werkveld en kan niet los gezien worden van elkaar. Elk onderwijsteam gaat hier in zijn ontwikkeling op een eigen manier mee om. Denk aan vaste sparringpartners, werkveldbijeenkomsten, deelbanen (een collega in dienst van ROC Nijmegen en het werkveld), etc.

Voortgangsrapportage Kwaliteitsagenda 2019 – 2022

III Programmalijn 3: studentenbegeleiding

Ambitie 3 Kwaliteitsplan: *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 4 Kwaliteitsplan: *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).*

A De maatregelen en behaalde resultaten vanuit het kwaliteitsplan

- = ligt op schema of gerealiseerd
- = wel gestart maar achter op schema
- = nog niet van start/verdient aandacht

I Ambitie 'Onderwijs en begeleiding voor Jongeren en Jongvolwassenen in een Kwetsbare Positie'

Maatregel 1: Plaatsing: warm welkom					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
Implementatie van het programma 'Warm welkom' voor alle beoogde doelgroepen. D.w.z.: – in de organisatiebrede procedures, ondersteunende systemen (SIS) – bekendheid bij teams	●	Het begeleiden van nieuwe studenten bij hun aanmelding, intake en inschrijving is niet uniform. veel studenten switchen in/na jaar 1. Door dit proces in één hand te leggen ('Warm welkom') ontstaan er betere condities voor een goede match tussen student en opleiding Er is nog te weinig focus in het proces van aanmelding, intake en inschrijving van nieuwe studenten.	Het Startpunt is volledig ingericht met studiekeuzeadviseurs. Zij zijn allen gekoppeld aan een opleiding. Vanaf oktober 2021 valt de gehele aanmelding en intake voor de afgesproken doelgroepen onder het Startpunt. Er is een samenwerkingsvorm gerealiseerd om de onderdelen die onder 'warm welkom' vallen te coördineren.		(Het programma) Warm welkom is ingericht en geïmplementeerd. Dat betekent: – Warme overdracht – Een variëteit aan doorstroomdossiers – Een koppeling aan begeleiding op maat

Maatregel 2: Maatwerk in de begeleiding van studenten, inclusief specifieke doelgroepen					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
Brede implementatie in de staande organisatie met ingang van 2020-2021: – Betreft uitvoering Begeleiding Op Maat (BOM) – Betreft koppeling met onderliggende informatiesystemen SIS en student-volgsystemen		Er is te weinig zicht op het gebruik en de gebruikswaarde van de huidige profielen voor Begeleiding Op Maat (BOM). De indruk bestaat dat de bestaande BOM-profielen onvoldoende geschikt zijn voor 'nieuwe doelgroepen' (werkenden/werkzoekenden, vanuit Inburgering, studenten met specifieke begeleidingsbehoeften).	Dit project heeft zich veel breder ontwikkeld dan oorspronkelijk gedacht. De opdracht is als volgt geherformuleerd: Aanpassen van de BOM systematiek aan alle typen studenten met daarbij een versterkte 1e-lijns begeleiding. – De volgende resultaten zijn behaald in 2021: Er ligt een visie voor het begeleiden van onze studenten. De onderleggers hiervoor zijn opgehaald uit de hele organisatie. – Er ligt een implementatieplan om de visie uit te zetten. Dit omvat onder andere uitrol in de drie pilotteams FUO. – Er ligt een voorzet voor een scholingsplan om docenten op verschillende niveaus te scholen om eerstelijnsbegeleiding te kunnen geven.	In verband met de latere invoer van Eduarte was de koppeling van de verschillende systemen voor 2021 niet haalbaar. Deze staat voor 2022 op de agenda voor de doorontwikkeling van Eduarte.	Wij hebben Begeleiding op Maat voor alle studenten. – Iedere student heeft een doorstroomdossier – De overdracht vanuit het toeleverend onderwijs is 'warm' – Begeleiding van de individuele student is maatwerk gebaseerd op de verbeterde en doorontwikkelde BOM-profielen – BOM-aanpak is ook geschikt voor de zogenoemde nieuwe doelgroepen – SLB-ers en LOB-ers zijn toegerust voor hun taak – De doorverwijzing naar de tweede- en derdelijnszorg gebeurt eenduidig. – Er zijn slimme koppelingen gemaakt tussen het digitaal doorstroomdossier, studentenadministratie, Trajectplanner en onze vsv-administratie, zodat we beschikken over een slim studentvolgsysteem, dat ondersteunend is aan onze BOM-inzet en tevens goede beleidsinformatie oplevert over onze vsv-aanpak – De studenten zijn tevreden over hun studie en loopbaanbegeleiding

Maatregel 3: Inzet schoolmaatschappelijk werk ROC Nijmegen, deze richt zich op drie taakgebieden:					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
Bieden van kortdurende ondersteuning en doorverwijzing door SMW wordt gecontinueerd.	●	Er is binnen ROC Nijmegen al sprake van kortdurende ondersteuning en doorverwijzing door SMW.	– Binnen ROC Nijmegen kennen we al jaren een goed ingeburgerde werkwijze rondom de inzet van SMW. Binnen de uitvoering van het Kwaliteitsplan is de praktijk van ondersteuning en doorverwijzing vanuit het SMW gecontinueerd.		Inzet schoolmaatschappelijk werk ROC Nijmegen, deze richt zich op de taakgebieden: – het bieden van hulpverlening aan de student; – het ondersteunen van het team en; – de school door de inbreng van deskundigheid; – het toeleiden naar speciale en geïndiceerde zorg.
Zie hierboven	●	Er is nog te weinig zicht op de gebruikerservaringen van SMW-cliënten.	SMW heeft een eigen evaluatiedocument dat na afronding van ieder traject wordt ingevuld door de student. De resultaten van deze evaluatie worden gebruikt voor eventuele bijstelling en verbetering van SMW.		

Maatregel 4: Opvang van jongeren/jong volwassenen die dreigen uit te vallen					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Het programma 2019-2020 is geëvalueerd; – De implementatie voor 2021-2022 is ingericht; – 2021-2022 = jaar van implementatie.	●	De Oversteek is een pilotproject, dat bedoeld is als aanvulling op bestaande arrangementen voor (dreigende) uitvallers.	De Oversteek is inmiddels een structurele voorziening geworden. Per 1-2-2021 is een 2e klas gestart.		– Studenten die uitgevallen zijn tijdens een opleiding zijn via een structurele voorziening(en) opgevangen en zijn begeleid naar een alternatieve opleiding passend binnen de wensen en behoefte van de student en mogelijkheden vanuit ROC Nijmegen. – Jongeren met een risico op vsv zijn daarin in ieder geval de doelgroep.

