



ROC Nijmegen

Opleider voor werk (vervolg)

Bestuursverslag 2022



ROC Nijmegen

Opleider voor werk (vervolg)

Bestuursverslag 2022

Inhoud

	Leeswijzer	7
	Voorwoord college van bestuur	8
	Bericht van de raad van toezicht	10
Hoofdstuk 1		14
	Onze maatschappelijke opdracht	15
	1.1 Missie, visie, ambitie	16
Hoofdstuk 2		18
	Bestuur, toezicht, verantwoording	19
	2.1 Governance	20
	2.2 Horizontale dialoog	20
	2.2.1 Interne belanghebbenden	20
	2.2.2 Externe belanghebbenden	22
	2.3 Sturing op kwaliteit & menselijke maat	26
	2.3.1 Voor de studenten	26
	2.3.2 Voor de medewerkers	28
	2.4 Ontwikkelingen kwaliteitszorg	29
	2.4.1 Kwaliteitszorg algemeen	29
	2.4.2 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering	33
	2.4.3 Bevindingen op basis van intern toezicht	34
	2.4.4 Klachtenafhandeling	37
	2.4.5 Jaarverslag externe vertrouwenspersoon medewerkers	39
	2.4.6 Jaarverslag interne vertrouwenspersonen studenten	40
	2.4.7 Jaarverslag Commissie Klokkenluidersregeling	41
Hoofdstuk 3		42
	Kwaliteitsplan 2019 – 2022	43
	3.1 Woord vooraf	44
	3.2 Wat is er veranderd in de context van ons roc ten opzichte van 2018?	44
	3.3 Wat hebben we bereikt, waar zijn we het meest trots op?	46
	3.4 Wat is tegengevallen, waar zaten belemmeringen en wat hebben daarvan geleerd?	49
	3.5 Wat hebben we aan het kwaliteitsplan uitgegeven?	52
	3.6 Hoe hebben we onze stakeholders betrokken?	53
Hoofdstuk 4		54
	Onderwijs en opleiding	55
	4.1 Gegevens studenten en opleidingen	56
	4.2 Onderwijsresultaat	58
	4.3 Aansluiting hbo	62
	4.4 Verantwoording onderwijs	63
	4.4.1 Coronaparagraaf NPO-gelden	63
	4.4.2 Extra middelen voor niveau 2	66
	4.4.3 Internationalisering	67
	4.4.4 De Gezonde School 2021 – 2022 studenten	68
	4.4.5 Passend Onderwijs	68
	4.4.6 Regeling mbo-studentenfonds	70
	4.4.7 Voortijdig School Verlaten (VSV)	71
	4.4.8 Examinering	73
	4.4.9 Opleidingsaanbod	75
	4.4.10 Beperkte opleidingscapaciteit	75
	4.4.11 Afwijking van de onderwijstijd	76

Hoofdstuk 5	78
HRM	79
5.1 HRM-thema's	80
5.1.1 Professionalisering	80
5.1.2 Wendbare organisatie en personeelsbestand	82
5.1.3 Duurzame inzetbaarheid	83
5.2 Gegevens formatie	85
5.3 Verantwoording HR-gegevens	87
Hoofdstuk 6	90
Bedrijfsvoering	91
6.1 Huisvesting	92
6.2 ICT	92
6.3 Privacy en Cybersecurity	93
6.4 Veiligheid	94
6.5 Duurzaamheid	94
Hoofdstuk 7	96
Perspectief	97
7.1 Strategie 2023 – 2027	98
7.2 Continuïteitsparagraaf	98
Hoofdstuk 8	112
Financiële positie	113
8.1 Balans per 31 december 2022	114
8.2 Staat van baten en lasten over 2022	116
8.3 Treasury	119
8.4 Notitie Helderheid	121
8.5 Kengetallen	123
Hoofdstuk 9	126
Jaarrekening	127
9.1 Balans per 31 december 2022	128
9.2 Staat van baten en lasten over 2022	129
9.3 Kasstroomoverzicht over 2022	130
9.4 Toelichting behorende tot de jaarrekening 2022	131
9.4.1 Algemeen	131
9.4.2 Grondslagen voor de waardering van activa, passiva en de resultaatbepaling	131
9.4.3 Toelichting op de balans	139
9.4.4 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	149
9.4.5 Toelichting op de staat van baten en lasten	150
9.4.6 Overzicht verbonden partijen	154
9.4.7 Honoraria van de onafhankelijke accountant	154
9.4.8 WNT verantwoording ROC Nijmegen	155
9.5 Vaststelling en goedkeuring	160
9.5.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening	160
9.5.2 Gebeurtenissen na balansdatum	160
9.5.3 Ondertekening door bestuurders en toezichhouders	160
9.6 Overige gegevens	161
9.6.1 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming	161
9.6.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	161
Bijlagen I – X	162
Colofon	208



Leeswijzer

In dit bestuursverslag, 'ROC Nijmegen, opleider voor werk (vervolg)', leggen we verantwoording af over het kalenderjaar 2022. In de acht hoofdstukken van het bestuursverslag kijkt het college van bestuur terug op 2022.

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 afronding 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 onze strategie richting 2023 – 2027 en bevat de continuïteitsparagraaf.

In hoofdstuk 8, 'Financiële positie', wordt de financiële positie nader toegelicht.

In hoofdstuk 9, 'Jaarrekening', gaan we in op de financiën van ROC Nijmegen.

Daarna volgen de bijlagen met ondersteunende gegevens bij de hoofdstukken 1 tot en met 9.

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

Voorwoord college van bestuur

Het jaar 2022 was het laatste uitvoeringsjaar van ons strategisch meerjarenbeleid en kwaliteitsplan. Een jaar waarin we verder invulling gaven aan het jaarthema 'ROC Nijmegen Opleider voor werk' en opnieuw stappen gezet hebben richting flexibel en uitdagend onderwijs, onder andere op het gebied van studentbegeleiding en het verbeteren van kansengelijkheid. Uiteraard stoppen we daar niet mee na dit jaar. In 2023 en volgende jaren gaan we daarmee door, in lijn met de prioriteiten uit de Werkagenda mbo 2023 – 2027. Er ligt een mooie innovatieagenda die een goede basis biedt om de komende jaren op voort te bouwen.

ROC Nijmegen heeft een zichtbare en stevige positie in onze regio. Die positie bouwen we verder uit door steeds meer samen te werken met diverse partners. Een mooi voorbeeld is de samenwerking met Rijn IJssel op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen en de lancering van Move to Match, een gezamenlijk platform voor onderwijsaanbod voor werkenden en werkzoekenden. Ook participeren we met de andere Gelderse mbo-instellingen in het One Planet Research Center en werken we met ketenpartners HAN en vo-scholen nauw samen, onder andere op het gebied van doorstroom van studenten. We zijn aangesloten op diverse regionale overlegtafels, zoals Regionale Tafel arbeidsmarkt, RvN@, City Deal Kennismaken en de Economic Board. Daarnaast onderhouden we nauwe contacten met het werkveld om ons onderwijs te blijven ontwikkelen en bij te dragen aan het oplossen van tekorten op de arbeidsmarkt. In dat kader zijn we verheugd dat in 2022 de eerste mbo-praktijkverklaring is uitgereikt binnen de Praktijkleerroute Rijk van Nijmegen. Via dit soort initiatieven zoeken we samen met bedrijven en andere (kennis) instellingen naar de beste match tussen het talent van de student, werknemer en werkzoekende, en de vraag in de regio.

Om gelijke kansen in de beroepspraktijkvorming te bevorderen, draaiden we een pilot stagematching als middel tegen stagediscriminatie. Studenten worden met een stagebedrijf gematcht op basis van objectieve criteria zoals leerdoel, type werkzaamheden en soort bedrijf, in plaats van een standaard sollicitatie. In diverse regionale en landelijke media is aandacht besteed aan dit project, en we hebben bijgedragen aan het landelijke Stagepact mbo 2023 – 2027. Vanwege de goede ervaringen wordt Stagematching dit jaar voor een grotere groep studenten ingezet.

De basiskwaliteit van ons onderwijs is op orde, maar we staan niet stil. Ondanks de coronapandemie slaagden de onderwijsteams erin mooie stappen te zetten richting flexibel en uitdagend onderwijs, zoals de ontwikkeling van onderwijsconcepten voor hybride en multidisciplinair leren. De flexibilisering van ons onderwijs vraagt ook om een andere inrichting van onze gebouwen. In 2022 is het bouwteam gestart dat de herinrichting de komende jaren gaat realiseren.

Eind februari 2022 werden eindelijk alle coronabeperkingen opgeheven. Hierdoor kwam er weer ruimte voor mooie ontmoetingen en evenementen. Zoals tijdens de finale van Skills Heroes in het voorjaar, daar behaalden onze studenten maar liefst 10 medailles. En in oktober bracht minister van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap

Robbert Dijkgraaf een bezoek aan ons roc. Hij presenteerde hier zijn ambities voor het mbo met een meerjarige agenda om het mbo nog beter te maken.

Het deed al onze medewerkers goed om weer te ervaren dat we samen één roc vormen, zoals tijdens de personeelsdag, de opening van het schooljaar en de studiedag. Ook konden we alsnog ons 25-jarig jubileum vieren dat in 2021 plaatsvond.

We ervaren wel dat studenten last hebben van de naweeën van de coronapandemie. Sinds de studenten weer volledig op school zijn merken we dat ze korte lontjes hebben, sociale veiligheid staat daarom scherp op ons netvlies. Tevens wordt er een groter beroep gedaan op begeleiding vanuit het Expertisecentrum.

Na een jarenlange teruggang van voortijdig schoolverlaten (vsv) zien we helaas, net als in de rest van het land, in 2021 – 2022 een forse stijging van het aantal vsv'ers. Procentueel geldt voor ons een stijging van 4,98% in 2020 – 2021 naar 6,39% in 2021 – 2022. Voor beide jaren geldt dat deze percentages vrijwel gelijk zijn aan het landelijk gemiddelde. De niveaus 2 en 3 zitten net onder het landelijke gemiddelde. Bij niveau 4 komen we uit op het landelijke gemiddelde. Opvallend is met name stijging van vsv bij onze Entree-populatie. Deze is niet alleen in absolute zin fors gestegen, maar wijkt ook in negatieve zin fors af van het landelijke gemiddelde. De stijging van het vsv-cijfer in het afgelopen schooljaar wordt landelijk onder meer in verband gebracht met de coronacrisis, maar ook met de economische conjunctuur. We beraden ons op passende maatregelen.

We sluiten 2022 af met een positief resultaat. De belangrijkste reden daarvoor is dat we de extra toegekende middelen nog niet volledig hebben kunnen besteden. Deze middelen worden de komende jaren alsnog ingezet.

Na een stijging van de studentenaantallen in 2020, zien we de studentenaantallen sinds 2021 dalen. De financiële effecten van deze demografische ontwikkeling vragen de komende jaren om een doordachte aanpak richting onze personeelsformatie en materiële lasten.

In aanloop naar de nieuwe strategische planperiode zijn we het afgelopen jaar met onze stakeholders uitgebreid in gesprek gegaan over onze koers. Kijkend vanuit onze maatschappelijke opdracht en de ontwikkelingen in de regio herijken we onze missie, visie en kernwaarden voor de komende jaren. In 2023 bouwen we voort op de mooie resultaten die we in de afgelopen periode hebben neergezet.

ROC Nijmegen staat met trots in het hart van de arbeidsmarkt, nu én in de toekomst.

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) is het intern toezichthoudend orgaan voor de stichting Regionaal Opleidingen Centrum Nijmegen. De 'Branchecode Goed bestuur in het mbo' dient als leidraad voor de toezichthoudende taak van de raad. Hiernaast heeft de raad een eigen toezichtvisie en toezichtkader als leidraad voor zijn handelen. De raad heeft een toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol.

In verslagjaar 2022 vergadert de raad van toezicht formeel zesmaal fysiek met het college van bestuur.

De situatie rond COVID en de impact daarvan op studenten en medewerkers is ook in dit verslagjaar een belangrijk onderwerp. Verder betreft het college de raad uitgebreid bij thema's zoals strategische en bestuurlijke focus, terugblik-stand van zaken-voortuitblik huisvesting, een kijkje in de keuken van de Entree-opleiding en het proces rond de meerjarenstrategie 2023 – 2027 op basis van de Werkagenda mbo. We bespreken de strategische samenwerking met Rijn IJssel 'Move to match'.

In de mei-vergadering bespreekt de raad het accountantsverslag 2021 van de stichting en het geïntegreerd jaardocument 2021 inclusief de jaarrekening 2021 (Bestuursverslag 2021) en keurt deze goed. De accountant is hierbij aanwezig.

In de decembervergadering beoordeelt de raad, in aanwezigheid van de directeur Control en Bestuursondersteuning, het concernplan en de begroting 2023. Met inachtneming van instemming op de hoofdlijnen van de begroting 2023 door ondernemingsraad (OR) en studentenraad (SR), keurt de raad de begroting voor 2023 goed en neemt kennis van het concernplan 2023.

Tevens bespreekt de raad in de decembervergadering de Managementletter 2022. De inhoudelijke beoordeling hiervan in aanwezigheid van de accountant, heeft eerder plaatsgevonden in de vergadering auditcommissie Financiën van december 2022.

De commissie Kwaliteit en HRM (CieQ) heeft een toezichthoudende taak met betrekking tot kwaliteit en HRM. De commissie behandelt naast de voorbereiding van statutaire documenten, thema's die passend zijn bij de CieQ zoals uitkomsten van audits, auditsystematiek en kwaliteitszorg. Uit hoofde van efficiency en effectiviteit brengt de CieQ focussering aan in de agendering waarbij de gouden driehoek 'het werkveld, de student en de opleiding' van cruciaal belang zijn.

De auditcommissie Financiën ziet toe op rechtmatige verwerving én doelmatige en rechtmatige besteding van publieke middelen. In dit kader agendeert de auditcommissie de begroting en tussentijdse financiële resultaten, managementrapportages, inzet kwaliteitsgelden 2022 – 2023, inzet coronagelden, voortgang plan van aanpak frauderisico, en investeringen in huisvesting en klimaatbeheersing. De financiële impact van de ontwikkeling energielasten in 2022 – 2023 en de effecten van de krimp in studentenaantallen, voorzien in 2024, volgt de auditcommissie nauwgezet.

Omdat de contracttermijn met de accountant in 2023 afloopt, is de auditcommissie betrokken bij de planning en uitvoering inzake aanbesteding accountantsdiensten.

Een afvaardiging van de raad is als toehoorder in het voorjaar en in het najaar aanwezig bij het Artikel 24 overleg met de ondernemingsraad en voert aansluitend informeel overleg met de OR.

De raad bespreekt met de OR onderwerpen met betrekking tot veiligheid, informatiebeveiliging, de invoering van flexibel en uitdagend onderwijs, onderwijs voor volwassenen, carrièreperspectief docenten, financiën, huisvesting en klimaatbeheersing.

Tezamen met de voorzitter van de OR en de collegevoorzitter bereidt de voorzitter van de raad het informele overleg met de OR voor.

In het najaar overlegt de raad informeel met de Studentenraad. In dit overleg informeren de raad en de SR elkaar over ieders rol/taak, de werkwijze van de commissies en welke dossiers er in beide raden lopen.

In overleg met de raad en het college, eindigt de verlengde zittingstermijn van dhr. J.P. de Smeth, voorzitter van de auditcommissie Financiën, op 1 juli 2022.

Met zijn vertrek wijzigt de samenstelling van de auditcommissie Financiën. Per 1 juli wordt mw. E.P. van Langen benoemd tot voorzitter van de auditcommissie Financiën en mw. B. Zomerhuis tot lid.

In verslagjaar wijzigt tevens de samenstelling van de Remuneratiecommissie.

Dhr. B. van Lingen wordt benoemd tot voorzitter en mw. I. de Boer tot lid.

De samenstelling van de commissie Q (Kwaliteit en HRM) is per juni 2022 gewijzigd.

Dhr. Van Lingen heeft vanaf 27 juni 2022 geen zitting meer in de commissie Q.

In de vergadering van 16 mei 2022 benoemt de raad dhr. Van Lingen tot vicevoorzitter van de raad.

Begin september 2022 evalueert de raad zichzelf. In aanwezigheid van een externe procesbegeleider voert de raad een verdiepend gesprek over waardegedreven toezicht en hoe te komen tot een toetsingskader op basis van de vier waarden uit het toezichtkader die dienen als leidraad voor het handelen van de raad.

De raad verklaart dat er in verslagjaar 2022 geen sprake is geweest van belangenverstrengeling.

De remuneratiecommissie bespreekt het functioneren van het college van bestuur, als collectief en ook de individuele leden. Het college heeft daartoe een overzicht opgesteld van doelen, bereikte resultaten en een beschouwing over de samenwerking en de individuele ontwikkeling.

Op basis van de klasseindeling conform WNT, maakt de raad in de vergadering van maart afspraken over de bezoldiging van het college en de raad zelf.

De voorzitter en/of leden wonen gedurende verslagjaar bijeenkomsten bij van het platform Raden van Toezicht MBO en lunch-colleges van VTOI-NVTK. Terugkoppeling hiervan gebeurt in de plenaire vergadering.

Terugkijkend naar 2022 ziet de raad dat het ROC Nijmegen de coronacrisis achter zich heeft gelaten en weer midden in de samenleving staat. Dat wordt ook gezien door de top van het ministerie en de minister getuige hun werkbezoek aan ons ROC.

ROC Nijmegen heeft een gezonde financiële en sterke regionale positie en is klaar voor de toekomst.

De raad dankt allen voor prestaties en inzet in verslagjaar 2022.

Namens de raad van toezicht

Mw. ir. I. de Boer

Voorzitter

Hoofdstuk 1





Onze maatschappelijke opdracht

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Onze missie, visie en ambitie

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

In ons strategisch meerjarenbeleid 2018 – 2022 ‘Samen groeien’ staan onze ambities voor deze periode beschreven.

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

In ons kwaliteitsplan ‘Opleiden voor de regio’ zijn de ambities uit ons strategisch meerjarenbeleid nader geconcretiseerd in maatregelen, activiteiten en resultaten. We werken hieraan vanuit 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 2022

Als ROC Nijmegen bieden wij hoogwaardig onderwijs waarvan de basiskwaliteit op orde is. We streven naar uitdagend onderwijs dat in afstemming is met de behoefte van het werkveld en de regio. De onderwijsteams ontwikkelen hun curriculum hiertoe gebaseerd op onze onderwijsvisie.

In 2022 zijn we in de fase beland dat we de maatregelen vanuit ons Kwaliteitsplan implementeren. Wij vinden het belangrijk ons onderwijs steeds meer af te stemmen op de leerbehoeften van de studenten en de autonomie in hun leerproces. Daarnaast moeten we kunnen inspelen op opleidingsvraagstukken vanuit de arbeidsmarkt. Daarvoor is flexibilisering van ons onderwijs noodzakelijk. Dat kan niet zonder passende studentbegeleiding, aanpassing van onze huisvesting en professionalisering van onze medewerkers.

De kaders voor flexibilisering van het onderwijs worden geïmplementeerd, de visie op studentbegeleiding wordt uitgerold, het strategisch huisvestingsplan wordt gefaseerd uitgevoerd, opleiden voor volwassenen in samenwerking met Rijn IJssel wordt opgepakt, al doende lerend en ondersteund door de Community Leren en Ontwikkelen. En we werken samen met onze partners uit het vo en hbo aan de doorstroom van onze studenten.

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



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 2022 telde de SR negen leden, van wie er zes nieuw zijn. Verder wonen twee vaste student-toehoorders de SR-vergaderingen bij. 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 met de manager van het onderwijsteam. Daarvan worden verslagen gemaakt. De SR kan die verslagen gebruiken bij zijn besluiten.

De SR houdt vanaf september wekelijks op een vast tijdstip zijn vergaderingen en werkbijeenkomsten. In 2022 overlegde de SR zes keer met het college van bestuur (CvB). Twee weken daaraan voorafgaand voerde het dagelijks bestuur van de SR een agendaoverleg met één van de CvB-leden. Eenmaal kwam de SR samen met het CvB en de ondernemingsraad. In dat overleg bespraken zij de hoofdlijnen van de begroting voor 2023. Ook heeft de SR met een delegatie van de raad van toezicht (RvT) overleg gevoerd. Alle agenda's en verslagen van de diverse overleggen zijn in te zien op de SR-pagina op de studentenportal.

De SR heeft twee commissies. De commissie 'Onderwijs en Voorzieningen' doet voorwerk voor de SR. Deze commissie voert gesprekken met beleidsmedewerkers, projectleiders of 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 onder de studenten. Ook organiseert zij de jaarlijkse verkiezingscampagne.

De studentenraad heeft ook externe contacten: naast contacten met de Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs (JOB) is er in 2022 regelmatig overlegd met de studentenraden van de Radboud Universiteit en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), en met de student-ambtenaar van de gemeente Nijmegen. Ook neemt de raad met regelmaat deel aan 'Brede vergaderingen': themabijeenkomsten van de gemeente Nijmegen voor studentvertegenwoordigers en kennisinstellingen.

De SR beslist mee als het gaat over rechten en plichten voor studenten. In 2022 stonden daarom de volgende onderwerpen op de agenda: het aannamebeleid bij opleidingen met een numerus fixus en de examenreglementen voor vavo en voor mbo. Maar ook financiële onderwerpen zijn besproken, zoals het mbo-studentenfonds en de hoofdlijnen van de begroting 2023.

Een ander belangrijk thema is de onderwijskwaliteit. De SR heeft in 2022 instemming verleend aan de aanvraag van vijf teams om af te wijken van de klokurennorm.

Uiteraard kwamen ook de veiligheidsmaatregelen voor studenten in verband met het coronavirus aan bod. De SR stemde in met het actieplan voor de middellange termijn en heeft aanvullend daarop verschillende adviezen gegeven. De raad stemde ook in met de reglementen voor netwerkgebruik en cameratoezicht. Verder volgde de SR in augustus een training van de JOB en in november een financiële training.

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. Na tussentijdse verkiezingen in juni 2022 is er een vacature on vervuld gebleven, die wordt opnieuw meegenomen bij de algemene OR-verkiezingen in juni 2023.

De voltallige 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 2022 tweemaal overlegd. Jaarlijks bespreekt de OR het sociaal beleid van de instelling met de vakbonden. Dit overleg vond begin 2023 plaats. Agenda's en (jaar)verslagen van alle OR-vergaderingen staan op de medewerkersportal.

De OR kent drie vaste commissies (Control en Operations; Human Resources Management; Onderwijs, Kwaliteit en Zorg). Zij komen wekelijks bijeen en bereiden OR-besluiten voor. Maandelijks overleggen zij met portefeuillehouders en beleidsmakers. De OR-werkgroep Communicatie brengt periodiek berichten uit. Een delegatie van de OR overlegt periodiek met de preventiemedewerker over de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie. Ook is de OR betrokken bij de halfjaarlijkse roc-brede Arbo-commissie. Jaarlijks is er overleg met de bedrijfsarts en met de vertrouwenspersoon. Tot slot neemt aan zowel de stuurgroep Huisvesting als de werkgroep Carrièreperspectief een OR-lid deel.

Het dagelijks bestuur van de OR voert tweewekelijks informeel overleg met het CvB. Daarnaast was er in juni een afstemmingsoverleg tussen de besturen van ondernemingsraden van Gelderse roc's. In september volgde de OR een tweedaagse scholing van het landelijk Platform OR mbo. Op het programma stonden workshops over onder andere carrièreperspectief en werkdruk.

Personeelsbeleid is een belangrijk onderwerp voor de OR. In 2022 stemde de OR in met de gesprekscyclus, het beloningsbeleid en met uitgangspunten voor hybride werken. Ook het meerjarenformatieplan is herijkt: het CvB en OR blijven met elkaar in overleg over verbetering van het carrièreperspectief voor docenten, ook in relatie tot de onderwijskwaliteit. Hierbij is de haalbaarheid van de langetermijndoelstellingen een belangrijk bespreekpunt, aangezien er geen additionele middelen vanuit het ministerie van OCW beschikbaar zijn gesteld.

Ontwikkelingen in het onderwijs en de examinering staan regelmatig op de OR-agenda. Het afgelopen jaar ging de OR akkoord met de aangepaste kaders voor flexibel en uitdagend onderwijs. Verder stemde de raad in met de nieuwe visie op examinering en met de aanpassingen van organisatie van de examens. Als onderdeel daarvan heeft er een wijziging in de samenstelling van de decentrale examencommissies plaatsgevonden.

De OR brengt jaarlijks advies uit over uiteenlopende onderwerpen. Bijvoorbeeld over organisatieontwikkelingen, zoals de samenvoeging van teams Metaal Elektro- en Installatietechniek en Werktuigbouw Electro- en Installatietechniek, en de samenwerking met Rijn IJssel op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. Vanzelfsprekend kwam ook het onderwerp 'Veiligheid' aan bod. Zo werden het coronabeleid voor de middellange termijn, maar ook reglementen voor netwerkgebruik en cameratoezicht besproken.

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 2023. Ook zijn de beloningsverhoudingen besproken met het CvB.

Raad van toezicht

Het bestuur voert een actieve dialoog met de raad van toezicht. Voor de onderwerpen en commissies binnen de raad van toezicht zie Bericht van de raad van toezicht op [pagina 37](#), en Bericht van de RvT op [pagina 10](#).

2.2.2

Externe belanghebbenden

Advies op strategisch niveau

Strategische adviesvragen werden tot de zomer voorgelegd aan de Campus Advies Raad (CAR) 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 adviseerden 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.

Vanaf de zomer kiezen we voor een andere manier om advies te vragen aan onze strategische stakeholders en hen te betrekken bij de vraagstukken waar wij voor staan. Daarvoor organiseren we voortaan twee keer per jaar een strategiesessie. De eerste sessie vond plaats in juni en had als thema onze strategische koers voor 2023 – 2027. Hoewel de CAR en Stichting Technovium inmiddels zijn opgeheven, nemen de voormalige leden nog steeds deel aan de strategiesessies.

De onderwijsdirectie Techniek wordt voor vraagstukken die de directie betreffen bijgestaan door de Adviesraad Technovium.

Partnerships

Samenwerkingsverbanden met het werkveld en met ketenpartners zijn voor ons van levensbelang. Met onze partners stemmen we verschillende zaken af. Bijvoorbeeld ons opleidingsaanbod, de inhoud van de opleidingen en de manier waarop we onze opleidingen (gezamenlijk) verzorgen. In ons partnerschap met het bedrijfsleven bouwen we onderlinge 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, Trashure taarten, 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 onder de studenten 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. Dit zijn samenwerkingsnetwerken van technische bedrijven en zorgaanbieders, onderwijsinstellingen en overheden op landelijk en regionaal niveau. Vanuit onze zorgopleiding in Boxmeer participeren we in Sterk Zorgonderwijs met de regionale zorgpartners en het vo.

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

In Nijmegen hebben we periodiek overleg met de wethouders van onderwijs en werk & inkomen in het Bestuurlijk Overleg MBO (BOMBO). Tevens hebben we zitting in de stuurgroep VSV (vanaf september 2022 stuurgroep Jeugdwerkgelegenheid), die verantwoordelijk is voor de totstandkoming en uitvoering van het regionale programma VSV 2021 – 2024. Dit programma richt zich specifiek op het tegengaan van voortijdig schoolverlaten.

Verder zijn we onderdeel van de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA), waarin we samenwerken met UWV, het regionaal werkbedrijf, Leerwerkloket, gemeenten, VNO-NCW, FNV, CNV, SBB en de HAN. We leveren hier een bijdrage aan het realiseren van de ambities van de arbeidsmarktregio, onder andere met scholingstrajecten die passen bij de behoeften van werkenden en werkzoekenden én bij de vraag van werkgevers. We nemen deel aan het Regionale Mobiliteitsteam, 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.

RvN@ heeft een gedeelde inhoudelijke agenda met de arbeidsmarktregio Arnhem-Nijmegen. In deze arbeidsmarktregio is ROC Nijmegen bestuurlijk actief in The Economic Board. In dit ‘triple helix’ netwerk werken bestuurders uit bedrijfsleven, overheid en kennisinstellingen samen onder het label Lifeport, dat zich richt op de thema’s Health, Hightech, Food en Energy. Naast inhoudelijke participatie in onderzoeksprojecten is ROC Nijmegen ook actief betrokken bij het opzetten en uitvoeren van de Human Capital Agenda.

ROC Nijmegen neemt ook deel aan de Nijmeegse innovatieagenda ‘Ieder Talent Telt’. Het doel hiervan 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 waardevolle nieuwe ervaringen, inzichten en verbindingen tussen het onderwijsveld en bedrijven.

Onderwijs

NOVIA

Binnen Novia werken het voortgezet onderwijs (vo), voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het Pro college (pro) samen met het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in de regio Rijk van Nijmegen. Novia streeft naar een optimale afstemming van het vo-, vso-, pro- en mbo-onderwijs voor al hun leerlingen.

In 2022 is een nieuwe Novia-ontwikkelagenda vastgesteld waarbij nieuwe doelen en daarbij passende activiteiten zijn uitgewerkt. Deze activiteiten richten zich op de onderlinge afstemming met focus op de vakken rekenen en Nederlands, de ontwikkeling van keuzedelen, het onderzoek naar een doorlopende leerroute en de netwerkfunctie van Novia.

Rijn IJssel samenwerking Leven Lang Ontwikkelen

In 2022 zijn Rijn IJssel en ROC Nijmegen een samenwerking aangegaan voor het opleiden van volwassenen. We brengen onze expertise en ons aanbod samen en opereren als één partner binnen het regionale werkveld. Onder de naam Move to Match is er een portaal ingericht waar alle opleidingsvragen uit de regio geregistreerd worden en van waaruit de adviseurs Leven Lang Ontwikkelen met de opleidingsteams uit beide roc's tot een scholingsaanbod komen. 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 nu voor hun scholingsvragen terecht bij één partner. We zijn gekomen tot een gezamenlijke missie en visie die leidend zijn voor de ontwikkelingsgerichte aanpak. De beide roc's werken in een aantal pilots samen aan de ontwikkeling van scholingsaanbod. De roc's zijn ten aanzien van het opleidingsportfolio tevens complementair, waardoor veel scholingsvragen leiden tot aanbod voor de regionale arbeidsmarkt.

Gelders MBO-overleg

In het Gelders MBO-overleg werken we samen met Aeres, Aventus, Christelijke Onderwijs Groep, Graafschap College, Rijn IJssel, Rivor, Yuverta en Zone college. Landstede en het SOMA College maken niet actief deel van de samenwerking, maar zijn agenda-lid. In 2022 waren de onderlinge afstemming van het opleidingsaanbod en het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO) belangrijke onderwerpen van gesprek. 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 ook samen met de Brabantse mbo's. Een belangrijk onderwerp van gesprek is het in stand houden van een doelmatig opleidingsportfolio.

Kennispact MBO Brabant

Sinds 2015 werken de Brabantse mbo-instellingen samen aan een innovatieagenda voor Brabant onder de naam Kennispact MBO Brabant. Gezien onze locatie Boxmeer in Noord-Brabant neemt ROC Nijmegen deel aan dit kennispact. Voor dit kennispact leveren wij een Verbindingsofficier, die tevens deelneemt aan de werkgroepen op het gebied van macrodoelmatigheid en Leven Lang Ontwikkelen. In 2022 is de werkgroep Ontwikkeling Talentenpaspoort ingesteld, in deze werkgroep wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een talentenpaspoort voor de provincie Brabant.

HAN

In 2022 is het Strategisch Convenant RxH (roc's x Hogeschool) ondertekend. Dit is een regionaal samenwerkingsverband tussen hogescholen en roc's in de regio Arnhem-Nijmegen en is gericht op de kwaliteit van de aansluiting mbo-hbo. De optimale ontplooiing van talenten in de beroeps- en opleidingskolom mbo-hbo in de regio is hierbij de ambitie. ROC Nijmegen werkt in verschillende gremia samen met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), zowel op bestuurlijk niveau in het strategisch overleg tussen de HAN en de roc's, als op directieniveau. Daarnaast onderhouden alle opleidingsteams op niveau 4 contacten met de verschillende hbo instellingen.

City Deal Kennismaken

Brede gemeenschappelijke vraagstukken vereisen samenwerking in de onderwijskolom. Daarom heeft ROC Nijmegen zich ook verbonden aan City Deal Kennismaken, een landelijk samenwerkingsverband van twintig steden en hun kennisinstellingen. Talentontwikkeling, ondernemerschap en het stimuleren van maatschappelijke betrokkenheid staan hierbij centraal. Samen met Radboudumc en HAN nemen we projecten ter hand. Via multilevel onderwijs maken we op gemeentelijk niveau de verbinding in concrete projecten.

One Planet

We participeren samen met de andere Gelderse mbo-instellingen in het One Planet Research Center. We stellen ons daarbij de vraag hoe we vanuit het middelbaar beroepsonderwijs een bijdrage kunnen leveren aan (wetenschappelijke) oplossingen binnen de domeinen 'Precision Health, Nutrition & Behavior' en 'Precision Agriculture & Food'.

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

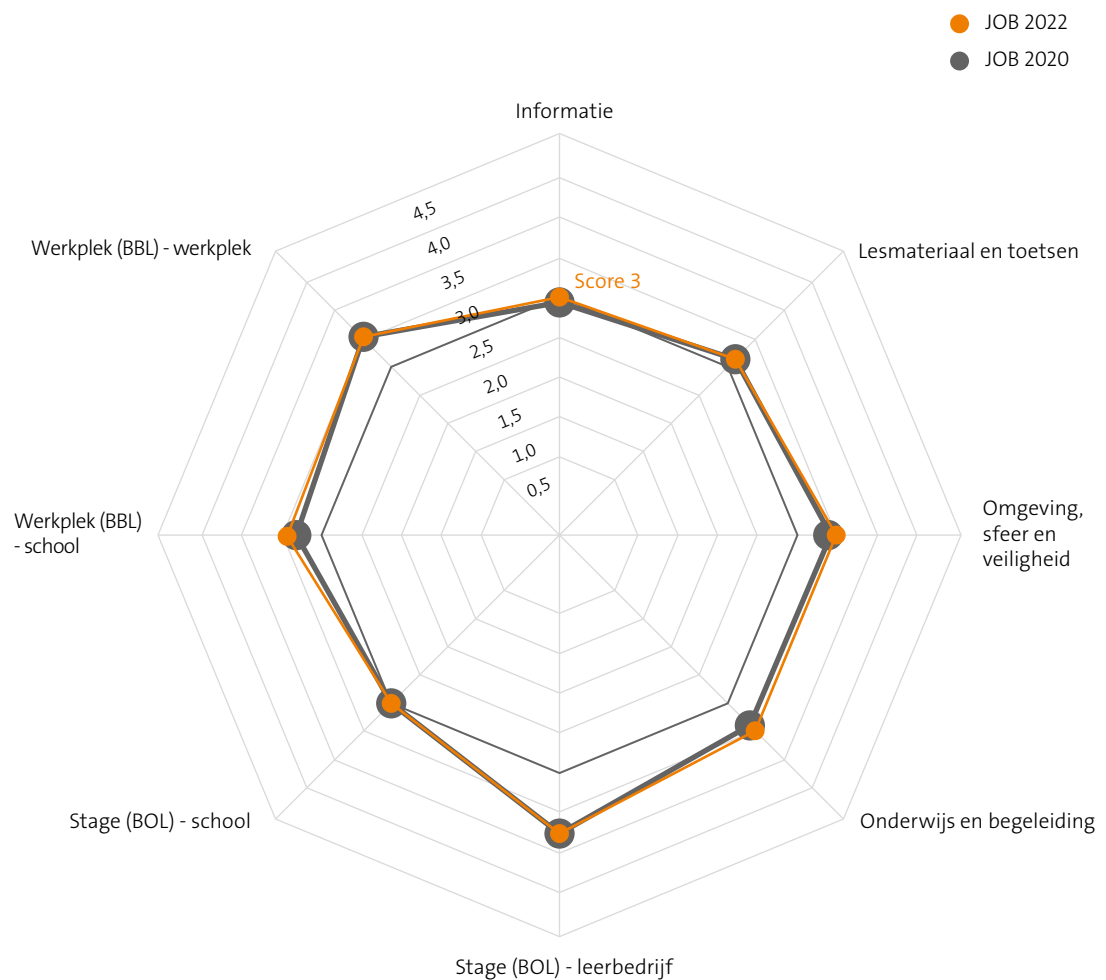
- ROC Nijmegen is een kleinschalig ingerichte organisatie met vijf locaties.
- Binnen de vijf locaties zijn in totaal 35 onderwijsteams actief.
- Een student schrijft zich in voor een opleiding. De opleiding is ondergebracht bij een onderwijsteam. Een onderwijsteam is verantwoordelijk voor een inhoudelijk 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 worden periodiek ook vanuit de opleiding geïnformeerd.
- 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 via 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 (SR).
- De SR zit periodiek met het CvB en de RvT om de tafel.

De menselijke maat zoals ervaren door studenten

JOB Studenttevredenheidsenquête

Om een vinger aan de pols te houden wat betreft de studenttevredenheid is in de eerste maanden van 2022 de JOB-enquête gehouden. Deze is vergelijkbaar met de enquête zoals deze is uitgevoerd in 2020.

Resultaten



Interpretatie resultaten

- De enquête is ingevuld door 57,9 procent van de studenten van ROC Nijmegen, dit is een daling ten opzichte van 2020 (65,4%). We scoren wel nog boven de landelijk en regionaal gemiddelde respons. De resultaten geven nog steeds een representatief beeld van wat onze studenten vinden over de kwaliteit van het onderwijs, de docenten en de voorzieningen.
- ROC Nijmegen krijgt van haar studenten een rapportcijfer van 6,68, dat is iets hoger dan in 2020 (6,57). De scores van 2022 zijn op bijna alle punten gelijk aan die van 2020 of beter.
- Nieuw dit jaar was de vraag aan de studenten of corona invloed heeft gehad op hun gegeven rapportcijfers. 43% van de respondenten geeft aan dat de gegeven rapportcijfers, als er geen corona was, (een beetje) hoger zouden zijn. 54,7% geeft aan dat het geen verschil zou maken
- Studenten waarderen de lessen van de AVO-vakken met een ruime voldoende. Studenten van ROC Nijmegen zijn opvallend positiever over de lessen Engels dan landelijk en regionaal het geval is. Ook over de lessen Nederlands zijn studenten van ROC Nijmegen meer tevreden, de verschillen hierbij zijn echter kleiner.
- De informatievoorziening over de hoogte van de schoolkosten wordt minder gewaardeerd. Mogelijk heeft de nieuwe Terugkoopregeling ongebruikte leermiddelen, die per schooljaar 2022 – 2023 van kracht is, in de volgende JOB-enquête (2024) een indirect positief effect op de score op deze vraag. Deze regeling kan als bijvangst hebben dat teams gestimuleerd worden studenten beter over de schoolkosten te informeren.
- Studenten voelen zich erg veilig op school en op de stage.
- Studenten waarderen de BPV/werkplek (BOL/BBL) met een ruime voldoende.
- De zichtbaarheid van de studentenraad vraagt aandacht. Mogelijk is de studentenraad als gevolg van corona wat minder zichtbaar geweest dan normaal.

Hoe geven wij vervolg aan de resultaten?

Hierboven zijn de instellingsbrede resultaten weergegeven. Onderwijsteams gaan zelf aan de slag met eventuele aanpassingen en verbeteringen naar aanleiding van de resultaten op team-/opleidingsniveau. Deze informatie en de informatie uit eventuele mondelinge en andere schriftelijke evaluaties onder zowel studenten, docenten, als werkveld vormen samen de input op basis waarvan onderwijsteams hun onderwijs verbeteren en aanpassen. Op deze manier werken we blijvend aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit.

[↩ Terug naar: Studenttevredenheid \(JOB en Startmonitor\)](#)

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.

- Onderwijsteams kennen vaak een leerplancommissie, die het curriculum voor de opleiding ontwerpt en dat vervolgens met het volledige team afstemt. Een onderwijsteam heeft zeggenschap over het eigen onderwijsprogramma.
- De taakverdeling binnen een onderwijsteam komt tot stand via het overlegmodel.
- De teamvergaderingen zijn 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 2022 heeft geen medewerkersonderzoek plaatsgevonden. Het volgende onderzoek vindt begin 2023 plaats. De uitkomsten van het onderzoek worden opgenomen in het bestuursverslag van 2023.

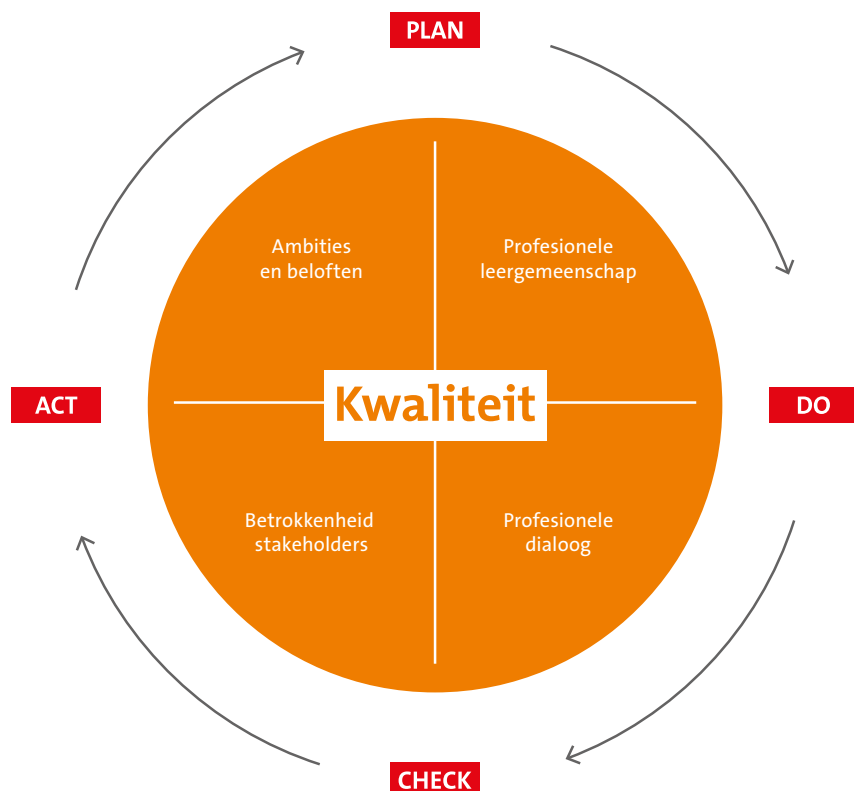
2.4 Ontwikkelingen kwaliteitszorg

2.4.1 Kwaliteitszorg algemeen

Visie en ambitie

In de notitie Kwaliteit in Perspectief wordt de visie van ROC Nijmegen op kwaliteit beschreven vanuit 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 ¹. 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 college van bestuur. 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 Control, Audit en de Centrale Examencommissie

De drie lijnen werken onderling nauw samen.

