

SAMEN MAKEN WE ER WERK VAN

Jaarverslag 2024



ROC
Nijmegen

Inhoud

DEEL A - INLEIDING

Leeswijzer	4
Voorwoord college van bestuur	5

DEEL B - BESTUURSVERSLAG

Bericht van de raad van toezicht	8
----------------------------------	---

Hoofdstuk 1

Organisatie

1.1 Kerngegevens	12
1.2 Onze organisatie	13
1.3 Onze missie, visie, kernwaarden	13
1.4 Samenwerking	14
1.5 Private activiteiten	19

Hoofdstuk 2

Strategische pijlers en realisatie 2024

2.1 Strategie 2024-2027	
'Samen maken we er werk van'	21
2.2 Realisatie Kwaliteitsagenda en strategische projecten 2024	22

Hoofdstuk 3

Onderwijs en opleiding

3.1 Gegevens studenten en opleidingen	36
3.2 Onderwijsresultaat	38
3.3 Verantwoording onderwijs	44
3.3.1 Internationalisering	44
3.3.2 Onderzoek	45
3.3.3 Coronaparagraaf NPO gelden	47
3.3.4 Keuzedelen	48
3.3.5 Actueel opleidingsaanbod	48
3.3.6 Beperkte opleidingscapaciteit	49
3.3.7 Afwijken onderwijstijd	50
3.3.8 Maatschappelijke diensttijd	50
3.3.9 JOB	50
3.3.10 Sociale veiligheid	52
3.3.11 Schorsingen en verwijderingen	53
3.3.12 Regeling mbo-studentenfonds	53

Hoofdstuk 4

HRM

4.1 Ontwikkelingen HRM	55
4.1.1 Professionalisering	55
4.1.2 Wendbaar personeelsbestand	56
4.1.3 Duurzame inzetbaarheid	58
4.2 Personeelsformatie	60
4.3 Verantwoording HRM	62

Hoofdstuk 5

Governance, kwaliteitszorg en toezicht

5.1 Governance	66
5.2 Medezeggenschap	66
5.3 Ontwikkelingen kwaliteitszorg	69
5.3.1 Kwaliteitszorg algemeen	69
5.3.2 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering	71
5.3.3 Bevindingen op basis van intern toezicht	71
5.3.4 Privacy & cybersecurity	75
5.3.5 Klachten en geschillen van studenten	75
5.3.6 Klachten- en klokkenluiderscommissie	77
5.3.7 Jaarverslag externe vertrouwenspersoon medewerkers	77
5.3.8 Jaarverslag interne vertrouwenspersonen studenten	78

Hoofdstuk 6

Continuïteitsparagraaf

79

Hoofdstuk 7

Financiële positie

7.1 Balans per 31 december 2024	92
7.2 Staat van baten en lasten over 2024	94
7.3 Treasury	97
7.4 Notitie Helderheid	98
7.5 Kengetallen	100

DEEL C - JAARREKENING

Hoofdstuk 8

Jaarrekening 2024

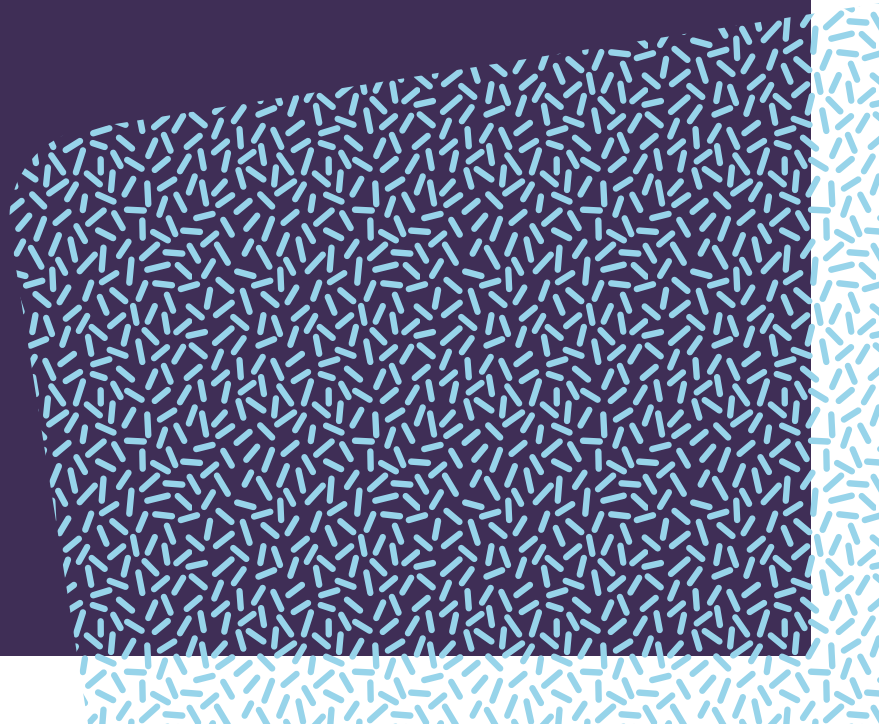
8.1 Balans per 31 december 2024	104
8.2 Staat van baten en lasten over 2024	105
8.3 Kasstroomoverzicht over 2024	106
8.4 Toelichting behorende tot de jaarrekening 2024	107
8.4.1 Algemeen	107
8.4.2 Grondslagen voor de waardering van activa, passiva en de resultaatbepaling	107
8.4.3 Toelichting op de balans	114
8.4.4 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	123
8.4.5 Toelichting op de staat van baten en lasten	125
8.4.6 Overzicht verbonden partijen	129
8.4.7 Honoraria van de onafhankelijke accountant	129
8.4.8 WNT verantwoording ROC Nijmegen	130
8.5 Vaststelling en goedkeuring	134
8.5.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening	134
8.5.2 Gebeurtenissen na balansdatum	134
8.5.3 Ondertekening door bestuurders en toezichhouders	135
8.6 Overige gegevens	136
8.6.1 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming	136
8.6.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	136

DEEL D - OVERIGE GEGEVENS

Bijlagen

I Private activiteiten	139
II Uitkeringen mbo-studentenfonds	142
III Opleidingsaanbod peildatum 1-10-2024	143
IV Organogram 2024	147
V Personalialia	148
VI Gegevens over de rechtspersoon	150
VII Structuur verbonden partijen	151
VIII Afkortingen	152
Colofon	154

DEEL A - INLEIDING



Leeswijzer

In dit jaarverslag, 'ROC Nijmegen, samen maken we er werk van', leggen we verantwoording af over het kalenderjaar 2024. In de acht hoofdstukken van het jaarverslag kijkt het college van bestuur terug op 2024.

Deel A is de inleiding en bevat de leeswijzer en het voorwoord van het college van bestuur.

In Deel B is het bestuursverslag te lezen.

In het bericht van de raad van toezicht legt de raad verantwoording af over de uitvoering van haar taken en bevoegdheden.

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 2024', 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.

Deel C is de jaarrekening

In hoofdstuk 8, 'Jaarrekening', staat het jaarlijks overzicht van de financiële situatie van ROC Nijmegen.

In Deel D zijn de overige gegevens te vinden.

In de bijlagen zijn de ondersteunende gegevens bij de hoofdstukken toegevoegd.

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

Voorwoord college van bestuur

Samen werk maken van onze maatschappelijke opdracht

In 2024 hebben we wederom belangrijke stappen gezet in het realiseren van onze publieke opgave door ons als maatschappelijke speler steeds verder te ontwikkelen in een netwerk omgeving. We nemen actief deel en bouwen mee aan de samenleving.

We hebben onze regionale verbindingen versterkt door samen te werken met diverse partners. Met Rijn IJssel zijn we een strategisch partnerschap aangegaan. Deze vanuit inhoud gedreven samenwerking is gericht op het verbeteren van de positie van studenten en de arbeidsmarkt. We bundelen onze krachten bij de aanpak van maatschappelijke vraagstukken en complexe opgaven. Zo kunnen we meer impact realiseren voor de student en de regio.

Leiderschapsrol

Ook binnen andere samenwerkingsverbanden in de regio hebben we onze leiderschapsrol versterkt en nemen we het initiatief in het mede vormgeven van de arbeidsmarkt.

Samenwerking met partners zoals 'Nijmegen op één lijn' heeft geleid tot een nog explicietere rol voor het mbo in de zorgsector, met een focus op skills. We zijn partner van The Economic Board Arnhem-Nijmegen en steunen daarmee de opgaven en activiteiten vanuit de Human Capital Agenda. Onze actieve samenwerking met gemeenten, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen (vo, mbo, hbo en wo) in zowel de regio Nijmegen als in het Land van Cuijk draagt bij aan de verdere emancipatie van het mbo en in het bijzonder de mbo-student.

Onderwijskwaliteit

Het afgelopen jaar hebben we prioriteit gegeven aan onze onderwijskwaliteit. We hebben daarbij actief gestuurd op het verbeteren van de onderwijsresultaten die een negatieve trend lieten zien. De onderwijsteams zijn zelf aan zet om de studentbegeleiding te verbeteren. Dankzij deze inspanningen zien we inmiddels de eerste voorzichtige signalen van een opwaartse trend.

Strategische pijlers beter geïntegreerd

In 2024 starten we met de strategie 'Samen maken we er werk van', die we het jaar ervoor samen met onze stakeholders hadden vormgegeven. De strategische pijlers en programmalijnen daarvan zijn verder uitgewerkt en geïntegreerd in de organisatie. Door de verbeterde verbinding van innovaties met de staande organisatie verwachten we het effect van de kwaliteitsimpulsen te verduurzamen. We zijn tevreden dat er een gestage groei is gerealiseerd in het aanbod LLO/Opleiden voor volwassenen.

We hebben ook stappen gezet in de herhuisvesting, waarbij we moeten waken dat we de verbinding met alle teams goed houden in de tijdelijke huisvestingsoplossingen. In de flexibilisering van ons onderwijs zijn we nog zoekend naar de juiste veranderstrategie om de transitie van 'klassiek jongerenonderwijs' naar een 'knooppuntenroute' van onderwijs te realiseren, die ook passend is voor het LLO-vraagstuk.

De basis is op orde, maar we moeten scherp blijven op alle veranderingen die we tegelijk inzetten.

Portfolio

De tekorten op de arbeidsmarkt in specifieke sectoren zorgen soms voor dilemma's in ons portfolio. Bijvoorbeeld de semiconductie heeft onze mbo'ers keihard nodig. Met onze deelname aan het Talentplan van de Lifeport regio Arnhem-Nijmegen ondersteunen we het doel om extra technisch talent voor de microchipindustrie op te leiden, als onderdeel van project Beethoven.. We blijven als opleider een uitgebalanceerd portfolio bieden die recht doet aan de regionale behoefte en waarin tegelijkertijd ruimte is voor de vrije keuze van de student nu en daarmee samenhangend kansengelijkheid en die ruimte biedt voor toekomstige keuzes.

Investering in personeel

Samen met de Gelderse roc's hebben we initiatief genomen om een onderwijsregio te vormen. Gezamenlijk ontwikkelen we een regionale aanpak om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken en om onderwijstalent in de regio te werven. Het medewerkersloopbaancentrum en de opleidingsschool zijn hier voorbeelden van. Verder hebben we geïnvesteerd in de professionalisering van ons personeel en het verminderen van de werkdruk. Verbindende corporate events en focus op leiderschapsontwikkeling hebben bijgedragen aan een vitale organisatie waar het plezierig werken is. We hebben aandacht besteed aan het bevorderen van werkgeluk, met nadruk op positieve gezondheid en loopbaanontwikkeling. Daarnaast kwamen we als college van bestuur op volle sterkte, nadat Albert Zeggelaar via een zorgvuldige selectieprocedure benoemd is als lid CvB.

Erkenning van talent

Tijdens landelijke evenementen zoals Skills Heroes hebben we opnieuw kunnen laten zien hoeveel talent en vakmanschap we in huis hebben. We wonnen de landelijke 'Challenge duurzaamheid in het mbo-onderwijs' van de Rijksoverheid met een duurzaamheidsinitiatief van studenten en docenten, wat heeft geleid tot de oprichting van een Fix&Swap café binnen Technovium. Daarnaast hebben twee van onze docenten, genomineerd door hun eigen studenten, een podiumplaats behaald als 'mbo-docent van het jaar'. Onze horeca-docent ging zelfs met de ertitel naar huis. Deze erkenningen onderstrepen de kwaliteit van ons onderwijs en de inzet van onze medewerkers en maken ons extra trots op onze mooie organisatie.

Financiële stabiliteit

We handhaven onze financieel stevige positie, wat ons in staat stelt om te blijven investeren in de kwaliteit van ons onderwijs, onze medewerkers, en de ontwikkeling van onze studenten. Deze solide basis is cruciaal voor het realiseren van onze ambities en het aangaan van nieuwe uitdagingen.

Vooruitblik

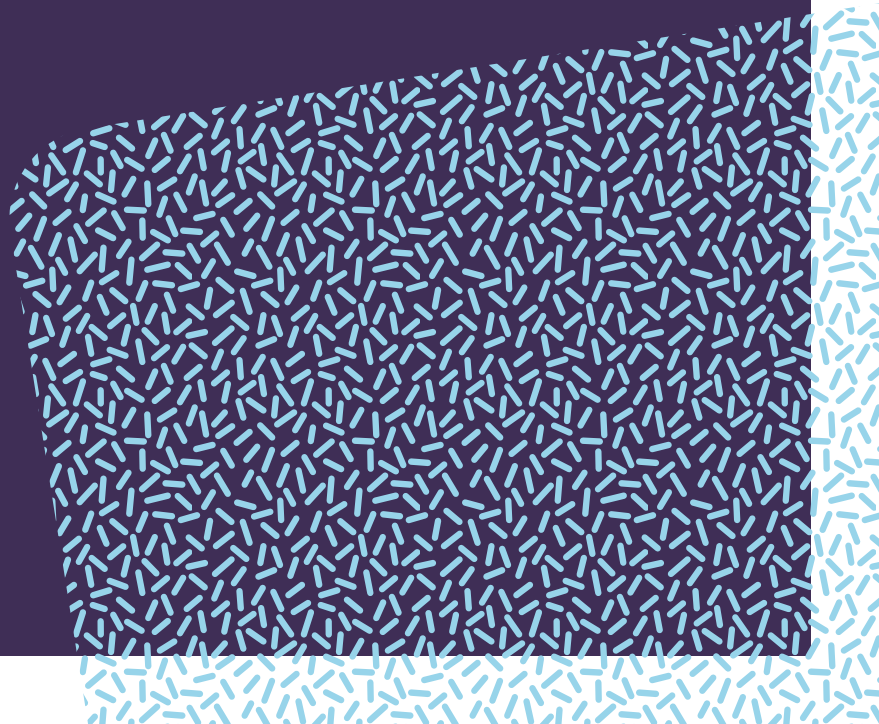
Het komende jaar blijven we ons richten op het versterken van onze regionale verbindingen en het inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt. Onrust in de samenleving en de maatschappelijke druk op ROC Nijmegen, die wordt gevoeld door zowel studenten als medewerkers, zorgt ervoor dat we ook aandacht moeten blijven geven aan het voeren van de goede gesprekken met elkaar. Ook, of juist, als het schuurt. Duurzaam positieve impact maken en bijdragen aan de ontwikkeling van onze regio: samen met onze relaties, medewerkers en studenten maken we er werk van!

Namens het college van bestuur

Dhr. drs. P.A.A. van Mulkom Voorzitter college van bestuur

Dhr. drs. A. Zeggelaar MME Lid college van bestuur

DEEL B - BESTUURSVERSLAG



Bericht van de raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) is de intern toezichthouder voor de stichting Regionaal Opleidingen Centrum Nijmegen en omgeving. Om goed invulling te geven aan deze rol volgt de RvT de principes en eisen voor governance, zoals die zijn vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en in de Code goed bestuur mbo (actualisatie december 2024). Hiernaast heeft de raad van toezicht een eigen toezichtvisie en toezichtkader als leidraad voor zijn handelen. Als toezichthouder werken wij waardengericht, waarbij de waarde maatschappelijke verantwoordelijkheid voorop staat. De RvT heeft naast de toezichthoudende rol ook een adviserende- en een werkgeversrol.

Onderwerpen

De agenda van de vergaderingen van de raad van toezicht volgt gedeeltelijk een vast stramien. Hierin komen onderwerpen aan de orde als de strategische koers, de Kwaliteitsagenda, de onderwijskwaliteit en het personeelsbeleid. Ook het bespreken van de bedrijfsvoering (inclusief de jaarrekeningen en de begrotingen) en de managementrapportages zijn vaste onderdelen in ons overleg. De RvT ziet erop toe dat de publieke middelen waar ROC Nijmegen gebruik van maakt, rechtmatig zijn verkregen en doelmatig worden besteed. De voorbereidingen hiervoor vinden plaats in de auditcommissie (AC) en de commissie Q, zoals beschreven [in paragraaf 5.3.3 van dit verslag](#).

Werkwijze

In de mei-vergadering keurde de raad van toezicht de jaarrekening 2023 goed, na bespreking van het accountantsverslag 2023 van de stichting en het geïntegreerd jaardocument 2023 inclusief de jaarrekening 2023 (Bestuursverslag 2023) in aanwezigheid van de accountant. In de december-vergadering nam de RvT kennis van het concernplan 2024 en accordeerde de raad de begroting voor 2024. Dit gebeurde in aanwezigheid van de concern controller en met inachtneming van instemming van de ondernemingsraad en studentenraad. Ook hebben we in de decembervergadering de managementletter 2024 besproken. De inhoudelijke beoordeling hiervan gebeurde in aanwezigheid van de accountant op een eerder moment in de AC-vergadering van december 2024.

Gedurende het jaar bespreekt de RvT actuele thema's of ontwikkelingen die voor ROC Nijmegen relevant zijn. De onderwerpen stemmen we af met het college van bestuur (CvB). We vragen een directeur, medewerkers of studenten om een toelichting te geven op het onderwerp waarbij zij betrokken zijn. In 2024 zijn de thema's Talentontwikkeling, Vitaliteit en Duurzaamheid en Wendbare organisatie besproken. Dit zijn ook de speerpunten van de Kwaliteitsagenda 2024-2027. Daarnaast bespraken we het thema Macrodoelmatigheid.

Tijdens het themaoverleg is een goede dialoog gevoerd met het CvB. Het themaoverleg is een mooie gelegenheid voor de RvT om uiting te geven aan het waardengericht toezicht. Dat doen we door bij het gesprek de ontwikkelde ijkpunten voor de belangrijkste waarde maatschappelijke verantwoordelijkheid leidend te laten zijn. Dit draagt bij aan verdieping op het onderwerp en het nodigt uit tot reflectie op het handelen van het CvB.

Het CvB heeft de RvT op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen rond intensivering van de strategische samenwerking met Rijn IJssel, het verloop van de verkenning naar een fusie met ROC Rivier en diverse lopende zaken uit het betreffende tijdvak. De RvT heeft in het kader van de strategische samenwerking met Rijn IJssel kennisgemaakt met de RvT van Rijn IJssel.

Vergaderingen

In verslagjaar 2024 vergaderde de raad formeel zes keer met het CvB. De RvT heeft in het begin van 2024 twee extra vergaderingen ingelast in verband met het werving- en selectieproces voor een nieuw lid van het college van bestuur.

In het voorjaar en in het najaar van 2024 is een afvaardiging van de RvT aanwezig geweest bij het Artikel 24-overleg met de Ondernemingsraad (OR).

Aansluitend was er informeel overleg met de OR. De voorzitter van de RvT bereidt samen met de voorzitters van de OR en het CvB dit informele overleg voor.