Maatregel 5: Zicht hebben op succes van jongeren/jong volwassenen na de overstap van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Delen van onderwijsresultaten vo-mbo met vo. – Rapportages worden gedeeld met ontwikkelaars LOB en BOM en Warm Welkom t.b.v. evaluatie en eventuele bijstellingen. – Programma NOVIA 2018-2021 monitoren, afhankelijk van besluitvorming in de regio.		De gegevensverzameling inzake doorstroomresultaten vo-mbo komt steeds beter op gang. De stap naar delen van resultaten en daarop samen reflecteren moet nog gezet worden.	Resultaten over doorstroom mbo-hbo die we krijgen vanuit de HAN worden gedeeld binnen de MT's en onder de docenten die zich bezighouden met de doorstroom mbo-hbo. De doorstroomresultaten vo-mbo zijn nog niet beschikbaar.	Het delen van de onderwijsresultaten vo-mbo met vo is nog niet gelukt. In verband met privacywetgeving blijkt dit lastiger dan verwacht.	Zicht op studiesucces, passende plaatsing en opstroom/doorstroom van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo voor diverse doelgroepen (gelet op instroom, switch en uitval en doorstroom). De informatievoorziening is intern toegankelijk en conclusies worden gedeeld met stakeholders.

II Ambitie 'Gelijke Kansen'

Maatregel 1: Implementatie van een doorlopende leerlijn LOB in het beroepsonderwijs vmbo-mbo (NOVIA)					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– LOB Doorstroom vmbo-mbo project is geïmplementeerd en geborgd in de processen in het ROC. – Doorstroomhandboek en werkwijze is geëvalueerd bij VO-partners en ROC.		Er zijn afspraken tussen vmbo en ROC gemaakt over doorlopende leerlijnen (NOVIA). Op het gebied van LOB ontbreekt deze doorlopende lijn.	In 2021 is gewerkt aan het verstevigen van de contacten met het vo/vso en zijn korte communicatielijnen ontstaan. Daarnaast is de nieuwe gezamenlijke ontwikkelagenda NOVIA opgesteld. De ontwikkelagenda beschrijft 4 soorten activiteiten: – Onderzoeken welke rol keuzedeelen kunnen hebben voor zowel leerlingen vmbo als voor de samenwerking tussen vo/vso en mbo. In 2021 werd een keuzedeel Expressief talent door het team Pedagogisch Werk aangeboden aan leerlingen van 2 vmbo-scholen in de regio. De scholen zijn met het ROC in overleg geweest over kaders en voorwaarden. – Onderzoeken waar doorlopende leerlijnen gewenst zijn i.v.m. een 'gap' of overlap tussen het onderwijs van het vo en dat op het mbo. De focus komt in ieder geval te liggen op rekenen (vanwege de nieuwe rekeneisen) en Nederlands (vanwege de toenemende achterstand als gevolg van corona). – Verkennen van kansen en (on)mogelijkheden van doorlopende leerroutes m.n. gericht op kwetsbare groepen leerlingen. – In 2021 is door het team Sport en Bewegen en Kandinsky Molenhoek de intentie uitgesproken te komen tot doorlopende leerroutes op alle niveaus. In 2022 zal hier verder vorm aan worden gegeven. – Activiteiten om de samenwerking te versterken LOB-doorstroom is met het gebruik van Intergrip volledig geïmplementeerd en geborgd. In 2021 zijn nog meer scholen (vooral praktijkonderwijs en vso-scholen) Intergrip en het bijbehorende digitaal doorstroomdossier gaan gebruiken. Daarnaast wordt er nu ook gebruik gemaakt van een dossier voor mbo-mbo doorstroom en voor aanmeldingen niet vanuit onderwijs. Op deze wordt dus nagenoeg voor de gehele instroom gebruik gemaakt van Intergrip.		Studenten oriënteren zich aan de hand van de LOB-competenties op hun studie-keuze mbo en ervaren een doorlopende LOB-lijn van vmbo naar mbo. (NOVIA)

Maatregel 2: Educatie: Ontwikkelen van schakelprogramma voor studenten inburgering					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Pilots zijn geëvalueerd – Jaar 1 van de gecombineerde leerweg is uitgerold in 2021-2022	●	De succesfactoren en knelpunten voor inburgeringsstudenten zijn onvoldoende in beeld. De ervaring met schakelprogramma's is nog beperkt.	Het schakelprogramma vanuit Educatie naar Entree-opleidingen en mbo niveau 2 opleidingen loopt tweemaal per jaar. De resultaten zijn goed. Naast het schakelprogramma vanuit Educatie zijn er ook een aantal schakelprogramma's gestart voor inburgeringsstudenten vanuit Entree naar overige mbo-opleidingen. In februari 2021 is gestart met het traject naar Mobiliteit en Logistiek en in september 2021 is gestart met het traject naar de opleidingen vanuit team TEIS. Tussentijds zijn de ervaringen van het traject bij Mobiliteit en Logistiek meegenomen in de opzet van het traject bij TEIS. Beide programma's zijn gestart met ongeveer 10 studenten waarvan het merendeel het traject heeft volbracht en is ingestroomd in de betreffende niveau 2 opleiding. Gekeken naar de toekomst zal het traject bij de directie Techniek mogelijk breder worden getrokken voor alle techniekopleidingen. Bij Dienstverlening (directie Zorg en Welzijn) is de aansluiting voor deze studenten geborgd doordat een NT2-docent onderdeel is van het docententeam. Ook bij Financiële beroepen (directie Economie) is sinds kort een NT2-docent betrokken en zijn de overige docenten geschoold. Uit de ervaringen en evaluatie blijkt het betrekken van een NT2-docent, al dan niet in een schakeltraject, cruciaal voor het verbeteren van de aansluiting op de opleiding voor deze kwetsbare groep studenten	Afhankelijk van of een blijvende financiering kan worden gevonden zal de investering in het verbeteren van de aansluiting voor studenten inburgering een blijvende ontwikkeling zijn.	Studenten inburgering hebben de mogelijkheid om door te stromen naar mbo. Naar behoefte doelgroep zijn er (schakel) programma's ingericht.