Kwaliteitszorg en audit

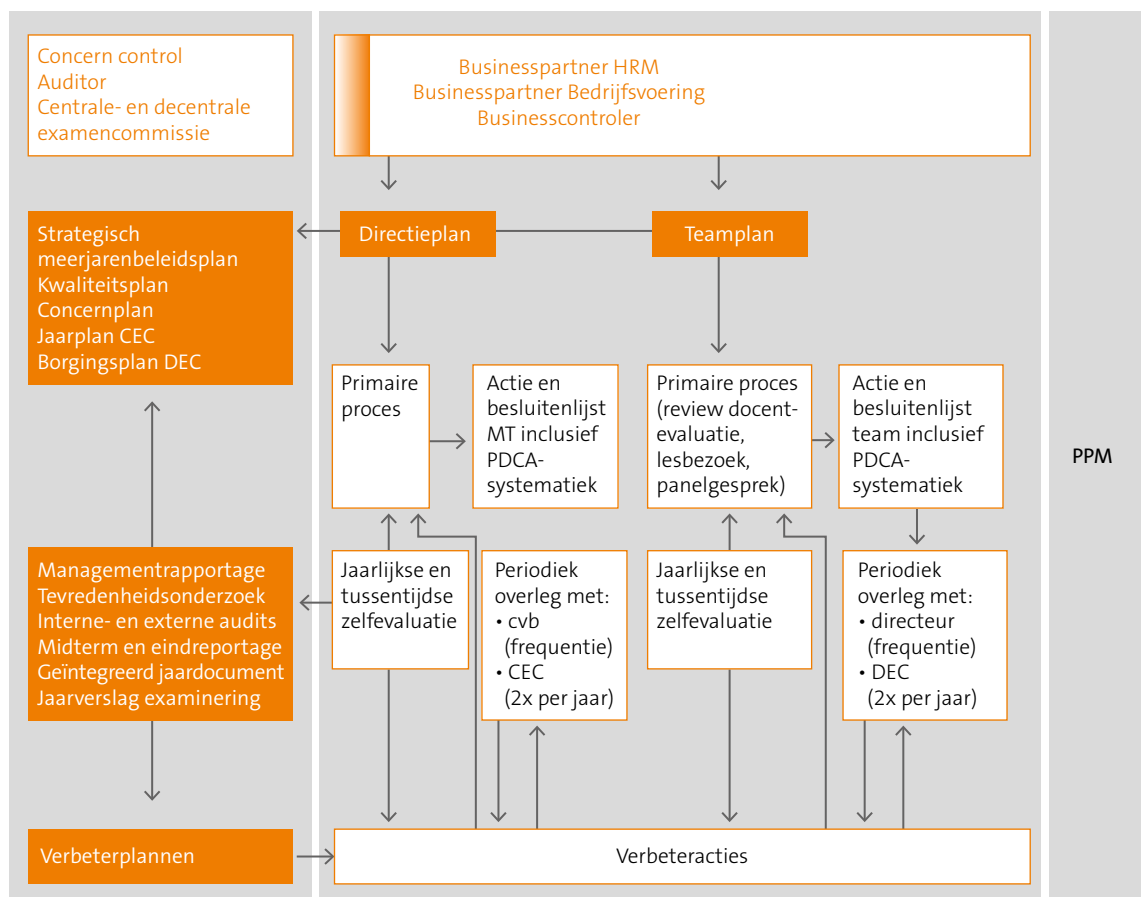
Vanuit de tweede lijn is een centrale kwaliteitszorgmedewerker aangesteld in de directie Onderwijs- en Organisatieontwikkeling, die nauw samenwerkt met de decentrale kwaliteitszorgmedewerkers in de onderwijsdirecties. Gezamenlijk ondersteunen ze directies, management en teams.

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 de noodzaak of wens om meer ondersteuning, dan is de overdracht naar kwaliteitszorgmedewerkers en de eerste lijn warm.

¹ <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-cyclus (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 periode 2018 – 2022, 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 jaarlijks 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. Ieder team stelt, op basis van een zelfevaluatie, een teamplan op. Het bevat concrete actiepunten waar het team dat jaar 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.

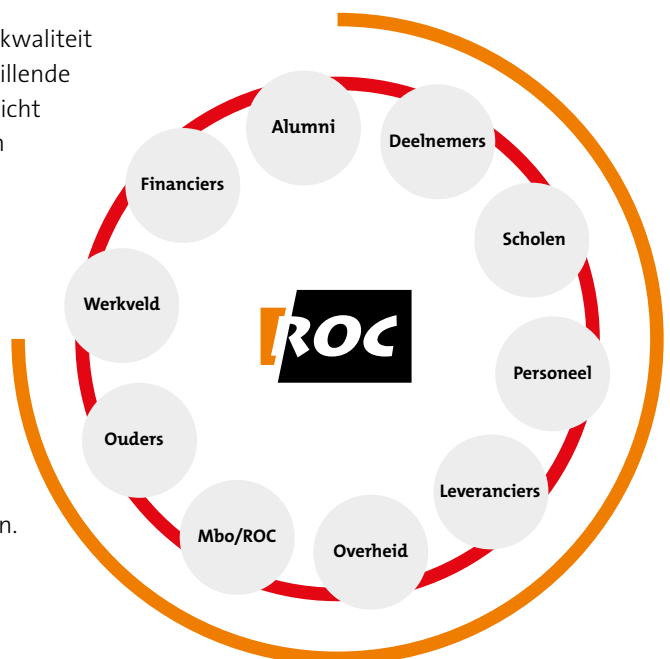
Het bestuur, de directeuren, de teammanagers en de onderwijsteams brengen samenhang aan in de verschillende plan- en control documenten en tussen de verschillende lagen in de organisatie. Door beleidsdoelstellingen consequent door te vertalen, ontstaat eenheid in te voeren beleid binnen de organisatie. 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 typen 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 2022 hebben geen toezichtsactiviteiten op instellingsniveau plaatsgevonden. In deze paragraaf staat een opsomming van de contacten met de externe toezichthouder op stelselthema's. Op 13 april heeft de Inspectie van het Onderwijs op uitnodiging van ROC Nijmegen een informeel bezoek afgelegd aan het team PW (Pedagogisch werk). Het overleg was door het team goed voorbereid. De inspectie kreeg presentaties over verschillende onderwerpen en ging in gesprek met studenten. Het bezoek is door alle partijen als prettig en informatief ervaren.

Twee studenten van de opleiding Maatschappelijke zorg hebben deelgenomen aan een landelijk niet-oordelend onderzoek naar stageproblematiek in het mbo. Het gesprek vond in april 2022 plaats samen met studenten van Rijn IJssel en ROCA12. Er vonden in alle regio's dergelijke gesprekken plaats. Het rapport wordt later gepubliceerd.

In juni 2022 nam een medewerker van het team Luchtvaartdienstverlening deel aan een niet-beoordelend rondetafelgesprek over stageproblematiek in de sector en één stagebedrijf (Schiphol) in het bijzonder. De bedrijfstakgroep heeft in een terugkoppeling inmiddels aangegeven dat de problemen bij het stagebedrijf actief in samenwerking met het bedrijf worden opgelost. De bevindingen van de Inspectie worden op een later moment teruggekoppeld.

Verder heeft in juni 2022 een bezoek plaatsgevonden aan het team Technicus Engineering. Dit was in het kader van het landelijk onderzoek dat de Inspectie uitvoert naar doorlopende leerlijnen mbo-hbo. Het onderzoek bestaat uit een cohortanalyse die het verband nagaat tussen enerzijds de kenmerken en de achtergrond van de studenten, het verloop van hun schoolloopbaan en de kenmerken van hun mbo-opleiding en anderzijds het studiesucces in het eerste studiejaar. Aan de hand hiervan wordt een (experimentele) benchmark opgesteld die is gecorrigeerd voor studentkenmerken. In het kader van dit onderzoek naar doorlopende leerlijnen mbo-hbo wordt daarnaast bij veertig teams het verband tussen het beleid van het team en het vervolgsucces op het hbo onderzocht. Het onderzoek focust op de pijlers studievaardigheden, loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en visie. De resultaten van het onderzoek zullen op een later moment worden gepubliceerd op de website van de onderwijsinspectie.

In het kader van een niet-oordelend landelijk vervolgonderzoek naar governance en medezeggenschap in het mbo heeft het college van bestuur deelgenomen aan een rondetafelgesprek op 15 juni 2022.

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.

Centrale Examencommissie

Kaders voor examenkwaliteit

Een belangrijke wettelijke taak van de examencommissie is de kwaliteitsborging examinering. Doel hiervan is dat de examencommissie kijkt of de uitvoering van de examinering voldoet aan de vooraf gestelde kaders en kwaliteitsdoelen. Kaders voor de examenkwaliteit zijn:

1. Wet- en regelgeving (WEB en onderzoekskader Inspectie van het Onderwijs)
2. Schoolkaders ROC Nijmegen (procesarchitectuur examinering en examenreglement)
3. Eigen vastgestelde kwaliteitseisen voor examinering van het onderwijsteam.

De Centrale Examencommissie houdt toezicht door:

- analyse van de kwaliteitborgingsplannen van de decentrale examencommissies;
- analyse van de tussentijdse rapportages van de decentrale examencommissies;
- gesprekken met de voorzitters en secretarissen van de decentrale examencommissies over de rapportages;
- gesprekken met de onderwijsdirecteuren over de examenkwaliteit in de onderwijsdirecties;
- plenaire intervisiebijeenkomsten met de voorzitters en secretarissen van de domeinexamencommissies (DEC's) en de VEC (examencommissie vavo).
- analyse van de auditrapporten over examinering;
- analyse van ingediende bezwaren en beroep;
- analyse van de klachten over examinering die bij de klachtenfunctionaris zijn ingediend.

Bevindingen op basis van standaarden Borging en diplomering (BA1) en Afsluiting (BA2)

De DEC's controleren steekproefsgewijs en aan de hand van een checklist de volledigheid en kwaliteit van de diplomadossiers. Bij de meest recente controle van de examendossiers zijn kleine of geen gebreken geconstateerd. De diploma's zijn terecht afgegeven. Om de check op diplomadossiers op studentniveau mogelijk te maken, is in 2022 het Student Examendossier geïmplementeerd. Hierbij worden resultaten op studentniveau gearhiveerd.

De exameninstrumenten worden ingekocht bij gecertificeerde examenleveranciers. Alle directies werken met een valideringscommissie die de ingekochte exameninstrumenten volgens een checklist waardeert, waarna zij advies over vaststelling uitbrengt aan de DEC.

Afname en beoordeling van praktijkexamens in een authentieke context blijft het uitgangspunt voor al onze beroepsopleidingen. Voor sommige branches (bijvoorbeeld bakkers of schoonheidsspecialist) wordt bewust gekozen

voor examinering in een gesimuleerde beroepscontext. In andere gevallen nemen opleidingsteams hun verantwoordelijkheid en organiseren zij enkele examenonderdelen op school, zodat zij de gelijkwaardigheid en betrouwbaarheid beter kunnen monitoren.

In 2022 is verbetering van het examenproces gerealiseerd. Aandachtspunt is het actualiseren van de procesarchitectuur examinering en de feitelijke inrichting van de workflow. Alle documenten en workflows zijn bekend, maar moeten opnieuw worden vastgesteld.

In de onderwijs- en examenregelingen (OER) worden de programmering van de onderwijsactiviteiten en de examinering voor elke opleiding vastgelegd. Hoewel het tijdig ter vaststelling aanleveren van de OERen door onderwijsteams is verbeterd, blijft het een punt van aandacht. Alle OERen worden door de DEC's vastgesteld.

Het laatste aandachtspunt betreft de visie op examinering van de onderwijsteams: weliswaar heeft vrijwel ieder onderwijsteam een visie op onderwijs geformuleerd, maar die wordt nog onvoldoende verbonden aan de opbouw en inrichting van de afsluiting (het examen).

Directie Control & Bestuursondersteuning

De directie Control & Bestuursondersteuning ondersteunt de organisatie bij het waarborgen van de kwaliteit en het in control zijn op het gebied van onderwijs, personeel, ondersteunende processen, organisatie, financiën en besluitvormingsprocessen. Dit doet de directie door:

- het opzetten, onderhouden en verbeteren van de P&C-cyclus;
- procesbegeleiding bij het opstellen van managementrapportages op directie- en instellingsniveau, inclusief het monitoren van de beoogde resultaten;
- beheer, presentatie en doorontwikkeling van management-informatie;
- het uitvoeren van interne audits met betrokkenheid van externe beoordelaars;
- regievoering op project-portfoliomanagement.

Analyse van de interne audits

In 2022 zijn negen reguliere onderwijsaudits en drie follow-up audits uitgevoerd bij mbo-onderwijsteams.

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

Verder zijn in 2022 drie audits bij ondersteunende diensten uitgevoerd (Team ICT & Informatiemanagement, Het Startpunt en Het Presentiepunt) en een generieke audit op het gebied van schoolkosten.

Wat gaat goed en wat kan beter: de aandachtspunten

In het algemeen geldt dat alles geregeld en georganiseerd is om de basiskwaliteit te borgen. Alle teams slagen erin een goede onderwijskundige structuur en een goed onderwijsprogramma te verzorgen. Het kwaliteitsgebied onderwijsproces (onderwijsprogramma, pedagogiek en didactiek, begeleiding en BPV) scoort over het algemeen voldoende. Het kwaliteitsgebied veiligheid en schoolklimaat scoort onverminderd goed. Daar zien we al jarenlang een solide beeld. Studenten voelen zich veilig en we houden ons aan de normen van de democratische rechtsstaat.

Het kwaliteitsgebied borging en afsluiting scoort wisselend. Dit kwaliteitsgebied maakt onderscheid in borgen (BA1) en zorgen (BA2), waarbij het bij BA1 DEC-zaken en BA2 onderwijszaken betreft. We zien over het algemeen een goed samenspel tussen team en DEC, waarbij het bewustzijn van het onderscheid tussen zorgen en borgen is versterkt. Ook zien we een vermindering van aandachtspunten op het gebied van cyclisch werken. Steeds meer teams koppelen examinering aan hun visie op onderwijs of voeren het gesprek, maar nog lang niet allemaal. Teams kunnen kritischer kijken naar het exameninstrumentarium en naar de vraag of de wijze van examinering (en de frequentie) aansluit bij de onderwijsvisie of bij de uitdagingen die voorliggen op het gebied van flexibel en uitdagend onderwijs. We zien dat de verbeterpunten bij de standaard BA1 zich met name richten op het borgen van objectieve afnamecondities en het borgen van de bekwaamheid van assessoren. Verbeterpunten bij de standaard BA2 liggen veelal op het gebied van systematisch en cyclisch werken en het zorgvuldig doorlopen van processen. Ook is veilig digitaal examineren een aandachtspunt. Aandachtspunten op het gebied van BA1 worden opgenomen in de PDCA-cyclus van de DEC's en gemonitord door de CEC. Dit in tegenstelling tot de aandachtspunten op alle kwaliteitsgebieden en bijbehorende standaarden, die door het team opgepakt worden en in de eigen PDCA-cyclus en de roc-brede P&C-cyclus gemonitord worden. De kwaliteitszorgmedewerkers attenderen teams hier waar nodig op.

Het kwaliteitsgebied onderwijsresultaten beperkt zich bij de audits tot het diplomaresultaat, jaarresultaat en startersresultaat en kijkt hierbij naar het driejaarsgemiddelde. Bij de aangeleverde stukken van de teams zit echter zelden een eigen analyse van de resultaten. Het feit dat met een driejaarsgemiddelde wordt gewerkt heeft als gevolg dat het enkele jaren duurt om een verbetering in scores te bewerkstelligen. Dit is vaak de reden dat bij follow-upaudits deze standaard het jaar erop nog steeds onvoldoende is. In sommige gevallen heeft een beleidswijziging geleid tot vertekende cijfers, wat (ten onrechte) leidt tot een onvoldoende studiesucces.

Teams scoren wisselend op het gebied van het kwaliteitsgebied SKA (sturen, kwaliteitszorg en ambitie). Vaak gaan onvoldoendes op dit kwaliteitsgebied gepaard met meerdere onvoldoendes. In dit jaar was dit niet overal het geval. Het omgekeerde wel: daar waar een goede kwaliteitscultuur is, zijn er ook weinig

verbeterpunten op de andere kwaliteitsgebieden. En komen de verbeterpunten die er zijn niet als een verrassing voor het team. De meeste verbeterpunten liggen op het gebied van het rondmaken van de PDCA-cyclus en het stellen van heldere doelen.

Roc-breed zien we verbeterpunten op het gebied van het systematisch voeren van de dialoog met stakeholders en het documenteren daarvan. We constateren dat studenten in toenemende mate formeel en informeel bevroegd worden, maar bij het bedrijfsleven is er ruimte voor verbetering, daar blijft het nog te vaak bij enkel voornemens.

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 2022 heeft de commissie Q aandacht besteed aan onder meer: uitkomsten van audits en auditsystematiek, kwaliteitszorg, (strategisch) personeelsbeleid, flexibel onderwijs, concernplan en begroting, en implementatie van de strategische ambities van ROC Nijmegen. Voor het uitoefenen van de toezichthoudende taak hebben de commissie Q en de Auditcommissie Financiën regelmatig overleg met het college van bestuur, 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 betrokken 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.

Informele klachten

In 2022 zijn in totaal 97 klachten en verbeter suggesties binnengekomen, negen meer dan in 2021. 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. In drie gevallen bleken klagers niet (meer) bereikbaar en is de klacht om die reden afgemeld. De meeste klachten hebben betrekking op facilitaire en operationele zaken, zoals studentzaken, luchtkwaliteit en roosters. Eén klacht betrof het handhaven van de mondkapjesplicht in het kader van de coronamaatregelen.

Op het gebied van onderwijs gaan de klachten met name over begeleiding en communicatie.

Terugkoopregeling ongebruikte leermiddelen

ROC Nijmegen heeft het afgelopen studiejaar de Terugkoopregeling voor ongebruikte leermiddelen ingevoerd. Vanaf mei konden studenten aanspraak maken op terugkoop van leermiddelen die door een lesgroep in het studiejaar 2021 – 2022 niet zijn gebruikt. Via het algemene klachtenformulier op de website kon de aanvraag voor een vergoeding ingediend worden. Naar aanleiding van deze terugkoopregeling kwamen negen klachten binnen, waarvan er drie zijn gehonoreerd middels terugbetaling.

Ombudsman

In 2022 is tien keer een beroep gedaan op de ombudsman. Dit is aanzienlijk minder dan in 2021 (24 keer). De verklaring voor deze daling ligt deels in het feit dat klagers eerder zijn overgegaan tot het indienen van een formele klacht bij de externe klachtencommissie. In alle gevallen is er persoonlijk contact geweest met de melder, voor informatie en advies. Bij vijf meldingen is bemiddeling ingeschakeld.

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. Sinds april 2022 heeft de klachtencommissie een eigen e-mailadres, zodat de klager geen fysieke klachtbrief meer hoeft te sturen. Ook is er meer bekendheid gegeven aan het bestaan van de klachtencommissie en de mogelijkheid om een formele klacht in te dienen. Mogelijk heeft dat ertoe geleid dat er in 2022 vijftien formele klachten zijn gemeld bij de klachtencommissie (waarvan twee ook als informele klacht waren ingediend). In 2021 waren dit er twee.

De meeste van deze klachten betroffen schoolzaken en zijn, na doorverwijzing naar de manager of directeur, in de lijn opgelost. Er hebben drie hoorzittingen van de klachtencommissie plaatsgevonden. In twee gevallen achtte de commissie de klacht ongegrond, in één geval deels gegrond.

Bezwaar en beroep examinering

Klachten over examens kennen een eigen afhandeling. In eerste instantie behandelt de domeinexamencommissie een bezwaar, conform de bezwaar- en beroepsprocedure van ROC Nijmegen. Is de student het niet eens met de beslissing van de domeinexamencommissie, dan kan hij bezwaar aantekenen bij de centrale examencommissie. Tegen het besluit van de centrale examencommissie, kan de student enkel nog in beroep bij de Commissie van Beroep voor de Examens (COBEX).

Gedurende het kalenderjaar werd bij de domeinexamencommissies twaalf keer geklaagd dan wel bezwaar ingediend. In drie situaties was de student het niet eens met de beoordeling. Ook werd drie keer bezwaar gemaakt tegen de afwijzing van een extra examengelegenheid. Tweemaal werd geklaagd over hinderlijk gedrag van de surveillant. In voornoemde gevallen is door de domeinexamencommissie een

terugkoppeling richting het examenbureau gegeven. De rest van de bezwaren betrof het niet toekennen van een vrijstelling.

Tweemaal is de centrale examencommissie om een uitspraak gevraagd. In beide gevallen betrof het de afwijzing van een extra examengelegenheid. In 2022 is er geen beroep ingediend bij de COBEX.

Fraude

In 2022 zijn door de decentrale examencommissies vijftien gevallen van fraude behandeld. Daarbij ging het vrijwel altijd om plagiaat. Incidenteel werd spieken of het gebruik van een online vertaalmachine gemeld. Driemaal werden examens ongeldig verklaard als gevolg van een onjuiste en gebrekkige afnameprocedure. In alle gevallen zijn studenten en teammanager door de domeinexamencommissie geïnformeerd.

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 2022 zijn er meer meldingen binnengekomen bij de externe vertrouwenspersoon dan voorgaande jaren. Er is een toename te zien in meldingen met betrekking tot ervaren werkdruk en grensoverschrijdend gedrag van studenten en de angst die dit met zich meebrengt bij docenten. De meldingen hebben niet geleid tot het indienen van een formele klacht.

Categorie	Aantal medelingen 2022
Pesten/negeren	7
Loopbaan/re-integratie probleem/pesten LG	5
Discriminatie	2
Zorgen over functioneren afdeling/locatie	5
Seksueel overschrijdend gedrag	1
Angst voor gedrag student	3
Privacy	1

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

De externe vertrouwenspersoon is lid van de arbocommissie. Tijdens dit overleg bespreekt zij onder andere de ontwikkelingen met betrekking tot het aantal meldingen. Indien mogelijk wordt naar aanleiding van de bespreking actie ondernomen vanuit directie Onderwijs- en organisatieontwikkeling en/of Operations.

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 2022 heeft het onderwijs weer grotendeels fysiek plaatsgevonden. Waarschijnlijk was het aantal meldingen daarom hoger dan in 2021, maar de ervaring leert dat lang niet alle gevallen van grensoverschrijdend gedrag gemeld worden bij de vertrouwenspersoon. Ook naar aanleiding van de berichtgeving over de misstanden bij het programma The Voice of Holland was het aantal meldingen beperkt. De vertrouwenspersonen hebben ingezet op zichtbaarheid onder ander via de studentenportal.

Categorie	Aantal meldingen
Sociale veiligheid	4
Geweld buiten school	1
Huiselijk geweld	3
Gedrag medewerker	3
Onterecht nadelig behandeld door opleiding	4
Seksuele intimidatie	4
Stalken/sexting	3
Discriminatie BPV-plek	4
Rouw/depressie student	3

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 2022 zijn, net als voorgaande jaren, geen meldingen ontvangen.



Hoofdstuk 3





Kwaliteitsplan 2019 – 2022

Verantwoording en reflectie Kwaliteitsplan ROC Nijmegen 2019 – 2022
'Opleiden voor de regio' (terugblik 2019 – 2022)

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Wat is veranderd in de context van ons roc ten opzichte van 2018?
- Wat hebben we bereikt, waar zijn we het meest trots op?
- Wat is tegengevallen, waar zaten belemmeringen en wat hebben daarvan geleerd?
- Hoe hebben we onze kwaliteitsmiddelen besteed?
- Hoe hebben we onze stakeholders betrokken?

3.1

Woord vooraf

In ons strategisch meerjarenbeleid 2018 – 2022 ‘Samen groeien’ staan onze ambities voor deze jaren beschreven. In ons kwaliteitsplan ‘Opleiden voor de regio’ zijn 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.

Aan het einde van de uitvoering van ons kwaliteitsplan (voorjaar 2023) is het een goed moment om te reflecteren op onze inspanningen en resultaten in de afgelopen periode. We doen dat langs de volgende lijnen:

- Wat is er veranderd in de context van ons roc ten opzichte van 2018 (3.2)?
- Wat hebben we bereikt, waar zijn we het meest trots op (3.3)?
- Wat is tegengevallen, waar zaten belemmeringen en wat hebben daarvan geleerd (3.4)?
- Hoe hebben we onze kwaliteitsmiddelen besteed (3.5)?
- Hoe hebben we onze stakeholders betrokken (3.6)?

3.2

Wat is er veranderd in de context van ons roc ten opzichte van 2018?

Ondanks alle maatschappelijke dynamiek blijft er veel hetzelfde in de omgeving van het mbo: de drievoudige kwalificatieopdracht voor het mbo is onveranderd actueel. Toch is de wereld om ons roc heen niet op alle punten hetzelfde als toen we ons kwaliteitsplan ‘Opleiden voor de regio’ opstelden. De voor ons relevante veranderingen die we waarnemen ten opzichte van 2018 zijn verschillend van aard. Deels hebben we daar zelf invloed op, deels ook niet. Belangrijke waarnemingen in dit verband, die deels overlap vertonen met de Werkagenda mbo, zijn:

Waarneming 1:

toenemende samenwerking triple helix

We zien dat binnen de regio Arnhem-Nijmegen kennisinstellingen, onderwijsinstellingen, werkgevers en overheden op veel plaatsen steeds intensiever met elkaar optrekken. In dit verband is onze samenwerking met de collega's van Rijn IJssel in het domein LLO een positieve ontwikkeling. Omdat samenwerking steeds belangrijker wordt bij de realisatie van maatschappelijke opgaven (vsv, arbeidstoeleiding, studentbegeleiding, LLO) is het goed om te merken dat 86% van onze stakeholders de samenwerking en het contact met ROC Nijmegen waardeert (Stakeholdersonderzoek 2021) én dat dit aandeel ondanks COVID zelfs iets hoger ligt dan in 2018 (85%).

Waarneming 2:*COVID heeft impact gehad op studenten, docenten en externe samenwerking*

COVID heeft impact gehad op onze organisatie en onze studenten. Een tijd lang hebben we ons onderwijs en de begeleiding van studenten niet 'levensecht' kunnen invullen. Nog steeds merken we dat een deel van onze studenten moeite heeft om tot leren te komen, al dan niet in combinatie met een verminderd gevoel van welbevinden.

Ondanks de coronaperiode is het ons gelukt de grote veranderkundige beweging op gang te brengen waar ons kwaliteitsplan om vroeg. Niet eenvoudig in een tijd waar onderwijsteams hun handen vol hadden aan het bieden van aangepast onderwijs, en daarbij hun studenten goed in het oog te houden. Terugblikkend op de coronaperiode zien we dat veel collega's creatief en veerkrachtig zijn gebleken. Mede daardoor konden we toch mooie stappen zetten bij de uitvoering van het kwaliteitsplan. De grootste winst van de coronaperiode is, dat we in de organisatie over veel veerkracht blijken te beschikken op de momenten dat dat nodig is. Een ander positief effect is dat we digitaal vaardiger zijn geworden, zowel als organisatie (systemen; infrastructuur) als op het niveau van vaardigheden van medewerkers en teams (gebruik en beheersing van applicaties).

De samenwerking met onze maatschappelijke partners stond in de coronaperiode noodgedwongen op een lager pitje. Door deze periode groeide het besef dat we elkaar bij tal van maatschappelijke opgaven hard nodig hebben. Het is goed om te zien dat we, zodra het weer kon, met vernieuwde energie de samenwerking met onze maatschappelijke partners krachtig ter hand hebben genomen.

Waarneming 3:*de uitdagingen op de arbeidsmarkt worden steeds groter*

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt steeds meer geconfronteerd met tekorten aan personeel. Het meest nadrukkelijk doen deze tekorten zich voor in de techniek en de zorg, maar ook het onderwijs en andere sectoren ervaren grote problemen op dit gebied. Daarnaast stellen technologische en digitale ontwikkelingen steeds weer nieuwe eisen aan de competenties van medewerkers. Die leiden vervolgens tot bijbehorende opgaven op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen voor werkgevers, werknemers en zzp-ers. De tekorten op de arbeidsmarkt en de noodzaak van meer investeringen in de uitvoering van LLO nemen we ook waar binnen onze eigen omgeving. Met veel energie werken we daarom aan:

- De uitvoering van onze LLO-programma's voor werkgevers en individuele studenten die de weg naar ons aanbod al hebben gevonden.
- De samenwerking met het voortgezet onderwijs om betere opleidingskeuzes voor leerlingen en studenten te realiseren.
- Verdere flexibilisering van ons onderwijs, zodat studenten in hun opleidingsportfolio keuzes kunnen maken die optimaal aansluiten bij de regionale arbeidsmarktvraag.
- De versterking van ons aanbod op het gebied van LLO samen met Rijn IJssel, om daarmee beter aan te kunnen sluiten op de arbeidsmarktvraag in de regio Arnhem-Nijmegen.

Waarneming 4:*er is meer maatschappelijke erkenning voor het mbo*

De maatschappelijke erkenning voor het mbo is toegenomen. Dat zien we onder meer terug in politieke waardering voor het mbo, waarbij we de nieuwe minister beschouwen als een ambassadeur op het hoogste niveau. Vanuit werkgevers is er altijd al veel waardering voor het mbo als sector geweest. De kunst is om:

- Deze waardering in het huidige tijdsgewricht om te zetten in meer scholingstrajecten voor werkgevers in het kader van LLO (scholing zij-instromers/ omscholing; scholing zittende medewerkers; scholingsvragen van individuen).
- Deze waardering te vertalen in meer instroom van praktijkgerichte leerlingen die nu nog in veel gevallen voor de havo-route naar het hbo kiezen.

Waarneming 5:*maatschappelijke ongelijkheid en segregatie zijn toegenomen*

In de samenleving zien we steeds meer segregatie tussen hoger en lager opgeleiden, en een toename van maatschappelijke ongelijkheid, voor een groot deel ook gekoppeld aan opleidingsniveau. Als mbo-instelling in onze regio is het daarom belangrijk:

- Dat we onze kerntaak (drievoudige kwalificatie) goed vervullen.
- Dat we ervoor zorgen dat voortijdig schoolverlaten zo ver mogelijk wordt teruggedrongen in tijden van verminderd studentenwelzijn en groenpluk.
- Dat we samen met andere partners (gemeenten, UWV, werkgevers) zorgdragen voor een goede begeleiding van studenten naar een passende plek op de arbeidsmarkt. Met Warm Welkom, BOM2.0 en begeleiding specifiek voor onze niveau-2-studenten (door al in de fase voorafgaand aan de overstap naar de arbeidsmarkt de samenwerking met werkgevers, UWV en gemeenten op te zoeken) hebben we hier goede stappen in gezet.
- Dat we onze studenten in ons (persoonlijk) burgerschapsonderwijs voorzien van een brede culturele basis, van een breed maatschappelijk netwerk, en toerusten voor een rol als individu in de samenleving. Dat doen we door specifiek aandacht te geven aan persoonlijke weerbaarheid, basisvaardigheden rekenen en taal, politiek-maatschappelijk bewustzijn en 'informatieslimheid'.

3.3**Wat hebben we bereikt, waar zijn we het meest trots op?**

Terugkijkend op de afgelopen drieënhalve jaar zijn we allereerst trots op de inspanningen en veerkracht van onze medewerkers. Zij slaagden erin om ondanks de impact van de coronamaatregelen de ambities uit ons kwaliteitsplan grotendeels te realiseren en ons stevig te positioneren in de regio..

Daarnaast zijn we blij op dat 86% van onze stakeholders het contact en de samenwerking met ons roc positief waarderen en dat onze stakeholders de zichtbaarheid van ons roc 'goed' noemen. En we merken dat we steeds vanzelfsprekender door andere partijen betrokken worden om samen op te trekken rond tal van maatschappelijke opgaven (duurzaamheid, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, economische ontwikkeling et cetera). We zijn zeer tevreden met onze samenwerking binnen de regio. Die is robuust gebleken ondanks een periode van ruim twee jaar waarin de onderlinge samenwerking door de coronamaatregelen sterk bemoeilijkt werd. Door onze samenwerking en zichtbaarheid nemen we inmiddels een centrale positie in binnen de regionale arbeidsmarkt.

Kijkend naar de diverse programmalijnen zijn we het meest trots op:

Programmalijn 1:

Opleiden voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst

- De samenwerking met overheden, werkgevers en onderwijs- en kennisinstellingen in het kader van economische ontwikkeling en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt binnen de regio Arnhem-Nijmegen.
- De positionering van ons roc in de regio.
- De positieve beweging waarin het thema Leven Lang Ontwikkelen is beland.
- De samenwerking met het Rijn IJssel rondom LLO.
- De inrichting van onze Service Unit voor LLO (back office, relatiemanagers)
- Het gebruik van de Regiobarometer binnen steeds meer onderwijsteams om bestaande en nieuwe opleidingen/modules zo goed mogelijk te laten aansluiten op de regionale arbeidsmarktvraag.
- Onze proactieve aanpak om stagediscriminatie te voorkomen, met name de pilot stagematching.

Programmalijn 2:

Flexibel en Uitdagend Onderwijs

- Ondanks corona hebben we de beweging richting flexibel en uitdagend onderwijs op gang gebracht. Erg trots zijn we op de teams die aan de slag zijn gegaan met flexibilisering (Sport en Bewegen, ICT en Zakelijke Dienstverlening) met de leeropbrengsten van hybride en multidisciplinair leren (Dienstverlening en Hospitality).
- De toename van flexibele instroommomenten binnen onze BOL- (12 opleidingen) en BBL-opleidingen (bijna allemaal).
- Het gereedkomen van examenproducten voor de examinering binnen flexibele onderwijsroutes.
- De samenwerking met het voortgezet onderwijs binnen Novia op het gebied van Nederlands/rekenen, keuzedelen, doorlopende leerroutes en het uitwisselen van studieresultaten.
- Ons Burgerschapsonderwijs. De ontwikkeling van ons ‘Persoonlijk Burgerschap’, geen ‘one size fits all’, maar burgerschapslessen en -ervaringen toegesneden op de situatie van de individuele student.

Programmalijn 3:

Studentbegeleiding ('Kwetsbare Groepen' en 'Gelijke Kansen')

- De organisatie-brede implementatie van Warm Welkom en het Startpunt. Door een centrale aanpak van het proces van informatie-studiekeuze-aanmelding-inschrijving zijn we beter in staat om studenten naar de opleiding toe te leiden die het beste bij hen past. Ook kunnen we alle condities voor een goede studiestart beter waarborgen.
- Het gebruik van een integraal doorstroomdossier (Intergrid) door ROC Nijmegen en bijna alle toeleverende vo-, vso- en pro-scholen uit de regio binnen de context van een ‘warme overdracht’ van leerlingen.
- De stroomlijning van de eerstelijnsbegeleiding van studenten (SLB en LOB) in het kader van BOM 2.0 (Begeleiding Op Maat), waarmee op dit moment de eerste pilotervaringen binnen teams worden opgedaan.

- Het ontwikkelen en implementeren van een concrete werkwijze voor SLB'ers om te komen tot eenduidige verwijzing van studenten naar tweede- (trajectbegeleiding) en derdelijnszorg (SMW, jeugdzorg etc.).
- Onze opvang en begeleiding van jongeren/jongvolwassenen die dreigen uit te vallen. Dankzij deze aanpak blijven zij binnenboord van het onderwijs en krijgen ze nieuwe perspectieven op voortzetting van hun (school)loopbaan aangereikt (De Oversteek, de Succesklas).
- De samenwerking met het hbo (HAN) om onze niveau-4-gediplomeerden een zo goed mogelijke start binnen het hbo te geven.
- De schakelprogramma's voor inburgeringsstudenten vanuit Educatie naar Entree- en niveau-2-opleidingen.
- De Route naar Arbeid voor Entree- en Passend Onderwijs-studenten.

Programmalijn 4:

Professionalisering: leren om en door te innoveren

- Onze initiatieven op het gebied van Talentmanagement, onboarding, Opleiden in de School en professionalisering van leidinggevenden om ervoor te zorgen dat nieuwe medewerkers goed landen binnen ons roc en zich duurzaam aan onze organisatie willen verbinden.
- De leerervaringen die onze collega's binnen de diverse pilotprojecten (Flexibel en Uitdagend Onderwijs; hybride en multidisciplinair leren, BOM 2.0) hebben opgedaan. De pilots helpen ons onderwijs en onze begeleiding verder, zodat ook andere teams kunnen leren van de opgedane ervaringen en inzichten. Daarnaast dragen de pilots bij aan een stevigere professionele basis voor onze medewerkers. Dit alles in de geest van onze professionaliseringsvisie, waarbij de nadruk ligt op het faciliteren van professionalisering (bestaande uit zowel formeel als informeel leren).
- De versterking van ons professionaliseringsaanbod, dat beter aansluit op de ontwikkelvragen van medewerkers en beter vindbaar is geworden.

Programmalijn 5:

Bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs

- De implementatie van Eduarte, met inwilliging van enkele belangrijke wensen uit de organisatie: mogelijkheden om uitkomsten formatief toetsen op te nemen; inzagemogelijkheid voor SLB'ers om studentrapportages op gebied van Passend Onderwijs in te zien.
- De implementatie van Stucomm, een app met relevante informatie voor onze studenten (rooster, cijfers, plattegronden, push notificaties).
- Onze verbouwingsplannen en activiteiten (looptijd 2022 – 2026) om onze gebouwen beter geschikt te maken voor eigentijds onderwijs en te voorzien van betere klimaatbeheersing.

De resultaten per programmalijn worden verder in meer detail verantwoord in Bijlage. Dit geldt ook voor de doorwerking van het kwaliteitsplan naar effecten en kpi's.

3.4 Wat is tegengevallen, waar zaten belemmeringen en wat hebben daarvan geleerd?

Terugblikkend op ruim drieënhalf jaar uitvoering van het Kwaliteitsplan 2019 – 2022 constateren we dat we niet voor al onze programmalijnen de vooraf bedachte resultaten hebben kunnen bereiken (zie onderstaand overzicht). Bij 25 van de 42 activiteiten uit het kwaliteitsplan vinden we zelf dat we onze doelen bereikt hebben. Bij de meeste andere onderdelen (16) van het kwaliteitsplan hebben we al de nodige stappen gezet op weg naar het beoogde eindresultaat, maar zijn we er nog niet.

Overzicht resultaten KWP 2022 per programmalijn ('stoplichtrapportage')

Programmalijn	Groen	Oranje	Rood	Geen kleur	Totaal
Programmalijn 1: Opleiden voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst	6	3			9
Programmalijn 2: Flexibel en Uitdagend Onderwijs	1	7			8
Programmalijn 3: Studentbegeleiding ('Kwetsbare Groepen' en 'Gelijke Kansen')	13	5		1*	19
Programmalijn 4: Professionalisering: leren om en door te innoveren	1	1			2
Programmalijn 5: Bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs	4				4
Totaal	25	16		1	42

* Voor toelichting zie pagina 177

- = ligt op schema of gerealiseerd
- = wel gestart maar achter op schema
- = nog niet van start
- = niet aantoonbaar wat het resultaat is (geen recente cijfers beschikbaar)

Met name op het gebied van flexibel en uitdagend onderwijs is het moeilijk gebleken om roc-breed te komen tot flexibele en uitdagende programma's. Binnen meerdere pilotteams zijn inmiddels enkele mooie programma's in uitvoering, maar over de hele linie zijn we hierin minder ver gekomen dan we in 2018 van plan waren.

Dat we niet op alle fronten even ver zijn gekomen, heeft voor een deel te maken met de impact van corona op de organisatie. Zo zat corona ons in de weg bij het organiseren van bijeenkomsten, bijeenkomsten die nodig zijn om elkaar te inspireren, om te leren van elkaar, om in een gezamenlijke actiestand te komen. Corona heeft veel energie gevraagd van onze medewerkers en mentale ruimte weggenomen bij de teams om te kunnen en willen investeren in vernieuwing van het onderwijs. Desondanks hebben we ook veel veerkracht gezien bij onze mensen en hebben we in de afgelopen drieënhalf jaar een goed fundament gelegd om

op verder te bouwen aan een nieuw Kwaliteitsplan. Wij zijn daarom trots op de behaalde resultaten.

Naast de impact van corona op de realisatie van ons Kwaliteitsplan zijn er ook zaken aan te wijzen die te maken hebben met onszelf, met de manier waarop we ontwikkeling en uitvoering van het Kwaliteitsplan georganiseerd hebben. We constateren hierbij de volgende met elkaar samenhangende zaken:

- De programmadoelen ('wat' en 'waarom') van het Kwaliteitsplan zijn met name binnen de pilotteams goed opgepakt, maar nog minder breed doorleefd binnen een deel van de organisatie. Het eigenaarschap voor de realisatie van de benoemde resultaten is te veel blijven hangen binnen de programma- en projectorganisatie. Een deel van de onderwijsteams heeft minder ruimte gevoeld en genomen om stappen te zetten in de onderwijsontwikkeling, dan waartoe ze zijn gevraagd.
- ROC Nijmegen is een organisatie die voortdurend beter wil worden. Dit is een fijne eigenschap.
We initiëren dan ook veel projecten en participeren bereidwillig in projecten van buiten (overheid, MBO Raad, regio). We moeten echter constateren dat het binnen de veelheid van projecten soms lastig bleek om focus te blijven houden en een keuze te maken voor een beperkt aantal topprioriteiten. Deze beperkte focus maakt het voor de onderwijsteams lastig om zich te committeren aan een beperkt aantal vernieuwingsdoelen.
- Dat sommige teams zich nog niet genoeg eigenaar hebben gevoeld van de programmadoelen heeft ook te maken met de sturing op de programmadoelen. Met sturing bedoelen we niet topdown, maar in gesprek zijn met de teams en de vraag stellen: 'wat hebben jullie nodig om jullie onderwijs meer flexibel en uitdagend te maken?'.
- We hebben gedurende de uitvoering van het Kwaliteitsplan veel geleerd en zijn er met elkaar steeds beter in geslaagd om de complexiteit (organisatorisch, proces) van dingen te doorgronden (denk aan flexibel en uitdagend onderwijs). Dat is niet altijd meetbaar in termen van oorspronkelijke resultaatambities, maar wel merkbaar. Als je met elkaar 'onderweg' bent, kom je soms tot nieuwe inzichten en activiteiten die beter aansluiten bij het waarom van het Kwaliteitsplan dan sommige zaken die we destijds opgenomen hebben.