Tijdens dit overleg bespraken de raad en de OR onderwerpen met betrekking tot HR zoals de (meerjaren)formatie, het werkdrukplan, het carrièreperspectief van docenten, het functiebouwwerk algemeen, de functiedifferentiatie van managers, en het bevorderingsbeleid. Ook de bedrijfsvoering kwam aan de orde, zoals de voortgang Kwaliteitsagenda 2024-2027, de ontwikkeling van de studentenaantallen, LLO/Move to Match, de meerjarenraming, (sociale) veiligheid en huisvesting.

In het voor- en najaar overlegt de RvT informeel met de studentenraad (SR) over thema's die de SR bezighouden. In 2024 waren dat de thema's gelijkwaardigheid tussen studenten, kleine lesgroepen en onderwijskwaliteit, veiligheid en sociale media en acties/zorgpunten voor 2025.

De RvT is, naast de vergaderingen (met een delegatie) ook aanwezig bij de opening van het schooljaar, de jaarlijkse studiedag en de stakeholdersbijeenkomst.

Samenstelling

In verslagjaar 2024 is de samenstelling van de RvT niet gewijzigd. Conform het rooster van aftreden zijn twee leden herbenoemd voor een periode van vier jaar. Voorafgaand heeft de voorzitter RvT betreffende leden gepolst over hun herbenoeming en de overige leden gevraagd naar hun standpunt inzake de herbenoeming. Eén lid van de RvT defungeert per 1 september 2025. Ook dit gebeurt volgens het rooster van aftreden. De RvT heeft in de septembervergadering besloten het aantal leden op zes te houden en een vacature open te stellen voor een nieuw lid van de RvT, tevens lid AC. Een extern bureau heeft hiervoor een conceptprofiel opgesteld dat ter advies is voorgelegd aan de OR en SR.

In 2024 waren geen wijzigingen 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 2024 geen sprake is geweest van belangenverstrengeling. Voor een overzicht van de nevenactiviteiten van de RvT-leden [verwijzen we naar bijlage V](#) en voor informatie over de bezoldiging naar [paragraaf 8.4.8 van dit verslag](#).

Werkgeversrol

Na het vertrek van E. Oegema, lid CvB, heeft de Remuneratiecommissie interviews gehouden met (vertegenwoordigers) van diverse geledingen in de organisatie. Dit heeft geresulteerd in een overzicht met aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn input geweest voor het eind 2023 gestarte werving- en selectieproces voor een nieuw lid CvB.

Met in achtneming van het positieve advies van de OR en de SR op het vastgestelde profiel voor het lid CvB, heeft de RvT in de mei-vergadering, dhr. A. (Albert) Zeggelaar benoemd als lid CvB per 1 juni 2024. We zijn P. van Mulkom erkentelijk dat hij, met ondersteuning van het directieteam, gedurende 7 maanden de volledige portefeuille van het CvB tot zijn verantwoordelijkheid heeft genomen.

De Remuneratiecommissie bespreekt jaarlijks het functioneren van de leden van het college van bestuur (collectief en individueel) op basis van vooraf vastgestelde input. Ook wordt een beoordelingsgesprek (collectief en individueel) gevoerd. Extra aandacht heeft de samenwerking binnen het CvB vanwege het toetreden van een nieuw lid.

Op basis van de klasseindeling en conform WNT, besloot de raad in de vergadering van december over de bezoldiging van het college en van de raad zelf voor kalenderjaar 2025.

Reglement raad van toezicht

In 2024 heeft de RvT een eigen reglement vastgesteld, waarin onderwerpen zijn opgenomen die niet in de statuten van de stichting zijn geregeld.

Zelfevaluatie en professionalisering

In september 2024 evalueerde de RvT zichzelf in aanwezigheid van het CvB. Dit deden we met een vragenlijst gericht op de toepassing van de waarden uit het toezichtkader en het samenspel van bestuur en toezicht. In het kader van intern kwaliteitsbeleid heeft de RvT deze laten opstellen door de beleidsadviseur kwaliteit. Aan de hand van de resultaten van de uitgezette vragenlijst, is ingezoomd op die vragen waarover de meningen uiteen liepen. Vervolgens is met het CvB de dialoog gevoerd over de vraag hoe we het waardengericht toezicht nog beter kunnen benutten voor ROC Nijmegen. Wat hebben het toetsingskader en de uitgewerkte ijkpunten ons gebracht en hoe kunnen we dit verder ontwikkelen?

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 vond plaats in de plenaire vergadering.

Ten slotte

ROC Nijmegen heeft een gezonde financiële en sterke regionale positie en is financieel, formatief en beleidsmatig, voorbereid op de komende jaren. De raad van toezicht heeft er dan ook het volste vertrouwen in dat ROC Nijmegen met deze sterke basis de toekomst tegemoet kan gaan.

Ook namens de andere leden dank ik iedereen voor inzet en prestaties in verslagjaar 2024!

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

Hoofdstuk 1

The graphic features a light blue background with a repeating pattern of small, white, stylized 'v' or 'w' shapes. Overlaid on this are several geometric elements: a dark blue diagonal line starting from the left edge; a large, solid blue square on the right side; a yellow rounded square in the center; a dark blue rounded square on the right, partially overlapping the yellow one, with a white square cutout in its center; and a large, pinkish-red ring in the foreground, overlapping the yellow and dark blue shapes.

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	2024	2023
Studentenaantallen mbo		9.008	9.059
Verhouding BOL/BBL		7.075/1.933	7.218/1.841
Educatie		1.400	926
Vavo		422	507
Thema	Subonderdeel	2021-2024*	2020-2023
Onderwijsresultaten	Diplomaresultaat	71,5%	71,8%
	Jaarresultaat	70,9%	71,4%
	Startersresultaat	83,1%	83,7%
Thema	Subonderdeel	2023-2024	2022-2023
Vsv/uitval	Vsv	6,26%	7,51%
	Uitval (eigen gegevens)	20,4%	21,5%
	waarvan instelling verlaten:	14,1%	14,5%
Ongeoorloofd verzuim		10,2%	10,6%
Thema	Subonderdeel	2024	2022
Studenttevredenheid		6,7	6,7
Thema	Subonderdeel	2023	2018
Medewerkerstevredenheid	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	2024	2023
Flexibele schil		25%	22,6%
Omvang formatie	Aantal	1.273	1.197
	Fte	991	937
Funciemix	LB	66,6%	67,0%
	LC	32,7%	32,3%
	LD	0,7%	0,8%
Voortschrijdend verzuim		5,85%	5,84%
Financieel	Baten	115,5 mln	109,9 mln
	Personele lasten	92,4 mln	84,3 mln
	Overige lasten**	24,2 mln	26,1 mln
	Resultaat	-1,2 mln	0,2 mln

* Voorlopige resultaten op basis van interne gegevens
 ** Overige lasten betreft: afschrijvingen, huisvestingslasten, overige lasten en saldo van financiële baten en lasten.

1.2 Onze organisatie

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

[Zie voor ons organogram bijlage IV van dit verslag.](#)

1.3 Onze missie, visie, kernwaarden

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](#) van dit verslag.

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 capitalvraagstuk, 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

Human Capital Akkoord regio Arnhem-Nijmegen

Provincie Gelderland, The Economic Board en de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen, ROC Nijmegen en Rijn IJssel ondertekenden in 2023 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.

Economic Board-Lifeport

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

ROC Nijmegen en Rijn IJssel tekenden een partnerovereenkomst met TEB en steunen daarmee de opgaven en activiteiten van TEB binnen en rondom het Human Capital Akkoord (HCA).

De energietransitie is één van de belangrijkste maatschappelijke transities waar we nu én de komende jaren mee te maken hebben. Hiervoor zijn extra mensen nodig met de juiste kennis en vaardigheden. ROC Nijmegen, Rijn IJssel en The Economic Board zetten daarom in op een gezamenlijk practoraat Energietransitie die de vraag vanuit het bedrijfsleven vertaalt naar opleidingstrajecten.

Regio Arnhem Nijmegen maakt cruciaal onderdeel uit van het landelijke semicon ecosysteem en daarom is het logisch dat onze regio zich aansluit bij het Nationaal Versterkingsplan Microchip-talent. Hiertoe is het plan Profileren van Lifeport Regio Arnhem Nijmegen ingediend bij Brainport en het Rijk.

Rijk van Nijmegen

Lifeport@ (voorheen RvN@)

ROC Nijmegen is actief lid van Lifeport@ (Rijk van Nijmegen), een regionale samenwerkingsbeweging die zich richt op het optimaal benutten van de potentie in onze regio. Deze samenwerking sluit naadloos aan bij de economische visie van Nijmegen en de Lifeport-thema's van de regio Arnhem-Nijmegen, met focus op Life Science, Health & HighTech.

Binnen Lifeport@ komen diverse stakeholders samen - ondernemers, studenten, inwoners, kenniswerkers, overheidsinstanties en investeerders - om gezamenlijk uitdagingen aan te gaan op het gebied van circulariteit, duurzaamheid, vitaliteit en leefbaarheid.

Door het delen van kennis, netwerk en kapitaal versterken de partners elkaar en de gehele regio, met als hoofddoel het bevorderen van de economische groei van het Rijk van Nijmegen.

NOEL

De regio staat voor de grote uitdaging hoe we de komende jaren zorg en welzijn toegankelijk kunnen houden bij een stijgende vraag en de krappe arbeidsmarkt. In het samenwerkingsverband Regio Nijmegen op één lijn (NOEL) zijn alle zorg- en welzijnsorganisaties, de regiogemeenten, zorgverzekeraar VGZ, en onderwijsinstellingen aangesloten. Om de grote uitdagingen en belangrijke vraagstukken in de gezondheidszorg in de regio aan te pakken worden de krachten gebundeld op het gebied van samenwerking. In het regioplan is vastgesteld wat de belangrijkste prioritaire opgaven zijn en welke afspraken de regio maakt om deze opgaven aan te pakken en uit te voeren. Dit regioplan geldt als een startpunt voor verdere samenwerking in de regio. De volgende thema's zijn gedefinieerd: Preventie, kwetsbare groepen, mentale gezondheid, acute zorg, arbeidsmarkt, en databeschikbaarheid en digitale transformatie.

City Deal Kennismaken Nijmegen

City Deal Kennismaken (CDKM) brengt kennisinstellingen, bedrijven en maatschappelijke organisaties samen om maatschappelijke vraagstukken in de stad aan te pakken. In Nijmegen werken de HAN University of Applied Sciences (HAN), Radboud Universiteit (RU), ROC Nijmegen en de gemeente samen aan projecten die de sociale basis versterken en ruimte voor innovatie creëren. Studenten, docenten en onderzoekers werken in labs en werkplaatsen aan praktische vraagstukken in wijken en buurten. Het afgelopen jaar heeft de samenwerking tussen CDKM Nijmegen en ROC Nijmegen mooie resultaten opgeleverd. Enkele voorbeelden van succesvolle projecten zijn Labs en Werkplaatsen en 1-daagse challenges voor mbo-hbo-wo studenten. Deze projecten tonen hoe de samenwerking tussen CDKM Nijmegen en ROC Nijmegen bijdraagt aan gelijke behandeling van studenten uit het mbo, hbo en wo, de persoonlijke ontwikkeling van studenten en de maatschappelijke vooruitgang in de stad.

Leerwerkloket Rijk van Nijmegen

Het Leerwerkloket Rijk van Nijmegen is een samenwerkingsverband van WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, UWV Werkbedrijf en ROC Nijmegen. Het leerwerkloket geeft onafhankelijk loopbaan- en scholingsadvies aan iedereen. En werkgevers kunnen terecht met vragen rondom leren en werken.

Vanuit de politiek is hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur per 1 januari 2026 aangekondigd.

Vanaf dan kunnen werkenden en werkzoekenden bij het Regionaal Werkcentrum terecht met vragen over werk en scholing, werkgevers met vragen over personeelsvraagstukken. Met de komst van het regionaal werkcentrum in 2026 verdwijnt de naam Leerwerkloket en gaat de dienstverlening op in het Regionaal Werkcentrum. Tot die tijd wordt de dienstverlening vanuit het leerwerkloket zoveel mogelijk voortgezet.

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, en de HAN. We zijn er voor de werkzoekenden, werknemers en ondernemers die een steuntje in de rug nodig hebben om een duurzame match op de arbeidsmarkt te maken en te behouden. De kernwoorden om de ambitie te omschrijven zijn beschikbaarheid, weerbaarheid en toegankelijkheid. In de nabije toekomst zal de naam RTA vervangen worden door Regionaal Beraad Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen. Dit als gevolg van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur.

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 techniekonderwijs regio Land van Cuijk en Noord-Limburg

De ontwikkelingen in de regio vragen om een herijking van het techniek- en technologieonderwijs en een ontwikkeling naar een toekomstbestendig en duurzaam onderwijslandschap. Met het ondertekenen van de samenwerkingsovereenkomst Sterk Techniekonderwijs 2025-2028 wordt de lopende samenwerking met vo-scholen en (tech)bedrijven voortgezet. We zijn tevreden over de bereikte resultaten, maar willen we deze verbeteren, continueren en borgen dan vraagt dit om een nog meer gedeelde visie op techniek- en technologieonderwijs in de regio. De ambitie voor de periode 2025-2028 staat op hoofdlijnen omschreven in de regiovisie en het activiteitenplan. Naast het structureel verankeren van de opbrengsten spelen in de regio behalve maatschappelijke vraagstukken rondom duurzaamheid, inclusie en tekort (technisch) onderwijspersoneel ook vraagstukken rondom vergrijzing en nieuwkomers.

Sterk zorg- en welzijns onderwijs 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 zorgen welzijnsinstellingen. Het regionale onderwijsveld (vo, mbo, HAN) en de zorg- en welzijnsorganisaties zijn daarom vanaf september 2020 een intensievere samenwerking aangegaan om het zorg- en welzijns onderwijs te versterken, onder de noemer Sterk Zorg- en Welzijns onderwijs (SZWO). Vanuit de regiovisie Sterk zorg- en welzijns onderwijs wordt samengewerkt aan goed onderwijs en voldoende instroom van werknemers voor de sector.

Regioplan Boxmeer, Land van Cuijk en Venray

ROC Nijmegen, Koning Willem I College en Gilde Opleidingen willen in gezamenlijkheid een regioplan opstellen vanuit de gezamenlijke ambitie talentbehoud in de regio en het toewerken naar en ontwikkelen van toekomstig vakmanschap.

De arbeidsmarktkrapte is groot, in Noordoost-Brabant meer dan in omliggende regio's. Het mbo onderwijsaanbod in de regio is divers. We intensiveren de verbinding met de arbeidsmarkt om dit te blijven garanderen en verder te versterken.

Met het regioplan streven we de volgende doelen na:

- Elkaar versterken in een regio waar mbo in stand houden een uitdaging kan zijn (macrodoelmatigheid)
- Processen uitlijnen, elkaar informeren en op de hoogte houden
- Een krachtige, gezamenlijke boodschap naar de regio: "wij zijn het mbo en we werken samen, zonder concurrentie"
- Verwachtingsmanagement richting de regio: dit kunnen we lokaal aanbieden, en zo doen we dat als het van verder komt.
- Lobby richting landelijk: dit zijn uitdagingen in de regio, hier lopen we samen tegenaan.

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 werken we samen aan de doelstelling dat iedere jongere uit het Rijk van Nijmegen op school zit, aan het werk is en zo nodig een aansluitend zorgaanbod ontvangt. Voortijdig schoolverlaten willen we het liefste voorkomen. Deze gezamenlijke opgave ligt op het snijvlak van onderwijs, gemeenten en werkgevers.

Verbonden aan het regionaal programma zijn: ROC Nijmegen, Yuverta mbo Nijmegen, Samenwerkingsverband vo-vso Nijmegen e.o., vo-scholen, vso- en pro-scholen, gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen (contactgemeente) en Wijchen, Regionaal WerkBedrijf Rijk van Nijmegen. Vanuit OCW is een accountmanager aangesloten.

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. De samenwerkingsovereenkomst wordt in 2025 herijkt. In het uitvoeringsprogramma 2025 zal met name worden ingezet op het versterken van wat goed loopt.

Een sterke onderwijskolom

Onderwijspartners in de regio hebben de taak om leerlingen en studenten onderwijs te bieden dat aansluit bij hun talenten, ambities en 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'; Netwerk Groen, Gezond en in Beweging. [Zie ook paragraaf 3.3.2 Onderzoek](#) van dit verslag.

Samenwerking Rijn IJssel

In 2024 hebben bestuur en directeuren van ROC Nijmegen en Rijn IJssel een nadere invulling gegeven aan de strategische thema's waarop we de huidige samenwerking willen verbreden en verdiepen. Dat voelt logisch, als gelijkwaardige mbo-instellingen in de regio Arnhem-Nijmegen. Door samen te werken, kunnen we onze expertise bundelen en ons onderwijs verbeteren. Breder, innovatiever en met meer differentiatie. Dat is goed voor onze studenten, voor LLO en voor het regionale werkveld.

Om ons onderwijs te verbeteren, werken we de komende drie jaar samen op vijf belangrijke thema's.

1. Modulair onderwijs
We ontwikkelen gezamenlijke afspraken over leeruitkomsten, modules en onderwijslogistiek. Een uniforme modulestructuur maakt het makkelijker om kennis en middelen uit te wisselen. Dit doen we in samenwerking met andere onderwijsinstellingen en mbo-digitaal.
2. Portfolio uitbreiden
Door samen te werken, houden we een breed aanbod van opleidingen in stand, inclusief kleinere opleidingen. Dit zorgt voor meer efficiëntie en innovatie, bijvoorbeeld door cross-overs tussen vakgebieden.
3. Leven Lang Ontwikkelen (LLO)
Samen met regionale partners bieden we scholing voor bij- en omscholing. Dit versterkt de arbeidsmarkt en ondersteunt de Human Capital Agenda. Het project 'Move to Match' is hier een goed voorbeeld van.
4. Onderzoek een vaste plek geven
Onderzoek krijgt een grotere rol in ons onderwijs. Door samen te werken, bouwen we verder op onze gezamenlijke practoraten en stimuleren we een onderzoekende houding bij studenten. Dit vergroot ook de impact van mbo-onderzoek op kennisdeling.
5. Flexibele aanpak voor VAVO en educatie
Bij trajecten als VAVO, inburgering en ISK zien we grote schommelingen in het aantal deelnemers. Samen zorgen we voor een toegankelijk aanbod en waarborgen we de continuïteit. Zo bieden we iedereen in de regio kansen op basisvaardigheden. Om dit alles te bereiken, versterken we ook de samenwerking op het gebied van HR en bedrijfsvoering. Dit helpt ons een breder en innovatiever onderwijsaanbod te bieden voor studenten.

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.

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 onderwijsteams 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. We noemden hierboven al de deelname aan City Deal Kennis Maken Nijmegen.

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 3.3.2 Onderzoek](#) van dit verslag.

Midden in de samenleving

De betrokkenheid vanuit de regio bleek in het voorjaar uit de opkomst tijdens de jaarlijkse sessie met onze strategische stakeholders werkveldpartners, gemeenten en andere onderwijsinstellingen. Hoe zorg je samen dat alle talentvolle studenten van het mbo, goed terecht komen op de arbeidsmarkt? Bijvoorbeeld door de overgang meer te zien als een 'wisseling van laan', en niet als landing in een nieuwe wereld. Daar dragen school en werkveld samen aan bij. Dat was één van de waardevolle inzichten in de bijeenkomst met een aantal van de grootste werkgevers van Rijk van Nijmegen en Land van Cuijk. Talentontwikkeling en een gezonde arbeidsmarkt: samen maken we er werk van!