Maatregel 3: Entree: Het ontwikkelen van maatwerkroutes naar werk: Route naar arbeid					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Pilot is geëvalueerd – De implementatie is ingericht – 2021-2022 = jaar van Implementatie		De begeleiding van Entree-studenten die uitstromen naar de arbeidsmarkt vanuit Entree en het regionaal Werkbedrijf is nog onvoldoende op elkaar afgestemd.	Het vormgeven van een route naar arbeid en de nazorg die het roc kan bieden aan (kwetsbare) studenten die zijn uitgestroomd met of zonder een diploma is een belangrijke opdracht waar meer tijd voor nodig is om het vorm te geven. De route naar arbeid bij Entree is inmiddels volledig operationeel en ook voor studenten passend onderwijs wordt er gebruik gemaakt van een route naar arbeid. De komende periode willen we het traject uitbreiden naar niveau-2 opleidingen en mogelijk in de toekomst ook naar andere opleidingen. Ontwikkeling van het alumni beleid draag ook bij aan het ontwikkelen van de route naar arbeid. Er zijn verschillende kleinere initiatieven die goed lopen. Voorbeelden hiervan zijn: – Een bel-actie naar oud-studenten vanuit 2 teams door een slb'er om na te gaan hoe we beter contact kunnen houden met alumni. – Bepaalde delen van jobcoaching al eerder aanbieden. Door middel van deze kleinere initiatieven proberen we uit wat werkt, op basis daarvan bouwen we de initiatieven verder uit. De samenwerking met het WerkBedrijf en met de gemeente verloopt steeds beter. Ook zij zijn op zoek naar waar de focus wordt gelegd in het opzetten van een route naar arbeid.	Het vormgeven van de route kost meer tijd doordat we de juiste weg willen bewandelen en aansluiting zoeken met alle betrokken partijen	De begeleiding door ROC Nijmegen en regionaal werkbedrijf is geëvalueerd, gelet op regionale samenwerking, en meerwaarde gezamenlijke trajectbegeleiding. Het percentage van studenten niveau 1 en 2 dat uitstroomt naar de arbeidsmarkt en die binnen een jaar een baan van meer dan 12u. per week heeft neemt toe t.o.v. nul situatie 2018.

Maatregel 4: Voorlichting LOB MBO-HBO					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Afhankelijk van evaluatie en besluitvorming	●	Het aanbod van programma's en mogelijkheden voor doorstroom mbo-hbo is onvoldoende in beeld. Er zijn geen keuzedelen voor de doorstroom mbo-hbo.	Het Keuzedeel Doorstroom mbo-hbo is één van de meest populaire keuzedelen binnen de n4-opleidingen van ROC Nijmegen. Ook het KD voor hbo-wiskunde en Pabo zijn populair. Het generieke keuzedeel Doorstroom mbo-hbo is tussentijds geëvalueerd en op basis van de uitkomsten zijn onderdelen geüpdatet. Er zijn professionaliseringsbijeenkomsten verzorgd omtrent vragen vanuit de keuzedeeldocenten (over o.a. feedback geven bij onderzoek, onderzoek coachen) Er zijn contacten met de HAN tussen diverse opleidingen (ICT, FB en PW) waar men aan doorlopende leerlijnen werkt.		Doorstroom naar HBO ook toegankelijk voor studenten uit de zogenoemde kwetsbare groepen (Doorstroom naar het hbo is voor studenten afkomstig uit kwetsbare groepen en/of lagere sociaaleconomische milieus geen vanzelfsprekendheid. Als ROC zetten we ons in om samen met het hbo doorlopende lijnen op het gebied van onderwijs en begeleiding op te zetten, zodat alle studenten die dat kunnen ook de stap durven te zetten naar een hbo-opleiding (AD of bachelor).
Zie hierboven	●	Er zijn nog geen onderwijs-arrangementen binnen de vavo specifiek gericht op de doorstroom naar het hbo.	Mbo-studenten kunnen kiezen uit 8 havo-vakken als keuzedeel (aardrijkskunde, biologie, bedrijfs-economie, economie, geschiedenis, scheikunde, natuurkunde, wiskunde a). Alle vakken worden aangeboden op een vast moment op de locatie Marterstraat. Bij voldoende aanmeldingen, wordt het vak aangeboden daarnaast apart aangeboden op de locatie Campusbaan. Dat geldt op dit moment voor biologie en wiskunde a.		

B Betrokkenheid van de stakeholders

Betrokkenheid	Bij welke activiteiten waren ze betrokken?
Studenten	Warm Welkom: Het startpunt is sinds oktober 2021 operationeel. Alle intake is afgelopen schooljaar via het Startpunt gelopen.
Docenten	– BOM: In 2021 is de klankbordgroep 4 keer bij elkaar geweest om de opbrengsten te bespreken. Hier zijn ook afspraken gemaakt over benodigde scholing. Daarnaast is de voortgang van het project verschillende keren gepresenteerd in de onderwijs MT's. – Warme Welkom: Onderwijsteams blijven betrokken bij het Startpunt om afstemming te borgen – Taskforce NT2: De klankbordgroep is 3 keer bij elkaar geweest om de opbrengst te bespreken.
Bedrijven en maatschappelijke organisaties	– Route naar Arbeid: Betrokkenheid van regionaal Werk-Bedrijf Nijmegen, leerplicht en RMC, UWV, pro/vso en Yuverta opleidingen.

IV Programmalijn 4 (HRD): professionalisering: leren om en door te innoveren

Voortgangsrapportage Kwaliteitsagenda 2019 – 2022

Ambitie 5 Kwaliteitsplan: we leren als organisatie door te innoveren en ondersteunen onze medewerkers in hun professionele ontwikkeling zodat zij bij kunnen dragen aan de onderwijsinhoudelijke ambities van ons Kwaliteitsplan.