Lessen en inzichten voor de voorzetting van het Kwaliteitsplan

We constateren dat we in de afgelopen jaren nog niet zo ver gekomen zijn als we hadden gewild, maar ook en vooral dat we een vruchtbare basis hebben gelegd om nieuwe stappen te zetten in een volgende fase. In de afgelopen drieënhalf jaar is een stevige basis gelegd. In de komende jaren houden we daarom vast aan de ingezette koers en zetten we in op verbreding (meer teams betrekken, versterken samenwerking onderwijs-bedrijfsvoering) en verdieping (doorontwikkeling: het kan altijd beter). In onze besturingsfilosofie hebben we naast verticale sturing ook de horizontale sturing op de uitvoering van de innovatieagenda vastgelegd, een integrale benadering is van groot belang gebleken.

Met de 'grote thema's' uit het Kwaliteitsplan gaan we dus verder in de komende jaren. We constateren ook dat deze thema's goed aansluiten bij de Werkagenda mbo van minister Dijkgraaf. Daarbij geven we focus en prioriteit aan de worteling van flexibel en uitdagend onderwijs, BOM 2.0 en LLO binnen meer onderwijsteams en in de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsvoering. Hierdoor is meer eigenaarschap nodig bij meer teams (onderwijs en onderwijsondersteuning). Om voor deze 'worteling' een gunstig klimaat te scheppen werken we – geholpen door de ervaringen en inzichten uit de afgelopen jaren – aan deze ambities op basis van de volgende principes:

1. Vanuit een nieuw op te stellen kwaliteitsplan zijn de onderwijsteams eigenaar van de doorontwikkeling en verankering van flexibel en uitdagend onderwijs, LLO en BOM 2.0 binnen hun teams.
2. De opdracht hiervoor komt van bestuur en directie. Hierbij stellen we vanuit de lijn (directie) nadrukkelijk de vraag 'wat hebben jullie nodig voor de realisering van deze ambities?'
3. Teams kunnen deze opdracht aanvullen en 'beter maken'.
4. Hierbij is binnen de gegeven kaders ruimte voor eigen prioritering (volgorde), snelheid en inkleuring (kenmerken doelgroep en werkveld).
5. Facilitering en ondersteuning van de onderwijsteams wordt geboden in de vorm van expertise en middelen vanuit de diverse programmalijnen (buitenboordmotor).
6. We werken cyclisch: in de Q-gesprekken tussen CvB en directeuren, en tussen directeuren en team(manager)s wordt de voortgang besproken en kunnen eventuele tussentijdse wijzigingen worden vastgesteld. Deze gesprekken worden ondersteund door de P&C-documenten waarbinnen de belangrijkste kwaliteitsdoelen zijn vastgelegd (concernplan-directieplannen-teamplannen en de bijbehorende verantwoordingsdocumenten). Op deze wijze krijgen we beter inzicht in bevorderende en belemmerende factoren bij de ontwikkeling van ons onderwijs en worden we beter gevoed als lerende organisatie.
7. We benutten belangrijke momenten in het jaar (jaaropening, studiedagen) voor kennisdeling en wederzijdse inspiratie, zodat we als organisatie kunnen leren en profiteren van de wijsheid en energie van onze collega's.
8. Daar waar instellingsbrede afspraken nodig zijn in het belang van de student en ter ondersteuning van de teams, zorgen bestuur en directie voor gemeenschappelijke kaders (voorbeeld: instroom- en overstapmomenten).
9. Bij alle onderwijsvernieuwingen wordt voortdurend gezien welke implicaties deze hebben voor logistiek, ict, huisvesting, roostering et cetera. Vice versa geldt hetzelfde voor veranderingen in de bedrijfsprocessen: hoe grijpen deze in op de student en het onderwijs. Anders gezegd: we vernieuwen integraal: onderwijs, staf en ondersteuning werken hierbij samen.
10. Er worden implementatiegelden rechtstreeks toegekend aan de onderwijsteams. Onderwijsteams ontvangen deze middelen om de resultaten vanuit programma's en projecten in de teams te implementeren.

3.5 Wat hebben we aan het kwaliteitsplan uitgegeven?

De uitgaven voor het kwaliteitsplan (zie overzicht hieronder) liggen voor de uitvoering van het kwaliteitsplan 2019 – 2022 in algemene zin boven de begrotingswaarden: de realisatie valt met € 22,6 miljoen € 629k hoger uit dan de begroting 2019 – 2022.

Kwaliteitsplan 2019 – 2022	Realisatie 2019 – 2022	Begroting 2019 – 2022
Bedragen x € 1.000		
Programmalijn 1 Onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst	3.057	2.895
Programmalijn 2 Flexibel en uitdagend onderwijs	7.874	7.211
Programmalijn 3 Studentbegeleiding	4.141	4.176
Programmalijn 4 HRD	2.562	3.232
Programmalijn 5 Bedrijfsvoering	4.980	4.471
Totaal	22.614	21.985

De uitgaven voor het kwaliteitsplan (zie overzicht hieronder) liggen in 2022 in algemene zin onder de begrotingswaarden: de realisatie in 2022 valt met € 6,37 miljoen ruim € 1,2 miljoen lager uit dan de begroting 2022.

Kwaliteitsplan 2019 – 2022	Realisatie 2022	Begroting 2022
Bedragen x € 1.000		
Programmalijn 1 Onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst	1.352	1.445
Programmalijn 2 Flexibel en uitdagend onderwijs	2.069	2.522
Programmalijn 3 Studentbegeleiding	944	1.077
Programmalijn 4 HRD	961	1.360
Programmalijn 5 Bedrijfsvoering	1.044	1.220
Totaal	6.370	7.624

In 2022 is sprake van een onderbesteding op de projecten van de programmalijnen. Hieronder is toegelicht wat de belangrijkste oorzaken zijn van deze onderbesteding.

Omdat 2022 het laatste jaar van het kwaliteitsplan is, is er meer budget opgenomen voor implementatie van initiatieven in de lijnorganisatie. Om hier ruimte voor te maken was het beschikbare budget voor 2022 hoger dan in voorgaande jaren. Het is echter te ambitieus gebleken om naast de ontwikkeling van nieuwe initiatieven de

extra middelen voor implementatie van projecten volledig in te zetten. Als gevolg van de coronamaatregelen waar we begin 2022 nog mee te maken hadden, lag bij veel teams de focus op de basis. Zowel voor de implementatie van activiteiten als voor de ontwikkeling van nieuwe initiatieven zorgde dit voor uitstel. Hierdoor zijn in 2022 minder middelen besteed dan bij de begroting was ingeschat.

3.6

Hoe hebben we onze stakeholders betrokken?

Het ontwikkelen van flexibel onderwijs, van maatwerk en andere vernieuwingen was niet mogelijk geweest zonder de actieve inbreng van onze interne en externe stakeholders. De pilots met flexibilisering van het onderwijs, het realiseren van meer instroommomenten per jaar, de ontwikkeling van BOM 2.0, de implementatie van Warm Welkom en de landing van de Regiobarometer binnen de organisatie zijn gevoed en ontwikkeld vanuit de inbreng van onze docenten. Met name bij de pilots gericht op flexibilisering van het programma en uitdagend onderwijs waren en zijn de betrokken onderwijsteams in the lead.

De inbreng van studenten, die door corona een tijd flink onder druk heeft gestaan, bestond met name uit het geven van feedback op vernieuw(en)de onderwijsprogramma's, het meedoen aan de JOB-enquête en de signalen die we krijgen vanuit de studentenraad en studentenpanels.

Met het toeleverend onderwijs uit de regio werken we sinds jaar en dag samen aan doorlopende leerlijnen en een warme overdracht van leerlingen. Dat heeft in de afgelopen tijd geresulteerd in een steeds breder gebruik van een 'overdrachtdossier', waarbij alle betrokken scholen hetzelfde programma (Inter grip) met dezelfde leerlingkenmerken hanteren.

Met het vervolgonderwijs, met name de HAN, werken we actief samen aan een zo kansrijk mogelijke instroom van onze studenten in het hbo, door het aanbieden van relevante keuzedelen (deficiënties wegwerken, studievaardigheden voor het hbo versterken).

Met werkgevers en overheden uit de regio Arnhem-Nijmegen werken we op strategisch niveau samen aan het opstellen en realiseren van Human Capital agenda's. Op opleidingsniveau werken we in toenemende mate samen met het werkveld aan een betere aansluiting van onze opleidingen op de regionale arbeidsmarktvraag. We opereren steeds meer in het hart van de regionale arbeidsmarkt.



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 voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) aan. Onze opleidingstrajecten sluiten aan op vervolgopleidingen, op de arbeidsmarkt en – in bredere zin – op de samenleving.

Wie zien dat de demografische ontwikkeling zich op dit moment door vertaalt in een daling van het aantal BOL-studenten. Het aantal BBL-studenten blijft gelijk. In de uitsplitsing naar niveau zien we dat vooral op niveau 2 en 3 een daling heeft plaatsgevonden in het aantal BOL-studenten.

Aantal bekostigde mbo-studenten per schooljaar en leerweg

Leerweg	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022	2022 – 2023
BBL	1771	1804	1818	1816
BOL	7558	8001	7885	7316
Totaal	9329	9805	9703	9132

Educatiestudenten per onderwijssoort

Onderwijssoort	2019	2020	2021	2022
Basiseducatie	202	180	193	166
NT2 + Overig	788	531	650	812
Eindtotaal	990	711	843	978

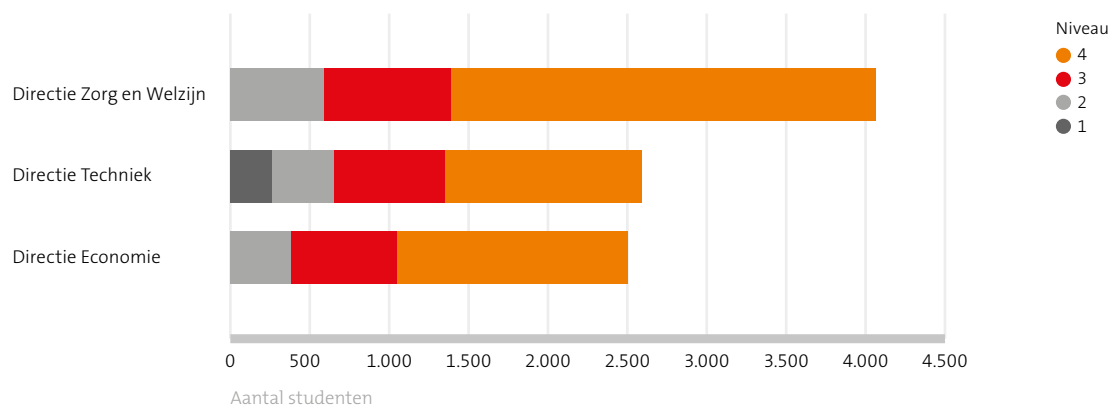
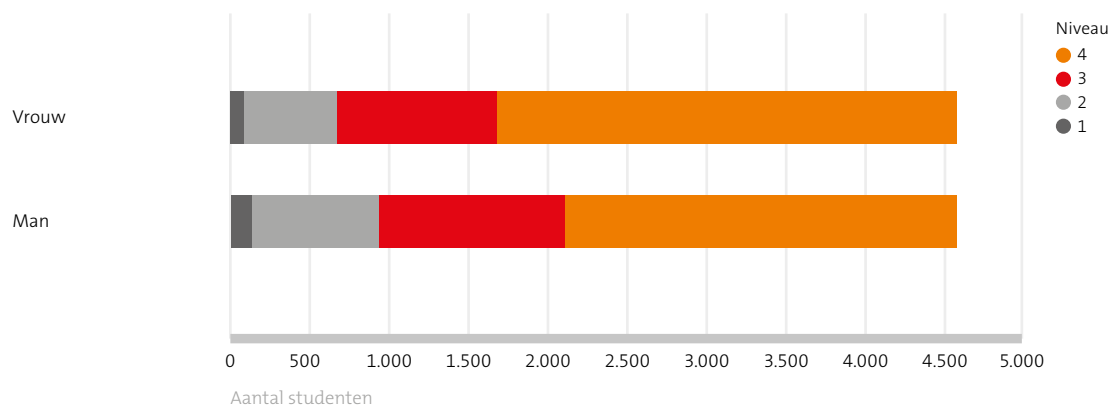
Vavo-studenten per onderwijssoort

Onderwijssoort	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022	2022 – 2023
VMBO-T	76	36	44	26
HAVO	232	119	146	199
VWO	135	59	78	98
Totaal	443	214	268	323

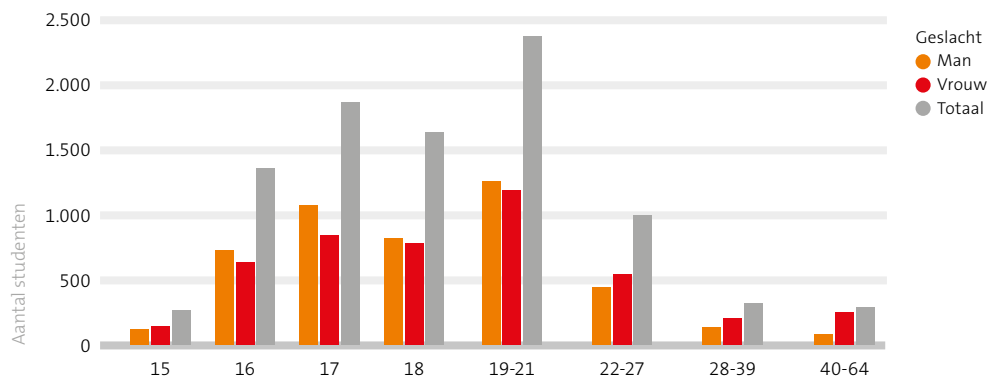
De vavo-studentenaantallen zijn vanaf schooljaar 2020 – 2021 fors gedaald door de effecten van het wegvallen van de vo-examinering in verband met corona. In 2022 – 2023 stijgt het aantal vavo-studenten fors, echter niet tot op het niveau van voor corona.

Ontwikkeling in aantal bekostigde inschrijvingen per leerweg en niveau

Leerweg	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		
	2021 – 2022	2022 – 2023	%Groei	2021 – 2022	2022 – 2023	%Groei	2021 – 2022	2022 – 2023	%Groei	2021 – 2022	2022 – 2023	%Groei
BBL	12	13	8,3%	302	272	-9,9%	979	978	-0,1%	525	553	5,3%
BOL-vt	254	260	2,4%	1209	1066	-11,8%	1343	1151	-14,3%	5079	4839	-4,7%
Totaal	266	273	2,6%	1511	1338	-11,4%	2322	2129	-8,3%	5604	5392	-3,8%

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

	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
ROC Nijmegen	73,2%	71,3%	74,0%	73,4%	69,1%*
Vergelijkingsgroep roc's	70,8%	70,3%	73,0%	72,2%	

* Voorlopige interne gegevens. De landelijke DUO gegevens zijn op het moment van vaststelling van het Bestuursverslag niet bekend.

Jaarresultaat per niveau

	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
Niveau 2	70,6%	72,1%	75,3%	73,2%	75,0%
Niveau 3	75,9%	72,0%	72,8%	72,5%	68,6%
Niveau 4	72,5%	70,3%	74,0%	73,8%	66,2%

Diplomaresultaat

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

Diplomaresultaat

	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
ROC Nijmegen	74,5%	72,2%	74,6%	74,3%	70,6%*
Vergelijkingsgroep roc's	71,6%	71,0%	73,4%	72,7%	

* Voorlopige interne gegevens. De landelijke DUO gegevens zijn op het moment van vaststelling van het Bestuursverslag niet bekend.

Diplomaresultaat per niveau

	2017 – 2018	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
Niveau 2	67,1%	70,3%	73,2%	66,3%	70,1%
Niveau 3	80,3%	76,8%	76,1%	75,1%	73,1%
Niveau 4	76,4%	74,1%	77,3%	77,2%	69,7%

Resultaat Educatie en inburgering

In 2022 kreeg Educatie voor volwassenen opnieuw het keurmerk Inburgeren van de Stichting Blik op Werk. Dat wil zeggen dat onze inburgeringscursussen aan de kwaliteitseisen van de wet- en regelgeving voldeden. Studenten die bij een gecertificeerde instelling een inburgeringstraject volgen, komen in aanmerking voor een lening voor studiekosten bij DUO.

Stichting Blik op Werk houdt jaarlijks een audit, waarbij gelet wordt 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 Niveau 1 n.v.t.
- laag opgeleid Niveau 2 65% geslaagd
- middelbaar opgeleid Niveau 3 85% geslaagd
- hoog opgeleid Niveau 4 92% geslaagd

Naast de inburgeringstrajecten hebben we ook in 2022 studenten opgeleid voor het Staatsexamen Nederlands-1 en -2. De examens zijn verzorgd door DUO.

In 2022 steeg het aantal inburgeraars. Een logische ontwikkeling, gezien het toegenomen aantal asielaanvragen en de taak van gemeenten om statushouders te vestigen. Educatie heeft naast de reguliere inburgering ook een maatwerktraject

opgezet voor (ex)inburgeraars die instromen in het mbo. Het traject is in 2022 twee keer gestart.

Voor de uitvoering van de nieuwe inburgeringswet (2021) heeft Educatie in 2022 de aanbesteding van de B1-route door de gemeenten Rijk van Nijmegen gegund gekregen en zijn er met de gemeenten afspraken gemaakt over het uitvoeren van de Onderwijsroute. Het programma van de Onderwijsroute is in samenwerking met de andere roc's in de regio tot stand gekomen. In dit traject worden cursisten voorbereid op het behalen van het Staatsexamen NT2 B1. In 2022 zijn de eerste inburgeraars op de B1-route ook daadwerkelijk gestart.

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.

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. Educatie scoorde in 2022 opnieuw beter dan de landelijke benchmark. Een opsteker voor ons werk, dat beloond werd door een bezoek en felicitaties van de wethouder.

Ook in 2022 heeft 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 wordt het niveau van hun taal- en digitale vaardigheden bepaald.

Verder ontwikkelden we in 2022 tien 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.

Tot slot heeft Educatie in 2022 taallessen verzorgd voor een eerste groep Oekraïners in de gemeente Beuningen. Dit traject was zeer succesvol en heeft geleid tot een vervolg en uitbreiding in 2023.

Resultaten vavo

Geslaagden vavo

	2020	2021*	2022	Aantal 2022
VMBO-T	96%	71%	65%	17
HAVO	77%	69%	55%	110
VWO	73%	80%	38%	37

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

Certificaten vavo

	2020	2021	2021	Aantal 2022*
VMBO-T	75%	70%	73%	19
HAVO	52%	75%	32%	64
VWO	31%	57%	72%	71

* 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 ook in 2022 landelijk de regels van examinering en diplomering aangepast. De zogenaamde duimregeling was weer van kracht bij eindexamens. Studenten die opgingen voor een diploma mochten één vak buiten beschouwing laten om te kunnen slagen. De normering was aangepast, er was recht op een extra herkansing en de examens mochten worden gespreid. Hiervoor is een extra tijdvak ingericht. Deze aangepaste examens vergroten de kans van slagen van de studenten, maar bemoeilijken de examenorganisatie voor de examencommissie vavo (VEC) en het docententeam. Niettemin is de examenperiode goed verlopen.

De aangepaste examens hebben ook invloed op de instroom van vavo. Wat de VEC en het examenbureau het meest is opgevallen, is dat de problematiek rondom studenten met wie iets aan de hand is, groter wordt. Het aantal studenten dat om een aangepast examen vraagt blijft ongeveer gelijk. De vragen en problematieken rondom deze studenten groeit echter. Zo willen meer studenten naast extra examentijd ook apart zitten tijdens de examens. Meer studenten willen hun examen op een laptop maken en steeds meer studenten melden zich vlak voor een examen of voor een herkansing af.

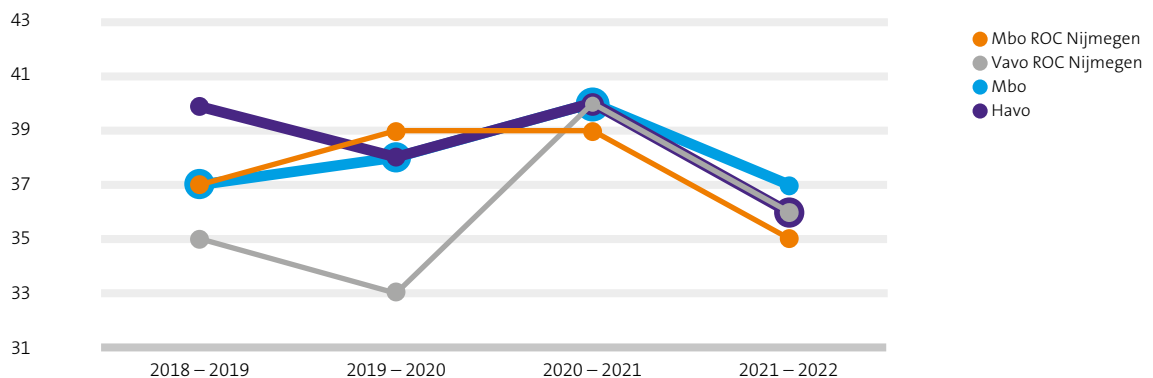
4.3 Aansluiting hbo

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 2021 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'. Uit onderstaande resultaten maken wij op dat studenten die vanuit ons doorstromen naar de HAN meebewegen met de schommelingen van de instroom vanuit overige mbo-instellingen en vanuit de havo. De resultaten sluiten hiermee aan op de verwachtingen. Opvallend positief resultaat is dat onze oud-vavo studenten de afgelopen jaren gemiddeld vaker nog actief zijn en/of hun propedeuse hebben behaald.

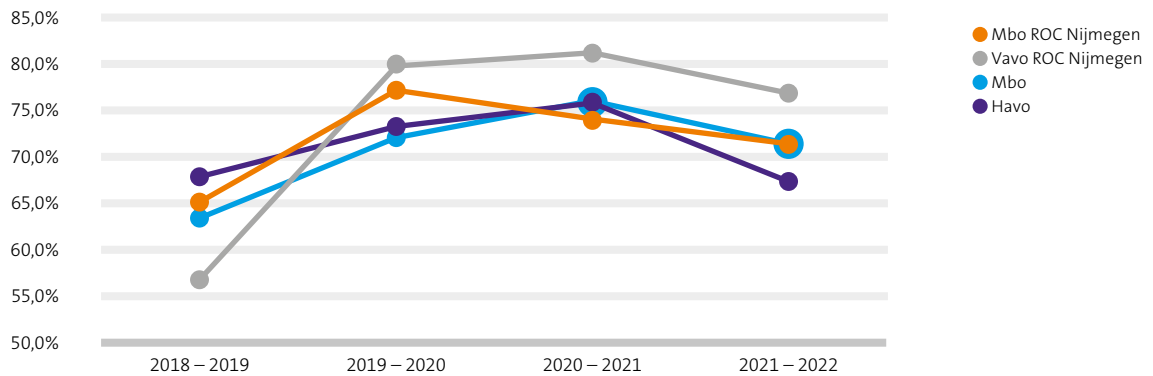
Propedeuse rendement HAN 2021 – 2022

Resultaat	Havo	Vavo ROC Nijmegen	Mbo	Mbo ROC Nijmegen
Niet uitgevallen				
Propedeuse behaald	24,9%	22,7%	25,6%	23,7%
Actief	42,2%	54,5%	45,5%	47,0%
Uitgevallen				
Gestopt/BNA/Omzwaai	32,9%	22,7%	28,9%	29,3%
Totaal	2917	22	1676	266

Gemiddeld aantal behaalde studiepunten



Nog actief en/of propedeuse na één jaar behaald



Terug naar: Starterssucces mbo-4 in hbo

4.4 Verantwoording onderwijs

In deze paragraaf komen achtereenvolgens aan de orde:

- Coronaparagraaf NPO-gelden
- Extra middelen voor niveau 2
- 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

Na een harde lockdown aan de start van 2022 werden de coronamaatregelen langzaam versoepeld. Uiteindelijk vervielen de laatste maatregelen in maart 2022. De impact van de eerder genomen maatregelen zijn echter groot. De omstandigheden om goed onderwijs te geven waren niet ideaal en ook de werkvelden werden hiermee geconfronteerd. Dit heeft geleid tot studievertraging, psychosociale problematiek en uitval bij studenten, uitstel en mogelijk zelfs afstel van diplomering.

Om deze effecten te verhelpen en voorkomen heeft ROC Nijmegen diverse maatregelen getroffen, mede gefinancierd door het Nationaal Programma Onderwijs (NPO).

In deze coronaparagraaf informeren we over het proces, de verantwoording, de planvorming en realisatie van de besteding van de middelen van de NPO-gelden.

Proces Nationaal Programma Onderwijs

De minister van OCW en de vertegenwoordigers van mbo-, hbo- en wo-instellingen hebben op 21 mei 2021 het landelijk bestuursakkoord 'Nationaal programma onderwijs' gesloten. Hierin staan afspraken over wat we kunnen doen om de opgedane achterstanden zoveel mogelijk in te halen tegen de zomer van 2023.

Planvorming

De eerste jaren kenmerkten zich door een crisismodus met een ad hoc karakter. Een groot deel van de extra formatie-inzet op NPO-gelden is geworven met ingang van schooljaar 2021 – 2022. Dit resulteerde erin dat gedurende 2021 niet alle corona-gelden zijn besteed. Aan de start van 2022 is geëvalueerd en vooruit gekeken om de resterende middelen alsnog in te zetten op best practices die de afgelopen tijd hun meerwaarde hebben bewezen. De directies hebben hierbij zelf gekozen voor de juiste effectieve maatregelen, passend bij de volgende vijf thema's:

- Soepele in- en doorstroom
- Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding
- Ondersteuning en begeleiding BPV
- Aanpak jeugdwerkloosheid
- Uitgave ter ondersteuning aan het NPO-plan

De bijbehorende inhoudelijke plannen zijn beschouwd als de nieuwe versie van het NPO-plan en hebben instemming ontvangen vanuit de medezeggenschap. Vanuit deze medezeggenschap is er extra aandacht gevraagd om te kijken naar acties en activiteiten die het studentenwelzijn bevorderen.

Verschillende activiteiten per thema

Soepele in- en doorstroom

Er is extra inzet gepleegd op de sterk gestegen vraag naar ondersteuning op het gebied van taal en rekenen. Daarnaast is extra ingezet op inhaallessen, voorbereiding op en afname van examens, en het aanbieden van lessen in kleinere groepen.

Ondersteuning en begeleiding BPV

Het vinden van stageplekken en het uitvoeren van praktijkopdrachten bleek een uitdaging. In sommige werkvelden was het aantal beschikbare BPV-plekken drastisch afgenomen. Om de gevolgen hiervan te beperken is er al in 2021 een mix van alternatieve stagevormen en praktijkleren ontstaan. Zo is extra ingezet om studenten te helpen bij het vinden van een BPV-plek, werden extra praktijklessen aangeboden en hebben we doorgang kunnen geven aan vervangende initiatieven zoals het praktijkleercentrum en de oefenfirma Penned. Deze alternatieve stagevormen zijn voortgezet in het jaar 2022.

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 gedeeltelijk vervangende invulling voor hun BPV onder begeleiding van docenten, instructeurs, simulanten en vrijwilligers.

Welzijn studenten sociale binding met de school

Bij elke directie wordt er extra ingezet op trajectbegeleiding. Hiermee worden de docenten ontlast en krijgen de studenten de extra begeleiding en aandacht die zij nodig hebben. Een voorbeeld van voortzetting van goodpractice is Sport en Studie. Bij Sport en Studie hebben de studenten een plek waar zij onder begeleiding kunnen werken voor het inhalen van hun achterstanden.

Ondersteunend aan het NPO-plan

Ook dit jaar maakt het ROC Nijmegen gebruik van de inzet van Talent voor Docent. Zij ondersteunen onze docenten en studenten op het gebied van taal, rekenen en studiebegeleiding. Studenten halen onder begeleiding hun achterstanden in, of ontvangen extra ondersteuning. Daarnaast worden de tutoren van Talent voor Docent ingezet om de docenten te ondersteunen bij bijvoorbeeld examinering of extra ondersteuning in de klas.

Student aantallen

In 2022 zijn er in totaal 1742 studenten bereikt met de inzet van de extra middelen uit het NPO.

Rapportage

In opdracht van het ministerie van OCW voert Berenschot onderzoek uit naar de voortgang het NPO-plan en de inzet van de middelen. In het voorjaar van 2022 voerden zij een eerste tussenmeting uit en ROC Nijmegen is geselecteerd voor de eerste NPO-monitor steekproef. De resultaten van dit onderzoek zijn gepresenteerd in de landelijke voortgangsrapportage NPO.

Realisatie NPO-plan

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.

[Terug naar Financiële verantwoording](#)

Thema	Begroot 2022	Gerealiseerd 2022	Gepland 2023 – 2024
Soepele in- en doorstroom	€ 1.711.000	€ 1.042.199	Nader te bepalen a.d.h.v. de bestedingsplannen 2023 – 2024
Activiteiten – Extra inzet op sterk gestegen vraag naar inzet op taal en rekenen – Extra inzet om lessen te verzorgen om te herhalen, in te halen en/of voor te bereiden op examens – Extra inzet op flexibilisering en maatwerk onderwijs om achterstanden op te vangen en soepele in- en doorstroom te faciliteren			
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	€ 487.500	€ 562.154	Nader te bepalen a.d.h.v. de bestedingsplannen 2023 – 2024
Activiteiten – Extra inzet op student begeleiding door inzet onderwijsassistenten, trajectbegeleiders en studieloopbaanbegeleiders – Extra inzet medewerkers passend onderwijs			
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€ 730.000	€ 890.527	Nader te bepalen a.d.h.v. de bestedingsplannen 2023 – 2024
Activiteiten – Extra inzet op begeleiding studenten voor en tijdens de BPV en de contacten met het werkveld – Praktijkleercentrum Zorg en Welzijn – Simulatie BV Penned			
Uitgave ter ondersteuning aan het NPO-plan	€ 360.000	€ 368.639	Nader te bepalen a.d.h.v. de bestedingsplannen 2023 – 2024
Activiteiten – Extra inzet op onderwijsontwikkeling – Extra inzet taal en rekenen ondersteuning door samenwerking Talent voor Docent – Coördinatie NPO			

Vooruitblik corona/NPO-activiteiten 2023 en 2024

ROC Nijmegen voert het NPO uit in samenhang met de strategische koers en het nieuwe kwaliteitsplan. In 2023 en in 2024 worden de nog niet bestede NPO-middelen hiervoor ingezet. Voor schooljaar 2022 – 2023 zijn activiteiten op de thema's gepland en is het deel voor boekjaar 2023 opgenomen in de begroting 2023. In het voorjaar 2023 wordt voor schooljaar 2023 – 2024 de bestedingsplannen opgesteld.

4.4.2

Extra middelen voor niveau 2

In het coalitieakkoord van het huidige kabinet zijn extra gelden ter beschikking gesteld vanuit de envelop 'Gelijke kansen' als extra bekostiging voor niveau 2. Dit naar aanleiding van onderzoek van PwC waaruit is gebleken dat de bekostiging voor studenten op niveau 2 niet toereikend was. In 2022 hebben we voor € 1,6 miljoen aan extra niveau 2 middelen ontvangen. In onze interne allocatie hielden we al rekening met extra middelen voor niveau 2 (deze werden afgeroomd bij niveau 3 en 4). Met toekenning van de extra middelen voor niveau 2 hoeven we deze correctie niet meer te maken. Omdat pas in de loop van 2022 de toekenning duidelijk werd, hebben deze extra middelen bijgedragen aan het relatief hoge positieve financiële resultaat.

4.4.3 Internationalisering

Steeds meer onderwijsteams, maar ook ondersteunende diensten, weten de weg naar het International Office te vinden. Het International Office ging in gesprek met teammanagers, docenten en ondersteunende diensten over de vraag hoe ze hun onderwijs of diensten via Internationalisering kunnen verbeteren en aantrekkelijker kunnen maken voor studenten, collega's of het werkveld.

Er werden workshops georganiseerd voor docenten én studenten waarin zij samen nadachten over de betekenis van Internationalisering voor het beroep en persoonlijke ontwikkeling. De uitkomsten en adviezen werden later in een Kenniskring Internationalisering met collega-teams gedeeld en ook gebruikt voor deelname aan het internationale programma Ler(n)ende Euregio.

ROC Nijmegen is een aantal ambassadeurs Internationalisering rijker. Vijf docenten werden via ons Europese project Build@home getraind in het vormgeven van internationalisering vanuit de klas, school of regio. Dit is vooral van belang voor studenten die niet naar het buitenland kunnen of willen voor een stage of studieprogramma en nu dus ook binnen Nederland internationale skills kunnen ontwikkelen.

Ook dit jaar organiseerde het International Office weer kenniskringen Internationalisering voor docenten. Daarbij lag de focus op kennisdeling, onderwijskundige inbedding van internationalisering in het curriculum en aandacht voor thema's als sociale inclusie. Wat dat laatste betreft is het mooi om te zien dat steeds meer studenten niveau 1 en 2 uit onze opleidingen Entree, Dienstverlening en Kapper deelnemen aan internationale programma's, die speciaal voor hen zijn ontwikkeld in landen als Duitsland (Schoolclash) of Spanje (Jong Leren). En voor het eerst maakten ook alumni gebruik van de mogelijkheden die het Erasmus+-programma hen biedt.

Op financieel gebied was het verheugend te constateren dat het Erasmus+-budget, ook vanwege het goede presteren op het vlak van sociale inclusie, opnieuw groeide. Met het VSBfonds werd een overeenkomst gesloten waarbij studenten, tijdens of (kort) na afronding van hun opleiding, nog een studie, cursus, stage of vrijwilligerswerk in het buitenland kunnen doen.

De Ler(n)ende Euregio

Vanwege de belemmeringen op de geplande Euregionale studenten- en docentenactiviteiten als gevolg van de opeenvolgende golven van de coronapandemie, kreeg het project de Ler(n)ende Euregio een tweede verlenging tot eind september 2022. Hierdoor konden in het voorjaar van 2022 alsnog een paar duizend studenten en docenten uit de grensstreek met elkaar samenwerken tijdens verschillende Euregionale onderwijsactiviteiten en beroepsevenementen. Het project is vanaf 1 oktober 2022 afgesloten.

Het onderzoeksrapport van de Universiteit van Paderborn naar de werkwijze en impact van de Ler(n)ende Euregio met de titel Euregio Mobility in der Berufliche Bildung is gepubliceerd. De bevindingen hiervan leveren de conceptuele basis voor

de nieuwe projectaanvraag van de Ler(n)ende Euregio voor 2023 – 2026. Deze is met een consortium van vijf andere aangrenzende roc's, de stad Duisburg, de beide Bezirksregierungen van Düsseldorf en Münster en de euregio Rijn-Maas-Noord eind 2022 ingediend. Het hoofdthema van de aanvraag is de beroepsgerichte verankering van euregionale onderwijsmodules inclusief de buurtaal in de verschillende onderwijsstructuren aan beide kanten van de grens. Hierbij zijn vertegenwoordigers van het euregionale werkveld betrokken.

Deze ontwikkeling sluit aan op de internationaliseringsambitie voor duurzame samenwerking met buitenlandse mbo-scholen ten behoeve van onderwijsinnovatie en gemeenschappelijke studentenprogramma's.

4.4.4

De Gezonde School 2021 – 2022 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 laat zien dat wij de gezondheid van onze studenten belangrijk vinden. Het bijbehorende vignet Gezonde School is een erkenning voor scholen die structureel werken aan het verbeteren van de gezondheid van hun studenten. Na het behalen van minimaal één themacertificaat mogen we ons gedurende drie jaar een Gezonde School. Inmiddels heeft ROC Nijmegen drie themacertificaten behaald:

- Welbevinden 2020 – 2023
- Bewegen en sport 2020 – 2023
- Relaties & Seksualiteit 2021 – 2024

In 2022 hebben we op elke locatie zichtbaar en voelbaar gewerkt met de aanpak Gezonde School voor studenten. Enkele voorbeelden van acties voor een gezonde leefstijl zijn het promoten van Dry January in samenwerking met IrisZorg, het op elke locatie aanbieden van duurzaam gekweekt fruit, een '30 dagen-challenge' voor een nieuwe gezonde gewoonte, en het plaatsen van tafeltennistafels en tafelfuotbaltafels.

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. De resultaten van schooljaar 2021 – 2022 zijn direct in een infographic gevisualiseerd. Deze informatie over de leefstijl van onze studenten kan roc-breed en op teamniveau informatief/leidend zijn bij het maken van keuzes in het (nieuwe) curriculum.

4.4.5

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 tweede- en derdelijns-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 on the 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 Onderwijsarrangement zetten we in als de basisondersteuning niet toereikend is. De extra of specifieke ondersteuning is een aanvulling en wordt in samenwerking met het onderwijsteam geboden. De student krijgt de extra ondersteuning in zijn eigen leeromgeving aangeboden.

Iedere student die gebruikmaakt 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 2022 hebben 678 studenten gebruikgemaakt van extra ondersteuning van Passend Onderwijs. In 2021 waren dit er 750.

Financiële verantwoording

Naast het budget van € 1,3 miljoen voor passend onderwijs in de lumpsumbekostiging, heeft ROC Nijmegen aanvullend circa € 1,6 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](#)).

4.4.6

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 voor de financiële ondersteuning van studenten.

Vanuit het ministerie van OCW is in totaal € 10 miljoen beschikbaar gesteld om het mbo-studentenfonds te bekostigen. Deze € 10 miljoen wordt naar rato verdeeld onder alle mbo-instellingen in Nederland en is opgenomen in de lumpsum.

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 ondersteunen²:

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) hebben op de basisbeurs.

Voor de studenten van doelgroep 1, heeft ROC Nijmegen al enige jaren geleden een vacatieregeling vastgesteld. Dit jaar hebben zestien verschillende leden van de studentenraad een bedrag ontvangen.

² Zie voor de volledige bepalingen artikel 8.1.5 WEB en verder.

Onze mbo-ambassadeur voldoet aan de criteria zoals opgenomen in doelgroep 2. Voor doelgroep 3 werden 525 gesprekken met studenten en ouders gevoerd in 2022.

Aan 312 studenten zijn leermiddelen in bruikleen gegeven uit het mbo-studentenfonds. Deze leermiddelen bestaan onder andere uit boeken, licenties, laptops en kleding. Studenten die geen recht hebben op een tegemoetkoming uit het mbo-studentenfonds, konden vaak geholpen worden met subsidies uit andere fondsen, zoals Stichting ter Ondersteuning van het Middelbaar Beroepsonderwijs en Stichting De Beide Weeshuizen. Op deze wijze zijn er 102 studenten alsnog geholpen.

4.4.7

Voortijdig School Verlaten (VSV)

Het behalen van studiesucces voor alle studenten 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 2022 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. Daarvoor is in 2022 het Loopbaanteam MBO opgestart: een interdisciplinair team van loopbaancoaches vanuit het MBO, RMC en Werkbedrijf RvN, die jongeren die dat nodig hebben begeleiding op maat bieden bij onder meer het vinden van vacatures, solliciteren en netwerken. Indien nodig kunnen hierbij trajecten (bijv. de praktijkleerroute) of voorzieningen vanuit de gemeente (bijv. een jobcoach) worden ingezet. Iedere jongere krijgt een vaste coach en deze houdt net zo lang contact totdat we er zeker van zijn dat de jongere goed geland is op de arbeidsmarkt of ander vervolg.

Helaas zien we bij ROC Nijmegen, net als in de rest van het land, in 2021 – 2022 een forse stijging van het aantal vsv'ers. Op basis van de voorlopige cijfers zijn er in 2021 – 2022 in totaal ruim 100 vsv'ers meer dan een jaar ervoor: van 412 naar 515. Procentueel zien we een stijging van 4,98% in 2020 – 2021 naar 6,39% in 2021 – 2022. Voor beide jaren geldt dat deze percentages vrijwel gelijk zijn aan het landelijk gemiddelde.

Voor de VAVO zien we een stijging van 14,7% naar 16,5% (in absolute aantallen: van 14 naar 18).

Een uitsplitsing naar de verschillende mbo-niveaus levert het volgende beeld op:

- Op niveau 1 (Entree-opleidingen) is bij ROC Nijmegen het vsv-percentage in 2021 – 2022 sterk gestegen ten opzichte van het jaar ervoor (+11,2%). Het vsv-percentage bij ROC Nijmegen komt in 2021 – 2022 zo'n 13% hoger uit dan landelijk gemiddeld. In absolute aantallen gaat het om 81 vsv'ers in 2021 – 2022.
- Op niveau 2 is bij ROC Nijmegen het vsv-percentage in 2021 – 2022 licht gedaald ten opzichte van het jaar ervoor (-0,3%). Het percentage in 2021 – 2022 ligt een half procent onder het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 132 vsv'ers in 2021 – 2022.
- Op niveau 3 is bij ROC Nijmegen het vsv-percentage in 2021 – 2022 licht gestegen ten opzichte van het jaar ervoor (+0,8%). Het percentage in 2021 – 2022 ligt ruim een half procent (-0,6%) onder het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 84 vsv'ers in 2021 – 2022.
- Op niveau 4 is bij ROC Nijmegen het vsv-percentage in 2021 – 2022 duidelijk gestegen ten opzichte van het jaar ervoor (+1,8 %). Het percentage in 2021 – 2022 ligt gelijk aan het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 218 vsv'ers in 2021 – 2022.

	2019 – 2020			2020 – 2021			2021 – 2022		
	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm
Mbo niveau 1	24,2	20,7	26,2	26,1	21,6	22,8	37,3	24,2	22,8
Mbo niveau 2	8	8,7	8,5	10,8	8,9	9,7	10,5	11,0	9,7
Mbo niveau 3	3,4	3,7	3,1	4,0	4,2	3,9	4,8	5,4	3,9
Mbo niveau 4	2,4	2,9	2,6	2,7	3,3	3,3	4,5	4,5	3,3
Vavo	10,3	8,9		14,7	10,2		16,5	10,7	

De stijging van het vsv-cijfer in het afgelopen schooljaar wordt landelijk onder meer in verband gebracht met de coronacrisis, maar ook met de economische conjunctuur. We zien in dat kader een aantal ontwikkelingen die bijdragen aan het vsv:

- 'De veranderde student': binnen de mbo-sector, zo ook binnen ROC Nijmegen, hebben we de student zien veranderen. We zien meer en zwaardere gedragsproblematiek, motivatieproblemen en veel afwezigheid.
- Een toename van het aantal jongeren dat een verkeerde studiekeuze heeft gemaakt, o.a. doordat het oriëntatietraject op afstand moest plaatsvinden.

