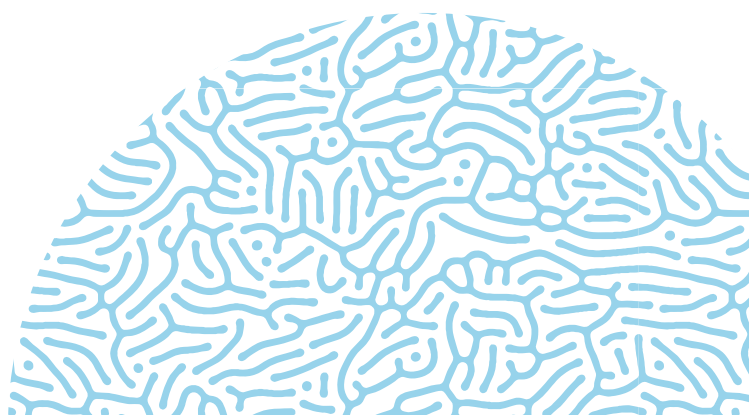




# Inhoud

Leeswijzer	3	<b>Hoofdstuk 6</b>	68
Voorwoord college van bestuur	4	<b>Continuïtsparagraaf</b>	
Bericht van de raad van toezicht	6		
<b>Hoofdstuk 1</b>	9	<b>Hoofdstuk 7</b>	83
<b>Organisatie</b>		<b>Financiële positie</b>	
1.1 Kerngegevens	10	7.1 Balans per 31 december 2023	84
1.2 Onze organisatie	11	7.2 Staat van baten en lasten over 2023	86
1.3 Onze missie, visie, kernwaarden	11	7.3 Treasury	89
1.4 Samenwerking	12	7.4 Notitie Helderheid	90
1.5 Private activiteiten	16	7.5 Kengetallen	92
<b>Hoofdstuk 2</b>	19	<b>Hoofdstuk 8</b>	94
<b>Strategische pijlers en realisatie 2023</b>		<b>Jaarrekening</b>	
2.1 Strategie 2024-2027 'Samen maken we er werk van'	20	8.1 Balans per 31 december 2023	95
2.2 Kwaliteitsagenda 2024-2027	21	8.2 Staat van baten en lasten over 2023	96
2.3 Realisatie 2023	21	8.3 Kasstroomoverzicht over 2023	97
<b>Hoofdstuk 3</b>	27	8.4 Toelichting behorende tot de jaarrekening 2023	98
<b>Onderwijs en opleiding</b>		8.4.1 Algemeen	98
3.1 Gegevens studenten en opleidingen	28	8.4.2 Grondslagen voor de waardering van activa, passiva en de resultaatbepaling	98
3.2 Onderwijsresultaat	30	8.4.3 Toelichting op de balans	105
3.3 Verantwoording onderwijs	35	8.4.4 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	114
3.3.1 Internationalisering	35	8.4.5 Toelichting op de staat van baten en lasten	115
3.3.2 Onderzoek	36	8.4.6 Overzicht verbonden partijen	119
3.3.3 Coronaparagraaf NPO gelden	38	8.4.7 Honoraria van de onafhankelijke accountant	119
3.3.4 Keuzedelen	40	8.4.8 WNT verantwoording ROC Nijmegen	120
3.3.5 Actueel opleidingsaanbod	40	8.5 Vaststelling en goedkeuring	124
3.3.6 Beperkte opleidingscapaciteit	40	8.5.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening	124
3.3.7 Afwijken onderwijstijd	41	8.5.2 Gebeurtenissen na balansdatum	124
3.3.8 JOB	41	8.5.3 Ondertekening door bestuurders en toezichhouders	125
3.3.9 Sociale veiligheid	42	8.6 Overige gegevens	126
3.3.10 Schorsingen en verwijderingen	42	8.6.1 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming	126
3.3.11 Regeling mbo-studentenfonds	42	8.6.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	126
<b>Hoofdstuk 4</b>	44	<b>Bijlagen</b>	127
<b>HRM</b>		I Uitkeringen mbo-studentenfonds	128
4.1 Ontwikkelingen HRM	45	II Opleidingsaanbod	129
4.1.1 Professionalisering en ontwikkeling	45	III Organogram	134
4.1.2 Duurzame inzetbaarheid	47	IV Personalialia	135
4.2 Personeelsformatie	51	V Gegevens over de rechtspersoon	137
<b>Hoofdstuk 5</b>	54	VI Structuur verbonden partijen	138
<b>Governance, kwaliteitszorg en toezicht</b>		VII Afkortingen	139
5.1 Governance	55	Colofon	141
5.2 Medezeggenschap	55		
5.3 Ontwikkelingen kwaliteitszorg	57		
5.3.1 Kwaliteitszorg algemeen	57		
5.3.2 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering	59		
5.3.3 Bevindingen op basis van intern toezicht	59		
5.3.4 Privacy & cybersecurity	64		
5.3.5 Klachtenafhandeling	65		
5.3.6 Jaarverslag externe vertrouwenspersoon medewerkers	65		
5.3.7 Jaarverslag interne vertrouwenspersonen studenten	66		
5.3.8 Jaarverslag Commissie Klokkenluidersregeling	67		



## Leeswijzer

In dit bestuursverslag, 'ROC Nijmegen, in het hart van de arbeidsmarkt', leggen we verantwoording af over het kalenderjaar 2023. In de acht hoofdstukken van het bestuursverslag kijkt het college van bestuur terug op 2023.

In hoofdstuk 1, 'Organisatie', vindt u onze kerngegevens en beschrijven wij onze organisatie, onze missie en visie, en met wie wij samenwerken.

Hoofdstuk 2, 'Strategische pijlers en realisatie 2023', bevat de verantwoording van de programmalijnen uit de kwaliteitsagenda en de strategische projecten.

In hoofdstuk 3, 'Onderwijs en opleiding', staan de gegevens van studenten, het onderwijsresultaat en de verantwoording onderwijs.

Hoofdstuk 4, 'HRM', gaat in op de belangrijkste ontwikkelingen op personeelsgebied en bevat de gegevens over medewerkers.

In hoofdstuk 5, 'Governance, kwaliteitszorg en toezicht', verantwoorden we ons over governance, medezeggenschap, kwaliteitszorg en toezicht.

Hoofdstuk 6, 'Continuïteitsparagraaf', bevat informatie over de verwachte ontwikkelingen en risico's en het beleid dat hierop gevoerd wordt.

In hoofdstuk 7, 'Financiële positie', wordt de financiële positie nader toegelicht.

In hoofdstuk 8, 'Jaarrekening', gaan we in op de financiën van ROC Nijmegen.

Daarna volgen de bijlagen met ondersteunende gegevens bij de hoofdstukken 1 tot en met 8.

Wilt u reageren op dit jaardocument? Dit kan via [info@roc-nijmegen.nl](mailto:info@roc-nijmegen.nl).

## Voorwoord college van bestuur

ROC Nijmegen staat er goed voor. We zijn onder de indruk van de mooie stappen die onze teams maken zoals op het gebied van studentbegeleiding en flexibel en uitdagend onderwijs. Dankzij een solide inhoudelijke en financiële basis hebben we de ruimte om onze brede maatschappelijk opgave uit te voeren. We focussen ons niet alleen op de ontwikkeling van de individuele student, maar nemen ook onze verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de regio's Rijk van Nijmegen en Land van Cuijk. We committeren ons aan de Human Capital Agenda van Arnhem-Nijmegen, aan het begeleiden van elke jongere naar school of werk en aan het versterken van de onderwijskolom. Dat doen we actief samen met het werkveld, overheidsinstellingen, voortgezet onderwijs, HAN en RU, in veel verschillende netwerken.

We beseffen dat we het sterkst zijn in samenwerking met anderen. We zijn tevreden over het strategisch partnerschap met Rijn IJssel dat we hebben uitgebreid en versterkt. Naast ons gezamenlijke merk 'Move to Match' voor Leven Lang Ontwikkelen bundelen we ook de krachten om complexe vraagstukken aan te pakken, kennis te delen en innovatie te stimuleren.

2023 was een tussenjaar waarin we onze kwaliteitsagenda 'Opleiden voor de regio' hebben afgerond. Onze nieuwe kwaliteitsagenda 2024-2027 bouwt hierop voort en kreeg direct een voldoende van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO. Om innovaties effectief door te voeren vergroten we niet alleen het budget van de teams, maar we stellen ook de P&C-cyclus, de programmasturing en de innovatiestrategie nauwer af op de behoeften en doelen van de teams, allemaal vanuit onze roc-brede strategische agenda.

In 2023 voerden we een bestuursgesprek met de inspectie over de jaarlijkse prestatieanalyse mbo. Eén van de conclusies was dat we de risico's voldoende in beeld hebben en dat er geen aanleiding is voor de inspectie om verder onderzoek te doen.

Ondanks onze inspanningen om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan zien we voor het mbo in 2022-2023 een stijging van het aantal vsv'ers. Een nadere analyse wordt gemaakt.

### Herijking missie, visie, kernwaarden en huisstijl

In onze strategie voor 2024-2027 'Samen maken we er werk van' leggen we nieuwe accenten en focussen we ons nog meer op de regio. De vanzelfsprekende manier waarop we onze strategie samen met onze partners, medewerkers en studenten hebben ontwikkeld, bevestigt hoe samenwerking in ons dna zit. We hebben niet alleen gekeken naar wat we willen gaan doen, maar ook naar wie we zijn en hoe anderen ons zien. Dit hebben we vastgelegd in onze vernieuwde missie, visie en kernwaarden. Volgens onze medewerkers en stakeholders zijn we aantrekkelijk, ondernemend, ontwikkelingsgericht en verbindend. Maar ook waarden als duurzaamheid, gezondheid en vitaliteit vinden we belangrijk in de keuzes die we maken. Om al deze aspecten zichtbaar te maken, hebben we in 2023 een nieuwe huisstijl geïntroduceerd.

### Studentenaantallen en huisvesting

We zien dat mbo-studenten steeds meer waardering krijgen van de samenleving, onder meer vanwege de grote behoefte aan vakmensen. Wij merken dit onder andere door een stijging van het aantal havisten dat kiest voor het mbo. Ook in 2023 hebben onze studenten ons weer trots gemaakt, met onder meer twaalf medailles bij Skills Europe en met vele andere projecten waarin ze hun talenten toonden en indruk maakten. De verwachte afname van het aantal studenten op basis van demografische cijfers viel in 2023 relatief mee, waaruit we afleiden dat wij nog steeds een aantrekkelijke opleider zijn. Desalniettemin blijft de demografische krimp een punt van aandacht voor de toekomst, ook omdat dit gevolgen heeft voor ons huisvestingsportfolio.

Dat brengt een complexe opgave met zich mee voor de komende jaren, vooral omdat ons strategisch huisvestingsproject, gericht op het aanpassen van onze gebouwen aan de veranderende onderwijsvraag, nog zeker tot en met 2026 loopt. In 2023 zijn we succesvol gestart met de eerste aanpassingen op locatie Campusbaan en locatie Technovium.

### **Personeel: tevredenheid en aandachtspunten**

In 2023 voelden ook wij de al langer bekende krapte op de arbeidsmarkt. Alle reden om extra zuinig te zijn op ons zittende personeel. We zijn er trots op dat uit het jaarlijkse medewerkersonderzoek bleek dat onze medewerkers blij zijn om voor ROC Nijmegen te werken en zich sterk verbonden voelen met onze organisatie. Op belangrijke thema's zoals bevoegdheid, betrokkenheid en werkgeverschap scoren we boven de benchmark. De nadruk die we leggen op de ontwikkeling van medewerkers wordt zeer gewaardeerd. Eén van de winnende MBO-talks van onze docent Golan Muhyaldin benadrukte het belang van het bieden van de juiste uitrusting aan docenten, dusdanig dat die hen past en gelukkig maakt. Ook collega Bart Dekker viel met zijn MBO-talk over Persoonlijk Burgerschap in de prijzen.

Er zijn ook zorgen, met name over de werkdruk. We werken vanuit verschillende invalshoeken aan het duurzaam inzetbaar houden van onze medewerkers. We bieden een breed scala aan ondersteuningsmogelijkheden om medewerkers zelf grip te laten houden op hun werk en werkomstandigheden.

### **Vertrek bestuurslid**

In 2023 nam Elke Oegema afscheid als lid college van bestuur. We betreuren haar vertrek, maar tegelijkertijd waarderen we haar bewuste keuze voor een functie, waarvan zij aangeeft dat haar drijfveren beter tot hun recht komen. In een organisatie die draait om (talent)ontwikkeling, kan dit alleen maar als een voorbeeld worden gezien. We verwachten de vrijgekomen positie in 2024 weer in te vullen.

### **Financieel**

We sluiten 2023 af met een positief resultaat. Dit komt voornamelijk doordat we de extra middelen die we gedurende het jaar ontvingen, niet volledig hebben ingezet. Het gaat hierbij om hogere rijksbijdragen voor loon- en prijsbijstellingen en extra middelen voor LOB en niveau 2. De resterende middelen worden de komende jaren alsnog ingezet.

### **Samen maken we werk van...**

ROC Nijmegen is een mooi roc, actief in een mooie regio! Ik ben vol vertrouwen dat we ook in 2024 en daarna blijven werken aan de ontwikkeling van onze student. En dat we samen met al onze partners verder bouwen aan een toekomstbestendige regio. Ook heb ik er alle vertrouwen in dat we gezamenlijk werk gaan maken van onze kwaliteitsagenda. Een mooie toekomst wacht voor ROC Nijmegen en onze regio's!

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

## Bericht van de raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) is de intern toezichthouder voor de stichting Regionaal Opleidingen Centrum Nijmegen en omgeving. De RvT volgt de principes en eisen op het gebied van governance, zoals vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en de Code Goed bestuur in het MBO 2020. Hiernaast heeft de RvT een eigen toezichtvisie en toezichtkader als leidraad voor zijn handelen. De RvT staat een waardengedreven toezicht voor, waarin de waarde maatschappelijke verantwoordelijkheid voorop staat. De RvT heeft naast de toezichthoudende rol ook een adviserende- en werkgeversrol.

### Onderwerpen

De agenda van de RvT-vergaderingen volgt gedeeltelijk een vast stramien. Hierin worden onderwerpen als de strategische koers, de Kwaliteitsagenda, onderwijskwaliteit, personeelsbeleid, bedrijfsvoering (inclusief jaarrekeningen en begrotingen) en managementrapportages behandeld. De RvT houdt toezicht op de rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van publieke middelen. Voorbereidingen hiervoor vinden plaats in de auditcommissie (AC) en de commissie Q, zoals beschreven in [paragraaf 5.3.3](#).

In maart bekrachtigde de RvT de benoeming van de accountant, als gevolg van de procedure aanbesteding accountantsdiensten.

In de mei-vergadering keurde de RvT de jaarrekening 2022 goed, na bespreking van het accountantsverslag 2022 van de stichting en het geïntegreerd jaardocument 2022 (Bestuursverslag 2022) in aanwezigheid van de accountant.

In september keurde de RvT het strategisch meerjarenbeleid 2024-2027 goed; in december nam de RvT kennis van het concernplan 2024 en accordeerde de raad de begroting voor 2024, met inachtneming van instemming van de medezeggenschap. De concern controller was hierbij aanwezig. Tevens besprak de raad in de decembervergadering de managementletter 2023. De inhoudelijke beoordeling hiervan gebeurde in aanwezigheid van de accountant en had eerder plaats in de AC-vergadering van december 2023.

Gedurende het jaar bespreekt de RvT actuele thema's of ontwikkelingen die voor ROC Nijmegen relevant zijn. Dat gebeurt in afstemming met het college van bestuur (CvB), al dan niet toegelicht door een directeur, medewerkers of door studenten. Een relevant thema dat in het verslagjaar besproken is, betreft de aansluiting onderwijs & arbeidsmarkt. Het project Move to Match (MtM) dat wij in samenwerking uitvoeren met Rijn IJssel is een belangrijk instrument om de vraag van de markt te inventariseren en te duiden. Ook intensivering van de samenwerking met Rijn IJssel is onderwerp van gesprek geweest. Op verzoek van de RvT zijn de thema's informatiebeveiliging en cybersecurity en strategische huisvesting uitgebreid besproken.

Op de agenda stond ook de strategie voor 2024-2027 en de Kwaliteitsagenda 2024-2027. Tijdens dit thema overleg is een goede dialoog gevoerd met het CvB, waarbij onder andere de waarden uit het toezichtkader als leidraad dienden. Parallel aan de ontwikkeling van de koers is de roc-huisstijl aangepast. De RvT onderschrijft de koers voor de komende jaren en is positief over het nieuwe roc-logo en de daarbij horende uitingen.

## Vergaderingen

In verslagjaar 2023 vergaderde de raad formeel achtmaal fysiek met het CvB.

Een afvaardiging van de RvT is in het voorjaar en in het najaar aanwezig bij het Artikel 24-overleg met de Ondernemingsraad (OR) en voert aansluitend informeel overleg met de OR.

De raad bespreekt met de OR onderwerpen met betrekking tot HR – zoals (meerjaren) formatie, werkdrukplan, carrièreperspectief voor docenten –, bedrijfsvoering, ontwikkeling van de studentenaantallen, hoofdlijnen van de kwaliteitsagenda 2024-2027, de meerjarenraming, (sociale) veiligheid, informatiebeveiliging, huisvesting en klimaat. Tezamen met de voorzitters van de OR en de CvB bereidt de voorzitter van de RvT het informele overleg met de OR voor. In het voor- en najaar overlegt de RvT informeel met de studentenraad (SR) over thema's die de SR bezighouden, zoals betere (sociale) veiligheid, de gezamenlijke introductie van studenten mbo, hbo en wo, klaargestoomd worden voor beroep en leven als volwassene en leren om je eigen mening te vormen.

Een delegatie van de RvT heeft op uitnodiging van de onderwijsinspectie deelgenomen aan een vergadering waarin reflectie op het onderzoeksrapport 'Governance in het mbo - een onderzoek naar de rolvervulling van medezeggenschaporganen en het samenspel in de governancedriehoek', opgesteld door de onderwijsinspectie, centraal stond. De RvT heeft met beide medezeggenschapsraden en het CvB de governance in het mbo besproken, naar aanleiding van het onderzoeksrapport. De RvT constateert dat de medezeggenschap positief is over het overleg en de openheid in de governancedriehoek. Elkaars rollen worden gerespecteerd, er is vertrouwen in elkaar en we bespreken met elkaar hoe de samenwerking beter kan.

Naast de vergaderingen is (een delegatie van ) de RvT ook aanwezig bij de opening van het schooljaar, de jaarlijkse studiedag, de stakeholdersbijeenkomst, open dagen.

Tevens werd de locatie Boxmeer bezocht en een vergadering van de Directieraad bijgewoond.

## Samenstelling

De samenstelling van de RvT is in verslagjaar 2023 niet gewijzigd. Ook is er geen wijziging in de samenstelling van de commissies: de Remuneratiecommissie, de auditcommissie Financiën (AC) en de commissie Q (Kwaliteit en HRM).

De RvT verklaart dat er in verslagjaar 2023 geen sprake is geweest van belangenverstrengeling. Voor een rooster van aftreden en een overzicht van de nevenactiviteiten van de RvT-leden wordt verwezen naar bijlage IV. De bezoldiging van de Raad treft u aan in [paragraaf 8.4.8](#).

## Werkgeversrol

In augustus dient mw. E. (Elke) Oegema, lid college van bestuur, haar ontslag in vanwege het accepteren van een andere baan. De RvT aanvaardt haar ontslag per 1 november 2023 tijdens een ingelaste vergadering. De RvT heeft besloten om met meerdere formele organen te spreken over de vervolgstappen. Dat heeft geleid tot het stellen van de vacature lid CvB. Het wervings- en selectieproces voor een nieuw lid van het CvB loopt. De taken en bevoegdheden van de voorzitter CvB zijn als gevolg van deze situatie tijdelijk aangepast.

De Remuneratiecommissie bespreekt jaarlijks het functioneren van en met het CvB (collectief en individueel) op basis van vooraf vastgestelde input. Tevens wordt ook een beoordelingsgesprek (collectief en individueel) gevoerd. Op basis van de klasseindeling en conform WNT, besluit de raad in de vergadering van december tot de bezoldiging van het college en de raad zelf voor kalenderjaar 2024.

### **Statuten**

Naar aanleiding van de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen en Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs zijn de statuten van de Stichting ROC Nijmegen e.o. gewijzigd en is het Bestuursreglement aangepast. Aanvullend besloot de RvT een eigen reglement op te stellen, waarin onderwerpen zijn opgenomen die niet in de statuten van de stichting zijn geregeld. De opstelling van het reglement is momenteel in een afrondende fase.

### **Professionalisering en zelfevaluatie**

De voorzitter en/of leden van de raad woonden gedurende het verslagjaar bijeenkomsten bij van het platform Raden van Toezicht MBO en lunch-colleges van VTOI-NVTK. Terugkoppeling hiervan gebeurt in de plenaire vergadering. De raad heeft eind 2023 het lidmaatschap van de VTOI kritisch geëvalueerd en besloten tot continuering van drie jaar.

In januari en september evalueerde de RvT zichzelf. Besproken is hoe de raad vanuit de waarden van het toezichtkader tot een reeks ijkpunten kan komen die gezamenlijk de leidraad vormen om het waardengerichte gesprek tussen bestuur en toezicht te bevorderen. In aanwezigheid van een externe procesbegeleider heeft de raad drie ijkpunten gedefinieerd: sociaal-maatschappelijke dimensie, dimensie duurzaamheid en dimensie financieel/beheersmatig. In de commissie Q en de auditcommissie Financiën wordt hier verder uitwerking aan gegeven.

De raad heeft besloten om een eigen opleidingsplan op te stellen op basis waarvan invulling gegeven kan worden aan permanente educatie.

### **Tenslotte**

ROC Nijmegen heeft een gezonde financiële en sterke regionale positie en is financieel, formatief en beleidsmatig, voorbereid op de komende jaren. Het college, de directeuren, medewerkers en RvT omarmen de 'Strategie 2024-2027 – samen maken we er werk van' en de 'Kwaliteitsagenda 2024-2027'. De raad heeft het volste vertrouwen in een goede en succesvolle uitvoering van beide beleidsdocumenten.

Namens de voltallige raad dank ik allen voor prestaties en inzet in verslagjaar 2023!

Namens de raad van toezicht  
Mw. ir. I. de Boer  
Voorzitter



## Hoofdstuk 1

# ORGANISATIE



In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Kerngegevens
- Onze organisatie
- Onze missie, visie, kernwaarden
- Samenwerking
- Private activiteiten

## 1.1 Kerngegevens

Een korte presentatie van enkele cijfers en gegevens van onze organisatie.

Thema	Subonderdeel	2023	2022
<b>Studentenaantallen mbo</b>		9059	9127
<b>Verhouding BOL/BBL</b>		80%	80%
<b>Educatie</b>		926	978
<b>Vavo</b>		507	323
Thema	Subonderdeel	2020-2023	2019-2022
<b>Onderwijsresultaten</b>	DR	71,5%	73,1%
	JR	70,9%	73,5%
	SR	83,1%	85,1%
Thema	Subonderdeel	2022-2023	2021-2022
<b>VSV/uitval</b>	VSV	7,47%	6,7%
	uitval	21,2%	19,6%
<b>Ongeoorloofd verzuim</b>		10,6%	8,9%
Thema	Subonderdeel	2022	2020
<b>Studenttevredenheid</b>		6,7	6,6
Thema	Subonderdeel	2023	2018
<b>Medewerkerstevredenheid</b>	Teamleiderschap	7,7	7,2
	Welzijn en werkdruk	6,5	6,6
	Groei en ontwikkeling	7,4	6,8
	Teamsamenwerking en prestatie	6,9	6,9
Thema	Subonderdeel	2023	2022
<b>Flexibele schil</b>		22,6%	25,9%
<b>Omvang formatie</b>	Aantal	1.197	1.293
	FTE	937,1	929,9
<b>Funciemix</b>	LB	67,0%	68,8%
	LC	32,3%	30,2%
	LD	0,8%	1,0%
<b>Voortschrijdend Verzuim</b>		5,84%	5,82%
<b>Financieel</b>	Baten	€109,9 mln	€104,4 mln
	Personele lasten	€84,3 mln	€78,5 mln
	Overige lasten*	€26,1 mln	€21,3 mln
	Resultaat	€0,2 mln	€3,7 mln

\* Overige lasten betreft: afschrijvingen, huisvestingslasten, overige lasten en saldo van financiële baten en lasten.

## 1.2 Onze organisatie

ROC Nijmegen biedt een bruisende leeromgeving voor middelbaar beroepsonderwijs vavo en volwasseneneducatie. Leren en werken zijn bij ons onlosmakelijk met elkaar verbonden. We leveren bekwame vakmensen af in 15 verschillende werkvelden. Met een mbo-aanbod van 60 BOL-opleidingen en 40 BBL-opleidingen bieden wij kansen voor de ontwikkeling van ieders talent. Bij het vavo (voortgezet algemeen volwassenonderwijs) bieden we opleidingen die leiden tot een diploma of deelcertificaat op vmbo-tl-, havo- of vwo-niveau. Wij verzorgen inburgeringstrajecten en volwasseneneducatie. En onder de noemer Leven Lang Ontwikkelen geven wij onderwijs op maat voor werkgevers en werknemers.

[Zie voor ons organogram bijlage III.](#)

## 1.3 Onze missie, visie, kernwaarden

In 2023 hebben we onze missie, visie en kernwaarden herijkt.

### Missie

Als roc in regio Rijk van Nijmegen en Land van Cuijk:

- leiden we jongeren en volwassenen op tot gekwalificeerde, duurzaam inzetbare vakmensen;
- bereiden we studenten voor op een vervolgopleiding of vervolgstap;
- stimuleren we hen om actief en kritisch mee te doen in onze maatschappij.

Dat doen we op een veilige, inspirerende leer- en werkplek waar iedereen zichzelf kan zijn.

### Visie

Op ROC Nijmegen ontmoeten studenten, vakmensen en docenten elkaar. We zien ieders talent en maken elkaars ambities waar. Opleiden doen we samen. We bouwen met onze partners aan de toekomst van onze regio. Een regio die vraagt om vakmensen. Om aanpakkers die willen groeien. In hun werk en als mens. Want je bent nooit uitgeleerd.

### Kernwaarden

#### Aanstekelijk

We inspireren studenten, medewerkers en partners met frisse, verrassende inzichten, ideeën en concepten. Je wordt enthousiast van ROC Nijmegen én krijgt zin om zelf aan de slag te gaan.

#### Verbindend

ROC Nijmegen is een betrouwbare opleider, werkgever en partner. We doen het samen – met studenten, met onze collega's en partners. Bij ons voel je je thuis.

#### Ondernemend

We zijn ambitieus, innovatief en proactief. We creëren kansen en verzilveren ze.

#### Ontwikkelingsgericht

Bij ons draait alles om ontwikkeling. Van studenten, van medewerkers en van onze organisatie. We zijn altijd nieuwsgierig naar de volgende stap. We geven ruimte aan groei en fouten maken mag.

Hoe realiseren we onze missie en visie? Dat doen we aan de hand van onze strategie voor de komende jaren, [zie hoofdstuk 2.](#)

## 1.4 Samenwerking

Wij voelen als roc een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het ondersteunen van kwetsbare doelgroepen, het creëren van soepele overgangen tussen vo, mbo en hbo en het zorgen voor een doelmatig opleidingsaanbod. Al deze maatschappelijke opgaven vereisen een gecoördineerde inspanning van verschillende regionale partijen. Zowel in Rijk van Nijmegen als in Land van Cuijk werken we daarom intensief samen met een groot aantal regionale partners, in diverse netwerken en samenwerkingsverbanden.

Deze zijn grofweg in te delen in de volgende categorieën:

- Human Capital Agenda: aanpak krapte in de regionale topsectoren.
- Jongeren naar school of werk: tegengaan van voortijdig schoolverlaten (vsv) en ondersteunen van jongeren op de arbeidsmarkt.
- Een sterke onderwijskolom: soepele overgangen en een sterk regionaal onderzoeks- en kennisnetwerk.

### Human Capital Agenda

Er is een tekort aan voldoende en aan goed opgeleid menselijk kapitaal in de regio. Om bij te dragen aan zowel de kwalitatieve als kwantitatieve aspecten van het human capital-vraagstuk, nemen we deel aan samenwerkingsverbanden binnen de regionale triple helix (bedrijfsleven, overheid en kennisinstellingen). Gezamenlijk richten we ons op het versterken van de arbeidsmarkt in Arnhem-Nijmegen, de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen, en het Land van Cuijk.

#### Arnhem-Nijmegen

##### Economic Board-Lifeport

ROC Nijmegen is bestuurlijk actief in The Economic Board Arnhem-Nijmegen. In dit triple helix-netwerk werken bestuurders uit bedrijfsleven, overheid en kennisinstellingen samen onder het label Lifeport, gericht op de thema's Health, Hightech, Food en Energy.

##### Human Capital Akkoord regio Arnhem-Nijmegen

Provincie Gelderland, The Economic Board en de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen, ROC Nijmegen en Rijn IJssel ondertekenden op 13 april het Human Capital Akkoord regio Arnhem Nijmegen. Dit deden zij samen met de arbeidsmarktregio's, ondernemers en andere kennisinstellingen. Partijen spraken af samen te werken aan een productieve arbeidsmarkt, waar vraag en aanbod goed op elkaar aansluiten om tekorten in de zorg, techniek en energiesector aan te pakken.

##### One Planet Research Center

We participeren in het One Planet Research Center, een samenwerking tussen Wageningen University & Research (WUR), Radboud Universiteit, RadboudUMC en nanotechnologie wereldspeler imec. One Planet draagt bij aan een samenleving waarin iedereen gezond kan leven en toegang heeft tot gezond en duurzaam voedsel. One Planet is gestart met het programma OpenEducation (OpenEd), dat interdisciplinaire leerwerkprojecten mogelijk maakt voor studenten en docenten van het mbo, hbo en universiteit. De projecten bereiden hen voor op een toekomst waarin digitale- en chiptechnologie een belangrijke rol speelt.

## Rijk van Nijmegen

### RvN@

ROC Nijmegen is lid van RvN@ (Rijk van Nijmegen). Deze beweging wil de potentie van de regio nog beter benutten, en sluit nauw aan bij de economische visie van Nijmegen en de Lifeport-thema's van de regio Arnhem-Nijmegen: 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 het bevorderen van de economische groei van het Rijk van Nijmegen.

### Leerwerkloket Rijk van Nijmegen

Het Leerwerkloket Rijk van Nijmegen is een samenwerkingsverband van WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, UWV Werkbedrijf en ROC Nijmegen. Het Leerwerkloket is een expertisecentrum voor arbeidsmarktgerichte scholing en lerend werken. Het vervult een onafhankelijke advies- en schakelfunctie tussen arbeidsmarkt en onderwijs voor werkgevers, werkzoekenden, werknemers en scholieren én voor professionals op het gebied van scholing en arbeidsmarkt. Het doel is om de aansluiting tussen onderwijs, opleidingsmarkt, arbeidsmarkt en arbeidsmarktkansen te versterken.

### Regionale Tafel Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen

In het Rijk van Nijmegen zijn we onderdeel van de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA), waarin we samenwerken met UWV, WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, gemeenten, Leerwerkloket, VNO-NCW, FNV, CNV, SBB, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en de HAN. De RTA heeft als doel de mismatch op de regionale arbeidsmarkt te verkleinen en buigt zich over de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. De RTA-partners werken sinds de coronapandemie ook samen in het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) Rijk van Nijmegen.

## Land van Cuijk

### Platform Mooi Maasvallei en het netwerk positieve gezondheid

We werken bestuurlijk samen in platform Mooi Maasvallei, in het Land van Cuijk en de kop van Noord-Limburg. Organisaties uit onderwijs, zorg, welzijn, gemeenten, woningcorporatie en bedrijfsleven/industriële kring spreken over regionale uitdagingen en hoe we elkaar kunnen versterken en aanvullen. Aan Mooi Maasvallei is het netwerk positieve gezondheid gekoppeld. Daarin werken we samen aan een gezonde regio op het vlak van wonen, werken en welzijn.

### Sterk zorg- en welzijnsonderwijs Land van Cuijk

In de gemeente Land van Cuijk en de gemeente Gennep is sprake van een mismatch tussen de uitstroom vanuit het vmbo/havo/vwo/mbo/hbo en de vraag naar personeel vanuit de zorg- en welzijnsinstellingen. Het regionale onderwijsveld en de zorg- en welzijnsorganisaties zijn daarom vanaf september 2020 een intensievere samenwerking aangegaan om het zorg- en welzijnsonderwijs te versterken, onder de noemer Sterk Zorg- en Welzijnsonderwijs (SZWO).

## Jongeren naar school of werk

We willen dat iedere jongere op school zit of aan het werk is en zo nodig een aansluitend zorgaanbod ontvangt. Voortijdig schoolverlaten willen we zoveel mogelijk voorkomen. Deze gezamenlijke opgave ligt op het snijvlak van onderwijs, gemeenten en werkgevers.