1.5

Private activiteiten

In lijn met de notitie Helderheid rapporteren wij over onze private activiteiten. Deze activiteiten zijn onderverdeeld in vier categorieën: Leven Lang Ontwikkelen (LLO), Leerwerkbedrijven, Detachering en Verhuur. In [bijlage I](#) van dit jaarverslag vindt u een gedetailleerde verantwoording per categorie, waarin we toelichten wat de omvang van de private activiteit is en de publieke investering. Tevens geven we aan hoe de private activiteit bijdraagt aan onze maatschappelijke taak en hoe we risico's beheersen.

Hoofdstuk 2

The graphic features a light blue background with a repeating pattern of small, white, stylized 'L' shapes. Overlaid on this are several large, solid-colored geometric shapes: a yellow rounded square, a dark blue square, and a pink circle with a white center. A thin black line extends from the left edge towards the top of the yellow shape.

STRATEGISCHE PIJLERS EN REALISATIE 2024

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Strategie 2024-2027
- Realisatie Kwaliteitsagenda en strategische projecten 2024

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

Onze 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:

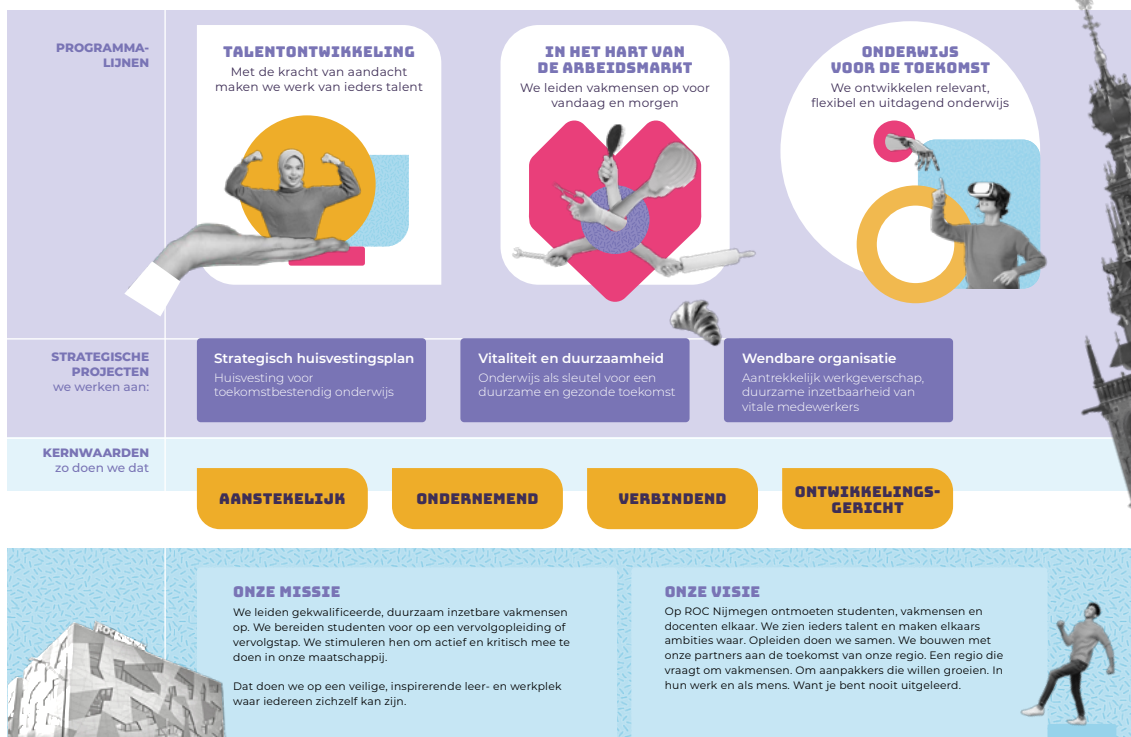
- Talentontwikkeling
- In het hart van de arbeidsmarkt
- Onderwijs voor de toekomst

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

- Strategische huisvesting
- Vitaliteit & Duurzaamheid
- Wendbare organisatie

Het strategische project Vitaliteit & Duurzaamheid geeft – naast onze kernwaarden – extra kleur en accent aan wie we willen zijn. Wij willen een voorbeeld zijn als het gaat om duurzaamheid, gezondheid en diversiteit. We zijn ambitieus en tegelijkertijd zuinig. Op de wereld en op elkaar. Bij ons mag iedereen zichzelf zijn, fouten maken, ervaringen opdoen en groeien. Een leven lang. We vinden het belangrijk dat onze studenten en medewerkers vitaal en gezond zijn én blijven. Investeren en inkopen doen we duurzaam. Zo spelen we vandaag al in op de vragen van morgen.

STRATEGIE 2024-2027 SAMEN MAKEN WE ER WERK VAN



2.2 Realisatie Kwaliteitsagenda en strategische projecten 2024

In grote lijnen realiseren we de uitgangspunten van de Kwaliteitsagenda en voegen we waarde toe aan de verdere integrale ontwikkeling van onze organisatie. Naast de inspanningen en resultaten per programmalijn, hebben we het afgelopen jaar de programmalijnen meer op elkaar afgestemd en met elkaar verbonden. De programmalijnen versterken elkaar steeds beter, wat leidt tot meer winst voor onze studenten.

De bekendheid van de onderwijsteams met de onderdelen uit de Kwaliteitsagenda groeit. Een groot aantal onderwijsteams participeert in pilotteams voor verschillende thema's uit de programmalijnen en projecten.

In 2024 zijn we gestart met een structurele en intensievere samenwerking tussen onderwijsdirecties en medewerkers aan programma's en projecten door middel van de zogenoemde innovatiestoel. Een programmamanager of projectleider schuift aan bij de verschillende directies om inhoudelijk het goede gesprek te voeren. Het doel is informatie ophalen en kennis en inzichten delen over doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda. Vanuit de programmaorganisatie zijn de teams bezocht. Hierdoor is binnen de teams meer bewustwording ontstaan over de doelstellingen, zoals het Stagepact. Ook zijn vanuit de onderwijsteams sleutelteams gevormd. Deze teams werken planmatig aan het taal – en rekenniveau van de studenten, passend bij de doelstelling van de programmalijn.

We hebben het proces van monitoring en implementatie scherper opgezet. In 2024 hebben de onderwijsdirecties concreet gerapporteerd over de doelstellingen van de strategische pijlers in een roc-brede rapportage. Deze dient als verantwoording binnen de planning- en controlcyclus (P&C-cyclus) en informeert de stafdiensten en onderwijsdirecties over de voortgang. Ook zijn we begonnen met het in kaart brengen van de voortgang van de subsidieprojecten die samenhangen met de strategische pijlers.

Om onze ambities te verwezenlijken, moeten we onze samenwerkingen versterken. Binnen de strategische pijlers is daarom stevig ingezet op interne en externe samenwerking. Net als op de samenwerking tussen de strategische pijlers onderling. In de Kwaliteitsagenda 2024-2027 worden de specifieke samenwerkingspartners per strategische pijler benoemd. Hieronder is per strategische pijler de voortgang en het verloop van de samenwerkingen beschreven.

Pijler 'Talentontwikkeling: De kracht van aandacht'

Ambities

We vinden het belangrijk dat al onze studenten (gelijke) kansen krijgen. In het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. We bieden een inclusieve, ondersteunende en stimulerende leeromgeving waarin elke student de mogelijkheid heeft om zijn of haar talenten te ontdekken en te ontwikkelen. We geloven in het belang van persoonlijke aandacht om het studiesucces en de persoonlijke ontwikkeling van studenten te bevorderen. We helpen studenten bij het maken van weloverwogen (studie)keuzes, het overwinnen van obstakels en het ontwikkelen van de vaardigheden die zij nodig hebben om succesvol te zijn in hun opleiding en loopbaan.

Met de maatregelen en acties van de strategische pijler Talentontwikkeling leveren we een bijdrage aan gelijke kansen voor onze studenten. Dit doen we door middel van interventies voor de verbetering van studentbegeleiding, studentenwelzijn, de gelijkwaardige positie van studenten, de doorstroom en heroriëntatie en interne en externe samenwerking. Hieronder lichten we deze maatregelen en acties toe.

Studentbegeleiding en studentenwelzijn

Vanaf het studiejaar 2024-2025 geeft een Expertteam ondersteuning aan ongeveer 22 onderwijsteams bij het versterken van de studentbegeleiding, met als uitgangspunt de principes van BOM 2.0. Dit initiatief heeft tot doel de leercultuur binnen de teams te verbeteren, waarbij de nadruk ligt op het opbouwen van kennis, het bevorderen van kennisuitwisseling en het aanbieden van relevante tools en professionaliseringsmogelijkheden.

Aan het begin van studiejaar 2024-2025 zijn de '10 Gouden Weken' gelanceerd waarin extra aandacht wordt gegeven aan de start van onze studenten bij ROC Nijmegen. Studenten die zich van begin af aan meer verbonden voelen met de opleiding, hun docenten en hun studiegenoten, ontwikkelen ook een grotere studiemotivatie en hebben een kleinere kans om uit te vallen. In de literatuur wordt dit ook wel 'sense of belonging' genoemd: het gevoel van thuishoren en verbondenheid. Alle reden dus om hier extra bij stil te staan bij de start van de opleiding. Als middel voor de groepsvorming zijn er praktische tips en werkvormen met de onderwijsteams gedeeld gericht op groepsvorming en relatie opbouwen.

In 2024 is met een brede vertegenwoordiging van de organisatie een visie en actieplan studentenwelzijn opgesteld. Daarbij hebben we ons gebaseerd op recente wetenschappelijke inzichten rekening gehouden met de context van ons roc. We onderscheiden daarin drie dimensies: 'School als gemeenschap', 'Versterken mentale en fysieke veerkracht' en 'Een stevig vangnet'.

Deze visie en het actieplan geven voor 2025 en daarna richting aan onze inspanningen om het studentenwelzijn te versterken. Hieruit zijn onder andere de 'gouden weken' ontstaan. Ook zijn de visie en het actieplan richtinggevend voor een aantal lopende activiteiten, waaronder:

- invulling van de begeleidingslijn (studieloopbaanbegeleiding, trajectbegeleiding);
- het herontwerp van Sport Op Maat (met daarin meer aandacht voor sociale binding en mentaal welbevinden);
- het Maatschappelijke Dienst Tijd-aanbod;
- versterking van signalering van mentale problematiek en van het tweedelijnsaanbod;
- de plannen voor herhuisvesting.

Onder de noemer 'Een stevig vangnet' zetten we sinds oktober 2024 GGZ-ondersteuners in binnen school. De GGZ-ondersteuners kunnen studenten begeleiden met ernstige psychische problematiek en óók hun docenten/begeleiders adviseren. Daarnaast is met steun van de gemeente Nijmegen een start gemaakt met de uitrol van de STORM-aanpak binnen ROC Nijmegen. STORM staat voor Strong Teens and Resilient Minds en investeert in een gezonde ontwikkeling van jongeren. De eerste trainingen voor docenten/begeleiders hebben inmiddels plaatsgevonden. In 2025 volgen er meer en start ook een pilot met de training 'Op volle kracht', gericht op studenten met somberheidsklachten.

Gelijkwaardige positie student

We hebben we brede bijeenkomsten georganiseerd met onder andere de studenten(raden) van de HAN, RU en de gemeente. Deze sessies richten zich op onderwerpen die met welzijn in brede zin te maken hebben, zoals introductiedagen, sociale veiligheid, armoede en dergelijke. Als het gaat om de positie van mbo-studenten zijn al stappen gezet. Zo mogen mbo-studenten vanaf studiejaar 2024-2025 lid worden van studenten(sport)-verenigingen. We onderzoeken nog of deze studenten ook een bestuursfunctie kunnen bekleden in een vereniging.

Doorstroom

In 2024 is subsidie toegekend voor het versterken van de 'doorstroom in de beroepskolom' voor ICT, samen met een groot aantal vo-scholen in de regio, Rijn IJssel en de HAN.

Voor de doorstroom mbo-hbo hebben diverse (ontwikkel)activiteiten plaatsgevonden, waaronder een pilot voor een module onderzoeksvaardigheden voor mbo-studenten binnen het keuzedeel 'voorbereiding HBO' en professionalisering van de docentenuitwisseling mbo-hbo.

Ook participeren we in een onderzoek 'Kansrijke doorstroom', dat concrete handvatten zal opleveren voor docenten gericht op 'onderwijs vanuit hoge verwachtingen'.

Verder werken we aan het verbeteren van de informatievoorziening over oriëntatie- en voorlichtingsactiviteiten voor (mogelijke) doorstromers richting mbo én hbo.

We analyseren beschikbare data om meer inzicht te krijgen in het doorstromsucces vo-mbo, mbo-mbo en mbo-hbo. In 2024 is hiervoor een doorstroomdashboard gelanceerd. In 2025 gaan we dit dashboard nog completer en gebruiksvriendelijker maken.

We zijn bezig om het LOB-aanbod (Loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en -begeleiding) voor vo verder uit te breiden. Onder andere met het programma Next Level ('zachte landing' voor kwetsbare overstappers) en het LOB-spel. Ook werken we met overstapcoaches voor de meest kwetsbare overstappers.

Heroriëntatie

Het afgelopen jaar hebben we in kaart gebracht hoe we tot een beter dekkend aanbod van (her) oriëntatievoorzieningen kunnen komen. De voorzieningen moeten zowel toegankelijk zijn voor nieuwe instromers die nog niet klaar zijn voor het maken van een goede studiekeuze als voor onze eigen switchers die hulp nodig hebben om een nieuwe opleiding te kiezen. Op basis van deze verkenning en voorbereiding volgt in 2025 een concrete uitwerking en een eerste pilot.

Samenwerking met interne en externe partners

Om onze doelstellingen en ambities te bereiken werken we samen met verschillende interne en externe partners. Met onze externe partners werken we constructief samen aan betere begeleiding van jongeren van school naar werk. De opstart van het thema nazorg kende wat praktische hobbels en onzekerheden. Inmiddels weten partijen elkaar gemakkelijk te vinden en is er een goede samenwerking vanuit een gemeenschappelijk doel. We hebben ook korte lijnen met RU, HAN, en gemeente waarmee we een nieuw beleid ontwikkelen voor studentparticipatie. Ook werken we samen in een projectgroep met vo-, hbo- en andere mbo-instellingen gericht op het versterken van de begeleiding voor kwetsbare jongeren bij de overstap.

Intern zijn er korte lijnen met de onderwijsteams. Deze samenwerking richt zich op de ondersteuning bij studentbegeleiding en wordt zeer gewaardeerd. Daarnaast vindt er structureel overleg plaats tussen verschillende stafdiensten rondom het studentenfonds.

Pijler 'In het hart van de arbeidsmarkt: Vakmensen voor vandaag en morgen'

Ambities

Samen met werkgevers uit onze regio ontwikkelen we onderwijs dat aansluit op de vragen uit de arbeidsmarkt. Met realistisch beroepsonderwijs voor studenten en werknemers zorgen we voor een duurzaam arbeidsperspectief.

Het stageaanbod van ROC Nijmegen is kwalitatief en kwantitatief van een hoogwaardig niveau. We versterken onze stagebegeleiding door het bieden van roc-brede kaders, richtlijnen en voorbeeldmateriaal en door uitwisseling tussen opleidingen. We bannen stagediscriminatie uit.

ROC Nijmegen acteert in het hart van de arbeidsmarkt. Wij zien het als onze maatschappelijke opdracht om bij te dragen aan de duurzame participatie van mensen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

Vanuit onze maatschappelijke opdracht om duurzame participatie te bevorderen, zorgen we voor LLO-aanbod waarmee volwassenen duurzaam (terug) de arbeidsmarkt op gaan. We voeren met onze werkveldpartners en de partners in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur het gesprek over de scholingsvraag van werkgevers in de regio en de scholingsbehoefte van werkenden en werkzoekenden. We richten ons met voorrang op het bij- en omscholen in het kader van de (regionale) maatschappelijke opgaven.

Met de maatregelen en acties van de strategische pijler In het hart van de arbeidsmarkt werken we aan onze samenwerking met en aansluiting bij de beroepspraktijk. Dit doen we door middel van interventies ten aanzien van de beroepspraktijkvorming, stagediscriminatie, maatschappelijk partnerschap in leren en werken, leven lang ontwikkelen, skillsbased leren, praktijkleren en de samenwerking met onze interne en externe partners. Hieronder lichten we deze maatregelen en acties toe.

Beroepspraktijkvorming (BPV)

Ook in 2024 zijn BPV-bijeenkomsten georganiseerd waar BPV-coördinatoren en BPV-contactpersonen van verschillende opleidingen en directies aan meededen. Tijdens de bijeenkomsten kwamen onderwerpen zoals stagebegeleiding, BPV-wet- en regelgeving en stagevoorbereiding aan bod. Daarnaast was er ruimte voor professionele uitwisseling. Om onze stagebegeleiding te versterken, hebben we BPV-nieuwsbrieven verstuurd en gesprekken gevoerd met onderwijsteams. Ook hebben we onderwijsteams geselecteerd die extra facilitering en ondersteuning krijgen om de stagebegeleiding te verbeteren. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over de gewenste resultaten en hoe deze dit schooljaar worden gemonitord en geëvalueerd.

Er is voor gekozen de visie op studentbegeleiding en stagebegeleiding vanuit samenwerking tussen de programmalijnen vorm te geven. Loopbaanbegeleiding, studentbegeleiding, BPV en nazorg maken deel uit van deze te ontwikkelen totaalvisie. In 2025 worden hierover vervolg- en werkafspraken gemaakt.

De evenementen Versterk je Netwerk en Kies je Job hebben ook in 2024 weer plaatsgevonden en veel studenten bereikt.

In 2024 is de Comenius-subsidie voor het versterken van studentenwelzijn tijdens de BPV toegekend en zijn we met het vooronderzoek gestart.

De beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) is vastgesteld en aangescherpt met doelstellingen uit het Stagepact. Vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden hebben het Stagepact mbo 2023-2027 ondertekend. In het Stagepact staan de afspraken om er samen voor te zorgen, dat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met de juiste begeleiding en goede randvoorwaarden.

Stagediscriminatie

In 2024 hebben we veel aandacht besteed aan stagediscriminatie, zowel binnen als buiten de organisatie. Minister Bruins legde in november een werkbezoek af en ging met studenten in gesprek over stagediscriminatie.

Op Diversity Day vond er een talkshow plaats met host Eva Eikhout. Hieraan namen ruim 50 mensen deel, waaronder ook studenten en werkveldpartners.

Ook is ROC Nijmegen gevraagd om onderdeel uit te maken van het deskundig team Stagediscriminatie van het ministerie van OCW. In november hebben we deelgenomen aan de eerste bijeenkomst.

Het werken met stagematching en de inzet van een stagemakelaar heeft tot nu toe zijn meerwaarde bewezen en wordt als positief ervaren in relatie tot het vergroten van studiesucces en het bieden van gelijke kansen. Dat blijkt uit een onderzoek onder studenten, docenten en bedrijven.

Maatschappelijk partner in leren en werken

In 2024 hebben we geïnvesteerd in partnerschap in regionale netwerken en samenwerkingsverbanden. Deze zijn van waarde voor het realiseren van een goed functionerende en inclusieve arbeidsmarkt. We werken intensief samen met bedrijven, gemeenten, instellingen en kennisinstellingen, om gezamenlijk vragen te formuleren en oplossingen te creëren voor de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Zo participeerden we in diverse netwerken, waarin we samenwerkten of contact legden met partijen als de Gemeente Nijmegen, UWV/WB, de MBO Raad en CiNOP. In de regio zijn we goed zichtbaar geweest bij sectoren via onder andere WZW en NXP.