- Door het vervallen van het centraal examen 2020 zijn jongeren geslaagd en doorgestroomd naar het mbo die dat onder normale omstandigheden (nog) niet hadden gedaan.
- Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is werken, als alternatief voor een opleiding, voor studenten een aantrekkelijk alternatief.

[↩ Terug naar: Vsv](#)

4.4.8

Examinering

Visie op onderwijs en examinering

In juni 2022 is de notitie ‘Visie op eigenaarschap examinering’ vastgesteld. Om het doel ‘een betrouwbaar en waarderend diploma’ te bereiken, heeft ROC Nijmegen de volgende uitgangspunten voor examinering geformuleerd:

- toetsing en examinering sluiten aan op de onderwijsvisie van het onderwijsteam en zijn passend voor de beroepscontext van het werkveld;
- examinering is, net als onderwijs, inzichtelijk en transparant vastgelegd en is duidelijk voor studenten, het werkveld en het onderwijsteam. Examinering voldoet aan wettelijke en vastgestelde ROC-brede kaders;
- de examenmix per opleiding is in evenwicht. We examineren wat beschreven staat in het kwalificatiedossier en doen dit op passende wijze. We zorgen voor een goede planning en spreiding van examens;
- het examenplan is eenduidig, sluit aan op het leerproces en biedt ruimte om te flexibiliseren in tempo, vorm en op maat;
- we organiseren de examinering deskundig en onafhankelijk.

Tevens is in deze notitie beschreven dat elk onderwijsteam de keuzes voor examinering onderbouwt (BA2). Wanneer de keuzes voor examinering voor elke opleiding transparant zijn vastgelegd (de basis op orde), biedt dit rust in het onderwijsteam en kan vanuit deze basis worden gebouwd aan vernieuwing en flexibilisering voor toetsing en examinering.

De examenorganisatie van ROC Nijmegen

De onderwijsteams zorgen voor een goede uitvoering van examinering. Onderwijsdirecteuren en teammanagers zijn verantwoordelijk voor de gemaakte keuzes op het gebied van examinering; het onderwijsteam (docenten, assessoren, examencoördinator en leden van de valideringscommissie) zorgt voor de uitvoering van examinering. Team Onderwijs & Kwaliteit en het Examenbureau ondersteunen de onderwijsteams bij de uitvoering van de examenprocessen. De examencommissie is verantwoordelijk voor het borgen van de examenkwaliteit.

Bekrachtiging examencommissie

Per 1 augustus 2022 is de nieuwe examencommissie van ROC Nijmegen bekrachtigd. Aanleiding was enerzijds de audit van de examenorganisatie (september 2021) en anderzijds het feit dat de examencommissie sinds 2012 niet was herijkt.

Onder leiding van de centrale examencommissie is het aantal examencommissies teruggebracht van dertien tot zeven decentrale mbo-examencommissies, naast de examencommissies voor het vavo en Educatie. Deze herordening bevordert

een efficiëntere inrichting van de examenorganisatie en een betere organisatie van de onafhankelijkheid en professionaliteit van de leden. De onafhankelijkheid komt tot uitdrukking door de expliciete keuze voor een onafhankelijk voorzitter van elke domeinexamencommissie (DEC) én het opnieuw clusteren van verschillende onderwijsteams per DEC. De facilitering van de examencommissies is in het faciliteringsbesluit (april 2022) herzien. Hierin is onder meer vastgelegd dat de voorzitters en secretarissen van de DEC's vanaf de bekrachtiging worden gefaciliteerd vanuit de directie Control & Bestuursondersteuning zodat kwantitatieve formatiebelangen in de onderwijsteams geen rol kunnen spelen in de voordrachten. Omdat de scope van de mbo DEC's met de bekrachtiging is vergroot, is de facilitering voor zowel de voorzitters als de secretarissen uitgebreid.

Kwaliteitsborgingsplannen per onderwijsteam

Met ingang van schooljaar 2022 – 2023 wordt niet meer per examencommissie, maar per onderwijsteam een kwaliteitsborgingsplan opgesteld. Hierbij zijn de onderwerpen uit 'Borging en Afsluiting 2' (BA2) van het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs leidend als kwaliteitseisen. Per onderwijsteam onderzoekt de DEC alle of een aantal onderwerpen risicogericht. Een reden om een onderwerp nader te onderzoeken kan zijn dat eerder risico's zijn gesignaleerd of dat het onderwijsteam zelf heeft aangegeven dat zij graag de mening van de examencommissie hierover wil weten. De DEC onderzoekt deze kwaliteitseisen door het nemen van steekproeven van bijvoorbeeld diplomadossiers, het evalueren van de onderbouwingen van beoordelingsformulieren, het bijwonen van examens etc. Door deze onderwerpen te onderzoeken en te toetsen aan de kwaliteitseisen, borgt de DEC de examenkwaliteit per onderwijsteam. Belangrijk bij de kwaliteitsborging per onderwijsteam zijn de vastgestelde kwaliteitseisen rondom examinering die het onderwijsteam zelf heeft vastgelegd. Voor de DEC zijn deze kwaliteitseisen het uitgangspunt. Zij monitort of het onderwijsteam doet wat zij zelf heeft vastgelegd én of dit voldoet aan wet- en regelgeving en de schoolkaders van ROC Nijmegen. Tot slot monitort de examencommissie haar eigen functioneren. Dit doet zij aan de hand van het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs: 'Borging en Afsluiting 1' (BA1).

Professionalisering voorzitters en secretarissen examencommissies

In september 2022 is een professionaliseringstraject van vijf dagdelen gestart waarin de voorzitters en secretarissen worden getraind in het voeren van het goede examengesprek met managers en directeuren binnen de organisatie. Ook wordt getraind op het functioneren als een team en het van en met elkaar leren om gestelde (kwaliteits)doelen te behalen.

Positionering werkveldleden

Met de bekrachtiging van de DEC's, is ook de positionering van de werkveldleden herijkt.

Iedere DEC heeft de positie van het werkveldlid geëvalueerd en de samenwerkingsbehoefte met de werkveldleden in kaart gebracht. Daarbij is vastgelegd voor welke taken de werkveldleden worden ingezet. Door deze taken te koppelen aan het kwaliteitsborgingsplan, is voor alle betrokkenen duidelijk wanneer en voor welke taak het werkveldlid kan worden uitgenodigd. De werkveldleden kunnen conform het faciliteringsbesluit, maximaal veertig uur per kalenderjaar worden ingezet.

4.4.9 Opleidingsaanbod

Het opleidingsaanbod wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van ontwikkelingen in de landelijke kwalificatiestructuur. Het reguliere mbo-aanbod is voor schooljaar 2022 – 2023 ongewijzigd. Wel is diploma-erkenning aangevraagd voor drie taalschakeltrajecten, naar mbo-2, mbo-3 en mbo-4, voortvloeiend uit de nieuwe inburgeringswet (Onderwijsroute). Ook is voor een aantal opleidingen een OVO-erkenning aangevraagd met het oog op het kunnen ontwikkelen/aanbieden van LLO-trajecten (derde leerweg). Het betreft in elk geval alle entree- en niveau 2-opleidingen, met het oog op onder meer de praktijkleerroute.

4.4.10 Beperkte opleidingscapaciteit

Voor het schooljaar 2022 – 2023 geldt voor onderstaande opleidingen een maximum aantal opleidingsplaatsen. Leidend principe voor toelating is 'geen beperkte capaciteit tenzij'.

Argumenten om het aantal plaatsen te beperken zijn:

- bindende afspraken met het werkveld (Defensie);
- afspraken rondom zorgplicht Arbeidsmarktperspectief (macrodoelmatigheid);
- het geringe aantal BPV-plaatsen in deze en omliggende regio.

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

Opleidingen	Reden
Kapper en Haarverzorging N2, N3 en N4 BOL	– Bpv
Aankomend medewerker grondoptreden Veva N2 BOL	– Bindende afspraken met het werkveld (quotum afspraken Defensie)
Aankomend onderofficier grondoptreden Veva N3 BOL	– Bindende afspraken met het werkveld (quotum afspraken Defensie)
Allround medewerker Systems and Devices met keuzedeel Veva N3 BOL	– Bindende afspraken met het werkveld (quotum afspraken Defensie)
Basis technicus voertuigen en mobiele werktuigen (Veva BAT) N2 BOL	– Bindende afspraken met het werkveld (quotum afspraken Defensie)
Luchtvaartdienstverlening N4, BOL	– Bpv en afspraken rondom zorgplicht – Arbeidsmarktperspectief (macrodoelmatigheid)

Betreffende opleidingen zijn op 1 oktober 2022 gecommuniceerd naar het vo en gepubliceerd op de website van ROC Nijmegen.

4.4.11

Afwijking van de onderwijstijd

In 2022 besloot het college van bestuur met instemming van de studentenraad om de urennorm voor de volgende opleidingen aan te passen:

- 2022-08 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2022 opleiding Medewerker communicatie en evenementenorganisatie YTA, crebo 25148, leerweg BOL, niveau 4.
- 2022-08 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2022 opleiding Medewerker secretariaat en receptie, crebo 25150, leerweg BOL, niveau 2.
- 2022-08 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2022 opleiding Maatschappelijke zorg, crebo 25478, leerweg BOL, niveau 4.
- 2022-08 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2022 voor opleiding Verpleegkunde (Nijmegen en Boxmeer), crebo 23267 en 25655, leerweg BOL, niveau 4.
- 2022-08 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2022 opleiding Dienstverlening (Nijmegen en Boxmeer: Helpende zorg en welzijn, Medewerker facilitaire dienstverlening, Medewerker Sport & recreatie, Dienstverlening algemeen), crebo 25498, 25499, 25500 en 23189, leerweg BOL, niveau 2.



Hoofdstuk 5





HRM

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Ontwikkelingen HRM
- Gegevens formatie
- Verantwoording HRM

5.1 HRM-thema's

Vanuit het strategisch meerjarenbeleid is een vertaalslag gemaakt naar de verschillende HRM-thema's. Veel van onderstaande thema's blijven, naar verwachting, 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 2022 is gewerkt aan de volgende thema's:

- Professionalisering
- Wendbare organisatie en personeelsbestand
- Duurzame inzetbaarheid/ Gesprekkencyclus
- Carrièreperspectief docent
- Werving & Selectie

5.1.1 Professionalisering

Bevoegd en bekwaam

In 2022 zijn er weer nieuwe docenten via zij-instroom in dienst gekomen. Bij geschiktheid starten deze medewerkers binnen een jaar met het traject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG). De medewerkers moeten daarvoor een minimale aanstelling hebben van 0,4 FTE. Bij de start van het PDG-traject wordt de medewerker ingeschaald als docent LB. In 2022 volgden 42 docenten dit traject en 19 docenten hebben het positief afgerond. Twee medewerkers zijn tijdens het PDG-traject uit dienst gegaan. De overige medewerkers zijn nog bezig met het PDG-traject. Wederom zijn alle aanvragen voor subsidie Zij-instroom toegewezen.

2021	Aantal deelnemers Pedagogisch Didactisch Getuigschrift		Subsidie Zij-instroom 2022
	Lopend	Afgerond	Toegewezen
Economie	8	4	1
Techniek	11	9	4
Zorg en Welzijn	23	6	9
Totaal	42	19	14

Opleidingsschool Nijmegen mbo (ONmbo)

Binnen ONmbo leiden we samen met de HAN Academie Educatie 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 hen 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 147 stagiaires, docenten in opleiding en collega's op deze manier begeleid. In het afgelopen jaar hebben we vanuit ONmbo goede stappen gezet op het gebied van PDG-begeleiding. We werken met één begeleider per sector. Hierdoor zijn er korte lijntjes met de PDG-opleiding van HAN Educatie, en is er een betere overview over de voortgang van de PDG-ers en wordt tevens de begeleiding geprofessionaliseerd. Daarnaast zijn we gestart met het opleidingsplan van ONmbo voor de toekomst en willen toe naar een flexibel en uitdagend aanbod. Aan de hand van het opgestelde kwaliteitsplan is een kwaliteitskalender opgesteld. In het kwaliteitsplan staan de korte- en langetermijndoelen voor de aankomende tijd. Het kwaliteitsplan vormt het uitgangspunt voor de eind 2024 geplande peer-review voor her-accreditatie.

Management Development

Het Management Development (MD) programma is een instrument om onderwijskundig leiderschap te ontwikkelen, een professionele leergemeenschap te worden en te leren innoveren. In de loop van 2022 is besloten een scherpere scheiding aan te brengen in de uitvoering en ontwikkeling van het MD-programma enerzijds en de uitvoering van het Managementplatform anderzijds. Op dit platform bespreken de leidinggevenden ontwikkelingen en dilemma's op het gebied van de organisatie(ontwikkeling). De focus van het MD-programma ligt op leiderschapsontwikkeling in lijn met de besturingsfilosofie en anticipeert zodoende op het nieuwe strategische plan.

De ontwikkelgroep MD heeft in december 2022 de eerste fase afgerond, hierin heeft een zorgvuldige verkenning en kennismaking met een externe partij plaatsgevonden. Het doel voor de tweede fase is een confrontatie te ontwikkelen tussen onze visie op leiderschap en wat ons te doen staat om daar te komen, met een bijbehorende passende rolopvatting van de teammanager.

Gelderse Professionaliseringsagenda

In het afgelopen jaar lag de focus van de Gelderse Professionaliseringsagenda (GPA) op het binden en boeien van gekwalificeerde docenten in relatie tot tekorten op de arbeidsmarkt. ROC Nijmegen levert een actieve bijdrage aan onderstaande punten:

- Binden en boeien, geïnitieerd vanuit de subsidieregeling Regionale aanpak personeelstekort onderwijs.
- Verbeteren van de PDG.
- Inzetbaarheid en wendbaarheid: vanuit het samenwerkingsproject Wendbaarheid.

De HRM-groep komt vijf keer per studiejaar bij elkaar. Door het uitwisselen en het inzetten van expertise op onderstaande verbindende thema's blijven de deelnemende mbo-instellingen op de hoogte van ontwikkelingen binnen de Gelderse roc's.

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

5.1.2

Wendbare organisatie en personeelsbestand

Talentmanagement

Talentmanagement levert een belangrijke bijdrage aan de gewenste wendbaarheid, flexibilisering en strategische doelen van de organisatie. Tevens sluit het aan bij de ontwikkeling van Human Resource Management naar Human Resource Development. In 2022 zijn binnen het project Talentmanagement en -ontwikkeling 91 individuele talentmetingen en drie preventieve burn-outmetingen afgenomen. Ook is er een pilot gedaan met een onderwijsteam om te kijken of een talentteamspiegel kan bijdragen aan de teamontwikkeling en de taak- en rolverdeling in het team. De eerste opbrengsten van deze pilot zijn positief.

Carrièreperspectief docent

Om het carrièreperspectief en de loopbaanontwikkeling voor individuele docenten te verbeteren, experimenteren we gedurende schooljaar 2022 – 2023 met het toepassen van de ontwikkelde loopbaanpaden. Zo zijn vanuit drie onderwijsteams potentiële LC-docenten gestart met een promotietraject. De loopbaanpaden zijn gebaseerd op het beroepsbeeld van de mbo-docent, in aansluiting met het mbo-functiewaarderingssysteem FUWASYS en passen binnen de context van de cao mbo. Het carrièreperspectief van een docent bij ROC Nijmegen is in deze loopbaanpaden uitgewerkt. Centraal in de pilots staat de bruikbaarheid van de loopbaanpaden als instrument om het 'goede gesprek' te kunnen voeren. Op basis van uitkomsten van de pilots worden de loopbaanpaden en de beoordelingssystematiek vastgesteld voor de hele organisatie.

Strategische personeelsplanning (SPP)

Gezien de verwachte ontwikkelingen in de komende jaren is het noodzakelijk meer zicht te krijgen op het gewenste personeelsbestand, zowel kwantitatief als kwalitatief, zodat we een wendbare organisatie kunnen zijn. Ontwikkelingen die we voorzien zijn onder andere studentendaling, grotere personele inzet voor trajecten op additionele middelen zoals 'Leven Lang Ontwikkelen', krapte op de arbeidsmarkt, tekorten op o.a. de AVO-vakken en de mogelijke wettelijke vereisten voor bevoegdheden Nederlands, rekenen en burgerschap.

Strategische Personeelsplanning (SPP) is een middel om zicht te krijgen op het gewenste personeelsbestand. In 2022 is gestart met een verkenning om uiteindelijk bij alle directies een onderverdeling te maken in een kwalitatieve analyse, een kwantitatieve analyse én de vertaling op directieniveau naar formatieplannen met daarin een uitwerking van verschillende scenario's.

Banenafsprak

ROC Nijmegen hecht veel waarde aan het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit draagt bij aan diversiteit en inclusie binnen onze organisatie, een thema dat de komende jaren nadrukkelijker aandacht krijgt binnen ons roc.

In het sociaal akkoord hebben werkgevers in de overheidssector en het onderwijs afgesproken dat er (ten opzichte van 2013) begin 2026 in totaal 125.000 banen moeten zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking. De oorspronkelijke quotumheffing is in 2022 vervangen door de inclusiviteitsopslag. Als er voldoende banen voor arbeidsbeperkten worden gerealiseerd, ontvangt de werkgever een bonus die gelijk staat aan de inclusiviteitsopslag.

Om invulling te geven aan de banenafsprak werken we samen met Randstad Participatie en het UWV Werkgevers Servicepunt Rijk van Nijmegen. Zij worden ingezet voor advies en inhoudelijke vragen. Het WerkBedrijf van het UWV levert mogelijke participatiekandidaten bij ons aan voor mogelijke invulling van onze vacatures.

Voor ROC Nijmegen gold in 2022 een quotum van 30,8 participatiebanen. Momenteel zijn er vijftien participatiekandidaten aan het werk. Het quotum hebben we daarmee, net als de afgelopen jaren niet gehaald. Naar verwachting zal dat ook in 2023 het geval zijn, net als op de meeste andere roc's. Vaak hangt dit samen met de beperkte mogelijkheden binnen een team om een kandidaat goed te kunnen begeleiden. Ondanks dat zijn er in 2022 drie nieuwe participatiekandidaten gestart. Het blijft onze ambitie de target wel te halen, en teams te motiveren hieraan bij te dragen.

5.1.3

Duurzame inzetbaarheid

Gezonde school 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'.

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. Jaarlijks neemt ROC Nijmegen dan ook deel aan het voorbereiden, uitvoeren en evalueren van de Nijmeegse Vitaliteitsweek, die in 2022 wederom bol stond van aanbod van en voor alle partners.

In 2022 hebben we op elke locatie zichtbaar en voelbaar gewerkt met de aanpak Gezonde School ook voor medewerkers. Voorbeelden van de acties zijn voor een gezonde leefstijl zijn het promoten van Dry January in samenwerking met IrisZorg; het op elke locatie aanbieden van duurzaam gekweekt fruit; een '30 dagen-challenge' voor een nieuwe gezonde gewoonte; een beweegroute vanaf locatie Campusbaan; divers aanbod rondom werkplezier en omgaan met stress.

Werkdrukplan

Ons werkdrukplan bestaat uit drie actielijnen. In 2022 is het volgende gerealiseerd.

Actielijn 1. Facilitaire tevredenheid en communicatie.

- Uit de weg ruimen van ‘de paarse krokodil’. Oftewel, het continu verbeteren van processen binnen ROC Nijmegen. Iedereen moet zijn werk binnen ROC Nijmegen zo goed mogelijk kunnen doen. En de klanten, met name onze studenten, mogen geen last hebben van onze interne processen. Obstakels die dat verhinderen, zijn op deze wijze makkelijker/sneller uit de weg te ruimen.
- Uitleg en zorg voor de eigen jaartaak in relatie tot werkdruk. Dit is als belangrijk thema ook opgepakt door de OR. Zo is de vijftig uur voor duurzame inzetbaarheid opgenomen in de gesprekscyclus. Deze uren kunnen worden ingezet voor professionalisering en loopbaanontwikkeling.
- Enquête vanuit ons inductiebeleid. Aan honderd nieuwe medewerkers is gevraagd wat er goed gaat en beter kan, om van te leren en verbeteren.

Actielijn 2. Het taakpakket van het onderwijs.

- De tijdelijke extra middelen vanuit OCW voor het voorkomen en verhelpen van achterstanden als gevolg van corona zijn wederom ingezet op het verzorgen van extra onderwijs en het inzetten van extra personeel in de onderwijsteams. Hiermee wordt ook gehoor gegeven aan de wens tot verlaging van de administratieve werklast.
- Digitale vaardigheden van docenten zijn cruciaal voor het didactisch arsenaal, maar hebben tevens invloed op hun ervaren werkdruk. Het afgelopen jaar heeft ROC Nijmegen voor de derde keer deelgenomen aan de (landelijke) monitor Leren en lesgeven met ICT. Middels het invullen van de monitor schat een docent zijn competenties in op het gebied van leren en lesgeven met en over ICT. Uit de resultaten blijkt dat ROC Nijmegen redelijk gelijk scoort ten opzichte van de benchmark. De gebieden zoals ‘vaardig in lesgeven met ICT’, ‘experimenteren en delen met ICT’ behoeven nog verdere aandacht. Een groot deel van de respondenten geeft aan dat het gebruik van ICT in het onderwijs een toegevoegde waarde heeft. Het thema Leren en lesgeven met en over ICT blijft de komende jaren actueel.

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

- Het medewerkersonderzoek wordt begin 2023 uitgevoerd. De uitkomsten worden besproken in de teams.

Ontwikkelingsgerichte gesprekscyclus

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’.

In 2022 is de ontwikkelingsgerichte gesprekscyclus van start gegaan met een passendere benaming van de gesprekken: het ambitiegesprek, het vervolgesprek en het waarderingsgesprek. De opzet van de gesprekscyclus heeft een waarderende en ontwikkelingsgerichte insteek waarbij de regie bij de medewerker ligt. De medewerker kan de gesprekken voorbereiden met behulp van de tool in het ontwikkelportaal op Mijn Insite, aan de hand van gerichte hulpvragen. Daarnaast is er een workshop aangeboden om te oefenen voor 'het goede gesprek' op basis van feed forward, gericht op "wat gaat al goed en wat kan beter". Deze workshop is ook aangeboden aan leidinggevendenden. In 2022 zijn er in totaal 686 gesprekken vastgelegd.

5.2 Gegevens formatie

Samenstelling personeel

Op 31 december 2022 werkten er 1.293 medewerkers bij ROC Nijmegen, samen goed voor 930 FTE. Dit zijn medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de Stichting ROC Nijmegen e.o.

De omvang daalde met 13 FTE ten opzichte van 2021.

Van onze totale formatie van 930 FTE is 25,9% in tijdelijke dienst en 74,1% in vaste dienst. In 2021 was die verhouding 30,6% versus 69,4%. De flexibele schil is in 2022 dus met 4,7% gedaald vergeleken met 2021, maar is nog voldoende groot om als organisatie wendbaar te kunnen zijn.

Het aandeel onderwijsgevend personeel is in 2022 73,9%, het aandeel ondersteunend en beheerspersoneel is 26,1%. In 2021 was deze verhouding 72,3% versus 27,7%.

Het merendeel van onze medewerkers bevindt zich in de leeftijdscategorieën 35 t/m 44 jaar en 55 t/m 64 jaar. Daarnaast zien we steeds meer mensen in de leeftijdscategorie tussen 25 en 34 jaar bij ons werken.

Formatie direct/indirect

Direct/indirect	FTE	Percentage
Direct	687,5	73,9%
Indirect	242,4	26,1%
Totaal	929,9	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	6,9	76,8	96,6	84,9	104,5	20,4	390,1
Vrouw	16,0	112,2	147,4	114,8	132,7	16,7	539,8
Totaal	22,9	189,0	244,0	199,7	237,2	37,1	929,9

Onderwijsgevend personeel

Functie	FTE	Percentage
Docent LB	341,1	68,8%
Docent LC	150,0	30,2%
Docent LD	4,7	1,0%
Totaal	495,8	100,0%

Management

Het aantal FTE in managementfuncties is in december 2022

Functie	Man	Vrouw	Totaal
Manager	18,9	27,8	46,7
Directeur	3,0	3,0	6,0
CvB	1,0	1,0	2,0
Eindtotaal	22,9	31,8	54,7

Aantal FTE verdeeld naar man/vrouw

Geslacht	2019	2020	2021	2022
Man	370	374	390	390
Vrouw	452	496	553	540
Totaal	822	870	943	930

Aantal FTE verdeeld naar vast/tijdelijk

Dienstverband	FTE	Percentage
Vast	689,4	74,1%
Tijdelijk	240,5	25,9%
Totaal	929,9	100,0%

5.3

Verantwoording HR-gegevens

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. Tot 2022 ondervonden we hier nog geen grote hinder van, maar deze situatie is inmiddels veranderd. De krapte begint merkbaar te worden, werven op met name technische en AVO-vakken gaat moeizamer en het vergt meer tijd om vacatures ingevuld te krijgen. De respons (sollicitaties) op vacatures neemt af en het wordt moeilijker gekwalificeerd personeel te vinden.

Vooruitkijkend zoeken we de samenwerking met andere werkgevers in de regio. Door onder meer de uitwisseling van medewerkers willen de zeven Gelderse roc's meer wendbaarheid creëren. Ook zijn we aangesloten bij het project Regionale Aanpak Lerarentekort, dat met verschillende initiatieven het mooie vak van docent onder de aandacht brengt. Daarnaast hebben we zelf ook verschillende initiatieven ontplooid, zoals de jaarlijkse Arbeidsmarktcampagne, de Meeloopdagen voor carrièreswitchers en De Dag van de Mobiliteit.

In 2022 zijn 132 vacatures uitgezet waarvan:

80 onderwijsvacatures

52 stafvacatures

In 2021 zijn in totaal 155 vacatures uitgezet en in 2020 waren dat er 149.

Van de 132 vacatures zijn:

94 vacatures ingevuld

5 vacatures ingetrokken

4 vacatures niet vervuld.

Instroom WW/BW

Tijdelijke medewerkers komen allemaal direct in dienst van 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. Wij zijn 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.

Eind 2022 ontvingen elf personen een WW-uitkering, waarvan zes ook een BW-uitkering.

De uitgaven na ontslag waren voor ROC Nijmegen nooit hoog. Dat komt met name doordat wij tot 2021 tijdelijke contracten onderbrachten bij ROC Personeelspool BV. Nu deze is opgeheven komen alle medewerkers in dienst bij Stichting ROC Nijmegen. Mogelijk gaan de uitgaven na ontslag hierdoor stijgen. De arbeidsmarkt is echter inmiddels echt anders dan een paar jaar geleden, de werkloosheid is niet hoog. Wij oriënteren ons met de Gelderse roc's om de begeleiding van WW/ BW-ers gezamenlijk op te pakken. Wat zouden we preventief kunnen aanbieden om WW/ BW-instroom te voorkomen en daarnaast wat kunnen we aanbieden indien er daadwerkelijke instroom is.

Instroom WIA

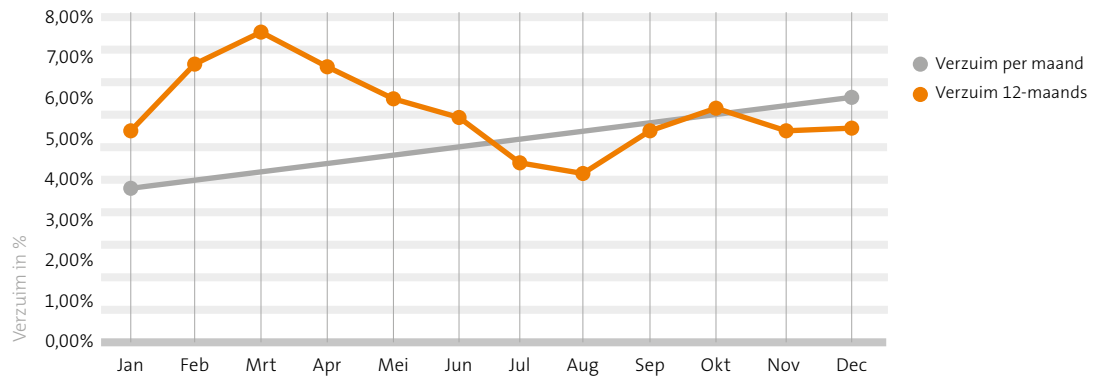
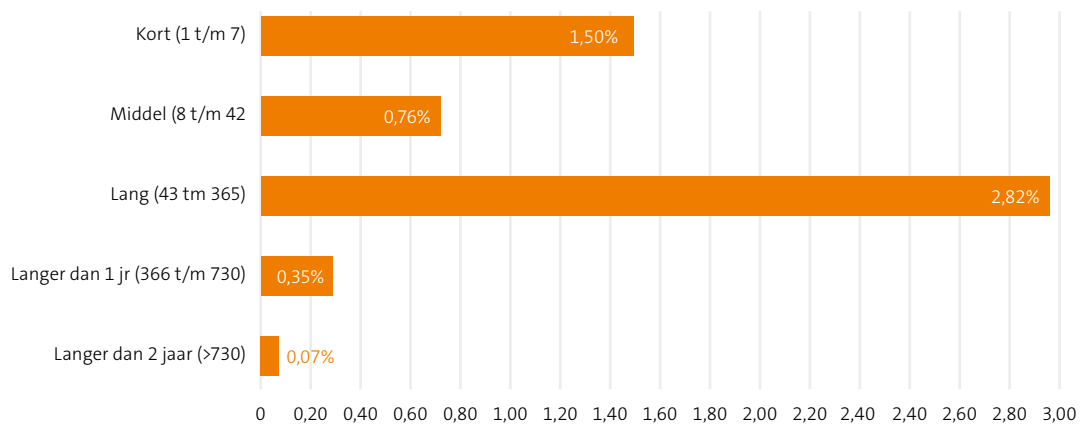
Er is in 2022 aan drie medewerkers een IVA-uitkering toegekend (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) en aan twee medewerkers een WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). In twee situaties is er gebruikgemaakt van de tijdelijke maatregel vereenvoudigde WIA beoordeling 60+. Dit is een tijdelijke maatregel afgekondigd door het ministerie van Sociale Zaken. Zowel werknemer als werkgever geven hierbij een akkoord om de beoordeling door de verzekeringsarts achterwege te laten. In beide situaties is dit voor zowel werknemer als werkgever positief geweest.

Uitstroom vaststellingsovereenkomst

In 2022 is met elf medewerkers, in onderling overleg, een Vaststellingsovereenkomst (VSO) overeengekomen. De redenen voor een VSO verschilden: vier medewerkers vanwege instroom in het ABP keuzepensioen, vier medewerkers vanwege een verschil van inzicht en drie medewerkers vanwege een WIA/IVA-toekenning.

Ziekteverzuim

Bij ROC Nijmegen werkten in 2022 gemiddeld over het jaar genomen 1187 medewerkers die meetelden in de berekening van het ziekteverzuim. Daarvan meldden 736 (62%) zich één of meer keer ziek, iets minder dan in 2021 (68%). Het voortschrijdend ziekteverzuimpercentage roc-breed is over 2022 5,82% tegenover 3,89% een jaar eerder. Het nulverzuim is weliswaar gestegen, maar er zijn meerdere medewerkers geweest die zich vaker hebben ziekgemeld. De gemiddelde verzuimduur in dagen is in 2022 zeventien dagen, in 2021 was dit dertig dagen. Ook in 2022 werd het kort en middellang verzuim beïnvloed door corona. Uitgestelde curatieve zorg en psychische klachten als gevolg van de pandemie hebben tevens effect op het verzuim. Daarnaast is de leeftijdscategorie 55+ gegroeid. In deze categorie zien we relatief veel ouderdom gerelateerde ziekten met als gevolg een stijging van het verzuim. Verzuimbeperkende maatregelen gaan onderdeel uitmaken van het strategische project Strategische personeelsplanning.

Verzuim percentage (12 maanden voortschrijdend)**Verzuim percentage per verzuimduurklasse**

Duur ziekteverzuim	2019	2020	2021	2022
Kort	0,87%	0,66%	0,84%	1,5%
Middellang	0,74%	0,77%	0,76%	1,07%
Lang	1,92%	1,95%	1,82%	2,82%
Extra lang	1,46%	1,66%	0,35%	0,35%



Hoofdstuk 6





Bedrijfsvoering

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Huisvesting
- ICT
- Privacy en Cybersecurity
- Veiligheid
- Duurzaamheid

6.1 Huisvesting

In 2022 zijn we gestart met de uitrol van het strategisch huisvestingsplan (SHP) dat zomer 2026 voltooid zal zijn. De hoofdlijnen van het plan:

- Verbeteren van de klimaatbeheersing op de locaties Campusbaan en Technovium;
- Verbeteren van de ruimtelijk-functionele kwaliteit van de roc-locaties in Nijmegen door implementatie van het herinrichtingsconcept;
- Onderzoek doen naar de optimalisatie van het gebouwportfolio;
- Oplossen van actuele ruimtelijk-functionele en bouwtechnische knelpunten in de huisvesting.

De realisatie van de beoogde plannen zal plaats vinden in bestaande omgevingen.

Het is van groot belang dat die omgeving goed geanalyseerd wordt en dat de uitvoering en de fasering van de uitvoering vanuit kennis en ervaring van bestaande omgevingen wordt voorbereid en gedaan.

Samenwerking tussen opdrachtgever, technisch ontwerper en beoogde uitvoerende partijen is daarom van groot belang. Alleen dan kan alle kennis en ervaring goed bijeen gebracht worden, voordat de realisatie start.

De setting van een bouwteam leent zich goed voor de samenwerking tussen genoemde partijen. Met de geselecteerde bouwteampartners is een raam-bouwteamovereenkomst gesloten.

De herhuisvesting van locatie Campusbaan start in 2023. Samen met het onderwijs is een faseringsplan en vlekkenplan opgesteld. De herhuisvesting van locatie Technovium zal parallel lopen aan het traject op de Campusbaan. Gepland is om in de zomervakantie van 2023 de eerste aanpassingen op deze locatie uit te voeren.

We lopen daarmee achter op de initiële planning en in 2022 is slechts een beperkt bedrag van de begrote investeringen voor huisvesting gerealiseerd. De belangrijkste redenen hiervoor zijn dat het opstellen faseringsplan en vlekkenplan langer duurde dan gepland door extra interne afstemming en door lange levertijden voor enerzijds inventaris (t.b.v. vervangende locatie) en anderzijds bouwmaterialen (t.b.v. verbouwing Campusbaan).

Voor een periode van drie jaar is een kantoorruimte op de Tarweweg gehuurd voor huisvesting van de stafdiensten. Dit creëert schuifruimte, zodat gedurende het gehele proces van realisatie van het SHP het onderwijs door kan gaan.

6.2 ICT

De systemen Eduarte en AFAS zijn verder geïmplementeerd. [Zie Bijlage I.](#)

Om meer grip te krijgen op onze processen, is in 2022 een start gemaakt met een nieuwe werkwijze voor het beheer van informatievoorziening. Door voortaan naar de informatievoorziening te kijken met het proces als leidraad, in plaats van een applicatie of afdeling, kunnen we flexibeler inspelen op ontwikkelingen in het onderwijs. Dit sluit aan bij de horizontale sturing, om zo de samenwerking over de grenzen van teams en directies te bevorderen.

Procesmanagement is ook bij andere roc's een belangrijk thema. Wij zijn aangesloten bij MORA, een initiatief van MBO digitaal. MORA is een referentiearchitectuur die inzicht geeft in de processen, applicaties en informatieobjecten en hun onderlinge relaties. Door deze samenwerking kunnen we leren van andere scholen.

6.3 Privacy en Cybersecurity

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. Daarnaast is het natuurlijk noodzakelijk om onze systemen goed en passend te beveiligen. We werken voortdurend aan het verbeteren van de processen en systemen om naleving van de AVG te kunnen borgen.

Maatregelen

In 2022 zijn diverse maatregelen uitgevoerd om te kunnen blijven voldoen aan de AVG. Zo voerden we Data Protection Impact Assessments (DPIA) (privacy tests) uit op bestaande en nieuwe systemen. Daarnaast hebben we technische maatregelen doorgevoerd, zoals de start van de implementatie van multifactor authenticatie bij studenten. Ook hebben wij een onderzoek uitgevoerd naar het implementeren van een systeem (SIEM-SOC) om ons netwerk 24/7 op verdachte zaken te monitoren. Dit onderzoek heeft geleid tot de selectie van een monitoringssysteem.

Daarnaast hebben we penetratietesten gehouden om eventuele kwetsbaarheden in kaart te brengen. Om medewerkers alert te houden op veilig omgaan met ICT en hen bewust te maken van de gevaren, zijn als test meerdere phishingmails verzonden. Verder zijn alle leidinggevenden geschoold, zodat personeel kennis heeft over de verplichtingen uit de AVG. Tot slot zijn ook mini-audits gehouden bij alle organisatorische eenheden om te beoordelen hoe het huidige Informatiebeveiligings- en privacybeleid wordt uitgevoerd.

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. Daarnaast heeft ROC Nijmegen meegedaan met de pilot van SURF voor het ontwikkelen van een nieuw Privacy-Toetsingskader.

Crisis oefening

In het voorjaar hebben we deelgenomen aan een crisisoefening van MBO Digitaal/ SURF.

Gekeken is naar de snelheid waarmee we in staat waren om de aanvallen te detecteren en op welke wijze de afdeling ICT reageerde op de bedreigingen. Deze oefening is goed verlopen.

Datalekken

In 2022 heeft ROC Nijmegen twee datalekken 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

Veiligheid

In 2022 stond (sociale) veiligheid in het teken van ‘terug naar school’, na een lange coronaperiode met online onderwijs. Er was nadrukkelijk aandacht nodig voor weer leren omgaan met elkaar binnen de schoolgebouwen. Afgelopen jaar hebben we hierop ingespeeld door Arbo, Milieu en Veiligheid op te knippen. (Sociale) veiligheid is nu separaat belegd binnen de organisatie en binnen dit domein is een veiligheidscoördinator aangesteld.

Ook zijn we gestart met het integraal vormgeven van ons veiligheidsbeleid. Een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerkers en studenten staat hierin centraal. We richten bijvoorbeeld onze beleidsdocumenten en protocollen doelmatig in, zodat deze eenvoudig door iedereen toegepast kunnen worden. Ook organiseren we twee keer per jaar een themaweek voor studenten en medewerkers over veiligheid onder de noemer Thuis@ROC Nijmegen. In die week krijgen medewerkers en studenten elke dag informatie over een aspect dat met (sociale) veiligheid te maken heeft.

6.5

Duurzaamheid

Ons visiedocument Integrale duurzaamheid 2020 – 2030 vormt de kapstok voor alle duurzaamheidsthema's. In 2022 stonden drie thema's centraal:

- Papierverbruik
- Waterverbruik
- Mobiliteit

Papierverbruik

De eerste dinsdag van september is Duurzame Dinsdag. In navolging van politiek Den Haag roept ROC Nijmegen al haar medewerkers op om duurzame ideeën in te sturen. Het meest duurzame, innoverende en onderscheidende idee wordt vervolgens uitgevoerd. Het beste idee van 2022 was het 'Bamboek', een herbruikbaar notitieboek. Voor alle medewerkers is een Bamboek aangeschaft, zodat we per jaar 400 schrijfblokken kunnen besparen.

Daarnaast hebben we binnen ons roc een start gemaakt met het verminderen van papierverbruik.

Met het digitaliseren van de BPV-overeenkomsten hebben we een besparing van 50.000 vellen A4 gerealiseerd.

Waternverbruik

Het Duurzame Dinsdag-idee van 2021 is uitgevoerd: op alle locaties zijn de kranen vervangen door waterbesparende alternatieven. In augustus/september 2023 kunnen we de effecten hiervan meten.

Mobiliteit

Het samenwerkingsverband 'Duurzaam bereikbaar Heyendaal' streeft naar een duurzame mobiliteit binnen campus Heyendaal. Als partner werkt ROC Nijmegen aan projecten samen met de HAN, Radboud Universiteit (RU), Radboudumc en gemeente Nijmegen.



Hoofdstuk 7





Perspectief

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Strategisch meerjarenbeleid 2023 – 2027
- Continuïteitsparagraaf

7.1 Strategie 2023 – 2027

We zijn aan het einde gekomen van de looptijd van ons strategisch meerjarenbeleid 2018 – 2022 ‘Samen groeien’, en de uitwerking daarvan in het Kwaliteitsplan 2019 – 2022 ‘Opleiden voor de regio’

We zijn trots op de behaalde resultaten op het gebied van onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst, flexibel en uitdagend onderwijs en daarbij passende studentbegeleiding. Tegelijk realiseren we ons dat we nog niet klaar zijn met het bereiken van onze ambities op deze gebieden.

Vooruitkijkend naar de nieuwe strategisch planperiode is dit het moment om onze positionering te herijken. Naast ons bestaansrecht is onze positionering het fundament en leidraad voor alles dat wij als organisatie ondernemen. Onze huidige positionering past niet meer optimaal bij wat wij als organisatie doen (onze strategie) en is onvoldoende scherp geformuleerd.

Momenteel zitten we midden in het proces van herijking van onze missie, visie, kernwaarden en het opstellen van onze strategische visie en speerpunten voor de komende jaren. We streven naar afronding van dit proces in het voorjaar 2023.

Nadere uitwerking van onze strategische visie volgt in de eerste helft van 2023 in de vorm van nieuwe kwaliteitsafspraken. Net als de voorgaande jaren laten we de planperiode van onze meerjarenstrategie gelijklopen met het kwaliteitsplan.

We kiezen ervoor om aan het begin van begrotingsjaar 2023 al wel te starten met uitvoering van onze innovatieagenda in lijn met de kernopgaven uit de Werkagenda MBO: verbeteren aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt; onderwijs voor de toekomst; kansengelijkheid.

We beginnen hiermee niet opnieuw maar zetten de beweging die we de afgelopen jaren hebben ingezet en de daarbij horende ambities door, met nieuwe accenten. In 2023 gaan we verder met toekomstgericht innoveren van het onderwijs en het ontwikkelen en aanbieden van onderwijs voor volwassenen. We zetten nog nadrukkelijker in op het thema kansengelijkheid.