### Overkoepelende regionale aanpak 'Jongeren naar school of werk', Rijk van Nijmegen

In het Rijk van Nijmegen zijn de Regionale aanpak Voortijdig Schoolverlaten 2021-2024 en de Regionale aanpak Jeugdwerkgelegenheid gebundeld in één regionaal programma: 'Jongeren naar school of werk'. Hierdoor kunnen we bestaande samenwerkingen en initiatieven versterken, en waarborgen dat de overgang van onderwijs naar een stabiele positie op de arbeidsmarkt soepel verloopt. Deelnemers aan het regionaal programma zijn ROC Nijmegen, Yuverta mbo Nijmegen, vo, vso en pro-scholen, Samenwerkingsverband vo-vso Nijmegen e.o., gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen (contactgemeente) en Wijchen, WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en VNO-NCW.

### Kansrijk opgroeien in het Land van Cuijk

In het Land van Cuijk werken de lokale ketenpartners samen aan de doelen van de nota 'Kansrijk Opgroeien in het Land van Cuijk - Een Sterke Basis voor de Jeugd'. Door intensiever samen te werken is het streven van de ketenpartners (kinderopvang, po, sbo, v(s)o, mbo, gemeenten, leerplicht/RMC, welzijns- en zorginstellingen) om de basis voor de jeugd te verstevigen (van kind tot jongere) en zoveel mogelijk (jeugd)zorg te voorkomen.

## Een sterke onderwijskolom

Onderwijspartners in de regio hebben de taak om leerlingen en studenten onderwijs te bieden dat aansluit bij hun talenten en ambities, de arbeidsmarkt en hen voorbereidt om zelfstandig in onze maatschappij te functioneren. Gezamenlijk bieden we een dekkend en doelmatig opleidingsaanbod, zorgen we voor realistische voorlichting, en ondersteunen we leerlingen en studenten bij hun keuzeprocessen. Daarnaast streven we naar soepele overgangen tussen het vo en mbo en tussen mbo en hbo. Ook werken we samen met onderwijsinstellingen in het v(s)o, mbo, hbo en wo in programma's en projecten, zoals bijvoorbeeld de regionale vsv-programma's; Sterk Techniekonderwijs; Practoraat Zorg & Technologie; diverse RIF-projecten; Netwerk 'Ieder Talent Telt'; City Deal Kennis Maken; Netwerk Groen, Gezond en in Beweging. [Zie ook paragraaf 3.4.2 Onderzoek.](#)

### Vo-mbo

Het vo en het mbo in het Rijk van Nijmegen en Land van Cuijk werken ook in afzonderlijke netwerken samen aan gemeenschappelijke thema's en innovaties. In het Rijk van Nijmegen gebeurt dat in het samenwerkingsverband Novia, waarbinnen vo, vso, pro (Pro College) en mbo streven naar optimale afstemming van het onderwijs voor alle leerlingen. De focus ligt op de vakken rekenen en Nederlands, de ontwikkeling van keuzedelen, het onderzoek naar een doorlopende leerroute en de netwerkfunctie van Novia.

In Land van Cuijk zijn de twee mbo-instellingen en de drie vo-scholen aangesloten in het vo-mbo-overleg, wat zich richt op de Regiobarometer. De Regiobarometer is een instrument dat inzicht geeft in de arbeidsmarkt en de gevraagde skills en vaardigheden in beroepen en opleidingen.

Zowel in Rijk van Nijmegen als in Land van Cuijk zijn we actief partner in Sterk Techniekonderwijs. Dat is gericht op het versterken van de doorgaande leerlijnen tussen po, vo, mbo en hbo, het vergroten van de instroom in de techniek en het optimaal aansluiten van het techniekonderwijs op de vraag van de arbeidsmarkt. De onderwijspartners en het bedrijfsleven werken samen in uiteenlopende programma's en projecten, waarbij 'levensecht leren' een rode draad is.

### **Mbo-hbo**

Het Strategisch Convenant RxH (Roc's x Hogeschool) is een samenwerkingsverband tussen hogescholen en roc's in Gelderland, gericht op de aansluiting mbo-hbo. De ambitie is een optimale ontplooiing van talenten in de beroeps- en opleidingskolom mbo-hbo. We werken in verschillende gremia samen met de HAN, zowel bestuurlijk strategisch als op directieniveau. Daarnaast onderhouden alle opleidingsteams op niveau 4 contacten met de verschillende hbo-opleidingen.

### **Mbo-hbo-wo**

Door intensievere samenwerking tussen mbo, hbo en wo willen we studenten voorbereiden op werken in een rijke, realistische leeromgeving. Samen met de Radboud Universiteit (RU), de HAN en de gemeente Nijmegen nemen wij deel aan de City Deal Kennis Maken Nijmegen, dat de interactie tussen kennisinstellingen en de samenleving wil versterken. Met een multilevel en multidisciplinaire aanpak werken studenten aan het versneld oplossen van complexe problemen op stedelijk en regionaal niveau, samen met professionals. Ook de gemeente Nijmegen en RadboudUMC behoren tot de samenwerkingspartners. In mei is een implementatieplan door het ministerie van OCW gehonoreerd.

Verder streven we naar betere samenwerking en synergie op het gebied van onderzoek en innovatie tussen mbo, hbo en wo, met name tussen ROC Nijmegen, de HAN en de Radboud Universiteit. Door het benutten van elkaars expertise en middelen, kunnen we gezamenlijk regionale uitdagingen oplossen. [Zie ook paragraaf 3.4.2.](#)

### **Midden in de samenleving**

De betrokkenheid vanuit de regio bleek in het voorjaar uit de opkomst tijdens de jaarlijkse sessie met onze strategische stakeholders, waarin zij input konden geven op de nieuwe strategie van de organisatie. De werkveldpartners, maar ook gemeenten en andere onderwijsinstellingen, zien dat wij de afgelopen jaren uit de 'onderwijs-bubbel' zijn gestapt en midden in de samenleving en arbeidsmarkt staan, en actief een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de regio en de arbeidsmarkt.

## 1.5 Private activiteiten

De beleidsregel ‘Investeren met publieke middelen in private activiteiten’ geeft aan onder welke voorwaarden het is toegestaan om bestedingen te doen in private activiteiten. Verantwoordingsjaar 2023 is het eerste jaar dat deze verantwoording in het bestuursverslag is opgenomen. In navolgende paragrafen worden de volgende private activiteiten toegelicht:

- LLO activiteiten, uitgesplitst in
  - Contractactiviteiten
  - Overige activiteiten LLO
- Verkoop van producten en diensten vanuit het praktijkonderwijs (leerwerkbedrijven)
- Detachering van personeel
- Verhuur van roerend en onroerend goed

<b>LLO ACTIVITEITEN: CONTRACTACTIVITEITEN</b>	
<b>Omvang private activiteit</b>	€ 305.000
<b>Omvang investering publieke middelen</b>	€ 305.000
<b>Beschrijving investering publieke middelen</b>	De investering van publieke middelen bestaat uit de inzet van uitvoerend personeel, kosten voor leermiddelen en een vergoeding voor de indirecte kosten.
<b>Risicobeleid en -beheersing van publieke bijdrage</b>	De offertes aan derden zijn gebaseerd op de integrale kostprijs en hebben als uitgangspunt kostendekkend te zijn. Minimaal één keer per jaar wordt de integrale kostprijs vastgesteld.
<b>Meerwaarde publieke investering</b>	Privaat onderwijs draagt bij aan de maatschappelijke opdracht om onderwijs toegankelijk te maken. De opleiding is onderdeel van of ligt in het verlengde van de aanwezige bekostigde opleidingen. De onderwijsvraagstukken uit het werkveld en de ervaringen met de uitvoering, dragen bij aan de ontwikkeling van het onderwijs. Daarnaast draagt het bij aan de deskundigheidsbevordering van de docenten en de relatie met bedrijven en instellingen.

<b>LLO ACTIVITEITEN: OVERIG</b>	
<b>Omvang private activiteit</b>	€ 0
<b>Omvang investering publieke middelen</b>	€ 425.000*
<b>Beschrijving investering publieke middelen</b>	De investering van publieke middelen bestaat uit de inzet van personeel voor de organisatie, de inzet op innovatieprojecten en overige kosten voor Leven Lang Ontwikkelen.
<b>Risicobeleid en -beheersing van publieke bijdrage</b>	Private activiteiten worden getoetst aan de voorwaarden van de beleidsregel. De (publieke) investeringen worden gepland en gemonitord in de P&C cyclus, waarmee grip wordt gehouden op financiën en doelstellingen.
<b>Meerwaarde publieke investering</b>	Leven Lang Ontwikkelen draagt bij aan de maatschappelijke taak om onderwijs toegankelijk te maken. De doelstellingen van ROC Nijmegen vragen een tijdsinvestering om de scholingsvragen vanuit het werkveld te kunnen beantwoorden en een doelmatige organisatie neer te zetten. Investeringen publieke en private activiteiten lopen regelmatig samen op. De contacten met het werkveld en de ontwikkeling van onderwijs voor en door het werkveld, levert een meerwaarde op om gekwalificeerde (toekomstige) medewerkers te hebben en een spin-off voor meer leerwerkplekken en beroepspraktijkvorming.
* De overige activiteiten die we uitvoeren t.a.v. LLO dragen bij aan ontwikkeling van onze private én publieke taken. Omdat het niet goed mogelijk is om het onderscheid in onze investering te maken tussen beide categorieën (publiek of privaat) hebben we het volledige projectbudget voor overige LLO activiteiten opgenomen. Een deel van deze investering draagt echter dus bij aan uitvoering van onze publieke taak, bijvoorbeeld in de vorm van extra instroom BBL studenten.	

<b>VERKOOP VAN PRODUCTEN EN DIENSTEN VANUIT HET PRAKTIJKONDERWIJS (LEERWERKBEDRIJVEN)</b>	
<b>Omvang private activiteit</b>	€ 957.000
<b>Omvang investering publieke middelen (inschatting)</b>	Inschatting van € 488.500*
<b>Beschrijving investering publieke middelen</b>	Studenten gebruiken voor de uitvoering van hun praktijkonderwijs materieel en leermiddelen.
<b>Risicobeleid en -beheersing van publieke bijdrage</b>	Private activiteiten worden getoetst aan de voorwaarden van de beleidsregel. De (publieke) investeringen worden gepland en gemonitord in de P&C cyclus, waarmee grip wordt gehouden op financiën en doelstellingen.
<b>Meerwaarde publieke investering</b>	Praktijkonderwijs en beroepspraktijkvorming, waaronder leerwerkbedrijven, zijn een belangrijk onderdeel van het kwalificatiedossier. Een groot deel van de activiteiten richt zich op dienstverlening, waarbij de deelname van derden wordt gevraagd. Een ander deel richt zich op de doelmatige bedrijfsvoering, zoals de verkoop van een product voortkomend uit het praktijkonderwijs. De financiële vergoedingen voor ontwikkelde producten en diensten, of de marge op een ingekocht product, worden beschouwd als een bijdrage aan de uitvoering van het praktijkonderwijs. Daarnaast zijn het extra faciliteiten voor medewerkers en studenten wat de tevredenheid bevordert, en maakt de zichtbaarheid van de leerbedrijven studenten enthousiast om werkervaring op te doen.
* Het onderwijs in leerwerkbedrijven is een integraal aanbod waarbij een deel kwalificeert als private activiteit. Het is niet eenduidig om de investering met publieke middelen op te knippen in een publiek en privaat deel. De keuze is gemaakt om enkel de materiële kosten als publieke investering aan te merken. De met het leerwerkbedrijf gemoeide personele inzet is daarmee volledig als publieke taak gekwalificeerd.	

<b>DETACHERING VAN PERSONEEL</b>	
<b>Onderwerp</b>	
<b>Omvang private activiteit</b>	€ 91.000
<b>Omvang investering publieke middelen</b>	€ 91.000
<b>Beschrijving investering publieke middelen</b>	De investering van publieke middelen bestaat uit de inzet van de gedetacheerde medewerker.
<b>Risicobeleid en -beheersing van publieke bijdrage</b>	Per nieuwe detacheringsovereenkomst en/of verlenging worden tarieven vastgelegd en het doel van de detachering bepaald.
<b>Meerwaarde publieke investering</b>	De meerwaarde door detachering is de ontwikkeling, loopbaanoriëntatie en/of een doelmatige inzet van de medewerkers.
<b>VERHUUR VAN ROEREND EN ONROEREND GOED</b>	
<b>Omvang private activiteit</b>	€ 531.000
<b>Omvang investering publieke middelen</b>	€ 531.000
<b>Beschrijving investering publieke middelen</b>	De investering van publieke middelen bestaat uit het beschikbaar stellen van roerend en onroerend goed.
<b>Risicobeleid en -beheersing van publieke bijdrage</b>	Er wordt per verhuur een contract opgesteld, welke juridisch wordt getoetst. Huurprijzen worden jaarlijks geïndexeerd, waardoor ze meebewegen met de conjunctuur.
<b>Meerwaarde publieke investering</b>	De meerwaarde is dat onderwijspartners dicht bij het onderwijs aanwezig zijn, toekomstige studenten kennis kunnen maken met het onderwijs en doelmatig gebruik van materialen en gebouwen.



## Hoofdstuk 2

# STRATEGISCHE PIJLERS EN REALISATIE 2023



In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Strategie 2024-2027
- Kwaliteitsagenda 2024-2027
- Realisatie 2023

## 2.1 Strategie 2024-2027 'Samen maken we er werk van'

Onze nieuwe strategie geeft richting aan hoe we onze missie en visie de komende jaren realiseren.

Samen met onze studenten, docenten en partners bouwt ROC Nijmegen aan de toekomst van onze regio. Een regio die vraagt om vakmensen. Om aanpakkers die willen groeien, in hun werk en als mens.

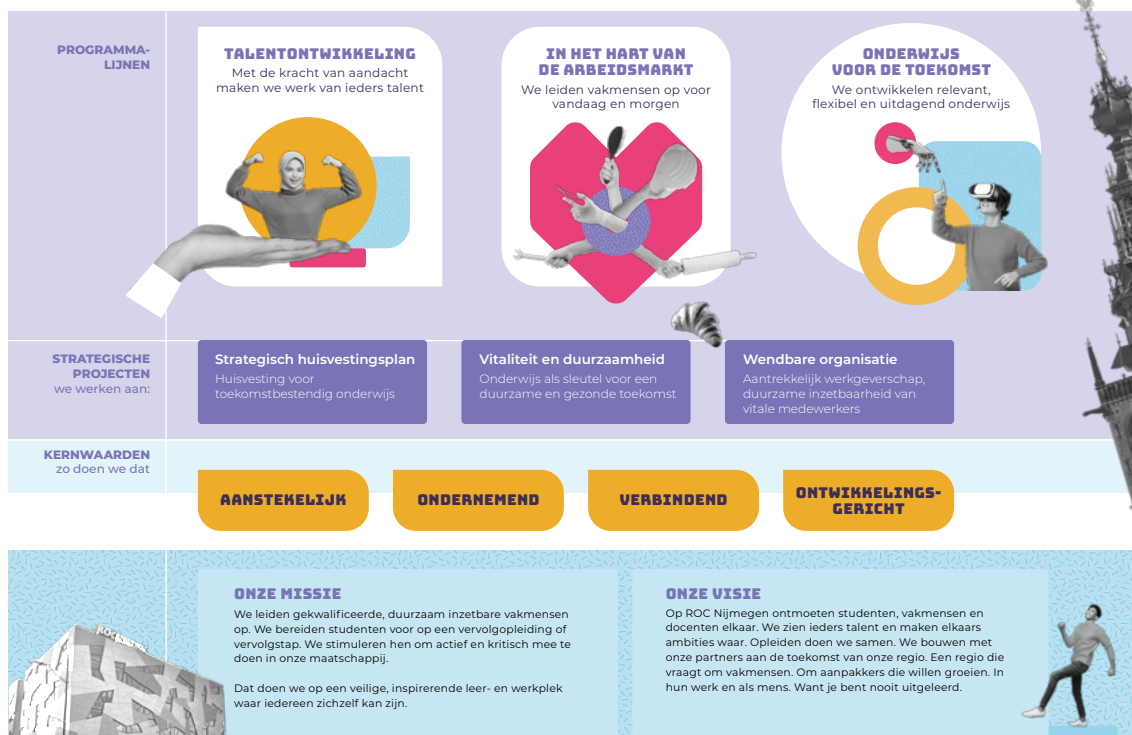
Onze strategie bestaat uit drie pijlers die zijn uitgewerkt in de Kwaliteitsagenda 2024-2027:

- Talentontwikkeling
- In het hart van de arbeidsmarkt
- Onderwijs voor de toekomst

Om deze pijlers te verwezenlijken hebben we drie strategische projecten nodig:

- Strategische huisvesting
- Wendbare organisatie
- Vitaliteit & Duurzaamheid

### STRATEGIE 2024-2027 SAMEN MAKEN WE ER WERK VAN



## 2.2 Kwaliteitsagenda 2024-2027

Het verslagjaar 2023 vormt een overgangsjaar tussen de planperiodes van ons Kwaliteitsplan 2019-2022 'Samen groeien' en onze Kwaliteitsagenda 2024-2027. In 2023 hebben we ons Kwaliteitsplan 2019-2022 'Samen groeien' afgerond. We kijken hier met trots op terug. De resultaten zijn als voldoende beoordeeld, waarna ook het laatste resultaatafhankelijke budget is verstrekt.

We hebben vervolgens niet stil gezeten. In het verslagjaar hebben we voortgebouwd op de ambities van het vorige kwaliteitsplan. Tegelijkertijd hebben we de nieuwe Kwaliteitsagenda 2024-2027 opgesteld. Wij zijn verheugd dat de CKMBO onze kwaliteitsagenda meteen met een voldoende heeft beoordeeld.

### Totstandkoming Kwaliteitsagenda 2024-2027

De Kwaliteitsagenda 2024-2027 is opgesteld op basis van:

- onze nieuwe missie, visie en kernwaarden;
- de evaluatie en opbrengsten van de Kwaliteitsagenda 2019-2022;
- de Werkagenda mbo 2023-2027, het Stagepact mbo 2023-2027 en in navolging hierop de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 van het ministerie van OCW.

Bij het opstellen van zowel onze nieuwe strategie als de kwaliteitsagenda hebben we een groot aantal medewerkers betrokken: directeuren, (programma)managers, projectleiders en inhoudsdeskundigen. Zij hebben bijgedragen aan het bepalen van prioriteiten en de invulling van de verschillende doelstellingen. De ondernemingsraad (OR) en studentenraad (SR) zijn vanaf het begin betrokken geweest bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda. Ook de raad van toezicht heeft een waardevolle bijdrage geleverd in een aparte sessie, en heeft uiteindelijk goedkeuring verleend. Verder is er (op onderdelen) afstemming geweest met samenwerkingspartners, onder andere in de strategiesessie in april. Ook is afgestemd met andere mbo-instellingen in de regio (onder andere Rijn IJssel, Koning Willem I College en ROC A12) over specifieke thema's van de regionale opgaven.

## 2.3 Realisatie 2023

Begin begrotingsjaar 2023 besloten we vast te beginnen met uitvoering van onze innovatieagenda, in lijn met de kernopgaven uit de concept Werkagenda MBO: verbeteren aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt; onderwijs voor de toekomst en kansengelijkheid. Daarmee zetten we de beweging door die we de afgelopen jaren al hadden ingezet, met de daarbij horende ambities en nieuwe accenten: het innoveren van het onderwijs en het ontwikkelen en aanbieden van onderwijs voor volwassenen. We zetten nog nadrukkelijker in op het thema kansengelijkheid.

Om onze doelen te verwezenlijken hanteren we een programmatische aanpak. De afgelopen jaren heeft dit effectief gewerkt, omdat het samenwerking binnen de organisatie vereist. Onderwijsdirecties werken samen aan strategische opgaven, waarbij lerend ontwikkelen centraal staat. De vraagstukken die voorliggen zijn complex en vereisen samenwerking tussen de lijn en staf.

De doelstellingen behorende bij de thema's uit de werkagenda (bevorderen van kansengelijkheid, versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en onderwijs voor de toekomst) zijn verdeeld onder onze eigen programmalijnen. Zie onderstaande conversietabel voor de precieze verdeling.

PRIORITEITEN WERKAGENDA MBO		1. Bevorderen van kansgelijkheid					2. Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt			3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie				Eigen doelstelling
Doelstellingen Regeling kwaliteitsafspraken mbo		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	3.4	
Strategische pijlers ROC Nijmegen	Talentontwikkeling	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	In het hart van de arbeidsmarkt	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●
	Onderwijs voor de toekomst		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Strategische projecten ROC Nijmegen	Vitaliteit en duurzaamheid		●								●	●	●	
	Strategisch Huisvestingsplan		●									●		●
	Wendbare organisatie		●						●			●	●	●

● = Positionering in pijler of project

● = Inhoudelijke samenhang

### Besteding en allocatie van kwaliteitsgelden

In 2023 hebben we € 11,5 miljoen ontvangen in het kader van de kwaliteitsafspraken. Dit is inclusief de € 1,9 miljoen aanvullende bekostiging voor niveau 2-studenten (deze gelden worden vanaf 2025 in de lumpsum opgenomen). De overige € 9,6 miljoen is binnen de organisatie toegewezen voor het behalen van doelstellingen van de werkagenda mbo. In 2023 zijn de middelen als volgt ingezet:

- Programmalijnen (€ 3,0 miljoen):
  - In het hart van de arbeidsmarkt (€ 1,3 miljoen)
  - Onderwijs voor de toekomst (€ 0,8 miljoen)
  - Talentontwikkeling (€ 0,7 miljoen)
- Strategische projecten (€ 0,89 miljoen):
  - Strategische huisvesting (€ 0,7 miljoen)
  - Wendbare organisatie (€ 0,04 miljoen)
  - Vitaliteit en Duurzaamheid (€ 0,15 miljoen)
- Implementatie- en ondersteuningsbudget voor onderwijs- en staf directies (€ 2,3 miljoen)
- Instellingsbrede initiatieven met relatie tot doelen werkagenda (€ 2,0 miljoen)
- Directie specifieke innovatiegelden voor onderwijs en staf (€1,6 miljoen)

Implementatie- en ondersteuningsbudget voor directies betreft middelen om strategische initiatieven te implementeren in de lijn (voor onderwijsdirecties) en middelen om de programmalijnen en strategische projecten te ondersteunen (voor stafdirecties). Onder instellingsbrede initiatieven met relatie naar de werkagenda vallen o.m. (aanvullende) middelen t.b.v. inductiebeleid, schoolmaatschappelijk werk, startpunt en professionalisering. Directie specifieke innovatiegelden zijn aan directies beschikbaar gesteld om door te ontwikkelen op hun core business, in de vorm van vele projecten, bijvoorbeeld t.a.v. vernieuwen opleidingsportfolio (bij onderwijsdirecties) of op inrichting in systemen (bij staf).



## Verantwoording programmalijnen en strategische projecten

### Programmalijn Talentontwikkeling

Met de kracht van aandacht maken we werk van ieders talent

ROC Nijmegen vindt het belangrijk dat iedereen kansen krijgt. Daarom maken we er samen werk van om ieders talent optimaal te ontwikkelen. In het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. We zijn er voor onze studenten. We dagen ze uit om hun ambities waar te maken. Met aandacht voor wie zij zijn en wie zij willen worden. Samen maken we werk van talent.

Binnen deze programmalijn is het afgelopen jaar het volgende bereikt:

- Begeleiding Op Maat 2.0:
  - Per directie is een kartrekker aangesteld die (professionaliserings)behoefte van onderwijsteams inventariseert en de benodigde ondersteuning/training in gang zet.
  - We zijn gestart met een ondersteuningstraject bij Entree, waarbij we procesbegeleiding en inhoudelijke expertise aanbieden. Hierbij is specifieke aandacht voor het terugdringen van vsv. We betrekken ook de collega's die (binnen VSV-project) op verschillende plaatsen werken aan de kennisdeling rondom time-in.
  - In augustus zijn we gestart met een professionaliseringstraject voor docenten in de rol van coach en het verder vormgeven van begeleiding volgens de visie BOM 2.0.
  - We zijn gestart met herijking van de taken belegd bij het Expertisecentrum studentbegeleiding, waaronder de rol van trajectbegeleider. Dit vindt doorgang in 2024.
  - Er is een module ontwikkeld en gestart voor startende SLB'ers.
- Doorstroom: We zijn gestart met het opzetten van een gezamenlijk programmaonderdeel binnen keuzedeel 'Doorstroom HBO'. Daarnaast is er specifiek aandacht voor verkenning van de subsidiemogelijkheden voor het thema 'doorstroom in de beroepskolom'.
- Nazorg MBO:
  - Alle gediplomeerden van niveau 1 en 2 van afgelopen jaar zijn benaderd met aanbod voor nazorg. Jongeren met extra begeleidingsbehoefte worden geholpen het Loopbaanteam bij de overstap naar werk. Zij worden daarna nog 2 jaar gevolgd. Dit gebeurt nog in pilotvorm, in de loop van 2024 gaan we dit borgen in beleid, processen en systemen.
  - Er is een projectgroep opgestart met de focus op het verhelderden van de projectopdracht en het organiseren van beleidscapaciteit op dit thema. Doel is om kaders vast te leggen in lijn met de nieuwe wet 'van school naar duurzaam werk' (invoering in 2025).

## Programmalijs In het hart van de arbeidsmarkt

### We leiden vakmensen op voor vandaag en morgen

Samen met werkgevers ontwikkelen we opleidingen en trainingen die relevant zijn voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden in de regio. We maken werk van de aanpak van stagediscriminatie en zorgen dat al onze studenten gelijke stagekansen krijgen met adequate begeleiding. Met realistisch beroepsonderwijs voor studenten en werknemers zorgen we voor een duurzaam arbeidsperspectief.

Binnen deze programmalijs hebben we het afgelopen jaar het volgende bereikt:

- We hebben actief bijgedragen aan de totstandkoming van het landelijke stagepact. Intern hebben we veel ondersteunende producten en lesmateriaal opgeleverd voor stagematching en het tegengaan van stagediscriminatie. Deze producten zijn samengebracht in de toolkit stagediscriminatie.
- De samenwerking met Rijn IJssel voor het voorportaal Move to match voor LLO-trajecten is verder versterkt. Steeds meer trajecten krijgen vorm binnen Move to match. Daarnaast werken we aan professionalisering van onze docenten met betrekking tot de LLO-doelgroep. Zo zijn we gestart met het inrichten van een aangepast onboardingsprogramma specifiek gericht op deze docenten. Intern hebben we een Dashboard LLO ingericht om beter zicht te houden op de kwantitatieve gegevens en ontwikkelingen m.b.t. ons LLO-aanbod.
- Skillsbased onderwijs: er is gewerkt aan verschillende mogelijkheden voor skillsbased onderwijs. Dit leidt tot meer flexibele instroommogelijkheden en motiverende onderwijsvormen. Verder werken we aan het verbeteren en optimaliseren van de aansluiting met de arbeidsmarkt. Voorbeelden van projecten zijn Skillz4Care en de open batch Techniek-opleidingen. Na een uitgebreid onderzoek hebben we passende applicaties gevonden voor de skillspas (Digitaal Skills Paspoort Vollandis) en badges (Open Badge factory). De implementatie gebeurt in 2024. Ter voorbereiding is in november 2023 een masterclass georganiseerd voor deelnemers uit onderwijs en werkveld over het Digitaal Skills Passport. Daarnaast is een opstart gemaakt voor een Skillsambassade en nemen wij deel aan de pilot Competent.NL.
- In 2023 zijn er 22 praktijkverklaringen uitgereikt.
- De taskforce inburgering NT2 heeft zeer waardevolle interventies ontwikkeld en uitgevoerd om de aansluiting op onze mbo-opleidingen te versoepelen. Er is een menukaart van de ontwikkelde aanpakken opgesteld en deze is samen met de andere ontwikkelingen overgedragen aan de projectgroep Nederlands.

## Programmalijs Onderwijs voor de toekomst

### We ontwikkelen relevant, flexibel en uitdagend onderwijs

ROC Nijmegen geeft vorm aan het beroepsonderwijs van de toekomst. We investeren in onderzoek en digitalisering, stimuleren creativiteit en ondernemerschap. Bij medewerkers en studenten. Zo ontstaat de ruimte om samen flexibel en uitdagend onderwijs te ontwikkelen. Hiermee bieden we studenten een sterke basis én stimuleren we hen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.

Binnen deze programmalijs hebben we het afgelopen jaar het volgende bereikt:

- Er is taalbeleid geformuleerd. De implementatie daarvan is gestart, onder meer met de uitwerking van het taalbeleid binnen de onderwijsteams. In 2024 gaan we daarmee verder.
- Er is begin gemaakt met het formuleren van beleid voor rekenen en burgerschap.
- Het bereik van persoonlijk burgerschap wordt steeds groter, waarmee deelname toeneemt. We werken toe naar een duurzame integratie binnen de organisatie.
- Het practoraat Tech@doptie is opgeschaald. We hebben een RIF-aanvraag ingediend en toegekend gekregen voor Skillsgericht Onderwijs en Arbeidsmarkt Economische Hospitality.

Daarnaast zijn we begonnen met het verkennen van de mogelijkheden om een practoraat Veilig Sportklimaat op te richten, in samenwerking met CIOS en andere mbo-instellingen.

- We hebben onderzoek gedaan naar de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van niveau 2-studenten in relatie tot flexibel en uitdagend onderwijs. Dit heeft inzicht gegeven in het vermogen van de studenten om zelfsturend te zijn en kan helpen in het vormgeven van het onderwijs aan niveau 2.
- In het kader van flexibilisering gaan de onderwijsteams in eigen tempo verder met aanpassing van het curriculum en mogelijkheden voor versnellen en vertragen. Voor de teams is er een proceskaart ontwikkeld voor het tweede introommoment. Eduarte wordt doorontwikkeld om de flexibilisering te ondersteunen, en er is onderzoek gedaan naar een passende ELO..
- Er is een projectgroep gestart voor het aanbieden van roc-brede keuzedelen, waarbij ook het individueel roosteren aan bod komt. We hebben getest in hoeverre we binnen Eduarte in staat zijn om roc-breed vijf keuzedelen systematisch aan te bieden.
- We hebben een visie op digitalisering & leren en lesgeven met ICT opgesteld. Deze visie geeft richting aan onder meer onze ICT-infrastructuur, applicaties, ELO, datagebruik en deskundigheidsbevordering.

### Strategische huisvesting

Vanuit onze bedrijfsstrategie streven we ernaar om ons onderwijs op een toekomstbestendige manier vorm te geven. Dit vraagt om aanpassing van de bestaande huisvesting, zoals in hoofdlijnen beschreven is in ons strategisch huisvestingsplan. Dit plan omvat de periode tot en met schooljaar 2025-2026 en komt samengevat neer op:

- het op zo kort mogelijke termijn oplossen van de problemen met de klimaatbeheersing op de locaties Campusbaan en Technovium;
- het gefaseerd verbeteren van de ruimtelijk functionele kwaliteit van de locaties in Nijmegen. In de komende jaren gaan we een door de interieurarchitect ontwikkeld herinrichtingsconcept implementeren;
- het onderzoeken van de mogelijkheden om het gebouwportfolio te optimaliseren en zo nodig te verkleinen;
- het bij de aanpassingen van de genoemde locaties zoveel mogelijk oplossen van de actuele ruimtelijk-functionele en bouwtechnische knelpunten in de huisvesting.

In 2023 is gestart met de herhuisvesting. Per fase wordt vanuit de bedrijfsvoering gekeken wat zelf uitgevoerd kan worden en waar externe ondersteuning nodig is (denk aan verhuizers bijv.). Onderwijs wordt hierbij zo goed mogelijk ondersteund.

In 2023 hebben de volgende ontwikkelingen plaatsgevonden in het kader van strategische huisvesting:

- we hebben meerdere sessies gehouden met verschillende clusters van onderwijsteams. In deze sessies hebben we het onderwijs opnieuw betrokken in het waarom van de herhuisvesting, wat we gaan doen en wat er van de teams gevraagd wordt. Vervolgens hebben we werksessies georganiseerd waarin de onderwijsteams vanuit hun onderwijsconcept de input leverden waarmee de interieurarchitect een indelingsplan kan maken.
- de eerste fase van de herhuisvesting op de Campusbaan is uitgevoerd.
- de eerste fase van de herhuisvesting op locatie Technovium is uitgevoerd.
- het eerste schetsontwerp voor locatie Energieweg is opgesteld en nader uitgewerkt, inclusief de planning. Het onderwijs is hier nauw bij betrokken.
- de definitieve opdracht voor fase 2 is opgesteld.

Communicatie blijft belangrijk in het project. Met de communicatieadviseur is een jaarplan opgesteld voor de corporate communicatie. Daarnaast hebben we samen met onze partner PTG-advies een plan van aanpak voor duurzaamheid opgesteld. Het plan omschrijft hoe we onze gebouwen willen verduurzamen in lijn met de energietransitie.

### Strategisch project Wendbare organisatie

We willen een organisatie zijn die klaar is voor de toekomst. Daar hoort bij dat we een aantrekkelijke werkgever zijn met wendbare medewerkers en teams die zich blijven ontwikkelen en breed inzetbaar zijn.

Belangrijke thema's zijn:

- Aantrekkelijk en vitaal werkgeverschap
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- Een wendbaar personeelsbestand

In de eerste helft van 2023 is een grof ontwerp opgesteld voor het strategisch project Wendbare organisatie. In september is de nieuwe strategische projectleider aangetreden en is begonnen met het ontwikkelen van meer concrete plannen voor de komende jaren en voor 2024 in het bijzonder. Om een goede verbinding te hebben met de organisatie is de projectleider gepositioneerd in het MT O&O.