In 2024 zijn diverse evenementen georganiseerd om partnerschap in de regio te stimuleren. Zo hebben we Netwerk- en Inspiratiebijeenkomsten georganiseerd. Verder waren we aanwezig op werkgeversbijeenkomsten, hebben we een workshop verzorgd bij de CVI-conferentie en bezochten we andere sector- en werkgeveersevenementen in het Rijk van Nijmegen. In samenspraak met het vo in het Land van Cuijk en Maasduinen is besloten het gebruik en de doorontwikkeling van de Regiobarometer voor nu te stoppen. Het instrument voldoet niet aan de verwachtingen en er zijn inmiddels voldoende openbare alternatieven beschikbaar. Wel willen we de samenwerking met het vo blijven intensiveren. We onderzoeken of de implementatie van een skillspaspoort beter past bij onze gezamenlijke ambities.

Leven lang ontwikkelen (LLO)

Het 'ophalen van de vraag' in de regio heeft geleid tot een toename van het aantal deelnemers. Ook is het aanbod in de LLO-trajecten toegenomen. In 2024 stonden er 95 LLO-trajecten op de website Move to Match waarop deelnemers zich kunnen inschrijven. Daarnaast zijn er 61 maatwerk-trajecten uitgevoerd.

Ons LLO-aanbod is toegankelijk voor een brede doelgroep. We hebben in het bijzonder aandacht voor mensen die nog niet of niet duurzaam aan het werk zijn of die vanwege andere belemmeringen minder kans hebben om volwaardig te participeren. Denk aan anderstaligheid of laaggeletterdheid. We onderscheiden ons door het bieden van een passend aanbod, met combinaties van vak- en basisvaardigheden, en begeleiding op maat.

Op basis van de regionale vraag breiden we ons opleidingsaanbod gericht uit met BBL- (maatwerk)trajecten en trajecten voor praktijkleren in de derde leerweg, leidend tot een certificaat of praktijkverklaring. We betrekken de regionale partners bij de ontwikkeling van deze trajecten, de werving en begeleiding van de deelnemers en waar mogelijk ook bij de uitvoering.

Om een dekkend LLO-aanbod voor de regio te kunnen realiseren, werken we intensief samen met Rijn IJssel onder de noemer 'Move to Match'.

Voor LLO-adviseurs hebben we in 2024 een aantal professionaliseringsactiviteiten georganiseerd. Deze waren gericht op het voeren van succesvolle acquisitiesprekken. Dit draagt ook bij aan een effectievere werkwijze en daarmee tijdswinst. Deze tijd gebruiken we voor het leggen van contact met de arbeidsmarkt.

Skillsbased leren

We hebben deelgenomen aan de pilot ComptentNL voor een gemeenschappelijke skillstaal en oplevering van de bevindingen. In september 2024 is de tweede fase gestart. We nemen met consortiumpartners WZW en Matchcare ook aan deze laatste fase deel. Het doel is lancering van de eerste publiek toegankelijke versie in september 2025.

We hebben deelgenomen aan de pilot Microcredentials van Npuls en de MBO Raad. Lerenden in de Leven Lang Ontwikkelen-doelgroep krijgen de mogelijkheid met het geleerde microcredentials te verzilveren.

We zijn aangesloten bij de Skillsambassade. De Nationaal Groei Fonds-aanvraag gaat niet meer door, vanwege gewijzigde plannen van de overheid. We blijven echter aangehaakt bij de activiteiten en mogelijke volgende subsidieaanvragen van de Skillsambassade.

Daarnaast werken we onder andere samen in een traject praktijkverklaringen met Attent Zorg, de toekenning van een badge aan de training Zorgrunner en de invulling van het Skills kompas.

We hebben een begin gemaakt met de skillspas en het trainingsprogramma voor onderwijsprofessionals. Een docent-onderzoeker is aangesteld om de behoefte aan een skillspas te analyseren vanuit diverse perspectieven.

Praktijkleren

Het project Praktijkleren is in december 2024 afgerond. Er zijn in totaal 66 deelnemers aangemeld, daarvan hebben 41 deelnemers hun praktijkverklaring behaald. Voor dit project werkten we samen met 24 verschillende leerbedrijven. Er is een uitgewerkte Praktijkleerroute met praktijkverklaring voor de regio Rijk van Nijmegen opgeleverd. Daarin zijn de processtappen, taken en verantwoordelijkheden van de partners en met name ROC Nijmegen opgenomen. Het product Praktijkleren met praktijkverklaring is overgedragen naar Move to Match, daar maakt het nu onderdeel uit van het LLO-aanbod.

Gelderland Aanpak Basisvaardigheden

In 2024 heeft de provincie de subsidieaanvraag Gelderland Aanpak Basisvaardigheden toegekend. Doel van de subsidie is het verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.

We hebben het NT1-netwerk en de belangrijkste stakeholders in beeld gebracht en kennismakingsgesprekken gevoerd. Er gaat een pilot draaien met een grote werkgever om de wervingsroutes uit te breiden en zo meer deelnemers te krijgen voor scholingsaanbod gericht op het versterken van basisvaardigheden.

Samenwerking met interne en externe partners

Om onze doelstellingen en ambities te bereiken werken we samen met verschillend interne en externe partners. Intern zijn BPV-coördinatoren, beleidsadviseurs en studenten betrokken bij de programmalijn. Extern werken we samen met diverse onderwijsinstellingen, zoals de HAN, Hogeschool Inholland, en Fontys Hogeschool, evenals met de gemeente Nijmegen, het UWV en andere regionale partners. De samenwerking richt zich op het regionaal verbeteren van stagekansen, professionaliseren van docenten, en het ontwikkelen van een skillsgerichte arbeidsmarkt. Ook nemen we gezamenlijke initiatieven, zoals het delen van kennis, het aanbieden van scholing, en het uitvoeren van data-onderzoek. De samenwerking wordt versterkt door een actief netwerk, met regionale aanpakken en gezamenlijke evenementen als zichtbare resultaten. Daarnaast werkt het team Educatie aan het verminderen van de laaggeletterdheid in samenwerking met verschillende externe stakeholders in de gemeente, zoals het UWV, bibliotheken en WerkBedrijf Rijk van Nijmegen.

Met de samenwerkingspartners voor het Stagepact hebben we afspraken gemaakt over de samenwerking met betrekking tot thema's die aansluiten bij de doelstellingen zoals; studentbegeleiding op stage, stagematching en tegengaan van stagediscriminatie.

Pijler 'Onderwijs voor de toekomst: Flexibel en praktijkgericht'

Ambities

ROC Nijmegen geeft vorm aan het beroepsonderwijs van de toekomst. Ons uitgangspunt is toegankelijk, toekomstbestendig en kwalitatief hoogwaardig mbo-onderwijs in onze regio in 2030. Ons onderwijs biedt een sterke basis en voldoende uitdaging, is beroepsgericht én appelleert aan actuele maatschappelijke thema's.

We werken aan deze thema's door middel van interventies voor verbetering van de basisvaardigheden, onderzoek en flexibilisering. Hieronder lichten we deze maatregelen en acties toe.

Basisvaardigheden

Een voldoende beheersing van de basisvaardigheden is de belangrijkste voorwaarde om zelfredzaam te kunnen functioneren in en kritisch deel te nemen aan de maatschappij en om een leven lang in ontwikkeling te blijven. Het afgelopen jaar hebben we gewerkt aan een sterke basis. Er is een stap gemaakt richting instellingsbeleid voor taal en rekenen. Voor beide vakken hebben we een visie opgesteld en we zijn gestart met een aanbod van professionaliseringactiviteiten voor docenten. Hoe kunnen we het horizontale leren bevorderen en een leergemeenschap maken van de docenten over teams heen?

Om het taalbeleid vo-mbo uit te lijnen, zijn we een samenwerking aangegaan met andere mbo-instellingen en met een externe partner.

Burgerschap

Met ons (persoonlijk) burgerschapsonderwijs voorzien we onze studenten van een brede culturele basis, van een breed maatschappelijk netwerk, en bereiden we hen voor op hun rol als burger in de samenleving. Dat doen we door specifiek aandacht te geven aan persoonlijke weerbaarheid, kritische denkvaardigheden, politiek-maatschappelijk bewustzijn en 'informatieslimheid'.

In 2024 is er een conceptvisie op burgerschap ontwikkeld in samenwerking met studenten en docenten. De visie is in samenwerking de ontwikkelgroep taal en rekenen geformuleerd. We trachten op deze manier eenduidigheid te creëren binnen het beleid gericht op avo-vakken.

In 2024 volgden 3000 studenten de activiteiten van persoonlijk burgerschap. Het concept persoonlijk burgerschap is geëvalueerd en naar aanleiding van deze evaluatie zijn er drie modules ontwikkeld. Deze modules worden in 2025 getest met studenten. Daarnaast is er

samen met onderzoek en proctoraten een meetmodel gemaakt om de verschillende varianten burgerschap binnen ROC Nijmegen kwantitatief te meten op impact. Met betrekking tot examinering is een coöperatie opgericht om een mbo examen te ontwikkelen, hierin werken we samen.

Professionalisering van docenten in burgerschapsonderwijs wordt aangeboden in samenwerking met de HAN. Daarnaast zijn er periodiek bijscholingsactiviteiten. Dit alles gebeurt in dialoog en thematisch met partners zoals de GGD.

Onderzoek

Op het gebied van onderzoek werken we samen met onze partners in de regionale kenniskolom: RU, HAN en de Gelderse mbo's. Het partnerschap met de HAN en de RU willen we verder verstevigen door gezamenlijk op te trekken bij de totstandkoming en uitwerking van onze visie op onderzoek. Daarbij zoeken we naar betekenisvolle inhoudelijke verbanden en complementariteit in de onderzoeksagenda's van de drie instellingen. [Zie ook paragraaf 3.3.2 Onderzoek](#)

Flexibiliseren

Het flexibiliseren van ons onderwijs was een belangrijk thema uit onze vorige Kwaliteitsagenda. Als ROC Nijmegen zijn we ervan overtuigd dat flexibiliseren nodig is voor het bieden van keuzemogelijkheden en maatwerk aan onze studenten. Flexibilisering is ook nodig om te kunnen anticiperen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.

In 2024 hebben we pas op de plaats moeten maken om weer terug te keren naar de oorspronkelijke bedoeling. De kern is dat flexibilisering nodig is om responsief en adaptief te kunnen anticiperen op de behoeften van de student en de vraag/ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en omgeving.

Er is een analyse gemaakt rondom het stagneren van de doorontwikkeling van flexibilisering. Op basis daarvan is er een programmaplan geschreven en een plan van aanpak (fasering). In fase 1 schrijven we het narratief en onze visie op flexibilisering. We formuleren de ontwerpprincipes (afgestemd met pijler LLO en studentbegeleiding). Intensivering van de aansturing op het thema wordt opgepakt door de opdrachtgever en in samenwerking met Rijn IJssel.

Op het gebied van meerdere instroommomenten en de mogelijkheid tot versnellen en vertragen van de studie kennen we momenteel een decentrale aanpak.

Mede in het kader van flexibilisering wordt er onderzoek gedaan naar het centraal inzetten van ICT-systemen (zoals één onderwijscatalogus en één ELO).

Omdat we ervan overtuigd zijn dat een Centre for Teaching and Learning van enorme toegevoegde waarde gaat zijn in het realiseren van onze visie op docentontwikkeling (ook wel: professionalisering) en onderwijsinnovatie hebben we een subsidieaanvraag gedaan, en een plan van aanpak opgesteld.

Centrale regievoering op het aanbod keuzedelen is gerealiseerd en er is een handboek keuzedelen ontwikkeld.

Het thema excellentie gaan we samen oppakken met het thema flexibilisering.

Samenwerking met interne en externe partners

Om onze doelstellingen en ambities te bereiken werken we samen met verschillend interne en externe partners. Intern met vakdocenten uit de onderwijsteams, de stafdiensten en andere lagen uit de organisatie. We vinden het ook belangrijk om de stem van de student mee te nemen via de studentenraad.

Vanuit het programma werken we intern samen met het proctoraat Tech@doptie (tevens extern), en de RIF projectgroep Economische Hospitality. Andere externe samenwerkingspartners zijn Curio en de HAN (onder meer via RIF-project). Om onze visie op onderzoek te vormen trekken we op met zowel de interne als de externe partijen. Binnen de samenwerking is nog behoefte aan duiding: wie is verantwoordelijk voor wat?

Het projectteam werkt hard aan aansprekend burgerschapsonderwijs voor de student. Ze betrekken daarbij veel interne docenten. Het samenbrengen van beleid enerzijds en activiteiten anderzijds is een uitdaging.

Strategisch Huisvestingsplan

Ambitie

Samen met onze studenten, docenten en partners bouwt ROC Nijmegen aan de toekomst van onze regio. Om te kunnen blijven voldoen aan de wensen van de studenten en de vraag die de verandering van het onderwijs meebrengt, passen we sinds 2022 ook de infrastructuur aan. De verwachting is dat de werkzaamheden najaar 2026 gereed zijn.

Met de herhuisvesting van opleidingen op de locaties aan de Campusbaan, Heyendaalseweg en de aanpassingen op de locatie aan de Energieweg, maken we ROC Nijmegen stap voor stap klaar voor de toekomst. Tegelijkertijd realiseren we de nodige klimaatverbetering en verduurzaming. Hieronder lichten we de ontwikkelingen in 2024 toe.

Werken aan een optimaal gebouwportfolio

Optimalisatie van het gebouwportfolio op basis van de toekomstige ruimtebehoefte maakt onderdeel uit van strategische huisvesting. In 2024 is het besluit genomen locatie Marterstraat af te stoten en de studenten uiterlijk 2026 te herhuisvesten op de locaties Campusbaan en Heyendaalseweg (Technovium). De voorbereidingen zijn hiervoor in gang gezet.

Werkzaamheden op de locaties

Campusbaan

In 2024 zijn fase 2 t/m 5 afgerond conform planning. Fase 6 is gestart. Nog voor de zomer 2025 vindt de oplevering plaats.

Om de onderwijsuitvoering op de Campusbaan te garanderen, is schuifruimte gecreëerd door verhuizing van de stafdiensten naar de Tarweg. De resultaten van de evaluatie van deze tijdelijke verhuizing zijn aanleiding geweest om tijdelijke oplossingen in vorm van flexibele werkplekken op de Campusbaan te realiseren. Op deze manier wordt de afstand tot de onderwijsorganisatie verminderd.

Heyendaalseweg (Technovium)

De verdere verbouwing van Technovium zou aanvankelijk starten in de zomer van 2025. De start is echter verplaatst naar medio 2026. Reden hiervoor is de inhuizing van de teams Vavo en Educatie vanuit locatie Marterstraat. Dit vraagt om een zorgvuldig inrichtingsproces. De eerste planvorming heeft in 2024 plaatsgevonden.

Studenten ISK volgen vanaf september 2024 al onderwijs op Technovium. Deze inhuizing is goed verlopen.

Energieweg

Voor de Energieweg is de realisatie van fase 2 eind 2024 afgerond conform planning. Bij aanvang van fase 3 bleek echter dat een tijdelijke pauzering van de bouwwerkzaamheden nodig is. De nodige voorbereidingen voor het aanpassen van de logistieke hal (fase 5) kunnen niet getroffen worden in verband met de aanvullende brandveiligheidsmaatregelen die nodig zijn. Er is een vergunning vereist en momenteel worden de mogelijkheden en kosten hiervoor onderzocht. Totdat er duidelijkheid is over de vergunning, blijven de werkzaamheden gepauzeerd.

Verbouwen in bestaande omgevingen

De realisatie van de beoogde plannen vindt plaats in bestaande omgevingen. Samenwerking tussen opdrachtgever, technisch ontwerper en beoogde uitvoerende partijen is essentieel om dit proces goed te laten verlopen.

Daarnaast is het van belang continue aandacht te hebben voor de gevraagde inzet en flexibiliteit van medewerkers die dit naast hun reguliere werkzaamheden doen en aan te sluiten bij de ondersteuningsbehoefte. Het spreekt voor zich dat dit maatwerk is, waarin zoveel mogelijk wordt voorzien.

Vitaliteit en duurzaamheid

Visie

ROC Nijmegen kent een groene, gezonde en inclusieve leer- en werkomgeving en is daarmee is een inspirator voor medewerkers en studenten. Het bruist er van de initiatieven die uitnodigen tot een gezonde leefstijl en die bijdragen aan de verduurzaming van onze bedrijfsvoering en ons onderwijs. Deze groene en gezonde beweging is zichtbaar en voelbaar in alle facetten van ons werk. Daarmee creëren we een school waarin vitaliteit en duurzaamheid logische keuzes worden. Ook draagt ROC Nijmegen hiermee bij aan een gezonde en toekomstbestendige wereld voor iedereen.

Ontwikkelingen 2024

Om deze visie op vitaliteit en duurzaamheid te bewerkstelligen zijn er in 2024 de volgende stappen gezet.

Om impact te kunnen maken op duurzaamheid en vitaliteitsvraagstukken, doen we onderzoek, scheppen we kaders en vergaren we kennis. We hebben deelgenomen aan meerdere onderzoeks- en kennisnetwerken, waaronder Sustainabul 2024 waar we de derde prijs behaald hebben in de categorie versnellers. Daarnaast hebben we onderzoek gedaan naar werkgebonden mobiliteit en woon-werkverkeer. Deze onderzoeken hebben geresulteerd in aanbevelingen en interventies.

ROC Nijmegen is zich bewust van de CO2-uitstoot en anticipeert hier adequaat op. In 2027 willen we met onze bedrijfsprocessen 30% minder CO2 uitstoten. We hebben maatregelen geformuleerd om dit te realiseren. Ook het reduceren van afval is een belangrijk doel, studenten worden betrokken bij het opstellen van een plan.

De Gezonde school is onderdeel van het strategisch project Vitaliteit en Duurzaamheid. Wij gaan en staan voor gezonde studenten in een gezonde omgeving. De Gezonde School-aanpak helpt bij het zorgen voor een gezonde manier van leven op ROC Nijmegen. Afgelopen jaar is er roc-breed een nieuw voedingsbeleid opgesteld.

Om een gezonde leefomgeving te kunnen creëren hebben we in 2024 geïnvesteerd in een nieuw ontwerp van de inrichting van de buitenruimte van ons roc. Daarnaast is geïnvesteerd in netwerken om kennis te delen en initiatieven om gezondheidsachterstanden aan te pakken.

Samen met de programmalijn Talentontwikkeling hebben we een kader ontwikkeld op het gebied van Mentale gezondheid. Dit kader biedt uitgangspunten en acties waarmee ROC Nijmegen aan de mentale gezondheid van studenten kan werken. Momenteel worden de eerste activiteiten uitgevoerd, waaronder een vernieuwd programma Bewegen, gezondheid en leefstijl en een samenwerking met Lab of Life.

Binnen het Modulair persoonlijk burgerschapsonderwijs zijn onderwerpen opgenomen die over duurzaamheid gaan.

Het vernieuwde Sport op maat heeft een brede insteek waarin zoveel mogelijk aspecten van Vitaliteit zijn opgenomen: naast bewegen ook sociale en mentale gezondheid en leefstijl. De pilot wordt vanaf schooljaar 2025-2026 langzaam uitgebreid.