Voor de realisatie van onze doelstellingen hanteren we een programmatische aanpak. De afgelopen jaren heeft dit goed gewerkt omdat dit vraagt om samenwerking in de organisatie. De onderwijsdirecties staan samen voor het oppakken van strategische opgaven. We willen lerend ontwikkelen. De vraagstukken die voorliggen zijn complex. De lijn kan hierin alleen samen met de staf komen tot oplossingen. Naast de programmatische aanpak werken we de komende jaren vanuit een aantal strategische projecten aan ons strategisch huisvestingsplan, strategische personeelsplanning en vitaliteit en duurzaamheid.

7.2 Continuïteitsparagraaf

Strategisch kader

Zoals hierboven aangegeven was kalenderjaar 2022 het laatste realisatiejaar van het huidige strategische meerjarenbeleid en kwaliteitsplan. In de eerste helft van 2023 loopt een traject met betrekking tot strategievorming dat, mede op basis van

de prioriteiten uit de Werkagenda MBO, uitmondt in strategisch meerjarenbeleid en een kwaliteitsplan, beiden voor een looptijd van 2023 tot en met 2027. Bij het opstellen van deze continuïteitsparagraaf is dit traject nog niet afgerond. Het concernplan 2023 en de meerjarenraming 2023 – 2027 liggen ten grondslag aan deze continuïteitsparagraaf.

In de komende jaren bouwen we voort op de eerder door ons gestelde ambities. Op jaarbasis stellen we middelen beschikbaar ter realisatie van onze strategische doelstellingen (inclusief de kwaliteitsafspraken), dit is de strategische beleidsruimte. De middelen worden ingezet ter financiering van programmalijnen, strategische projecten en implementatie van projecten in de lijnorganisatie. Hieronder presenteren we de richting die is gekozen bij de (door)start van onze innovatie agenda per kalenderjaar 2023.

– *Programmalijnen*

Aansluitend bij de gestelde prioriteiten in de Werkagenda MBO kiezen we vanaf 2023 voor een programmatische aanpak met drie programmalijnen:

1. In het hart van de arbeidsmarkt
2. Onderwijs voor de toekomst
3. Hart voor de student (kansengelijkheid)

Hierbij bestaat een programma uit een verzameling activiteiten die gezamenlijk bijdragen aan het realiseren van een algemeen doel. Bij een programma staat niet het concrete resultaat, maar het effect centraal.

– *Strategische projecten*

Binnen de strategische beleidsruimte worden de volgende strategische projecten uitgevoerd:

1. Strategische personeelsplanning
2. Strategisch huisvestingsplan
3. Vitaliteit en duurzaamheid

Een strategische project is een activiteit op strategisch niveau gericht op een specifieke uitkomst. Hierbij werken verschillende directies samen gericht naar concreet strategisch resultaat. Het heeft een duidelijk start- en eindpunt.

– *Implementatie in lijnorganisatie*

Onderwijsteams ontvangen middelen om de resultaten vanuit programma's en projecten in de teams te implementeren.

Om onze doelstellingen 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

Een structureel financieel gezonde organisatie is het uitgangspunt. De Inspectie van het Onderwijs ziet hierop toe. De inspectie gebruikt vier kengetallen en bijbehorende signaleringswaarden bij het toezicht op financiële continuïteit die hieronder zijn toegelicht.

Liquiditeit

Doel kengetal: Indicatie van risico om op korte termijn te voldoen aan verplichtingen.

Signaleringswaarde: Een waarde onder de 0,75 voor het liquiditeitsratio:
(kortlopende vorderingen en liquide middelen) ÷ kortlopende schulden

Absolute omvang liquide middelen

Doel kengetal: Indicatie van risico om op korte termijn te voldoen aan verplichtingen.

Signaalwaarde: Een bedrag onder de € 2 miljoen aan absolute liquide middelen.

Solvabiliteit

Doel kengetal: Het op langere termijn voldoen aan financiële verplichtingen.

Signaalwaarde: Een waarde onder de 30% voor solvabiliteit: (eigen vermogen en voorzieningen ÷ totaal passiva)

Bovenmatig eigen vermogen

Doel kengetal: Indicatie voor bovenmatige reserves.

Signaalwaarde: De berekening van de signaleringswaarde is instellings-specifiek en wordt als volgt gemaakt: $(0,5 * \text{aanschafwaarde gebouwen} * 1,27) + (\text{boekwaarde overige materiële vaste activa}) + (0,05 * \text{totale baten})$.

Voor ROC Nijmegen zijn de kengetallen van de inspectie het vertrekpunt.

Aansluitend bij de context van ons roc streven we in beginsel de volgende interne normen na.

Als organisatie streven we in beginsel de volgende interne normen na

- Meerjarig rendement van 0%, met uitzondering voor de periode 2023 t.m. 2025 ;
- Solvabiliteit tussen 40% en 60%;
- Liquiditeitsratio groter dan 0,75;
- Huisvestingsratio kleiner dan 12%;
- Een eigen vermogen dat niet bovenmatig is volgens de normen van de inspectie;
- Een regulier investeringsbudget van € 2,0 miljoen op jaarbasis;
- Een formatie verdeling direct-indirect die zich beweegt rondom 70%-30%;
- Een verdeling van middelen personeel en materieel die zich beweegt rondom 77-23;
- Een kostenstructuur die in lijn ligt met of zich toe beweegt naar de landelijke benchmark;
- Beschikbare strategische beleidsruimte van 6% van de baten, zijnde een gemiddeld percentage bij vergelijkbare onderwijsinstellingen.

Binnen bovenstaand financieel kader is ruimte om in 2023 t.m. 2025 een negatief rendement te begroten. De redenen hiervoor zijn als volgt:

- Inzet van reeds ontvangen maar nog niet bestede middelen t.b.v. Nationaal Programma Onderwijs. Deze nog niet bestede middelen zijn in 2021 en 2022 in ons exploitatieresultaat verantwoord en onderdeel van onze algemene reserve geworden. Door de middelen alsnog in te zetten hebben zal het exploitatieresultaat dalen.
- Inzet van middelen t.b.v. beperking benodigde formatiekrimp a.g.v. studentdaling (“zachte landing”). In 2021 en 2022 zijn, aanvullend aan niet ingezette NPO middelen, positieve exploitatieresultaten behaald. In onze meerjarenraming wordt een deel van deze middelen ingezet t.b.v. verzachting van krimp in formatie. Onze instelling acht dit van belang om kwaliteit van onderwijs op niveau te houden in een periode dat naast daling van structurele budgetten (door studentkrimp) ook incidentele middelen kleiner worden en verdwijnen (NPO middelen).

Ontwikkeling aantal studenten beroepsonderwijs

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

Studenten per 1 oktober	2020	2021	2022
Ongewogen	Bekostiging 2022	Bekostiging 2023	Bekostiging 2024
BOL	8.001	7.885	7.316
BBL	1.804	1.818	1.816
Totaal aantal studenten	9.805	9.703	9.132

Aanname in de Meerjarenraming 2023 – 2027 is een verdere daling van het aantal studenten. Het vertrekpunt van onze studentprognose is de prognose die DUO maakt voor alle mbo instellingen. Voor onze instelling verwachten we een daling als gevolg van demografische ontwikkelingen. Dit leidt tot een voortzetting van de krimp die vanaf 2020 is ingezet. We verwachten hierbij dat de omvang van de krimp afzwakt t.o.v. de krimp die we in 2022 zagen. In dat jaar zagen we forsere krimp door hogere uitstroom van studenten die tijdens coronaperiode instroomden (toen de instroom juist hoger was).

Dit geeft de volgende prognose voor de komende jaren:

Studenten per 1 oktober	2023	2024	2025	2026	2027
Ongewogen	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
BOL	7.224	7.106	7.132	7.055	7.021
BBL	1.694	1.667	1.566	1.549	1.541
Totaal aantal studenten	8.918	8.773	8.698	8.604	8.562

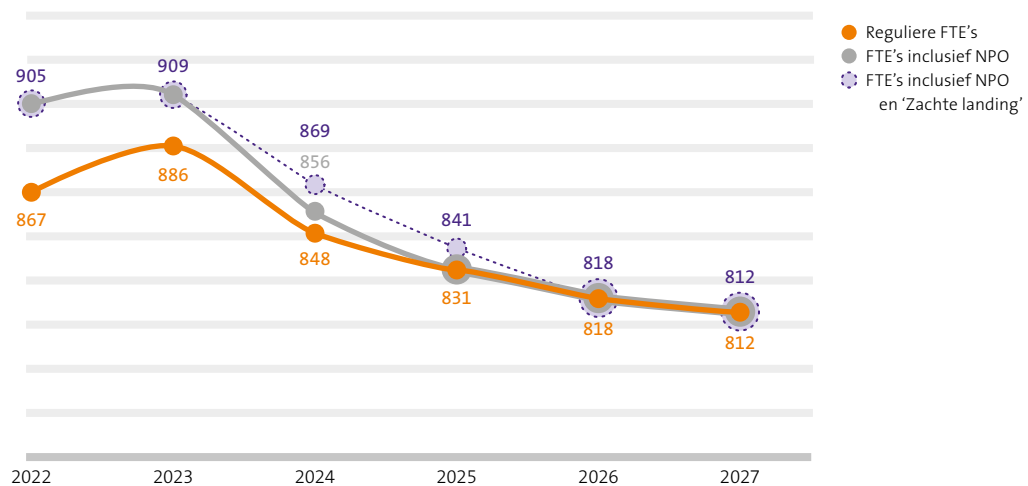
Het aantal studenten bepaalt in grote mate de baten die ons roc in de komende jaren zal ontvangen. Met de verwachting dat het aantal studenten de komende jaren verder zal dalen, dalen dus ook de baten. De formatie zal in deze trend moeten meebewegen. De ontwikkeling van de studentenaantallen zal ook een daling van de materiële lasten tot gevolg moeten hebben, bijvoorbeeld door keuzes te maken met betrekking tot de huisvesting.

Ontwikkeling formatie

Voor de ontwikkeling van de FTE's in een jaar is in de meerjarenraming aangesloten bij de dalende baten als gevolg van dalende studentenaantallen. Hierbij is de volgende methodiek gehanteerd:

- Startpunt in de berekening wordt gevormd door de formatieve inzet in de begroting 2023, uitgesplitst in reguliere formatie en formatie op NPO middelen;
- De inzet op NPO middelen wordt afgebouwd en vanaf schooljaar 24-25 wordt hier niets meer op ingezet;
- Op basis van (i) dalende studentaantallen, (ii) daarmee samenhangende batenreductie en (iii) de verhouding personele en materiële lasten wordt de benodigde daling in personele formatie bepaald (zie onderste oranje lijn in figuur);
- Vervolgens is deze benodigde daling gedempt ("zachte landing", paarse stippellijn), zodat de formatiekrimp meer geleidelijk kan plaatsvinden;
- De formatieontwikkeling is getoetst op student - FTE ontwikkeling;
- De "zachte landing" resulteert in een negatief begrotingsresultaat voor ons roc. Er is getoetst of dit binnen de financiële kaders voor rendement valt.

Formatie ontwikkeling (gemiddels per kalenderjaar in FTE's)

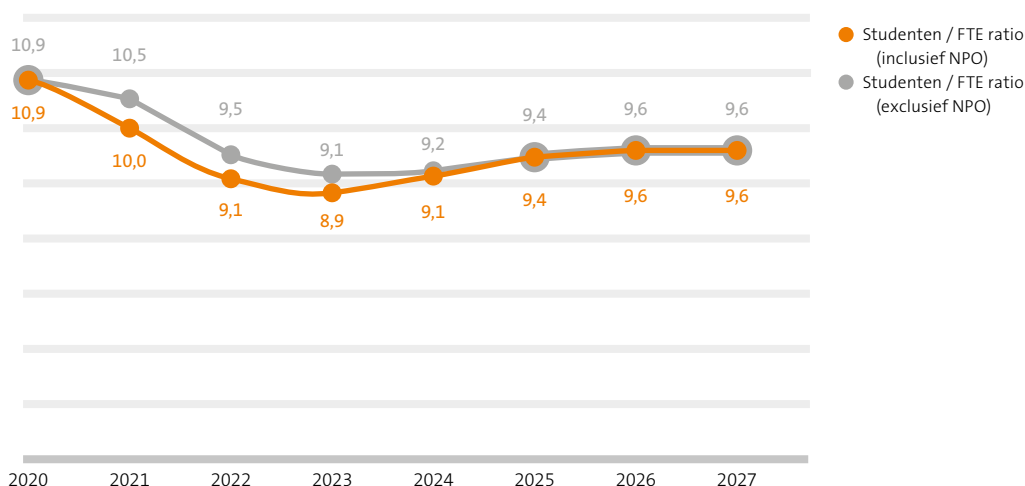


De figuur hieronder laat zien wat de impact van de formatieontwikkeling is op het student / FTE ratio (o.b.v. FTE's in loondienst). Te zien is dat deze tussen 2020 en 2023 sterk is gedaald. Dit komt door een aantal ontwikkelingen:

- Extra gelden ontvangen gelden zoals NPO (zie oranje lijn) en niveau 2 gelden (2022 en begroting 2023).
- Nafinancieringssituatie in 2022 en 2023: dalende studentenaantallen, bij stijgende of gelijkblijvende budgetten.

De zachte landing in 2024 en 2025 zorgt ervoor dat er stapsgewijs (in plaats van in één keer) naar een financieel passend student / FTE ratio kan worden gegroeid. Door structurele investeringen van de overheid in de afgelopen jaren (met name in niveau 2) lukt het om het student / FTE ratio in 2027 nog altijd lager te laten liggen dan in 2020.

Student/FTE ratio (per kalenderjaar)



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.

	Ontwikkeling aantal FTE				
	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur, directie en management	43	41	40	39	39
Direct personeel	636	608	588	573	568
Indirect personeel	230	220	212	206	204
Totaal FTE	909	869	840	818	811

Met de huidige flexibele schil (formatie met tijdelijke aanstelling) en met het verwachte natuurlijk verloop is het onze inschatting dat er voldoende flexibiliteit in de formatie zit om de beoogde krimp te realiseren.

Indien er zich ontwikkelingen voordoen waarbij of studentenaantallen minder snel dalen of er op andere manieren extra baten worden gerealiseerd (bijv. door extra LLO activiteiten) dan kan de stijging van dit ratio verder beperkt worden.

Meerjarenraming 2023 – 2027 Staat van baten en lasten

Resultaatontwikkeling

Staat van baten en lasten						
Bedragen x € 1.000	Realisatie 2022	Begroting 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Baten						
Rijksbijdragen	96.421	94.084	90.324	88.686	87.509	87.040
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.250	1.184	1.184	1.184	1.184	1.184
College-, cursus-, les- en examengelden	732	954	958	893	880	829
Baten werk in opdracht van derden	2.518	2.528	2.557	2.591	2.630	2.674
Overige baten	3.468	3.282	3.282	3.282	3.282	3.282
Totaal baten	104.389	102.033	98.306	96.636	95.485	95.010
Lasten						
Personele lasten	78.494	79.078	76.793	74.674	72.783	72.390
Afschrijvingen	5.414	5.481	5.748	5.965	6.048	6.165
Huisvestingslasten	5.367	7.340	7.196	6.603	6.210	5.960
Overige lasten inclusief belastingen	10.960	10.988	10.391	10.327	10.033	10.101
Totaal lasten	100.235	102.888	100.128	97.568	95.073	94.616
Saldo baten en lasten	4.154	-855	-1.822	-932	412	394
Financiële baten en lasten	-404	-463	-446	-429	-411	-394
Resultaat	3.750	-1.318	-2.268	-1.360	0	0
Resultaat deelnemingen	-1	0	0	0	0	0
Nettoresultaat	3.749	-1.318	-2.268	-1.360	0	0

Ontwikkeling resultaat

In 2022 is sprake van een positief resultaat. De belangrijkste redenen voor het positieve resultaat zijn:

- De gedurende het jaar extra ontvangen niveau 2 middelen zijn niet volledig uitgegeven;
- De middelen voor Nationaal Programma Onderwijs zijn niet volledig uitgegeven;
- Onderbesteding op de middelen voor strategische beleidsruimte.

Zoals toegelicht in het financieel kader worden de overgebleven middelen de komende jaren alsnog ingezet en is sprake van een negatief exploitatieresultaat in de periode 2023 t/m 2025. 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 2023;
- 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

Om de doelen uit de nieuwe werkagenda mbo (looptijd: 2023 – 2027) te behalen worden de kwaliteitsgelden beschikbaar gesteld. Anders dan in de vorige cyclus van kwaliteitsafspraken (2019 – 2022) is geen sprake meer van een variabel deel. Het volledige budget is een vast investeringsbudget.

Op basis van ons huidige marktaandeel verwachten we €9,6 miljoen aan kwaliteitsgelden te ontvangen in 2023. Onder het uitgangspunt dat we verwachten een stabiel marktaandeel te behouden in de totale populatie van MBO studenten in Nederland houden we rekening met een stabiel budget in de meerjarenraming. De kwaliteitsgelden worden grotendeels gebruikt om de activiteiten die binnen onze strategische beleidsruimte vallen te financieren.

Vanaf 2022 worden met de kwaliteitsgelden ook aanvullende niveau 2 gelden uitgekeerd. Via onze interne allocatie worden deze middelen verdeeld over de teams met de betreffende studenten.

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 de begroting 2023 is gehouden met het normale bedrag aan cursusgeld per BBL-student.

Baten werk in opdracht van derden

De veronderstelling is een licht stijgende lijn in de baten werk in opdracht van derden als gevolg van toenemende activiteiten op gebied van (maatwerktrajecten in) LLO. In de meerjarenraming houden we rekening met 15% groei per jaar, mede onder impuls van Move to Match. Tegenover de extra baten staan aanvullende kosten om deze programma's uit te voeren en derhalve heeft deze stijging geen invloed op het financiële resultaat..

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. De prognose voor de vavo is dat we in 2023 en daaropvolgende jaren op het niveau zitten van 2021 en 2022. Dat ligt met ruim 300 studenten ongeveer 100 studenten lager dan voor de coronapandemie.

Ontwikkeling lasten*Personele lasten*

De personele lasten laten een dalende lijn zien conform de verwachte ontwikkeling in FTE. In de meerjarenraming is rekening gehouden met een stijging van de gemiddelde personele last (GPL) als gevolg van een voorgenomen stijging in het aandeel LC docenten t.o.v. het totaal docenten.

Afschrijvingen

De ontwikkeling van de afschrijvingslast vertoont in meerjarig perspectief een stijgende lijn in de komende jaren. Dit is het gevolg van de additionele investering van € 10,0 miljoen verspreid over de jaren 2023 t/m 2026 (jaarlijks € 2,5 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.

Huisvestingslasten

Het vertrekpunt in de meerjarenraming zijn de verwachte kosten (begroting 2023) voor onze huidige locaties in eigendom in Nijmegen: Campusbaan, Heyendaalseweg, Energieweg, Marterstaat en de locatie in Boxmeer: Begijnenstraat. In de meerjarenraming is rekening gehouden met een daling van de kosten richting 2027. Die daling is nodig omdat (i) de baten dalen als gevolg van dalende studentaantallen en (ii) er sprake is van stijgende afschrijvingslasten (zie vorige kopje). Om binnen de financiële kaders voor huisvestingslasten te blijven wordt kritisch gekeken naar mogelijke besparingen. Binnen het strategisch huisvestingsproject wordt besluitvorming voorbereid over de wijze waarop de huisvestingslasten kunnen dalen. Een reële optie hierbij is het afstoten van de locatie Marterstraat. Een eventuele verkoop van een locatie zal zeer waarschijnlijk een éénmalige boekwinst opleveren én daarnaast een structurele kostenbesparing van de huisvestingslasten. Op de structurele kostenbesparing is in de meerjarenraming voorgesorteerd door met een taakstelling de huisvestingslasten lager in te schatten. De taakstelling is in 2024 nog beperkt, maar loopt in de meerjarenraming op tot €1,4 miljoen in 2027. Via de verkoop van de Marterstaat zal een deel van deze besparing gerealiseerd moeten worden. Noot hierbij is dat een deel van de kostenbesparing in andere rubrieken kan

plaatsvinden, bijvoorbeeld in personele lasten a.g.v. boventallig facilitair personeel voor de af te stoten locatie. Voorzichtigheidshalve hebben we geen rekening gehouden met een eventuele boekwinst bij verkoop van het pand. Een onzekere factor in de huisvestingslasten zijn de energiekosten. De energiekosten zijn in 2022 zeer sterk gestegen. Voor 2023 zijn de energieprijzen voor ons roc vastgeklikt, maar onduidelijk hoe de ontwikkeling in de jaren erna zal zijn.

Materiële lasten

Het vertrekpunt voor materiële lasten voor de meerjarenraming zijn de begrote kosten voor 2023. Vanaf 2024 bewegen de volgende kostengroepen binnen de materiële lasten mee met de studentenaantallen: kopieerkosten, onderwijskosten en advieskosten. De afgelopen jaren zijn licentiekosten sterk gestegen. In de meerjarenraming is uitgegaan van een stop van deze groei. Deze lasten zijn stabiel opgenomen. De materiële inzet op de strategische beleidsruimte beweegt 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 2022 – 2027 Balans

Balans						
Bedragen x € 1.000	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Vaste activa						
Immateriële vaste activa	11	5	0	0	0	0
Materiële vaste activa	73.462	72.480	71.238	69.780	68.238	64.077
Vlottende activa						
Voorraden	46	46	46	46	46	46
Vorderingen	6.374	2.374	2.374	2.374	2.374	2.374
Liquide middelen	19.640	20.973	18.528	16.431	17.269	20.134
Totaal activa	99.533	95.878	92.187	88.631	87.927	86.631
Passiva						
Eigen vermogen	46.232	44.914	42.645	41.285	41.285	41.285
Voorzieningen	12.233	10.862	10.405	9.175	9.437	9.107
Langlopende schulden	24.192	23.227	22.261	21.295	20.330	19.364
Kortlopende schulden	16.876	16.875	16.875	16.875	16.875	16.875
Totaal passiva	99.533	95.878	92.187	88.631	87.927	86.631

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 2023 is hierbij niet uitgegaan van de begroting, maar van een prognose op basis van eindbalans 2022 en de meest recente inzichten.

– *Materiële vaste activa*

De investeringen en afschrijvingen veroorzaken de mutaties onder de materiële vaste activa. In de jaren 2023 t/m 2026 houden we rekening met de extra gereserveerde investeringen van € 10,0 miljoen 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 voor de reguliere investeringen is voor de komende jaren gemaximeerd op € 2,0 miljoen op jaarbasis.

– *Vorderingen*

Eind 2023 is sprake van een vordering betreffende het variabele budget van de kwaliteitsgelden over 2022 à €4 miljoen. 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 in 2023, ondanks een negatief begroot resultaat, naar verwachting wat hoger dan eind 2022. Aanvullend wordt in de periode 2023 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 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 2023, 2024 en 2025, onder andere als gevolg van de besteding van de overgebleven middelen uit het Nationaal programma onderwijs uit 2021 en 2022.

– *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 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Solvabiliteit	<0,30	59%	58%	58%	57%	58%	58%
Liquiditeit	<0,75	1,54	1,39	1,24	1,12	1,17	1,34
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

ROC Nijmegen is een financieel gezonde organisatie en wil dat ook blijven. De uitkomst van de Meerjarenraming 2023 – 2027 past in die ambitie. Voor de komende jaren is de daling van studentenaantallen een realiteit waarop we zullen anticiperen. Dat er verdere krimp komt lijkt duidelijk, de mate waarin en de grilligheid ervan is moeilijker te voorspellen. Het is daarom belangrijk om flexibiliteit in de kostenstructuur te behouden, om mee te bewegen indien de daling sterker is dan nu wordt voorzien.

Indien zich onvoorziene risico's voordoen kan het nodig zijn om bij te sturen 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.

Beschikbare budgetten: Politieke situatie / Met het aantreden van het huidige kabinet zijn structureel aanvullende middelen beschikbaar gekomen. De mogelijk meer onzekere economische tijden in combinatie met nieuwe kabinetsvorming over (maximaal) twee jaar kunnen zorgen taakstellingen die resulteren in een lagere bekostiging per student. Daarom is het belangrijk om de exploitatie flexibel te houden, zodat we hierop kunnen anticiperen in de komende jaren.

Beschikbare budgetten: NPO financiering komt te vervallen / De effecten van de coronacrisis zullen ook in de komende jaren nog merkbaar zijn. Denk hierbij aan leerachterstanden, studievertragingen, (werk)druk op het personeel en de BPV als gevolg van economische omstandigheden in het bedrijfsleven. In tegenstelling tot 2021 en 2022 worden vanuit het kabinet geen middelen meer ter beschikking gesteld. Voor 2023 en 2024 doen we nog wel een beroep op de overgebleven middelen uit 2022.

Beschikbare budgetten: 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.

Krapte op de arbeidsmarkt: Werving personeel / De werkloosheid is historisch laag en de arbeidsmarkt krap. Dit zet organisaties onder druk om het beste talent te vinden en te behouden. Het imago van het "werken in het onderwijs", de wijze waarop het onderwijs georganiseerd is en de arbeidsvoorwaarden spelen een belangrijke rol bij het kunnen vervullen van vacatures. Een tekort aan personeel kan leiden tot een hoge werkdruk, ziekteverzuim of uitval. Daarnaast zien we, o.m. met de komst van nieuwe generatie, dat het risico toeneemt dat werknemers de regie overnemen en eisen stellen op gebied van: inhoud van werk en arbeidsvoorwaarden. Deze gevolgen hebben direct effect op de kwaliteit van onderwijs en onze ambities op het gebied van onderwijsontwikkeling.

Krapte op arbeidsmarkt: Studentperspectief / De huidige krapte op de arbeidsmarkt resulteert in groenpluk onder MBO studenten. Studenten zonder diploma worden actief door werkgevers benaderd en beslissen steeds vaker om hun studie daarvoor te beëindigen. Het is nog onzeker wat de effecten hiervan zijn op onze toekomstige studentenaantallen.

Krimp in studenten: Kwalitatieve frictie personeel / In beginsel kan de personele ontwikkeling in de meerjarenraming worden opgevangen vanuit natuurlijk verloop en de formatie met tijdelijke aanstellingen. Het potentiële risico is aanwezig dat een kwalitatieve frictie ontstaat en/of een frictie in de tijd.

Krimp in studenten: Hoge vaste lasten / Door de geprognoseerde daling van studentenaantallen 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. Alleen met de verlaging van de vaste lasten kunnen we het aandeel van de baten voor het primaire proces handhaven.

Interne ontwikkelingen: Financieel bewustzijn / Het financieel bewustzijn binnen de organisatie is gegroeid. Het is noodzakelijk om dit financiële bewustzijn hoog te houden en op onderdelen verder te ontwikkelen. Met name de geprognoseerde daling van het aantal studenten maakt het noodzakelijk om processen (primaire en secundair) waar mogelijk effectiever en efficiënter in te richten.

Personele lasten: CAO ontwikkelingen / De huidige cao loopt tot 1 juni 2023. De toekomstige ontwikkelingen rondom de cao zijn onzeker. Voornamelijk aspecten als loonkostenontwikkeling, verhouding LB-LC-LD, (duurzame) inzetbaarheid en stijging AOW leeftijd kunnen impact hebben op de meerjarenraming. Strategische Personeelsplanning geeft belangrijke handvatten om op deze ontwikkelingen in te spelen.

Cybersecurity / Steeds vaker worden netwerken en systemen van instellingen gehackt. In het recente verleden ook bij diverse onderwijsinstellingen en daarmee is dit een actueel risico voor onze organisatie. Met onder meer audits en een crisisoefening monitoren we de kwaliteit van onze informatiebeveiliging en nemen we de stappen om deze op het vereiste niveau te houden.

Huisvestingsproject / Het strategisch huisvestingsproject heeft grote financiële en organisatorische impact op onze organisatie. T.a.v. de financiën leiden eventuele kostenoverschrijdingen tot een daling van de liquiditeit en tot hogere exploitatielasten (a.g.v. hogere afschrijvingen) dan voorzien in de meerjarenraming. Het project heeft een scope van locaties Campusbaan, Technovium, Energieweg en Marterstraat. Daarmee is er voor veel teams sprake van herhuisvesting. Duidelijke en met teams afgestemde plannen in combinatie met strakke organisatie is nodig om de energie in en het draagvlak voor het project hoog te houden.

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. Voor het verhogen of op peil houden van de inkomsten streeft onze instelling naar behoud of verhoging van het marktaandeel en streeft het naar een verhoging van overige baten, zoals inkomsten uit LLO of subsidies. Om de lasten te verlagen zal de formatie mee moeten krimpen met dalende budgetten én zal gesneden moeten worden in de vaste lasten, zoals de huisvestingslasten.



Hoofdstuk 8





Financiële positie

8.1 Balans per 31 december 2022

(na resultaatbestemming)

In de balans en staat van baten en lasten kunnen bij de totalen afrondingsverschillen voorkomen. De weergave in duizenden euro's is hiervan de oorzaak.

Bedragen x € 1.000		31 – 12 – 2022		31 – 12 – 2021	
	Vaste activa				
1.1	Immateriële vaste activa	11		17	
1.2	Materiële vaste activa	73.462		76.837	
1.3	Financiële vaste activa	0		0	
			73.473		76.855
	Vlottende activa				
1.4	Voorraden	46		35	
1.5	Vorderingen	6.374		2.697	
1.7	Liquide middelen	19.640		15.741	
			26.060		18.473
			99.533		95.328
2.1	Eigen vermogen		46.232		42.485
2.2	Voorzieningen		12.233		12.188
2.3	Langlopende schulden		24.192		25.156
2.4	Kortlopende schulden		16.876		15.498
			99.533		95.328

Toelichting op hoofdlijnen 2022 t.o.v. 2021

Het balanstotaal is in 2022 toegenomen met € 4,2 miljoen. Dit wordt veroorzaakt door:

Activa

1. Afname vaste activa:
De afschrijvingen zijn in 2022 hoger dan de investeringen.
2. Toename vorderingen:
De overige vorderingen zijn gestegen met € 4,0 miljoen. Dit betreft het variabele deel van de kwaliteitsgelden over 2022.
3. Toename liquide middelen:
De liquide middelen zijn in het afgelopen boekjaar toegenomen. De voornaamste reden voor de toename van onze liquide middelen is het positieve resultaat. Daarnaast concluderen we dat de toename vordering positie leidt tot een positieve impact op de positie liquide middelen.

Passiva

4. Toename eigen vermogen:
Dit betreft het resultaat van boekjaar 2022.
5. Afname langlopende schulden:
In het boekjaar 2022 hebben aflossingen plaatsgevonden van € 1,0 miljoen.
6. Toename kortlopende schulden:
De crediteurenstand per 31 december 2022 is toegenomen met € 498.000. Daarnaast zijn de vooruitontvangen college-, cursus-, les- en examengelden toegenomen met € 538.000.

8.2 Staat van baten en lasten over 2022

Bedragen x € 1.000		2022	Begroting 2022	2021
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	96.421	89.810	89.324
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.250	1.118	1.147
3.3	College-, cursus, les- en examengelden	732	367	799
3.4	Baten werk in opdracht van derden	2.518	1.919	1.518
3.5	Overige baten	3.468	3.519	3.065
	Totaal baten	104.389	96.733	95.853
Lasten				
4.1	Personeelslasten	78.494	74.933	71.557
4.2	Afschrijvingen	5.414	5.703	5.342
4.3	Huisvestingslasten	5.367	5.588	4.956
4.4	Overige lasten	10.960	10.028	11.731
	Totaal lasten	100.235	96.252	93.585
	Saldo baten en lasten	4.154	481	2.268
Financiële baten en lasten				
5	Financiële baten en lasten	-404	-481	-621
	Resultaat	3.750	0	1.647
7	Resultaat deelnemingen	-1	0	-1
	Resultaat na belastingen	3.749	0	1.646
	Nettoresultaat	3.749	0	1.646

Wij sluiten 2022 af met een positief resultaat van € 3,7 miljoen. Dit resultaat is fors hoger dan de begroting 2022 en het resultaat van 2021.

Toelichting op hoofdlijnen realisatie 2022 t.o.v. begroting 2022

ROC Nijmegen heeft in 2022 een positief exploitatieresultaat van € 3,7 miljoen. Er was een resultaat van € 0 miljoen begroot. De belangrijkste verschillen in de realisatie ten opzichte van de begroting zijn:

Baten:

- *Hogere rijksbijdrage € 6,6 miljoen:*
 - In juli 2022 is er een extra rijksbijdrage van totaal € 2,9 miljoen ontvangen. Dit betreft met name de loon- en prijsbijstelling en een beperkt deel extra middelen voor LOB (Loopbaanoriëntatie en begeleiding) vanuit het coalitieakkoord.
 - Extra rijksbijdrage van € 0,5 miljoen: Uitbetaling resterend bedrag loonprijsontwikkeling, uitbetaling reservering knelpuntenpot, doorstroom beroepskolom en herprioritering van de OCW begroting.
 - Extra gelden voor niveau 2 van € 1,6 miljoen die in 2022 via de kwaliteitsgelden beschikbaar zijn gesteld.
 - De baten voor zij-instromers, instructie- en lerarenbeurs zijn € 0,3 miljoen hoger dan begroot.
 - Extra subsidie baten, met name voor extra begeleiding en nazorg (€ 0,6 miljoen) en regionaal programma VSV (€ 0,4 miljoen).
 - Overige verschillen van € 0,3 miljoen
- *Hogere College-, cursus-, les- en examengelden 0,4 miljoen:*
De inkomsten uit cursusgelden zijn € 0,4 miljoen hoger dan begroot, omdat voor het schooljaar 2022 – 2023 de cursusgelden voor de BBL studenten niet meer zoals in 2021 – 2022 zijn gehalveerd.

Lasten:

- *Hogere personeelslasten € 3,6 miljoen:*
 1. Hoger Effect CAO verhoging:
 - CAO verhoging 2022 circa € 2,0 miljoen (eenmalige compensatie in juli en structurele loonsverhoging van 4,2%).
 2. Dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van € 0,9 miljoen
 - Toename van het aantal deelnemers aan de (aanvullende) seniorenregeling;
 - Aanvullende keuzemogelijkheid seniorenregeling CAO per 1 juli 2022.
 3. Dotatie aan de voorziening herstructurering van € 0,4 miljoen.
 4. Overige verschillen personeelslasten € 0,3 miljoen.
- *Lagere afschrijvingskosten van € 0,3 miljoen*
- *Lagere huisvestingskosten € 0,2 miljoen:*
 1. De energielasten zijn lager € 0,5 miljoen doordat er in de begroting rekening is gehouden met een stijging van de energielasten in 2022, maar door grotendeels vaste prijsafspraken (tot eind 2022) is dit niet gerealiseerd.
 2. Hogere onderhoudskosten € 0,2 miljoen.
 3. Overige verschillen huisvestingskosten € 0,1 miljoen.

– *Hogere overige lasten € 0,9 miljoen:*

- Advieskosten +/+ € 0,1 miljoen
- ICT Software/licenties +/+ € 0,5 miljoen
- Uitgaven aan leermiddelen +/+ € 0,1 miljoen
- Onderwijsactiviteiten +/+ € 0,2 miljoen
- Vergaderkosten +/+ € 0,2 miljoen
- ICT netwerken en infra +/+ € 0,1 miljoen
- Overige verschillen -/- € 0,3 miljoen

Toelichting op hoofdlijnen realisatie 2022 t.o.v. realisatie 2021

Het resultaat over 2022 is € 2,1 miljoen hoger dan in 2021. De totale baten zijn in 2022 met 8,9% gestegen. De lasten (exclusief financiële baten en lasten) zijn in 2022 met 7,1% gestegen.

Baten:

- Hogere Rijksbijdragen € 7,1 miljoen: extra rijksbijdrage ontvangen (loon- en prijsbijstelling, extra middelen voor LOB, uitbetaling knelpuntenpot, doorstroom beroepskolom en herprioritering van de OCW begroting). Extra kwaliteitsgelden voor niveau 2.
- Hogere baten in opdracht van derden € 1,0 miljoen: door het wegvallen van de COVID-19 maatregelen zijn er meer activiteiten verricht waarvoor subsidiebaten zijn ontvangen.
- Hogere overige baten € 0,4 miljoen: door het wegvallen van de COVID-19 maatregelen is de omzet van de leerbedrijven gestegen. Daarnaast zijn de Rutte gelden (VAVO) gestegen. De verhuur van ruimten van de locatie Technovium is € 0,1 miljoen lager.

Lasten:

- Hogere personeelslasten € 6,9 miljoen:
 1. Hogere loon en salariskosten van € 4,7 miljoen. Dit komt door:
 - Meer inzet personeel. Een stijging van 33 fte ten opzichte van 2021. De stijging wordt veroorzaakt door de inzet op corona gerelateerde gelden;
 - CAO verhoging 2022.
 2. Lagere kosten inhuur derden € 0,8 miljoen
 3. Hogere overige personele lasten € 1,4 miljoen
 4. Hogere mutaties van de personele voorzieningen van € 1,2 miljoen
 5. Lagere opbrengsten voor uitkeringen van het UWV van € 0,4 miljoen.
- Hogere huisvestingskosten € 0,4 miljoen. Deze stijging wordt veroorzaakt door hogere energiekosten en onderhoud gebouwen. In 2022 zijn ook de huurlasten hoger door o.a. sportaccommodaties en de nieuwe locatie Tarweweg.
- Lagere overige lasten € 0,8 miljoen:
 - Lagere advieskosten € 2,0 miljoen. In 2021 zijn er veel kosten gemaakt voor de implementatie van het Student Informatiesysteem Eduarte;
 - Lagere software/licentie kosten € 0,3 miljoen;
 - Hogere kosten deelnemersactiviteiten 0,3 miljoen;
 - Hogere vergaderkosten € 0,2 miljoen;
 - Hogere kosten onderwijsactiviteiten, inkoop leerbedrijven en diverse € 1,0 miljoen.

8.3

Treasury

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 2022 € 20,9 miljoen (ultimo 2021: € 21,7 miljoen). Hiervan is € 0,7 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2023.

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 2022 € 4,1 miljoen (ultimo 2021: € 4,2 miljoen). Hiervan is € 0,2 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2023. De panden Begijnenstraat te Boxmeer, Energieweg en Marterstraat 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 2022 is het saldo op deze rekening courant € 19,8 miljoen positief (ultimo 2021: € 15,7 miljoen positief). Er is in 2022 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. Daarnaast wordt hierbij de extra exploitatielast als gevolg van afschrijvingen in het afwegingskader meegenomen.

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 2022 geen wijzigingen aangebracht in het treasurybeleid ten opzichte van 2021. 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.

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.

Er is geen sprake van prijsrisico binnen het ROC Nijmegen omdat er nauwelijks gewerkt wordt met vreemde valuta.

Binnen ROC Nijmegen wordt gestuurd op de signaleringswaarden van de inspectie (zie hiervoor ook de kengetallen). Hierbij wordt ook de ontwikkeling in de komende vijf jaar beoordeeld. De fluctuaties in de liquiditeit zijn op te vangen met de eigen liquide middelen en blijven 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 in de huidige prognoses in geen enkel jaar benut hoeven te worden. Wij schatten het liquiditeit -en kasstroomrisico daarom laag in.

8.4

Notitie Helderheid

Met betrekking tot de Notitie Helderheid 2004 en de daarin benoemde thema's hebben we beleidsafspraken gemaakt en procedures en werkinstructies vastgelegd. 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 2022 geen les- en cursusgeld betaald voor studenten. Indien studenten niet zelf hun cursusgeld hebben betaald maar dit door derden is gedaan, dan ligt hier in alle gevallen een schriftelijke machtiging aan ten grondslag. In 2022 zijn geen gelden voor eigen rekening genomen anders dan afboekingen van oninbare vorderingen wegens vertrek naar het buitenland, overlijden en verjaring. Ten aanzien van openstaande vorderingen voeren wij een actief incassobeleid.

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 2022 zijn er 226 (in 2021: 193) studenten met een dubbele studentinschrijving. Interne controle wijst uit dat we deze inschrijvingen elk niet meer dan één keer voor bekostiging hebben opgevoerd.

Onderstaand wordt weergegeven hoeveel studenten zijn uitgeschreven in de periode van 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022:

	mbo	vavo
Met diploma beëindigd	115	0
Ongediplomeerde uitstroom	271	13
Totaal	386	13

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.

Onderstaand wordt weergegeven hoeveel studenten tijdens het schooljaar van opleiding/ leerweg/intensiteit veranderd zijn binnen de instelling.

In de periode van 1 oktober 2022 t/m 31 december 2022 is sprake van de volgende aantallen:

	mbo	vavo
Van opleiding veranderd	267	0
Van leerweg veranderd	20	0
Van intensiteit veranderd	24	1
Van opleiding en leerweg veranderd	3	0

Horizontale, in de tijd verspreide, stapeling van diploma's

ROC Nijmegen heeft aan 68 studenten meer dan 1 diploma uitgereikt (in totaal 3.051 diploma's). Er zijn 2.972 van de 3.051 diploma's voor bekostiging in aanmerking gebracht; 79 diploma's zijn niet bekostigd.

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

Voor het schooljaar 2022 – 2023 hebben we geen bekostigde maatwerktrajecten.

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

Per 1 oktober 2022 hebben we 15 buitenlandse studenten: 10 BOL en 3 BBL studenten die in Duitsland wonen en 2 BOL studenten die in België wonen. Per 1 oktober 2021 waren er 13 buitenlandse studenten ingeschreven. Hun onderwijs vindt geheel in Nederland plaats.