De start van het strategisch project omvatte drie sporen:

- Het opstellen van een gedegen plan van aanpak voor 2024 en de richting voor 2024-2027. Hiervoor zijn verschillende sessies met stakeholders georganiseerd om de scope, doelstellingen en benodigde budget te bepalen. Het plan van aanpak wordt verwacht in de eerste helft van 2024.
- De uitvoering van de Strategische PersoneelsOntwikkeling (SPO), een belangrijk onderdeel van het strategisch project. We verwachten dat de gehele organisatie in voorjaar 2024 gereed is om de vlootscan/potential-scan uit te voeren.
- Het ontwerpen van een plan van aanpak om het SPO-proces in de reguliere HR-cyclus op te nemen.

### Strategisch project Vitaliteit en Duurzaamheid

Wij willen bijdragen aan de Sustainable Development Goals om de wereld een betere plek te maken in 2030. Hiermee sluiten we aan op de regionale kernopgaven in de provincie Gelderland en de Routekaart verduurzaming vastgoed mbo. Onze ambities zijn:

- Gezonde studenten en medewerkers in een gezonde omgeving
- CO2 uitstoot reduceren
- Het onderwijs voorbereiden op Leren voor Duurzame Ontwikkeling

Nadat in september de nieuwe strategische projectleider aantrad, is de afgelopen periode besteed aan het bepalen van de reikwijdte van het project en het opstellen van een projectplan. Dit projectplan is verder uitgewerkt in een activiteitenplan voor 2024-2027. Daarbij is de samenwerking gezocht met verschillende bestaande en nieuwe projecten en initiatieven binnen onze roc:

- het team HRM als het gaat over beleid Duurzame inzetbaarheid;
- programmaliijn Talentontwikkeling met betrekking tot beleid en activiteiten om mentaal welzijn van studenten te vergroten;
- het team HRM en de werkgroep Life om te komen tot visie, beleid en activiteiten rond diversiteit en inclusie;
- de afdeling inkoop over aanbestedingstrajecten;
- het Fitcentrum om mogelijkheden te verkennen om het sportaanbod voor medewerkers uit te breiden;
- het regionale samenwerkingsverband Groen, gezond en in beweging.



## Hoofdstuk 3

# ONDERWIJS EN OPLEIDING



In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

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

### 3.1 Gegevens studenten en opleidingen

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

Per 2021 (studiejaar 21-22) is de mbo-studentpopulatie, na een periode van stijging, voor het eerst gedaald. Dit was conform de demografische verwachtingen. In de twee daaropvolgende (studie)jaren heeft de daling doorgezet met een krimp van ca. 6% en 1% respectievelijk. De verwachting is dat het aantal studenten in de komende jaren, gemiddeld genomen, stabiliseert. Het effect van een krimpende jongerenpopulatie in Nederland blijft voor het mbo in de komende jaren beperkt. Er is een aantal factoren dat daarvoor genoemd wordt in de referentieraming van DUO, namelijk: (1) het aandeel vmbo in het vo is relatief toegenomen en (2) er is meer instroom van havo/vwo (voornamelijk leerjaar 4) leerlingen in het mbo. Een interne analyse van de studentpopulatie van ROC Nijmegen laat tevens zien dat ons marktaandeel is gestegen.

#### AANTAL BEKOSTIGDE MBO STUDENTEN PER SCHOOLJAAR EN LEERWEG

LEERWEG	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
BBL	1804	1811	1814	1841
BOL	7999	7877	7313	7218
Totaal	9803	9688	9127	9059

#### EDUCATIESTUDENTEN PER ONDERWIJSSOORT

ONDERWIJSSOORT	2020	2021	2022	2023
Basiseducatie	180	193	166	194
NT2 + Overig	531	650	812	701
ISK				31
Eindtotaal	711	843	978	926

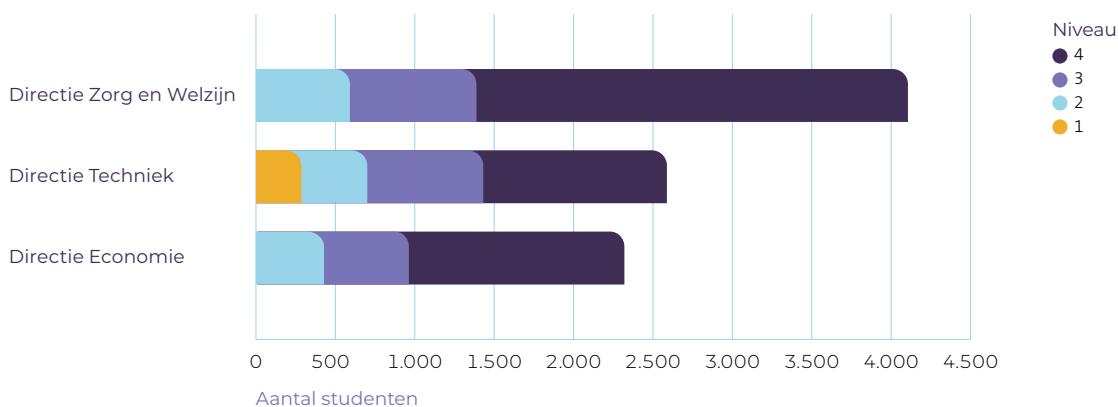
#### VAVO STUDENTEN PER ONDERWIJSSOORT

ONDERWIJSSOORT	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
VMBO-T	36	44	26	69
HAVO	119	146	199	251
VWO	59	78	98	120
Student Arabisch				67
Totaal	214	268	323	507

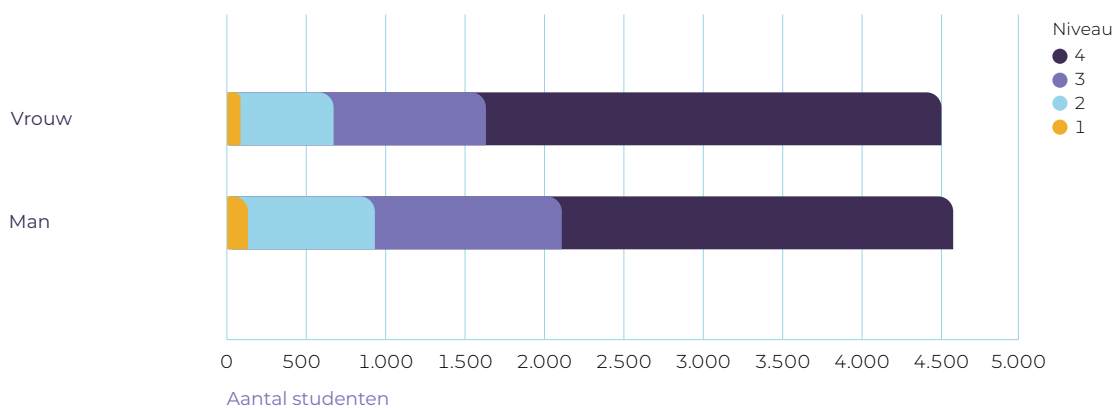
### ONTWIKKELING IN AANTAL BEKOSTIGDE INSCHRIJVINGEN PER LEERWEG EN NIVEAU

LEERWEG	NIVEAU 1			NIVEAU 2			NIVEAU 3			NIVEAU 4		
	2022-2023	2023-2024	%Groei	2022-2023	2023-2024	%Groei	2022-2023	2023-2024	%Groei	2022-2023	2023-2024	%Groei
BBL	13	8	-38,5%	272	296	8,8%	978	928	-5,1%	553	609	10,1%
BOL	260	263	1,2%	1066	1080	1,3%	1151	1139	-1,0%	4839	4736	-2,1%
Totaal	273	271	-0,7%	1338	1376	2,8%	2129	2067	-2,9%	5392	5345	-0,9%

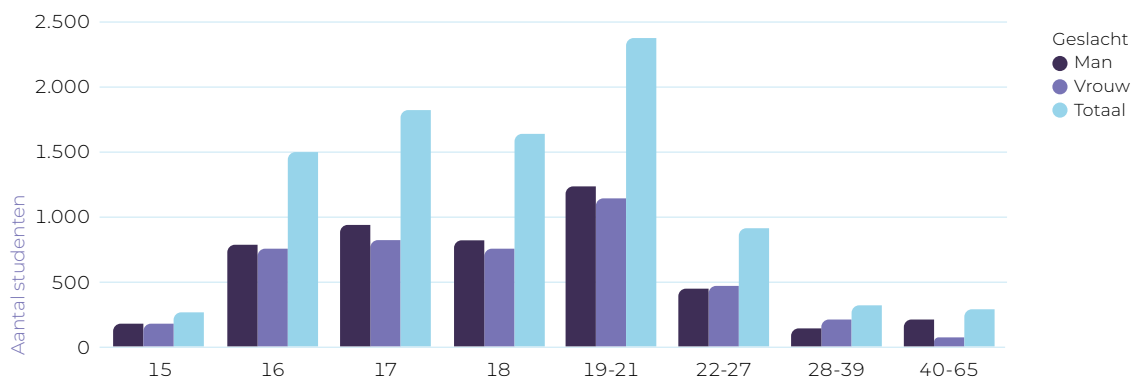
### STUDENTEN MBO VERDEELD OVER DIRECTIE EN NIVEAU



### STUDENTEN MBO VERDEELD OVER GESLACHT EN NIVEAU



## STUDENTEN MBO VERDEELD OVER LEEFTIJD EN GESLACHT



## 3.2 Onderwijsresultaat

### Resultaat mbo

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

#### Jaarresultaat

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

Op het moment van schrijven van dit bestuursverslag waren landelijke benchmarkgegevens van studiejaar 2022-2023 nog niet beschikbaar. Wel kunnen we een vergelijking maken met de resultaten van 2021-2022. We zien dat ROC Nijmegen meegaat met de landelijke trend. Het resultaat in 2021-2022 is iets hoger maar nagenoeg gelijk aan het landelijk gemiddelde. Wanneer we specifiek naar de resultaten kijken, zien we een stijging in het aantal studenten dat zonder diploma de instelling verlaat en niet ingeschreven staat bij een andere instelling. Dit is bij ROC Nijmegen sterker dan landelijk.

Niveau 2 doet het in 2021-2022 duidelijk beter dan landelijk, niveau 3 en 4 vergelijkbaar. Over het algemeen zien we hoe lager het niveau, hoe hoger het jaarresultaat. Dit is anders dan de landelijke cijfers. De verschillen tussen de leerroutes bij ROC Nijmegen zijn klein, maar het jaarresultaat voor bbl-studenten is lager dan landelijk.

### JAARRESULTAAT

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>ROC Nijmegen</b>	74,0%	73,4%	69,2%	67,6%*
<b>Vergelijkingsgroep ROC's</b>	73,0%	72,2%	67,9%	

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

### JAARRESULTAAT PER NIVEAU

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>Niveau 2</b>	75,3%	73,2%	66,3%	72,0%
<b>Niveau 3</b>	72,8%	72,5%	68,6%	69,4%
<b>Niveau 4</b>	74,0%	73,8%	75,0%	64,5%

## Diplomaresultaat

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

Zowel landelijk als bij ROC Nijmegen zien we in 2021-2022 dat de dalende trend van het voorgaande jaar doorzet. Het diplomaresultaat van ROC Nijmegen is in 2021-2022 vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde.

### DIPLOMARESULTAAT

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>ROC Nijmegen</b>	74,6%	74,3%	70,6%	69,9%*
<b>Vergelijkingsgroep ROC's</b>	73,4%	72,7%	69,2%	

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

### DIPLOMARESULTAAT PER NIVEAU

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>Niveau 2</b>	68,7%	66,3%	70,1%	70,2%
<b>Niveau 3</b>	74,8%	75,1%	73,1%	73,1%
<b>Niveau 4</b>	76,9%	77,2%	69,7%	68,2%

## Voortijdig schoolverlaters (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 2023 voortgezet. Het gaat onder andere om de Succesklas, De Oversteek en De Overstap.

Helaas zien we bij ROC Nijmegen voor mbo in 2022-2023 wederom een stijging van het aantal vsv'ers. Landelijk stabiliseert het percentage nagenoeg. Op basis van de voorlopige cijfers zijn er in 2022-2023 ongeveer 40 vsv'ers meer dan een jaar ervoor: van 523 naar 568. Procentueel zien we een stijging van 6,49% in 2021-2022 naar 7,47% in 2022-2023.

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 2022-2023 licht gestegen ten opzichte van het jaar ervoor (+0,4%). Het vsv-percentage bij ROC Nijmegen komt in 2022-2023 zo'n 11,5% hoger uit dan landelijk gemiddeld. In absolute aantallen gaat het om 92 vsv'ers in 2022-2023.
- Op niveau 2 is bij ROC Nijmegen het vsv-percentage in 2022-2023 gestegen ten opzichte van het jaar ervoor +2,3%). Het percentage in 2022-2023 ligt 1,4% boven het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 148 vsv'ers in 2022-2023.
- Op niveau 3 is bij ROC Nijmegen het vsv-percentage in 2022-2023 licht gestegen ten opzichte van het jaar ervoor (+0,7%). Het percentage in 2022-2023 ligt ruim 0,4% boven het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 92 vsv'ers in 2022-2023.
- Op niveau 4 is bij ROC Nijmegen het vsv-percentage in 2022-2023 licht gestegen ten opzichte van het jaar ervoor (+0,6 %). Het percentage in 2022-2023 ligt 0,6% boven het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 236 vsv'ers in 2022-2023.

Voor het vavo zien we een daling van 17,4% naar 11,4% (in absolute aantallen: van 19 naar 13). Hiermee ligt het percentage ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde.

	2020 – 2021			2021 – 2022			2022 – 2023		
	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm
<b>Mbo niveau 1</b>	26,5	22,1	22,8	36,9	24,4	22,6	37,3	25,9	22,4
<b>Mbo niveau 2</b>	10,8	9,0	9,7	11,0	11,2	9,6	13,3	11,9	9,5
<b>Mbo niveau 3</b>	4,0	4,2	4,0	5,0	5,5	3,9	5,7	5,3	3,8
<b>Mbo niveau 4</b>	2,6	3,3	3,3	4,5	4,6	3,3	5,1	4,5	3,2
<b>Vavo</b>	14,7	10,1		17,4	11,3		11,4	11,3	

Een nadere analyse van de cijfers is wenselijk. Komende periode zullen we een kwantitatieve en kwalitatieve analyse uitvoeren om de mogelijke verklarende oorzaken van deze ontwikkelingen te achterhalen. Zo op het eerste oog zien we de volgende mogelijke verklarende ontwikkelingen die bijdragen aan de relatief hoge vsv-cijfers:

- 'De veranderde student': binnen de mbo-sector, zo ook binnen ROC Nijmegen, hebben we de student zien veranderen. We zien een afname van het studentenwelzijn, meer en zwaardere gedragsproblematiek, motivatieproblemen en veel afwezigheid.
- We zien een stijgend verzuim onder onze studenten. Daarnaast zien we een veranderde houding onder studenten richting opleiding en ervaren we dat studenten minder binding hebben met de opleiding.
- Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is werken, als alternatief voor een opleiding, voor studenten een aantrekkelijk alternatief.

Zoals omschreven in onze kwaliteitsagenda zetten we stevig in op versterking van de begeleiding binnen de onderwijsteams (studieloopbaanbegeleiding en trajectbegeleiding) en de begeleiding in de keten: specialistische ondersteuning door het Expertisecentrum studentbegeleiding. Tevens zetten we meer preventief in op de versterking van het studentenwelzijn.

In het kader van het regionale VSV-programma (2021-2024) wordt gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking met zorgpartners en aan de versterking van GGZ-expertise binnen ons roc. Daarnaast zetten we met de 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.

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, Regionaal Mobiliteitscentrum 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.

## Resultaat educatie en inburgering

In 2023 kreeg Educatie voor Volwassenen opnieuw het keurmerk Inburgeren van de Stichting Blik op Werk. De inburgeringscursussen voldeden aan de kwaliteitseisen van wet- en regelgeving. Stichting Blik op Werk houdt cyclisch een audit waarbij wordt gelet op onder meer studenttevredenheid, onderwijskwaliteit, administratieve processen, wachttijd, slagingspercentages en het opleidingsniveau van de docenten. De slagingspercentages bij de inburgeringscursussen van ROC Nijmegen voldoen ruimschoots aan de norm:

- analfabeet niveau 1: 100% geslaagd
- laagopgeleid niveau 2: 75,6% geslaagd
- middelbaar opgeleid niveau 3: 80,6% geslaagd
- hoogopgeleid niveau 4: 87,9% geslaagd

Naast de inburgeringstrajecten hebben we ook in 2023 studenten opgeleid voor het Staatsexamen Nederlands -1 en -2. De examens zijn verzorgd door DUO.

In het verslagjaar steeg het aantal inburgeraars wederom. Een logische ontwikkeling gezien het aantal asielaanvragen en de taak van gemeenten om statushouders te vestigen. Naast de reguliere inburgering is ook een maatwerktraject verzorgd voor (ex-)inburgeraars die instromen in het mbo. Het traject is in 2023 twee keer gestart.

Voor de uitvoering van de leerroutes uit de nieuwe inburgeringswet (2021) heeft ROC Nijmegen 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 2023 hebben we ongeveer 90 inburgeraars op de B1-route ingeschreven en ongeveer 35 inburgeraars op de Onderwijsroute.

ROC Nijmegen voert ook WEB-trajecten uit voor gemeenten in het Rijk van Nijmegen. We zijn 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 voor duurzame routes voor statushouders op weg naar een opleiding, een baan en een volwaardig burgerschap.

Cursisten NT1 en NT2 gaven het onderwijs van ROC Nijmegen een 8,3. ROC Nijmegen heeft sinds 2019 diploma-erkenning voor Nederlands op niveaus 1F, 2F en A2.

Ook in 2023 is er veel gedaan om het thema laaggeletterdheid hoog op de regionale agenda te krijgen en van oorsprong Nederlandstalige cursisten met ons aanbod te verleiden. Zo houden we samen met het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen een tweewekelijkse workshop basisvaardigheden. Nieuwe cliënten van het WerkBedrijf krijgen ter plaatse voorlichting over het aanbod van het roc. Ook worden hun taal en digitale vaardigheden bepaald.

Verder ontwikkelden we in 2023 enkele opleidingstrajecten voor werknemers binnen hun eigen bedrijf. Het gaat hierbij om cursussen 'taal op de werkvloer voor anderstalige werknemers'. We laten hiermee zien dat we ook op dit vlak veel betekenen voor het regionale bedrijfsleven. In 2023 is een samenwerking met het Pontem College gestart om ISK-leerlingen vanaf 16 jaar die staan ingeschreven bij het Pontem College onderwijs te laten volgen op ROC Nijmegen. Hiermee beogen we mogelijkheden en kansen te bieden aan nieuwkomers van 16 tot 18 jaar en een succesvolle doorstroming naar het beroepsonderwijs, vavo of inburgering. Tot slot hebben we in 2023 ook taallessen verzorgd voor groepen Oekraïners uit de regio.

## Resultaten vavo

### GESLAAGDEN VAVO

	2021*	2022	2023	AANTAL 2023
<b>vmbo-t</b>	71%	65%	43%	43
<b>havo</b>	69%	55%	52%	78
<b>vwo</b>	80%	38%	49%	39

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

### CERTIFICATEN VAVO

	2021	2022	2023	AANTAL 2023
<b>vmbo-t</b>	70%	73%	57%	21
<b>havo</b>	75%	32%	43%	65
<b>vwo</b>	57%	72%	44%	35

Vanwege de corona-epidemie golden er voor schooljaar 2022-2023 nog steeds aangepaste examenregels in het vo. Onder andere de zogenoemde duimregeling (studenten die opgingen voor een diploma mochten één vak buiten beschouwing laten om te kunnen slagen), een gespreid tweede tijdvak en een aangepaste normering. De studenten die instroomden bij het vavo waren daarmee nog niet terug op het oude niveau, en hadden aanmerkelijk meer achterstanden dan wij gewend zijn. Met name de achterstand veroorzaakt door de duimregeling was groot. Studenten hadden zich niet meer ingezet voor een vak waar zij een duim op wilden leggen. Nu zij alsnog gezakt waren, moesten ze dit vak weer helemaal ophalen.

De groep studenten die online het vak Arabisch volgt groeit. Dit jaar waren het er 67. Hiermee zijn we landelijk de grootste aanbieder van dit examenvak. Het gaat om leerlingen afkomstig van verschillende middelbare scholen en studenten van verschillende vavo's verspreid door het land. Deze scholen kunnen zelf niet voor een 1 of 2 leerlingen het vak aanbieden. Door het vak via ons te volgen groeien de kansen om te slagen voor deze studenten aanzienlijk.

## 3.3 Verantwoording onderwijs

### 3.3.1 Internationalisering

#### Internationalisering

Internationalisering bestond vooral uit stages of studieprogramma's buiten Nederland. In 2023 zijn we de focus meer gaan leggen op het versterken van de impact van stages en studieprogramma's op de ontwikkeling van de student. Het gaat daarbij om het verwerven van competenties op het gebied van het beroep, persoonlijke vorming, taal/cultuur en (EU-) burgerschap. De thema's burgerschap, sociale inclusie, duurzaamheid en ICT-geletterdheid worden onderdeel van internationalisering. We gaan onze menukaart uitbreiden én verrijken met nieuwe vormen van onderwijs. Om de onderwijsteams bij deze omslag te helpen, hebben we samen met buitenlandse mbo-scholen een educatieve toolbox en database ontwikkeld: [www.buildathome.online](http://www.buildathome.online).

Verder zijn programma's onder het thema sociale inclusie toegevoegd, onder andere door Sport en Bewegen om vroegtijdig schoolverlaten tegen te gaan. En studenten namen deel aan het programma persoonlijk Burgerschap in een internationale context.

Deze ontwikkelingen sluiten goed aan bij de verwachtingen van het Europese Erasmus+ programma voor onze mbo-school de komende jaren. Het accent verschuift van het verantwoorden van subsidie, naar het realiseren van organisatie- en leerdoelen, alsook de professionele ontwikkeling van medewerkers. Daar komt bij dat Erasmus+ haar financiële regels dusdanig heeft aangepast, dat we minder studenten en staf van een studiebeurs kunnen voorzien; ook daarom is aanpassing van beleid noodzakelijk.

#### De Ler(n)ende Euregio

Begin 2023 hebben we de Interreg-projectaanvraag Euregio Mobility (2023-2026) van de Ler(n) ende Euregio ingediend. Dat deden we namens een consortium bestaande uit vijf aangrenzende roc's, de stad Duisburg, de Bezirksregierungen van Düsseldorf en Münster en de euregio rijn-maas-noord. In juni is de aanvraag goedgekeurd.

Het project richt zich vooral op het integreren van beroepsgerichte euregionale onderwijsmodules, inclusief de buurtaal, in de diverse onderwijsstructuren aan beide zijden van de grens. Aan de Nederlandse zijde zijn de SBB, het Nuffic en vertegenwoordigers van het euregionale werkveld betrokken. Dat sluit aan bij de ambitie om duurzaam samen te werken met buitenlandse mbo-scholen en gezamenlijk onderwijsinnovatie en gemeenschappelijke studentenprogramma's te realiseren. Het project is direct gestart om de continuïteit van het euregionale netwerk voor het middelbaar beroepsonderwijs zoveel mogelijk te waarborgen.

De eerste helft van 2023 is vooral benut om een vliegende start in het schooljaar 2023-2024 mogelijk te maken. De eerste zeven Nederlands-Duitse tandemscholen werken aan de ontwikkeling van euregionale onderwijsmodules voor vier verschillende opleidingen. Vanuit onze onderwijsinstelling neemt het team Logistiek als pilotopleiding deel aan de ontwikkeling van een euregionale opleidingsmodule, samen met een partnerschool uit Dormagen. De Lerende Euregio is, net als in 2020, tijdens de Grenslandconferentie op 6 december genomineerd voor de Grenslandprijs vanwege haar inzet voor de samenwerking.

### 3.3.2 Onderzoek

De afgelopen jaren zijn we vanuit de inhoud gestart met het aanjagen van onderzoek in ons onderwijs en de instelling als geheel. Van daaruit hebben we gewerkt aan o.a. de samenwerking in de kenniskolom, het oprichten van een masternetwerk en het actief participeren in en initiëren van RIF-projecten en practoraten. Door al deze ontwikkelingen neemt onderzoek een steeds belangrijkere positie in binnen ROC Nijmegen, in lijn met de Werkagenda MBO en onze kwaliteitsagenda. We zien volop kansen voor het verder uitbreiden hiervan, onder meer door de oprichting van nieuwe practoraten. We streven naar een nog betere samenwerking en synergie op het gebied van onderzoek en innovatie tussen mbo, hbo en wo in de regio - primair tussen de ROC Nijmegen, de HAN en de Radboud Universiteit. Intern hebben we een masternetwerk opgericht voor collega's die een master volgen om elkaar te kunnen vinden en ondersteunen, en op deze manier zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkeling in ons onderwijs. Daarnaast begeleiden we onze lio's vanuit de opleidingsschool in het doen van onderzoek.

Tot slot participeren we in de community Ieder Talent Telt waarin alle Nijmeegse onderwijsinstellingen en kinderopvangorganisaties samenwerken met partners zoals Gemeente Nijmegen én jongeren of andere inwoners, om talenten (doorlopend) te helpen ontplooien. Dit gebeurt zowel op de werkvloer als op bestuursniveau, binnen broedplaatsen en projecten.

#### RIF-projecten en practoraten

Het Regionaal Investeringsfonds (RIF) vormde in de afgelopen jaren een belangrijk vliegwiel voor onderzoek en innovatie in de context van een Publiek-Private Samenwerking (PPS). In al onze RIF-projecten is onderzoek een belangrijke component, al of niet in een practoraat.

#### RIF Beroepsonderwijs in Logistics Valley (afgerond)

In het verleden hebben we geparticipeerd in de PPS 'Beroepsonderwijs in Logistics Valley', met daaraan gekoppeld het practoraat Logistiek in het beroepsonderwijs. Na afronding van dit practoraat zijn we samen met de andere partners verdergegaan in het samenwerkingsverband Logistics Valley, waarin onderzoek nog steeds een belangrijke component vormt.

#### RIF opschaalproject De Technische Toekomst

Na afronding van het RIF-project 'De Technische 2.0', is een opschalingsaanvraag gedaan die gericht is op de persoonlijke leer- en ontwikkelbehoefte van de student: De Technische Toekomst. Vanuit zowel het perspectief van de veranderende student, als het werkveld is er behoefte aan interdisciplinair onderwijs, flexibilisering, modularisering en aandacht voor digitalisering. Partners: ROC Nijmegen, de HAN, de opleidingsbedrijven Bouwmensen, Schildersvakopleiding, IW, Rijn IJssel, ROC Rivier, ROC de Leijgraaf (nu: Koning Willem I) en een twintigtal bedrijven in de gebouwde omgeving.

#### RIF opschaalproject Tech@doptie\_Inhale the Future

Op dit moment participeren wij in het practoraat Tech@doptie. Gedurende 2017 tot en met 2022 heeft de PPS "Tech@doptie" (toekomstige) medewerkers in de zorg, welzijn en techniek voorbereid om te kunnen werken in een veranderende zorgomgeving waarin steeds meer technologie aanwezig is. De PPS is een duurzaam (innovatie)netwerk van de in de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen en omgeving gelegen partijen: Rijn IJssel, ROC Nijmegen, Werkgeversvereniging Zorg- en Welzijn (voortaan: WZW), de HAN, Christelijke Hogeschool Ede (CHE) en een dertigtal zorg- en welzijnsinstellingen. Naast deze directe partners zijn er nog tal van andere partijen en ketenpartners die betrokken zijn bij de PPS Tech@doptie. De zorg- en welzijnssector vraagt de komende jaren opnieuw om vernieuwingen, die onder meer voortkomen uit het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het programma Toekomstbestendige

Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ). In deze programma's is de uitdaging om kwalitatief van betekenis te zijn voor (toekomstige) zorg- en welzijnsprofessionals. Dit vraagt om een nauwe en innovatieve samenwerking tussen het onderwijs en het werkveld. Om die reden hebben we een RIF-opschaalproject aangevraagd: Tech@dooptie\_Inhale the Future. De doelstelling luidt: Het opschalen van het PPS Tech@dooptie middels het project Inhale the Future, waarbij de focus ligt op de innovatieve skills ontwikkeling omtrent adaptatie van technologie voor huidige en toekomstige medewerkers in het domein van zorg en welzijn.

#### **RIF-project KEI: KION Early Childhood Innovation Center**

We zijn penvoerder van het RIF-project KEI: KION Early Childhood Innovation Center (Samen met de HAN en kinderopvangorganisatie KION). De partijen in het PPS hebben als doel om door gezamenlijke professionalisering en innovatie een bijdrage te leveren aan een inclusief pedagogisch klimaat. De centrale doelstelling wordt gerealiseerd aan de hand van drie projectkaders, namelijk Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE), Leren Op Locatie (LOL) en de inzet van ICT in de kinderopvang (ICT). Op dit moment onderzoeken en concretiseren de partijen de verdere verduurzaming na het RIF project.

#### **RIF-project Naar een skillsbased benadering van het onderwijs en de arbeidsmarkt binnen de veiligheids- en gastvrijheidssector**

De aanvraag voor dit nieuwe RIF-project: 'Naar een skillsbased benadering van het onderwijs en de arbeidsmarkt binnen de veiligheids- en gastvrijheidssector' is gehonoreerd. Dit doen we samen met (het lectoraat 'Leren tijdens de beroepsloopbaan' van) de HAN en bedrijven uit de veiligheids- en gastvrijheidssector. De partijen in de PPS streven ernaar een impactvolle bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen die zich in de gastvrijheids- en veiligheidssector voordoen. Het PPS heeft als doel het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor studenten in opleidingen gerelateerd aan de gastvrijheids- en veiligheidssector door middel van 1. het kennisnetwerk Onderzoek en Professionalisering (KNOP) met daarin aandacht voor (praktijkgericht) onderzoek en professionalisering en 2. de ontwikkeling en implementatie van skillsbased onderwijs

#### **RIF Preventie, Leefstijl en Gezondheid**

In het kader van de gezamenlijke doelen van Rijn IJssel en ROC Nijmegen hebben de directeuren van het cluster CIOS & Veiligheid van Rijn IJssel en de directie Zorg, Welzijn, Sport en Uiterlijke Verzorging van ROC Nijmegen de ambitie om een practoraat Gezondheid en Leefstijl te ontwikkelen en te implementeren. Beide instellingen hebben de overtuiging dat het bevorderen van welzijn en gezondheid van de bevolking in onze gezamenlijke regio een belangrijke bijdrage zal leveren aan het vergroten van preventie en een gezonde leefstijl; reduceren van zorgvraag en uitval; het vergroten van welzijn en duurzame inzetbaarheid en niet in de laatste plaats een bijdrage aan (mbo) kennisontwikkeling en -deling. Verder zal het practoraat een belangrijke bijdrage leveren aan professionalisering en onderwijskundige, leefstijlgerichte innovaties in onze instellingen en bij onze partners. Onze medewerkers en studenten vormen de assen waarlangs het practoraat opereert onder inhoudelijke leiding van een practoor.

#### **Practoraat Sociaal Veilig Sportklimaat**

We participeren in de oprichting van het landelijke practoraat rondom een veilig pedagogisch sportklimaat (Sociaal veilige sport), samen met andere roc's.

### 3.3.3 Coronaparagraaf NPO gelden

De corona periode ligt inmiddels al enige tijd achter ons. Na de harde lockdown werden de maatregelen langzaam versoepeld. Uiteindelijk vervielen de laatste maatregelen in maart 2022. De impact van eerder genomen maatregelen was echter groot: de omstandigheden om goed onderwijs te bieden waren niet ideaal waar ook de werkvelden mee werden geconfronteerd. Dit leidde tot studievertraging, psychosociale problematiek en uitval bij studenten, uitstel en mogelijk zelfs afstel van diplomering. Nog elke dag worden studenten en medewerkers met de gevolgen ervan geconfronteerd. Om deze effecten te beperken en voorkomen heeft ROC Nijmegen diverse maatregelen getroffen, mede gefinancierd door het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). In deze paragraaf informeren we over het proces, de verantwoording, de planvorming en realisatie van de besteding van middelen van de NPO-gelden.

#### Proces nationaal programma onderwijs (NPO)

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

#### Planvorming

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

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

Met de opgedane kennis uit voorgaande jaren en de nog beschikbare middelen kon in 2023 de extra formatieve inzet op NPO-gelden worden doorgezet (in 2023 zijn geen nieuwe NPO-gelden ontvangen). Directies wisten de toegekende budgetten in een vroeg stadium aan de thema's en formatie toe te kennen.

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

#### 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.

##### Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

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.

### 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. Deze alternatieve stagevormen zijn voortgezet in het jaar 2022 en 2023. Het praktijkleercentrum is een plek waar studenten van de opleidingen Dienstverlening, Pedagogische Werk, Verpleegkunde en Doktersassistent in een realistische beroepscontext kunnen werken aan de ontwikkeling van hun beroepsvaardigheden, als gedeeltelijk vervangende invulling voor hun BPV onder begeleiding van docenten, instructeurs, simulanten en vrijwilligers.

### Uitgaven ter ondersteuning aan het NPO-plan

Ook in 2023 maakten wij 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 tutores van Talent voor Docent ingezet om de docenten te ondersteunen bij bijvoorbeeld examinering of extra ondersteuning in de klas.