A De maatregelen vanuit de Kwaliteitsagenda

- = ligt op schema of gerealiseerd
- = wel gestart maar achter op schema
- = nog niet van start/verdient aandacht

Maatregel 1: Leren om en door te professionaliseren					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
Professionalisering: – Uitrol, monitoring en evaluatie – Professionaliseringsmodel bij pilot-teams. – Bijstelling professionaliseringsmodel op basis van pilot-ervaringen.	●	ROC Nijmegen staat voor aantal grote inhoudelijke vernieuwingen (programmalijn 1, 2 en 3). Deze vragen om nieuwe vaardigheden van de medewerkers.	– Jaarlijkse programmering van de professionaliseringsactiviteiten m.b.v. een professionaliseringskalender (vraag- en aanbod gestuurd). – Het positioneren van de Community Leren en Ontwikkelen in verbinding met de programmalijnen en de onderwijsteams (wat doet de community wel en wat niet). – De Community is betrokken bij de programmalijn-overstijgende professionaliseringsactiviteiten, zoals examinering en PDG – Voor de onderwijsteams is een invulformat opgesteld voor het professionaliseringsplan. Dit wordt per 2022 onderdeel van de jaarlijkse rapportage van de teamplannen.		De meerjaren-professionaliseringsvisie 2019-2022 is uitgevoerd; wij zijn een lerende organisatie met een levendige professionele cultuur.

Maatregel 1: Leren om en door te professionaliseren					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
Lerende organisatie: uitvoeren en monitoren – Onderweg: uitvoeren, monitoren, en waar nodig bijstellen activiteiten 'leren door te innoveren'. – Bijstelling professionaliseringsmodel op basis van pilot-ervaringen.		Behalve dat ROC Nijmegen zijn medewerkers wil professionaliseren met het oog op deze inhoudelijke vernieuwingen wil ROC Nijmegen ook leren van het innoveren zelf. Dit vraagt om een meer robuustere organisatie van kennisdelen, om een beweging gericht op het worden van een lerende organisatie.	– In 2021 is een herijking van de Community geweest om doel en opbrengsten scherp te krijgen bij de community-builders in de organisatie. Vanuit de doelstellingen zijn de risico's benoemd, met welke activiteiten we onze doelstellingen kunnen bereiken en welke middelen we nodig hebben. – In 2021 is begonnen met de inrichting van de module cursusmanagement van AFAS. Hierin komen een aantal processen bij elkaar: o.a. aanbod professionaliseringsactiviteiten, aanwezigheids-registratie, evaluaties, rapportages en financiële administratie. Hierdoor ontstaat er goed zicht op welke aangeboden thema's er wel/niet geschoold wordt en kunnen we monitoren of in de teams bijvoorbeeld voldoende accoren aanwezig zijn. – Van oktober tot en met december 2021 is er vanuit de Community een kennisspel uitgezet. De thema's waren student-begeleiding, examinering, veiligheid, didactiek, digitale didactiek, vitaliteit en organisatie. 70% van de medewerkers heeft het Kennisspel meegespeeld. Het spel heeft bijgedragen aan het verkrijgen van meer kennis op de thema's en heeft een impuls gegeven aan het leren van en met elkaar.		ROC Nijmegen vertoont kenmerken van een lerende organisatie die op een bewuste manier werkt aan het vergroten van het vermogen om processen en diensten te verbeteren en te vernieuwen op basis van steeds nieuwe inzichten. ROC Nijmegen voert een thema audit uit naar het lerend vermogen.

B Betrokkenheid van de stakeholders

Betrokkenheid	Bij welke activiteiten waren ze betrokken?
Studenten	N.v.t.
Docenten	Docenten, teammanagers en OR zijn betrokken bij de groep Kwaliteitscultuur en de Community Leren & Ontwikkelen
Bedrijven en maatschappelijke organisaties	N.v.t.

V Programmalijn 5 (bedrijfsvoering): bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs

Voortgangsrapportage Kwaliteitsagenda 2019 – 2022

Ambitie 6 Kwaliteitsplan: 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.

A De maatregelen en behaalde resultaten vanuit het kwaliteitsplan

- = ligt op schema of gerealiseerd
- = wel gestart maar achter op schema
- = nog niet van start/verdient aandacht

Maatregel 1: Afstemming ICT-systemen op inhoudelijke doelen KWP					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
De benodigde ICT-aanpassingen zijn kleinschalig uitgetest en de prestaties gemeten.	●	ROC Nijmegen staat voor aantal grote inhoudelijke vernieuwingen (programmalijn 1, 2 en 3). Deze vragen om aanpassingen in de ICT. De benodigde aanpassingen in de ICT en de daarbij behorende indicatoren zijn nog niet vastgesteld.	Studentinformatiesysteem Eduarte is geïmplementeerd. Vervolgstep is om Eduarte verder in te richten t.b.v. de uitvoering van flexibel en uitdagend onderwijs. Stucomm is aangesloten op Eduarte zodat de studenten hun rooster en de cijfers in de studentenapp kunnen zien. Daarnaast zijn aan Stucomm plattegronden toegevoegd zodat met name nieuwe studenten hun weg kunnen vinden in de gebouwen. Ten aanzien van personeelsinformatiesysteem AFAS zijn in 2021 de implementatie van de 3 aanvullende modules voor 2022 voorbereid. Dit zijn de modules: werving & selectie, professionalisering en gesprekscyclus.		Op basis van de evaluatie van de tevredenheid bij gebruikers en de waardering van de technische prestaties bij de ICT-experts, zijn: – Korte termijn aanpassingen gerealiseerd – Is door de directie Operations in samenspraak met het Portefeuille-Overleg Operations het ICT-beleid 2022-2026 doorontwikkeld