8.5

Kengetallen

In het financieel kader zoals opgenomen in het Toezichtkader mbo zijn de volgende kengetallen opgenomen: solvabiliteit, liquiditeit, absolute omvang liquide middelen en normatief 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

Ratio's	Signaleringswaarden	2022	2021	2020	2019	2018
Solvabiliteitsratio 2 ((eigen vermogen+voorzieningen)/ totaal vermogen)	<0,3	0,59	0,57	0,55	0,54	0,51
Liquiditeit (vlottende activa/kortlopende schulden)	< 0,75	1,54	1,19	1,01	1,28	1,05
Liquide middelen (absolute omvang)	<2 miljoen	19,6 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 €1.000	> 90.065	45.524	42.130	40.837		

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

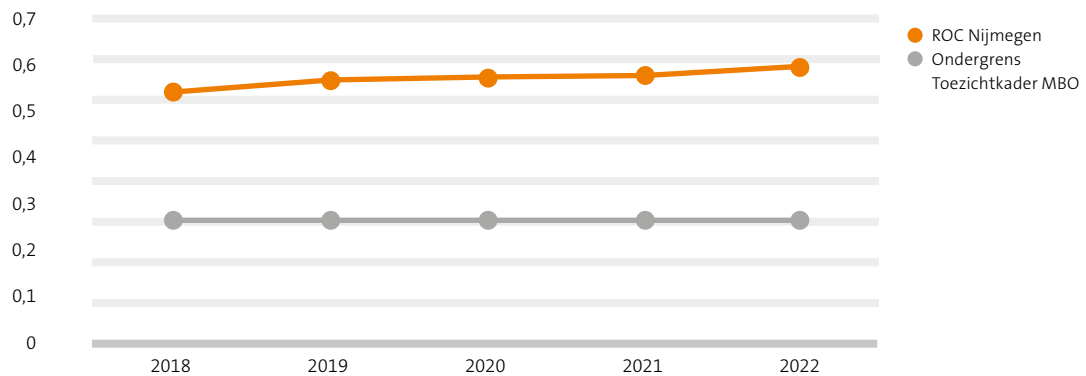
- Solvabiliteit tussen 0,4 en 0,6.
- Liquiditeit, voldoende om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen met daarbij:
 - Een maximaal investeringsbudget voor reguliere jaarlijkse investeringen € 2,0 miljoen op jaarbasis.
- Het streven om geen gebruik te maken van de beschikbare kredietfaciliteit 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

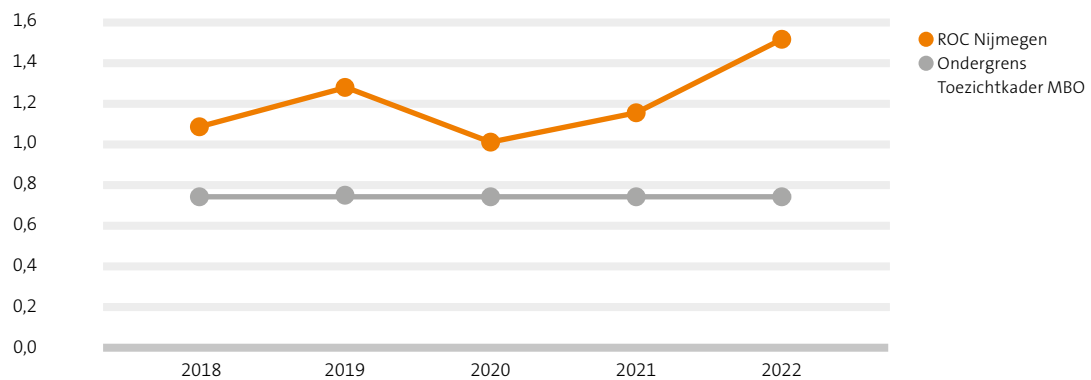


Liquiditeit

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 2018 ruim boven de signaleringswaarde van het Toezichtkader mbo van 0,75. De liquiditeitsratio is gestegen tot 1,54 ultimo 2022 (2021: 1,19).

Liquiditeit



Hoofdstuk 9





Jaarrekening

9.1 Balans per 31 december 2022

(na resultaatbestemming)

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

Bedragen x € 1.000		31 – 12 – 2022		31 – 12 – 2021	
	Vaste activa				
1.1	Immateriële vaste activa	11		17	
1.2	Materiële vaste activa	73.462		76.837	
1.3	Financiële vaste activa	0		0	
			73.473		76.855
	Vlottende activa				
1.4	Voorraden	46		35	
1.5	Vorderingen	6.374		2.697	
1.7	Liquide middelen	19.640		15.741	
			26.060		18.473
			99.533		95.328
2.1	Eigen vermogen		46.232		42.485
2.2	Voorzieningen		12.233		12.188
2.3	Langlopende schulden		24.192		25.156
2.4	Kortlopende schulden		16.876		15.498
			99.533		95.328

9.2 Staat van baten en lasten over 2022

Bedragen x € 1.000		2022	Begroting 2022	2021
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	96.421	89.810	89.324
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.250	1.118	1.147
3.3	College-, cursus, les- en examengelden	732	367	799
3.4	Baten werk in opdracht van derden	2.518	1.919	1.518
3.5	Overige baten	3.468	3.519	3.065
	Totaal baten	104.389	96.733	95.853
Lasten				
4.1	Personeelslasten	78.494	74.933	71.557
4.2	Afschrijvingen	5.414	5.703	5.342
4.3	Huisvestingslasten	5.367	5.588	4.956
4.4	Overige lasten	10.960	10.028	11.731
	Totaal lasten	100.235	96.252	93.585
	Saldo baten en lasten	4.154	481	2.268
Financiële baten en lasten				
5	Financiële baten en lasten	-404	-481	-621
	Resultaat	3.750	0	1.647
7	Resultaat deelnemingen	-1	0	-1
	Resultaat na belastingen	3.749	0	1.646
	Nettoresultaat	3.749	0	1.646

Wij sluiten 2022 af met een positief resultaat van € 3,7 miljoen. Dit resultaat is fors hoger dan de begroting 2022 en het resultaat van 2021.

9.3 Kasstroomoverzicht over 2022

Bedragen x € 1.000	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	4.154	2.268
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	5.414	5.342
Mutatie-voorzieningen	45	-1.934
	5.459	3.408
Veranderingen in werkkapitaal		
Voorraden	-11	-3
Vorderingen	-3.675	-511
Kortlopende schulden	1.251	896
	-2.435	382
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	7.178	6.058
Betaalde interest	-410	-713
	-410	-713
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	6.768	5.345
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-1.924	-1.222
Desinvesteringen materiële vaste activa	20	12
Investerings immateriële vaste activa	0	-15
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.904	-1.225
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	-965	-5.969
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-965	-5.969
Mutatie liquide middelen	3.899	-1.849
Stand liquide middelen per 1 januari	15.741	17.590
Mutatie liquide middelen	3.899	-1.849
Stand liquide middelen per 31 december	19.640	15.741

9.4 Toelichting behorende tot de jaarrekening 2022

9.4.1 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 zij contractonderwijs voor bedrijven en instellingen.

ROC Nijmegen heeft op 31 december 2022 een 100% deelneming in het Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V. (RIOT BV). Het eigen vermogen van RIOT BV op 31 december 2022 is negatief. Voor dit negatieve vermogen heeft ROC Nijmegen 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.

9.4.2 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.

Consolidatievrijstelling

De betekenis van de deelneming RIOT B.V. is te verwaarlozen op het geheel. Vandaar dat de consolidatievrijstelling is toegepast vanaf 1 januari 2021.

Vergelijkende cijfers

De in deze jaarrekening opgenomen vergelijkende cijfers 2021 zijn de enkelvoudige cijfers van 2021.

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 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) waarderen we op verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van ontvangen subsidies en cumulatieve afschrijvingen. Rentelasten worden geactiveerd gedurende de periode van vervaardiging van een actief, indien het een aanmerkelijke hoeveelheid tijd vergt om het actief gebruiks- of verkoop klaar 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.

Een bijzonder waardeverminderingsverlies verwerken we direct als een last in de staat van baten en lasten. Voor 2022 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 beleid 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 incourantheid van de voorraden.

Vorderingen

Vorderingen worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor 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

ROC Nijmegen 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 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 afkoopsom van de leasetermijnen;
- De (pacht van de) grond verhandelbaar is. Met andere woorden 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 betreft 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 opbrengst verhuur, detachering personeel, deelnemersbijdragen, opbrengst catering en overige. 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 2022 is 110,9%. 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.

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.

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. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, hebben we niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

9.4.3 Toelichting op de balans

1 Activa

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

Bedragen x € 1.000	1.1.1 Immateriële vaste activa	1.1.2 Materiële vaste activa					
	1.1.1.5	1.1.2.1	1.1.2.2	1.1.2.3	1.1.2.4	1.1.2.5	
	Overige	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfs- middelen	In uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal Materiële vaste activa
Stand per 01 januari							
– Aanschafwaarde	1.228	106.456	10.516	19.652	240	19	137.150
– Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-1.211	-47.188	0	12.764	-94	0	-60.313
Boekwaarde	17	59.268	10.516	6.888	146	19	76.837
Mutaties in de boekwaarde							
– Investerings	0	601	0	1.441	11	0	2.053
– Aanschafwaarde desinvesteringen	-693	0	0	-1.005	0	0	-1.005
– Afschrijvingen	-6	-3.651	0	-1.729	-26	0	-5.406
– Afschrijvingen desinvesteringen	693	0	0	985	0	0	985
– Reclass “MVA niet meer in uitvoering”	0	0	0	0	0	-2	-2
Saldo mutaties	-6	-3.050	0	-308	-15	-2	-3.375
Stand per 31 december							
– Aanschafwaarde	535	107.057	10.516	20.355	251	17	138.196
– Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-524	-50.839	0	-13.775	-120	0	-64.734
Boekwaarde per 31 december	11	56.218	10.516	6.580	131	17	73.462

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 € 5,8 miljoen 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 2022 zijn de niet-financiële voorwaarden door de eigenaar niet gewijzigd. In de boekwaarde gebouwen werd ter zake van materiële vaste activa een bedrag van € 1,9 miljoen (2021: € 2,0 miljoen) aan bouwrente geactiveerd.

OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	Bedrag	Peildatum
OZB-waarde gebouwen en terreinen	78.233	1 januari 2021
Verzekerde waarde gebouwen	141.641	1 januari 2022

1.3 Financiële vaste activa

	Vestigingsplaats	Deelname percentage
Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V.	Nijmegen	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 € 0,9 miljoen 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 € 0,9 miljoen hebben we in mindering gebracht op de vordering.

Vlottende activa

1.4 Voorraden

	Bedragen x € 1.000	31 – 12 – 2022	31 – 12 – 2021
Gebruiksgoederen		46	35
Totaal voorraden		46	35

Er is geen voorziening voor incurantheid opgenomen per 31 december 2022 (ultimo 2021: nihil).

1.5 Vorderingen

	Bedragen x € 1.000	31 – 12 – 2022	31 – 12 – 2021
Debiteuren algemeen		438	216
Vorderingen op groepsmaatschappijen		7	57
Vorderingen op personeel		28	7
Vorderingen (ouders van) II / studenten / deelnemers / cursisten		205	273
Overige vorderingen		4.000	0
Belastingen en premies sociale verzekeringen		0	19
Vooruitbetaalde kosten		1301	1.236
Verstreckte voorschotten		97	86
Overlopende activa overige		362	869
Voorziening oninbaarheid		-65	-66
Totaal vorderingen		6.374	2.697

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is:	2022	2021
Stand per 1 januari	66	57
Onttrekking	-9	-3
Dotatie	7	12
Stand per 31 december	64	66

De overige vorderingen van € 4,0 miljoen bestaan uit het variabele deel van de kwaliteitsgelden over 2022. Vanaf 2019 is in het MBO sprake van een Regeling Kwaliteitsafspraken 2019 – 2022, waarbij een deel van het landelijke MBO budget (“de kwaliteitsgelden”) wordt toegekend op basis van een door de instelling zelf opgesteld Kwaliteitsplan. In 2019 en 2020 was dit een vast budget dat volgde na goedkeuring van het ingediende plan. In 2021 en 2022 bestaan de kwaliteitsgelden uit een vast deel en een resterend variabel deel. Het variabele deel wordt toegekend op voorwaarde van een positief oordeel over de uitvoering van de kwaliteitsafspraken uit het Kwaliteitsplan. Het variabele deel over 2021 is toegekend na een positieve beoordeling van het jaarverslag 2020. De adviescommissie adviseert de minister uiterlijk op 1 oktober 2023 over de eindbeoordeling van het variabele deel over 2022. Deze baten zijn verwerkt in het jaar 2022. De uitbetaling zal pas in 2023 plaatsvinden.

In de vorderingen zijn geen bedragen opgenomen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2021: nihil).

1.7 Liquide middelen

	Bedragen x € 1.000	31 – 12 – 2022	31 – 12 – 2021
Kasmiddelen		12	17
Tegoeden op bankrekeningen		19.628	15.724
Totaal liquide middelen		19.640	15.741

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 € 19,8 miljoen (2021: € 15,7 miljoen).

De liquide middelen zijn in het afgelopen boekjaar toegenomen met € 3,9 miljoen.

De voornaamste reden voor de toename van onze liquide middelen is het positieve resultaat, welke € 3,7 miljoen afwijkt van onze begroting.

Daarnaast concluderen we dat de toename vordering positie leidt tot een positieve impact op de positie liquide middelen.

2 Passiva**2.1 Eigen vermogen**

	Bedragen x € 1.000	Algemene reserve	Bestemmingsreserve privaat	Totaal eigen vermogen
Stand per 1 januari 2021		40.481	356	40.837
Resultaat 2021		1.647	-1	1.646
Overige mutaties		0	0	0
Stand per 31 december 2021		42.128	355	42.483
Resultaat 2022		3.750	-1	3.749
Overige mutaties		0	0	0
Stand per 31 december 2022		45.878	354	46.232

Het resultaat over het verslagjaar bedraagt € 3,7 miljoen. Voorgesteld wordt om het resultaat als volgt toe te rekenen aan de posten binnen het eigen vermogen:

- Toevoegen van € 3,7 miljoen aan de algemene reserve;
- In mindering brengen van het negatieve resultaat behaald met private activiteiten, zijnde -/- € 1.183 op de private bestemmingsreserve.

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 ROC Nijmegen en is dit private vermogen dus overgegaan naar ROC Nijmegen. De mutatie van de bestemmingsreserve in 2022 bestaat uit het resultaat dat behaald is met de dochtermaatschappij RIOT B.V. (- € 1.183).

2.2 Voorzieningen

Bedragen x € 1.000	Personeelsvoorzieningen				Voorziening Groot onderhoud	Totaal
	Jubileum	WW/BW	Duurzame inzetbaarheid	Regeling 62+	Onderhouds- voorziening	
Stand per 1 januari 2022	799	953	1.442	2.153	6.840	12.188
Dotaties	157	585	923	66	439	2.170
Onttrekkingen	-60	-470	-209	-787	-229	-1.755
Vrijval	0	-209	0	-162	0	-371
Stand per 31 december 2022	896	859	2.156	1.270	7.050	12.233
Kortlopend deel < 1 jaar	67	434	371	648	1.807	3.327
Langlopend deel > 1 jaar	830	426	1.786	622	5.243	8.907

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 2,2% gerekend. Deze is gelijk aan de rekenrente per 31 december 2022 die het ABP hanteert. In de berekening zijn zowel de blijfkans als de AOW-leeftijd verwerkt.

Conform CAO is een voorziening getroffen voor WW-uitkeringen en BW-uitkeringen aan voormalige werknemers. De voorziening is gebaseerd op een opgave van het UWV en de uitvoeringsorganisatie van de sector WWPlus. De voorziening is opgenomen als zijnde de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Bij de bepaling van de voorziening is per uitkeringsonderdeel een inschatting gemaakt van de duur van de uitkeringen.

In de cao mbo onder hoofdstuk 9 Duurzame inzetbaarheid paragraaf B is de seniorenregeling opgenomen. In overeenstemming met de jaarverslaggevingsregels is een voorziening gevormd voor de uitstroom van middelen die de regeling met zich meebrengt.

De voorziening regeling 62+ is in 2018 gevormd als gevolg van een 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 specifieke en tijdelijke regeling getroffen. Medewerkers die op de peildata (1 oktober 2019, 1 mei 2020 of 1 januari 2021) 62 jaar of ouder zijn kunnen onder specifieke voorwaarden voor een deel bijzonder verlof opnemen (tot maximaal 50% van werktijdfactor) met behoud van een deel van het salaris. Deze voorziening is ter dekking van de loonkosten van het bijzonder verlof in de komende jaren. Ultimo 2022 bedraagt de voorziening € 1,3 miljoen.

Vanwege vervroegd pensioen van een aantal medewerkers in 2022 is er sprake van een vrijval van € 0,2 miljoen. De dotatie van € 66.066 betreft de CAO verhoging van 4,2% per 1 juli 2022.

De onderhoudsvoorziening is gebaseerd op het meerjaren onderhoudsplan. Conform het in 2020 vastgestelde meerjaren onderhoudsplan is de dotatie in 2022 € 0,4 miljoen. Ultimo 2022 bedraagt de voorziening € 7,1 miljoen.

2.3 Langlopende schulden

Bedragen x € 1.000	Schulden aan krediet- instellingen	Schulden aan Ministerie van Financiën					Overige langlopende schulden	Totaal
Van	06-02-'18	16-07-'08	16-07-'08	16-07-'08	01-06-'09	01-02-'10	01-11-'20	
Tot	01-07-'26	01-07-'38	01-07-'38	01-07-'38	03-06-'41	01-02-'41	31-10-'25	
Rentevoet	1,60%	2,70%	0,90%	2,70%	2,10%	0,90%		
Start bedrag lening	5.000	8.325	7.500	7.500	7.500	6.290	281	42.396
Aflossingen t/m 01-01-2022	750	4.397	3.962	2.500	2.500	2.097	68	16.274
Bedrag lening 01 januari	4.250	3.928	3.538	5.000	5.000	4.193	213	26.122
Aangegane leningen o/g	0	0	0	0	0	0	0	0
Aflossing 2022	200	0	0	250	250	210	54	964
Bedrag lening 31-12-2022	4.050	3.928	3.538	4.750	4.750	3.983	159	25.158
Waarvan:								
Looptijd < 1 jaar	200	0	0	250	250	210	56	966
Looptijd > 1 jaar ≤ 5 jaar	800	0	0	1.000	1.000	839	103	3.742
Looptijd > 5 jaar	3.050	3.927	3.538	3.500	3.500	2.935	0	20.450
Totaal looptijd > 1 jaar	3.850	3.927	3.538	4.500	4.500	3.774	103	24.192
Totale looptijd	4.050	3.927	3.538	4.750	4.750	3.984	159	25.158

Als zakelijke zekerheid voor de langlopende schulden bij het Ministerie van Financiën dienen de bedrijfspanden Campusbaan 6 en Heyendaalseweg 98, welke in eigendom zijn van ROC Nijmegen.

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.

De volgende bepalingen zijn 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%;
- Netto resultaat moet gemiddeld positief zijn over het laatste verslagjaar en in de 5 opeenvolgende prognose jaren, rekening houdend met herhuisvestingverplichtingen en ontwikkeling aantallen deelnemers;
- Gedurende de financieringsperiode dient jaarlijks een minimum EBITDA van € 5.500/m te worden gerealiseerd. De EBITDA over een bepaalde periode houdt in de netto winst van Kredietnemer over die periode;
- 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 2022 (en 2021) geen gegarandeerde leningen bij het Ministerie van OCW.

Aflossingsverplichtingen in 2023 zijn opgenomen onder 2.4 'Kortlopende schulden'. In 2022 is er € 1,0 miljoen afgelost.

2.4 Kortlopende schulden

	Bedragen x € 1.000	31 – 12 – 2022	31 – 12 – 2021
Schulden aan kredietinstellingen		966	966
Schulden aan OCW / EZ		0	30
Vooruitgefactureerde termijn projecten		1.079	1.168
Crediteuren		1.539	1.041
Belastingen en premies sociale verzekeringen		3.580	3.213
Pensioenen		1.012	1.030
Overige kortlopende schulden		210	107
Vooruit ontvangen college-, cursus-, les- en examengelden		538	0
Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ		2.412	3.219
Vooruit ontvangen bedragen		73	74
Vakantiegeld en vakantiedagen		3.567	2.228
Te betalen interest		166	172
Overige overlopende passiva		1.734	2.250
Totaal kortlopende schulden		16.876	15.498

In de kortlopende schulden zijn geen bedragen opgenomen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2021: nihil).

De rekening-courant Ministerie van Financiën is rentedragend en maakt onderdeel uit van het zogeheten schatkistbankieren. De hierin begrepen kredietfaciliteit is € 6,8 miljoen. De rente van deze kredietfaciliteit is gebaseerd op €STR-fixing. Per 31 december 2022 heeft de rekening courant een positief saldo van € 19,8 miljoen (per 31 december 2021: € 15,7 miljoen). Voor deze kredietfaciliteit zijn geen zekerheden gesteld. Vanwege het positieve saldo is deze post opgenomen onder 1.7 'Liquide middelen'.

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Inhaalprogramma Educatie	IOP-40852-OE	10-07-2020	Ja
Inhaalprogramma Educatie	IOP4-40852-OE	09-06-2021	Ja
Inhaalprogramma mbo	IOP2-40852-MBO	16-10-2020	Ja
Inhaalprogramma mbo	IOP4-40852-MBO	09-06-2021	Ja
Inhaalprogramma vavo	IOP-40852 - vavo	02-07-2020	Ja
Inhaalprogramma vavo	IOP2-40852 - vavo	16-10-2020	Ja
Inhaalprogramma vavo	IOP3-40852 - vavo	12-11-2020	Ja
Inhaalprogramma vavo	IOP4-40852 - vavo	09-06-2021	Ja
Inhaalprogramma vavo	IOP4-40852 - vavo	12-07-2021	Ja
Instructiebeurs	2021/2/17126988 - 1176914-1	21-09-2021	Ja
Lerarenbeurs	2021/2/17150783 - 1166156-1	20-08-2021	Ja
Lerarenbeurs	2022/2/17948140 - 1211689-1	22-02-2022	Ja
Lerarenbeurs	2022/2/19403638 - 1278801-1	22-08-2022	Nee
Lerarenbeurs	2022/2/20258451 - 1279900-1	20-09-2022	Ja
Regionale samenwerking kansengelijkheid onderwijs	GK019027	27-11-2019	Ja
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2021-2022	2021/2/17334084 - 1185334-3	22-11-2021	Ja
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2022-2023	2022/2/21045271 - 1284268-1	22-11-2022	Nee
Extra begeleiding en nazorg MBO	EBEN21016	31-03-2021	Ja
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl (vavo-instellingen)	GLTL21001	23-11-2021	Nee
Nazorg MBO	NMBO22036	28-02-2022	Nee
Zij-instroom 2019	2019/2/1391960 - 1027606-1	19-12-2019	Ja
Zij-instroom 2020	2020/2/1731403 - 1102724-1	21-12-2020	Ja
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
Zij-instroom 2022	2022/2/1.000.000.151 - 100000096-1	22-02-2022	Ja
Zij-instroom 2022	2022/2/1.000.000.204 - 100000159-1	15-04-2022	Nee
Zij-instroom 2022	2022/2/1.000.000.211 - 100000183-1	20-05-2022	Nee
Zij-instroom 2022	2022/2/1.000.000.336 - 100000233-1	22-08-2022	Nee
Zij-instroom 2022	2022/2/1.000.000.463 - 100000592-1	22-11-2022	Nee

G2B Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Bedragen x € 1.000

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	218	-56	162	97	-134	125
Regionaal programma VSV 2021-2024	OND/ODB-2020/3538 M	23-09-2020	2.831	1.415	-467	948	708	-689	967
De Technische Toekomst	MBO RIF21014	21-10-2021	1.529	0	0	0	612	-133	479
Totaal			4.844	1.633	-523	1.109	1.417	-956	1.571

9.4.4

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn de volgende niet uit de balans blijken verplichtingen:

Bedragen x € 1.000	2023	2024 – 2028	2029
Huur	249	286	0
Lease	94	175	0
Licenties	769	756	12
Overig	1.473	1.869	0
Totaal	2.585	3.086	12

In 2022 zijn huurlasten van € 0,7 miljoen (2021: € 0,5 miljoen) voor huurovereenkomsten inzake onroerend goed ten laste van de winst- en verliesrekening gebracht.

In 2022 is een last van € 0,2 miljoen (2021: € 0,1 miljoen) voor operationele leaseovereenkomsten inzake vervoermiddelen, drankenautomaten en hardware in de winst- en verliesrekening verantwoord.

Het ROC Nijmegen is in 2022 een bouw-teamovereenkomst aangegaan voor de verbouwing van de locaties Campusbaan en Heyendaalseweg. In deze en de onderliggende nadere overeenkomsten met de betrokken partijen zijn de voorwaarden vastgelegd op basis waarvan de samenwerking plaats zal gaan vinden. De uitvoering start in 2023 en wordt gefaseerd opgepakt. Voor elke fase zal door de betreffende contractpartij een offerte uitgebracht worden op basis waarvan de aanneemsom bepaald wordt.

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 2021 € 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.

Fiscale eenheid omzetbelasting

ROC Nijmegen vormt tezamen met haar dochtermaatschappij RIOT B.V. een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. Elk der vennootschappen is hoofdelijk aansprakelijk voor de te betalen omzetbelasting van alle bij de fiscale eenheid betrokken vennootschappen.

9.4.5 Toelichting op de staat van baten en lasten

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen

Bedragen x € 1.000	2022		Begroting 2022		2021	
Rijksbijdrage OCW/EZ		83.618		80.229		76.185
Geoormerkte OCW-subsidies	2.320		742		4.441	
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	10.483		8.838		8.698	
Overige subsidies OCW/EZ		12.803		9.580		13.139
		96.421		89.810		89.324

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

Bedragen x € 1.000	2022		Begroting 2022		2021	
Participatiebudget		1.250		1.118		1.147
		1.250		1.118		1.147

Bedragen x € 1.000	2022		2021	
Participatiebudget Educatie		1.250		1.147
		1.250		1.147

3.3 College-, cursus, les- en examengelden

Bedragen x € 1.000	2022		Begroting 2022		2021	
Cursusgelden sector MBO		732		367		799
		732		367		799

3.4 Baten werk in opdracht van derden

Bedragen x € 1.000	2022		Begroting 2022		2021	
Contractonderwijs		877		528		518
Overige baten in opdracht van derden		1.641		1.391		1.000
		2.518		1.919		1.518

De post 'Contractonderwijs' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2022		2021	
Contractonderwijs (excl. Inburgering)		169		57
Contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen		708		461
		877		518

3.5 Overige baten

Bedragen x € 1.000	2022		Begroting 2022		2021	
Opbrengst verhuur		612		743		684
Detachering personeel		316		243		290
Deelnemersbijdragen		359		490		433
Opbrengst catering		31		0		22
Overige		2.150		2.043		1.636
		3.468		3.519		3.065

4 Lasten

4.1 Personeelslasten

Bedragen x € 1.000	2022		Begroting 2022		2021	
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		72.128		70.147		67.448
Overige personele lasten		7.020		4.850		5.169
Ontvangen vergoedingen		-653		-64		-1.059
		78.494		74.933		71.555

De post 'Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2022		2021	
Brutolonen en salarissen		54.646		50.567
Sociale lasten		8.469		8.064
Pensioenpremies		9.013		8.817
Stand per 31 december		72.128		67.448

De post 'Overige personele lasten' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2022		2021	
Dotaties personele voorzieningen		1.301		85
Lasten personeel niet in loondienst		2.879		3.714
Overige personele lasten		2.840		1.369
Stand per 31 december		7.020		5.168

De post 'Ontvangen vergoedingen' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2022		2021	
Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen		-653		-1.059
Stand per 31 december		-653		-1.059

Het gemiddeld aantal FTE's in 2022 was 942, onderverdeeld in onderwijsgevend personeel 673, ondersteunend personeel 214 en management 55. In 2021 was het aantal FTE 909, onderverdeeld in onderwijsgevend personeel 657, ondersteunend personeel 198 en management 54. Het aantal werknemers dat werkzaam is geweest buiten Nederland in 2022 was nihil (2021: nihil).

4.2 Afschrijvingen

Bedragen x € 1.000	2022	Begroting 2022	2021
Afschrijvingen Immateriële vaste activa	6	326	16
Afschrijvingen Materiële vaste activa	5.408	5.377	5.325
	5.414	5.703	5.342

4.3 Huisvestingslasten

Bedragen x € 1.000	2022	Begroting 2022	2021
Huurlasten	652	670	540
Verzekeringslasten	108	82	99
Onderhoudslasten (klein onderhoud)	942	744	797
Energie en water	1.027	1.495	940
Schoonmaakkosten	1.219	1.183	1.191
Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	779	840	823
Dotatie voorziening onderhoud	439	439	439
Overige huisvestingslasten	201	135	128
	5.367	5.588	4.956

4.4 Overige lasten

Bedragen x € 1.000	2022	Begroting 2022	2021
Administratie en beheer	6.368	5.972	8.418
Inventaris en apparatuur	542	485	590
Leer- en hulpmiddelen	3.858	3.416	2.514
Dotatie overige voorzieningen	7	0	21
Overige	185	155	188
	10.960	10.028	11.731

5 Financiële baten en lasten

Bedragen x € 1.000	2022	Begroting 2022	2021
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	77	0	0
Rentelasten en soortgelijke lasten	-481	-481	-621
	-404	-481	-621

9.4.6 Overzicht verbonden partijen

Meerderheidsdeelneming (BV of stichting)

Bedragen x € 1.000	Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V.	Stichting Testjeleefstijl.nu
Juridische vorm	BV	Stichting
Statutaire zetel	Nijmegen	Nijmegen
Code activiteiten	85592	85322
Eigen vermogen per 31 – 12 – 2022	-102	
Resultaat 2022	-1	
Totale baten 2022	0	
Art 2:403 BW	Nee	Nee
Consolidatie ja/nee	Nee	Nee
Deelname percentage	100%	N.v.t.

Stichting Testjeleefstijl.nu verzamelt gegevens over de leefstijl van jongeren in het Nederlands onderwijs, onder andere door middel van fittesten en leefstijltesten. Daarnaast informeren, adviseren en ondersteunen zij organisaties werkzaam met of ten behoeve van jongeren en meer in het bijzonder van onderwijsinstellingen op het gebied van gezondheid en/of welzijn van leerlingen, deelnemers of studenten. Bij deze stichting is geen beslissende zeggenschap aanwezig voor ROC Nijmegen.

9.4.7 Honoraria van de onafhankelijke accountant

De volgende honoraria van onafhankelijke accountants zijn ten laste gebracht van de organisatie en haar dochtermaatschappij, een en ander zoals bedoeld in art. 2:382a BW. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2022 en 2021, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

Bedragen x € 1.000	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. 2022	PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. 2021
Controle van de jaarrekening	120	120
Andere controle werkzaamheden	7	15
Fiscale advisering	110	37
Andere niet-controlediensten	0	0
Totaal	237	172

9.4.8

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 2022 € 196.000: 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 ROC Nijmegen geldt dat de jaarbeloning meer bedraagt dan het, door het ministerie van OCW voor 2022 vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum van € 196.000.

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 2022 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen.

Er zijn in 2022 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 2022

Bedragen x € 1	P.A.A. van Mulkom	E. G. Oegema
	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Functiegegevens		
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 - 31-12	01-01 - 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	172.159	144.117
Beloningen betaalbaar op termijn	23.357	22.537
<i>Subtotaal</i>	195.516	166.654
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	196.000	196.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	195.516	166.654
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 2021

	Bedragen x € 1	
	P.A.A. van Mulkom	E. G. Oegema
Functiegegevens	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>	183.342	49.656
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	63.507
Bezoldiging	183.342	49.656

C. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022

Bedragen x € 1	I. de Boer	B. Zomerhuis	P.J. Eckhardt	A.G.R. Haanstra
	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Functiegegevens				
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Bezoldiging				
Bezoldiging	20.806	13.720	13.720	13.780
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.400	19.600	19.600	19.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0
Bezoldiging	20.806	13.720	13.720	13.780
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 2021

Bedragen x € 1	B. Zomerhuis	P.J. Eckhardt	A.G.R. Haanstra
	Lid	Lid	Lid
Functiegegevens			
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	12.845	12.845	12.845
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.000	19.000	19.000

Gegevens 2022

	Bedragen x € 1	B. Lingen	J.P. de Smeth	E.P. van Langen
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 – 31-12	01-01 – 30-06	01-01 – 31-12	
Bezoldiging				
Bezoldiging	13.720	6.860	13.720	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.600	9.719	19.600	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	
Bezoldiging	13.720	6.860	13.720	
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.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	

Gegevens 2021

	Bedragen x € 1	B. Lingen	J.P. de Smeth
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01-01 – 31-12	01-01 – 31-12	
Bezoldiging			
Bezoldiging	12.845	12.967	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.000	19.000	

9.5 Vaststelling en goedkeuring

9.5.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Het College van Bestuur van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2022 vastgesteld in de vergadering van 15 mei 2023.

De Raad van Toezicht van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2022 goedgekeurd in de vergadering van 15 mei 2023.

9.5.2 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.

9.5.3 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van Bestuur

drs. P.A.A. van Mulkom, voorzitter	15 mei 2023
drs. E.G. Oegema, lid	15 mei 2023

Raad van Toezicht

ir. I. de Boer, voorzitter	15 mei 2023
B. Zomerhuis MBA, lid	15 mei 2023
ir. P.J. Eckhardt, lid	15 mei 2023
drs. B. van Lingen, lid	15 mei 2023
drs. A.M. Haanstra, lid	15 mei 2023
drs. E.P. van Langen, lid	15 mei 2023

9.6 Overige gegevens

9.6.1 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming

Ingevolge de WEB wordt het resultaat van het verslagjaar verrekend met de algemene reserve van ROC Nijmegen.

9.6.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

Bijlagen I – X





Inhoud

I	Eindverantwoording Kwaliteitsplan 2019 – 2022 per programmalijn	164
II	Tabel uitkeringen mbo-studentenfonds	191
III	Overzicht KPI's, normen en resultaten beroepsonderwijs	192
IV	Opleidingsaanbod	193
V	Aantal studenten per team peildatum 1 oktober 2022	199
VI	Organogram	201
VII	Personalia	202
VIII	Gegevens over de rechtspersoon	204
IX	Structuur verbonden partijen	205
X	Afkortingen	206

I Eindverantwoording Kwaliteitsplan 2019 – 2022 per programmalijn

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

Onderstaande kleurcodering geeft aan in hoeverre we op koers liggen voor het behalen van de ambities voor 2022.

- = is gerealiseerd, het resultaat voor 2022 is behaald
- = gestart, goed onderweg, maar de beoogde resultaten voor 2022 zijn nog niet volledig behaald
- = (nog) niet gestart, het resultaat voor 2022 is niet behaald

Maatregel 1: Opleiden in relatie tot de Human Capital Agenda van de regio				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Regionale thema's voor de HCA ROC Nijmegen wordt gezien en erkend als een 'volwaardig' partner in alle regionale gremia die de regionale strategische HCA ontwikkelen en uitvoeren.	●	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 (Van werk naar werk: LLO voor iedereen; Van opleiding naar werk: aantrekken en behouden van talent; Van werkloos naar werk: activeren onbenut arbeidspotentieel) zijn volledig in beeld en ROC Nijmegen wordt gezien als een volwaardige partner. Op alle HCA-thema's zijn relatiebeheerders beschikbaar. Uit het stakeholdersonderzoek blijkt de waardering voor de samenwerking met ROC Nijmegen (score: 86%). Uit de instellingsdialoog vanuit het Kwaliteitsnetwerk mbo in december 2022 en januari 2023 bleek eveneens dat de afgelopen jaren hard is gewerkt aan de verbinding met het werkveld, dit werd gezien door zowel werkveld als onze medewerkers. De betrokkenheid vanuit de regio bleek ook uit de opkomst tijdens de georganiseerde koersbijeenkomsten met stakeholders om input te geven op de nieuwe strategie van de organisatie.	

Maatregel 1: Opleiden in relatie tot de Human Capital Agenda van de regio				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Het overleg met de werkvelden is afgestemd op de wensen van deze werkvelden en draagt bij aan de vraagarticulatie.		De HCA'S zijn nog onvoldoende in beeld.	Bij ongeveer de helft van de onderwijsteams vindt een werkveldoverleg plaats dat aansluit op de wensen van dit werkveld. Bij de overige teams vindt vaak wel werkveldoverleg plaats maar sluiten deze nog niet helemaal aan bij de wensen vanuit het werkveld. Het ontwikkelen van LLO-trajecten heeft hierin een katalyserende werking (zie maatregel 2). De verbinding met het werkveld is blijvend onder de aandacht. In december 2022 en januari 2023 heeft een instellingsdialoog plaatsgevonden vanuit het Kwaliteitsnetwerk mbo met als thema de verbinding en samenwerking met het werkveld. Hieruit bleek onder andere een verbeterde verbinding met het werkveld een grote passie en veel energie op dit thema. Kansen liggen op het aanbrengen van focus, het organiseren van nieuwe ontwikkelingen dicht bij de teams, het uitspreken van verwachtingen en het zoeken van de gezamenlijke urgentie.	niet bij alle onderwijsteams vindt een werkveldoverleg plaats wat aansluit op de wensen van dit werkveld. Hier wordt door de relatiebeheerders in samenwerking met de teams verder vorm aan gegeven. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de verkregen input uit de instellingsdialoog. Als gevolg van de coronamaatregelen was de afstand tussen het onderwijs en het werkveld tijdelijk groter. Dit heeft tijdelijk impact gehad op de verbinding tussen werkveld en onderwijs. Tegelijkertijd zien we nu dat de krapte op de arbeidsmarkt nu een tegengesteld effect begint te krijgen.
Opleidingsportfolio De Regionale Barometer wordt gebruikt door ROC Nijmegen en het werkveld als instrument om de actualiteit van het opleidingenportfolio periodiek te toetsen.		Het ontbreekt aan een instrument om de regionale HCA-thema's in beeld te krijgen.	De Regionale Barometer is in 2021 in gebruik genomen. De barometer wordt op dit moment actief ingezet om het portfolio te toetsen bij macrodoelmatigheidsvraagstukken in de regio Gelderland als ook bij Kennispact MBO Brabant en vormt hier zelfs de onderlegger voor het gesprek. De barometer wordt standaard gebruikt door de teams en relatiebeheerders bij het starten en ontwikkelen van een nieuwe opleiding (bijv. pedagogisch werk in Boxmeer) en bij LLO-trajecten (bijvoorbeeld bij het traject Kok in de Horeca en de opleidingen Tandartsassistenten, Doktersassistenten). Daarnaast is de barometer ingezet bij de drie pilotteams van flexibel en uitdagend onderwijs (Programmalijn 2). Voor de jaarlijkse actualisering van het opleidingenportfolio is de regiobarometer inmiddels onderdeel van het proces. De eerste cyclus moet nog plaatsvinden. Het gebruik van de Regionale Barometer t.b.v. actualisering van het opleidingenportfolio is geëvalueerd door de relatiebeheerders en projectleiders. Op basis van de uitkomsten is gewerkt aan de gebruiksvriendelijkheid van het systeem en is het opleidingenportfolio bijgesteld.	

Maatregel 1: Opleiden in relatie tot de Human Capital Agenda van de regio				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Ons opleidingenportfolio kent initiële en post-initiële trajecten.		De ondersteuning voor LLO-trajecten is nog niet ingericht, inhoud en organisatie liggen volledig bij de teams.	Inmiddels is het serviceteam volledig ingericht, zowel via de website, het intranet als ook in de vorm van relatiebeheerders (zie ook maatregel 2). Er zijn nu 15 soorten LLO-trajecten waarvan de meeste al meerdere keren zijn aangeboden. Hieronder vallen ook praktijkleerroutes en mbo-certificeringstrajecten. Het komende jaar volgen er nog eens 3 trajecten. We bedienen inmiddels de vraag vanuit werkveld beter, soms leidt dit ook tot deelname aan regulier onderwijs (bijv. bbl-trajecten). Ons aanbod voor de STAP-campus wordt vormgegeven met All-you-can-learn en kent inmiddels 2 opleidingsmodules geschikt voor STAP. Reden dat dit nog wat beperkt is, is dat we als instelling hebben besloten in plaats van aanbodgericht, meer vraaggericht gaan werken. Dat betekent dat we op basis van de behoefte vanuit het werkveld bepalen welke trajecten gaan starten, vervolgen bepalen we of het aanvragen van een STAP-financiering hiervoor wenselijk is. Niet alle opleidingsmodules die geschikt zijn voor STAP staan op de website. Aanvragen komen momenteel via andere kanalen ook bij ons binnen en worden dan verwerkt. Een voorbeeld hiervan is de BIG. Voor al onze opleidingen is een erkenning voor de derde leerweg aangevraagd en toegekend Er een overzicht van alle post-initiële mogelijkheden binnen ons roc. Dit aanbod wordt momenteel opgenomen in Eduarte en in het opleidingenportfolio.	
Verbinding met de regionale kennis- en opleidingskolom De Practoraten dragen zorg voor de verbinding met en het partnerschap van ROC Nijmegen en de kenniskolom binnen de regio Nijmegen.		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.	Ten aanzien van het samenwerking in de kenniskolom op het gebied van onderzoek zijn stappen gezet. De eerste verkenning is geweest. Positionering richting RU en HAN is behaald. In deze lijn werken we verder in onze nieuwe strategische koers. Op dit moment is er één practoraat (Tech@doptie). Aan de komende RIF-aanvraag Skillsbased Arbeidsmarkt wordt een tweede practoraat gekoppeld. Hier is tevens een lector van de HAN op aangesloten. Omdat de aanvraag iets vertraagd is starten we eerst met eigen middelen. We zien dat samenwerking binnen RIF-aanvragen mooie kansen biedt, dit vraagt echter blijvend commitment van alle partijen. Afgelopen jaar hebben we binnen logistiek helaas moeten stoppen met een RIF-traject om deze reden. Er is een masternetwerk opgericht voor collega's die een master volgen om elkaar te kunnen vinden, ondersteunen en op deze manier zo goed mogelijk aan te sluiten bij de onderwijsontwikkeling. Belangrijk om te vermelden is dat de verbinding met het partnerschap in de regio is gelegd.	De inrichting van de practoraten heeft wat vertraging opgelopen. Deels ten gevolge van corona. Voor de invoering van practoraten is van belang dat nut, noodzaak en doelen gedragen zijn. Het overleg daarover en het nemen van besluiten binnen de betrokken partijen heeft meer tijd gekost dan gedacht. Naast het practoraat Skillsbased Arbeidsmarkt is de verwachting dat de samenwerkingen op het gebied van Challenge LLO (met HAN en gemeente Nijmegen), de Gelderse professionaliseringsagenda en het Deltaplan LLO met de provincie Gelderland ook nog practoraten op zal leveren. Evaluatie van innovatieve effecten in het curriculum van het werken met projecten in de opleidingskolom volgt op een later moment in verband met de vertraging van de inrichting van de practoraten.