Per onderwijsdirectie is een teammanager en docent ambassadeur geworden van het project Vitaliteit en Duurzaamheid. Zij denken mee en ondersteunen bij de implementatie in het onderwijs.

Voor medewerkers zijn een nieuwe visie en uitgangspunten ontwikkeld voor duurzame inzetbaarheid en is een beweegonderzoek uitgevoerd. In de Teamjaarplannen hebben we een item over duurzaamheid en vitaliteit opgenomen: de teams rapporteren of en op welke manier ze ermee bezig zijn.

Het vergroten van ieders handafdruk is één van de belangrijkste opgaven voor ons. Door te inspireren, informeren, en activeren hebben we een positieve impact op anderen. We hebben daarom diverse activiteiten georganiseerd om de bewustwording rondom Vitaliteit en Duurzaamheid te vergroten.

Interne en externe samenwerking

Er lopen verschillende samenwerking zowel intern als extern zoals ook genoemd in de Kwaliteitsagenda 2024-2027. De samenwerkingen verlopen over het algemeen zeer positief en constructief. Er wordt deelgenomen aan de Sustainabul, ook als jurylid en aan kennisdelingssessies. Verder werken we veel samen met de RU en de HAN om onderzoeken uit te voeren. Wij zijn één van de partners in Groen Gezond en In Beweging Nijmegen.

De wendbare organisatie

Visie

We bouwen aan de toekomst van onze regio. Daarom bouwen we aan een organisatie 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 hun talent volop kunnen benutten.

Het strategisch project 'Wendbare organisatie' heeft zich in 2024 op drie onderwerpen gefocust. Deze drie onderwerpen worden hieronder verder uitgewerkt.

Strategisch opleiden & Loopbaanontwikkeling

Het professionaliseringsaanbod binnen ROC Nijmegen is breed en ruim en wordt op verschillende manieren aangeboden, centraal en decentraal, fysiek en online, organisatie breed, op directieniveau, in teams en vanuit de programmalijnen. Dit maakt het sturen vanuit de strategie op professionaliseren complex.

In 2024 hebben we het vraagstuk rondom professionalisering onderzocht. Dat hebben we gedaan vanuit het strategische project 'Wendbare Organisatie' (in samenwerking met HRM) en vanuit het programma 'Onderwijs voor de Toekomst' (vanuit de subsidieaanvraag Centre for Teaching and Learning). Dit is vertaald naar twee afzonderlijke adviezen/aanpakken. Beide trajecten hebben veel overeenkomsten, overlappen elkaar in grote mate en dienen uiteindelijk hetzelfde doel. Dat is het versterken, (deels) centraliseren en positioneren van het professionaliseringsaanbod en (ondersteuning bij) onderwijsinnovatie.

In 2025 werken we toe naar één centrale plek waar het totale aanbod van leren, ontwikkelen en ondersteuning bij onderwijsinnovatie geborgd is (leerlijnen, trainingen, leeractiviteiten, producten, docentondersteuning). Hiermee realiseren we dat we onze medewerkers optimaal ondersteunen, ontwikkelen en opleiden in lijn met onze ambitie en strategische koers. Het totale aanbod komt uit verschillende richtingen, maar wordt centraal geïntegreerd vormgegeven en geregisseerd.

Strategische personeelsontwikkeling

In de komende jaren hebben we te maken met een aantal ontwikkelingen die vragen om meer zicht op het gewenste personeelsbestand, zowel kwantitatief als kwalitatief, zodat we een wendbare organisatie kunnen zijn. Deze ontwikkelingen zijn:

- daling van het aantal studenten;
- personele inzet voor trajecten gefinancierd door niet-structurele middelen, zoals 'Leven Lang Ontwikkelen';
- krapte op de arbeidsmarkt;
- tekorten op onder andere de AVO-vakken;
- de mogelijke wettelijke vereisten voor bevoegdheden Nederlands, rekenen en burgerschap.

Strategische Personeelsontwikkeling (SPO) is een middel om op basis van inzicht in het gewenste personeelsbestand, vanuit de huidige situatie doelbewust actie te ondernemen richting de toekomst. In 2023 is SPO opgenomen als onderdeel van het strategische project Wendbare organisatie. In 2024 hebben alle managementteams van de directies het volledige proces van strategische personeelsontwikkeling doorlopen conform de methodiek van Moon HRM Consulting (www.moon-hrm.nl). Dit houdt in dat ieder team en elke directie een potentieel analyse en een gap-analyse heeft gemaakt op basis van de gewenste en huidige situatie. Hiermee zijn de belangrijkste HR-vraagstukken van de teams en directies benoemd. Ze geven richting aan de team- en directiejaarplannen, waarin concrete acties staan om in beweging te komen. Uiteraard in lijn met onze strategische koers. Daarnaast vormen de HR-vraagstukken de basis voor de brede HR-strategie die we in 2025 willen ontwikkelen.

Recruitment en arbeidsmarktcommunicatie

Als ROC Nijmegen vinden we het belangrijk onze huidige medewerkers aan ons te binden en goed in staat te zijn nieuw talent aan te trekken. Zeker in tijden van een krappe arbeidsmarkt en de andere uitdagingen waar we voor staan, is dit cruciaal. Uit het medewerkersonderzoek blijkt dat we er bij zittende medewerkers als werkgever goed voor staan. Dat blijkt uit de Employee Net Promoter score (eNPS) die staat voor betrokkenheid en loyaliteit van onze medewerkers ten opzichte van ons roc. In 2024 hebben we met onze partner Employer Brand Builders de eerste stappen gezet om te komen tot onze werkgeversbelofte. Met onze werkgeversbelofte laten we zien waar we als werkgever voor staan en waarom we een aantrekkelijke werkgever zijn. We hebben hiervoor in 2024 een intern onderzoek gedaan naar de drijfveren van onze medewerkers. In de verdere uitwerking gaan we met medewerkers in gesprek, maken we doelgroepanalyses en zorgen we dat de werkgeversbelofte goed aansluit bij onze missie, visie en strategie. We ontwikkelen vervolgens een communicatiestrategie en gaan dan aan de slag met een aantekelijke arbeidsmarktcommunicatie-campagne. Hiervoor gaan we in het voorjaar van 2025 op zoek naar een creatieve partner. We hebben in 2024 ook een Recruitment- en Employer Branding scan gemaakt samen met de Recruitment Builders). Het adviesrapport dat zij opleveren begin 2025 vormt de basis voor de verdere aanpak van de professionalisering van onze werving & selectie.

Hoofdstuk 3

The graphic design features a light blue background with a repeating pattern of small, white, stylized human figures. Overlaid on this are several large, solid-colored geometric shapes: a yellow rounded square, a dark blue rounded square, and a pink circle with a white center. A dark blue line extends from the top left towards the center.

ONDERWIJS EN OPLEIDING

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Gegevens studenten en opleidingen
- Onderwijsresultaat
- 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.

Het studentenaantal op 1 oktober 2024 komt uit op 9.008. Hiermee is het licht gedaald ten opzichte van het jaar ervoor. Na een aantal jaren van flinke dalingen, lijkt de stabilisatie daarmee ingezet. De daling die we zien wordt veroorzaakt door een lager aantal BOL-studenten. Het aantal BBL-studenten laat juist een stijging zien. Ook binnen de directies zien we onderlinge verschillen. Het aantal studenten binnen de directie Economie steeg, terwijl er bij de directies Techniek en Zorg en Welzijn een daling te zien was.

Tussen de niveaus zien we dat enkel niveau 2 meer studenten heeft dan vorig jaar, van de overige niveaus stonden minder studenten ingeschreven in 2024.

Onze jongste student was op 1 augustus 2024 14 jaar oud, de oudste was op dat moment 67 jaar.

AANTAL BEKOSTIGDE MBO STUDENTEN PER SCHOOLJAAR EN LEERWEG

LEERWEG	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
BBL	1811	1814	1841	1933
BOL	7877	7313	7218	7075
Totaal	9688	9127	9059	9008

EDUCATIESTUDENTEN PER ONDERWIJSSOORT

ONDERWIJSSOORT	2021	2022	2023	2024
Basiseducatie	193	166	194	194
NT2 + Overig	650	812	701	1104
ISK	n.v.t.	n.v.t.	31	102
Eindtotaal	843	978	926	1400

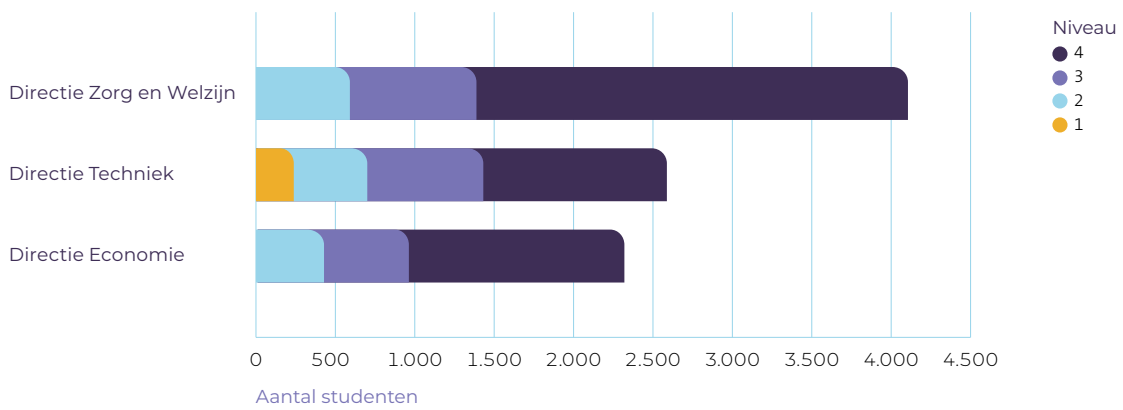
VAVO STUDENTEN PER ONDERWIJSSOORT

ONDERWIJSSOORT	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
VMBO-T	44	26	69	72
HAVO	146	199	251	238
VWO	78	98	120	101
Student arabisch	n.v.t.	n.v.t.	67	11
Totaal	268	323	507	422

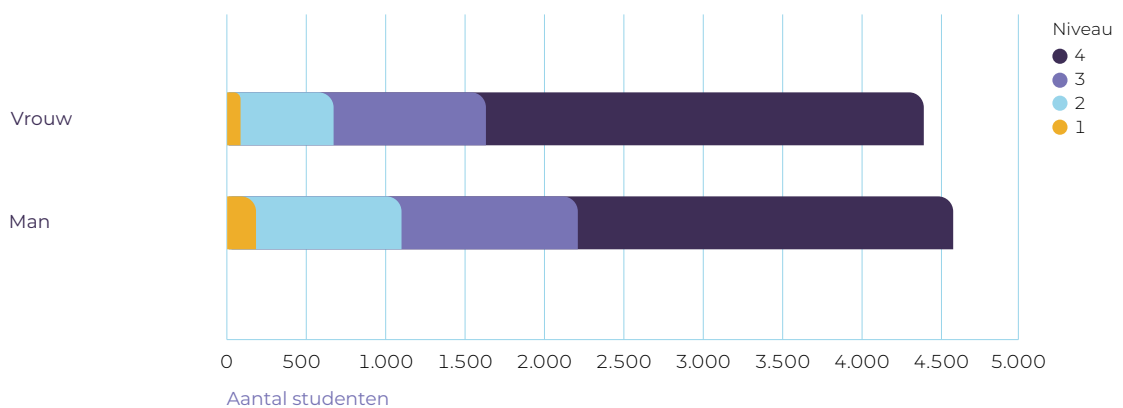
ONTWIKKELING IN AANTAL BEKOSTIGDE INSCHRIJVINGEN PER LEERWEG EN NIVEAU

LEERWEG	NIVEAU 1			NIVEAU 2			NIVEAU 3			NIVEAU 4		
	2023-2024	2024-2025	%Groei	2023-2024	2024-2025	%Groei	2023-2024	2024-2025	%Groei	2023-2024	2024-2025	%Groei
BBL	8	21	162,5%	296	339	14,5%	928	913	-1,6%	609	660	8,4%
BOL	263	230	-12,5%	1.080	1.154	6,9%	1.139	1.107	-2,8%	4.736	4.584	-3,2%
Totaal	271	251	-7,4%	1.376	1.493	8,5%	2.067	2.020	-2,3%	5.345	5.244	-1,9%

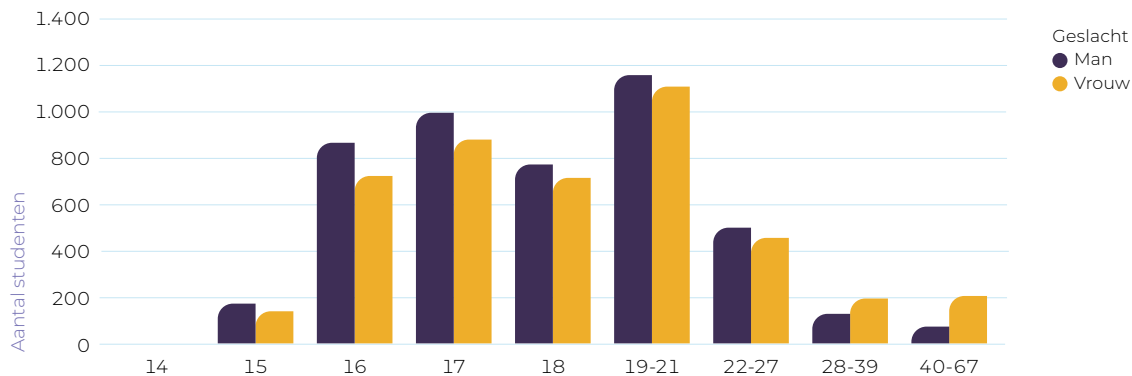
STUDENTEN MBO VERDEELD OVER DIRECTIE EN NIVEAU



STUDENTEN MBO VERDEELD OVER GESLACHT EN NIVEAU



STUDENTEN MBO VERDEELD OVER LEEFTIJD EN GESLACHT



3.2 Onderwijsresultaat

Resultaat mbo

Het resultaat van de mbo-opleidingen in onze instelling ten aanzien van het studiesucces wordt weergegeven door middel van drie indicatoren. Dat zijn het jaarresultaat, het diplomaresultaat en het percentage voortijdig schoolverlaters (vsv).

Jaarresultaat

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

Voor ROC Nijmegen zet in 2022-2023 de dalende trend door. Landelijk zien we juist een stijging ten opzichte van vorig jaar. Hierdoor valt ons jaarresultaat net onder het landelijk gemiddelde in 2022-2023. In 2023-2024 zien we in onze eigen cijfers wel weer een lichte stijging.

Naast een daling van het percentage studenten dat een diploma haalt bij ROC Nijmegen, is er nog een belangrijke oorzaak van de daling van het jaarresultaat in 2022-2023. Dat is een stijging van het aantal studenten dat zonder diploma de instelling verlaat en niet ingeschreven staat bij een andere instelling. Bij ROC Nijmegen is dit laatste percentage gestegen, maar landelijk is dit gedaald.

Over het algemeen zien we hoe lager het niveau, hoe hoger het jaarresultaat. Dit is anders dan de landelijke cijfers. Niveau 2 doet het nog steeds beter dan landelijk, maar de verschillen zijn kleiner geworden. Het jaarresultaat voor niveau 4 ligt iets lager dan het landelijk gemiddelde. Voor zowel de BOL- als BBL-opleidingen zien we een lager jaarresultaat dan het landelijk gemiddeld. Dit geldt het sterkst voor de BBL-opleidingen.

JAARRESULTAAT

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
ROC Nijmegen	73,4%	69,2%	67,6%	69,6%*
Vergelijkingsgroep ROC's	72,2%	67,9%	69,1%	*
* Voorlopige interne gegevens. De landelijke DUO-gegevens zijn op het moment van vaststelling van het Bestuursverslag niet bekend.				

JAARRESULTAAT PER NIVEAU

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Niveau 2	73,2%	66,3%	72,0%	70,9%*
Niveau 3	72,5%	68,6%	69,4%	70,2%*
Niveau 4	73,8%	75,0%	64,5%	68,5%*

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

Diplomaresultaat

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

Het diplomaresultaat van ROC Nijmegen is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Zowel landelijk als bij ROC Nijmegen zien we een stabilisatie van het diplomaresultaat in 2022-2023 na de daling daarvoor. In 2023-2024 zien we in onze eigen cijfers een lichte stijging.

DIPLOMARESULTAAT

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
ROC Nijmegen	74,3%	70,6%	69,9%	71,6%
Vergelijkingsgroep ROC's	72,7%	69,2%	70,3%	*

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

DIPLOMARESULTAAT PER NIVEAU

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Niveau 2	66,3%	77,2%	70,2%	70,0%*
Niveau 3	75,1%	73,1%	73,1%	72,7%*
Niveau 4	77,2%	69,7%	68,2%	71,9%*

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

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 in het Regionaal programma: Van school naar duurzaam werk.

Na enkele jaren van stijging van het aantal vsv'ers zien we bij ROC Nijmegen in 2023-2024 een daling. Op basis van de voorlopige cijfers zijn er in 2023-2024 ongeveer 95 vsv'ers minder dan een jaar ervoor: een daling van 579 naar 484. Procentueel zien we een daling van 7,51% in 2022-2023 naar 6,26% in 2023-2024. Specifiek voor mbo zien we een daling van 7,46% naar 6,22% (566 studenten naar 474 studenten).

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 2023-2024 weer licht gedaald ten opzichte van het jaar ervoor (-0,9%). Het vsv-percentage bij ROC Nijmegen komt in 2023-2024 15,5% hoger uit dan landelijk gemiddeld. In absolute aantallen gaat het om 91 vsv'ers in 2023-2024.
- Op niveau 2 is bij ROC Nijmegen het vsv-percentage in 2023-2024 eveneens gedaald ten opzichte van het jaar ervoor (-1,5%). Het percentage in 2023-2024 ligt 0,8% boven het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 138 vsv'ers in 2023-2024.
- Op niveau 3 is bij ROC Nijmegen het vsv-percentage in 2023-2024 licht gedaald ten opzichte van het jaar ervoor (-0,9%). Het percentage in 2023-2024 ligt 0,2% onder het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 77 vsv'ers in 2023-2024.
- Op niveau 4 is bij ROC Nijmegen het vsv-percentage in 2023-2024 gedaald ten opzichte van het jaar ervoor (-1,4%). Het percentage in 2023-2024 ligt 0,4% onder het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 168 vsv'ers in 2023-2024.

Voor het vavo zien we een verdere daling van 11,4% naar 8,4% (in absolute aantallen: van 13 naar 10). Hiermee ligt het percentage onder het landelijk gemiddelde.

	2021-2022			2022-2023			2023-2024		
	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm
Mbo niveau 1	36,9	24,4	22,6	38,0	24,2	22,4	37,1	22,6	22,2
Mbo niveau 2	11,0	11,2	9,6	12,9	11,4	9,5	11,4	10,6	9,3
Mbo niveau 3	5,0	5,5	3,9	5,8	5,4	3,8	4,9	5,1	3,7
Mbo niveau 4	4,5	4,6	3,3	5,1	4,5	3,2	3,7	4,1	3,1
Vavo	17,4	11,3	n.v.t.	11,4	11,6	n.v.t.	8,4	9,7	n.v.t.