Maatregel 2: Afstemming onderwijslogistiek op inhoudelijke doelen KWP					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
De benodigde onderwijslogistieke aanpassingen zijn kleinschalig uitgetest en de prestaties gemeten		ROC Nijmegen staat voor aantal grote inhoudelijke vernieuwingen (programmaliijn 1, 2 en 3). Deze vragen om aanpassingen in de onderwijslogistiek (roostering, examens, administratie). De benodigde aanpassingen in de onderwijslogistiek en de daarbij behorende indicatoren (technisch en gebruikerstevredenheid) zijn nog niet vastgesteld.	Trainingen van medewerkers planbureau in het kader van individueel roosteren binnen flexibel en uitdagend onderwijs zijn gevolgd. Er wordt getest met roosteren van cluster groepen en individueel i.p.v. klassikaal roosteren -> meer maatwerk voor student In 2021 zijn de definitieve uitgangspunten voor het rooster van het nieuwe schooljaar (22-23) geformuleerd (o.a. 30min. rooster). Daarnaast zijn veel voorbereidende gesprekken geweest voor de inrichting van de systemen (o.a. Eduarte) en is ondersteuning, advisering en facilitering geboden voor de voortgang van met namen programmaliijn 2.	De voortgang van de maatregel onderwijslogistiek is afhankelijk van de voortgang van de programmaliijnen onderwijs. De vertraging die zich daar heeft voorgedaan werkt hier door. We streven naar een inhaalslag in 2022.	Op basis van de evaluatie van de tevredenheid bij gebruikers en de waardering van de technische prestaties bij de experts, zijn: – korte termijn aanpassingen gerealiseerd – is beleid Onderwijslogistiek door directie Operations in samenwerking met Opdrachtgevers Programmaliijn 1 en 2 en Portefeuilleoverleg Operations 2022 – 2026 doorontwikkeld

Maatregel 3: Optimaliseren huisvesting in relatie tot inhoudelijke doelen KWP					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– De benodigde aanpassingen in de huisvesting ten gevolge van pilots in het kader van programmaliijn 1, 2 en 3 zijn kleinschalig uitgetest. – De prestaties van de aanpassingen in de huisvesting zijn gemeten. – Op basis van de analyse van de pilots en de implicaties van een ROC-brede uitrol van benodigde aanpassingen en investeringen wordt een besluit genomen over de verdere omvang en fasering van aanpassingen van de huisvesting van het onderwijs binnen ROC Nijmegen.		ROC Nijmegen staat voor aantal grote inhoudelijke vernieuwingen (programmaliijn 1, 2 en 3). Deze vragen om aanpassingen in de huisvesting. De benodigde aanpassingen in de huisvesting en de daarbij behorende indicatoren (technisch en gebruikers-tevredenheid) zijn nog niet vastgesteld.	Er is een strategisch huisvestingsplan (SHP) op hoofdlijnen opgesteld, met een scope tot en met schooljaar 2025-2026. Eén van de onderdelen is het implementeren van een ontwikkeld herinrichtingsconcept passend bij flexibel en uitdagend onderwijs. In 2021 zijn gesprekken geweest over de vertaling van het herinrichtingsconcept naar een vlekkenplan met docenten en MT van de directie Zorg & Welzijn. De gesprekken met de overige directies volgen begin 2022.		Er is een strategisch huisvestingsplan (SHP) op hoofdlijnen opgesteld, met een scope tot en met schooljaar 2025-2026. Eén van de onderdelen is het implementeren van een ontwikkeld herinrichtingsconcept passend bij flexibel en uitdagend onderwijs. In 2021 zijn gesprekken geweest over de vertaling van het herinrichtingsconcept naar een vlekkenplan met docenten en MT van de directie Zorg & Welzijn. De gesprekken met de overige directies volgen begin 2022.

Maatregel 4: Optimaliseren huisvesting in relatie tot inhoudelijke doelen KWP					
Acties 2021	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring van de afwijking	Beoogde resultaten 2022
– Uitvoering van vastgestelde communicatieacties. – Tweede meting geïnformeerde en betrokkenheid bij medewerkers en externe stakeholders. – Eventuele bijstelling van communicatieplan n.a.v. meting.		Het Kwaliteitsplan is in het voortraject met interne en externe stakeholders besproken.	– Een plan voor projectcommunicatie en verandercommunicatie op basis van de ontwikkelingen in 2021 is opgesteld en uitvoering is gestart. Per project wordt samen met de projectleider nagedacht op welke manier interne en externe communicatie wordt ingezet. – Tijdens de Studiedag is de nodige aandacht besteed aan de programmalijnen. – Aan de hand van een marktonderzoek (najaar) houden we jaarlijks de vinger aan de pols wat betreft de mate van betrokkenheid externe stakeholders. Zie ook het separaat kpi-overzicht in H3 van bestuursverslag. – In 2021 is fase 1 van het CRM geïmplementeerd. De focus lag op marketing en werving van nieuwe studenten. In 2022 wordt in fase 2 van de implementatie de aandacht verbreed naar externe partners en stakeholders.		Onze medewerkers en onze externe stakeholders zijn op de hoogte van wat, waarom en hoe van onze onderwijsinnovaties

B Betrokkenheid van de stakeholders

Betrokkenheid	Bij welke activiteiten waren ze betrokken?
Studenten	– Studenten zijn bevraagd welke functionaliteiten ze nog misten in de studentenapp. Dit geeft ons telkens input voor de doorontwikkeling van de app. – Huisvestingsproject: vertegenwoordigers van de studentenraad hebben zitting in de stuurgroep.
Docenten	– Huisvestingsproject: vertegenwoordiger van de ondernemingsraad heeft zitting in de stuurgroep. – Bij het opstellen van het vlekkenplan huisvesting wordt input vanuit de MT's onderwijs en staf meegenomen. In de sessies rondom de verdere uitrol worden de onderwijsteams betrokken.
Bedrijven en maatschappelijke organisaties	– BPV bedrijven zijn bevraagd zodat we een beter beeld hebben van hun customer journey. – Aan de hand van een marktonderzoek (najaar) houden we jaarlijks de vinger aan de pols wat betreft de mate van betrokkenheid externe stakeholders. – Jaarlijks hebben we 2 keer een decanendag. Wij halen eerst op welke thema's bij hen spelen. Deze onderwerpen zijn vervolgens sowieso onderdeel van de dag. Daarnaast beoordelen welke info vanuit de organisatie relevant is voor hen.