### Realisatie NPO plan

De uitvoering van de plannen wordt op team- en directieniveau gevolgd via de P&C cyclus. Middels de reguliere rapportagecyclus worden de Ondernemingsraad en Studentenraad op de hoogte gehouden over de voortgang.

"THEMA (BEDRAGEN (X € '000))"	Totaal		
	"BEGROOT 2023"	"GEREALISEERD 2023"	"GEPLAND 2024"
Soepele in- en doorstroom	€ 593	€ 474	€ 204
<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extra inzet op de sterk gestegen vraag naar inzet op taal en rekenen</li> <li>• Extra inzet om lessen te verzorgen om te herhalen, in te halen en/of voor te bereiden op examens</li> <li>• Extra inzet op flexibilisering en maatwerk onderwijs om achterstanden op te vangen en soepele in- en doorstroom te faciliteren</li> </ul>		
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	€ 440	€ 275	€ 184
<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extra inzet op student begeleiding door inzet onderwijsassistenten, trajectbegeleiders en studieloopbaanbegeleiders</li> <li>• Extra inzet medewerkers passend onderwijs</li> </ul>		
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€ 589	€ 561	€ 244
<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extra inzet op begeleiding studenten voor en tijdens de BPV en de contacten met het werkveld</li> <li>• Praktijkleercentrum Zorg en Welzijn</li> <li>• Extra inzet op onderwijsontwikkeling</li> </ul>		
Uitgaven ter ondersteuning aan het NPO-plan	€ 26	€ 26	€ -
<b>Activiteiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extra inzet taal en rekenen ondersteuning door samenwerking Talent voor Docent</li> <li>• Coördinatie BPV</li> </ul>		
Totaal	1.649	1.336	632
	€ -	€ -	€ -

<sup>1</sup> Zie voor de volledige bepalingen artikel 8.1.5 WEB en verder.

NB: de begroting inzet NPO middelen is begin 2023 naar boven bijgesteld. Initieel was planvorming gemaakt op budget tot aan de zomer van 2023. Omdat begin 2023 duidelijk werd dat in 2022 niet het volledig begrote bedrag was besteed, is besloten coronamiddelen ook in schooljaar 2023-2024 ter beschikking te stellen. Omdat NPO activiteiten daarmee (gedeeltelijk) konden doorlopen in de tweede helft van 2023 is het begrote budget voor NPO daarmee verhoogd. In de geconsolideerde begroting van 2023 zijn geen tussentijdse aanpassingen gemaakt.

### 3.3.4 Keuzedelen

ROC Nijmegen telde in 2023 243 actieve keuzedelen. Hoewel niet alle keuzedelen worden uitgevoerd, beschikken ze wel allemaal over een KOER (keuzedeel Onderwijs- en Examenregeling). De afgelopen jaren is het aantal van 243 keuzedelen nagenoeg gelijk gebleven. Keuzedelen die landelijk vervallen, verwijderen we uit ons aanbod; nieuwe en vervangende voegen we toe. Onderwijsteams maken uit het roc-brede aanbod een selectie passend bij de betreffende opleiding en de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Binnen deze selectie hebben studenten altijd meerdere keuzes. Daarnaast kunnen studenten ook uit het totale aanbod kiezen. Het aanbod aan keuzedelen is makkelijk te vinden via een link in de OER en op de SharePoint-pagina voor studenten. Daar vinden ze ook alle algemene informatie en procedures over de keuzedelen. De studieloopbaanbegeleider (slb'er) geeft voorlichting en begeleidt studenten bij hun keuzes.

Wij maken geen gebruik van de mogelijkheid om af te wijken van de keuzedeelverplichting om redenen van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (artikel 6.1.2a, tweede lid, van de WEB).

Wij kennen een interne procedure voor het aanvragen van niet-gekoppelde keuzedelen (artikel 7.2.7, tiende lid, van de WEB). Voor het bepalen van deze overlap maken we gebruik van de zogenoemde overlapchecker van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

### 3.3.5 Actueel opleidingsaanbod

Wij actualiseren jaarlijks ons opleidingsaanbod op basis van ontwikkelingen in de landelijke kwalificatiestructuur. De vraag van de arbeidsmarkt is daarbij leidend. Bij de keuze om een opleiding te starten of te stoppen houden we ook rekening met de doorstroomrelevantie, de aantrekkelijkheid voor studiekeuzers en de betaalbaarheid en organiseerbaarheid. We zorgen door een doelmatig opleidingsaanbod door af te stemmen met de andere mbo-instellingen in Gelderland en Noord-Brabant. Schooljaar 2023-2024 is de opleiding Ondernemer Handel (crebo 25880) toegevoegd aan het reguliere mbo-aanbod.

Voor het overzicht van ons opleidingsaanbod [zie bijlage II](#).

### 3.3.6 Beperkte opleidingscapaciteit

Voor het schooljaar 2023-2024 geldt voor onderstaande opleidingen een maximum aantal opleidingsplaatsen. Leidend principe is 'geen beperkte capaciteit, tenzij'.

Argumenten om het aantal plaatsen te beperken zijn:

- bindende afspraken met het werkveld (Defensie);

- afspraken rondom zorgplicht Arbeidsmarktperspectief (macrodoelmatigheid);
- gering aantal Beroepspraktijkvorming-plaatsen (BPV-plaatsen) in deze en omliggende regio.

Waar sprake is van een beperkt aantal BPV-plaatsen maken college van bestuur (CvB) 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 2023 gecommuniceerd naar het vo en gepubliceerd op onze website.

### 3.3.7 Afwijken onderwijstijd

In 2023 besloot het CvB met instemming van de studentenraad om de urennorm voor de volgende opleidingen aan te passen:

- 2023-05 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2023 opleiding Medewerker communicatie en evenementenorganisatie YTA, crebo 25727 leerweg BOL, niveau 4;
- 2023-05 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2023 opleiding Assistent Business Services, crebo 25724, leerweg BOL, niveau 2;
- 2023-05 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2023 opleiding Persoonlijk begeleider Maatschappelijke zorg, crebo 25779, leerweg BOL, niveau 4;
- 2023-05 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2023 voor opleiding Verpleegkunde (Nijmegen en Boxmeer), crebo 23267 en 25655, leerweg BOL, niveau 4;
- 2023-05 Besluit CvB: Continuering voor cohort 2023 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.

### 3.3.8 JOB

In de periode van december 2023 tot en met maart 2024 is de JOB-enquête afgenomen. Resultaten worden opgenomen in het bestuursverslag van 2024. Naast de landelijke JOB-enquête maken onderwijsteams gebruik van andere manieren om de tevredenheid van de studenten te meten. Zo organiseren veel teams evaluatiegesprekken met studenten, bijvoorbeeld in de vorm van studentenpanels of door middel van les-/blok-/module-evaluaties.

### 3.3.9 Sociale veiligheid

Veiligheid is een actueel maatschappelijk thema. Dit zien we ook terug op school in de vorm van bijvoorbeeld agressie, vechtpartijen, pesten en discriminatie. Met zichtbare en onzichtbare acties besteden we hier veel aandacht aan.

Onderwijsteams zijn uitgenodigd deel te nemen aan de serious game 'Onder mijn ogen'. Met dit spel leren docenten signalen te herkennen van criminele uitbuiting en ondermijning van en door hun studenten.

Op locatie Campusbaan zetten we sociaal werkers in. Zij werken nauw samen met ons eigen beveiligingsteam en dragen zo bij aan het creëren van een veilige omgeving.

Ons veiligheidsbeleid is integraal vormgegeven en samen met het crisismanagementplan in 2023 herijkt. Daarnaast zijn diverse protocollen geactualiseerd. Er is een tweede veiligheidscoördinator aangesteld om meer structuur aan te brengen in onze aanpak en beleid.

2023 stond verder in het teken van het ontwikkelen van een preventieaanpak. Hiermee beogen we incidenten te voorkomen in plaats van ze reactief te bestrijden. Samen met een externe partij hebben we hiervoor een stappenplan opgesteld. We brengen in kaart wat sociale veiligheid voor ons betekent en hoe we ervoor kunnen zorgen dat studenten en medewerkers zich veilig en welkom voelen in onze gebouwen. Daarbij betrekken we studenten.

### 3.3.10 Schorsingen en verwijderingen

Eén van de maatregelen voortvloeiend uit de wet verbetering rechtsbescherming mbo studenten is de verantwoording van schorsingen en verwijderingen in het bestuursverslag.

In de periode van 1 augustus tot 31 december zijn twee studenten verwijderd van onze instelling. 20 studenten zijn geschorst geweest (één van hen telt ook mee in de verwijderde studenten). Het betreffen allemaal reguliere mbo-studenten.

In deze periode zijn er geen vavo-studenten of deelnemers geschorst of verwijderd.

### 3.3.11 Regeling mbo-studentenfonds

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

De wet verplicht mbo-instellingen om de volgende vier groepen studenten te ondersteunen<sup>1</sup>, waarbij de instelling de bevoegdheid heeft om uitzonderingen te maken:

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 hebben wij al enige jaren geleden een vacatieregeling vastgesteld. Dit verslagjaar hebben acht verschillende leden van de studentenraad een bedrag ontvangen.

Onze mbo-ambassadeur voldoet aan de criteria zoals opgenomen in doelgroep 2.

In 2023 kwamen 645 studenten uit doelgroep 3 in aanmerking voor compensatie voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden. Aan 439 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 96 studenten alsnog geholpen.

Voor doelgroep 4 is geen aanvraag ingediend.

[Zie voor de financiële verantwoording bijlage I.](#)



## Hoofdstuk 4

# HRM

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Ontwikkelingen HRM
- Personeelsformatie

## 4.1 Ontwikkelingen HRM

De vertaling van de Werkagenda mbo 2023-2027 naar de Kwaliteitsagenda 2024-2027 ROC Nijmegen heeft, naast de strategische projecten in hoofdstuk 2, geresulteerd in HRM-thema's en -speerpunten voor de komende jaren. De HRM-thema's die in 2023 zijn opgepakt staan in dit hoofdstuk uitgewerkt. Door deze HRM-thema's in onze dienstverlening centraal te stellen, bouwen we verder aan:

- Vitaal & aantrekkelijk werkgeverschap: we richten ons steeds meer op het creëren van een gezonde en energieke werkomgeving. Immers, vitale medewerkers dragen bij aan goed onderwijs voor onze studenten. En een gezonde werkomgeving heeft een positieve invloed op het ziekteverzuim van medewerkers.
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers: we zetten in op het gelukkig en gezond laten werken van medewerkers. Opleiding, ontwikkeling en persoonlijke groei spelen hierbij een cruciale rol. We investeren in vaardigheden en zorgen zo ervoor dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt.
- Een wendbaar personeelsbestand: de krapte op de arbeidsmarkt en de omvang en samenstelling van de Nederlandse bevolking (vergrijzing) blijven een uitdaging. We moeten flexibel kunnen inspelen op formatieveranderingen en -vraagstukken, zowel kwalitatief als kwantitatief.

### 4.1.1 Professionalisering en ontwikkeling

#### Bevoegd en bekwaam

Nieuwe docenten die via zij-instroom in dienst komen, starten bij geschiktheid binnen een jaar met het traject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG). Om hieraan deel te mogen nemen, hebben de medewerkers een minimale aanstelling van 0,4 fte. Tevens moeten ze beschikken over hbo werk- en denkniveau. Bij de start van het PDG-traject worden de medewerkers ingeschaald als docent LB.

In 2023 volgden 51 docenten het PDG-traject en 15 docenten hebben het positief afgerond. In 2022 waren dit er 42 en 19. 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 in 2023 toegewezen.

2023	AANTAL DEELNEMERS PEDAGOGISCH DIDACTISCH GETUIGSCHRIFT		SUBSIDIE ZIJ- INSTROOM 2023
	Lopend	Afgerond	Toegewezen
<b>Economie</b>	9	3	4
<b>Techniek</b>	15	5	9
<b>Zorg en Welzijn</b>	27	7	12
<b>Totaal</b>	51	15	25

### **Opleidingsschool ONmbo**

Met Opleidingsschool ONmbo leiden ROC Nijmegen en HAN Academie Educatie samen aankomende eerste- en tweedegraads docenten op en begeleiden we nieuwe medewerkers. Binnen ONmbo laten we docenten (in opleiding) kennis maken met het mbo. In het afgelopen schooljaar hebben we 148 stagiaires, docenten in opleiding en collega's op deze manier begeleid. Maar liefst 7 van de 14 lio's hebben dit jaar een baan gekregen binnen onze onderwijsinstelling. Daarnaast worden we steeds vaker verkozen als voorkeur stageplaats. Vooraf en tijdens de stageperiodes profileren we ons als goed werkgever. 38 werkplekbegeleiders namen deel aan een tweedaagse in oktober, met een uiteenlopend aanbod van basis cursus tot verdieping cursus en workshops over diverse thema's. De begeleiding van de PDG'ers binnen de directies wordt gemonitord en verder ontwikkeld. In november 2024 vindt de peer-review plaats, waarmee we door middel van een kritisch gesprek onze accreditatie kunnen verlengen. De voorbereidingen hiervoor zijn gestart. We werken samen met de opleidingsscholen van Rijn IJssel en het Graafschap College.

### **Leiderschapstraject**

In 2023 is een visie op Vitaal Leiderschap ontwikkeld, gebaseerd op de missie en strategie van de organisatie. Deze visie dient als basis voor het vaststellen van de cruciale kwaliteiten van de leidinggevenden, wat van belang is voor de strategische personeelsontwikkeling van het management. De focus in de kwaliteitsagenda voor de komende vier jaar ligt op ontwikkelingsgericht leiderschap. De kick-off van het leiderschapstraject vond plaats in oktober tijdens een geslaagde 24-uursessie. Het traject bestaat uit een collectief deel (24-uursessie), flankerende bijeenkomsten (Management Platform), directiebijeenkomsten (SDO) en een individueel aanbod via een leerlandschap.

### **Talentmanagement**

Talentontwikkeling maakt integraal deel uit van de reguliere dienstverlening van HRM. In 2023 zijn er 119 individuele talentmetingen en 10 preventieve burn-outmetingen afgenomen. Er is veel belangstelling onder medewerkers voor een talentmeting. In een onderwijsteam is een pilot gedaan om te onderzoeken of een talentteamspiegel bijdraagt aan de teamontwikkeling en de taak- en rolverdeling binnen het team. Na een positieve evaluatie is besloten om de ACT-talentteamspiegel op beperkte schaal aan te bieden. Vijf teams hebben daar in 2023 gebruik van gemaakt.

In 2024 gaat het Regionale Talent en Loopbaancentrum van de zeven Gelderse roc's van start. Naast loopbaantrajecten en de begeleiding van WW'ers, worden ook talentmetingen aangeboden.

### **Carrièreperspectief docent**

Aan de hand van loopbaanpaden willen we docenten carrièreperspectief bieden. De loopbaanpaden zijn gebaseerd op het beroepsbeeld van de MBO-docent, in aansluiting met FUWA en binnen de context van de CAO. Potentiële LC-medewerkers krijgen de kans op een promotietraject. De periode 2022-2023 bestond uit een pilotfase, in 2024 uitmondend in beleid.

### **Gesprekscyclus**

Sinds studiejaar 2022-2023 hebben we een herziene gesprekscyclus, bestaande uit een ambitiegesprek, vervolgens een voortgangsgesprek en als laatste een waarderingsgesprek. Het doel van de cyclus is om het 'goede gesprek' te voeren tussen medewerker en leidinggevende, zodat:

- iedere collega vanuit ambitie, kracht en talent een bijdrage kan leveren aan de organisatie;
- de organisatie mogelijkheden kan aanbieden voor de ontwikkeling van talent en vitaliteit.

Workshops ondersteunen de gesprekscyclus. De workshops voor medewerkers richten zich op 'wat gaat al goed en wat kan beter'. Begin 2023 is er een korte e-learning gemaakt om de gesprekken op een effectieve manier te voeren. Het is één van de drie meest bezochte e-learnings van 2023 op de ROC Academie.

In 2023 zijn in totaal 1070 gesprekken vastgelegd in het ontwikkelportaal van Mijn Insite. Dat is een stijging van 35% ten opzichte van 2022 (690 gesprekken).

### **Actualisering functiebouwhuis**

Sinds 2010 werken we met een generiek functiehuis. In- en externe ontwikkelingen, nieuwe functies en de verhoudingen in de functiewaarderingen zijn aanleiding het functiehuis te actualiseren. De voorbereidingen zijn in 2023 gestart.

### **Gelderse Professionaliseringsagenda**

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

- Binden en boeien. Vanuit de RAP (Regionale aanpak personeelstekort onderwijs) heeft de HAN onderzoek voortgezet naar het exitbeleid van een aantal roc's. Doel daarvan is het verzamelen van informatie over onwenselijke uitstroom en daar passend beleid op te maken. We maken al gebruik van een interviewprotocol en een gespreksleidraad, de stap naar digitalisering wordt gezet.
- Verbeteren van de PDG. Het reguliere PDG-traject bij de HAN loopt goed. Het verkorte PDG-traject verdient nog aandacht, met name de communicatie over het aanbod van de HAN en de inhoud van dit verkorte traject.

## **4.1.2 Duurzame inzetbaarheid**

Binnen ROC Nijmegen werken de afdeling Human Resource Management (HRM), de strategische projecten Vitaliteit & Duurzaamheid en Wendbare Organisatie, evenals de preventiemedewerker en de arbodienst Zorg van de Zaak samen aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

Daarbij richten wij ons sinds 2023 integraal op het welzijn en functioneren van medewerkers, alsmede het voorkomen van onveiligheid en ongezondheid. We zetten we niet alleen in op het verminderen of behandelen van ziektes (curatie) en het voorkomen ervan (preventie), maar richten we ons ook op interventies die hier aan voorafgaan (amplitie). Hierbij staat het versterken en vergroten van kansen en groeimogelijkheden voor alle werknemers centraal, wat goed aansluit bij het concept van positieve gezondheid. Voor medewerkers is het van belang dat zij zelf grip leren nemen en behouden op hun werk en werkomstandigheden. Daartoe bieden wij een breed aanbod aan ondersteuningsmogelijkheden.

### **Werkdrukplan**

In 2023 is het werkdrukplan 2019-2023 met alle partijen geëvalueerd en zijn er aanbevelingen vanuit de actielijnen geformuleerd voor de toekomst.

De actielijnen waren:

1. Facilitaire tevredenheid en communicatie
2. Het taakpakket van het onderwijs
3. Cyclische aanpak binnen de directies is zichtbaar in de directieplannen en de teamjaarplannen en in de reflectie erop, evenals in de structurele gesprekken in de teams over werkdruk waarin het PDCA werken zichtbaar wordt (team overleggen, gesprekscyclus).

Gehanteerde meetinstrumenten zijn:

- Medewerkersonderzoek (MO)
- Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

De aanpak van werkdruk is onderwerp van gesprek in het directieteam, met de OR, en in de teams. Dit gesprek verandert de komende jaren van karakter: van het wegnemen van werkdruk naar het bevorderen van werkplezier.

### **Medewerkersonderzoek**

In 2023 heeft het medewerkersonderzoek (MO) plaatsgevonden in samenwerking met Effectory. Het doel van dit onderzoek is het evalueren van de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers als indicatoren voor de kwaliteit van besturing en bedrijfsvoering. De resultaten dienen als basis voor het voeren van dialogen over werkomstandigheden en werktevredenheid op team-, directie- en/of instellingsniveau.

De totale respons was 81,4%. Dat is ruim hoger dan de landelijke benchmark (68,5%) en hoger dan de respons in 2018 (76,9%). Over het algemeen valt op dat onze medewerkers tevreden zijn. Vooral de mate van werkplezier is erg hoog. Daarnaast voelen medewerkers zich veilig en geaccepteerd voor wie ze zijn. Onze collega's blijven dan ook graag werken bij ROC Nijmegen en willen zich graag nog verder ontwikkelen binnen hun vakgebied.

Over de gehele organisatie zien we verbetermogelijkheden als het gaat om werkdruk en voldoende tijd om je werk naar behoren te doen. Ook de arbeidsomstandigheden kunnen nog verbeterd worden. Daarnaast geven medewerkers aan meer betrokken te willen zijn bij organisatiebrede onderwerpen. Tot slot willen ze beter geïnformeerd worden door het management over grote ontwikkelingen binnen ons roc. De waarderingen voor werkomgeving, organisatiecultuur en arbeidsomstandigheden zijn positiever in vergelijking met eerdere metingen. Ook de ondersteuning bij groei en ontwikkeling wordt beter beoordeeld. We zien een neerwaartse trend in zowel de score op samenwerking binnen het team en de mate waarin de teamdoelen helder zijn, als de afstemming op de organisatiestrategie (doelen en toekomstvisie).

De uitkomsten zijn breed gedeeld in verschillende gremia. Medewerkers konden zelf online zien of ze hoger of lager scoorden in vergelijking met hun team, directie en ROC Nijmegen als geheel. In het voorjaar hebben managers met hun teams de scores geanalyseerd en aandachtspunten vastgesteld. Dat heeft geleid tot verbeterprocessen die zijn opgenomen in de directie- en teamplannen. De verbeteraanpak naar aanleiding van de uitkomsten van het MO is gerapporteerd in de P&C-rondes.

### **Arbeidsomstandigheden en RI&E**

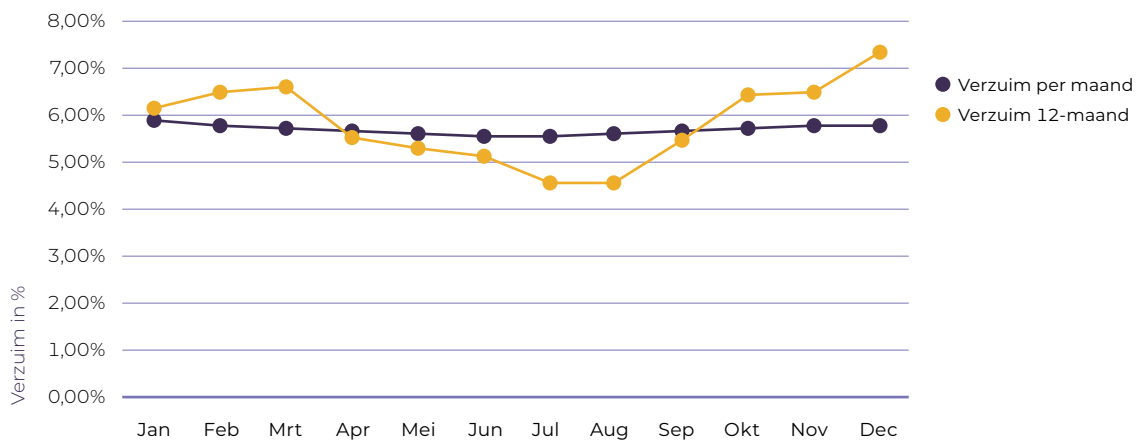
In augustus 2023 is een preventiemedewerker aangesteld. Deze heeft een start gemaakt met het actualiseren van de risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's). Hierbij inventariseren en evalueren we de risico's binnen het roc op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting. Uitgangspunt is het creëren van dynamische RI&E's. In een dynamische RI&E wordt bij iedere verandering opnieuw bekeken wat de risico's zijn en worden deze opgenomen in het plan van aanpak. De RI&E en het plan van aanpak voor de locatie Campusbaan zijn opgesteld en gereed om getoetst te worden. Het plan van aanpak van de locatie Heyendaalseweg is geactualiseerd en eveneens gereed voor toetsing.

### Ziekteverzuim

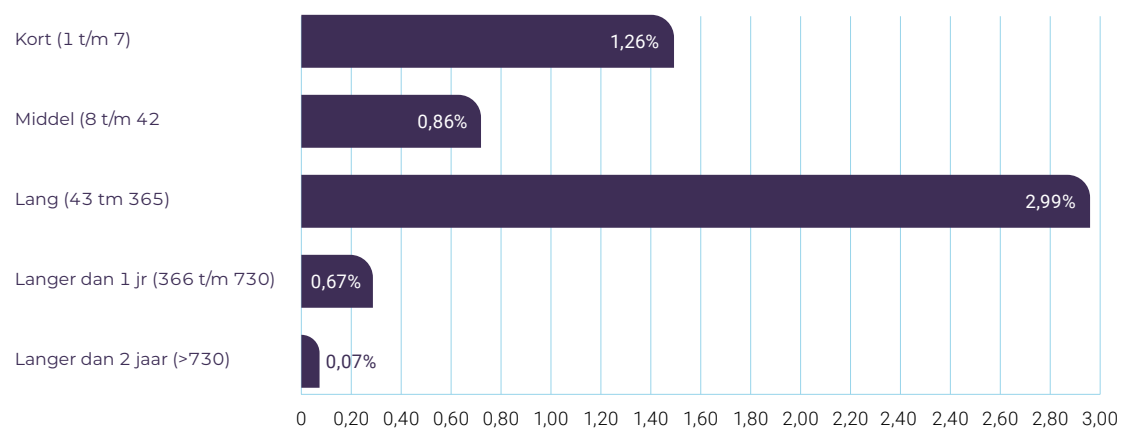
Bij ROC Nijmegen werkten in 2023 1.197 medewerkers die meetelden in de berekening van het ziekteverzuim, waarvan 682 (57%) zich één of meer keer ziekmelden. Dit is lager dan in 2022 (62%). Het voortschrijdend ziekteverzuimpercentage roc-breed is over 2023 5,84% tegenover 5,82% een jaar eerder. Het nulverzuim is weliswaar gestegen maar er zijn meer medewerkers geweest die zich vaker hebben ziekgemeld. De gemiddelde verzuimduur in dagen is in 2023 22 dagen, in 2022 was dit 17 dagen.

Landelijk zijn de verzuimdata over 2023 nog niet gepubliceerd. Kijkend naar de verzuimdata over de eerste drie kwartalen van 2023, binnen het onderwijs, zitten wij het 1e kwartaal 0,4% onder het landelijk gemiddelde, maar in het tweede en derde kwartaal komen wij 0,3 en 0,9% boven het landelijk gemiddelde uit. Verwachting is dat wij over geheel 2023 net boven het landelijk gemiddelde gaan uitkomen.

### VERZUIM PERCENTAGE (12 MAANDEN VOORTSCHRIJDEND)



### VERZUIM PERCENTAGE PER VERZUIMDUURKLASSE



<b>DUUR ZIEKTEVERZUIM</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Kort</b>	0,66%	0,84%	1,5%	1,26%
<b>Middellang</b>	0,77%	0,76%	1,07%	0,86%
<b>Lang</b>	1,95%	1,82%	2,82%	2,99%
<b>Extra lang</b>	1,66%	0,35%	0,35%	0,67%

In 2023 hebben we de volgende (preventieve) acties uitgezet, samen met Zorg van de Zaak:

- extra aandacht voor medewerkers die drie keer of meer per twaalf maanden hebben verzuimd en de langdurig verzuimers;
- de bedrijfsarts is in alle managementteam-overleggen geweest om in gesprek te gaan over verzuim en preventie. Er is bijvoorbeeld gesproken over welke mogelijkheden een medewerker zelf heeft om aan zijn inzetbaarheid te werken en hoe dit bespreekbaar te maken;
- scholing voor managers over onder andere het voeren van een verzuimgesprek;
- attendering van managers op herstelmeldingen van medewerkers, zelfs als het maar om een verzuim van een paar uur gaat. Dit heeft invloed op het verzuimpercentage.

## 4.2 Personeelsformatie

### Gegevens formatie

#### Samenstelling personeel

Op 31 december 2023 werkten er 1.197 medewerkers bij ROC Nijmegen. Samen goed voor 937,1 FTE. Dit zijn medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de Stichting ROC Nijmegen e.o. De omvang steeg met 7,3 FTE ten opzichte van 2022.

Van onze totale formatie van 937,2 FTE is 22,6% in tijdelijke dienst en 77,4% in vaste dienst. In 2022 was die verhouding 25,9% versus 74,1 %. De flexibele schil is in 2023 dus met 3,3% gedaald vergeleken met 2022, maar is nog voldoende groot om als organisatie wendbaar te kunnen zijn.

Het aandeel onderwijsgevend personeel is in 2023 72,4%, het aandeel ondersteunend en beheerspersoneel is 27,6%. In 2022 was deze verhouding 73,9 versus 26,1%. Het merendeel van onze medewerkers bevindt zich in de leeftijdscategorieën 35 t/m 44 jaar en 55 t/m 64 jaar.

#### AANTAL FTE'S VERDEELD NAAR VAST/TIJDELIJK 2023

DIENTVERBAND	FTE	PERCENTAGE
Vast	725,3	77,4%
Tijdelijk	211,8	22,6%
Totaal	937,1	100,0%

#### FTE'S VERDEELD OVER GESLACHT 2020-2023

GESLACHT	2020	2021	2022	2023
Man	374	390	390	386
Non-binair				1
Vrouw	496	553	540	551
Totaal	870	943	930	938

#### AANTAL MEDEWERKERS VERDEELD OVER GESLACHT EN LEEFTIJDSCATEGORIE 2023

GESLACHT	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 EN OUDER	EIND-TOTAAL
Man	12	82	127	100	109	20	450
Non-binair					1		1
Vrouw	19	143	224	162	166	32	746
Totaal	31	225	351	262	276	52	1197

**AANTAL FTE DIRECT VERSUS INDIRECT 2023**

DIRECT/INDIRECT	FTE	PERCENTAGE
Direct	678,4	72,4%
Indirect	258,7	27,6%
Eindtotaal	937,1	100%

**ONDERWIJSGEVEND PERSONEEL**

FUNCTIE	FTE	PERCENTAGE
Docent LB	341,2	67,0%
Docent LC	164,4	32,2%
Docent LD	3,9	0,8%
Totaal	509,5	100%

In 2022 en 2021 was het aandeel LB docenten respectievelijk 68,8% en 73,0%.

**AANTAL FTE'S IN MANAGEMENT FUNCTIES 2023**

FUNCTIE	MAN	VROUW	TOTAAL
Manager	17,8	28,9	46,7
Directeur	3,0	2,0	5,0
CvB	1,0	0,0	1,0
Eindtotaal	21,8	30,9	52,7

**Instroom**

Door de krappe arbeidsmarkt is het steeds moeilijker om gekwalificeerd personeel te vinden. Tot 2022 ondervonden we hier nog geen grote hinder van, maar dat is inmiddels anders. Werven voor met name technische en algemeen vormende vakken als Nederlands en rekenen gaat moeizamer en vergt meer tijd. Ook een aantal OBP-functies zijn moeilijker in te vullen, vanwege onder andere de verschillen in salaris met profitorganisaties. De respons op vacatures neemt af.

We zijn aangesloten bij het project Regionale Aanpak Lerarentekort, dat met verschillende initiatieven het vak van docent onder de aandacht brengt. Daarnaast ontplooiën we zelf initiatieven, zoals de jaarlijkse Arbeidsmarktcampagne voor onderwijsgevend personeel, de Meeloopdagen voor carrièreswitchers en De Dag van de Mobiliteit. Nieuwe initiatieven zijn in voorbereiding, zoals een vast inloophmoment voor geïnteresseerden in werken bij ROC Nijmegen. Recruitment maakt deel uit van het strategische project Wendbare organisatie, waarbinnen zaken als employer branding, krapte op de arbeidsmarkt en tekorten worden aangepakt.

Met het oog op de vorming van de onderwijsregio in 2025 zijn er verkennende gesprekken gevoerd. Met Rijn IJssel en het Graafschap college is gesproken over een horizontale samenwerking met de Gelderse roc's. In de regio Nijmegen is gesproken over een verticale samenwerking.

Vanuit de MBO Raad is met betrekking tot de ontwikkeling van onderwijsregio's uitvoering gegeven aan de gemaakte afspraken. Ze hebben de leden opgeroepen te participeren in de voorlopersaanpak, om op die manier zoveel mogelijk te kunnen leren over wat de beste positionering van het mbo als werkgever binnen de onderwijsregio's zou moeten zijn. De MBO Raad is dus geëngageerd aan de uitvoering van het werkplan en de ontwikkeling van onderwijsregio's. Tegelijkertijd is de constatering dat de lerende aanpak onder druk staat. Dit zorgt voor onrust in de sector en noodzaakt de MBO Raad om, namens de leden, wel de kaders te duiden waarbinnen mbo-scholen kunnen blijven participeren in deze ontwikkeling.

### **Banenaafsprak**

Wij hechten 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 wat de komende jaren nadrukkelijker aandacht krijgt binnen ons roc.

Met Randstad Participatie hebben we een samenwerkingsovereenkomst tot december 2024. Ook in 2023 konden we terecht bij het UWV Werkgevers Servicepunt Rijk van Nijmegen voor advies en inhoudelijke vragen. Het WerkBedrijf van het UWV stelt participatiekandidaten voor bij vacatures.

Voor ons roc gold in 2023 een target van in aantal 34.3 participatiebanen. Momenteel zijn er 18 participatiekandidaten aan het werk. Het quotum gebaseerd op de landelijke Banenaafsprak hebben we daarmee, net als de afgelopen jaren, niet gehaald. Dat zal waarschijnlijk ook in 2024 het geval zijn, net als op de meeste roc's. Vaak hangt dit samen met de beperkte mogelijkheden binnen een team om een kandidaat goed te begeleiden. Ondanks dat zijn er vorig jaar vier nieuwe participatiekandidaten gestart. We blijven teams motiveren hieraan bij te dragen. In 2023 hebben een aantal participatiekandidaten na drie jaar een vaste aanstelling gekregen.