Maatregel 1: Opleiden in relatie tot de Human Capital Agenda van de regio				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Bijgevolg maken via de samenwerking tussen mbo, hbo en wo de innovaties in kennis en technologie deel uit van onze onderwijsontwikkeling.		Zie hierboven.	Op meerdere manieren is de samenwerking tussen mbo, hbo en wo belangrijk voor onze onderwijsontwikkeling. Zie allereerst de uitleg in de cel hierboven. Daarnaast krijgt het Talentlab een doorstart waarbij het gedeeltelijk wordt verankerd in het onderwijs en deels in het Skillslab in samenwerking met de HAN. Een ander project waarin de samenwerking met hbo/wo tot uiting komt is de voorbereiding van de jaarlijkse onderwijsdagen (i.s.m. met HAN en RU). Sinds 2019 organiseren we jaarlijks een docentenuitwisseling i.s.m. de HAN, Graafschapcollege en ROC Rijn IJssel. Doelstelling van de uitwisseling is kennis uitwisselen, samenwerking tussen mbo en hbo verbreden en verdiepen en inzoomen op innovaties. Tot slot draagt de deelname aan het RxH-netwerk ook bij aan de uitwisseling tussen mbo en hbo. Hierbij zijn verschillende opleidingen van ons roc aangesloten.	

Maatregel 2: Ontwikkelen en faciliteren van LLO-trajecten				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Ontwikkelen van LLO-trajecten: Licht op directie- en teamniveau (herkenbaar in directie en teamplannen).		Er is nog geen roc brede infrastructuur, waarbij eigenaarschap voor LLO helder bij directies en teams is ingericht	Inmiddels zijn 15 soorten LLO-trajecten waarvan de meeste al meerdere keren zijn aangeboden. Het komende jaar volgen er nog eens 3 trajecten. 68% van de teams heeft voor 2022 – 2023 een doelstelling geformuleerd m.b.t. het ontwikkelen van LLO-trajecten.	Als gevolg van corona lag bij veel teams de focus eerst op de basis. Het ontwikkelen van LLO-trajecten heeft daarom tijdelijk minder aandacht gekregen. Inmiddels zien we dat er steeds meer teams bezig zijn met het zoeken naar passende trajecten samen met het werkveld.
Faciliteren van LLO-trajecten Opleidingen voelen zich ontzorgd bij het ontwikkelen van LLO-trajecten door de ondersteuning van Backoffice LLO. Implementatie Service-unit LLO.		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.	Het serviceteam is ingericht en de relatiebeheerders zijn volledig geïnstalleerd. Als gevolg van de samenwerking met Rijn IJssel werken we de komende periode (tot en met studiejaar 23-24) aan gezamenlijke 'backoffice' vanuit Move2Match. In 2022 is de LLO-community verder uitgewerkt middels LLO-café's, kennissessies en actieve begeleiding en facilitering door relatiebeheerders. Processen zijn geoptimaliseerd en LLO-proof ingericht, mede door de roc brede applicatie sales-force. De pilot klantprofielen is uitgevoerd en geëvalueerd. Op basis van de evaluatie zijn de aangepaste klantprofielen opgenomen in de inrichting van de website.	

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

Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021
Er is zicht op de studenten-doelgroep bij teams. 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.		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 kansenongelijkheid en de verdeling van beschikbare stageplaatsen in relatie tot de culturele/etnische afkomst van studenten. We zijn nog niet actief in gesprek met stagebedrijven over discriminatie bij het vinden van stageplaatsen. Meldingen en klachten over stagebedrijven over discriminatie van studenten zijn nog niet in beeld en kunnen niet gedeeld worden met leerbedrijf en SBB	De integrale focus op BPV en alle bijbehorende projectmatige activiteiten zijn ondergebracht in programmalijn 1, dit om optimaal de verbinding met het werkveld vorm te geven. Als gevolg van de coronapandemie en de hierdoor ontstane stagetekorten, zijn in de organisatie veel initiatieven (door)ontwikkeld om studenten toch hun beroepspraktijkervaring op te kunnen laten doen. Voorbeelden hiervan zijn Penned, simulatiebedrijf richting administratie en het Praktijkbureau Zorg en Welzijn waar studenten van diverse opleidingen aan echte praktijkopdrachten konden werken. De implementatie van OnStage, ons BPV-matchingsprogramma en het bijbehorende dashboard met managementinformatie stelt teams sinds 2022 in de gelegenheid om meer zicht te krijgen op het aantal studenten dat stage loopt of nog zoekende is en het aantal bedrijven waar we mee samenwerken. Dit helpt mee om meer zicht te krijgen op de diversiteit van onze studentenpopulatie op BPV-gebied. In 2022 zijn we gestart met een pilot rondom stagematching. Studenten worden gematched op basis van leerwens en hoeven niet zelf te solliciteren. We zijn van een reactieve aanpak naar een proactieve aanpak omgeschakeld waarbij de focus ligt op het (soms anoniem) matchen van studenten met bedrijven. Op deze manier voorkomen we dat specifieke doelgroepen moeilijker aan een stageplek komen dan andere en het gaat om de match tussen bedrijf en student op mogelijkheden en kwaliteiten. Deze pilot zal de komende jaren worden opgeschaald. Een ander initiatief is de start van een stagemakelaar in samenwerking met de gemeente Nijmegen om studenten die een N2-opleiding richting administratie volgen extra te ondersteunen bij het vinden van een stage en hen ook intensiever te begeleiden als ze eenmaal op hun stageplek zitten. Binnen het project BPV Gelijke Kansen, o.a. gericht op het bieden van gelijke stagekansen het bevorderen van diversiteit en inclusie, zijn diverse activiteiten opgezet en producten ontwikkeld om studenten te ondersteunen bij het vinden van een stageplaats. Zo is er onderwijsmateriaal beschikbaar op Intranet met aandacht voor thema's als vooroordelen, stagediscriminatie en een veilig werkklimaat. De BPV-meldwijzer van ROC Nijmegen, ook terug te vinden op de website van het kennispunt van de mbo-raad wordt ingezet tijdens slb-lessen en is terug te vinden op de studentenportal. Studenten worden zo gestimuleerd stagediscriminatie bespreekbaar te maken met hun slb-er, docent of de vertrouwenspersoon. Hier kunnen BPV-coördinatoren en het S-BB vervolgens op acteren. Naast de BPV-meldwijzer is er ook een stappenplan voor docenten ontwikkeld hoe te reageren op stagediscriminatie en grensoverschrijdend gedrag. Deze tools dragen bij aan bewustwording en erkenning van stagediscriminatie en maakt deze thema's beter bespreekbaar. De afgelopen twee jaar is er één klacht binnen gekomen over discriminatie van stagebedrijven, deze is inmiddels afgehandeld.

[Terug naar: 6.2 ICT](#)

Programmalijn 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

Onderstaande kleurcodering geeft aan in hoeverre we op koers liggen voor het behalen van de ambities voor 2022.

- = is gerealiseerd, het resultaat voor 2022 is behaald
- = gestart, goed onderweg, maar de beoogde resultaten voor 2022 zijn nog niet volledig behaald
- = (nog) niet gestart, het resultaat voor 2022 is niet behaald

Maatregel 1: Flexibel onderwijsmodel met gestandaardiseerde buitenmaten				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
– 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, leer-materiaal 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 werkvel-den bij de curriculum-ontwikkeling.	●	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. 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.	ROC breed is in 2022 – 2023 ingevoerd dat alle onderwijsteams werken met: – 4 periodes van 10 onderwijsweken – roostereenheden van 30 minuten. Hierdoor wordt doorstromen binnen het mbo en naar het hbo eenvoudiger. Daarnaast wordt gezamenlijke onderwijs-innovatie met partners in de regio zoals ROC met Rijn IJssel eveneens makkelijker mogelijk. Het studentinformatiesysteem Eduarte is in gebruik genomen en ingericht om teams te laten arrangeren. Tijdens het proces van verdere ontwikkeling, ook bij de andere onderwijsteams, wordt nauw contact gehouden om te zorgen dat het systeem blijvend aansluit bij de behoeften. In onderwijsperiode 1 van studiejaar 22-23 zijn drie pilotteams (Sport & Bewegen, ICT en het cluster Zakelijke Dienstverlening) gestart met een flexibel onderwijsprogramma opgesteld aan de hand van de kaders voor flexibel en uitdagend onderwijs (buitenmaten). De beweging richting flexibel en uitdagend onderwijs is op gang gekomen. Naast de pilot teams is er ook aandacht voor het ondersteunen van alle teams die stappen maken naar flexibeler en uitdagend onderwijs. Binnen de sector Techniek is men i.s.m. het werkveld gestart met het inrichten van beroepsgerichte leeromgeving en het inrichten van flexibelere leerroutes. Alle opleidingen binnen de directie Zorg en Welzijn zowel de BOL als BBL zijn gestart met het inrichten van flexibel en uitdagend onderwijs. Studenten kunnen binnen modules keuzes maken, docenten worden geprofessionaliseerd binnen hun nieuwe rol en er worden versnelde leerroutes aangeboden. Ook binnen de directie Economie zijn diverse teams gestart met het inrichten flexibel en uitdagend onderwijs, denk aan de teams die binnen hospitality samenwerken, het Cluster ZD en Retail is recentelijk gestart. Hybride en multidisciplinaire leren (een belangrijke pijler in ons flexibel en uitdagend onderwijsconcept) wordt vormgegeven in de pilots bij de opleidingen Hospitality en Dienstverlening. De leeropbrengsten van deze projecten zijn in 2022 roc-breed gedeeld en meer in verbinding gebracht met de Buitenmaten. Uit tussentijdse evaluaties met de betrokkenen bleek dat studenten het onderwijs op het punt van werkvormen, leer-materiaal en leeromgevingen uitdagend, motiverend en nuttig vinden. 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 curriculum-ontwikkeling.	De gevolgen van de coronapandemie voor ons onderwijs (extra aandacht die nodig was voor het online verzorgen van onderwijs, aanpassen van beleid en begeleiding van studenten bij leerachterstanden) en de migratie roc breed in de zomer van 2021 naar Eduarte hebben geleid tot vertraging. Binnen de pilotteams zijn grote personele wisselingen, waardoor de implementatie van curriculum of voorgenomen besluiten vertraging op hebben gelopen. Een aantal voornemens rondom de generieke vakken is inmiddels achterhaald en nog niet uitvoerbaar gebleken gezien ook de staat van het onderwijs. Het ontwikkelen van een roc breed aanbod voor de AVO vakken is daarmee te complex voor alleen de pilotteams. De pilotteams gaan wel aan de slag met het integreren van AVO-onderdelen in het beroepsgerichte onderwijs waar mogelijk.

Maatregel 2: Organiseren van flexibele instroommomenten				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Studenten kunnen roc-breed instromen op de vastgestelde momenten.		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. Er is nog geen sprake van flexibele instroommomenten.	De meeste BBL-opleidingen hebben een tweede instroommoment. Op dit moment hebben daarnaast 12 BOL-opleidingen een tweede instroommoment (o.a. Entree, Young Talent Academy, Pedagogisch werk, Haarverzorging, ZDV). Ook zijn er enkele opleidingen waarbij instromen gedurende het hele jaar mogelijk is, voorbeelden hiervan zijn Sport & Bewegen en ICT. Roc-breed is besloten dat alle opleidingen uiterlijk studiejaar 2024-2025 gaan werken met twee instroommomenten per studiejaar (augustus en februari). Opleidingen die onderdeel zijn van een logische doorstroomroute starten al eerder. Hiervoor wordt afgestemd tussen aanleverende en ontvangende opleiding, een voorbeeld hiervan is de overlegstructuur tussen Entree en niveau 2 opleidingen. De invoering van een tweede instroommoment wordt, waar dit nog niet gerealiseerd is, meegenomen in de implementatie van de kaders voor flexibel en uitdagend onderwijs. Uit onze vsv-analyse bij Entree blijkt dat het hebben van meer dan 1 instroommoment (en uitstroommoment) gunstige effecten heeft op verlaging van de vsv. Naast het realiseren van een tweede instroommoment bij de reguliere opleidingen is een speciaal traject gerealiseerd voor uitvallende havisten in het vo. Vanuit het vavo wordt een havo-oriëntatie jaar aangeboden om leerlingen/studenten op weg te helpen naar het behalen van een havodiploma of de keuze voor een mbo-opleiding.	De implementatie van flexibel en uitdagend onderwijs vraagt veel meer tijd dan dat er oorspronkelijk gedacht wordt. Dit maakt dat de inrichting van het onderwijs nog niet zover is om gedurende de gehele opleiding flexibel in te stromen. Tevens leren we van de pilots dat in het bouwen van de modules er een grotere volgorde-lijkheid zit dan we aanvankelijk gedacht hadden. Ook dit heeft een effect op de doelstelling flexibele instroom gedurende de opleiding. Het is belangrijk dat we blijven aansluiten bij de vraag van studenten, daarom willen we voor de invoering van meerdere instroommomenten gebruik maken van de uitkomsten van het onderzoek naar de wensen en behoeftes van studenten rondom instroommomenten om zo een onderbouwde keuze te kunnen maken voor het aantal instroommomenten en de verdeling over het studiejaar. Daarnaast starten we een onderzoek naar het aanbod dat we reeds hebben binnen ROC Nijmegen voor studenten die tijdens de opleiding uitvallen of op een ander moment willen instromen. Doel van het onderzoek is om in kaart te brengen welk aanbod we reeds hebben, welke overlap aanwezig is en welke 'gap' we mogelijk nog op te lossen hebben.

Maatregel 3: Versterken van het maatwerk in de ondersteuning en uitdaging van het leerproces van de studenten.				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Werkvelden zijn tevreden over de mogelijkheden waarop studenten zich beroepsspecifiek kunnen profileren (keuzedelen en excellentietrajecten). Studenten zijn tevreden over het aanbod om hun capaciteiten te versterken en hun talenten uit te dagen.		Het ontbreekt aan roc-brede afspraken over het toegankelijk maken van keuzedelen voor studenten op het gebied van inhoud en organisatie (rooster, periodes). Het ontbreekt aan roc-brede afspraken over het toegankelijk maken van keuzedelen voor studenten op het gebied van inhoud en organisatie (rooster, periodes). 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.	Tijdens werkveldbijeenkomsten is aansluiting van de opleiding bij het werkveld onderwerp van gesprek. Daarnaast wordt bij de ontwikkeling van LLO-trajecten de behoeften vanuit het werkveld meegenomen waarbij vermarkten van de keuzedelen ook een optie is (zie verder programmalijn 1). Studenten geven in de JOB-enquête de keuzemogelijkheden en de inhoud van de keuzedelen een voldoende maar zijn nog niet erg tevreden. Over de mogelijkheid om je te verdiepen of om te versnellen zijn studenten iets meer tevreden. In alle gevallen zien we een lichte stijging vergeleken met 2020. Daarnaast wordt op opleidingsniveau ook mondeling geëvalueerd met studenten. Bevindingen hieruit worden meegenomen in de doorontwikkeling van het onderwijs Meer specifiek zien we de volgende ontwikkelingen op het gebied van keuzedelen en excellentie: Keuzedelen Door een multidisciplinaire werkgroep zijn de knelpunten met betrekking tot de keuzedelen zijn in beeld gebracht. Op basis hiervan is een plan van aanpak ingericht om de proceskant rondom de keuzedelen te optimaliseren en de keuzemogelijkheden voor studenten binnen de directies m.b.t. de keuzedelen te vergroten. Middels een pilot wordt een vijftal keuzedelen roc-breed aangeboden vanuit All you can learn (AYCL) als leeromgeving. Hieronder enkele voorbeelden van opleidingen waar al een breder aanbod is gerealiseerd: – Het cluster ZDV biedt sinds september 2022 de keuzedelen clusterbreed aan, waardoor studenten van de vier betrokken opleidingen uit een ruimer aanbod keuzes kunnen maken. – Bij ICT is een breder aanbod in de keuzedelen voor studenten gerealiseerd. Daarnaast biedt de opleiding de mogelijkheid aan de studenten van de opleiding media-design om mee te draaien met keuzedelen en vice versa Excellentie In 2021 is het Talentlab gestart en begin 2022 heeft een koerswijziging van Talentlab plaatsgevonden waarbij meer verbinding is gezocht met onderwijsteams i.s.m. externe partners om een herkenbaar aanbod neer te zetten. Enkele behaalde resultaten zijn: – Ontwikkelen van multi-level opdrachten met RvN@ – Met Citydeal Kennismaken, met HAN en RU worden opdrachten in de wijklab's verkend – Programma Ondernemerschap dat is ontwikkeld met 'Helden van Nu' – Programma Sociaal Ondernemen (start blok 2 studiejaar 22-23) via Future Proof. – Gezamenlijk programma ontwikkeld met project Persoonlijk Burgerschap. – I.s.m. met de Green Offices van ROC Nijmegen en de HAN zijn er afspraken rondom het programma duurzaamheid gemaakt. Inmiddels is besloten dat het Talentlab een doorstart krijgt waarbij talentontwikkeling gedeeltelijk wordt verankerd in het onderwijs en deels in het Skillslab in samenwerking met de HAN. Skills Heroes: Er is een kenniskring opgericht omtrent Skills Heroes met docenten. Insteek is om vakwedstrijden te implementeren in het curriculum en wellicht combineren met keuzedelen Excellent Vakmanschap en persoonlijk Profileren. Daarnaast wordt eventuele samenwerking met de Skills vakwedstrijden in het vo onderzocht.	Keuzedelen De keuzedelenproblematiek is complex en vereist een integrale oplossing. Samenwerking en eigenaarschap op dit thema was eerder nog onvoldoende aanwezig in de organisatie. Dit heeft gezorgd voor vertraging. De vormgeving en concrete invulling van keuzedelen wordt meegenomen in de ontwikkelingen vanuit FUO. Vanuit de pilots kunnen we roc-breed leren en verdere aanpassingen doen. Excellentie De koerswijziging van Talentlab was noodzakelijk maar heeft wel enige vertraging in het behalen van de beoogde resultaten tot gevolg gehad.

Maatregel 3:

Versterken van het maatwerk in de ondersteuning en uitdaging van het leerproces van de studenten.

Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
De relatie tussen inhoud, vorm en begeleiding van onderwijs en uitval is onderzocht.		Er is nog onvoldoende zicht op succesfactoren bij bestrijding vsv.	De 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. De time-in aanpak, ontwikkeld bij team Dienstverlening, bleek succesvol en is vervolgens breder ingezet. De kern van de methodiek is gebaseerd op het versterken van de eerste lijn (SLB'er). De problematiek wordt in de klas aangepakt/begeleid i.p.v. daarbuiten.	De relatie tussen inhoud, vorm en begeleiding van onderwijs en uitval is onderzocht en heeft inzicht opgeleverd. Tegelijkertijd is duidelijk dat het inzicht nog niet volledig is en nadere verkenning vraagt.

Maatregel 4:

Doorontwikkelen van Examinering die recht doet aan toetsen binnen flexibel onderwijs

Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Externe deskundigen beoordelen exameninstrumenten en -afname en -beoordeling als voldoende.		Er is nog geen flexibel onderwijsconcept en een daarmee samenhangende visie op examinering.	De volgende producten zijn opgeleverd om de examenprocessen te optimaliseren: – –tart gepersonaliseerd examendossier – 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 flattering verzoeken studenten examineren. – Het herontwerp van de OER is meegenomen bij de invoering van de Oerknal. In de pilotteams FUO wordt passende examinering meegenomen.	De pilots m.b.t. flexibel en uitdagend onderwijs zijn later gestart (zie maatregel 1). Dit maakt dat ook op deze maatregel nog niet alle doelen zijn behaald. Er zijn binnen het ROC al teams die een duidelijke visie op examineren hebben of deze aan het ontwikkelen zijn. Ook zijn er teams die de mogelijkheid hebben om flexibel te examineren en die het examineren conform het onderwijsconcept vormgeven. Deze teams kunnen als voorbeeld dienen om van te leren en kan er gekeken worden of dit verder uitgebouwd kan worden.

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)				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Organisatie BOL/BBL-arrangementen niveau 2: – die toegankelijk zijn voor jongeren/jong volwassenen in een kwetsbare positie; – die aansluiten bij 'kansberoepen' uit de regio; – die een goed arbeidsmarkttrendement kennen; – die perspectief bieden op een vervolgopleiding.	●	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 binnen onze sectoren enkele nieuwe brede opleidingen (niveau 2) gestart, namelijk Hospitality, Technisch Medewerker en de samenwerking Entree/Dienstverlening. Hierbij is gebruik gemaakt van de regiobarometer. Delen van studieresultaten: We zijn aan het verkennen op welke manier we dit het best kunnen realiseren. AVG is hierin een belangrijke bottleneck. De 'oude' werkwijze voor het delen van onderwijsresultaten is niet meer toegestaan. Met de data-specialisten van ons roc en RMC/Leerplicht wordt onderzocht of er een andere manier is om de gewenste informatie zelf samen te stellen en te delen, op een manier die wél is toegestaan (AVG-proof). Programma NOVIA: Nederlands en Rekenen De focus binnen de huidige ontwikkelagenda ligt op Nederlands en Rekenen. Onder de vlag van Novia starten alle po-vo-pro-vso-en mbo-scholen in het Rijk van Nijmegen met twee werkgroepen Nederlands en Rekenen, bestaande uit docenten van alle betrokken scholen. Samen wordt onderzocht hoe te komen tot een betere onderlinge afstemming. Burgerschap: Bij de vo-scholen wordt de stand van zaken in kaart gebracht (gegevens uit jaarlijkse evaluatie van de opbrengsten van het burgerschapsonderwijs vanuit de nieuwe wet) en wordt eventueel een plan gemaakt voor afstemming van het burgerschapsonderwijs tussen vo/vso/pro en mbo voor in de Ontwikkelagenda van 2023. Keuzedelen: Novia volgt actief de ontwikkeling en mogelijkheden om keuzedelen aan te bieden op het vo om ervoor te zorgen dat er een betere aansluiting ontstaat op vervolgopleidingen en dat het voor leerlingen duidelijker wordt wat het perspectief is van een vervolgopleiding. Daarnaast kunnen leerlingen hierdoor op het mbo een extra keuzedeel volgen of krijgen wellicht vrijstelling van een keuzedeel. Dit zou het onderwijsprogramma juist ook voor kwetsbare jongeren aantrekkelijker kunnen maken. De mogelijkheden worden onderzocht bij BOL en BBL-arrangementen op alle niveaus. Het team Pedagogisch Werk is reeds gestart met het aanbieden van bijvoorbeeld het keuzedeel Expressief talent aan leerlingen van twee vmbo-scholen in de regio. Doorlopende leerroutes (DLRO): Het team Sport en Bewegen van ROC Nijmegen en de vmbo-school Kandinsky Molenhoek is concreet gestart met het nader onderzoeken om te komen tot doorlopende leerroutes op alle niveaus. Novia is actief betrokken bij deze ontwikkeling.	Alle scholen zijn de afgelopen twee jaren in beslag genomen door de coronaperikelen. Dit heeft gezorgd voor een vertraging op de projecten. Ook de vele wisselingen qua personele bezetting, maakt dat diverse projecten vertraging oplopen Het delen van de onderwijsresultaten vo-mbo met vo is nog niet gelukt. In verband met privacywetgeving blijkt dit lastiger dan verwacht.

Maatregel 5: Uitvoering geven aan de Burgerschapsagenda en LOB MBO				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Studenten ervaren het onderwijs in burgerschap en LOB als boeiend, zinvol en aansluitend bij de (school)loopbaan en opleiding.		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.	Teams zijn autonoom in het uitvoeren van de LOB en Burgerschapsagenda. We hebben nog beperkt zicht op de tevredenheid van studenten. Op dit moment worden wel de activiteiten geëvalueerd en wordt het aanbod op basis daarvan bijgesteld. Onderzoek Onder de teams is een cross-sectioneel onderzoek uitgevoerd naar succesfactoren voor uitdagend burgerschap. Hieruit kwam de conclusie dat samenwerking binnen de teams en samenwerking met maatschappelijke partners een middelsterke maar significante correlatie hebben met de items die uitdagend burgerschap meten. Uit een casestudie naar de inhoud van burgerschaplessen in relatie tot de visie van onderwijs van het roc blijkt dat invulling geven aan het vak burgerschap door activiteiten in de maatschappij of in een authentieke context meer recht doet aan het beroepsgerichte karakter van het roc. Daarbij zou het (sociale)attitudes en self-efficacy kunnen versterken. Burgerschap en Brede Vorming: Life is... Vanuit de werkgroep Life is... worden de basiswaarden (Duurzaam, Inclusief, Fysiek en mentaal gezond en Talentontwikkeling) gekoppeld aan concrete activiteiten voor studenten en professionaliseringsactiviteiten voor docenten. Overige professionalisering Samen met de HAN is een designteam samengesteld voor het ontwikkelen van een professionalisering voor docenten burgerschap. Daarbij is literatuurstudie gedaan en zijn stakeholders bevraagd. Project Persoonlijk Burgerschap: – Er is een duidelijke roc brede visie op Burgerschap. – Het project persoonlijk burgerschap is uitgebreid van 800 naar 1600 studenten verdeeld over 15 teams verdeeld over alle drie de directies (zorg en welzijn, economie en techniek) van entree tot niveau 4. – Studenten hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan activiteiten buiten het roc. Dat waren er in periode 2 in 2022 40 stuks met onderwerpen als (on)vrijheid in oorlogstijd, leren leven, fix je shit als je 18 bent, stads-wandeling met een dakloze etc. Deze activiteiten zijn georganiseerd met maatschappelijke partners.	Om recht te doen aan de diversiteit aan studenten en opleidingen binnen het roc is het wenselijk om in de toekomst ook kwalitatief de ervaring van studenten te onderzoeken. Burgerschap en Brede Vorming: Life is... De notitie wordt als opmaat gebruikt voor het ontwikkelen van een koersplan voor 2023. Overige professionalisering In 2023 zal er begonnen worden met professionaliseringsactiviteiten vanuit het designteam.

Maatregel 6: Reflectietool 21ste -eeuwse vaardigheden Kompas 21 Resultaten in 2020:				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2021	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
Studenten ervaren en reflecteren op 21e-eeuwse vaardigheden in het onderwijs en hebben zicht op eigen ontwikkeling gekregen.		ROC Nijmegen beschikt nog niet over een instrument dat studenten helpt te reflecteren op 21e-eeuwse vaardigheden	De reflectietool KOMPAS21 (Kennis Over Mijn Persoonlijke Attitudes en Skills21) is op 2 juli 2019 gelanceerd. KOMPAS21 kan worden ingezet als hulpmiddel voor studenten om te reflecteren op en inzicht te krijgen in hun 21e-eeuwse vaardigheden. Het reflectie-instrument is in eerste instantie voor mbo-studenten, onderwijsprofessionals en het bedrijfsleven. KOMPAS21 is ingebed in Brede vorming en Burgerschap. Binnen twee teams wordt hier actief mee gewerkt. Vier collega's binnen ROC Nijmegen zijn opgeleid als train de trainer t.b.v. de implementatie van KOMPAS21 In de tweede fase gaan onderzoekers en onderwijsinstellingen aan de slag om het instrument uit te breiden en te koppelen aan het onderwijsaanbod en de begeleidingsrol van docenten.	Gedurende de loop van de kwaliteitsagenda is gebleken dat de reflectietool niet alle gevallen passend was. Om die reden is bewust gekozen om hier niet actief op in te zetten, om te voorkomen dat het inzetten van het middel een doel op zich werd. Teams waarvoor het passend is, konden er blijvend gebruik van maken en doen dit ook.

Programmalijn 3: Studentbegeleiding

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

Ambitie **Onderwijs en begeleiding voor Jongeren en Jongvolwassenen in een Kwetsbare Positie** **Warm welkom en passende plaatsing**

Maatregel 1: Plaatsing: warm welkom				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring van de afwijking
(Het programma) Warm welkom is ingericht en geïmplementeerd. Dat betekent: – Warme overdracht – Een variëteit aan doorstroomdossiers – Een koppeling aan begeleiding op maat	●	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	Warm Welkom is gedeeltelijk opgegaan in de staande organisatie in Het Startpunt. Het startpunt is verantwoordelijk voor het voorlichten, adviseren en plaatsen (aanmelding en intake) van de student. Ook switchers kunnen terecht bij het startpunt. Elk onderwijsteam heeft een contactpersoon die is verbonden met een studiekeuzeadviseur uit het Startpunt. Het eerste contact met de aankomende student wordt verzorgd vanuit team communicatie. De verbinding tussen Het Startpunt en project Begeleiding Op Maat (BOM) is gemaakt. De komende jaren zal de samenwerking worden geïntensiveerd. In 2022 heeft een interne audit plaatsgevonden gericht op het functioneren van Het Startpunt. Belangrijkste uitkomst is dat Het Startpunt zichtbaar en laagdrempelig is (korte lijnen, bereikbaarheid), zowel binnen ROC Nijmegen als voor de vo-scholen. Wat verbeterd kan worden is optimalisatie van de digitale systemen ter ondersteuning en de warme overdracht op het gebied van passend onderwijs vanuit het vo.	

Maatregel 1: Plaatsing: warm welkom				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring van de afwijking
Het Effect: – Studenten worden passend geplaatst: passend bij hun vooropleiding, en passend bij hun interesse, met als gevolg verlaging % switchers en verlaging uitval met redenen verkeerde keuze.			Op basis van externe cijfers blijkt dat van alle studenten in 2020 90,9% passend werd geplaatst. Volgens deze laatste cijfers waren er 6,1% domeinswitchers. Helaas zijn er nog geen recentere cijfers bekend. Deze zullen uit moeten wijzen of de kwalitatieve verbetering zich ook doorvertaalt in een kwantitatief resultaat op dit vlak. Bij interne resultaten wordt uitgegaan van een iets andere telling. Hierdoor wijken de resultaten iets af. We zien dat het aantal switchers de afgelopen jaren tussen de 4 en 5% lag. Dit jaar is op dit moment nog slechts 1% geswitcht. Uit een analyse van de uitschrijfredenen van studenten zien we een daling van het aantal studenten dat zich uitschrijft met als reden 'verkeerde keuze' (20-21: 267 studenten; 21-22: 225 studenten).	Aangezien de meest recente resultaten uit 2020 zijn kan lastig worden bepaald of de ambitie is behaald. Dit is pas op een later moment duidelijk. Om die reden is besloten geen oordeel te vellen over het wel of niet behalen van de ambitie.

[↩ Terug naar Overzicht resultaten KWP 2022 per programmalijn \('stoplichtrapportage'\)](#)

Studentbegeleiding

Maatregel 2: Maatwerk in de begeleiding van studenten, inclusief specifieke doelgroepen				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring van de afwijking
Iedere student heeft een doorstroomdossier		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. Inmiddels wordt voor nagenoeg de gehele instroom gebruik gemaakt van Intergrip en het bijbehorende digitaal doorstroomdossier (ook scholen voor praktijkonderwijs en vso-scholen). Daarnaast wordt nu ook gebruik gemaakt van een dossier voor mbo-mbo doorstroom en voor aanmeldingen niet vanuit onderwijs.	
De overdracht vanuit het toeleverend onderwijs is 'warm'			Zie maatregel 1	
Begeleiding van de individuele student is maatwerk gebaseerd op de verbeterde en doorontwikkelde BOM-profielen			In de afgelopen jaren is een visie ontwikkeld (BOM 2.0) inclusief implementatieplan op het begeleiden van onze studenten. De visie voor het begeleiden van onze studenten op basis van begeleidingsprofielen, die samen met studenten en medewerkers is gemaakt, wordt nu gebruikt als onderlegger bij de gesprekken met de teams. De drie pilotteams FUO vanuit PL2 nemen ook de begeleiding van studenten mee. Daarnaast zijn er enkele andere teams gestart met implementatie van de nieuwe visie op begeleiding binnen hun onderwijs.	De implementatie van de nieuwe visie op begeleiding vraagt veel tijd. De docenten van alle opleidingen worden meegenomen in de ontwikkeling. Dit gebeurt onder andere via pilots en gesprekken in de teams en ook via scholing.
BOM-aanpak is ook geschikt voor de zogenoemde nieuwe doelgroepen			Aansluitend op de nieuwe visie BOM 2.0 en het implementatieplan wordt ook gekeken hoe nieuwe doelgroepen hierin een plek kunnen krijgen.	Opgemerkt wordt dat we met de voortgang van onze kwaliteitsagenda stappen maken waar we bij het opstellen van de visie nog niet aan toe waren. Daarnaast spelen ook de externe ontwikkelingen hierin een rol. Zo heeft begeleiden tot een plek op de arbeidsmarkt en begeleiden aan de LLO-doelgroep nog geen vaste plek in de huidige visie.
SLB-ers en LOB-ers zijn toegerust voor hun taak			Er zijn belangrijke, randvoorwaardelijke stappen gezet om alle SLB-ers en LOB-ers toe te rusten voor hun taak i.h.k.v. BOM 2.0. Deze stappen worden de komende tijd vertaald naar activiteiten gericht op het toerusten van alle SLB-ers en LOB-ers, waaronder scholingsaanbod..	Op dit punt komen de verschillende programmalijnen samen. Het persoonlijk burgerschap dat wordt ontwikkeld in programmalijn 2 gaat onderdeel worden van de begeleidingstructuur van BOM2.0. Het wordt onderdeel van de scholing, zodat SLB'ers handvatten hebben om talenten en toekomstbeelden van studenten naar boven te halen. Daarnaast wordt een toolkit ontwikkeld voor de teams om persoonlijke ontwikkeling en kennis maken met de maatschappij te verwerken in het vaste LOB-lesaanbod.

Maatregel 2: Maatwerk in de begeleiding van studenten, inclusief specifieke doelgroepen				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring van de afwijking
De doorverwijzing naar de tweede- en derdelijnszorg gebeurt eenduidig.			De onderwijsteams werken nauw samen met de verschillende teams van het Expertisecentrum die extra begeleiding bieden. De SLB'er en trajectbegeleider spelen hierin een belangrijke rol. De SLB'ers vormen de eerste lijn, zij verwijzen door naar trajectbegeleiders waar dit nodig is. De trajectbegeleiders stemmen periodiek onderling af.	
De studenten zijn tevreden over hun studie en loopbaanbegeleiding			Uit de JOB-enquête blijkt dat studenten tevreden zijn over de begeleiding (3,42 op vijf puntsschaal).	
Er zijn slimme koppelingen gemaakt tussen het digitaal doorstroomdossier, studentenadministratie, Trajectplanner en onze vsv-administratie, zodat we beschikken over een slim studentvolg-systeem, dat ondersteunend is aan onze BOM-inzet en tevens goede beleidsinformatie oplevert over onze vsv-aanpak			De koppelingen tussen de verschillende systemen zijn verbeterd na evaluatie. De komst van Eduarte heeft een positieve invloed op de begeleidingsstructuur. Er is veel beter zicht op de behoefte van de student. Het werkt goed als het gaat om de behoefte aan passend onderwijs en andere begeleidingsvragen.	De informatie vanuit het LOB-dossier kan nog verbeterd. De informatie verschilt erg per toeleverende school en soms komt de informatie ook erg laat om van nut te zijn bij de aanmelding en inschrijving bij het MBO.

Maatregel 3:

Inzet schoolmaatschappelijk werk ROC Nijmegen, deze richt zich op drie taakgebieden:

Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022
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.		Er is binnen ROC Nijmegen al sprake van kortdurende ondersteuning en doorverwijzing door SMW.	We hebben voldaan aan de doelstelling. SMW is een integraal onmisbaar onderdeel van de begeleiding van ROC Nijmegen. Vanuit alle teams maken studenten gebruik van SMW. In 2022 hebben 632 studenten gebruik gemaakt van SMW.
		Er is nog te weinig zicht op de gebruikerservaringen van SMW-cliënten.	SMW heeft een eigen evaluatiedocument geïntroduceerd dat na afronding van ieder traject werd ingevuld door de student. De resultaten van deze evaluatie waren onverminderd zo positief, dat we er weinig uit konden afleiden. We oriënteren ons nu op een ander instrument en SMW-ers gebruiken o.a. intervisie om zich te scherpen in methodisch werken.

Maatregel 4:

Opvang van jongeren/jong volwassenen die dreigen uit te vallen

Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022
– 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		De Oversteek is een pilotproject, dat bedoeld is als aanvulling op bestaande arrangementen voor (dreigende) uitvallers.	De ervaringen met het traject 'de Oversteek' waren zeer positief. Om die reden is het inmiddels een structurele voorziening geworden, met momenteel drie klassen.

Maatregel 5:

Zicht hebben op succes van jongeren/jong volwassenen na de overstap van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo

Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring van de afwijking
Zicht hebben op succes van jongeren/jong volwassenen na de overstap van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo		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. In januari 2022 zijn de doorstroomcijfers van de VAVO daarin meegenomen. De resultaten worden gedeeld met de verschillende teams en besproken in de MT-vergaderingen. Op basis van de resultaten wordt bepaald of eventuele extra aandacht nodig is voor de doorstroom naar het hbo. De doorstroomresultaten vo-mbo zijn nog niet beschikbaar.	Streven is om komend jaar de indirecte doorstroom en Associate Degree resultaten tevens mee te nemen voor een vollediger beeld Door onder andere de privacywetgeving en het niet meer beschikbaar zijn van data uit landelijke onderzoeken (de organisatie die deze cijfers verzamelde doet dit niet meer), is het delen van de onderwijsresultaten vo-mbo met het vo nog niet gelukt.

Ambitie 'Gelijke Kansen' Soepele overgangen

Maatregel 1: Implementatie van een doorlopende leerlijn LOB in het beroepsonderwijs vmbo-mbo (NOVIA)			
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022
Studenten oriënteren zich aan de hand van de LOB-competenties op hun studiekeuze mbo en ervaren een doorlopende LOB-lijn van vmbo naar mbo. (NOVIA).	●	Er zijn afspraken tussen vmbo en ROC gemaakt over doorlopende leerlijnen (NOVIA). Op het gebied van LOB ontbreekt deze doorlopende lijn.	LOB-doorstroom is met het gebruik van Intergrid volledig geïmplementeerd en geborgd. Inmiddels zijn nog meer scholen (vooral praktijkonderwijs en vso-scholen) Intergrid 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 dit moment wordt dus nagenoeg voor de gehele instroom gebruik gemaakt van Intergrid.
Maatregel 2: Educatie: Ontwikkelen van schakelprogramma voor studenten inburgering			
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022
Studenten inburgering hebben de mogelijkheid om door te stromen naar mbo. Naar behoefte doelgroep zijn er (schakel) programma's ingericht	●	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. – Voor inburgeringsstudenten vanuit Entree naar overige mbo-opleidingen bestaan een aantal schakelprogramma's. – Na goede ervaringen op basis van een pilot in 1 team hebben inmiddels drie onderwijsteams (TEIS, Dienstverlening, Financiële beroepen) een vast begeleidingstraject voor studenten met een NT2-achtergrond. Mogelijk zal in de toekomst ook voor andere opleidingen worden gekeken of een dergelijk traject wenselijk is. Kracht van het traject is dat een NT2-docent wordt betrokken bij de opleiding en alle docenten worden 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 – Er is een algemene scholing voor docenten ontwikkeld waar veel gebruik van is gemaakt. – Om ook studenten uit opleidingen met een kleinere groep studenten met een NT2-achtergrond iets te kunnen bieden wordt nu gewerkt aan een keuzedeel 'op weg naar 2F' gericht op extra ondersteuning.
Maatregel 3: Entree: Het ontwikkelen van maatwerkroutes naar werk: Route naar arbeid			
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022
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.	●	De begeleiding van Entree-studenten die uitstromen naar de arbeidsmarkt vanuit Entree en het regionaal Werkbedrijf is nog onvoldoende op elkaar afgestemd.	De route naar arbeid bij Entree en voor studenten passend onderwijs is volledig operationeel. Met het oog op de nieuwe werkagenda mbo en de landelijke ontwikkelingen heeft een pilot plaatsgevonden onder 2 niveau 2 opleidingen (Dienstverlening en detailhandel). De werkwijze van afgelopen schooljaar (dienst RnA) wordt geëvalueerd en er worden acties uitgezet om te onderzoeken waar de studenten beland zijn. De resultaten zullen gedeeld worden met de betreffende teammanagers en het loopbaanteam. In de toekomst willen we het traject uit gaan breiden naar andere niveau 2 opleidingen en naar studenten van niveau 3 en 4 die extra begeleiding kunnen gebruiken bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. De eerste versie van het event Kies je Job, een banenmarkt voor studenten, heeft plaatsgevonden. Een samenwerking tussen gemeente, werkbedrijf, verschillende werkgevers, De Kansenmakers en ROC Nijmegen. Er is een loopbaanteam opgericht. Onder aansturing van de gemeente wordt het aanbod van alle partijen gericht op het tegengaan van jeugdwerkloosheid samengevoegd. Een student van het roc kan nu terwijl hij nog ingeschreven staat gebruik maken van het aanbod van de andere partners. Het percentage van studenten niveau 1 dat uitstroomt naar de arbeidsmarkt en die binnen een jaar een baan van meer dan 12u. per week heeft is toegenomen t.o.v. nul situatie 2018. Voor niveau 2 zien we een lichte daling.

**Maatregel 4:
Voorlichting LOB MBO-HBO**

Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring van de afwijking
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).		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 keuzedeel-docenten (over o.a. feedback geven bij onderzoek, onderzoek coachen). Tevens is in samenwerking met het NRO-project vanuit de HAN een onderzoek gericht op hbo-studievaardigheden uitgevoerd. Opbrengsten van dit onderzoek hebben geleid tot een aanvulling op de inhoud van het keuzedeel. Er zijn contacten met de HAN tussen diverse opleidingen (ICT, FB en PW) waar men aan doorlopende leerlijnen werkt. ROC Nijmegen, HAN, Rijn IJssel hebben de intentie uitgesproken richting het gezamenlijk opzetten van doorlopende leerlijnen van MBO naar Associate Degree. Met de Gelderse mbo- instellingen investeren we in het verbeteren van de doorstroom naar het hbo (voor ROC-Nijmegen met name de HAN). Met een aantal instituten binnen de HAN hebben we in de afgelopen jaren goede samenwerkingsafspraken gemaakt. Deze willen we verder uitbouwen en verbreden naar de HAN als geheel. Dit is ook onderdeel van het RxH-netwerk.	In het project hebben we eerst de focus gelegd op het aanbieden van generieke doorstroomactiviteiten en voorlichting voor een zo breed mogelijke doelgroep binnen roc Nijmegen. De genoemde doelgroep 'studenten uit kwetsbare groepen' is een subdoelgroep daarvan. Er kan geconcludeerd worden dat er voor deze doelgroep op dit moment extra aandacht nodig is rondom dit thema
Zie hierboven		Er zijn nog geen onderwijs-arrangementen binnen de vavo specifiek gericht op de doorstroom naar het hbo.	Mbo-studenten kunnen kiezen uit 9 havo-vakken als keuzedeel (aardrijkskunde, biologie, bedrijfseconomie, economie, geschiedenis, scheikunde, natuurkunde, wiskunde a) om de doorstroombmogelijkheden richting hbo te vergroten. Alle vakken worden aangeboden op een vast moment. Sinds studiejaar 22-23 is een apart traject opgericht binnen het vavo voor uitvallende havisten op het vo. Vanuit het vavo wordt een havo-oriëntatie jaar aangeboden om leerlingen/ studenten op weg te helpen naar het behalen van een havodiploma (waarna ze kunnen doorstromen naar een hbo-opleiding) of de keuze voor een mbo-opleiding.	