VI Overzicht KPI's, normen en resultaten beroepsonderwijs

Key succes factor	Prestatie-indicator	Norm onder	Norm boven	Aantal	Vorige score	Laatste score	Trend
Kenmerken							
Aantal studenten	Aantal studenten op 1-10				9330	9820	▲
Aantal studenten	Gewogen aantal studenten op 1-10				8444	8913,5	▲
Aantal studenten	Aantal studenten ouder dan 23				13,90%	14,40%	▲
Formatie	Formatie direct				462,5	475	▲
Formatie	Formatie indirect				40,8	35,6	▼
Studenten per FTE	Gewogen studenten per FTE direct				17,4	18	▲
Opbrengsten							
Diplomaresultaat	Diplomaresultaat niveau 2	61,00%	79,00%	431	70,30%	73,20%	▲
Diplomaresultaat	Diplomaresultaat niveau 3	70,00%	89,00%	521	76,70%	76,10%	▼
Diplomaresultaat	Diplomaresultaat niveau 4	70,00%	89,00%	1.198	74,10%	77,30%	▲
Jaarresultaat	Jaarresultaat niveau 2	67,00%	82,00%	596	72,40%	75,40%	▲
Jaarresultaat	Jaarresultaat niveau 3	68,00%	85,00%	620	72,00%	72,80%	▲
Jaarresultaat	Jaarresultaat niveau 4	68,00%	85,00%	1.202	70,30%	74,00%	▲
Startersresultaat	Startersresultaat niveau 2	79,00%	79,00%	501	83,90%	86,70%	▲
Startersresultaat	Startersresultaat niveau 3	82,00%	82,00%	560	86,90%	88,10%	▲
Startersresultaat	Startersresultaat niveau 4	82,00%	82,00%	1.377	86,70%	87,60%	▲
VSV	VSV niveau 1	26,20%	26,20%	56	38,50%	24,20%	▼
VSV	VSV niveau 2	8,50%	8,50%	97	12,10%	8,00%	▼
VSV	VSV niveau 3	3,10%	3,10%	55	4,20%	3,30%	▼
VSV	VSV niveau 4	2,50%	2,50%	115	3,70%	2,40%	▼
Tevredenheid Kwaliteitszorg en ambitie							
Rapportcijfer	Rapportcijfer opleiding	7	7,5	5.910		6,6	
Rapportcijfer	Rapportcijfer school	6	7	5.909		6,3	
Waardering opleiding en school	Waardering opleiding en school	3	3,8	5.888		3,4	
Tevredenheid onderwijsproces							
Beroepspraktijkvorming	BBL Werkplek	3	3,8	1.020		3,8	
Beroepspraktijkvorming	BOL BPV	3	3,8	3.891		3,3	
Didactisch handelen	Lessen, programma	3	3,8	6.022		3,3	
Didactisch handelen	Vaardigheden en motivatie	3	3,8	6.022		3,3	
Onderwijsprogramma	Keuzedelen	3	3,8	5.366		3,1	
Onderwijsprogramma	Maatwerk	3	3,8	5.901		3,3	
Ontwikkeling en begeleiding	Informatievoorziening	3	3,8	6.022		2,9	
Ontwikkeling en begeleiding	Loopbaanbegeleiding	3	3,8	6.022		3	
Ontwikkeling en begeleiding	Studiebegeleiding	3	3,8	6.022		3,3	
Tevredenheid examinering en diplomering							
Afname en beoordeling	Afname en beoordeling	3	3,8	5.966		3,5	
Tevredenheid schoolklimaat							
Leerklimaat	Faciliteiten	3	3,8	5.830		2,9	
Leerklimaat	Inspraak	3	3,8	5.760		3,1	
Leerklimaat	Sfeer binnen de opleiding	3	3,8	5.992		3,5	
Veiligheid	Veiligheid op school	3	3,8	5.990		4	
Studieresultaten							
Studieresultaten extern	Succes 1e jaars HBO	60,00%	80,00%	354	74,30%	79,60%	▲

Terug naar: 3.5 Monitoring van de 'effecten'

VII

Opleidingenaanbod

peildatum 1 – 10 – 2021

BOL opleidingen

Directie Economie		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Advies en leiding in de verkoop	bc358	3
Bediening	bc314	2 3
Brood en banket	bc290	2 3 4
Dienstverlening in de luchtvaart	bc102	4
Facilitaire dienstverlening	bc296	3 4
Financieel administratieve beroepen	bc299	3 4
IT systems and devices	bc303	3
Juridisch-administratieve beroepen	bc305	4
Keuken	bc089	2 3
Management retail	bc313	4
Marketing, communicatie en evenementen	bc318	4
Office- en managementsupport	bc346	3 4
Ondernemer horeca/bakkerij	bc334	4
Ondersteunende administratieve beroepen	bc279	2
Particuliere beveiliging	bc165	2 3
Publieke veiligheid	bc356	3
Travel, leisure & hospitality	bc300	3 4
Veiligheid en vakmanschap	bc217	2 3
Verkoop	bc359	2

Directie Techniek		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Creatief technoloog	bc454	4
Elektrotechnische installaties	bc371	2 3
Entree	bc365	1
IT systems and devices	bc303	3 4
Logistiek	bc416	2 3
Mechatronica	bc413	2 3
Mediavormgeving	bc323	4
Metaalbewerken	bc324	2
Meubels en (scheeps)interieurs maken	bc326	2 3
Middenkader bouw en infra	bc409	4
Middenkader engineering	bc328	4
Middenkader transport en logistiek	bc287	4
Schilderen	bc320	2 3
Software development	bc425	4
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	bc478	4
Timmeren	bc355	2 3
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479	2 3
Werktuigkundige installaties (montage)	bc372	2 3

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

BBL opleidingen

Directie Techniek		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Elektrotechnische installaties	bc371	2 3
Entree	bc365	1
Goederenvervoer	bc047	2
Industrieel produceren met hout	bc381	2
IT systems and devices	bc303	3 4
Leidinggeven op basis van vakmanschap	bc427	4
Logistiek	bc416	2 3
Machinaal houtbewerken	bc311	2 3
Mechatronica	bc413	2 3
Metaalbewerken	bc324	2 3
Meubels en (scheeps)interieurs maken	bc326	2 3
Precisietechniek	bc298	2 3
Schilderen	bc320	2 3
Service- en onderhoudstechniek	bc411	2 3
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	bc478	4
Supervisors logistiek	bc417	4
Timmeren	bc355	2 3
Transportplanning	bc170	3
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479	2 3
Werktuigkundige installaties (montage)	bc372	2 3

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

Directie Economie		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Advies en leiding in de verkoop	bc358	3
Brood en banket	bc290	2 3
Keuken	bc089	2 3 4
Leidinggeven op basis van vakmanschap	bc427	4
Management retail	bc313	4