### **Instroom WW/BW**

Al onze medewerkers komen in dienst van Stichting ROC Nijmegen e.o. Tijdelijke medewerkers hebben na afloop van hun arbeidscontract recht op een WW/BW-uitkering. ROC Nijmegen is eigen risicodragend en draagt honderd procent van deze kosten. Als werkgever zijn wij verantwoordelijk voor de begeleiding van medewerkers, die gebruik maken van deze uitkeringen.

Eind 2023 ontvingen 17 personen een WW-uitkering en zes personen een BWW-uitkering. De meeste instroom in de WW vindt plaats in de maand augustus, gelijktijdig met het beëindigen van tijdelijke arbeidscontracten. Het aantal personen in de WW is met zes gestegen ten opzichte van eind 2022. Dit hangt samen met de extra inzet van tijdelijk personeel op de additionele middelen.

Het Regionale Talent en Loopbaancentrum van de Gelderse roc's gaat de begeleiding van de ex-medewerkers met een WW/BW-uitkering oppakken, om zo meer grip te krijgen op doorstroom van deze ex-medewerkers naar een nieuwe baan.

### **Instroom WIA**

Er is in 2023 aan vier medewerkers een WGA-uitkering toegekend. In drie situaties is er gebruik gemaakt van de maatregel 'vereenvoudigde WIA beoordeling 60+'. Dit is een tijdelijke maatregel van het ministerie van Sociale Zaken. Werknemer en werkgever gaan dan akkoord met het achterwege laten van de beoordeling door de verzekeringsarts. Dat is voor zowel werknemer als ons positief geweest.

### **Uitstroom vaststellingsovereenkomst**

In 2023 is met tien medewerkers, in onderling overleg, een vaststellingsovereenkomst (VSO) overeengekomen. De redenen voor de VSO verschilden: drie medewerkers vanwege instroom in ABP KeuzePensioen, drie medewerkers vanwege verschil van inzicht en vier medewerkers vanwege een WIA/ IVA-toekenning.



## Hoofdstuk 5

# GOVERNANCE, KWALITEITSZORG EN TOEZICHT



In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Governance
- Medezeggenschap
- Ontwikkelingen kwaliteitszorg
- Kwaliteitszorg algemeen

## 5.1 Governance

Het college van bestuur (CvB) onderschrijft de 'Code Goed Bestuur in het mbo 2020'. Deze code is waardengedreven en geeft richting en houvast in de belangenafwegingen die het CvB maakt bij het realiseren van haar taak. De waarden die centraal staan in de Code Goed Bestuur zijn: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Deze principes vormen voor het CvB de vanzelfsprekende basis voor de wijze waarop belangen worden afgewogen en de koers wordt bepaald.

## 5.2 Medezeggenschap

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

### Studenten

De studentenraad (SR) van ROC Nijmegen bestaat uit vijf tot vijftien studenten. Er zijn drie kiesgroepen: Economie, Techniek en Zorg & Welzijn. Eind 2023 telde de SR zeven leden. Verder wonen twee vaste student-toehoorders de wekelijkse SR-vergaderingen en werkbijeenkomsten bij. Vanwege het gering aantal leden vanuit Zorg & Welzijn houdt de raad in januari 2024 tussentijdse verkiezingen. 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 2023 overlegde de SR zes keer met het CvB; twee weken 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 2024. Ook heeft de SR tweemaal 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 voert gesprekken met beleidsmedewerkers, projectleiders of directeuren. De studentenraad heeft ook externe contacten. Behalve de Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs (JOB) is er in 2023 regelmatig overlegd met de studentenraden van de Radboud Universiteit en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), en met de student-ambtenaren van de gemeente Nijmegen. Ook neemt de raad met regelmaat deel aan 'Brede vergaderingen': themabijeenkomsten van de gemeente Nijmegen voor studentvertegenwoordigers en kennisinstellingen. Vier keer per jaar organiseert de SR een 'SR-café', een discussiebijeenkomst waarbij studenten in kleine groepen in gesprek kunnen gaan met SR-leden, over allerlei onderwerpen.

De SR beslist mee over rechten en plichten voor studenten. In 2023 stonden daarom de volgende onderwerpen op de agenda: het examenreglement Educatie, de algemene voorwaarden voor de derde leerweg, het privacyreglement voor studenten, de BPV-overeenkomst, het protocol normschendingen, en de inrichting van het Meldpunt Klachten. Ook financiële onderwerpen zijn besproken, zoals de hoofdlijnen van de begroting 2024. De SR heeft in 2023 instemming verleend aan de Kwaliteitsagenda 2024-2027 ROC Nijmegen, en aan de aanvraag van vijf teams om af te kijken van de klokurennorm.

Uiteraard kwamen ook de veiligheidsmaatregelen voor studenten aan bod. De SR stemde in met het Veiligheidsplan. Verder volgde de SR een training van de JOB en 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 algemene verkiezingen in juni 2023 zijn alle zetels bemenst.

Elke zes weken voert de OR formeel overleg met het CvB. Met de RvT heeft de OR in 2023 tweemaal overlegd. De OR overlegt met de SR als beide raden betrokken zijn bij een dossier, en woont periodiek een SR-overleg bij. Het jaarlijkse overleg met de vakbonden over het sociaal beleid was begin 2023. 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). Maandelijks overleggen zij met portefeuillehouders en beleidsmakers. De OR-werkgroep Communicatie brengt periodiek berichten uit. Op verzoek komt een OR-delegatie in een teamvergadering langs om te informeren, vragen te beantwoorden en input op te halen.

Een OR-delegatie overlegt periodiek met de preventiemedewerker over de arbeidsomstandigheden. Ook is de OR betrokken bij de halfjaarlijkse roc-brede Arbocommissie. Jaarlijks is er overleg met de bedrijfsarts en de vertrouwenspersoon. Tot slot is de OR vertegenwoordigd in de stuurgroep en de werkgroep Huisvesting en in de Veiligheidscommissie.

Het dagelijks bestuur van de OR voert tweewekelijks informeel overleg met het CvB. Ook was er in 2023 drie keer een afstemmingsoverleg tussen de besturen van ondernemingsraden van Gelderse roc's. Met de OR van Rijn IJssel heeft een overleg plaatsgevonden over Leven Lang Ontwikkelen. OR-leden volgen regelmatig scholingen, onder meer van het landelijk Platform Medezeggenschap MBO.

In 2023 verleende de OR zijn instemming aan het meerjarenformatieplan, het professionaliseringsplan, de taakbeschrijving en de benoeming van een nieuwe preventiemedewerker, de benoeming van nieuwe vertrouwenspersonen, de verlenging van het contract met de arbodienstverlener, en de inrichting van een meldpunt voor klachten. Het CvB en de OR blijven met elkaar in overleg over het carrièreperspectief en het bevorderingsbeleid voor alle medewerkers. De OR heeft ingestemd met het roc-brede Veiligheidsplan.

Het afgelopen jaar ging de OR akkoord met de Kwaliteitsagenda 2024-2027 ROC Nijmegen. Bij het opstellen van de agenda is de OR nauw betrokken. De OR heeft advies uitgebracht over het opleidingsportfolio, inclusief enkele nieuwe opleidingen. Ook over het auditbeleid heeft de OR geadviseerd.

De OR heeft in 2023 een eigen discussiestuk uitgebracht als input voor de financiële kaderbrief van ROC Nijmegen. De raad heeft advies uitgebracht over de financiële meerjarenraming en heeft in een gezamenlijke vergadering met de SR ingestemd met de hoofdlijnen van de begroting 2024. Ook zijn de beloningsverhoudingen besproken met het CvB.

## 5.3 Ontwikkelingen kwaliteitszorg

### 5.3.1 Kwaliteitszorg algemeen

In lijn met de nieuwe strategie werken we aan een nieuwe versie van ons kwaliteitsbeleid. Hierin beschrijven we kaders, uitgangspunten, structuur en organisatie van het werken aan kwaliteit.

#### Kaders

Als instelling hebben we te maken met externe kwaliteitseisen en onze eigen kwaliteitsambities. De kaders van de Inspectie van Onderwijs worden gezien als de basiskwaliteit. Onze eigen ambities zijn geformuleerd in onze missie en visie, strategische projecten en kwaliteitsagenda.

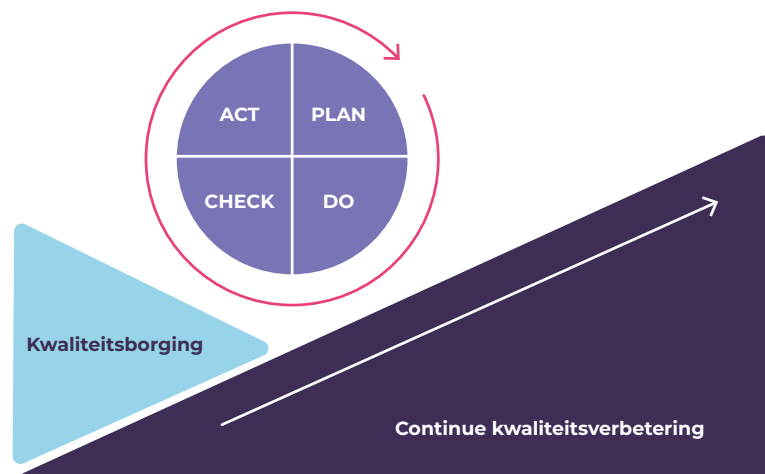
#### Uitgangspunten

Voor de kwaliteit van ons onderwijs maken we gebruik van het Three Lines Model van The Institute of Internal Auditors<sup>2</sup>. Hierin is de eerste lijn (de business) primair hoofdvantwoordelijk voor het realiseren van goed, flexibel en uitdagend onderwijs. De ondersteunende diensten (tweede lijn) zijn er om te ondersteunen, adviseren en coördineren, en bewaken of de primaire lijn haar verantwoordelijkheid daadwerkelijk nakomt. Dat geldt zowel voor de onderwijskwaliteit als voor de examenkwaliteit. De eerste en tweede lijn zijn in principe verantwoordelijk voor het primaire proces, gericht op resultaat en kwaliteit. De derde lijn bestaat uit Control, Audit en de centrale- en decentrale examencommissies. Zij hebben een controlerende en waarborgende rol. De drie lijnen werken nauw samen.

Met de drie lijnen maken we het onderscheid tussen zorgen (eerste en tweede lijn) en borgen (derde lijn). Het werken aan kwaliteit is een samenspel tussen enerzijds ontwikkeling & verbetering (zorgen) en anderzijds planning & control (borgen). Voor effectieve ontwikkeling en borging zijn duidelijk geformuleerde doelen nodig. Die bieden tevens mogelijkheden voor sturing en verantwoording.

#### Zorgen

Vanuit onze kwaliteitscultuur werken we met een kwaliteitszorgsysteem aan voortdurende verbetering van de onderwijskwaliteit. Dat doen we systematisch door het steeds weer doorlopen van de Plan-Do-Check-Act-cyclus (PDCA-cyclus) van Deming.



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

### Borgen

Het waarborgen van kwaliteit vormt de basis voor het handelen van alle betrokkenen bij het onderwijsproces. De kwaliteit van onderwijs wordt extern gewaarborgd door de kwaliteitseisen van de Inspectie van het Onderwijs. Binnen onze onderwijsinstelling zorgen interne audit, planning en control cyclus (P&C-cyclus) en de examencommissie voor borging.

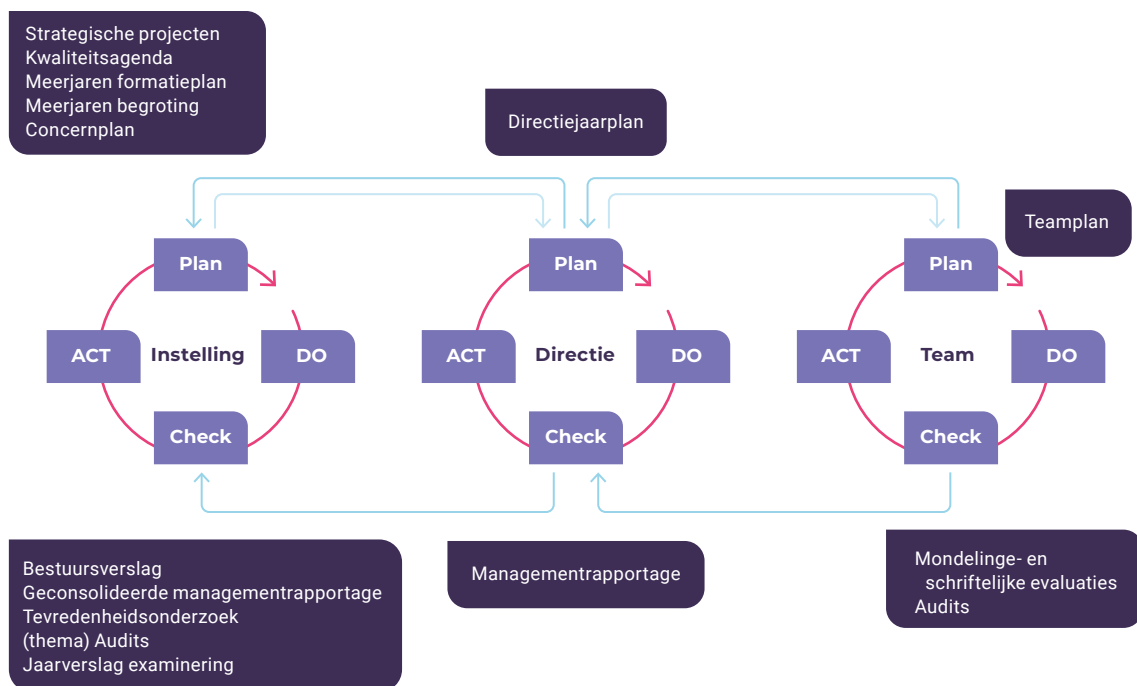
### Interne audit

De audits staan in dienst van compliance (voldoen aan wet- en regelgeving) en performance (voldoen aan eigen ambities). De audits maken deel uit van processen die zich richten op het tijdig signaleren en mogelijk voorkomen van eventuele risico's voor de instelling (risicobeheersing). Daarnaast dragen onze interne audits bij aan de voortdurende verbetering van teams en de lerende organisatie (waarderend en ontwikkelingsgericht auditen). De audits worden uitgevoerd volgens ons auditbeleid.

### Planning en control cyclus

De borging van de PDCA-cyclus is opgenomen in de P&C-cyclus. Beide cycli kunnen niet zonder elkaar bestaan. De P&C-cyclus is gekoppeld aan de planvorming, de begroting en de verantwoording. Zowel tussen teammanagers en directeuren als tussen directeuren en CvB vinden er jaarlijks drie P&C-gesprekken plaats. De planvorming op concern, directie en teamniveau heeft hier ook een duidelijke plek. Van de teamplannen van de onderwijsteams wordt jaarlijks een analyse gemaakt om inzicht te krijgen in de totale ambities van de onderwijsteams en de aansluiting bij de ambities van de organisatie.

## SAMENHANG TUSSEN DE PDCA EN P&C-CYCLUS



### Examencommissie

De verantwoordelijkheid voor proces en borging van de examineringskwaliteit ligt bij de centrale examencommissie. Gedelegeerde verantwoordelijkheid ligt bij de decentrale examencommissies en de vaststellingscommissies. De decentrale examencommissies houden toezicht op de kwaliteit en informeren zowel de centrale examencommissie als de teams over de uitkomsten van de toezichthoudende activiteiten.

## 5.3.2 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering

In 2023 hebben geen toezichtsactiviteiten op instellingsniveau plaatsgevonden. In deze paragraaf staat een opsomming van de contacten met de externe toezichthouder op stelselthema's. Wel heeft een tweetal gesprekken plaatsgevonden en hebben we deelgenomen aan een onderzoek naar stagediscriminatie.

In januari 2023 heeft er op verzoek van de Inspectie een bestuursgesprek plaatsgevonden naar aanleiding van de jaarlijkse prestatieanalyse mbo met het College van Bestuur. Hierin is gesproken over o.a. de onderwijsresultaten, instroom, vsv en ontwikkelingen binnen de organisatie. De conclusie van het gesprek was dat het College van Bestuur de risico's voldoende in beeld heeft.

In juli 2023 heeft er, wederom op verzoek van de Inspectie, een jaargesprek plaatsgevonden met het College van Bestuur en een afvaardiging van de Raad van Toezicht. Deze jaargesprekken zijn nieuw en worden vanaf 2022 jaarlijks gevoerd. Het jaargesprek is een dialoog en heeft tot doel een goede professionele relatie te ontwikkelen vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs in het mbo. Vanuit de Raad van Toezicht zijn de leden van de Commissie Q aangeschoven. Tijdens dit gesprek hebben we gesproken over de socialisatiefunctie van het onderwijs in het licht van de flexibilisering en vsv in relatie tot studentenwelzijn.

In februari 2023 heeft de Inspectie ons bezocht in het kader van het stelselonderzoek naar stagediscriminatie. Het rapport hierover verschijnt begin 2024.

## 5.3.3 Bevindingen op basis van intern toezicht

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

### Centrale Examencommissie

De examencommissie van ROC Nijmegen bestaat uit een centrale examencommissie (CEC) en acht decentrale examencommissies (DEC's). Zij voeren de volgende taken uit: het borgen van examenkwaliteit, het vaststellen van nadere regels rondom examinering en vrijstelling, het verlenen van vrijstelling en het vaststellen van examens. De examencommissie neemt besluiten naar aanleiding van onregelmatigheden, fraude en bezwaren. En tot slot is zij verantwoordelijk voor de diplomering.

Elke DEC stelt per onderwijsteam een kwaliteitsborgingsplan op en. Leidende kwaliteitseisen zijn onderwerpen uit 'Borging en Afsluiting 2' (BA2) van de Inspectie van het Onderwijs. De DEC onderzoekt deze kwaliteitseisen onder andere door het bijwonen van examens, het uitvoeren van steekproeven op diplomadossiers en het beoordelen van onderbouwingen van beoordelingsformulieren.

Het onderwijsteam legt de eigen examenvisie vast, een belangrijk uitgangspunt voor de kwaliteitsborging. De DEC onderzoekt en monitort of het onderwijsteam handelt volgens de vastgestelde examenvisie, relevante wet- en regelgeving (WEB, het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs) en onze schoolkaders (procesarchitectuur examinering en examenreglement).

Daarnaast monitort de examencommissie haar eigen functioneren, aan de hand van het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs, specifiek 'Borging en Afsluiting 1' (BA1). Aan het einde van elk kalenderjaar en schooljaar rapporteren de DEC's hun bevindingen aan de CEC.

De CEC houdt toezicht op roc-brede thema's door analyse van de kwaliteitsborgingsplannen en de rapportages van de DEC's. Voor evaluatie van de examenkwaliteit en het kwaliteitszorgsysteem van de DEC's zelf, wordt twee keer per jaar een gesprekscyclus doorlopen met zowel voorzitters en secretarissen van de DEC's als met de onderwijsdirectie. Het bestuurlijk toezicht wordt geborgd door maandelijks overleg tussen CvB en CEC (voorzitter en secretaris).

### Kwaliteit examinering

Overall voldoet de examenkwaliteit bij ROC Nijmegen. Bij de controle van de examendossiers constateren we soms kleine gebreken, maar in geen geval heeft dit ertoe geleid dat diploma's onterecht zijn afgegeven. Exameninstrumenten worden ingekocht bij gecertificeerde examenleveranciers. Alle directies werken met een valideringcommissie die de ingekochte exameninstrumenten volgens een checklist waardeert, waarna zij advies over vaststelling uitbrengt aan de examencommissie.

In 2023 zijn relatief veel CEC-besluiten genomen die zich richten op het herijken en actualiseren van de workflow van het examenproces, zodat de bijbehorende kaders die de examencommissie vaststelt weer duidelijk zijn.

De thema's waarop de examencommissie de belangrijkste risico's signaleert zijn:

- deskundigheid assessoren. Bij sommige opleidingen is er nog onvoldoende zicht op de deskundigheid van met name de werkveldassessoren. In een aantal gevallen is duidelijk dat assessoren niet geschoold (deskundig) in afname en beoordeling van examens zijn. Soms is sprake van afname en beoordeling van de kandidaat door alleen de eigen werkplekbegeleider in plaats van door een onafhankelijk assessor of vier ogen. Het risico hiervan is een ondeskundige, een onbetrouwbare en/of een niet onafhankelijke afname en beoordeling;
- elektronisch studentendossier. De invoering van het Student Examen Dossier van Visma Circle is vertraagd. Dat betekent dat de DEC's slechts steekproefsgewijs de volledigheid en kwaliteit van de diplomadossiers kunnen controleren. Daarin schuilt het risico van onterechte diplomering;
- keuzedelenexamens. Er heerst onduidelijkheid over het eigenaarschap van de keuzedelenexamens en de daaruit voortvloeiende validerings- en vaststellingroute. Hierdoor ontstaat het risico op niet vastgestelde exameninstrumenten, op niet valide instrumenten en op niet gelijkwaardige afname en beoordeling;
- taalexamens. Taalexamens (Nederlands, Engels) worden vaak niet officieel vastgesteld (gevalideerd) en veelal ontbreekt versiebeheer van de examenvarianten. Ook de onafhankelijkheid van examinering kan aanzienlijk beter. Taalexamens worden te veel overgelaten aan de taaldocenten zelf. Ook hier geldt het risico van niet vastgestelde exameninstrumenten, van niet valide instrumenten en van ongelijkwaardige afname en beoordeling;
- professionalisering examinering. We investeren nu in de deskundigheid van assessoren. Met het oog op innovaties als 'lerend kwalificeren' schuilt hierin het risico of er straks intern voldoende toetsdeskundigen, examenconstructeurs of examenvaststellers inzetbaar zijn.

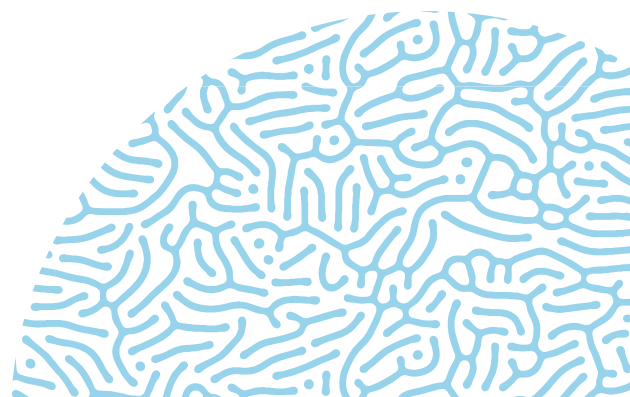
Deze risico's zijn voor directie Onderwijs- en organisatieontwikkeling grotendeels herkenbaar en worden als aandachtspunt aangemerkt - hetzij roc-breed, hetzij bij de onderwijssectoren en teams. De komende periode is er op centraal niveau actie nodig als het gaat om het aanscherpen van het beleid m.b.t. herkansingen, het herijken van processen rondom exameninstrumenten voor taal en keuzedelen, meer structurele roc-brede professionalisering rondom examinering, evaluatie van de werking van de valideringscommissie, Pearson Sea en de (uitgestelde) invoering van het elektronisch diplomadossier. Het college van bestuur heeft reeds een aantal acties uitgezet bij de stafdiensten O&K (onderwijs en kwaliteit) en C&B (control en bestuursondersteuning). In de periodieke gesprekken tussen CvB en de directeuren, het CvB en de CEC en de CEC en de stafdiensten komen deze acties en de resultaten terug, opdat risico's ten aanzien van de examenkwaliteit verder worden beperkt.

### **Conclusies van het eigen functioneren van de examencommissie**

De bekrachtiging van de examencommissie in augustus 2022 heeft geleid tot decentrale examencommissies met onafhankelijke voorzitters. Omdat het aantal commissies werd teruggebracht, is de reikwijdte van iedere commissie vergroot. Hierdoor hebben de examencommissies het afgelopen jaar intensief gewerkt aan nieuwe samenwerkingsverbanden, zowel onderling als met de betrokken opleidingsteams. De DEC's geven aan een constructieve relatie met de teammanagers en opleidingscoördinatoren te ervaren. Het opstellen van SMART geformuleerde kwaliteitborgingsplannen heeft geleid tot een aanzienlijke verbetering van het kwaliteitssorgstelsel van de examencommissie; individuele verantwoordelijkheden zijn vastgelegd en worden geëvalueerd. Er is meer alertheid op de scheiding tussen zorgen en borgen. In studiejaar 2022-2023 zijn er trainingen en bijeenkomsten georganiseerd voor de DEC-voorzitters en -secretarissen, waarbij de afstemming, samenwerking, kwaliteitsborging én het professionele gesprek over examenkwaliteit centrale onderwerpen waren.

DEC-leden krijgen door de werkdruk in de onderwijsteams niet voldoende tijd voor hun DEC-werkzaamheden. Dat leidt tot afwezigheid bij overleg of borgingsactiviteiten. Dit legt niet alleen een grotere last op de overige leden, maar beperkt ook de mogelijkheid van de DEC om de examenkwaliteit te monitoren.

Continuïteit binnen de examencommissie is een ander aandachtspunt. Hoewel leden in principe voor vier jaar worden benoemd, zijn er gedurende het schooljaar 2022-2023 en de eerste helft van schooljaar 2023-2024 aanzienlijk wat leden (tijdelijk) vervangen. Sommigen vanwege ziekte- of zwangerschapsverlof, anderen verlaten de examencommissie voortijdig om verschillende redenen, zoals het eindigen van het dienstverband bij ROC Nijmegen, taken die niet overeenkomen met verwachtingen of de ervaren werkdruk. Het werven van nieuwe leden blijkt niet altijd eenvoudig en soms onmogelijk. Het gemis aan continuïteit heeft gevolgen voor de deskundigheid en de werkdruk binnen de DEC's. De CEC- en de DEC-voorzitters hebben het afgelopen schooljaar aangedrongen op voordracht van leden uit het werkveld.



### 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 managementinformatie;
- het uitvoeren van interne audits met betrokkenheid van externe beoordelaars;
- regievoering op project-portfolio management.

### Analyse van de interne audits

In 2023 zijn zes reguliere onderwijsaudits en zes 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 volgend jaar een follow-up audit. Er wordt dan enkel gekeken naar de standaarden van het inspectiekader waarin de aandachtspunten vielen.

Verder is in 2023 generiek instellingsbreed onderzoek op het gebied van Nederlands uitgevoerd en op eigen verzoek een intern onderzoek bij de ondersteunende dienst team Onderwijs en Kwaliteit.

### Wat gaat goed en wat kan beter: de aandachtspunten

In het algemeen geldt dat teams de zaken goed geregeld en georganiseerd hebben 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.

Het kwaliteitsgebied borging en afsluiting scoort wisselend. Dit kwaliteitsgebied maakt onderscheid in borgen (BA1) en zorgen (BA2). 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. Of dat een beleidswijziging heeft geleid tot vertekende cijfers, wat (ten onrechte) leidt tot een onvoldoende studiesucces. Om deze reden stemmen we het follow-up traject individueel af op het team. 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 vaak bij enkel voornemens. Ook constateren we grote verschillen tussen de teams op dit gebied. Er zijn teams waar het al jaren structureel goed gaat en teams waar het niet goed van de grond komt. Om dit te kunnen verbeteren hebben we het afgelopen jaar onze Instellingsdialoog op dit thema gefocust.

## Raad van toezicht

### Auditcommissie

De auditcommissie Financiën houdt toezicht op de rechtmatige verwerving én doelmatige besteding van publieke middelen. Zij toetst de meerjarenraming, de begroting, de tussentijdse financiële resultaten en de managementrapportages, en controleert of de belangrijkste indicatoren binnen de afgesproken normen en benchmarks blijven. De commissie besprak onder andere de ontwikkeling van de rijksbijdrage, investeringen in huisvesting, personele formatie in relatie tot de krimp in de studentenaantallen, de inzet en verantwoording van de kwaliteitsgelden, en was kritisch op niet bestede middelen. In het gesprek met de bestuurder hierover kwam aan de orde of het niet besteden van middelen ertoe leidt dat we minder bereiken op het gebied van kwaliteit of innovatie dan mogelijk is en hoe dit voorkomen kan worden. De auditcommissie vroeg ook aandacht voor het meer meetbaar maken van doelen en prestatie indicatoren. In de nieuwe Kwaliteitsagenda 2024-27 is hier goed vervolg aan gegeven.

Risicomanagement, de kwaliteit van de informatievoorziening en interne beheersing zijn belangrijke onderwerpen voor de auditcommissie. In juni is een toelichting gegeven op het risicomanagement binnen het roc. In aanwezigheid van de accountant zijn in mei het accountantsverslag 2022 en in december de managementletter 2023 besproken. Belangrijkste thema's waren de kwaliteit van de inkoopfunctie en de ontwikkeling van de IT-omgeving.

Omdat de contracttermijn met de onafhankelijke accountant in 2023 afliep, is de auditcommissie betrokken geweest bij de aanbesteding voor de accountantsdiensten. Gekozen is voor voortzetting van de samenwerking met PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

### Commissie Q

De auditcommissie Onderwijs, kwaliteit en HR (Commissie Q) ziet toe op de onderwijskwaliteit en HR-gerelateerde zaken.

In dit kader agendeert de commissie Q de managementrapportages, het bestuursverslag, het medewerkersonderzoek, het kwaliteitsplan, de instellingsdialoog en het concernplan. Er zijn onder andere vragen gesteld over het management van bedrijfsprocessen inzake kwaliteitszorg en de positie van de CEC. Daarnaast is de doorwerking van de programmalijnen en de strategische projecten op de kwaliteit van het onderwijs en personeelsbeleid regelmatig besproken.

Om een goede verbinding te houden met het onderwijs doet de Commissie Q twee keer per jaar een werkbezoek. Het afgelopen jaar hebben de werkbezoeken plaatsgevonden bij het cluster Hospitality en de locatie Energieweg (opleidingen Mobiliteit en Logistiek).

Verder is de Commissie Q aangesloten bij het bestuursgesprek met de Inspectie van het Onderwijs. Hierbij werd een dialoog gevoerd tussen Inspectie, College van Bestuur en een afvaardiging van de RvT. Hierbij is onder andere gesproken over de socialisatiefunctie van het onderwijs en vsv.

Ter ondersteuning van het waardegericht toezicht en het voeren van een betekenisvolle dialoog tussen CvB en RvT is er in het verslagjaar een nieuw zelfevaluatie instrument voor de RvT ontwikkeld en uitgevoerd. Daarnaast is een start gemaakt met vormgeven van een toetskader, het formuleren van ijkpunten vanuit, door de RvT en CvB, omarmde waarden: sociaal maatschappelijk, duurzaamheid en financieel economisch. Daarom is besloten het toetskader een structureel onderdeel te laten zijn van de agenda ondersteund door de kwaliteitsadviseur. Het sociaal maatschappelijke perspectief is gekozen om ervaring en routine op te bouwen met het voeren van een waardegerichte dialoog.

## 5.3.4

### Privacy & cybersecurity

Ook wij zijn gehouden aan de privacywetgeving zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De AVG verplicht onderwijsinstellingen om op goede en rechtmatige wijze om te gaan met persoonsgegevens. We werken voortdurend aan het verbeteren van de processen en systemen voor het naleven van de AVG. Ook in 2023. Zo hebben we Data Protection Impact Assessments (privacytests) uitgevoerd op diverse bestaande en nieuwe systemen. Daarnaast zijn er technische maatregelen doorgevoerd, zoals de multi-factor authenticatie (MFA) bij studenten. Ook hebben we een nieuw monitoringssysteem geïmplementeerd en penetratietesten verricht om eventuele kwetsbaarheden in kaart te brengen. Daarnaast zijn er diverse privacy awareness-acties gehouden om medewerkers bewust te maken van privacy en cyberveilig werken.

In 2023 heeft ROC Nijmegen één datalek gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Bij de melding is de wettelijke meldtermijn nageleefd. Daarnaast hebben we de betrokkenen van het datalek geïnformeerd conform de wettelijke meldplicht. Onderzoek naar het datalek heeft geleid tot verbetermaatregelen om herhaling zoveel mogelijk te voorkomen.

### 5.3.5 Klachtenafhandeling

#### Wijziging van wetgeving

Op 1 augustus 2023 is de Wet tot Verbetering van de Rechtspositie en Rechtsbescherming van mbo-studenten van kracht geworden. Deze wetswijziging omvat onder andere een verbetering van het klachtrecht voor mbo-studenten. Hierdoor zijn er in 2023 twee verschillende klachtenregelingen van toepassing voor de mbo-student: tot 1 augustus de algemene klachtenregeling voor studenten; vanaf 1 augustus het reglement klachten en geschillen voor studenten. Met de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving is de functie van de ombudsman komen te vervallen.

#### De algemene klachtenregeling tot 1 augustus 2023

Deze klachtenregeling bestond uit twee routes: de interne en de externe route. De interne route verliep via een digitaal loket. Een klacht via deze route werd intern opgepakt en afgehandeld door de betrokkenen, eventueel met hulp van de ombudsman. Deze klachten vielen onder de informele klachten. In deze periode zijn 27 klachten ontvangen en is er 11 keer een beroep gedaan op de ombudsman voor advies, bemiddeling of ondersteuning.