Afgelopen jaar (2024) is een regio-analyse uitgevoerd met als doel naast de data-analyse meer kwalitatieve informatie te krijgen over de achtergrond van uitval, de situatie van de student en de begeleiding hierin. De belangrijkste conclusies voor Rijk van Nijmegen zijn:

- Veel uitval wegens meervoudige, complexe problematiek. Geen situatie is hetzelfde, een structurele oplossing is niet mogelijk.
- Maatwerkondersteuning is gericht op de individuele hulpvraag.
- Flexibele leertrajecten dragen bij aan betere aansluiting op vaardigheden en motivatie
- Combineren van onderwijs en praktijkervaring, zoals leerwerktrajecten of stages, helpt jongeren hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
- Problematiek bij jongeren lijkt afgelopen jaren te zijn toegenomen en casussen zijn complexer geworden.
- Begeleiders benadrukken het belang van persoonlijke aandacht en hiermee jongeren het gevoel geven dat ze gezien en gemist worden bij verzuim.
- Er is een toename van NT2 jongeren die uitvallen binnen het onderwijs.

Het Regionaal programma (Jongeren naar school en werk) liep tot en met 2024 en is in oktober 2024 geëvalueerd. In 2025 zitten we in een overgangsjaar waarin gewerkt wordt aan een nieuw programma 2026-2030.

In 2025 gaan we op dezelfde voet verder met de huidige maatregelen. In het nieuwe programma wordt de leeftijdsgrens verlengd naar 27 en wordt ingezet op begeleiding naar duurzaam werk. We zullen daarom extra blijven inzetten op de versterking van de begeleiding binnen de

onderwijsteams (studieloopbaanbegeleiding en trajectbegeleiding) en de begeleiding in de keten: specialistische ondersteuning door het expertisecentrum studentbegeleiding.

We blijven kwetsbare studenten ondersteunen – met of zonder startkwalificatie – bij de overstap naar werk. Daarvoor is in 2022 het Loopbaan team MBO opgestart: een interdisciplinair team van loopbaancoaches vanuit het mbo, Doorstroompunt (RMC) en WerkBedrijf RvN, die jongeren die dat nodig hebben begeleiding op maat bieden bij onder meer het vinden van vacatures, solliciteren en netwerken. Indien nodig kunnen hierbij trajecten (bijv. de praktijkleerroute) of voorzieningen vanuit de gemeente (bijv. een jobcoach) worden ingezet. Iedere jongere krijgt een vaste coach en deze houdt net zo lang contact totdat we er zeker van zijn dat de jongere goed geland is op de arbeidsmarkt of ander vervolg. Dit blijven we doen. 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 blijven we werken aan versteviging van de doorstroombegeleiding voor de meest 'risicovolle' overstappers.

Om zorg dichterbij school te halen wordt vanuit het programma gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking met zorgpartners en aan de versterking van GGZ-expertise binnen ons roc. We hebben daarbij studentondersteuners ingezet. De eerste resultaten zijn positief. Een goede ketenaanpak met de studieloopbaanbegeleiders, trajectbegeleiders en praktijkondersteuners zijn daarbij van belang. Daarnaast is doorverwijzing vanuit de schoolmaatschappelijk werk relevant.

Tevens zetten we meer preventief in op de versterking van het studentenwelzijn, zoals [beschreven in paragraaf 2.2](#) bij onze strategische pijler Talentontwikkeling.

Resultaat Educatie en inburgering

In 2024 kreeg Educatie voor Volwassenen opnieuw het keurmerk Inburgeren van de Stichting Blik op Werk (BOW). De inburgeringscursussen voldeden aan de kwaliteitseisen van wet- en regelgeving. Stichting Blik op Werk houdt cyclisch een audit waarbij gelet wordt op onder meer studenttevredenheid, onderwijskwaliteit, administratieve processen, wachttijd, slagingspercentages en het opleidingsniveau van de docenten.

In het verslagjaar 2024 daalde het aantal inburgeraars op de oude inburgeringsroute. Een logische ontwikkeling gezien de invoering van de Wet Inburgering 2021. Eind 2024 zijn er slechts nog 17 'oude' inburgeraars. Om deze reden heeft BOW het toezicht op de slagingspercentages voor deze doelgroep laten vervallen.

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 subsidie-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. Hierin worden cursisten voorbereid op het behalen van het Staatsexamen NT2 B1. Het aantal cursisten op deze trajecten is in het verslagjaar fors toegenomen. Een logische ontwikkeling gezien het aantal asielaanvragen en de taak van gemeenten om statushouders te vestigen. In 2024 hebben we ongeveer 200 inburgeraars op de B1-route ingeschreven en ongeveer 80 inburgeraars op de Onderwijsroute.

Cursisten op de Inburgeringsroutes gaven het onderwijs van ROC Nijmegen in 2024 een 8,1.

Naast de reguliere inburgering is ook een maatwerktraject verzorgd voor (ex-)inburgeraars die instromen in het mbo. Het traject is in 2024 één keer gestart.

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 2024 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 wordt het niveau van hun taal- en digitale vaardigheden bepaald. Daarnaast is er in Wijchen een convenant gesloten met de gemeente, de bibliotheek en de welzijnsorganisatie MeerVoorMekaar om samen te werken op het thema laaggeletterdheid. Tot slot zijn we in 2024 op verzoek van de provincie Gelderland gestart met het project 'werkgeversaankpak', waarbij het doel is om bedrijven te enthousiasmeren hun personeel te scholen op basisvaardigheden.

In 2023 zijn we een samenwerking gestart met het Pontem College om ISK-leerlingen vanaf 16 jaar die staan ingeschreven bij het Pontem College onderwijs te laten volgen op ROC Nijmegen. In 2024 is het aantal leerlingen toegenomen van 27 naar 100 leerlingen. Hiermee willen we mogelijkheden en kansen bieden aan nieuwkomers van 16 tot 18 jaar en een succesvolle doorstroming bevorderen naar het beroepsonderwijs, vavo of inburgering.

Tot slot hebben we in 2024 weer taallessen verzorgd voor ongeveer 150 Oekraïners uit de regio.

Resultaten vavo

GESLAAGDEN VAVO

	2022	2023	2024	AANTAL 2024
vmbo-t	65%	43%	51%	32
havo	55%	52%	64%	146
vwo	38%	49%	70%	82

CERTIFICATEN VAVO

	2022	2023	2024
vmbo-t	73%	57%	35%
havo	32%	43%	28%
vwo	72%	44%	26%

Het is positief dat het percentage geslaagden in 2024 is gestegen.

Wat zorgen baart is de groei van aanmeldingen van studenten die bij voorbaat al weinig kansrijk lijken. Zij hebben vaak een opeenstapeling van problematieken en zijn eerder in het onderwijssysteem gesneuveld. Ook al is het de doelstelling van vavo om reparatie- en tweede kans-onderwijs te bieden, vavo is steeds vaker niet in staat deze studenten te bedienen. We zijn in eerste instantie gericht op onderwijs, ook al kijkt vavo altijd naar mogelijkheden. Het wordt belangrijker om bij de intake duidelijk te krijgen of een traject kansrijk is. Een ander pad kan een student soms meer bieden.

Havo 4 leerlingen kunnen we een keuzejaar havo/mbo bieden. Dit doen we op verzoek van het vo. Bij een deel van de havo 4 leerlingen wordt tijdens het schooljaar duidelijk dat havo 4 op dat moment niet haalbaar is. De leerling kan dan instromen in het keuzejaar havo/mbo. Hier volgt de leerling vakken op havo 4 niveau en verkent de leerling verschillende mbo-opleidingen.

3.3 Verantwoording onderwijs

3.3.1 Internationalisering

Internationalisering

ROC Nijmegen mocht zich in 2024 verheugen in een stijging van de Erasmus+-subsidie. We hopen hierdoor deelname van het aantal studenten en medewerkers te kunnen handhaven op het huidige niveau of in het gunstigste geval nog iets te kunnen laten stijgen.

ROC Nijmegen zet de komende jaren vooral in op een stijging van het aantal studenten dat via school internationale competenties verwerft. Nu is dat ongeveer 5% en eind 2027 moet dat aantal zijn gestegen tot 8%-10% van de studentenpopulatie. We willen dit vooral bereiken door ons aanbod diverser te maken. Dus niet langer alleen maar Erasmus+-gefinancierde fysieke mobiliteiten in de vorm van stages/programma's naar het buitenland. Maar ook via online onderwijs, internationalisering in Nederland zelf of door samen met buitenlandse partnerscholen programma's op onze school aan te bieden.

Ook willen we de kwaliteit van internationalisering vergroten door bij het ontwikkelen en uitvoeren van programma's goed te kijken welke (positieve) impact deze hebben op leerdoelen, talenten en skills van studenten.

In september 2024 zijn we samen met Nuffic-Nederland een Community of Practice Internationalisering at home gestart. Het idee is om kennis, goede voorbeelden en ideeën te delen en samen bouwstenen te ontwikkelen om Internationalisation at Home in het mbo duurzaam in te zetten: van beleid tot curriculum.

In november was de 'Week van de Internationalisering'. Eén week lang stond binnen onze school Internationalisering in de schijnwerpers via onder andere een markt, prijsvraag en diverse workshops. Na een evaluatie werd besloten om dit initiatief, enigszins aangepast, in 2026 weer te organiseren.

De Ler(n)ende Euregio project 'Euregio Mobility'

In 2024 hebben we binnen het programma Lerende Euregio en samen met onze Nederlandse en Duitse partners mooie stappen gezet in de ontwikkeling van Euregionale opleidingsmodules en een Euregionaal Keuzedeel. We hebben nu vier conceptmodules klaar voor Logistiek, Handel, Pedagogiek en Empowerment. Om deze modules in de curricula te integreren, hebben we het keuzedeel 'Samenwerken in de Euregio' geschreven en ingediend bij SBB. We streven ernaar om dit keuzedeel gelijk te stellen aan de Duitse 'Binationale aanvullende kwalificatie in het beroepsonderwijs en opleiding (BZBB) NRW-Nederland'. De BZBB NRW-Nederland bevordert de samenwerking in beroepsonderwijs en -opleiding tussen beide landen, versterkt de perceptie van het partnerland en draagt bij aan wederzijds begrip in een professionele en persoonlijke context. Het bevordert de mobiliteit van jongeren en ontwikkelt beroepsspecifieke, technische, interculturele en taalvaardigheden in beide landen. De uitvoering van de BZBB NRW-Nederland zal beroepsonderwijs en -opleiding aantrekkelijker maken en de digitaliserings- en internationaliseringsstrategieën ondersteunen.

Het Europees onderwijsbeleid streeft naar een sterkere Europese onderwijsruimte, meer vertrouwen in de onderwijskwaliteit en betere beroepsvaardigheden voor een hogere inzetbaarheid. In lijn met de politieke verklaring van de Beneluxlanden en Noordrijn-Westfalen over nauwere samenwerking in het onderwijs, zal het partnerschap tussen Nederland en Noordrijn-Westfalen ook voor het middelbare beroepsonderwijs worden geïntensiveerd.

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 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. Belangrijke focus ligt dan ook op de verschuiving van het huidige onderwijsmodel waarbinnen studenten veelal leerlijnen in vaste volgorde doorlopen, naar een onderwijsmodel wat getypeerd kan worden als 'modulair' en 'flexibel'. Dit is nodig om het doel te realiseren: 'Organiseren dat er goed gekwalificeerde vakkrachten voor de gebouwde omgeving (van de toekomst) opgeleid worden.' Partners: ROC Nijmegen, de HAN, de opleidingsbedrijven Bouwmensen, Schildersvakopleiding, IW, Rijn IJssel, ROC Rivior, Koning Willem I College 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@doptie_Inhale the Future. De doelstelling luidt: Het opschalen van het PPS Tech@doptie 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

In dit RIF-project werken we samen met 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 directeurs 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 COVID-19-pandemie zorgde van maart 2020 tot januari 2022 bijna twee jaar lang voor meerdere lockdowns, waardoor wij de deuren moesten sluiten en lokalen leeg bleven. Onderwijs- en ondersteunend personeel deed er alles aan om het onderwijs zo goed mogelijk voort te zetten. Om de effecten van deze periode te beperken en te voorkomen heeft ROC Nijmegen diverse maatregelen getroffen, mede gefinancierd door het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). In schooljaar 2023/2024 hebben we het staartje van deze 'coronagelden' besteed. 2024 is daarmee het uitloopjaar.

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 2021-22. Dit resulteerde erin dat gedurende 2021 en 2022 niet alle coronagelden zijn besteed. Aan het begin van 2022 is geëvalueerd en vooruitgekeken om de resterende middelen alsnog in te zetten op thema's die hun meerwaarde hebben bewezen. De directies hebben hierbij zelf gekozen voor de juiste effectieve maatregelen, passend bij de volgende 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 van deze voorgaande jaren en de nog beschikbare middelen kon in 2023 de extra formatieve inzet op NPO-gelden worden doorgezet (in 2023 zijn er geen nieuwe NPO-gelden ontvangen). De directies wisten de toegekende budgetten in een vroeg stadium aan de thema's en formaties toe te kennen. Er werd extra aandacht besteed aan acties en activiteiten die het welzijn bevorderen, zoals extra begeleiding, inzet van trajectbegeleiders, studieloopbaanbegeleiding, werving stageplaatsen en NT2-onderwijs voor bijscholing. Een blijvend voorbeeld van 'good practice' is het praktijkleercentrum, dat tijdens en na coronatijd is uitgebouwd tot het huidige praktijkleren binnen ROC Nijmegen. Vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is er onderzoek gedaan naar de oplevering en de inzet van NPO-middelen in het mbo. Ons praktijkleercentrum wordt hierbij gezien als een mooi initiatief dat mede mogelijk is gemaakt door de inzet van NPO-middelen en nu een vaste plek heeft gekregen in de staande organisatie.

Realisatie NPO-plan

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

Initieel was planvorming gemaakt op budget tot aan de zomer van 2023. Omdat begin 2023 duidelijk werd dat in 2022 niet het volledige bedrag was besteed, is besloten coronamiddelen ook in schooljaar 2023-2024 ter beschikking te stellen, waarbij 2024 het uitloopjaar is.

Bedragen x € 1.000	BEGROOT 2023	GEREALISEERD 2023	GEPLAND 2024	GEREALISEERD 2024
Soepele in- en doorstroom	€593	€474	€204	€299
Welzijn studenten en sociale binding met de school	€440	€275	€184	€109
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€589	€561	€244	€258
Uitgave ter ondersteuning van het NPO-plan	€26	€26	€0	€0
Totaal	1.649	1.336	632	666

3.3.4 Keuzedelen

ROC Nijmegen telt in schooljaar 2024-2025 154 actieve keuzedelen. Dit zijn de keuzedelen die we aanbieden aan studenten om te kunnen kiezen. Ten opzichte van vorig schooljaar (243 keuzedelen) zijn dit beduidend minder keuzedelen. Dit komt door een grote opschoonactie die we binnen ROC Nijmegen hebben uitgevoerd, waarbij oude en vervallen keuzedelen zijn verwijderd uit de lijst. Het is dus niet zo dat studenten minder keuzes hebben gekregen. Alle keuzedelen beschikken over een KOER (Keuzedeel Onderwijs- en Examenregeling) of examenplan met checklist. In het lopende schooljaar vindt er ook een opschoonactie van de KOER-en plaats en worden deze allemaal omgezet naar een examenplan. Keuzedelen die landelijk vervallen, verwijderen we uit ons aanbod. We voegen nieuwe en vervangende keuzedelen toe, volgens vastgestelde procedures. 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 van keuzedelen is makkelijk te vinden op de SharePoint-pagina voor studenten. De studieloopbaanbegeleider (slb'er) geeft voorlichting en begeleidt studenten bij hun keuzes.

ROC Nijmegen maakt geen gebruik van de mogelijkheid om af te wijken van de keuzedeelverplichting om redenen van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (artikel 6.1.2a lid 2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB)).

We kennen een interne procedure voor het aanvragen van niet-gekoppelde keuzedelen (artikel 7.2.7 lid 10 van de WEB). Deze is toegepast voor het toevoegen van 'nieuwe' keuzedelen aan ons roc-brede aanbod keuzedelen. 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 studiekezers, en betaalbaarheid en organiseerbaarheid. We zorgen voor een doelmatig opleidingsaanbod door af te stemmen met de andere mbo-instellingen in Gelderland en Noord-Brabant. Studietoer 2024-2025 zijn de opleidingen Sociaal Werker (25958) en E-commerce Specialist (25876) en Junior accountmanager (25877) toegevoegd aan het reguliere mbo-aanbod.

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

3.3.6 Beperkte opleidingscapaciteit

Voor het studiejaar 2024-2025 geldt voor onderstaande opleidingen een maximaal aantal opleidingsplaatsen. Leidend principe voor toelating is 'geen beperkte capaciteit, tenzij'.

Argumenten om het aantal plaatsen te beperken zijn:

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

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

OPLEIDINGEN	REDEN
Sociaal werker BOL	BPV en macrodoelmatigheid
Schoonheidsverzorging N3 en N4 BOL	BPV
Kapper en Haarverzorging N2, N3 en N4 BOL	BPV
Haarstylist dame N3 BBL	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)
Assistant Business Services N2 BOL	BPV
Basis technicus voertuigen en mobiele werktuigen (VEVA) N2 BOL	Bindende afspraken met het werkveld (quotum afspraken defensie)

Betreffende opleidingen zijn op 1 oktober 2024 gecommuniceerd naar het vo en gepubliceerd op onze website.

3.3.7 Afwijken onderwijstijd

In 2024 besloot het college van bestuur met instemming van de studentenraad om de urennorm voor de volgende opleidingen aan te passen:

2024-07 Besluit CvB - Aanvragen afwijkingen klokurennorm cohort 2024

- Continuering voor cohort 2024 opleiding Medewerker communicatie en evenementenorganisatie YTA, crebo 25727 leerweg BOL, niveau 4.
- Continuering voor cohort 2024 opleiding Assistent Business Services, crebo 25724, leerweg BOL, niveau 2.
- Continuering voor cohort 2024 opleiding Persoonlijk begeleider Maatschappelijke zorg, crebo 25779, leerweg BOL, niveau 4.
- Continuering voor cohort 2024 voor opleiding Verpleegkunde (Nijmegen en Boxmeer), crebo 23267 en 25655, leerweg BOL, niveau 4.
- Continuering voor cohort 2024 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.
- Nieuwe afwijking voor cohort 2024 opleiding E-commerce specialist, crebo 25876, leerweg BOL, niveau 4.
- Nieuwe afwijking voor cohort 2024 opleiding Junior Accountmanager, crebo 25877, leerweg BOL, niveau 4.
- Nieuwe afwijking voor cohort 2024 opleiding Medewerker Facilitaire Dienstverlening, crebo 25959, leerweg BOL, niveau 2.

3.3.8 Maatschappelijke diensttijd

De Maatschappelijke Diensttijd (MDT) is een subsidie van het ministerie van OC&W. Tijdens de MDT zetten jongeren tussen de 12 en 30 jaar zich vrijwillig in voor een ander. Hierbij kunnen ze hun talenten ontdekken en ontmoeten ze andere mensen.

Vanuit het project MDT ROC Nijmegen ontmoeten studenten en senioren elkaar op verschillende locaties in Nijmegen. Onze studenten worden gestimuleerd om zich te verdiepen in de belevingswereld van oudere generaties door aan te sluiten bij activiteiten in de wijk- of woonzorglocatie voor senioren en verzorgen activiteiten.

In 2024 hebben 80 studenten het MDT-basistraject afgerond met een ureninzet van minimaal 80 uur. Daarnaast hebben 20 studenten het MDT-traject afgerond met minder dan 80 uren. Acht studenten zijn uitgevallen door het switchen van opleiding, of het niet behalen van de studie.