VIII Aantal studenten per team peildatum 1 oktober 2021

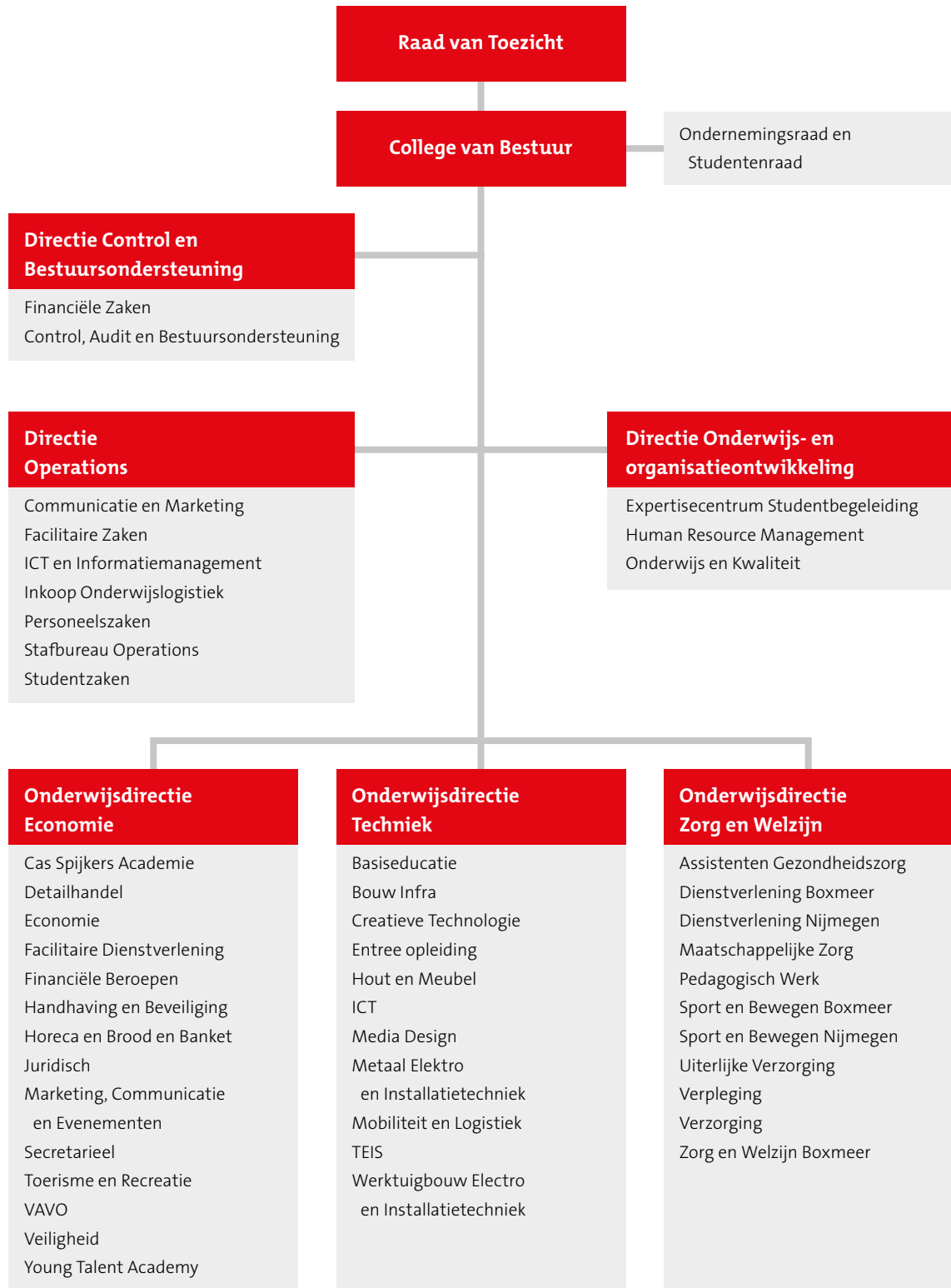
Directie Techniek					
Team	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
Bouw Infra	158	175	181	188	199
Creatieve Technologie			22	36	46
Entree opleiding	285	315	282	323	266
Hout en Meubel	83	94	87	124	149
ICT	374	413	416	437	420
Media Design	268	270	278	270	240
Metaal, elektro- en Installatietechniek	249	216	209	201	177
Mobiliteit en Logistiek	513	480	507	519	561
TEIS	332	357	407	474	474
Werktuigbouw Elektro, en Installatietechniek	247	239	226	229	210
Totaal Techniek	2509	2559	2615	2801	2742
Directie Zorg en welzijn					
Team	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
Assistenten Gezondheidszorg	334	323	337	373	370
Dienstverlening Boxmeer	99	105	111	93	106
Dienstverlening Nijmegen	276	299	369	414	455
Maatschappelijke Zorg	315	381	379	406	428
Pedagogisch Werk	645	641	680	745	750
Sport en Bewegen Boxmeer	103	93	85	93	113
Sport en Bewegen Nijmegen	393	393	433	445	476
Uiterlijke Verzorging	422	427	431	437	422
Verpleging	480	503	504	591	580
Verzorging	432	426	436	396	379
Zorg en Welzijn Boxmeer	254	290	273	274	250
Totaal Zorg en welzijn	3753	3881	4038	4267	4329

Economie					
Team	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
Cas Spijkers academie	26	23	24	28	34
Detailhandel	355	342	363	356	341
Facilitaire Dienstverlening	103	113	103	116	121
Financiële Beroepen	404	382	366	361	349
Handhaving en Beveiliging	122	88	136	162	168
Horeca en Brood en Banket	324	330	322	330	329
Juridisch	257	251	263	295	284
Marketing, Communicatie en Evenementen	233	258	295	333	302
Secretarieel	130	120	112	83	80
Toerisme en Recreatie	339	342	366	314	263
Veiligheid	229	202	214	248	268
Young Talent Academy	108	109	112	111	93
Young Talent Academy	105	108	109	112	111
Totaal Economie	2630	2560	2676	2737	2632
Eindtotaal	8892	9000	9329	9805	9703

IX

Organogram

Peildatum 31 – 12 – 2021



X

Personalia**College van Bestuur**

de heer drs. P.A.A van Mulkom	voorzitter
mevrouw drs. E.G. Oegema	lid (per september 2021)