De externe route naar de algemene klachtencommissie stond voor studenten open als een klacht of een bezwaar niet naar tevredenheid was afgehandeld. In 2023 zijn er twaalf formele klachten gemeld bij de externe algemene klachtencommissie (waarvan één ook als informele klacht was ingediend). In 2022 waren dit er vijftien.

De meeste van deze klachten betroffen schoolzaken en zijn, na doorverwijzing naar de manager of directeur, in de lijn opgelost. Er heeft één hoorzitting van de algemene klachtencommissie plaatsgevonden. De commissie achtte de klacht deels gegrond.

#### Reglement klachten en geschillen voor studenten vanaf 1 augustus 2023

Met het in werking treden van de nieuwe klachtenregeling is het mogelijk om een klacht, geschil en beroep in te dienen bij het nieuwe online Meldpunt Klachten. Ook voor informatie of advies kunnen studenten terecht bij het online meldpunt. Voor de externe behandeling van klachten en geschillen zijn we aangesloten bij de Klachten- en bezwarencommissie mbo en ho van Stichting Onderwijs geschillen. Beroepszaken over examinering worden behandeld door de Commissie van Beroep voor Examens.

Tot 31 december zijn er in totaal 34 meldingen van klachten of bezwaren van studenten, ouders of buurtbewoners bij Meldpunt Klachten ontvangen. De verantwoordelijke manager of directeur heeft in alle gevallen een minnelijke schikking getroffen. Het was niet nodig om klachten en/of bezwaren voor te leggen aan de externe Klachten- en bezwarencommissie mbo en ho. Bij de Commissie van Beroep voor Examens loopt één zaak.

### 5.3.6 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 Arboret en de klachtenregeling 'Discriminatie, seksuele intimidatie en agressie/ geweld' voor medewerkers en studenten.

In april 2023 zijn er twee nieuwe externe vertrouwenspersonen voor medewerkers gestart. In 2023 zijn er in totaal 21 meldingen binnengekomen, tegenover 24 meldingen in 2022. Onder melding wordt verstaan een kwestie/situatie waarover een melder een gesprek met een vertrouwenspersoon heeft gevoerd en waar naar aanleiding van eventueel vervolggesprekken of interventies hebben plaatsgevonden.

Onder klacht wordt verstaan de in te dienen of ingediende kwesties bij de klachtencommissie. In 2023 is er in één klacht begeleid.

Een vergelijking met voorgaand jaar is niet te maken omdat de externe vertrouwenspersonen geen inzage hebben in deze meldingen.

In onderstaand schema zijn de meldingen gerubriceerd op thema. De gehanteerde definities van de thema's zijn dezelfde als die de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen hanteert.

THEMA	AANTAL
Intimidatie	15
Discriminatie	1
Preventief	1
Pesten	3
Seksueel grens overschrijdend gedrag	1
Integriteit	-
Agressie	-
Overig (privé)	-
Totaal	21

Intimidatie is het meest voorkomende thema. Veelal gaat het om de manier van communiceren door de leidinggevende naar de melder toe.

In 2023 is er geen aanleiding geweest het CvB tussentijds over risico's te informeren of adviseren.

### 5.3.7 Jaarverslag interne vertrouwenspersonen studenten

Onze onderwijsinstelling 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.

CATEGORIE	AANTAL MELDINGEN
Discriminatie	10
Seksuele intimidatie	4
Agressie/geweld	4
Grensoverschrijdend gedrag	6

Het totaal aantal klachten is vergelijkbaar met vorig schooljaar.

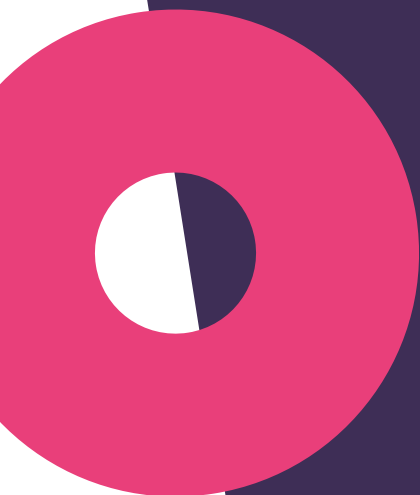
### **5.3.8 Jaarverslag Commissie Klokkenluidersregeling**

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 2023 zijn, net als voorgaande jaren, geen meldingen ontvangen.



**Hoofdstuk 6**

# **CONTINUÏTSPARAGRAAF**



## Strategisch kader

In hoofdstuk 2 van dit bestuursverslag is reeds toegelicht dat verslagjaar 2023 als overgangsjaar gezien kan worden. Het kwaliteitsplan 2019-2022 'Samen groeien' werd afgerond. Tegelijkertijd kwamen de nieuwe kwaliteitsagenda 2024-2027 en daarmee nauw samenhangende strategie 2024-2027 tot stand. 2024 is het eerste uitvoeringsjaar van onze strategie 2024-2027 'Samen maken we er werk van'. Onze strategie geeft richting aan hoe onze missie en visie de komende jaren te realiseren. We hebben drie strategische pijlers: Talentontwikkeling; In het hart van de arbeidsmarkt en Onderwijs voor de toekomst. Deze strategische pijlers zijn nader uitgewerkt in onze Kwaliteitsagenda 2024-2027. Aan elk van de drie strategische pijlers is een programmalijn<sup>1</sup> gekoppeld. Overstijgend dan wel ondersteunend aan de strategische pijlers zijn de drie strategische projecten<sup>2</sup>, Vitaliteit en duurzaamheid, Wendbare organisatie en Strategisch Huisvestingsplan.

Om onze doelstellingen te realiseren, stellen we in ons concernplan jaarlijks onze prioriteiten vast in de context van (regionale) politieke en economische ontwikkelingen. Het concernplan beschrijft op roc- totaalniveau de focus voor het komende kalenderjaar en de daarvoor beschikbare middelen. Het concernplan geeft richting aan de directieplannen en de teamjaarplannen. Het concernplan is daarmee ook het vertrekpunt voor onze jaarlijkse herijking van de meerjarenraming.

Op jaarbasis stellen we middelen beschikbaar ter realisatie van onze strategische doelstellingen, dit is de strategische beleidsruimte. De middelen worden ingezet ter financiering van de programmalijnen en strategische projecten. Daarnaast ontvangen de onderwijsteams implementatiegelden voor de implementatie van de resultaten vanuit programma's en projecten in de teams.

## Financieel kader

Een structureel financieel gezonde organisatie is het uitgangspunt. De Inspectie van het Onderwijs ziet hier op 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 0,5 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:  $(0,5 * \text{aanschafwaarde gebouwen} * 1,27) + (\text{boekwaarde overige materiële vaste activa}) + (0,05 * \text{totale baten})$ .

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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.

Interne normen ROC Nijmegen:

- Meerjarig rendement van 0%, met uitzondering van de jaren 2024 en 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 2024 en 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 in 2024 dalen.
- Inzet van middelen t.b.v. beperking benodigde formatiekrimp als gevolg van studentdaling ("zachte landing"). In 2021 t/m 2023 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 de 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).

In het bericht van de raad van toezicht in dit bestuursverslag geeft het toezichthoudend orgaan aan op welke wijze zij het bestuur ondersteunt en/of adviseert over de beleidsvraagstukken en de financiële problematiek.

### Ontwikkeling aantal studenten beroepsonderwijs

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

STUDENTEN PER 1 OKTOBER	2021	2022	2023
Ongewogen	Bekostiging 2023	Bekostiging 2024	Bekostiging 2025
BOL	7.877	7.313	7.218
BBL	1.811	1.814	1.841
Totaal aantal studenten	9.688	9.127	9.059

Het aantal studenten bepaalt in grote mate de baten die ons roc in de komende jaren zal ontvangen. Per 2021 (studiejaar 2021-2022) is de mbo-studentpopulatie, na een periode van stijging, voor het eerst gedaald. Dit was conform de demografische verwachtingen. In de twee daaropvolgende (studie)jaren heeft de daling doorgezet met een krimp van ca. 6% en 1% respectievelijk. De verwachting is dat het aantal studenten in de komende jaren, gemiddeld genomen, stabiliseert. Het effect van een krimpende jongerenpopulatie in Nederland blijft voor het mbo in de komende jaren beperkt. Er is een aantal factoren dat daarvoor genoemd wordt in de referentieraming van DUO (waarop de studentprognose van ons roc grotendeels gestoeld is), namelijk: (1) het aandeel vmbo in het vo is relatief toegenomen en (2) er is meer instroom van havo/vwo (voornamelijk leerjaar 4) leerlingen in het mbo. Een interne analyse van de studentpopulatie van ROC Nijmegen laat tevens zien dat ons marktaandeel is gestegen. Dit geeft de volgende prognose voor de komende jaren:

STUDENTEN PER 1 OKTOBER	2024	2025	2026	2027	2028
Ongewogen	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
BOL	7.196	7.279	7.275	7.289	7.215
BBL	1.799	1.707	1.706	1.710	1.693
Totaal aantal studenten	8.995	8.986	8.981	8.999	8.908

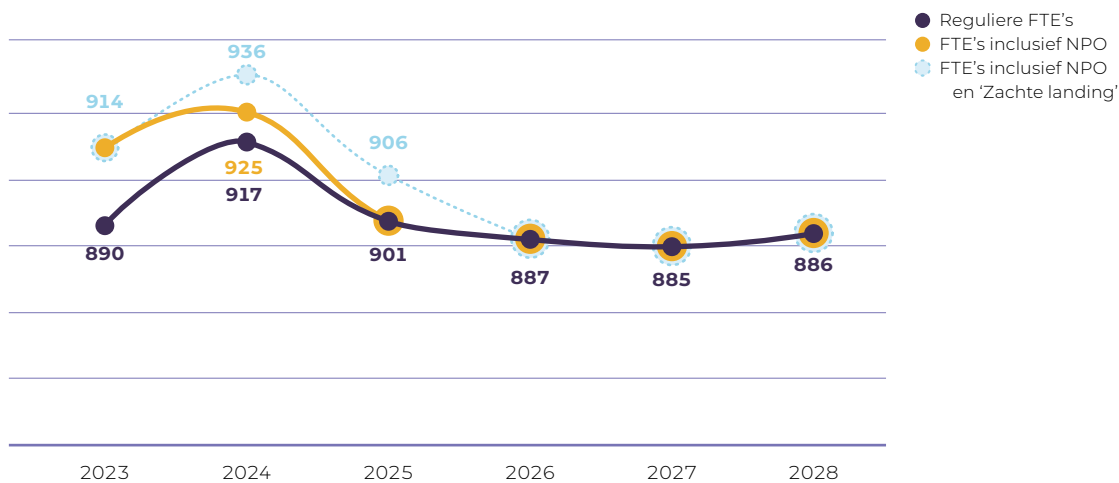
Als gevolg van de t-2 systematiek zal de rijksbijdrage in de komende jaren nog wat verder afnemen. De formatie zal met deze trend mee moeten bewegen. Daarnaast zal de ontwikkeling van de studentenaantallen ook tot een daling in de materiële lasten moeten leiden. Dit kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door het gebouwenportfolio te verkleinen en daarmee een besparing in de huisvestingslasten te creëren. Laatstgenoemde komt verderop in de toelichting op de huisvestingslasten uitgebreider aan de orde.

### Ontwikkeling formatie

Voor de ontwikkeling van de FTE's in een jaar is in de meerjarenraming aangesloten bij de daling in 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 2024, 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 (t-2), (ii) daarmee samenhangende batenreductie en (iii) de verhouding personele en materiële lasten wordt de benodigde daling in personele formatie bepaald (zie onderste donkerpaarse lijn in figuur op volgende pagina).
- Vervolgens is deze benodigde daling gedempt ("zachte landing", lichtpaarse stippellijn), zodat de formatiekrimp meer geleidelijk kan plaatsvinden.
- De formatieontwikkeling is getoetst op student – FTE ontwikkeling (zie grafiek verderop).
- De "zachte landing" resulteert in een negatief begrotingsresultaat voor ons roc. Er is getoetst of dit binnen de financiële kaders voor rendement valt (zie paragraaf ontwikkeling ratio's).

### FORMATIE ONTWIKKELING (GEMIDDELTE PER KALENDERJAAR IN FTE'S)



In de figuur hierboven vertonen begrotingsjaren 2024 en 2025 een afwijkend beeld. Ten opzichte van de realisatie 2023 is sprake van respectievelijk 27 FTE en 11 FTE hogere reguliere formatie inzet, ondanks de krimp in studenten T-2 (-6% en -1% mbo-studenten). De, ogenschijnlijk, tegenstrijdige toename in FTE kan als volgt verklaard worden:

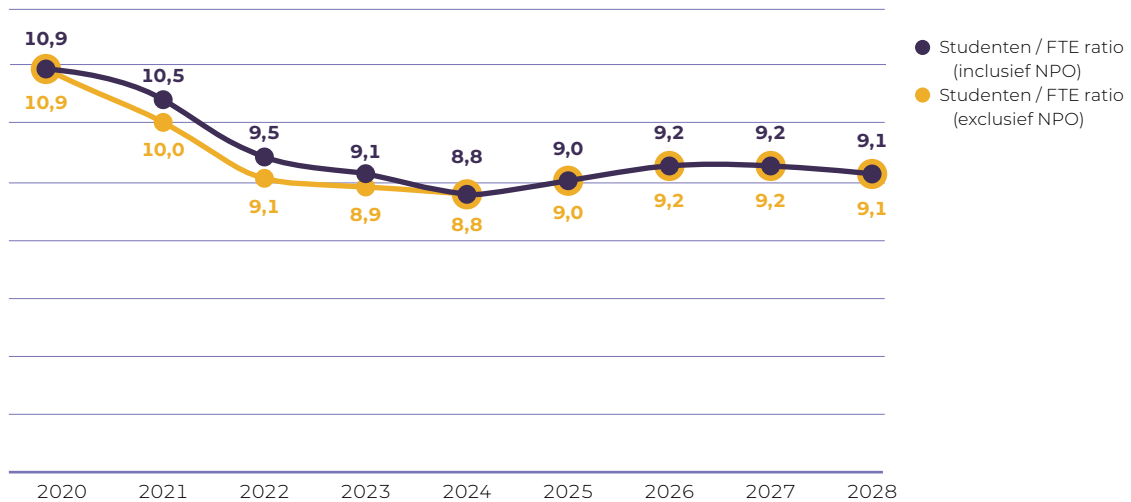
1. In 2023 ontstond door aanvullende middelen, die in de begroting niet voorzien waren, meer ruimte voor extra formatie. Omdat een doelmatige tussentijdse extra formatie inzet met een omvang van die extra middelen niet mogelijk en wenselijk was, is de formatieomvang in 2023 enigszins beperkt gebleven.
2. Vanaf 2024 is sprake van aanzienlijk minder externe inhuur. Beoogde inzet door externen wordt intern ingevuld, extern personeel treedt in dienst, of tijdelijke externe aanstellingen worden stopgezet door invulling van vacatureruimte.
3. Er is extra formatieruimte begroot in 2024 door verdere stijging van aanvullende middelen. Daarnaast is geanticipeerd op het volledig inzetten van middelen die in 2023 niet besteed konden worden.

De reguliere formatie in 2025 is weliswaar hoger dan in 2023, maar ten opzichte van 2024 zal deze toch weer stevig moeten dalen met 17 FTE, als gevolg van dalende bekostiging en stijgende afschrijvingslasten. Daarnaast eindigt de inzet op NPO definitief en wordt de zachte landing weer afgebouwd, samen goed voor zo'n 13 FTE. Hierdoor zakt de totale formatie in 2025 t.o.v. 2024 met 30 FTE. In 2026 is vervolgens nog sprake van verder benodigde krimp, waarna een periode van stabilisatie volgt. Cumulatief krimpt de formatie in 2028, inclusief NPO, ten opzichte van 2023 met ca. 28 FTE. Ten opzichte van 2024 is de krimp echter 50 FTE. De zachte landing biedt in 2024 en 2025 ruimte om op de krimp te anticiperen en deels te compenseren voor het wegvallen van de ruimte vanuit de NPO middelen.

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 lichtpaarse stippellijn) en niveau 2 gelden (vanaf 2022).
- Nafinancieringssituatie in 2022 en 2023: dalende studentenaantallen, bij stijgende of gelijkblijvende budgetten.

### STUDENT/FTE RATIO (PER KALENDERJAAR)



De zachte landing in 2024 en 2025 zorgt ervoor dat stapsgewijs (in plaats van in één keer) naar een financieel passende student / FTE ratio kan worden gegroeid. Door structurele investeringen van de overheid in de afgelopen jaren (met name in niveau 2) lukt het om de student / FTE ratio in 2028 nog altijd lager te laten liggen dan in 2020.

Voor toekomstige jaren is een tijdige en 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.

	<b>ONTWIKKELING AANTAL FTE</b>				
	<b>Prognose 2024</b>	<b>Prognose 2025</b>	<b>Prognose 2026</b>	<b>Prognose 2027</b>	<b>Prognose 2028</b>
Bestuur, directie en management	54	52	51	51	51
Direct personeel	655	634	621	619	620
Indirect personeel	227	220	215	214	215
<b>Totaal FTE</b>	<b>936</b>	<b>906</b>	<b>887</b>	<b>885</b>	<b>886</b>

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 aanwezig is om de beoogde krimp te realiseren.

## Meerjarenraming 2023-2028 staat van baten en lasten

<b>STAAT VAN BATEN EN LASTEN</b>						
Bedragen x € 1.000	Realisatie 2023	Begroting 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027	Prognose 2028
<b>Baten</b>						
Rijksbijdrage OC&W	101.058	102.376	101.261	100.759	101.187	101.145
Overige overheidsbijdragen	1.354	1.400	1.400	1.400	1.400	1.400
Cursusgelden	1.037	986	1.000	978	930	930
Opbrengst werk voor derden	3.163	4.014	4.096	4.190	4.298	4.422
Overige baten	3.278	2.537	2.537	2.537	2.537	2.537
<b>Totaal baten</b>	<b>109.890</b>	<b>111.312</b>	<b>110.293</b>	<b>109.864</b>	<b>110.352</b>	<b>110.433</b>
<b>Lasten</b>						
Personeelslasten	84.336	89.079	86.898	85.730	86.109	86.355
Afschrijvingen	5.296	5.647	6.170	6.335	6.403	6.283
Huisvestingslasten	8.297	6.172	6.005	5.770	5.770	5.770
Materiële lasten	12.159	12.319	12.285	12.267	12.275	12.198
<b>Totale lasten</b>	<b>110.088</b>	<b>113.217</b>	<b>111.358</b>	<b>110.102</b>	<b>110.558</b>	<b>110.606</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-198</b>	<b>-1.905</b>	<b>-1.065</b>	<b>-239</b>	<b>-206</b>	<b>-173</b>
Financiële baten en lasten	369	304	271	239	206	173
<b>Resultaat</b>	<b>171</b>	<b>-1.601</b>	<b>-794</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Resultaat uit deelnemingen	-1	0	0	0	0	0
<b>Nettoresultaat</b>	<b>170</b>	<b>-1.601</b>	<b>-794</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Ontwikkeling resultaat

In 2023 is sprake van een positief resultaat. De belangrijkste redenen voor het positieve resultaat zijn:

- Gedurende het jaar zijn extra middelen ontvangen die niet volledig zijn ingezet. Het gaat hierbij om hogere rijksbijdragen voor loon- en prijsbijstellingen, extra middelen voor LOB en niveau 2;
- Sinds het 4e kwartaal 2022 ontvangen we rente op het saldo van het Schatkistbankieren. Zowel het saldo als de rentetarieven zijn gestegen in 2023. Deze baten waren ten tijde van het opstellen van de begroting 2023 nog niet voorzien.

Zoals toegelicht in het financieel kader worden de overgebleven middelen de komende jaren alsnog ingezet en is sprake van een negatief exploitatieresultaat in de jaren 2024 en 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;
- Aanname van een stabiliserende studentenpopulatie in lijn met verwachting op landelijk – en regionaal niveau;
- 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.

In 2024 verwachten we € 10,2 miljoen aan kwaliteitsgelden te ontvangen. 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.

In de jaren 2022 en 2023 werden met de kwaliteitsgelden ook aanvullende niveau 2 gelden uitgekeerd. In 2022 betrof dit € 1,6 miljoen en in 2023 steeg dit bedrag naar € 1,9 miljoen. Het budget stijgt in 2024 tot € 2,9 miljoen. In de begroting van OCW is vanaf 2025 een kleine besparing opgenomen die ook in deze meerjarenraming is verwerkt. Vanaf 2025 worden de extra niveau 2 gelden overigens via de lumpsum uitgekeerd in plaats van via de kwaliteitsgelden.

### Overige overheidsbijdrage

In de meerjarenraming is een consistente lijn in de overige overheidsbijdragen en subsidies opgenomen.

### College-, cursus- en/of examengelden

Dit betreft met name ontvangen cursusgelden van de zittende BBL-studenten ouder dan 18 jaar. Hier staat ook een afdracht/inhouding aan OCW tegenover onder de Rijksbijdrage..

### Opbrengst werk voor derden

Dit betreft enerzijds subsidieprojecten vanuit gemeenten, provincies en bedrijfsleven en anderzijds ontvangen gelden vanuit contractactiviteiten. Deze laatste categorie bevat ook de

activiteiten die ons roc in het kader van LLO ontplooit. Afgelopen jaren is een basis gelegd voor het opzetten van private onderwijstrajecten. Vanuit de groeiambitie zijn toenemende baten voor privaat onderwijs begroot. De omzet van privaat onderwijs wordt in 2024 begroot op € 570k dat is een groei, ten opzichte van 2023, van circa €300k in percentages uitgedrukt 90% groei. In de daarop volgende jaren houden we rekening met een omzetgroei van 15% per jaar. De baten uit subsidieopbrengsten zijn gelijk verondersteld voor de komende jaren.

### **Overige baten**

Onder de overige baten vallen, onder andere, onderwijs gerelateerde kosten die wij in rekening brengen bij studenten, opbrengsten van leerbedrijven, detacheringen en verhuur opbrengsten. Deze baten zijn in de meerjarenraming gelijk verondersteld.

## **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 is rekening gehouden met een jaarlijkse reguliere investeringsbegroting van € 2,0 miljoen. Aanvullend is in deze meerjarenraming rekening gehouden met een additionele investering van € 12,7 miljoen verspreid over de jaren 2024 t/m 2026 vanuit het strategisch huisvestingsplan. Dit resulteert in een afschrijvingslast die stijgt van € 5,6 miljoen in de begroting 2024 naar € 6,3 miljoen in 2028.

### **Huisvestingslasten**

Het vertrekpunt in de meerjarenraming is de actuele huisvestingslast (begroting 2024) op de locaties in eigendom Begijnenstraat (Boxmeer), Campusbaan, Energieweg, Heyendaalseweg en Marterstaat.

Voor de energiekosten in de begroting 2024 is, o.b.v. het vastgelegde prijspeil, rekening gehouden met ongeveer een halvering van de kosten t.o.v. de realisatie in 2023 (in 2023 heeft ons roc de consequenties van stijgende prijzen ondervonden, omdat eerdere prijsafspraken niet langer vastlagen). We houden rekening met een stabiel prijspeil in de meerjarenraming, maar onderkennen dat dit een potentieel risico is. Het uitgangspunt voor de opgenomen kosten in de prognose vanaf 2025 is dat de kosten voor huur, schoonmaak, onderhoud en overige ook gelijk blijven.

De afschrijvingslasten van investeringen in het kader van het strategisch huisvestingsplan lopen in de komende jaren stevig op. Dat betekent dat ons roc voor de uitdaging staat om de stijgende afschrijvingslast te compenseren. Door dalende reguliere afschrijvingslasten wordt het kostenverhogend effect van de investeringen vanuit het strategisch huisvestingsplan enigszins gedempt. Daarnaast is in de tweede helft van 2023 het voorlopig besluit genomen om het gebouw op de Marterstraat uiterlijk per september 2026 te verkopen. De krimp in studentenaantallen van de afgelopen jaren in combinatie met een grotere beschikbaarheid van vierkante meters op enkele locaties maken dit tot een legitiem besluit. De verkoop van de Marterstraat levert een jaarlijkse besparing aan exploitatielasten. Dan rest nog een onopgelost deel van de lastenstijging welke, vooralsnog, in de vorm van formatiekrimp opgelost dient te worden.

Naast een besparing op exploitatielasten levert de verkoop van de Marterstraat, naar alle waarschijnlijkheid, ook een eenmalige boekwinst op. Op dit moment is het mogelijke effect daarvan, door onzekerheid, nog niet meegenomen in deze meerjarenraming.

### Materiële lasten

Het vertrekpunt voor materiële lasten voor de meerjarenraming zijn de begrote kosten voor 2024. Vanaf 2025 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 Heyendaalseweg) en ING (zekerheden locaties Begijnenstraat, Energieweg en Marterstaat). Op basis van de afgesproken tussentijdse aflossingen, dalen de rentelasten geleidelijk gedurende de jaren 2024 - 2028.

### Meerjarenraming 2023-2028 balans

<b>BALANS</b>						
Bedragen x € 1.000	Realisatie 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027	Prognose 2028
<b>Vaste activa</b>						
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0	0
Immateriële vaste activa	6	3	0	0	0	0
Materiële vaste activa	70.914	72.561	73.447	71.530	67.156	62.902
<b>Vlottende activa</b>						
Voorraden	61	61	61	61	61	61
Vorderingen	3.518	3.518	3.518	3.518	3.518	3.518
Liquide middelen	28.512	22.347	19.040	20.072	22.951	26.041
<b>Totaal activa</b>	<b>103.011</b>	<b>98.490</b>	<b>96.066</b>	<b>95.181</b>	<b>93.686</b>	<b>92.522</b>
<b>Passiva</b>						
Eigen vermogen	46.403	44.802	44.009	44.009	44.009	44.009
• Algemene reserve	46.050	44.450	43.658	43.659	43.660	43.661
• Bestemmingsreserve	353	352	351	350	349	348
Voorzieningen	14.521	12.567	11.902	11.983	11.454	11.255
Langlopende schulden	23.221	22.255	21.289	20.324	19.358	18.392
Kortlopende schulden	18.866	18.866	18.866	18.866	18.866	18.866
<b>Totaal Passiva</b>	<b>103.011</b>	<b>98.490</b>	<b>96.066</b>	<b>95.181</b>	<b>93.686</b>	<b>92.522</b>

### **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.

### **Materiële vaste activa**

De investeringen en afschrijvingen veroorzaken de mutaties onder de materiële vaste activa. In de jaren 2024 t/m 2026 houden we rekening met de extra gereserveerde investeringen van in totaal € 12,7 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 diverse vorderingen. Twee hogere vorderingen zijn:

- € 0,6 miljoen op vo-scholen opgenomen in verband met Rutte gelden over 2023;
- € 0,5 miljoen nog te ontvangen rente over het saldo schatkistbankieren.

Meerjarig wordt deze balanspost gelijk veronderstelt.

### **Liquide middelen en financieringsbehoefte**

De stand van de liquide middelen is de resultante van de ontwikkeling in de kasstroom. Doordat in de jaren 2024 en 2025 een negatief resultaat begroot is zal ter dekking hiervan aanspraak gemaakt worden op de liquide middelen. Aanvullend wordt in de periode 2024 t/m 2026 een extra beroep gedaan op de liquide middelen als gevolg van de geplande investeringen in het Strategisch huisvestingsplan. De 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 2024 en 2025, onder andere als gevolg van de besteding van de overgebleven middelen uit het Nationaal programma onderwijs uit 2021 en 2022 en niet volledig benutte extra financiële ruimte in 2023.

### **Voorzieningen**

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

### **Langlopende schulden**

Onder de langlopende leningen liggen aflossingsschema's 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	SIGNALEERINGSWAARDE	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose	Prognose
		2023	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit	<0,30	59%	58%	58%	59%	59%	60%
Liquiditeit	<0,5	1,70	1,37	1,20	1,25	1,41	1,57
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 2024 - 2028 past in die ambitie. Voor de komende jaren lijkt het studentenaantal te stabiliseren, maar ijlt het effect van de daling in de afgelopen jaren nog na in de bekostiging. Het is daarom belangrijk om flexibiliteit in de kostenstructuur te behouden, om mee te bewegen indien er mogelijk toch sprake zal zijn van daling die nu niet 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.

Belangrijk om te vermelden is dat het risicomanagement binnen ROC Nijmegen in dit stadium nog volop in ontwikkeling is en dat aanscherping op de lange termijn een iteratief proces zal zijn. In 2024 staat een aantal belangrijke stappen gepland, te beginnen bij een brede risico-inventarisatie vanuit de nieuwe strategie/kwaliteitsagenda.

Richting de toekomst onderkennen we de volgende potentiële risico's die een financiële impact kunnen hebben op de Meerjarenraming 2024 - 2028, deze zijn gerangschikt naar gelang de kans dat het risico zich voordoet gecombineerd met de verwachte impact:

**Krapte op de arbeidsmarkt** De werkloosheid is nog steeds laag en de arbeidsmarkt krap. In de onderwijssector is dit sterk voelbaar. 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, onder meer met de komst van een 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.

**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.

**Langdurig hoge werkdruk** Onderwijs- en zorgvraag van studenten, welzijnsvragen, interne ontwikkelingen maar ook de arbeidsmarktkrapte vragen onverminderd veel inzet van onderwijzend en ondersteunend personeel. Dit kan leiden tot een langdurig hoge werkdruk. ROC Nijmegen heeft structurele aandacht voor haar personeel ten behoeve van voorkoming van uitval, hoge verzuimkosten, en verloop om de aantrekkingskracht te vergroten.

**Disruptieve arbeidsmarkt** 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 en daaraan gerelateerde onderwijsbekostiging.

**Politieke situatie** Met het aantreden van het voormalige kabinet zijn structureel aanvullende middelen beschikbaar gekomen. De mogelijk meer onzekere economische tijden in combinatie met de nieuwe kabinetsformatie, die momenteel gaande is, kunnen zorgen voor 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.

**CAO ontwikkelingen** De huidige cao loopt tot 1 juni 2024. 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 Personeelsontwikkeling geeft belangrijke handvatten om op deze ontwikkelingen in te spelen.

**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.

**Effecten van coronacrisis** De nasleep van de coronacrisis is nog merkbaar. Negatieve impact in de vorm van leerachterstanden, studievertragingen, (werk)druk op het personeel en de BPV als gevolg van economische omstandigheden in het bedrijfsleven is nog niet volledig opgelost. In 2024 wordt het restant van de middelen, die in eerdere jaren door het kabinet beschikbaar zijn gesteld, voor het laatst ingezet.

**Geopolitiek en financiële markt** In 2022 stegen energieprijzen, als gevolg van geopolitieke conflicten, tot recordhoogtes. In 2024 zullen de energielasten, voor ons roc, naar verwachting halveren t.o.v. een jaar eerder. Meerjarig is uitgangspunt een gelijkblijvend prijspeil, maar dit is geen gegeven. Daar tegenover werd in 2023 voor het eerst sinds enkele jaren een positief rendement behaald via schatkistbankieren. Voor de komende jaren is een conservatieve schatting van de opbrengsten meegenomen, maar de rente (en daarmee opbrengst) zou wederom naar nul kunnen zakken.

### **Stuurvariabelen en kansen**

ROC Nijmegen kan de in voorgaande paragraaf geschetste potentiële risico's opvangen door kansen te benutten en/of stuurvariabelen te beïnvloeden. In essentie zijn deze stuurvariabelen terug te brengen naar het verhogen van inkomsten enerzijds of het verlagen van de lasten anderzijds. Het financieel bewustzijn binnen de organisatie is gegroeid. Het hoog houden en op onderdelen verder ontwikkelen van dit financiële bewustzijn is een belangrijke voorwaarde voor adequate (financiële) sturing. Met name de ontwikkeling van het aantal studenten maakt het noodzakelijk om processen (primaire en secundair) waar mogelijk effectiever en efficiënter in te richten.



## Hoofdstuk 7

# FINANCIËLE POSITIE



In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Balans per 31 december 2023
- Staat van baten en lasten over 2023
- Treasury
- Notitie Helderheid
- Kengetallen

## 7.1 Balans per 31 december 2023

(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.

### BALANS

Bedragen x € 1.000		31-12-2023		31-12-2022	
<b>Vaste activa</b>					
1.1.	Immateriële vaste activa	6		11	
1.2.	Materiële vaste activa	70.914		73.462	
1.3.	Financiële vaste activa	0		0	
			70.920		73.473
<b>Vlottende activa</b>					
1.4.	Voorraden	61		46	
1.5.	Vorderingen	3.518		6.374	
1.7.	Liquide middelen	28.512		19.640	
			32.091		26.060
			103.011		99.533
2.1.	Eigen vermogen		46.403		46.232
2.2.	Voorzieningen		14.521		12.233
2.3.	Langlopende schulden		23.221		24.192
2.4.	Kortlopende schulden		18.866		16.876
			103.011		99.533

### Toelichting op hoofdlijnen 2023 t.o.v. 2022

Het balanstotaal is in 2023 toegenomen met € 3,5 miljoen. Dit wordt veroorzaakt door:

#### Activa

1. Afname vaste activa:  
De afschrijvingen zijn in 2023 hoger dan de investeringen.
2. Afname vorderingen:  
De overige vorderingen zijn gedaald met € 2,9 miljoen. Dit bestaat uit:
  - Per 31-12-2022 stond er een vordering van € 4,0 miljoen opgenomen voor het variabele deel van de kwaliteitsgelden over 2022. Dit bedrag hebben we ontvangen in december 2023.
  - Per 31-12-2023 staat er een vordering van € 0,6 miljoen op vo-scholen opgenomen in verband met Rutte gelden over 2023.
  - Overige hogere vorderingen per 31-12-2023 van € 0,5 miljoen. Dit bestaat met name uit nog te ontvangen rente over het saldo op het Schatkistbankieren.
3. Toename liquide middelen:  
De liquide middelen zijn in het afgelopen boekjaar toegenomen. Dit heeft te maken met de daling van de vorderingen, een stijging van de kortlopende schulden en een stijging van de ontvangen bankrente.