3.3.9 JOB

Elke twee jaar nemen wij deel aan de landelijke JOB-enquête. De laatste afname vond plaats in de periode van 1 december 2023 tot en met 15 maart 2024. Doel van de JOB-monitor is het meten van de studenttevredenheid in het mbo. De resultaten worden gebruikt om de dialoog over de onderwijskwaliteit te voeren in een team, directie en/of de instelling aan de hand van de studenttevredenheid. Daarnaast wordt het instrument gebruikt om de studenttevredenheid te monitoren en om ons te kunnen verantwoorden naar stakeholders. Voor aankomende studenten is het een hulpmiddel bij het kiezen voor een opleiding of school (Studiebijsluiter/Studie in cijfers enzovoort). Bij ROC Nijmegen maakt de JOB-monitor onderdeel uit van de Onderzoek- en meetkalender ROC Nijmegen. Een groot deel van de vragenlijst is landelijk vastgesteld. Een beperkt aantal vragen zijn specifiek van ROC Nijmegen (onder andere gerelateerd aan de Kwaliteitsagenda).

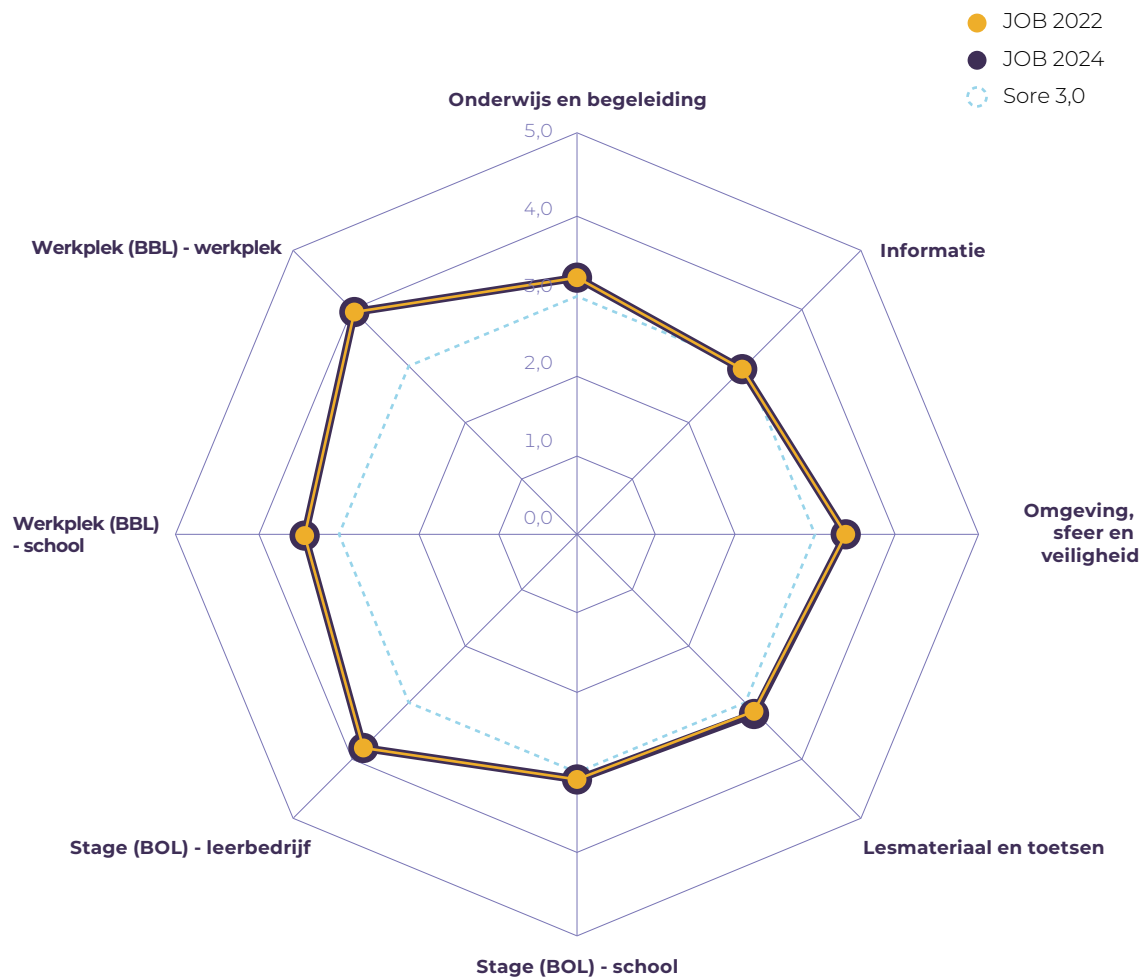
Resultaten en belangrijkste bevindingen

De respons was 60,7%, dat is hoger dan de respons in 2022 (57,9%). We scoren we hiermee boven het landelijk gemiddelde (52,4%) en horen hiermee bij de bovenste 25% van alle instellingen.

In onderstaande tabel worden de rapportcijfers voor ROC Nijmegen weergegeven voor 2022 en 2024 en zijn de landelijke en regionale gemiddelden voor 2024 opgenomen.

VRAAG	ROC NIJMEGEN 2022	ROCNIJMEGEN 2024	ROC'S REGIO	ALLE ROC'S
Welk rapportcijfer geef je jouw school?	6,41	6,37	6,52	6,64
Welk rapportcijfer geef je jouw opleiding?	6,68	6,65	6,74	6,83

CLUSTERSCORE INSTELLING



Belangrijkste bevindingen

- We scoren op bijna alle vragen (ruim) voldoende tot goed.
- De meeste resultaten van ROC Nijmegen zijn vergelijkbaar met de regionale en landelijke gemiddelden.
- Zowel landelijk als bij ROC Nijmegen zien we een daling in schoolplezier.
- Studenten zijn tevreden over het lesgeven van de docenten.
- Studenten geven aan zich erg veilig te voelen, zowel op school als op stage.
- De stage wordt onverminderd positief gewaardeerd, voornamelijk door studenten van de BBL maar ook door studenten van de BOL
- Minder tevreden zijn studenten over:
 - Informatievoorziening in het algemeen en specifiek over schoolkosten.
Aansluitend hierop geven studenten nog minder vaak aan dat ze de bestelde lesmaterialen ook daadwerkelijk gebruiken.
Landelijk zien we een daling in de waardering voor de informatievoorziening. Ondanks de lagere scores blijft dit voor ROC Nijmegen in 2024 gelijk. Hierdoor zijn de resultaten nu vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde.
 - Klachtenafhandeling, ondanks de inzet op en communicatie over onder andere Meldpunt klachten, vertrouwenspersonen enzovoort.
- Studeren met een ondersteuningsbehoefte is lastig te vergelijken met vorig jaar door een andere vraagstelling.
- De zichtbaarheid van de Studentenraad is iets verhoogd.
- De tevredenheid over de lessen burgerschap kan nog beter vergeleken met de andere AVO-vakken. Mooi dat we hier al op inzetten vanuit de programmalijn Onderwijs voor de toekomst.
- In de vergelijking met de benchmarkresultaten zien we enkele onderwerpen die hoger scoren bij ROC Nijmegen dan landelijk gemiddeld en enkele onderwerpen die lager scoren.
- Hogere scores bij ROC Nijmegen (vergeleken met de landelijke en regionale gemiddelden) voor:
 - Lessen Nederlands
 - Kantine
- Lagere scores bij ROC Nijmegen voor:
 - Veiligheid (is overigens absoluut gezien nog steeds hoog bij ROC Nijmegen).
 - Werkplekken om rustig te kunnen studeren.
 - Waardering begeleiding vanuit leer-/werkbedrijf (absoluut gezien nog steeds hoog bij ROC Nijmegen).

3.3.10

Sociale veiligheid

Veiligheid is een actueel maatschappelijk thema. Dit zien we helaas soms 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. In 2024 hebben we een vervolgstap gemaakt in de ontwikkeling van een preventieaanpak.

Samen met een externe partij hebben we hiervoor een stappenplan opgesteld. Het doel was om in kaart te brengen wat sociale veiligheid voor ons betekent en hoe we ervoor kunnen zorgen dat studenten en medewerkers zich veilig en welkom voelen in onze gebouwen. In het traject zijn twee thema's naar voren gekomen, waarop we willen verbeteren: veiligheid = hospitality, en handelingsverlegenheid en onwetendheid. We hebben gekeken naar de oorzaken problemen op deze gebieden en gaan in 2025 verder met de aanpak van deze thema's.

Wat hebben we inmiddels bereikt?

- De samenwerking tussen beveiliging, sociaal werk en onderwijs zorgt ervoor dat we preventief kunnen acteren en dat incidenten niet escaleren.
- Rollen, taken en verantwoordelijkheden ná een incident zijn opnieuw helder beschreven en gecommuniceerd binnen ons roc.
- We bieden weerbaarheidstrainingen aan.
- Melden bij Meldpunt Veiligheid is laagdrempeliger geworden en wordt actief onder de aandacht gebracht.
- Vanuit het bestuur is er volop aandacht voor het thema polarisatie. Het ondersteuningsaanbod hierin voor medewerkers richt zich op de dialoogvoering. Daarnaast wordt er in samenhang vormgegeven aan het motto 'iedereen mag zijn'.
- Het verzoek van de regeringscommissaris 'seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld', Mariëtte Hamer, om het gesprek met studenten en docenten aan te gaan over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, heeft geleid tot een werkgroep die roc-breed met dit thema aan de slag gaat.

3.3.11 Schorsingen en verwijderingen

In de periode van 1-1-2024 tot en met 31-12-2024 zijn 8 studenten verwijderd van onze instelling. 40 studenten zijn geschorst geweest (5 hiervan tellen ook mee in de categorie verwijderde studenten).

Het betreffen allemaal reguliere mbo-studenten.

3.3.12 Regeling mbo-studentenfonds

Het mbo-studentenfonds is er voor de financiële ondersteuning van studenten. Vanuit het ministerie van OCW is geld beschikbaar gesteld via de lumpsum om het mbo-studentenfonds te bekostigen.

De wet verplicht mbo-instellingen om de volgende vier groepen studenten te ondersteunen, 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 recht meer hebben op de basisbeurs DUO.

Voor de studenten van doelgroep 1, hebben wij al enige jaren geleden een vacatieregeling vastgesteld. Dit verslagjaar hebben 13 leden van de studentenraad een bedrag ontvangen. Onze mbo-ambassadeur voldoet aan de criteria zoals opgenomen in doelgroep 2. Van doelgroep 3 hebben 435 studenten een aanvraag gedaan voor hulp uit het mbo-studentenfonds. Aan 301 studenten hebben we hulp toegekend en leermiddelen in bruikleen gegeven. Deze leermiddelen bestaan onder andere uit boeken, licenties, laptops en kleding. Studenten die geen recht hebben op een tegemoetkoming uit het mbo-studentenfonds, konden soms geholpen worden met subsidies uit andere fondsen, zoals Stichting ter Ondersteuning van het Middelbaar Beroepsonderwijs en Stichting De Beide Weeshuizen. Op deze wijze zijn er 8 studenten alsnog geholpen.

Voor doelgroep 4 is geen aanvraag ingediend. [Zie voor de financiële verantwoording Bijlage II.](#)

Hoofdstuk 4



HRM

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Ontwikkelingen HRM
- Personeelsformatie
- Verantwoording HRM

4.1 Ontwikkelingen HRM

De vertaling van de Werkagenda mbo 2023-2027 naar de Kwaliteitsagenda 2024-2027 heeft geresulteerd in HRM-thema's en speerpunten voor de komende jaren. De HRM-thema's, die in 2024 zijn opgepakt, zijn in dit hoofdstuk uitgewerkt.

Door deze thema's in onze dienstverlening centraal te stellen, verwachten we in te kunnen spelen op:

- **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 hebben een positieve invloed op het ziekteverzuim van medewerkers.
- **Duurzame inzetbaarheid van medewerkers:** We zetten onze dienstverlening 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 dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt.
- **Een wendbaar personeelsbestand.** De krapte op de arbeidsmarkt en de demografische ontwikkelingen blijven een uitdaging. We moeten flexibel kunnen inspelen op formatieveranderingen en -vraagstukken, zowel kwalitatief als kwantitatief.

In 2024 hebben we gewerkt aan de volgende thema's:

- Professionalisering
- Wendbaar personeelsbestand
- Duurzame inzetbaarheid

4.1.1 Professionalisering

Bevoegd en bekwaam

Ook in 2024 zijn er nieuwe docenten aangenomen via het Zij-instroomtraject. Geschikte kandidaten starten binnen een jaar met het traject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG). Om deel te nemen aan dit traject, moeten medewerkers minimaal 0,4 fte aangesteld zijn en beschikken over een hbo werk- en denkniveau. Bij aanvang van het PDG-traject worden zij ingeschaald als docent LB. In de onderstaande tabel staat aangegeven hoeveel trajecten nog lopen, afgerond zijn en hoeveel trajecten subsidie hebben ontvangen. Vier medewerkers zijn in 2024 gestopt met het PDG-traject; drie van hen hebben de organisatie verlaten, de vierde is aangesteld als onderwijsinstructeur.

2024	AANTAL DEELNEMERS PEDAGOGISCH DIDACTISCH GETUIGSCHRIFT		SUBSIDIE ZIJ-INSTROOM 2024
	Lopend	Afgerond	Toegewezen
Economie	10	4	7
Techniek	13	10	8
Zorg en Welzijn	21	9	10
Totaal	44	23	25

Opleidingsschool Nijmegen MBO (OnMBO)

ROC Nijmegen en HAN Academie Educatie leiden samen aankomende eerste- en tweedegraads docenten op en begeleiden nieuwe medewerkers. Hiervoor benutten wij binnen ONmbo onze unieke context om docenten (in opleiding) kennis te laten maken met het mbo. In het afgelopen schooljaar hebben we 139 stagiaires, docenten in opleiding en collega's op deze manier begeleid. Elf leraren in opleiding (LIO's) hebben dit jaar een baan gekregen binnen ROC Nijmegen. Daarnaast wordt ROC Nijmegen steeds vaker als voorkeur opgegeven als het om een stageplaats gaat. We weten ons vooraf en tijdens de stageperiodes te profileren als goede werkgever.

In november 2024 stond de ontwikkelingsgerichte peerreview in het teken van het vraagstuk: hoe kunnen we de voltijdstudenten die binnen ROC Nijmegen stage lopen optimaal begeleiden, waarbij de student 'in the lead' is? Samen met het bezoekend panel van vertegenwoordigers van Opleidingsschool Mondriaan en ROWF samen opleiden hebben we ons gebogen over dit vraagstuk. De uitkomst van de peerreview is input voor onze studiedagen in het aankomende jaar. Al met al een geslaagde dag, waaruit bleek dat de basisvoorwaarde op orde zijn en we trots mogen zijn op wat er tot nu toe staat.

Leiderschapsontwikkeling

In een meerjarig leiderschapstraject voor alle leidinggevendenden inclusief de projectleiders van de strategische projecten en de programmamanagers reiken wij handvatten aan om hun competenties te ontwikkelen om door te groeien als vitaal leider. De focus ligt hierbij op Ontwikkelingsgericht Leiderschap.

De ontwikkeling van leidinggevendenden stopt nooit; het is een doorlopend proces, dat inspeelt op persoonlijke, organisatorische, strategische en maatschappelijke vraagstukken waar managers mee geconfronteerd (kunnen) worden.

Binnen het traject staan de cruciale kwaliteiten van de leidinggevendenden centraal. Dit sluit aan bij de Strategische Personeels Ontwikkeling (SPO) van het management.

4.1.2

Wendbaar personeelsbestand

Onderwijsregio MBO Gelderland

In het Bestuurlijk Overleg van de Gelderse mbo's is in het voorjaar 2024 het besluit genomen om bestaande samenwerkingen als basis te kiezen voor het vormen van een onderwijsregio Gelderse mbo's. De onderwijsregio richt zich op het terugdringen van een kwantitatief en kwalitatief lerarentekort door samen te werven, te matchen, op te leiden, te begeleiden en te professionaliseren. Binnen deze onderwijsregio werken we op veel van deze functies al samen: in de Gelderse Professionaliseringsagenda, het Mbo Medewerkers Loopbaancentrum (MML) en in de Partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren. In de onderwijsregio bundelen we deze initiatieven en werken we samen aan de kwaliteit van het mbo-onderwijs in de provincie. De subsidieaanvraag is vergezeld van een plan van aanpak met aanbevelingen van de Realisatie Eenheid ingediend bij DUS-I. Deze aanvraag valt onder de subsidieregeling 'Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's'.

In juni 2024 is het Mbo Medewerkers Loopbaancentrum (MML) van start gegaan. Met dit MML komen we tegemoet aan het blijvend ondersteunen en behouden van talent voor het mbo. Naast loopbaantrajecten en arbeidsmarktorientatietrajecten, bieden we ook talentmetingen aan voor alle medewerkers van de Gelderse roc's.

In 2024 zijn er 48 deelnemers van de Gelderse roc's aangemeld voor vragen rondom loopbaan. Dit aantal aanmeldingen heeft geleid tot 42 trajecten. Van deze trajecten waren er 21 van ROC Nijmegen.

Hiernaast voelen wij ons ook verantwoordelijk voor de onderwijsregio Nijmegen en de onderwijsregio Noordoost-Brabant. We volgen de ontwikkelingen en participeren waar mogelijk.

Talentmanagement

Talentmanagement levert een belangrijke bijdrage aan de gewenste wendbaarheid, flexibiliteit en strategische doelen van de organisatie. We investeren in onze medewerkers door ze de mogelijkheid te bieden om hun eigen talent beter te leren kennen door middel van een talentmeting. De uitslag van de talentmeting kan worden besproken in de gesprekscyclus en geeft daarmee input voor de loopbaanontwikkeling van de medewerker. Een aantal managers is professioneel geschoold om de rapportage na te bespreken. Talentontwikkeling is opgenomen in de reguliere dienstverlening van HRM. Er is veel belangstelling onder medewerkers voor een talentmeting. In 2024 hebben weer een groot aantal medewerkers gebruikgemaakt van deze dienstverlening.

Naast de individuele talentmetingen bieden we ook een aantal teams de gelegenheid om een talent teamspiegel te doen. Het is een mooie manier om elkaar beter te leren kennen, de teamontwikkeling te stimuleren en waar mogelijk taken te verdelen op basis van talent.

Carrièreperspectief docenten

We werken aan loopbaanperspectief voor alle medewerkers. Onder andere vanuit de doelstelling in de werkagenda 'Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk: professionalisering en carrièreperspectief'.

Naast het loopbaanperspectief richten we ons ook op professionalisering, het voorkomen van werkdruk en de begeleiding van startende docenten.

Voor docenten is in maart 2024 het nieuwe beleid Carrièreperspectief voor docenten LB-LC vastgesteld. Dit nieuwe beleid geeft duidelijkheid aan docenten en onderwijsmanagers over de stappen die gezet worden in het bevorderingsproces van docenten. Belangrijke documenten zijn de loopbaanpaden, het portfolio, de actorenkaart en de feedbackformulieren. Om docenten en managers te informeren zijn workshops en informatiesessies georganiseerd. Een eerste evaluatie van de implementatie van dit nieuwe beleid zal plaatsvinden medio 2026. Een overzicht van de functiemix LB/LC-LD [staat in paragraaf 4.2](#) van dit verslag.

Bevorderingsbeleid

ROC Nijmegen wil niet allen docenten maar alle medewerkers zoveel mogelijk inzetten op hun kwaliteiten en waarden voor de bijdrage die zij leveren. Iedereen wordt gestimuleerd zich te blijven ontwikkelen en wordt aangesproken op de eigen verantwoordelijkheid voor inzetbaarheid. In 2024 is bevorderingsbeleid vastgesteld dat geldt voor alle medewerkers. In 2024 is bevorderingsbeleid vastgesteld dat geldt voor alle medewerkers. We hanteren daarvoor de volgende uitgangspunten:

- Het bevorderingsbeleid is toepasbaar op alle functies (m.u.v. directeuren).
- Het bevorderingsbeleid sluit aan en is in lijn met het carrièreperspectief docenten.
- In het functiebouwhuis heeft elke functie een carrièreperspectief.