Directies*Economie*

mevrouw drs. J.C.M. 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 / per oktober 2021 Control en Bestuursondersteuning

mevrouw ir. R.W. Stelwagen	directeur Financiën en Control a.i. (per augustus 2021)
mevrouw drs. S.H.L.M. Martens RA	directeur Financiën en Control (per augustus 2021)

Strategie en Beleid / per oktober 2021 Onderwijs- en Organisatieontwikkeling

de heer mr. drs. R.J. den Haan	directeur Strategie en Beleid (tot mei 2021)
mevrouw ir. R.W. Stelwagen	directeur Strategie en Beleid a.i. (mei-september 2021)
mevrouw A.A.M. Wijgergangs	directeur Onderwijs- en Organisatieontwikkeling (per oktober 2021)

Operations

de heer drs. A.H.E. Jacobs	directeur Operations
----------------------------	----------------------

Raad van Toezicht

de heer ing. J.W. Ramaekers	voorzitter
de heer F.J.M.A. Rameckers	vicevoorzitter (tot april 2021)
mevrouw drs. E.E.P.M. Janssen-Sengers	lid (tot april 2021)
de heer drs. J.P. de Smeth	lid
mevrouw B. Zomerhuis MBA	lid
de heer ir. P.J. Eckhardt	lid
de heer drs. B. van Lingen	lid
mevrouw drs. A.M. Haanstra	lid

Overzicht nevenfuncties CvB*Drs. P.A.A. van Mulkom:*

Voorzitter bestuur Kwaliteitsnetwerk mbo
Bestuurslid Stichting Duits in de Beroepscontext
Lid Raad van Toezicht Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn

Drs. E.G. Oegema:

Vicevoorzitter Raad van Commissarissen Rabobank Rijk van Nijmegen

Overzicht nevenfuncties RvT*Ing. J.W. Ramaekers:*

Raad van Toezicht landelijke vereniging van Stichtingen Leergeld (tot maart 2021)

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

Lid Adviesraad Centrum voor Ontmoeting in Levensvragen

Drs. J.P. de Smeth:

Commissaris Kringtex bv.

Drs. A.M. Haanstra:

Lid Thematafel Arbeidsmarkt-Onderwijs, 8RHK

Ondernemingsraad (per 31 – 12 – 2021)*de heer H. Jansen*

voorzitter, Zorg en Welzijn

de heer M. van Camp

secretaris, Techniek

mevrouw K. van den Acker

lid, Zorg en Welzijn

mevrouw K. Bolsenbroek

lid, Economie

mevrouw E. van den Broek

lid, Zorg en Welzijn

de heer N. Beckers

lid, Ondersteunde directies

mevrouw J. Frijstein

lid, Economie

de heer L. van Gemert

lid, Techniek

mevrouw I. Lagarde,

lid, Zorg en Welzijn

de heer T. Stol

lid, Techniek

mevrouw P. Tassenaar

lid, Economie

de heer G. Teunissen

lid, Ondersteunde directies

mevrouw W. Zwitserloot

lid, Zorg en Welzijn

Studentenraad (per 31 – 12 – 2021)*de heer P. Ermens*

voorzitter, student Secretarieel

mevrouw M. Keijsers

vicevoorzitter, student Mediadesign

*de heer P. Baartz*secretaris, student Toerisme, Recreatie
en Luchtvaartdienstverlening*mevrouw J. Barends*

lid, student Mediadesign

mevrouw A. El Janati

lid, student Juridisch

mevrouw D. van Grevenbroek

lid, student Verpleging

mevrouw I. den Hollander

lid, student Verpleging

mevrouw I. Kamkoumi

lid, student Verpleging

de heer K. Mohamed

lid, student Financiële Beroepen

mevrouw S. Rahimi lid

lid, student Assisterenden

Gezondheidszorg

de heer L. Rieff

lid, student ICT

mevrouw J. Thijssen

lid, student Pedagogisch Werk

de heer B. Uzun

lid, student Juridisch

de heer G. Verheijen

lid, student Maatschappelijke Zorg

mevrouw F. Wolters

lid, student Juridisch

XI**Gegevens over de rechtspersoon**

Naam instelling
Stichting ROC Nijmegen e.o.

Adres
Campusbaan 6, 6512 BT Nijmegen

Postadres Postbus 31193

Postcode/plaats 6503 CD Nijmegen

Bestuursnummer 40852

Brinnummer OCW 25PN

KlantenContactCentrum ROC Nijmegen
Telefoon 024 – 8904 500

E-mail info@roc-nijmegen.nl

Internet roc-nijmegen.nl

XII**Structuur verbonden partijen**

(per 31 – 12 – 2021)



XIII Afkortingen

Afkorting	Beschrijving
BBL	Beroepsbegeleidende Leerweg
BOL	Beroepsopleidende Leerweg
BPV	BeroepsPraktijkVorming
CEC	Centrale Examen Commissie
CREBO	Unieke codes van het Centraal Register Beroepsopleidingen
CvB	College van bestuur
DEC	Domein Examen Commissie
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
FTE	Full Time Equivalent
HAN	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
HAVO	Hoger Algemeen Vormend Onderwijs
HBO	Hoger BeroepsOnderwijs
HRM	Human Resources Management
ICT	Informatie- en CommunicatieTechnologie
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
KPI	Kritische Prestatie-Indicator
KSF	Kritische SuccesFactor
LiO	Leraar in Opleiding
LLO	Leven Lang Ontwikkelen
LOB	LoopbaanOriëntatie en -Begeleiding
MARAP	MAnagementRAPportage
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MD	Management Development
MTO	Medewerkerstevredenheids-onderzoek

Afkorting	Beschrijving
NT2	Nederlands als tweede taal
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OER	Onderwijs- en Examenregeling
OBP	Ondersteunend- en beheerspersoneel
OP	Onderwijsgevend personeel
ONmbo	Opleidingsschool Nijmegen mbo
OR	Ondernemingsraad
PDG	Pedagogisch Didactisch Getuigschrift
PDCA	Plan, Do, Check, Act
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

Colofon

ROC Nijmegen
Opleider voor werk
Geïntegreerd Bestuursverslag 2021
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 31193
6503 CD Nijmegen