#### Passiva

4. Toename eigen vermogen:  
Dit betreft het resultaat van boekjaar 2023.
5. Toename voorzieningen met € 2,3 miljoen:
  - In het boekjaar 2023 is een voorziening Langdurig zieken gevormd van € 0,6 miljoen.
  - De voorziening Duurzame inzetbaarheid is gestegen met € 1,3 miljoen door een wijziging in de berekeningsmethodiek (conform notitie Impact regelingen duurzame inzetbaarheid op jaarverslaggeving onderwijs).
  - De voorziening Groot Onderhoud is toegenomen met € 1,1 miljoen met name als gevolg van het nieuwe meerjarenonderhoudsplan.
  - De voorziening Regeling 62+ is gedaald met € 0,8 miljoen. Dit komt vooral door geplande onttrekkingen aan deze voorziening. Daarnaast is er ook een vrijval geweest, doordat medewerkers die deelnamen aan deze 62+ regeling eerder uit dienst zijn gegaan.
  - Overige hogere voorzieningen van € 0,1 miljoen.
6. Afname langlopende schulden:  
In het boekjaar 2023 hebben aflossingen plaatsgevonden van € 1,0 miljoen.
7. Toename kortlopende schulden met € 2,0 miljoen bestaat uit:
  - De crediteurenstand per 31 december 2023 is toegenomen met € 0,9 miljoen.
  - De vooruitontvangen bedragen zijn toegenomen met € 0,7 miljoen.
  - De reservering vakantiegeld en vakantiedagen is toegenomen met € 0,5 miljoen.
  - Overige lagere kortlopende schulden van € 0,1 miljoen.

## 7.2 Staat van baten en lasten over 2023

		2023		BEGROTING 2023		2022	
		Bedragen x € 1.000					
<b>Baten</b>							
3.1	Rijksbijdragen		101.058		94.962		97.320
3.2	Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden		1.354		1.184		1.250
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden		1.037		954		732
3.4	Baten werk in opdracht van derden		3.163		2.528		2.518
3.5	Overige baten		3.278		2.404		2.569
	<b>Totaal baten</b>		<b>109.890</b>		<b>102.032</b>		<b>104.389</b>
<b>Lasten</b>							
4.1	Personeelslasten		84.336		79.078		78.494
4.2	Afschrijvingen		5.296		5.481		5.414
4.3	Huisvestingslasten		8.297		7.341		5.367
4.4	Overige lasten		12.159		10.989		10.960
	<b>Totaal lasten</b>		<b>110.088</b>		<b>102.889</b>		<b>100.235</b>
	<b>Saldo baten en lasten</b>		<b>-198</b>		<b>-857</b>		<b>4.154</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>							
5.	Financiële baten en lasten		369		-463		-404
	<b>Resultaat</b>		<b>171</b>		<b>-1.320</b>		<b>3.750</b>
7.	Resultaat deelnemingen		-1		0		-1
	<b>Resultaat na belastingen</b>		<b>170</b>		<b>-1.320</b>		<b>3.749</b>
	<b>Nettoresultaat</b>		<b>170</b>		<b>-1.320</b>		<b>3.749</b>

Wij sluiten 2023 af met een positief resultaat van € 0,2 miljoen. Dit resultaat is fors hoger dan de begroting 2023 en fors lager dan het resultaat van 2022.

### Toelichting op hoofdlijnen realisatie 2023 t.o.v. begroting 2023

ROC Nijmegen heeft in 2023 een positief exploitatieresultaat van € 0,2 miljoen. Er was een negatief resultaat van € 1,3 miljoen begroot. De belangrijkste verschillen in de realisatie ten opzichte van de begroting zijn:

#### Baten:

1. Hogere Rijksbijdrage € 6,1 miljoen:
  - In juli 2023 is er een extra rijksbijdrage van totaal € 6,7 miljoen ontvangen. Dit betreft met name de loon- en prijsbijstelling en een beperkt deel vrijval knelpuntenpot en verhoging reiskostenvergoeding vavo-studenten. Deze extra rijksbijdrage is € 4,1 miljoen hoger dan begroot.
  - De geormerkte OCW subsidies zijn € 0,8 miljoen hoger dan begroot. Dit betreft vrijval van projecten en de baten voor zij-instromers en instructie- en lerarenbeurs zijn hoger dan begroot.
  - Extra subsidie baten, met name voor LOB (€ 0,6 miljoen) en kwaliteitsafspraken (€ 0,2 miljoen).
  - De inkomensoverdracht van rijksbijdrage zijn € 0,3 miljoen hoger dan begroot. Dit heeft betrekking op de Rutte gelden.
  - Overige verschillen van € 0,1 miljoen.
2. Hogere Baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten) € 0,6 miljoen:  
De baten inburgeringscursussen zijn hoger dan in de begroting ingeschat.
3. Hogere Overige baten € 0,9 miljoen:  
Eigen bijdrage studenten (€ 0,2 miljoen), omzet leerbedrijven (€ 0,1 miljoen), opbrengsten projecten (€ 0,2 miljoen) en overige baten (€ 0,4 miljoen) zijn hoger dan begroot.

#### Lasten:

4. Hogere personeelslasten € 5,3 miljoen:
  - Hoger effect CAO verhoging:
    - CAO verhoging 2023 circa € 4,1 miljoen (eenmalige uitkering in juli en structurele loonsverhoging van € 100 bruto per fte en vervolgens 4,57%).
  - Hogere dotaties aan de personele voorzieningen:
    - Wijziging in de berekeningsmethodiek (conform notitie Impact regelingen duurzame inzetbaarheid op jaarverslaggeving onderwijs) van de voorziening duurzame inzetbaarheid zorgt voor een hogere dotatie dan begroot van € 1,6 miljoen;
    - In 2023 is een voorziening Langdurig zieken van € 0,6 miljoen gevormd.
  - Vrijval van de voorzieningen WW/BW en regeling 62+ van € 0,6 miljoen.
  - Ontvangen uitkeringen van het UWV zijn € 0,8 miljoen hoger dan begroot.
  - Overige verschillende personeelslasten € 0,4 miljoen.
5. Lagere afschrijvingskosten van € 0,2 miljoen.
6. Hogere huisvestingskosten € 1,0 miljoen:
  - Hogere dotatie voorziening groot onderhoud van € 0,9 miljoen als gevolg van het nieuwe meerjarenonderhoudsplan.
  - Hogere onderhoudskosten € 0,1 miljoen.

7. Hogere overige lasten € 1,2 miljoen:
- Advieskosten +/+ € 0,6 miljoen
  - Kantoorbenodigdheden +/+ € 0,3 miljoen
  - Marketing en voorlichting +/+ € 0,1 miljoen
  - Contributies en abonnementen +/+ € 0,2 miljoen
  - Representatie +/+ € 0,1 miljoen
  - Drukwerk -/- € 0,2 miljoen
  - Kleine inventaris en hardware -/- € 0,1 miljoen
  - Uitgaven aan leermiddelen -/- € 0,2 miljoen
  - Overige verschillen +/+ € 0,4 miljoen

8. Financiële baten en lasten:  
Hogere financiële baten van € 0,8 miljoen. Dit betreft rentebaten schatkistbankieren.  
Deze baten waren niet begroot.

### Toelichting op hoofdlijnen realisatie 2023 t.o.v. realisatie 2022

Het resultaat over 2023 is € 3,6 miljoen lager dan in 2022. De totale baten zijn in 2023 met 5,3% gestegen. De lasten (exclusief financiële baten en lasten) zijn in 2023 met 9,8% gestegen.

#### Baten:

1. Hogere Rijksbijdragen € 3,7 miljoen: extra rijksbijdrage ontvangen (loon- en prijsbijstelling en extra middelen voor LOB) en hogere Rutte gelden.
2. Hogere baten werk in opdracht van derden € 0,6 miljoen: de baten inburgeringscursussen en LLO zijn gestegen.
3. Hogere overige baten € 0,7 miljoen: eigen bijdrage studenten, omzet leerbedrijven en opbrengsten projecten zijn gestegen.

#### Lasten:

4. Hogere personeelslasten € 5,8 miljoen:
  - Hogere loon- en salariskosten van € 4,1 miljoen. Dit komt met name door de eenmalige uitkering en verhoging CAO in juli 2023.
  - Hogere dotaties personele voorzieningen van € 1,5 miljoen. Dit heeft te maken met een wijziging in de berekeningsmethodiek (conform notitie Impact regelingen duurzame inzetbaarheid op jaarverslaggeving onderwijs) van de voorziening duurzame inzetbaarheid en het vormen van een voorziening Langdurig zieken in 2023.
  - Hogere kosten inhuur derden € 0,2 miljoen.
  - Hogere overige personele lasten € 0,3 miljoen.
  - Hogere uitkeringen van het UWV van € 0,3 miljoen.
5. Hogere huisvestingskosten € 2,9 miljoen. Deze stijging wordt met name veroorzaakt door hogere energiekosten (€ 1,9 miljoen). Daarnaast is er in 2023 een hogere dotatie voorziening groot onderhoud van € 0,9 miljoen als gevolg van het nieuwe meerjarenonderhoudsplan.
6. Hogere overige lasten € 1,2 miljoen:
  - Hogere advieskosten € 0,3 miljoen;
  - Hogere kosten marketing en voorlichting € 0,2 miljoen;
  - Hogere kosten contributies en lidmaatschappen 0,2 miljoen;
  - Hogere kosten leer- en hulpmiddelen € 0,3 miljoen;
  - Hogere overige kosten € 0,2 miljoen.
7. Financiële baten en lasten:  
Hogere financiële baten van € 0,8 miljoen. Sinds het 4e kwartaal 2022 ontvangen we rente op het saldo van het Schatkistbankieren. Zowel het saldo als de rentetarieven zijn gestegen in 2023.

## 7.3

### 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 € 20,2 miljoen ultimo 2023 (ultimo 2022: € 20,9 miljoen). Hiervan is € 0,7 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2024.

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 € 3,9 miljoen ultimo 2023 (ultimo 2022: € 4,1 miljoen). Hiervan is € 0,2 miljoen opgenomen onder kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2024. De panden Begijnenstraat te Boxmeer 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 2023 is het saldo op deze rekening courant € 28,4 miljoen positief (ultimo 2022: € 19,8 miljoen positief). Er is in 2023 geen beroep gedaan op de kredietfaciliteit, die maximaal € 6,8 miljoen bedraagt.

#### Investeringsbeleid

ROC Nijmegen hanteert een maximaal investeringsbudget voor reguliere investeringen. In 2023 is dit vastgesteld op € 2,1 miljoen en in 2024 op € 1,7 miljoen. 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 2023 geen wijzigingen aangebracht in het treasurybeleid ten opzichte van 2022. Echter is het treasurystatuut in februari 2024 geactualiseerd naar de huidige richtlijnen. 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 liquiditeits- en kasstroomrisico daarom laag in.

## 7.4

### 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 met publieke middelen in private activiteiten'**

Het gevoerde beleid van ROC Nijmegen met betrekking tot de Beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten' is verantwoord in het Bestuursverslag in hoofdstuk 1.5 Private activiteiten.

#### **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 2023 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 2023 is er voor een bedrag van €13.200,- aan oninbare vorderingen afgeboekt. Dit betrof allemaal vorderingen ouder dan 5 jaar en/of oninbaar geworden vanwege vertrek naar het buitenland of overlijden. 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 meerdere opleidingen inschrijven. Echter, iedere student voeren we slechts eenmaal voor bekostiging op. Per 1 oktober 2023 zijn er 63 (in 2022: 226) 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 2023 tot en met 31 december 2023:

	MBO	VAVO
<b>Met diploma beëindigd</b>	85	0
<b>Ongediplomeerde uitstroom</b>	204	7
Totaal	289	7

#### **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 de student over naar de gewijzigde opleiding. De student ontvangt hierover per mail een inschrijfbesluit met de mutatie. Indien de student jonger dan 18 jaar is, wordt dit besluit ook naar de wettelijk vertegenwoordiger(s) gestuurd. Dit besluit hoeft niet te worden ondertekend.

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

In de periode van 1 oktober 2023 t/m 31 december 2023 is sprake van de volgende aantallen:

	MBO	VAVO
<b>Van opleiding veranderd</b>	292	0
<b>Van leerweg veranderd</b>	27	0
<b>Van intensiteit veranderd</b>	38	2
<b>Van opleiding en leerweg veranderd</b>	6	0

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

ROC Nijmegen heeft aan 42 studenten meer dan 1 diploma uitgereikt (in totaal 2.756 diploma's). Er zijn 2.711 van de 2.756 diploma's voor bekostiging in aanmerking gebracht; 45 diploma's zijn niet bekostigd.

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

Voor het schooljaar 2023-2024 hebben we geen bekostigde maatwerktrajecten.

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

Per 1 oktober 2023 hebben we 73 buitenlandse studenten: 58 BOL en 13 BBL studenten die in Duitsland wonen en 2 BOL studenten die in België wonen.

## 7.5 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	SIGNALERINGS- WAARDEN	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Solvabiliteitsratio 2</b> (eigen vermogen+voorzieningen)/ totaal vermogen)	<0,3	0,59	0,59	0,57	0,55	0,54
<b>Liquiditeit</b> (vlottende activa/kortlopende schulden)	< 0,5	1,70	1,54	1,19	1,01	1,28
<b>Liquide middelen</b> (absolute omvang)	<2 miljoen	28,5 miljoen	19,6 miljoen	15,7 miljoen		
<b>Normatief bovenmatig eigen vermogen</b> (vermogen dat een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen) (bedrag x €1.000)	> 91.614	46.049	45.542	42.130	40.837	

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

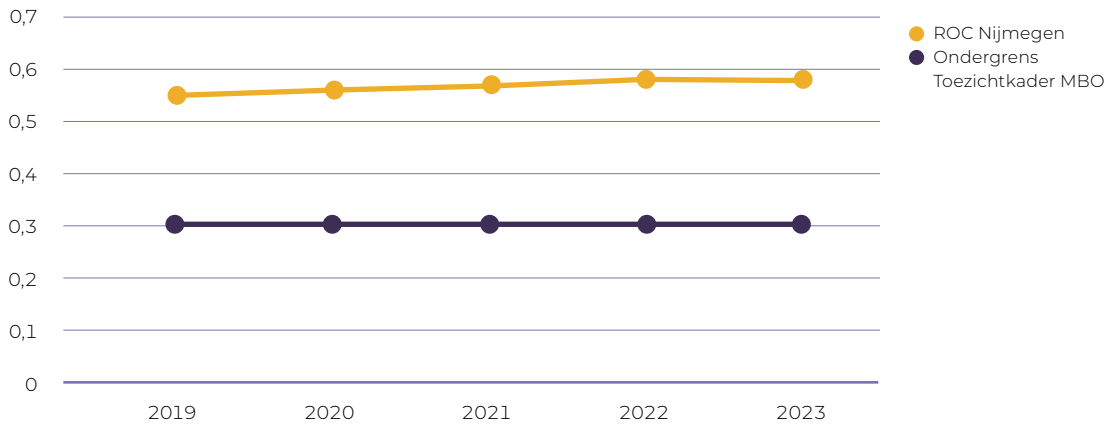
- Solvabiliteit tussen 0,4 en 0,6.
- Liquiditeit, voldoende om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen met daarbij:
  - Een maximaal investeringsbudget voor reguliere jaarlijkse investeringen. In 2023 is dit vastgesteld op € 2,1 miljoen en in 2024 op € 1,7 miljoen.
- Het streven om geen gebruik 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 en is vanaf 2023 stabiel. Deze is ruim boven de signaleringswaarde zoals vastgesteld in het Toezichtkader mbo van 0,3.

**SOLVABILITEIT 2**

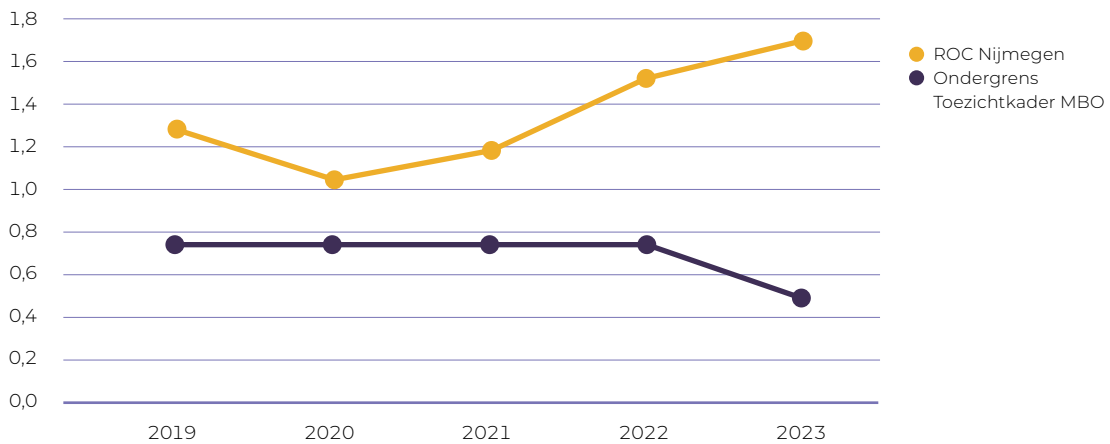


**Liquiditeit**

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 0,5 (2022: 0,75). De liquiditeitsratio is gestegen tot 1,70 ultimo 2023 (2022: 1,54).

**LIQUIDITEIT**





## Hoofdstuk 8

# JAAARREKENING



In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Balans per 31 december 2023
- Staat van baten en lasten over 2023
- Kasstroomoverzicht over 2023
- Toelichting behorende tot de jaarrekening 2023
- Vaststelling en goedkeuring
- Overige gegevens

## 8.1 Balans per 31 december 2023

(na resultaatbestemming)

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

### BALANS

Bedragen x € 1.000		31-12-2023		31-12-2022	
<b>Vaste activa</b>					
1.1.	Immateriële vaste activa	6		11	
1.2.	Materiële vaste activa	70.914		73.462	
1.3.	Financiële vaste activa	0		0	
			70.920		73.473
<b>Vlottende activa</b>					
1.4.	Vorraden	61		46	
1.5.	Vorderingen	3.518		6.374	
1.7.	Liquide middelen	28.512		19.640	
			32.091		26.060
			103.011		99.533
2.1.	Eigen vermogen		46.403		46.232
2.2.	Voorzieningen		14.521		12.233
2.3.	Langlopende schulden		23.221		24.192
2.4.	Kortlopende schulden		18.866		16.876
			103.011		99.533

## 8.2 Staat van baten en lasten over 2023

		Bedragen x € 1.000					
		2023		BEGROTING 2023		2022	
<b>Baten</b>							
3.1	Rijksbijdragen		101.058		94.962		97.320
3.2	Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden		1.354		1.184		1.250
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden		1.037		954		732
3.4	Baten werk in opdracht van derden		3.163		2.528		2.518
3.5	Overige baten		3.278		2.404		2.569
<b>Totaal baten</b>			<b>109.890</b>		<b>102.032</b>		<b>104.389</b>
<b>Lasten</b>							
4.1	Personeelslasten		84.336		79.078		78.494
4.2	Afschrijvingen		5.296		5.481		5.414
4.3	Huisvestingslasten		8.297		7.341		5.367
4.4	Overige lasten		12.159		10.989		10.960
<b>Totaal lasten</b>			<b>110.088</b>		<b>102.889</b>		<b>100.235</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>			<b>-198</b>		<b>-857</b>		<b>4.154</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>							
5.	Financiële baten en lasten		369		-463		-404
<b>Resultaat</b>			<b>171</b>		<b>-1.320</b>		<b>3.750</b>
7.	Resultaat deelnemingen		-1		0		-1
<b>Resultaat na belastingen</b>			<b>170</b>		<b>-1.320</b>		<b>3.749</b>
<b>Nettoresultaat</b>			<b>170</b>		<b>-1.320</b>		<b>3.749</b>

Wij sluiten 2023 af met een positief resultaat van € 0,2 miljoen. Dit resultaat is fors hoger dan de begroting 2023 en fors lager dan het resultaat van 2022.

## 8.3 Kasstroomoverzicht over 2023

Bedragen x € 1.000	2023		2022	
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Saldo baten en lasten		-198		4.154
Gecorrigeerd voor:				
Afschrijvingen	5.296		5.414	
Mutatie-voorzieningen	2.290		45	
		7.586		5.459
Veranderingen in vlottende middelen				
Voorraden	-15		-11	
Vorderingen	2.856		-3.675	
Schulden excl. kredietinstelling	1.800		1.251	
		4.641		-2.435
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		12.029		7.178
Ontvangen interest	828		77	
Betaalde interest	-469		-487	
		359		-410
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>		<b>12.388</b>		<b>6.768</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investerings materiële vaste activa	-2.564		-1.924	
Desinvesterings materiële vaste activa	19		20	
Investerings immateriële vaste activa	0		0	
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		<b>-2.545</b>		<b>-1.904</b>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>				
Aflossing langlopende leningen	-971		-965	
<b>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>		<b>-971</b>		<b>-965</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>		<b>8.872</b>		<b>3.899</b>
Stand liquide middelen per 1 januari	19.640		15.741	
Mutatie liquide middelen	8.872		3.899	
<b>Stand liquide middelen per 31 december</b>		<b>28.512</b>		<b>19.640</b>

## 8.4 Toelichting behorende tot de jaarrekening 2023

### 8.4.1 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 2023 een 100% deelneming in het Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V. (RIOT BV). Het eigen vermogen van RIOT BV op 31 december 2023 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.

### 8.4.2 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 2022 zijn de enkelvoudige cijfers van 2022.

### 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.

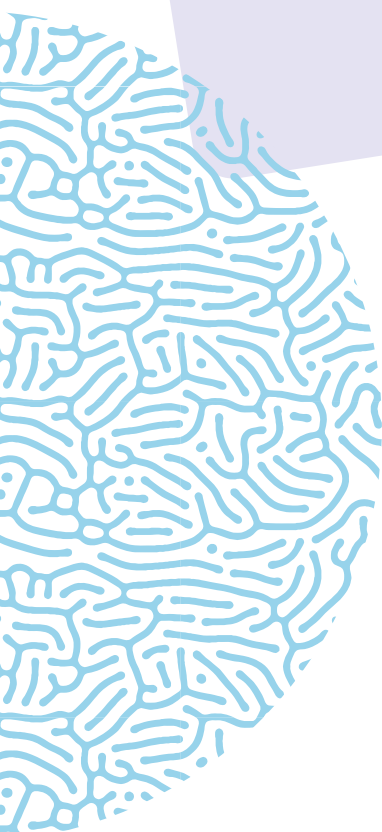
De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

#### 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

### Bedrijfsauto's

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 waardeverminderingverlies verwerken we direct als een last in de staat van baten en lasten. Voor 2023 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 incurantheid 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. De voorziening voor de studentdebiteuren wordt dynamisch bepaald op basis van de ouderdom van deze debiteuren. Voor de overige vorderingen wordt de statische methode toegepast. De voorziening voor deze vorderingen wordt bepaald op basis van een individuele beoordeling.

### **Onderhanden werk/vooritontvangen 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 aan als bestemmingsreserve.

### **Voorzieningen**

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

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

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

### **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 aankoopsom van de leasetermijnen;
- De (pacht van de) grond is verhandelbaar. 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, zijnde 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.

Opbrengsten uit contractonderwijs worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

#### **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 dekkinggraad van ABP per 31 december 2023 is 110,5%. 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.

### 8.4.3 Toelichting op de balans

#### 1.1/1.2 Immateriële en materiële activa

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

Bedragen x € 1.000	IMMATERIËLE VASTE ACTIVA	MATERIËLE VASTE ACTIVA					
	Overige	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal Materiële vaste activa
<b>Stand per 01 januari</b>							
• Aanschafwaarde	535	107.057	10.516	20.355	251	17	138.196
• Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-524	-50.839	0	-13.775	-121	0	-64.735
<b>Boekwaarde</b>	<b>11</b>	<b>56.218</b>	<b>10.516</b>	<b>6.580</b>	<b>130</b>	<b>17</b>	<b>73.461</b>
<b>Mutaties in de boekwaarde</b>							
• Investerings	0	752	0	1.127	5	897	2.781
• Aanschafwaarde desinvesteringen	0	-8	0	-13	0	0	-21
• Afschrijvingen	-4	-3.673	0	-1.591	-28	0	-5.292
• Afschrijvingen desinvesteringen	0	1	0	1	0	0	2
• Reclass "MVA niet meer in uitvoering"	0	0	0	0	0	-17	-17
<b>Saldo mutaties</b>	<b>-4</b>	<b>-2.928</b>	<b>0</b>	<b>-476</b>	<b>-23</b>	<b>880</b>	<b>-2.547</b>
<b>Stand per 31 december</b>							
• Aanschafwaarde	535	107.801	10.516	21.469	256	897	140.939
• Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-529	-54.511	0	-15.365	-149	0	-70.025
<b>Boekwaarde per 31 december</b>	<b>6</b>	<b>53.290</b>	<b>10.516</b>	<b>6.104</b>	<b>107</b>	<b>897</b>	<b>70.914</b>

De bedrijfsgebouwen en -terreinen dienen als zekerheid voor de hypothecaire leningen zoals die verstrekt zijn door het 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 erfpachtperiodes 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 2023 zijn de niet-financiële voorwaarden door de eigenaar niet gewijzigd. In de boekwaarde gebouwen werd ter zake van materiële vaste activa een bedrag van € 1,8 miljoen (2022: € 1,9 miljoen) aan bouwrente geactiveerd.

### OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

Bedragen x € 1.000	BEDRAG	PEILDATUM
<b>OZB-waarde gebouwen en terreinen</b>	76.337	01-jan-22
<b>Verzekerde waarde gebouwen</b>	167.291	31-dec-23

## 1.3 Financiële vaste activa

	VESTIGINGSPLAATS	DEELNAME PERCENTAGE
<b>Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V.</b>	Nijmegen	100%

### Vordering OCW

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	31-12-2023		31-12-2022	
<b>Gebruiksgoederen</b>		61		46
<b>Totaal voorraden</b>		61		46

Er is geen voorziening voor incourantheid opgenomen per 31 december 2023 (ultimo 2022: nihil).

## 1.5 Vorderingen

Bedragen x € 1.000	31-12-2023		31-12-2022	
<b>Debiteuren algemeen</b>		129		438
<b>Vorderingen op groepsmaatschappijen</b>		7		7
<b>Vorderingen op personeel</b>		14		28
<b>Vorderingen (ouders van) II / studenten / deelnemers / cursisten</b>		222		205
<b>Overige vorderingen</b>		0		4.000
<b>Vooruitbetaalde kosten</b>		1.513		1.301
<b>Verstreckte voorschotten</b>		3		97
<b>Overlopende activa overige</b>		1.681		362
<b>Voorziening oninbaarheid</b>		-51		-65
<b>Totaal vorderingen</b>		3.518		6.374

### Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is:

Bedragen x € 1.000	2023		2022	
<b>Stand per 1 januari</b>		65		66
<b>Onttrekking</b>		-13		-9
<b>Dotatie</b>		-1		7
<b>Stand per 31 december</b>		51		64

De overige vorderingen van € 4,0 miljoen op 31-12-2022 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. Het variabele deel over 2022 is in december 2023 vastgesteld op € 4,3 miljoen en tevens ontvangen. Van deze bate is € 4,0 miljoen verwerkt in het jaar 2022 en € 0,3 miljoen in het jaar 2023. In 2023 zijn de kwaliteitsgelden op voorhand toegekend en ontvangen.

In de vorderingen zijn geen bedragen opgenomen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2022: nihil).

## 1.7 Liquide middelen

Bedragen x € 1.000	31-12-2023		31-12-2022	
<b>Kasmiddelen</b>		15		12
<b>Tegoeden op bankrekeningen</b>		28.497		19.628
<b>Totaal liquide middelen</b>		28.512		19.640

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 van € 28,4 miljoen (2022: € 19,8 miljoen).

## 2 Passiva

### 2.1 Eigen vermogen

Bedragen x € 1.000	<b>ALGEMENE RESERVE</b>	<b>BESTEMMINGSRESERVE PRIVAAT</b>	<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>
<b>Stand per 01 januari 2022</b>	42.128	355	42.483
<b>Resultaat 2022</b>	3.750	-1	3.749
<b>Overige mutaties</b>	0	0	0
<b>Stand per 31 december 2022</b>	45.878	354	46.232
<b>Resultaat 2023</b>	172	-1	171
<b>Overige mutaties</b>	0	0	0
<b>Stand per 31 december 2023</b>	46.050	353	46.403

Het resultaat over het verslagjaar bedraagt € 0,2 miljoen. Voorgesteld wordt om het resultaat als volgt toe te rekenen aan de posten binnen het eigen vermogen:

- Toevoegen van € 0,2 miljoen aan de algemene reserve;
- In mindering brengen van het negatieve resultaat behaald met private activiteiten, zijnde +/- € 1.202 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 overgegaan naar ROC Nijmegen. De mutatie van de bestemmingsreserve in 2023 bestaat uit het resultaat dat behaald is met de dochtermaatschappij RIOT B.V. (- € 1.202).

## 2.2 Voorzieningen

Bedragen x € 1.000	PERSONEELSVORZIENINGEN					VOORZIENING GROOT ONDERHOUD	Totaal
	Jubileum	Langdurig Zieken	WW/BW	Duurzame inzetbaarheid	Regeling 62+	Onderhoudsvoorziening	
Stand per 01 januari 2023	896	0	859	2.156	1.270	7.050	12.231
Dotaties	291	603	743	1.805	59	1.372	4.873
Onttrekkingen	-77	0	-567	-458	-587	-258	-1.947
Vrijval	0	0	-344	0	-292	0	-636
Stand per 31 december 2023	1.110	603	691	3.503	450	8.164	14.521
Looptijd < 1 jaar	103	543	483	699	349	2.711	4.888
Looptijd > 1 jaar ≤ 5 jaar	349	60	208	2.073	101	2.613	5.404
Looptijd > 5 jaar	658	0	0	731	0	2.839	4.228

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 2,0% gerekend. Deze is gelijk aan de rekenrente per 31 december 2023 die het ABP hanteert. In de berekening zijn zowel de blijfkans als de AOW-leeftijd verwerkt.

De voorziening langdurig zieken betreft de loonkosten voor medewerkers die per 31 december 2023 ziek zijn en waarvan op balansdatum de verwachting is dat zij niet binnen 2 jaar terugkeren in het arbeidsproces bij ROC Nijmegen. ROC Nijmegen is geen eigen risicodragers voor de WGA. De loonkosten worden dus voor maximaal 2 jaar opgenomen in de voorziening.

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 2023 bedraagt de voorziening € 0,5 miljoen.

Vanwege vervroegd pensioen van een aantal medewerkers in 2023 is er sprake van een vrijval van € 0,3 miljoen. De dotatie van € 58.976 betreft de CAO verhoging van € 100 bruto per fte en vervolgens 4,57% per 1 juli 2023 en vervolgens 3,0% per 1 januari 2024.

De onderhoudsvoorziening is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan. Conform het in januari 2024 vastgestelde meerjarenonderhoudsplan is de dotatie in 2023 € 1,4 miljoen. Ultimo 2023 bedraagt de voorziening € 8,2 miljoen.

### 2.3 Langlopende schulden

Bedragen x € 1.000	SCHULDEN AAN KREDIET-INSTELLINGEN						OVERIGE LANGLOPENDE SCHULDEN	TOTAAL
	SCHULDEN AAN MINISTERIE VAN FINANCIËN							
Van	06-02-'18	01-07-'13	01-07-'13	15-12-'08	01-06-'09	01-02-'10	01-11-'20	
Tot	01-07-'26	01-07-'38	01-07-'38	16-12-'41	03-06-'41	01-02-'41	31-10-'25	
Rentevoet	1,63%	2,70%	0,86%	2,73%	2,11%	0,94%		
Start bedrag lening	5.000	8.325	7.500	7.500	7.500	6.290	281	42.396
Aflossingen t/m 01-01-2023	950	4.397	3.962	2.750	2.750	2.306	122	17.237
Bedrag lening 01 januari	4.050	3.928	3.538	4.750	4.750	3.984	159	25.159
Aangegane leningen o/g	0	0	0	0	0	0	0	0
Aflossing 2023	200	0	0	250	250	210	62	972
Stand per 31 december 2023	3.850	3.928	3.538	4.500	4.500	3.774	97	24.187
<b>Waarvan:</b>								
Looptijd < 1 jaar	200	0	0	250	250	210	56	966
Looptijd > 1 jaar ≤ 5 jaar	800	0	0	1.000	1.000	840	41	3.681
Looptijd > 5 jaar	2.850	3.928	3.538	3.250	3.250	2.724	0	19.540
Totaal looptijd > 1 jaar	3.650	3.928	3.538	4.250	4.250	3.564	41	23.221
Totale looptijd	3.850	3.928	3.538	4.500	4.500	3.774	97	24.187

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 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;
- Positieve/negatieve hypotheekverklaring op het bedrijfspand Energieweg 25;
- Solvabiliteit minimaal 30%;
- Gedurende de financieringsperiode dient jaarlijks een minimum EBITDA van € 5,5 miljoen per jaar 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 jaartultimo.