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

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				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring van de afwijking
Alle teams beschikken over de kennis en competenties die nodig zijn voor het realiseren van de doelstellingen van het Kwaliteitsplan 2019 – 2022. Hiervoor is bereikt: – Brede uitrol professionaliserings-model binnen alle teams van ROC Nijmegen. – Inbedding professionaliserings- – inzet teams binnen teamactiviteiten-plannen en P&C-cyclus organisatiebreed. – In het najaar van 2022 vindt een evaluatie plaats van activiteiten in het kader van 'leren door te innoveren' (proces en resultaten). – Waar nodig vindt op basis van deze evaluatie verdere door-ontwikkeling plaats.	●	ROC Nijmegen staat voor aantal grote inhoudelijke vernieuwingen (programmalijn 1, 2 en 3). Deze vragen om nieuwe vaardigheden van de medewerkers.	De kwaliteit van ons onderwijs staat voor alle medewerkers centraal. De ontwikkeling van het individu is steeds ten dienste van de ontwikkeling van onderwijs. Leerdoelen t.b.v. benodigde competenties voor het realiseren van de doelstellingen Organisatie en teams werken volgens de principes van de Lerende organisatie en het professionaliseringsmodel. Gaandeweg is het professionaliseringsmodel aangepast van het 70-20-10- model naar een eenvoudiger model, bestaande uit formeel en informeel leren. We zijn los gekomen van het model en gegaan naar facilitering van teams voor professionalisering. We kijken meer naar leren an sich dan dat we bezig zijn het model te implementeren. Professionalisering op directieniveau sluit aan bij hoofddoelen uit kwaliteitsplan, niet per se bij het model. Het opstellen van een professionaliserings-plan is onder de aandacht van de teams blijkt uit de teamplannen. Teams hebben eerst vol ingezet op het ontwikkelen van anders vormgegeven onderwijs, aansluitend bij de ambities van programmalijn 1, 2 en 3. Gaandeweg dit ontwikkelproces wordt pas duidelijk wat dit vraagt van de docenten, welke expertise hiervoor al in huis is en waar eventueel nog professionalisering op nodig is. Dit maakt dat nog niet elk team een plan heeft dat aansluit bij de ontwikkelingen maar ze er wel mee bezig zijn. We zien dat vooral binnen de pilotteams ook veel informeel wordt geleerd. Bij de overige teams ligt de nadruk nog meer op de formele scholing.	

Maatregel 1:
Leren om en door te professionaliseren

Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring van de afwijking
Lerende organisatie: doelen formuleren In 2022 zijn we een 'lerende organisatie' dat wil zeggen dat we samen leren om te kunnen innoveren, maar ook door te innoveren. Hiertoe doen we een: – Thema-audit Lerend Vermogen (0-meting in 2018)		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	Evaluatie In het najaar van 2022 heeft een evaluatie plaats gevonden van activiteiten in het kader van 'leren door te innoveren' (proces en resultaten). Dit was een vervolg op de thema-audit Lerend vermogen (2018). Centraal tijdens deze evaluatie stond de blik naar de toekomst: 'Hoe gaan wij ervoor zorgen dat de lerende organisatie (volgens het professionaliseringsmodel) een vanzelfsprekend onderdeel is van onze cultuur, en welke rol kan HR daarin spelen?'. Belangrijke opbrengst is dat binnen ROC Nijmegen veel wordt geleerd. De focus ligt daarbij vooral op het formeel leren, het aanbod van cursussen en trainingen is groot. Medewerkers geven aan dat het aanbod en de vindbaarheid de afgelopen jaren verbeterd is maar dat nog winst te behalen is in het moment van aanbieden van specifieke trainingen om het just-in-time leren te stimuleren. Daarnaast is nog winst te behalen in de bewustwordingen het bestendigen van het informeel leren. Het is nodig om tijd te nemen om bewust te reflecteren op het geleerde. Het blijft zoeken naar hoe dit het beste gestimuleerd kan worden. Tot slot kan er meer aandacht komen voor het stimuleren van de lerende houding en professionalisering in de gesprekscyclus en het helpen in de prioritering van werkzaamheden. Community Leren & Ontwikkelen Livegang module cursusmanagement in AFAS is gereed. 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 accsoren aanwezig zijn. Het totale aanbod van professionaliserings-activiteiten is inzichtelijk. Jaarlijkse programmering van de professionaliserings-activiteiten vindt plaats m.b.v. een professionaliseringskalender (vraag- en aanbod gestuurd). In 2021 en 2022 is er vanuit de Community drie keer een kennispel uitgezet. Doel van het spel is om op een laagdrempelige manier medewerkers na te laten denken over diverse thema's binnen ons roc als studentbegeleiding, examinering, veiligheid, didactiek, vitaliteit en organisatie. In maart 2022 zijn er in samenwerking met de HAN en de RU (online) 5 Onderwijsdagen geweest. Deze ontmoetingen zijn enthousiast ontvangen. Doel van deze dagen was kennisdeling, ontmoeten en uitwisselen. De voorbereidingen voor volgend jaar zijn gestart.	Voor de volgende kwartiteitsagenda regelen we in dat HR continu betrokken is bij de nieuwe programma's. Hierdoor willen we nauwer aansluiten op de behoeften die en spelen we sneller in op de ontwikkelingen.

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

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/verdiend aandacht

Maatregel 1: Afstemming ICT-systemen op inhoudelijke doelen KWP				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	
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 2023-2026 doorontwikkeld	●	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.	Eduarte Het studentinformatiesysteem is geïmplementeerd. In een evaluatie met gebruikers zijn knelpunten opgehaald en opgelost. Stucomm De studentenapp 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. In de app vinden studenten nu ook hun ROC-mail en krijgen ze pushnotificaties voor cijfers en roosterwijzigingen. De studentenapp wordt jaarlijks onder studenten geëvalueerd en op basis van deze evaluatie bijgesteld. AFAS In eerste instantie is AFAS ingericht vanuit de HR en ICT kant. Na een eerste evaluatie op basis van de eerste ervaringen met het personeelsinformatiesysteem zijn in 2022 drie aanvullende modules geïmplementeerd: werving & selectie, professionalisering en gesprekscyclus. Uit een nieuwe evaluatie blijkt dat medewerkers soms nog omwegen bewandelen om de informatie te verkrijgen, daarom zijn we nu bezig het systeem gebruiksvriendelijker te maken.	

Maatregel 2: Afstemming onderwijslogistiek op inhoudelijke doelen KWP				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring vertraging (bij oranje/rood)
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 Programmalijn 1 en 2 en Portefeuilleoverleg Operations 2023-2026 doorontwikkeld	●	ROC Nijmegen staat voor aantal grote inhoudelijke vernieuwingen (programmalijn 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.	ROC-breed werken we sinds studiejaar 22-23 met een vast omvang van rooster-eenheden (30 minuten). Daarnaast zijn vaste uitgangspunten bepaald voor roosteren en plannen: – student – medewerker – huisvesting – systeem. Tussentijds houden we zicht op de tevredenheid door klachten te monitoren. Het aantal klachten is al enkele jaren zeer beperkt door een goede samenwerking tussen het onderwijs en het planbureau. Voor de toekomst zien we een ontwikkeling richting clustergroepen en individueel roosteren (i.h.k.v. flexibel en uitdagend onderwijs). Medewerkers van het planbureau volgden hiervoor al een training. In 2022 zijn de pilotteams FWO gestart met enkele aanpassingen in de onderwijs-logistiek. Aan het eind van het studiejaar 2022 – 2023 zal op basis van evaluatie worden bepaald wat er nodig is voor verdere implementatie bij de andere onderwijsteams.	We zijn tevreden over de geboekte voortgang. Desondanks hadden we gehoopt verder te zijn. Als gevolg van de vertraging in de ontwikkelingen ten aanzien van m.n. programmalijn 2 (o.a. door corona), zien we dit echter ook hier terug.

Maatregel 3: Optimaliseren huisvesting in relatie tot inhoudelijke doelen KWP				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	Verklaring van de afwijking
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 Huisvesting 2023-2026 doorontwikkeld door de directie Operations in samenwerking met Portefeuilleoverleg Operations. Control en Onderwijs.		ROC Nijmegen staat voor aantal grote inhoudelijke vernieuwingen (programmalijn 1, 2 en 3). Deze vragen om aanpassingen in de huisvesting. De benodigde aanpassingen in de huisvesting en de daarbij behorende indicatoren (technisch en gebruikerstevredenheid) zijn nog niet vastgesteld.	Het strategisch huisvestingsplan (SHP) is opgesteld, met een scope tot en met studiejaar 2025-2026. Per locatie zijn vlekkenplannen opgesteld samen met docenten en MT. Op basis van de vlekkenplannen zijn/worden per locatie faseringsplannen opgesteld en uitgevoerd. Het bouwteam is gestart op de Campusbaan. Er is ruimte gemaakt om de aanpassingen door te voeren door de stafdiensten tijdelijk naar de Tarweweg te verhuizen zodat de vrijgekomen ruimte als wisselruimte kan worden gebruikt om onderwijs zo min mogelijk hinder te laten ondervinden. De draagkracht vanuit de organisatie is wezenlijk. Er is een communicatieplan met onder andere wie op welk moment wordt geïnformeerd en/of betrokken. Tussentijds nemen we collega's zoveel mogelijk mee in de ontwikkelingen, op deze manier houden we ook zicht op eventueel noodzakelijke bijsturingen in het proces.	Het project heeft een doorlooptijd naar 2025. In de plannen voor aanpassingen gebouwen/klimaat zijn we afhankelijk van een op dit moment zeer overspannen markt. Strakke regie is hierin belangrijk.

Maatregel 4: Het informeren en betrekken van medewerkers en externe partners bij het KWP				
Beoogde resultaten 2022	Status	0 situatie 2018	Behaalde resultaten 2022	
– Onze medewerkers en onze externe stakeholders zijn op de hoogte zijn van wat, waarom en hoe van onze onderwijsinnovaties. – - Onze medewerkers en onze externe stakeholders voelen zich betrokken bij de onderwijsinnovaties.		Het Kwaliteitsplan is in het voortraject met interne en externe stakeholders besproken.	– Per project zijn op maat communicatie-middelen ingezet intern en extern. – Tijdens elk corporate event wordt gerefereerd aan het wat, hoe en waarom van onze onderwijsinnovaties. Denk aan Opening schooljaar, Studiedag en Personeelsdag. – In stakeholderbijeenkomsten en bijeenkomsten met managers is teruggekeken naar de resultaten van de programmalijnen en vooruit gekeken naar wat er in de toekomst nodig is om onze doelen te bereiken. – Het CRM is volledig geïmplementeerd en ingericht voor werving van studenten en voor het offerteproses van LLO.	

Effectindicatoren Kwaliteitsplan 2019 – 2022

Onderstaand overzicht bevat de scores van ROC Nijmegen op een aantal 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.

Effectindicatoren	Relevante items	0-situatie 2018	Ambitie Instelling		Meting	Gemiddelde 2022 op instellingsniveau
			Ondernorm	Bovennorm		
Waardering stakeholders partnerschap van ROC Nijmegen	Waardering contact en samenwerking	n.v.t.	85%	n.v.t.	Stakeholders-onderzoek 2021	86%
	Rol als regionale opleider oppakken	n.v.t.	70%	n.v.t.	Stakeholders-onderzoek	Geen nieuwe meting**
De groei van de doelgroep ouder dan 23 jaar (bekostigde studenten, BOL en BBL)		11,5% (16-17)	14,7%	18,7%	Benchmark studiesucces KBA	14,8%

Effectindicatoren	Relevante items	0-situatie 2018	Ambitie Instelling		Meting	Gemiddelde 2022 op instellings-niveau
			Ondernorm	Bovennorm		
Studenttevredenheid kwaliteit onderwijs		3,4*	6,0	7,0	JOB (2022)	6,7
	Tevredenheid studenten over start opleiding	Nog te ontwikkelen	3,0	3,5	Startmonitor	Geen nieuwe meting**
	Tevredenheid maatwerk	3,3	3,0	3,5	JOB (2022)	3,4
	Tevredenheid studiebegeleiding	3,7	3,5	3,7	JOB (2022)	3,4
	Tevredenheid loopbaanbegeleiding	Nog te ontwikkelen	3,5	3,7	JOB (2022)	Geen nieuwe meting**
	Tevredenheid stagebegeleiding BOL	3,7	3,5	3,7	JOB (2022)	3,1
	Tevredenheid stagebegeleiding BBL	3,9	3,9	3,9	JOB (2022)	3,9
VSV	VSV instellingsniveau		5,0%	5% of <	DUO 21/22	6,4%
	VSV Niveau 1	16/17: 28,8%	Land. 20/21 22,80%		DUO 21/22	37,3%
	VSV niveau 2	16/17: 9,9%	Land. 20/21 9,71%		DUO 21/22	10,5%
	VSV niveau 3	16/17: 3,2%	Land. 20/21 3,99%		DUO 21/22	4,8%
	VSV niveau 4	16/17: 3,3%	Land. 20/21 3,34%		DUO 21/22	4,5%
Studiesucces (JR/DR en startersresultaat)	Jaarresultaat instellingsniveau (3j)	76,8%	76,8%	80,0%	DUO	72,80% (19-22)
	Jaarresultaat niveau 2	72,5%			DUO	75,6%
	Jaarresultaat niveau 3	75,9%			DUO	71,5%
	Jaarresultaat niveau 4	73,9%			DUO	69,7%
	Startsucces instellingsniveau (3j)	86,3%	86,3%	87,0%	DUO	82,8% (19-22)
	Startsucces niveau 2	82,4%			DUO	80,9%
	Startsucces niveau 3	87,7%			DUO	83,9%
	Startsucces niveau 4	86,6%			DUO	83,3%
Kwalificatiewinst	Kwalificatiewinst op instellingsniveau	78,8%	78,8%	80,0%	DUO 20/21	86,3%
	Niveau 2	81,7%			DUO 20/21	64,9%
	Niveau 3	87,3%			DUO 20/21	71,5%
Doorstroomresultaat	Doorstroomresultaat op instellingsniveau	44,1%	44,0%	45,0%	DUO 21/22	35%
	Niveau 1	70,0%			DUO 21/22	68%
	Niveau 2	57,7%			DUO 21/22	48%
	Niveau 3	30,9%			DUO 21/22	22%
	Niveau 4 = doorstroom hbo	40,4%			DUO 21/22	32%
Starterssucces mbo-4 in hbo	Starterssucces mbo-4 in hbo	78,9%			DUO 21/22	80%
Arbeidsmarktrendement	Niveau 2	67,3%	67,3%	68,0%	DUO	74%
	Niveau 3	88,3%	88,3%	89,0%	DUO	92%
	Niveau 4	80,8%	80,8%	82,0%	DUO	86%

* In de JOB van 2018 werd deze vraag op een vijfpuntsschaal beoordeeld. In de JOB van 2020 op een tienpuntschaal. De norm is aangepast aan de nieuwe systematiek.

** Van een aantal indicatoren hebben we geen (nieuwe) meting. In de toelichting hieronder volgt een verdere verklaring.

Toelichting bij de gepresenteerde cijfers

Algemeen

De cijfers laten zien wat de kwantitatieve resultaten zijn van de effectindicatoren uit het kwaliteitsplan. Voorafgaand aan onderstaande toelichting willen we meegeven dat de gepresenteerde cijfers niet in alle gevallen kunnen worden beschouwd als directe of pure 'effecten' van het kwaliteitsplan. Voor een deel van de activiteiten uit het kwaliteitsplan (denk bij voorbeeld aan flexibilisering van het onderwijs) geldt immers dat deze pas recentelijk zijn geïmplementeerd. Deze activiteiten krijgen pas hun werking na de uitvoering van het kwaliteitsplan. Daarnaast hebben natuurlijk ook andere factoren een effect op de cijfers. Een belangrijk voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld de nasleep van corona.

Waardering stakeholders partnerschap van ROC Nijmegen

Het laatste stakeholdersonderzoek is uitgezet in 2021. In 2022 hebben we in plaats van een enquête onderzoek 2 koersbijeenkomsten met stakeholders gehouden om input te geven op de nieuwe strategie van de organisatie.

Doelgroep ouder dan 23 jaar

We zien een kleine positieve ontwikkeling in het aandeel bekostigde studenten van 23 jaar en ouder (BOL/BBL). Het aandeel is gestegen van 11,5% (cijfers benchmark studiesucces mbo-raad 2016 – 2017) naar 14,8% (cijfers 2021 – 2022), een duidelijke stijging. Tegelijkertijd constateren we dat ROC Nijmegen op dit punt nog achterblijft bij het landelijk gemiddelde: 17,5% (meting 2021 – 2022), maar het verschil wordt wel kleiner.

Studenttevredenheid (JOB en Startmonitor)

Twee jaar geleden hebben we landelijk een daling gezien van scores in de JOB door een veranderde opzet en vraagstelling. Deze landelijke daling van de scores is ook terug te zien in de scores van ROC Nijmegen. Ten aanzien van de indicatoren uit het kwaliteitsplan scoort ROC Nijmegen veelal vergelijkbaar met de landelijke en regionale scores. De scores zijn over het algemeen voldoende of ruim voldoende. Zie ook paragraaf 2.3.1.

In 2019 en 2020 heeft ROC Nijmegen een eigen Startmonitor uitgezet waarin de tevredenheid over de start van de opleiding werd bevraagd. Aanleiding voor het uitzetten van deze monitor was de veranderde werkwijze rondom de instroom van nieuwe studenten vanuit het project 'Warm Welkom'. Gedurende de interventies wilden we zicht houden op de tevredenheid over de start en informatie ophalen over mogelijke verbeterpunten. Op basis van de resultaten bleek dat studenten (zeer) tevreden over alle onderdelen van het proces van voorlichting tot en met start van de opleiding. De resultaten gaven ons daarnaast weinig aanknopingspunten om te verbeteren. Om studenten niet overmatig te belasten met evaluaties is besloten de vragenlijst na 2020 niet meer uit te zetten. Wel wordt opleidingen de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van de vragen uit de vragenlijst en deze uit te zetten onder hun eigen studenten. Hiervoor is de vragenlijst opgenomen als onderdeel van set kant-en-klare vragenlijsten toegankelijk voor alle onderwijsteams.

Ten aanzien van de tevredenheid over de loopbaanbegeleiding hebben we wel het resultaat van de JOB-monitor 2022. Hierin geven studenten de vraag ‘Hoe helpt je school je bij de keuze om na de opleiding verder te studeren of te gaan werken?’ een voldoende (3,1 op vijf puntsschaal).

VSV

De definitie van vsv is in 2019 – 2020 aangepast. Hierdoor worden vavo-studenten en extranei meegenomen in de resultaten. Deze wijziging maakt vergelijking van landelijk gepresenteerde cijfers van voor 2019 – 2020 en na 2019 – 2020 lastig. In bovenstaand overzicht hebben we de aangepaste resultaten opgenomen zonder vavo-studenten maar inclusief extranei.

Landelijk zien we in het afgelopen jaar een forse stijging in het aantal vsv'ers. Die zien we ook bij ROC Nijmegen. Op basis van de voorlopige cijfers zijn er in 2021 – 2022 in totaal ruim 100 vsv'ers meer dan een jaar ervoor: van 412 naar 515. Procentueel zien we een stijging van 4,98% in 2020 – 2021 naar 6,39% in 2021 – 2022. Voor beide jaren geldt dat deze percentages vrijwel gelijk zijn aan het landelijk gemiddelde. Een uitsplitsing naar niveau maakt duidelijk dat vooral op niveau 1 een sterke stijging heeft plaats gevonden, de cijfers van ROC Nijmegen zijn ook sterk hoger dan het landelijk gemiddelde. Op niveau 2 zien we juist een lichte daling t.o.v. vorig jaar. Hier ligt het percentage ook onder het landelijk gemiddelde. Niveau 3 is licht gestegen maar ligt ook nog onder het landelijk gemiddelde. Tot slot zien we op niveau 4 ook weer een duidelijke stijging, desondanks ligt het percentage gelijk aan het landelijk gemiddelde.

Waar de beelden het afgelopen jaar nog erg positief waren zien we nu een duidelijk ander signaal. Belangrijk is wel om dit in het licht van de landelijke ontwikkelingen te zien. Ook landelijk zien we een duidelijke stijging in de cijfers. Niet voor niets is minister Dijkgraaf daarom gekomen met een aanvalsplan. Belangrijk is om blijvend in te zetten op het tegengaan van voortijdig schoolverlaten. De maatregelen en initiatieven van de afgelopen jaren vormen daarvoor een goede basis.

Zie ook paragraaf 4.4.7.

Onderwijsresultaten

In bovenstaande tabel hebben we de driejaarsgemiddelden opgenomen van studiejaar 2019 – 2022 op basis van de cijferbestanden van DUO. Op dit moment behalen we op veel vlakken nog niet onze eigen gestelde ambities.

De driejaarsgemiddelden worden vaak gebruikt om trends te zien omdat deze cijfers stabiel zijn en minder onderhevig aan situationele invloeden. Tegelijkertijd doen deze gemiddelden op dit moment nog weinig recht aan de eventuele zichtbaarheid van de uitvoering van ons kwaliteitsplan. Aangezien veel onderdelen slechts kortgeleden zijn geïmplementeerd zullen deze pas over een paar jaar mogelijk zichtbaar worden in de driejaarsgemiddelden. Om toch een indicatie te krijgen van mogelijke effecten zoomen we in op de jaarcijfers van studiejaar 2020 – 2021. Op basis van de jaarlijks benchmark studiesucces valt een vergelijking te maken van de jaarcijfers met landelijke gemiddelden van studiejaar 2020 – 2021, dit helpt ons in de duiding van de resultaten. Hieruit blijkt dat alle instellingscijfers voor alle niveaus vallen boven de gestelde norm door de inspectie van het onderwijs en boven de

landelijke gemiddelden. We zien daarnaast dat onze instelling mee gaat met de landelijke trend: een lichte daling na de eenmalige stijging van 2019 – 2020.

Kwalificatiewinst

Helaas waren er ten tijde van het schrijven van dit verslag nog geen definitieve resultaten bekend over 2021 – 2022. Om die reden is besloten in bovenstaande tabel de resultaten van 2020 – 2021 op te nemen.

Bij ROC Nijmegen zien we een daling na de stijging van de afgelopen jaren (2020: 88,0%). Landelijk blijft de kwalificatiewinst nagenoeg gelijk. ROC Nijmegen scoort hier blijvend onder het landelijk gemiddelde (88,3%). Desondanks zien we dat we nog voldoen aan onze zelf gestelde ambities.

Doorstroomresultaat

Ten aanzien van de doorstroomresultaten zijn alleen voorlopige resultaten bekend. Aangezien het om voorlopige resultaten gaat zijn de cijfers afgerond. De definitieve cijfers kunnen dus nog enkele procenten afwijken. De resultaten zijn vergelijkbaar met de landelijke gemiddelden. Zowel landelijk als bij ROC Nijmegen zien we een lichte daling.

De opstroom (doorstroom van N2 of N3 naar N3 of N4) is bij ROC Nijmegen (19,6%) vergelijkbaar met landelijk (19,9%). Ingezoomd op de verschillende leerroutes en sectoren valt wel op dat studenten in de bbl en studenten bij de directie Techniek van ROC Nijmegen minder vaak doorstromen dan gemiddeld landelijk. Uit een nader onderzoek naar deze groep blijkt dat Covid-19 en groenpluk/huidige arbeidsmarkt bij een groot aantal opleidingen de verklaring zijn van de dalende opstroomcijfers.

Starterssucces mbo-4 in hbo

Ten aanzien van de doorstroomresultaten zijn alleen voorlopige resultaten bekend. Aangezien het om voorlopige resultaten gaat zijn de cijfers afgerond. De definitieve cijfers kunnen dus nog enkele procenten afwijken. De resultaten zijn vergelijkbaar met de landelijke gemiddelden (81%). Zowel landelijk als bij ROC Nijmegen zien we een daling van het starterssucces.

Veel van onze studenten stromen door naar de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Jaarlijks ontvangen we vanuit de HAN een analyse van hoe onze studenten het doen t.o.v. andere mbo'ers en doorstromers van het vo. Hieruit blijkt dat 'onze' hbo-doorstromers het goed doen. [Zie ook paragraaf 4.3.](#)

Arbeidsmarktrendement

De regionale arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen laat in algemene zin een afname zien in de vraag naar niveau 2, 3 en 4 uitstroom. Deze negatieve trend is zichtbaar in de cijfers over arbeidsmarktrendement. Een voorbeeld hiervan is de Zorgsector, een van oorsprong groot arbeidsmarktsegment binnen de regio. De vraag naar hoger geschoolde zorgmedewerkers was hier tot begin 2020 hoog.

De dalende trend is een mogelijke verklaring voor het niet behalen van de gestelde ambities ten aanzien van deze kpi's. Om de cijfers in perspectief te kunnen zien vergelijken we ze met de landelijke gemiddelden. Hieruit blijkt dat we niet erg afwijken van deze gemiddelden (N2: 67,5%; N3: 82,2%; N4: 78,6%).

II Tabel uitkeringen mbo-studentenfonds

Omschrijving	Aantallen studenten		Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
	Aanvragen	Toewijzingen		
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	16	16	€ 3.565,-	€ 222,81
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	1	1	€ 538,64	€ 538,64
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	525	312	€ 136.711,96	€ 438,18
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	0	0	€ 0	€ 0

III 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				9688	9127	▼
Aantal studenten	Gewogen aantal studenten op 1-10				8782,5	8220,0	▼
Aantal studenten	Aantal studenten ouder dan 23				14,5%	14,3%	▼
Formatie	Formatie direct				541,7	532,3	▼
Formatie	Formatie indirect				39,9	35,5	▼
Studenten per FTE	Gewogen studenten per FTE direct				16,1	17,2	▲
Opbrengsten							
Diplomaresultaat	Jaarresultaat niveau 2	67,0%	82,0%	822	73,2%	75,0%	▲
Diplomaresultaat	Jaarresultaat niveau 3	68,0%	85,0%	752	72,5%	68,6%	▼
Diplomaresultaat	Jaarresultaat niveau 4	68,0%	85,0%	1.332	73,8%	66,2%	▼
Jaarresultaat	Diplomaresultaat niveau 2	61,0%	79,0%	637	66,0%	70,1%	▲
Jaarresultaat	Diplomaresultaat niveau 3	70,0%	89,0%	665	74,9%	73,1%	▼
Jaarresultaat	Diplomaresultaat niveau 4	70,0%	89,0%	1.325	77,0%	69,7%	▼
Startersresultaat	Startersresultaat niveau 2	79,0%	79,0%	534	83,3%	80,7%	▼
Startersresultaat	Startersresultaat niveau 3	82,0%	82,0%	546	85,4%	83,5%	▼
Startersresultaat	Startersresultaat niveau 4	82,0%	82,0%	1.302	88,0%	82,2%	▼
VSV	VSV niveau 1	26,2%	26,2%	56	38,5%	37,3%	▼
VSV	VSV niveau 2	8,5%	8,5%	97	12,1%	10,5%	▼
VSV	VSV niveau 3	3,1%	3,1%	55	4,2%	4,8%	▲
VSV	VSV niveau 4	2,5%	2,5%	115	3,7%	4,5%	▲
Tevredenheid Kwaliteitszorg en ambitie							
Rapportcijfer	Rapportcijfer opleiding	7,0	7,5	5.535	6,6	6,7	▲
Rapportcijfer	Rapportcijfer school	6,0	7,0	5.534	6,3	6,4	▲
Waardering opleiding en school	Waardering opleiding en school	3,0	3,8	5.503	3,4	3,4	▲
Tevredenheid onderwijsproces							
Beroepspraktijkvorming	BBL Werkplek	3,0	3,8	873	3,8	3,8	▲
Beroepspraktijkvorming	BOL BPV	3,0	3,8	3.585	3,3	3,4	▲
Didactisch handelen	Lessen, programma	3,0	3,8	5.624	3,3	3,3	▲
Didactisch handelen	Vaardigheden en motivatie	3,0	3,8	5.624	3,3	3,3	▲
Onderwijsprogramma	Keuzedelen	3,0	3,8	4.898	3,1	3,1	▲
Onderwijsprogramma	Maatwerk	3,0	3,8	5.514	3,3	3,4	▲
Ontwikkeling en begeleiding	Informatievoorziening	3,0	3,8	5.624	2,9	3,0	▲
Ontwikkeling en begeleiding	Loopbaanbegeleiding	3,0	3,8	5.624	3,0	3,1	▲
Ontwikkeling en begeleiding	Studiebegeleiding	3,0	3,8	5.624	3,3	3,4	▲
Tevredenheid examinering en diplomering							
Afname en beoordeling	Afname en beoordeling	3,0	3,8	5.574	3,5	3,5	▲
Tevredenheid schoolklimaat							
Leerklimaat	Faciliteiten	3,0	3,8	5.455	2,9	3,2	▲
Leerklimaat	Inspraak	3,0	3,8	5.344	3,1	3,2	▲
Leerklimaat	Sfeer binnen de opleiding	3,0	3,8	5.602	3,5	3,6	▲
Veiligheid	Veiligheid op school	3,0	3,8	5.596	4,0	4,1	▲
Studieresultaten							
Studieresultaten extern	Succes 1e jaars HBO	60,0%	80,0%	383	86,7%	80,0%	▼

IV

Opleidingsaanbod

peildatum 1 – 10 – 2022

BOL opleidingen

Directie Economie – BOL opleidingen		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Keuken	bc089	3
Keuken	bc089	2
Dienstverlening in de luchtvaart	bc102	4
Particuliere beveiliging	bc165	3
Particuliere beveiliging	bc165	2
Veiligheid en vakmanschap	bc217	3
Veiligheid en vakmanschap	bc217	2
Brood en banket	bc290	4
Brood en banket	bc290	3
Brood en banket	bc290	2
Facilitaire dienstverlening	bc296	4
Facilitaire dienstverlening	bc296	3
Travel, leisure & hospitality	bc300	4
Travel, leisure & hospitality	bc300	3
IT systems and devices	bc303	3
Retail Management	bc313	4
Bediening	bc314	3
Bediening	bc314	2
Ondernemer horeca/bakkerij	bc334	4
Publieke veiligheid	bc356	3
Retail advies	bc358	3
Retail operationeel	bc359	2
Business Services	bc488	4
Business Services	bc488	3

Directie Economie – BOL opleidingen

Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Business Services	bc488	2
Evenementenorganisatie	bc489	4
Business Services	bc488	4
Evenementenorganisatie	bc489	4

Directie Techniek – BOL opleidingen

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

Directie Techniek – BOL opleidingen		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479	3
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479	2
Management transport en logistiek	bc490	4
Mechatronica	bc505	3
Mechatronica	bc505	2
Productietechniek	bc506	2
Mechatronica	bc413	3
Logistiek	bc416	2
Logistiek	bc416	3
Software development	bc425	4
Leidinggeven op basis van vakmanschap	bc427	4
Creatief technoloog	bc454	4
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	bc478	4
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479	2
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479	3
Management transport en logistiek	bc490	3
Management transport en logistiek	bc490	4

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

BLL opleidingen

Directie Economie – BLL opleidingen		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Keuken	bc089	4
Keuken	bc089	3
Keuken	bc089	2
Brood en banket	bc290	3
Retail Management	bc313	4
Retail advies	bc358	3
Leidinggeven op basis van vakmanschap	bc427	4
Directie Techniek – BLL opleidingen		
Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Goederenvervoer	bc047	2
IT systems and devices	bc303	4
IT systems and devices	bc303	3
Machinaal houtbewerken	bc311	3
Machinaal houtbewerken	bc311	2
Schilderen	bc320	3
Schilderen	bc320	2
Meubels en (scheeps)interieurs maken	bc326	3
Meubels en (scheeps)interieurs maken	bc326	2
Timmeren	bc355	3
Timmeren	bc355	2
Entree	bc365	1
Elektrotechnische installaties	bc371	3
Elektrotechnische installaties	bc371	2
Werktuigkundige installaties (montage)	bc372	3
Werktuigkundige installaties (montage)	bc372	2
Industrieel produceren met hout	bc381	2
Service- en onderhoudstechniek	bc411	3
Service- en onderhoudstechniek	bc411	2

Directie Techniek – BLL opleidingen

Beroepsopleiding	BC code	Niveau
Logistiek	bc416	3
Logistiek	bc416	2
Leidinggeven op basis van vakmanschap	bc427	4
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	bc478	4
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479	3
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479	2
Management transport en logistiek	bc490	4
Management transport en logistiek	bc490	3
Mechatronica	bc505	3
Mechatronica	bc505	2
Productietechniek	bc506	3
Productietechniek	bc506	2

Directie Zorg en Welzijn – BLL opleidingen

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

V Aantal studenten per team peildatum 1 oktober 2022

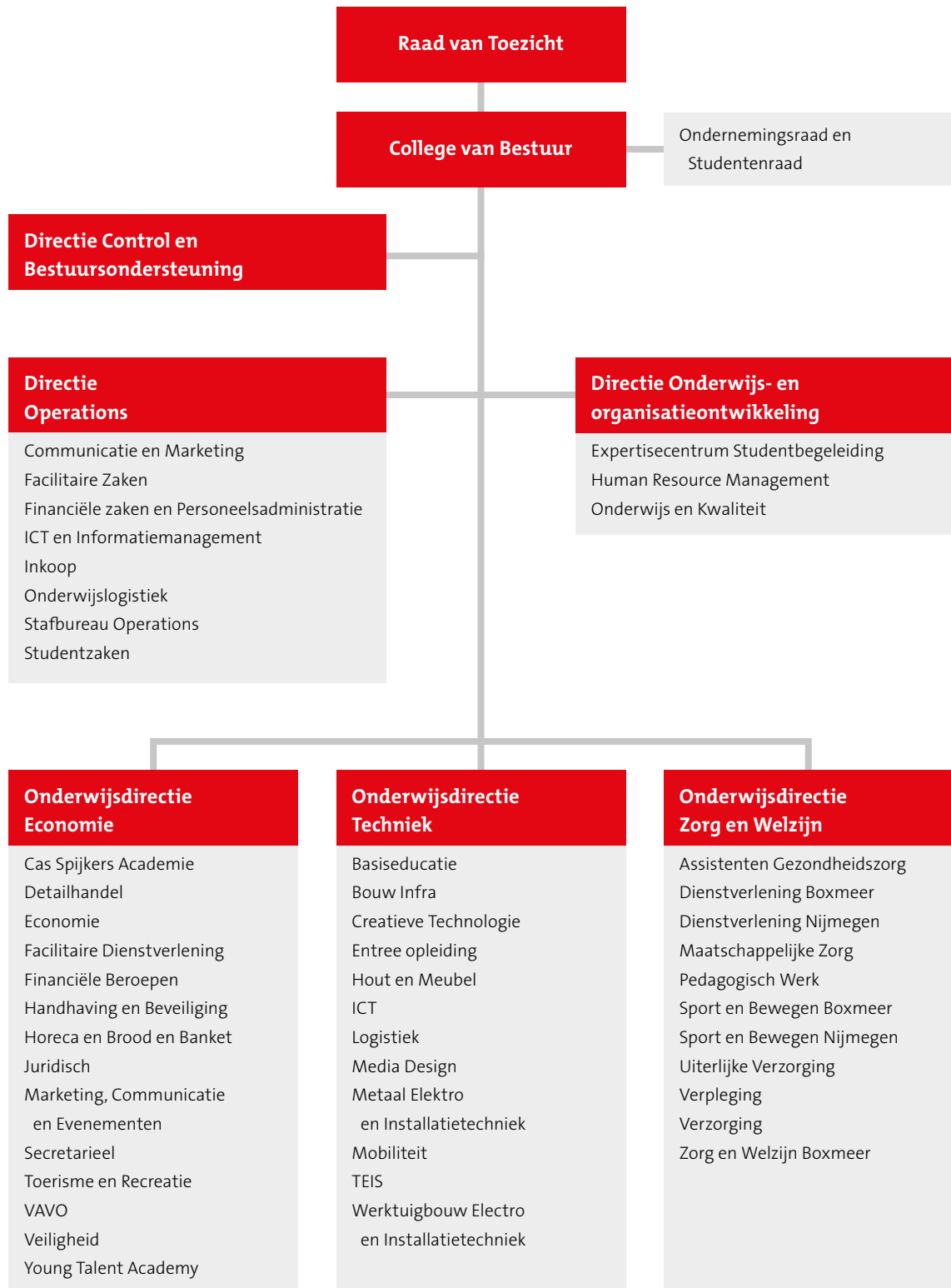
Directie Techniek				
Team	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022	2022 – 2023
Bouw Infra	181	188	199	162
Creatieve Technologie	22	36	46	47
Entree opleiding	282	323	266	273
Hout en Meubel	87	124	149	137
ICT	416	437	420	379
Media Design	278	270	240	228
Metaal, elektro- en Installatietechniek	209	201	177	181
Logistiek				241
Mobiliteit				258
Mobiliteit en Logistiek	507	519	561	
TEIS	407	474	474	451
Werktuigbouw Elektro, en Installatietechniek	226	229	210	208
Totaal Techniek	2615	2801	2742	2565
Directie Zorg en welzijn				
Team	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022	2022 – 2023
Assistenten Gezondheidszorg	337	373	370	347
Dienstverlening Boxmeer	111	93	106	79
Dienstverlening Nijmegen	369	414	455	391
Maatschappelijke Zorg	379	406	428	398
Pedagogisch Werk	680	745	750	714
Sport en Bewegen Boxmeer	85	93	113	103
Sport en Bewegen Nijmegen	433	445	476	477
Uiterlijke Verzorging	431	437	422	401
Verpleging	504	591	580	538
Verzorging	436	396	379	375
Zorg en Welzijn Boxmeer	273	274	250	251
Totaal Zorg en welzijn	4038	4267	4329	4074

Economie				
Team	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022	2022 – 2023
Cas Spijkers academie	24	28	34	31
Detailhandel	363	356	341	328
Facilitaire Dienstverlening	103	116	121	111
Financiële Beroepen	366	361	349	314
Handhaving en Beveiliging	136	162	168	144
Horeca en Brood en Banket	322	330	329	307
Juridisch	263	295	284	247
Marketing, Communicatie en Evenementen	295	333	302	298
Secretarieel	112	83	80	69
Toerisme en Recreatie	366	314	263	251
Veiligheid	214	248	268	288
Young Talent Academy	112	111	93	105
Totaal Economie	2676	2737	2632	2493
Eindtotaal	9329	9805	9703	9132

VI

Organogram

Peildatum 31 – 12 – 2022



VII

Personalia

College van Bestuur

de heer drs. P.A.A van Mulkom	voorzitter
mevrouw drs. E.G. Oegema	lid

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
------------------	-----------------------------

Control en Bestuursondersteuning

mevrouw drs. S.H.L.M. Martens RA	directeur Financiën en Control
mevrouw ir. R.W. Stelwagen	directeur Financiën en Control a.i. (tot april 2022)

Onderwijs- en Organisatieontwikkeling

mevrouw A.A.M. Wijgengangs	directeur Onderwijs- en Organisatieontwikkeling
----------------------------	--

Operations

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

Raad van Toezicht

Mevrouw ir. I. de Boer	voorzitter
de heer drs. J.P. de Smeth	lid (tot juli 2022)
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
mevrouw drs. E.P. van Langen	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
 Lid Raad van Toezicht Sint Anna Boxmeer
 Lid algemeen bestuur The Economic Board (per september 2022)
 Bestuurslid Stichting Ieder Talent Telt

Drs. E.G. Oegema:

Vicevoorzitter Raad van Commissarissen Rabobank Rijk van Nijmegen

Overzicht nevenfuncties RvT*Ir. I. de Boer:*

Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Bindkracht10

Lid Raad van Toezicht Stichting Platform31/IVO (tot juli 2022)

Voorzitter bestuur Stichting Quiet Community Eindhoven

Lid bestuur Impact 040 (qq)

Drs. J.P. de Smeth:

Commissaris Kringtex bv.

Drs. A.M. Haanstra:

Lid Thematafel Arbeidsmarkt-Onderwijs, 8RHK

Ondernemingsraad (per 31 – 12 – 2022)*de heer H. Jansen*

voorzitter, Zorg en Welzijn

de heer M. van Camp

secretaris, Techniek

mevrouw K. van Acker

lid, Zorg en Welzijn

de heer N. Beckers

lid, Ondersteunde directies

mevrouw E. van den Broek

lid, Zorg en Welzijn

de heer L. van Gemert

lid, Techniek

mevrouw N. Hetterscheid

lid, Techniek

mevrouw I. Lagarde

lid, Zorg en Welzijn

mevrouw M. Lammerinks

lid, Ondersteunde directies

mevrouw C. Nardali lid

Economie

mevrouw P. Tassenaar lid

Economie

mevrouw W. Zwitserloot

lid, Zorg en Welzijn

Studentenraad (per 31 – 12 – 2022)*de heer P. Baartz voorzitter*

student Toerisme, Recreatie en

Luchtvaartdienstverlening

mevrouw N. Roelofs vicevoorzitter

student Mediadesign

mevrouw I. den Hollander secretaris

student Verpleging

mevrouw M. Cardoso Esperança

lid student Juridisch

de heer S. Haarsma

lid, student Mediadesign

de heer Y. Holleman

lid, student Mediadesign

mevrouw S. Rahimi

lid, student Assisterenden

Gezondheidszorg

de heer T. Siebel

lid, student ICT

mevrouw L. Sminck

lid, student Pedagogisch Werk

VIII**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

IX

Structuur verbonden partijen

(per 31 – 12 – 2022)



X 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	Medewerkerstevredenheidsonderzoek
NT2	Nederlands als tweede taal
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OER	Onderwijs- en Examenregeling

Afkorting	Beschrijving
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 (vervolg)
Geïntegreerd Bestuursverslag 2022
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