ROC Nijmegen heeft ultimo 2023 (en 2022) geen gegarandeerde leningen bij het ministerie van OCW.

Aflossingsverplichtingen in 2024 zijn opgenomen onder 2.4 'Kortlopende schulden'. In 2023 is er € 1,0 miljoen afgelost.

## 2.4 Kortlopende schulden

Bedragen x € 1.000	31-12-2023		31-12-2022	
Schulden aan kredietinstellingen		966		966
Vooruitgefactureerde termijn projecten		852		1.079
Crediteuren		2.416		1.539
Belastingen en premies sociale verzekeringen		3.808		3.580
Pensioenen		988		1.012
Overige kortlopende schulden		197		210
Vooruitontvangen college-, cursus-, les- en examengelden		563		538
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ		2.901		2.412
Vooruitontvangen bedragen		771		73
Vakantiegeld en vakantiedagen		4.054		3.567
Te betalen interest		156		166
Overige overlopende passiva		1.194		1.734
<b>Totaal kortlopende schulden</b>		<b>18.866</b>		<b>16.876</b>

In de kortlopende schulden zijn geen bedragen opgenomen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2022: 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 2023 heeft de rekening courant een positief saldo van € 28,4 miljoen (per 31 december 2022: € 19,8 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	Status
Zij-instroom 2021	2021/2/1854748 - 1154777-1	19-05-2021	Ja
Zij-instroom 2021	2021/2/1866286 - 1158933-1	22-06-2021	Ja
Zij-instroom 2021	2021/2/17332612 - 1183569-1	22-11-2021	Ja
Zij-instroom 2022	2022/2/1.000.000.204 - 100000159-1	15-04-2022	Ja
Zij-instroom 2022	2022/2/1.000.000.211 - 100000183-1	20-05-2022	Ja
Zij-instroom 2022	2022/2/1.000.000.336 - 100000233-1	22-08-2022	Onderhanden
Zij-instroom 2022	2022/2/1.000.000.463 - 100000592-1	22-11-2022	Onderhanden
Zij-instroom 2023	2023/2/1.000.001.096 - 100004194-1	21-02-2023	Onderhanden
Zij-instroom 2023	2023/2/1.000.001.257 - 100004255-1	21-03-2023	Ja
Zij-instroom 2023	2023/2/1.000.001.276 - 100005006-1	20-04-2023	Onderhanden
Zij-instroom 2023	2023/2/1.000.002.637 - 100008859-1	21-11-2023	Onderhanden
Lerarenbeurs	2022/2/19403638 - 1278801-1	22-08-2022	Ja
Lerarenbeurs	2023/2/22416146 - 1350103-1	22-08-2023	Onderhanden
Instructeursbeurs	2023/2/1.000.001.996 - 100007766-1	22-08-2023	Onderhanden
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2022-2023	2022/2/21045271 - 1284268-1	22-11-2022	Ja
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen augustus t/m december 2023	2023/2/22457614 - 1352088-1	20-09-2023	Ja
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl (vavo-instellingen)	GLTL21001	23-11-2021	Onderhanden
Nazorg MBO 2022/2023	NMBO22036	28-02-2022	Ja
Nazorg MBO 2022/2024	NMBO23025	28-02-2023	Onderhanden
Praktijkgerichte HAVO	PHAVO23073	15-08-2023	Onderhanden

**G2A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar**

Bedragen x € 1.000

OMSCHRIJVING	TOEWIJZING		BEDRAG TOEWIJZING	ONTVANGEN T/M VORIG VERSLAGJAAR	TOTALE SUBSIDIELE KOSTEN T/M VORIG VERSLAGJAAR	SALDO PER 1 JANUARI VERSLAGJAAR	ONTVANGEN IN VERSLAGJAAR	SUBSIDIELE KOSTEN IN VERSLAGJAAR	TE VERREKENEN PER 31 DECEMBER VERSLAGJAAR
	Kenmerk	Datum							
		Totaal	0	0	0	0	0	0	0

Er zijn geen G2 subsidies die aflopend zijn per 31 december 2023.

**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 TOEWIJZING	ONTVANGEN T/M VORIG VERSLAGJAAR	TOTALE SUBSIDIELE KOSTEN T/M VORIG VERSLAGJAAR	SALDO PER 1 JANUARI VERSLAGJAAR	ONTVANGEN IN VERSLAGJAAR	SUBSIDIELE KOSTEN IN VERSLAGJAAR	TE VERREKENEN PER 31 DECEMBER VERSLAGJAAR
	Kenmerk	Datum							
KEI (KION)	RIF20036	09-12-2020	EUR 484	EUR 315	EUR -190	EUR 125	EUR 97	EUR -142	EUR 79
Regionaal programma VSV 2021-2024	OND/ODB-2020/3538 M	23-09-2020	2.831	2.123	-1.156	967	708	-672	1.002
De Technische Toekomst	RIF21014	21-10-2021	1.529	612	-133	479	306	-348	436
RiF Skillsbased benadering OenA	RIF23018	19-10-2023	643	0	0	0	161	-24	137
Maatschappelijke Diensttijd (MDT) 2023	MDT230052	01-12-2023	574	0	0	0	344	-5	339
		Totaal	6.060	3.050	-1.479	1.570	1.615	-1.191	1.994

## 8.4.4 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

### Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn de volgende niet uit de balans blijvende verplichtingen:

Bedragen x € 1.000	2024	2025-2028	2029 EN VERDER
Huur	338	34	0
Lease	241	191	0
Licenties	974	1.190	107
Nutsvoorziening	1.685	0	0
Overig	5.563	4.489	36
<b>Totaal</b>	<b>8.801</b>	<b>5.904</b>	<b>143</b>

In 2023 zijn huurlasten van € 0,6 miljoen (2022: € 0,7 miljoen) voor huurovereenkomsten inzake onroerend goed ten laste van de winst- en verliesrekening gebracht.

In 2023 is een last van € 0,2 miljoen (2022: € 0,2 miljoen) voor operationele lease-overeenkomsten inzake vervoermiddelen, drankenautomaten en hardware in de winst- en verliesrekening verantwoord.

ROC Nijmegen is in 2022 een bouwteamovereenkomst 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 is in 2023 gestart en wordt gefaseerd bepaald en uitgevoerd. Voor elke fase zal door de betreffende contractpartij een offerte uitgebracht worden op basis waarvan de aanneemsom bepaald wordt en de opdracht wordt verstrekt.

In 2023 zijn de werkzaamheden voor de locatie Heyendaalseweg afgerond. In 2023 zijn voor de locatie Campusbaan fase 1 (verdieping A4) de opdrachten verstrekt en zijn de werkzaamheden begonnen welke naar verwachting in 2024 zullen worden afgerond.

### Operational lease

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

### Stichting Waarborgfonds MBO

De Stichting Waarborgfonds MBO heeft statutair ten doel zich borg te stellen ten gunste van geldgevers voor geldeningen (direct gerelateerd aan huisvestingsbeslissingen) die worden verkregen door de instellingen in het MBO-onderwijs, teneinde daaruit voortvloeiende rente- en aflossingsverplichtingen te kunnen nakomen. 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 2022 € 21,9 miljoen. Mocht het eigen vermogen van de Stichting Waarborgfonds MBO onder het startkapitaal van € 9,98 miljoen dalen, dan hebben de aangesloten instellingen zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage van de Staat der Nederlanden. 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.

## 8.4.5 Toelichting op de staat van baten en lasten

### 3 Baten

#### 3.1 Rijksbijdragen

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Rijksbijdrage OCW/EZ		85.023		78.371		83.618
Geoormerkte OCW-subsidies	2.408		1.639		2.320	
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	12.423		14.074		10.483	
Overige subsidies OCW/EZ		14.831		15.713		12.803
Inkomensoverdracht van rijksbijdrage		1.204		878		899
		101.058		94.962		97.320

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

#### Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage samenwerkingsverbanden

De inkomensoverdracht van rijksbijdrage van ROC Nijmegen heeft betrekking op het samenwerkingsverband met vo-scholen in de regio waarbij studenten van deze scholen bij het ROC Nijmegen vavo onderwijs volgen. De rijksbijdrage hiervoor wordt vanuit deze scholen overgedragen naar het ROC Nijmegen.

#### 3.2 Overheidsbijdragen/ subsidies overige overheden

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Participatiebudget		1.354		1.184		1.250
		1.354		1.184		1.250

#### De post 'Participatiebudget' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Participatiebudget Educatie		1.354		1.184		1.250
		1.354		1.184		1.250

#### 3.3 Wettelijk college- / cursus- / examengelden

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Cursusgelden sector MBO		1.037		954		732
		1.037		954		732

### 3.4 Baten werk in opdracht van derden

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Contractonderwijs		1.437		624		877
Overige baten in opdracht van derden		1.726		1.904		1.641
		3.163		2.528		2.518

#### De post 'Contractonderwijs' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2023		2022	
Contractonderwijs (excl. Inburgering)		288		169
Contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen		1.149		708
		1.437		877

### 3.5 Overige baten

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Opbrengst verhuur		531		507		612
Detachering personeel		241		259		316
Deelnemersbijdragen		549		473		359
Opbrengst catering		22		0		31
Overige		1.935		1.165		1.251
		3.278		2.404		2.569

## 4 Lasten

### 4.1 Personeelslasten

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		76.265		72.274		72.128
Overige personele lasten		9.032		6.935		7.020
Ontvangen vergoedingen		-961		-131		-653
		84.336		79.078		78.494

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

Bedragen x € 1.000	2023		2022	
Brutolonen en salarissen		59.498		54.646
Sociale lasten		8.504		8.469
Pensioenpremies		8.264		9.013
		76.265		72.128

#### De post 'Overige personele lasten' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2023		2022	
Dotaties personele voorzieningen		2.786		1.301
Lasten personeel niet in loondienst		3.080		2.879
Overige personele lasten		3.166		2.840
		9.032		7.020

#### De post 'Ontvangen vergoedingen' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2023		2022	
Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen		-961		-653
		-961		-653

Het gemiddeld aantal FTE's in 2023 was 935, onderverdeeld in onderwijsgevend personeel 662, ondersteunend personeel 219 en management 54. In 2022 was het aantal FTE 942, onderverdeeld in onderwijsgevend personeel 673, ondersteunend personeel 214 en management 55. Het aantal werknemers dat werkzaam is geweest buiten Nederland in 2023 was nihil (2022: nihil).

## 4.2 Afschrijvingen

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Afschrijvingen immateriële vaste activa		4		6		6
Afschrijvingen materiële vaste activa		5.292		5.475		5.408
		5.296		5.481		5.414

## 4.3 Huisvestingslasten

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Huurlasten		617		730		652
Verzekeringslasten		129		110		108
Onderhoudslasten (klein onderhoud)		980		817		942
Energie en water		2.963		2.946		1.027
Schoonmaakkosten		1.327		1.318		1.219
Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting		725		840		779
Dotatie voorziening onderhoud		1.372		439		439
Overige huisvestingslasten		184		141		201
		8.297		7.341		5.367

## 4.4 Overige lasten

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Administratie en beheer		7.168		5.839		6.368
Inventaris en apparatuur		484		606		542
Leer- en hulpmiddelen		4.160		4.360		3.858
Dotatie overige voorzieningen		-1		0		7
Overige		348		184		185
		12.159		10.989		10.960

## 5 Financiële baten en lasten

Bedragen x € 1.000	2023		BEGROTING 2023		2022	
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten		828		0		77
Rentelasten en soortgelijke lasten		-459		-463		-481
		369		-463		-404

## 8.4.6 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 31-12-2023	-103	
Exploitatie-saldo 2023	-1	
Omzet 2023	0	
Verklaring artikel 2:403 BW	Nee	Nee
Consolidatie	Nee	Nee
Deelname percentage	100%	

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. Per 1 januari 2024 wordt deze stichting overgedragen aan de Vereniging MBO Raad.

## 8.4.7 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 artikel 2:382a BW. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2023 en 2022, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

Bedragen x € 1.000	PRICEWATERHOUSECOOPERS ACCOUNTANTS N.V. 2023	PRICEWATERHOUSECOOPERS ACCOUNTANTS N.V. 2022
Controle van de jaarrekening	141	120
Andere controle werkzaamheden	10	7
Fiscale advisering	59	98
Andere niet-controlediensten	12	12
Totaal	222	237

### 8.4.8 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 2023 € 202.000: 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
<b>Totaal</b>	<b>16</b>

De beloning van de bestuurders en toezichthouders 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 2023 vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum van € 202.000.

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 ook geen overige functionarissen die in 2023 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen.

Er zijn in 2023 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

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

### Gegevens 2023

Bedragen x € 1	P.A.A. VAN MULKOM	E. G. OEGEMA
<b>Functiegegevens</b>	<b>"Voorzitter College van Bestuur"</b>	<b>"Lid College van Bestuur"</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12	01/01 - 31/10
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	178.658	135.451
Beloningen betaalbaar op termijn	22.844	18.942
<i>Subtotaal</i>	201.502	154.393
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	202.000	168.241
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	201.502	154.393
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 2022

Bedragen x € 1	P.A.A. VAN MULKOM	E. G. OEGEMA
<b>Functiegegevens</b>	<b>"Voorzitter College van Bestuur"</b>	<b>"Lid College van Bestuur"</b>
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
<b>Bezoldiging</b>		
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
<b>Bezoldiging</b>	195.516	166.654

**C. Toezichthoudende topfunctionarissen****Gegevens 2023**

Bedragen x € 1	<b>I. DE BOER</b>	<b>B. ZOMERHUIS</b>	<b>P.J. ECKHARDT</b>	<b>A.G.R. HAANSTRA</b>
<b>Functiegegevens</b>	<b>Voorzitter</b>	<b>Lid</b>	<b>Lid</b>	<b>Lid</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>				
Bezoldiging	21.386	14.140	14.140	14.187
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.300	20.200	20.200	20.200
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	21.386	14.140	14.140	14.187
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 2022**

Bedragen x € 1	<b>I. DE BOER</b>	<b>B. ZOMERHUIS</b>	<b>P.J. ECKHARDT</b>	<b>A.G.R. HAANSTRA</b>
<b>Functiegegevens</b>	<b>Voorzitter</b>	<b>Lid</b>	<b>Lid</b>	<b>Lid</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>				
Bezoldiging	20.806	13.720	13.720	13.780
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.400	19.600	19.600	19.600

**Gegevens 2023**

Bedragen x € 1	<b>B. LINGEN</b>	<b>E.P. VAN LANGEN</b>
<b>Functiegegevens</b>	<b>Lid</b>	<b>Lid</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>		
Bezoldiging	14.140	14.140
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.200	20.200
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	14.140	14.140
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 2022**

Bedragen x € 1	<b>B. LINGEN</b>	<b>E.P. VAN LANGEN</b>
<b>Functiegegevens</b>	<b>Lid</b>	<b>Lid</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>		
Bezoldiging	13.720	13.720
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.600	19.600

## **8.5 Vaststelling en goedkeuring**

### **8.5.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening**

Het College van Bestuur van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2023 vastgesteld in de vergadering van 27 mei 2024.

De Raad van Toezicht van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2023 goedgekeurd in de vergadering van 27 mei 2024.

### **8.5.2 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.

### 8.5.3 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

#### College van Bestuur

---

**drs. P.A.A. van Mulkom, voorzitter**

27 mei 2024

#### Raad van Toezicht

---

**ir. I. de Boer, voorzitter**

27 mei 2024

---

**drs. B. van Lingen, lid**

27 mei 2024

---

**B. Zomerhuis MBA, lid**

27 mei 2024

---

**drs. A.G.R. Haanstra, lid**

27 mei 2024

---

**ir. P.J. Eckhardt, lid**

27 mei 2024

---

**drs. E.P. van Langen, lid**

27 mei 2024

## **8.6 Overige gegevens**

### **8.6.1 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming**

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

### **8.6.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant**

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



## Bijlagen

- I Uitkeringen mbo-studentenfonds
- II Opleidingsaanbod peildatum 1-10-2023
- III Organogram
- IV Personalia
- V Gegevens over de rechtspersoon
- VI Structuur verbonden partijen
- VII Afkortingen

## I Uitkeringen mbo-studentenfonds

OMSCHRIJVING	AANTALLEN STUDENTEN	TOTAAL VAN DE TOEKENNINGEN	GEMIDDELDE HOOGTE VAN DE TOEKENNINGEN
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	Aanvragen	€ 3.347,00	€ 418,38
	8		
	Toewijzingen		
	8		
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	Aanvragen	€ 310,54	€ 310,54
	1		
	Toewijzingen		
	1		
Studenten, die of waarvan diens wettelijk vertegenwoordiger, aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen	€ 221.217,27	€ 503,91
	645		
	Toewijzingen		
	439		
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen	€ 0,00	€ 0,00
	0		
	Toewijzingen		
	0		

## II Opleidingsaanbod

peildatum 1-10-2023

BOL	NIVEAU
<b>Directie Economie</b>	
bc089 - Keuken	2
bc165 - Particuliere beveiliging	2
bc217 - Veiligheid en vakmanschap	2
bc290 - Brood en banket	2
bc359 - Retail operationeel	2
bc488 - Business Services	2
bc089 - Keuken	3
bc165 - Particuliere beveiliging	3
bc217 - Veiligheid en vakmanschap	3
bc290 - Brood en banket	3
bc296 - Facilitaire dienstverlening	3
bc300 - Travel, leisure & hospitality	3
bc303 - IT systems and devices	3
bc356 - Publieke veiligheid	3
bc358 - Retail advies	3
bc488 - Business Services	3
bc102 - Dienstverlening in de luchtvaart	4
bc290 - Brood en banket	4
bc296 - Facilitaire dienstverlening	4
bc300 - Travel, leisure & hospitality	4
bc313 - Retail Management	4
bc333 - Ondernemerschap handel	4
bc334 - Ondernemer horeca/bakkerij	4
bc488 - Business Services	4
bc489 - Evenementenorganisatie	4

<b>BOL</b>	<b>NIVEAU</b>
<b>Directie Techniek</b>	
bc365 - Entree	1
bc320 - Schilderen	2
bc326 - Meubels en (scheeps)interieurs maken	2
bc355 - Timmeren	2
bc371 - Elektrotechnische installaties	2
bc372 - Werktuigkundige installaties (montage)	2
bc416 - Logistiek	2
bc479 - Voertuigen en mobiele werktuigen	2
<b>Directie Techniek (vervolg)</b>	
bc506 - Productietechniek	2
bc303 - IT systems and devices	3
bc320 - Schilderen	3
bc326 - Meubels en (scheeps)interieurs maken	3
bc355 - Timmeren	3
bc371 - Elektrotechnische installaties	3
bc372 - Werktuigkundige installaties (montage)	3
bc416 - Logistiek	3
bc479 - Voertuigen en mobiele werktuigen	3
bc505 - Mechatronica	3
bc303 - IT systems and devices	4
bc323 - Mediavormgeving	4
bc328 - Engineering	4
bc409 - Middenkader bouw en infra	4
bc425 - Software development	4
bc454 - Creatief technoloog	4
bc478 - Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	4
bc490 - Management transport en logistiek	4

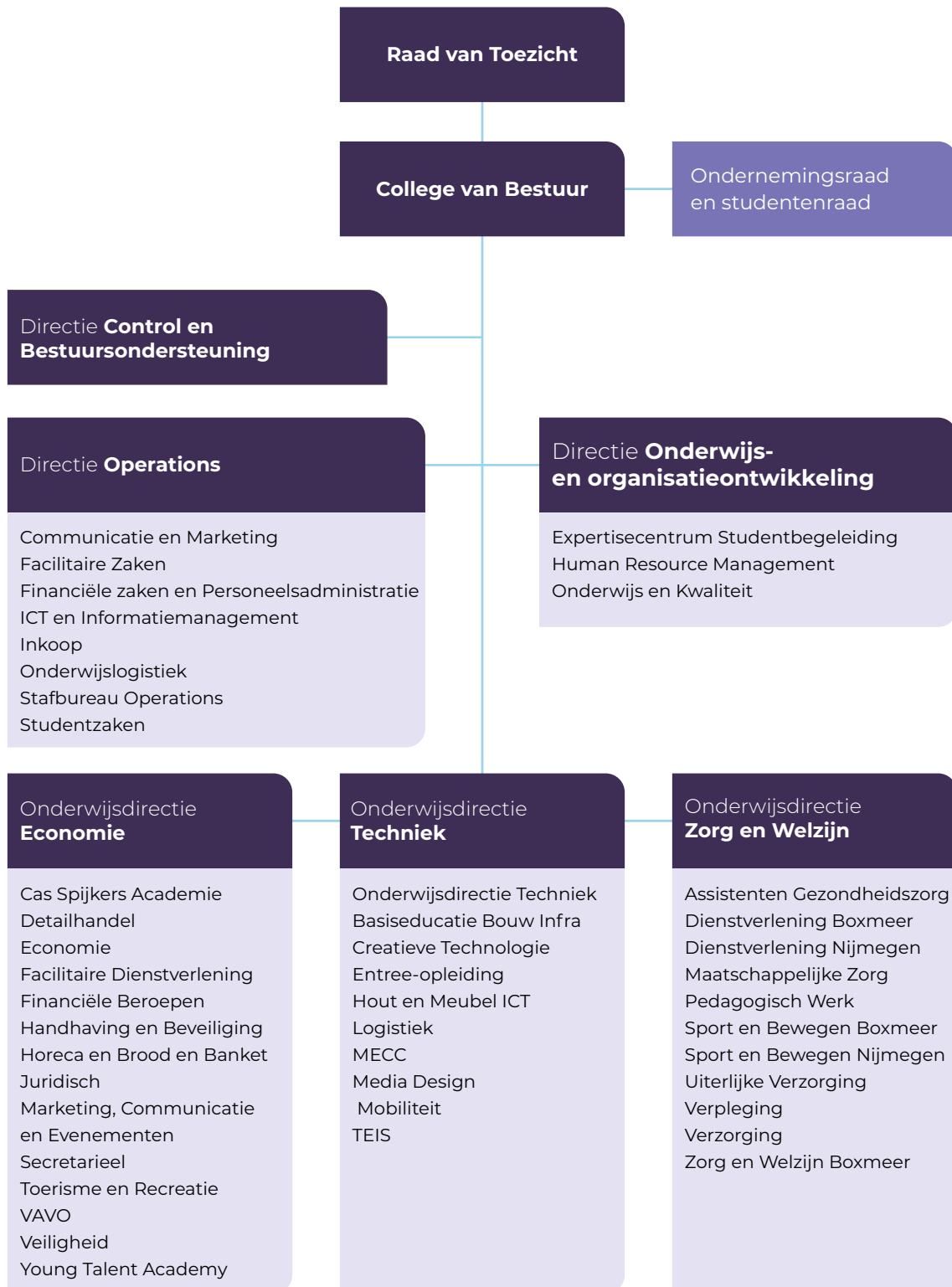
<b>BOL</b>	<b>NIVEAU</b>
<b>Directie Zorg en Welzijn</b>	
bc301 - Dienstverlening	2
bc307 - Haarverzorging	2
bc189 - Schoonheidsverzorging	3
bc223 - verzorgende-IG	3
bc307 - Haarverzorging	3
bc310 - Maatschappelijke Zorg	3
bc337 - Pedagogisch werk	3
bc350 - Sport en bewegen	3
bc008 - Apothekersassistent	4
bc057 - Doktersassistent	4
bc113 - Mbo-Verpleegkundige	4
bc189 - Schoonheidsverzorging	4
bc203 - Tandartsassistent	4
bc307 - Haarverzorging	4
bc337 - Pedagogisch werk	4
bc350 - Sport en bewegen	4

<b>BBL</b>	<b>NIVEAU</b>
<b>Directie Economie</b>	
bc089 - Keuken	2
bc290 - Brood en banket	2
bc089 - Keuken	3
bc290 - Brood en banket	3
bc358 - Retail advies	3
bc089 - Keuken	4
bc313 - Retail Management	4
bc427 - Leidinggeven op basis van vakmanschap	4
<b>Directie Zorg en Welzijn</b>	
bc301 - Dienstverlening	2
bc223 - verzorgende-IG	3
bc307 - Haarverzorging	3
bc310 - Maatschappelijke Zorg	3
bc337 - Pedagogisch werk	3
bc057 - Doktersassistent	4
bc113 - Mbo-Verpleegkundige	4
bc310 - Maatschappelijke Zorg	4
bc337 - Pedagogisch werk	4
<b>Directie Techniek</b>	
bc365 - Entree	1
bc047 - Goederenvervoer	2
bc311 - Machinaal houtbewerken	2
bc320 - Schilderen	2
bc326 - Meubels en (scheeps)interieurs maken	2
bc355 - Timmeren	2
bc371 - Elektrotechnische installaties	2
bc372 - Werktuigkundige installaties (montage)	2
bc381 - Industrieel produceren met hout	2
bc397 - Koude en klimaatsystemen	2
bc411 - Service- en onderhoudstechniek	2

<b>BBL</b>	<b>NIVEAU</b>
<b>Directie Techniek (vervolg)</b>	
bc416 - Logistiek	2
bc479 - Voertuigen en mobiele werktuigen	2
bc505 - Mechatronica	2
bc506 - Productietechniek	2
bc303 - IT systems and devices	3
bc311 - Machinaal houtbewerken	3
bc320 - Schilderen	3
bc326 - Meubels en (scheeps)interieurs maken	3
bc355 - Timmeren	3
bc371 - Elektrotechnische installaties	3
bc372 - Werktuigkundige installaties (montage)	3
bc411 - Service- en onderhoudstechniek	3
bc416 - Logistiek	3
bc479 - Voertuigen en mobiele werktuigen	3
bc490 - Management transport en logistiek	3
bc505 - Mechatronica	3
bc506 - Productietechniek	3
bc303 - IT systems and devices	4
bc427 - Leidinggeven op basis van vakmanschap	4
bc478 - Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	4
bc490 - Management transport en logistiek	4

### III Organogram

per 31 december 2023



## IV

**Personalia**

(per 31-12-2023)

**College van bestuur**de heer drs. P.A.A van Mulkom  
mevrouw drs. E.G. Oegemavoorzitter  
lid (tot november 2023)**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 Control en Bestuursondersteuning  
(tot 1 oktober 2023)

de heer drs. S. Bitter

directeur Control en Bestuursondersteuning a.i.  
(per 1 oktober 2023)**Onderwijs- en Organisatieontwikkeling**

mevrouw A.A.M. Wijgengangs

directeur Onderwijs- en Organisatieontwikkeling

**Operations**de heer drs. A.H.E. Jacobs  
mevrouw C. Vinckers  
2023)directeur Operations  
directeur Operations a.i. (januari tot 20 oktober**Raad van toezicht**mevrouw ir. I. de Boer  
mevrouw B. Zomerhuis MBA  
de heer ir. P.J. Eckhardt  
de heer drs. B. van Lingen  
mevrouw drs. A.M. Haanstra  
mevrouw drs. E.P. van Langenvoorzitter  
lid  
lid  
lid  
lid  
lid**Overzicht nevenfuncties CvB****Drs. P.A.A. van Mulkom:**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  
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

Voorzitter bestuur Stichting Quiet Community Eindhoven

Lid bestuur Impact 040 (qq) (tot april 2023)

Voorzitter raad van commissarissen Klokgroep (per september 2023)

**B. Zomerhuis MBA:**

-

**Ir. P.J. Eckhardt:**

-

**Drs. B. van Lingen:**

-

**Drs. A.M. Haanstra:**

Lid Thematafel Arbeidsmarkt-Onderwijs, 8RHK

Lid raad van toezicht Stichting Invitare

**Drs. E. P. van Langen:**

-

**Ondernemingsraad (per 31-12-2023)**

mevrouw K. van Acker voorzitter, Zorg en Welzijn

de heer M. van Camp secretaris, Techniek

de heer N. Beckers lid, Ondersteunde directies

mevrouw E. van den Broek lid, Zorg en Welzijn

de heer L. van Gemert lid, Techniek

de heer H. Jansen lid Zorg en Welzijn

mevrouw N. Hetterscheid lid, Techniek

de heer M. Kouwenberg lid, Economie

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 31-12-2023)**

mevrouw S. Rahimi voorzitter, Zorg en Welzijn

de heer T. Siebel vicevoorzitter/secretaris, Techniek

de heer Y. Holleman vicevoorzitter, Techniek

de heer R. Corbeek lid, Economie

de heer P. Baartz lid, Economie

de heer S. Haarsma lid, Techniek

mevrouw L. van Loon lid, Techniek

de heer F. Kocken, toehoorder/kandidaat-lid, Economie

de heer G. van de Wardt, toehoorder/kandidaat-lid, Economie

**V****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](mailto:info@roc-nijmegen.nl)

Internet [roc-nijmegen.nl](http://roc-nijmegen.nl)

## VI Structuur verbonden partijen

(per 31-12-2023)



## VII

## 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	Decentrale Examen Commissie
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
FTE	Full Time Equivalent
HAVO	Hoger Algemeen Vormend Onderwijs
HBO	Hoger BeroepsOnderwijs
HRM	Human Resources Management
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
LiO	Leraar in Opleiding
LLO	Leven Lang Ontwikkelen
LOB	LoopbaanOriëntatie en -Begeleiding
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek
NT2	Nederlands als tweede taal
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OBP	Ondersteunend- en beheerspersoneel
OP	Onderwijsgevend personeel
OR	Ondernemingsraad
PDG	Pedagogisch Didactisch Getuigschrift
PDCA	Plan, Do, Check, Act.
PPS	Publiek Private Samenwerking
RIF	Regionaal InvesteringsFonds mbo
ROC	Regionaal Opleidingen Centrum
RvT	Raad van toezicht
SLB	StudieLoopbaanBegeleiding
SR	Studentenraad
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAVO	Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs

<b>AFKORTING</b>	<b>BESCHRIJVING</b>
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
V(S)O	Voortgezet (Speciaal) Onderwijs
VSV	Voortijdig School Verlaten
WEB	Wet Educatie en Beroepsonderwijs
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WO	Wetenschappelijk onderwijs
WW	WerkloosheidsWet

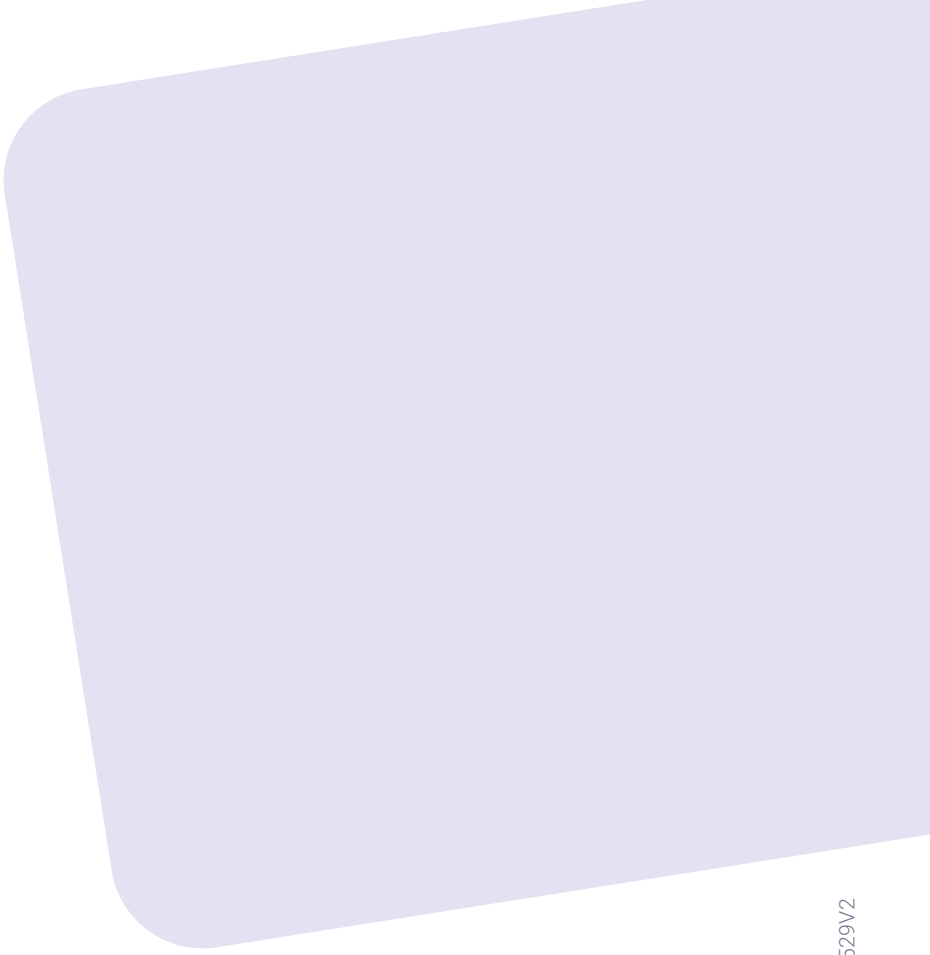
## Colofon

ROC Nijmegen  
In het hart van de arbeidsmarkt  
Geïntegreerd Bestuursverslag 2023  
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



240529V2