Managers zijn geschoold in het toepassen van het beleid en voor medewerkers zijn voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd.

Actualisering Functiebouwhuis

Na onderzoek door Adviesbureau Leeuwendaal is in 2024 besloten het huidige functiehuis te actualiseren. Het huidige functiehuis is verouderd en biedt te weinig carrièreperspectief voor een aantal functies. Door de actualisatie is ons functiehuis toekomstbestendig biedt ruimte aan huidige en nieuwe functies. Het nieuwe functiehuis sluit aan bij de uitgangspunten van het nieuwe bevorderingsbeleid.

In een werksessie met het management en de medewerkers zijn de belangrijkste uitgangspunten van het nieuwe functiehuis geformuleerd. Er is een concept functiematrix opgesteld, en alle functies zijn in concept beschreven. Voor de meeste functiefamilies- en reeksen zijn klankbordsessies georganiseerd om medewerkers te betrekken en uit te nodigen om feedback te geven. Deze klankbordsessies zullen ook in 2025 doorlopen. Naar verwachting is het proces in het najaar van 2025 afgerond.

Banenaafspraak

In de Banenaafspraak, die in 2015 in werking is getreden, is afgesproken dat de sector overheid en onderwijs 25.000 extra banen creëert voor mensen uit het doelgroepregister van het UWV. ROC Nijmegen hecht veel waarde aan het bieden van kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit draagt bij aan diversiteit en inclusie binnen onze organisatie.

Met Randstad Participatie hebben we een samenwerkingsovereenkomst die in december 2024 weer met een jaar is verlengd. Het WerkBedrijf van het UWV stelt mogelijke participatiekandidaten voor bij onze vacatures. Ook werken we samen met het UWV Werkgevers Servicepunt Rijk van Nijmegen. Zij worden ingezet voor advies en inhoudelijke vragen.

Voor ROC Nijmegen gold in 2024 een target van 36,4 participatiebanen. Momenteel zijn er achttien participatiekandidaten aan het werk. Het quotum hebben we daarmee, net als de voorgaande jaren niet gehaald. Dat zal waarschijnlijk ook in 2025 het geval zijn, net als op de meeste andere roc's. Vaak hangt dit samen met de beperkte mogelijkheden binnen een team om een kandidaat goed te kunnen begeleiden. En door de herhuisvestingsoperatie is het lastiger een rustige werkplek voor participatiekandidaten te organiseren met passende begeleiding. In 2024 is circa € 238k uitgegeven aan het creëren van participatiebanen. Dit is conform de begroting. De verwachting is dat we in 2025 minder besteden, omdat in het afgelopen jaar drie participatiekandidaten een vaste aanstelling hebben gekregen. Vanaf dat moment worden zij niet meer uit het centrale participatiebudget betaald, maar uit het betreffende teambudget.

4.1.3

Duurzame inzetbaarheid

Fit@Work (= werkdrukplan)

In 2023 is het werkdrukplan 2019-2023 met alle partijen geëvalueerd en zijn er aanbevelingen geformuleerd voor de toekomst. De opbrengsten van de evaluatie zijn meegenomen in het in 2024 opgestelde nieuwe werkdrukplan Fit@Work.

Oorzaken van werkdruk zijn vaak zowel persoons- als levensfasegebonden en/of team specifiek. Vanuit Fit@Work werken we daarom zowel aan het optimaliseren van de werkomstandigheden, als aan het stimuleren van het nemen van eigen regie door de medewerker. Naast een breed pallet van aanbod ter preventie van werkdruk en voorzieningen wordt ook maatwerk geboden. Om eigen regie te kunnen nemen is het belangrijk dat de medewerker de eigen vraag helder heeft en dat hij of zij weet welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn en waar deze te vinden zijn. Het aanbod zal na vaststelling van het werkdrukplan worden gepresenteerd op Het Intranet in een nieuw ontwikkelde visueel.

Fit@Work sluit aan bij de dienstverlening van de Bedrijfspoli, bij de gesprekkencyclus, bij het (concept) functiehuis en het bevorderingsbeleid.

Fit@Work is een levend document en wordt, indien nodig, jaarlijks bijgesteld naar aanleiding van cao-wijzigingen, het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek en maatschappelijke ontwikkelingen. Mogelijke aanpassingen worden jaarlijks besproken in de Arbocommissie

Gesprekscyclus

De gesprekscyclus bestaat uit een ambitiegesprek, een voortgangsgesprek en 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.

In 2024 zijn in totaal 953 gesprekken gevoerd tegenover 1070 in 2023.

Arbeidsomstandigheden en RI&E

In maart is de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) bij ons op bezoek geweest. Tijdens deze inspectie hebben twee inspecteurs een rondgang door ons roc gemaakt en is met meerdere werknemers (docenten, obp-ers, OR-leden, HRM, veiligheidskundige, preventiemedewerker, gezonde school en CvB) gesproken. Doel van het onderzoek was te beoordelen in hoeverre wij aan de Arbowedgeving voldoen en in hoeverre wij maatregelen nemen om werkdruk te voorkomen of de gevolgen zoveel mogelijk te beperken. We hebben een ruime voldoende gekregen.

In 2024 zijn we begonnen om van ons arbobeleid een samenhangend geheel te maken. Binnen ons roc hebben we veel geregeld, maar het is ook gefragmenteerd. Met een Arbobeleidsverklaring die in lijn is met onze strategie laten wij zien dat we streven naar optimale arbeidsomstandigheden. Niet alleen moeten medewerkers veilig kunnen werken, ze moeten zich ook prettig voelen, plezier in hun werk hebben en respectvol met elkaar omgaan. Daarbij streven wij naar een open bedrijfscultuur, waarin medewerkers en managers elkaar kunnen aanspreken op mogelijke verbeteringen in het arbobeleid. Dit draagt bij aan een nog veiliger en gezonder arbeidsklimaat.

Een belangrijk onderdeel van het arbobeleid is de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Hierbij inventariseren en evalueren we de risico's binnen het roc op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting. In 2024 is hiervoor een vernieuwde aanpak en werkwijze voor de RI&E vastgesteld. De veiligheidscoördinator en de preventiemedewerker geven samen met de teams inhoud aan deze vernieuwde aanpak.

De RI&E en het plan van aanpak voor de locaties Campusbaan en Heyendaalseweg zijn in 2024 getoetst en vastgesteld.

4.2 Personeelsformatie

Op 31 december 2024 waren er 1.237 medewerkers werkzaam bij ROC Nijmegen, goed voor 990,9fte tegenover 937,1 fte een jaar eerder. Hiervan had 25% een tijdelijke aanstelling. Dit was een jaar eerder nog 22,6%. Dit heeft te maken met de groei van het aantal fte dat we gedurende 2024 hebben doorgeemaakt.

In 2024 hebben we wederom een groei laten zien in het aantal LC/LD docenten. Zowel in absoluut aantal als in percentage ten opzichte van het totaal aantal docenten groeit deze groep. Hoewel het aantal fte's direct personeel steeg, daalde het aandeel licht van 72,4% naar 72,1%.

Ruim 63% van de managementfuncties wordt door vrouwen ingevuld, dit is 8% hoger ten opzichte van het aantal in 2023.

AANTAL FTE'S VERDEELD NAAR VAST/TIJDELIJK 2024

DIENTVERBAND	FTE	PERCENTAGE
Vast	743,6	75,0
Tijdelijk	247,3	25,0
Totaal	990,9	

FTE'S VERDEELD OVER GESLACHT 2022-2024

GESLACHT	2022	2023	2024
Man	390	386	403
Vrouw	540	551	587
Non-binair	0	1	2
Totaal	930	938	991

AANTAL MEDEWERKERS VERDEELD OVER GESLACHT EN LEEFTIJDSCATEGORIE 2024

GESLACHT	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 EN OUDER	EIND-TOTAAL
Man	9	86	136	97	109	29	466
Vrouw	19	167	235	181	169	33	804
Non-binair	0	0	2	0	1	0	3
Totaal	28	253	373	278	279	62	1273

AANTAL FTE DIRECT VERSUS INDIRECT 2022-2024

DIRECT/ INDIRECT	FTE 2022	PERCENTAGE	FTE 2023	PERCENTAGE	FTE 2024	PERCENTAGE
Direct	687,5	73,9%	678,4	72,4%	714,2	72,1%
Indirect	242,4	26,1%	258,7	27,6%	276,7	27,9%
Eindtotaal	929,9	100,0%	937,1	100,0%	990,9	100,0%

ONDERWIJSGEVEND PERSONEEL 2022-2024

FUNCTIE	FTE 2022	PERCENTAGE	FTE 2023	PERCENTAGE	FTE 2024	PERCENTAGE
Docent LB	341,1	68,8%	341,2	67,0%	359,2	66,6%
Docent LC	150	30,2%	164,4	32,2%	176,2	32,7%
Docent LD	4,7	1,0%	3,9	0,8%	3,9	0,7%
Totaal	495,8	100,0%	509,5	100,0%	539,3	100,0%

AANTAL FTE'S IN MANAGEMENT FUNCTIES 2024

FUNCTIE	MAN	VRUW	TOTAAL
Manager	17	36,1	53,1
Directeur	3	2	5
CvB	2	0	2
Eindtotaal	22	38,1	60,1

4.3 Verantwoording HRM

Instroom

Door de krappe arbeidsmarkt is het steeds moeilijker om gekwalificeerd personeel te vinden. Bevoegde docenten zijn schaarser en er ligt een uitdaging om geschikte zij-instromers te vinden. De krapte begint vooral merkbaar te worden bij het werven voor de technische en AVO-vakken. Ook vacatures voor een aantal OBP-functies zijn moeilijker in te vullen, onder meer vanwege de verschillen in salaris ten opzichte van profitorganisaties. De respons (sollicitaties) op vacatures neemt af.

NIEUWE VOG'S IN 2024

	VOG AANWEZIG OP INGANGSMOMENT	VOG TE LAAT AANWEZIG	VOG NIET AANWEZIG
		(tussen 1 en 5 rapporteert u met '<5')	(tussen 1 en 5 rapporteert u met '<5')
Nieuwe medewerkers in loondienst	213	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	68	<5	0

Om nieuwe medewerkers binnen te halen zijn er in 2024 verschillende nieuwe initiatieven uitgevoerd. We zoeken de samenwerking met andere werkgevers in de regio, zoals binnen de MBO onderwijsregio Gelderland. Wij organiseren jaarlijks Ontdek Werken bij ROC Nijmegen, De Dag van de Mobiliteit en in 2025 voor het eerst een LIO-bijeenkomst gericht op de LIO's die wij in huis hebben.

Ook in 2024 voerden we onze jaarlijkse arbeidsmarktcampagne. Deze vloeit voort uit de tweedaagse waarin de onderwijsdirecties de formatie voor het komende schooljaar vaststellen. De daaruit voortkomende vacatures worden in de periode april/mei/juni volgens de wervingsprocedure uitgezet. We hebben veel aandacht gegeven aan het proces van instroom van nieuwe medewerkers waardoor zij goed zijn gestart. Ook wordt er gewerkt aan het bijstellen van vacatureteksten en introduceren van visueel materiaal in samenwerking met afdeling Communicatie & Marketing. Vanuit het strategische project Wendbare organisatie wordt gewerkt aan Recruitment en Employer Branding.

Instroom WW/BW

Tijdelijke medewerkers komen in dienst van de Stichting ROC Nijmegen e.o. Daarmee hebben zij na afloop van het tijdelijk arbeidscontract recht op een WW/BW-uitkering. ROC Nijmegen is eigen risicodrager en verantwoordelijk voor de begeleiding van medewerkers die gebruik maken van bovengenoemde uitkeringen. Eind 2024 ontvingen elf personen een WW-uitkering en drie personen een BWW-uitkering. Het aantal personen in de WW is met zes gedaald ten opzichte van eind 2023 (17) en het aantal personen in de BWW is met drie gedaald ten opzichte van eind 2023 (6). Het begeleiden van deze medewerkers komt te liggen bij de HR-adviseurs, waarbij het accent wordt gelegd op de preventie, dus het zorgen dat medewerkers van werk naar werk worden begeleid en niet instromen in een uitkering. In 2025 wordt er een informatiebrochure ontwikkeld voor medewerkers met informatie over de uitkering. Zij ontvangen deze voorafgaand aan het einde van hun dienstverband.

Instroom WIA

In 2024 is aan zeven medewerkers een WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) toegekend. Hiervan hebben vier medewerkers een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) toegekend gekregen, twee medewerkers een 80-100% uitkering en één medewerker een gedeeltelijke WIA-uitkering, in combinatie met een dienstverband voor de overige uren.

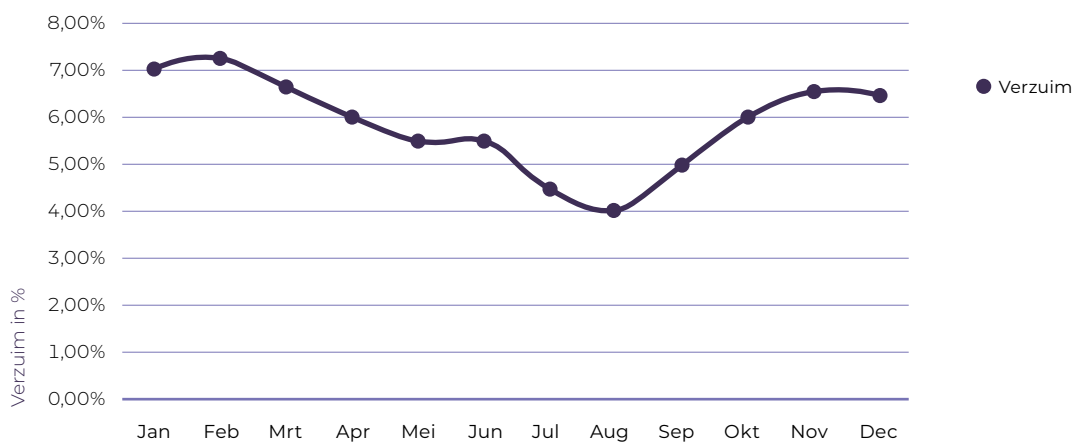
Uitstroom vaststellingsovereenkomst

In 2024 is met negen medewerkers, in onderling overleg, een Vaststellingsovereenkomst (VSO) overeengekomen. De redenen om een VSO af te sluiten verschillen: drie medewerkers vertrokken vanwege een verschil van inzicht en zes medewerkers vanwege een WIA/IVA-toekenning.

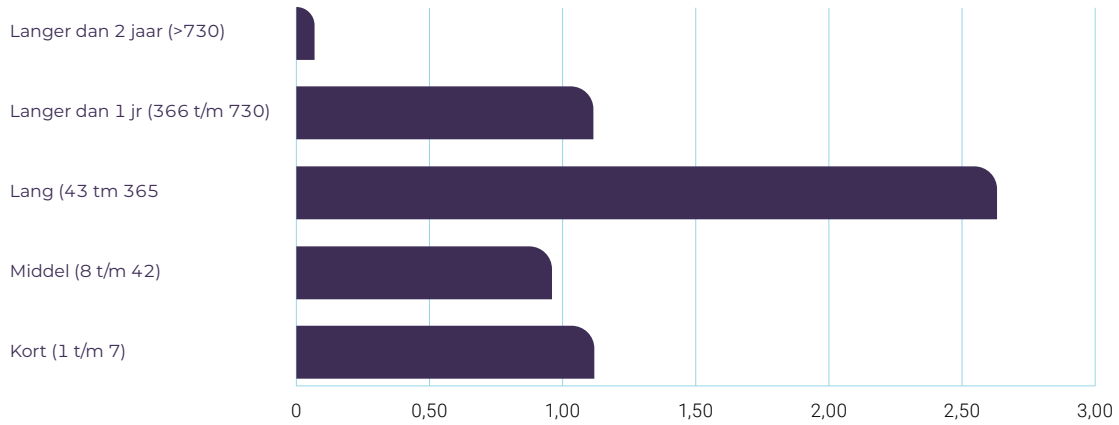
Ziekteverzuim

Bij ROC Nijmegen werkten in 2024 gemiddeld 1240 medewerkers die meetelden in de berekening van het ziekteverzuim, waarvan 674 (54%) zich één of meer keer ziekmeldden. Vergeleken met 2023 is dit percentage gedaald (57%). In 2024 is het voortschrijdend ziekteverzuimpercentage roc-breed 5,85% tegenover 5,84 % in het jaar ervoor. De gemiddelde verzuimduur in dagen is in 2024 28 dagen, in 2023 was dit 22 dagen.

TREND VERZUIMPERCENTAGE



VERZUIM PERCENTAGE PER VERZUIMDUURKLASSE



In 2024 hebben we de volgende (preventieve) acties uitgezet, samen met arbodienstverlener Zorg van de Zaak:

- De bedrijfsarts is in alle managementteams geweest om in gesprek te gaan over verzuim en preventie. Er is bijvoorbeeld gesproken over welke regelmogelijkheden een medewerker zelf heeft om aan zijn inzetbaarheid te werken en hoe je dit bespreekbaar maakt. Ook zijn de verzuimgegevens met elke directie besproken.
- Vanuit HR zijn de managers blijvend gestimuleerd om met de bedrijfsarts in gesprek te gaan/blijven over een medewerker. Het liefst voorafgaand aan een spreekuur.
- Vanuit Zorg van de Zaak is er een ruim aanbod geweest voor leidinggevenden in het voeren van gesprekken met en het begeleiden van arbeidsongeschikte medewerkers.

Hoofdstuk 5

The graphic features a light blue background with a repeating pattern of small, white, stylized human figures. Overlaid on this are several large, solid-colored shapes: a yellow rounded square, a dark blue square, and a pink circle with a white center. A thin black line extends from the left edge towards the top left corner.

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 (geactualiseerd december 2024)'. Deze code is waardengedreven en geeft richting aan en houvast voor de belangenafwegingen die het CvB maakt bij het uitvoeren van haar taken. De waarden die centraal staan in de Code goed bestuur zijn: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Op basis van de code heeft het bestuur in maart 2025 zijn handelen in verslagjaar 2024 geëvalueerd. Ten aanzien van samenwerking kijkt het bestuur tevreden terug op de leiderschapsrol die genomen is ten aanzien van de samenwerking met Rijn IJssel, de deelname aan de onderwijsregio's, het initiëren van een regioplan Land van Cuijk, en de samenwerking met HAN en RU ten aanzien van professionalisering van docenten in de regio. Het CvB stuurt actief vanuit onze maatschappelijke functie op onze rol als samenwerkende (regionale) netwerkspeler. Vanuit de waarde integriteit is het bevorderen van een open aanspreekcultuur voor studenten en medewerkers een aandachtspunt. De noodzaak om gezien de maatschappelijke dilemma's die spelen de dialoog binnen de school te gaan voeren is onderkend en gedeeld tijdens de studiedag. Hier is een vervolg aan gegeven vanuit verschillende initiatieven. Gezien de enorme tekorten aan vakkrachten op de arbeidsmarkt neemt het bestuur zich voor om onderwijsteams nog meer te stimuleren hun verantwoordelijkheid te nemen voor om-, her- en bijscholers en in het bijzonder de doelgroep volwassenen.

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 heeft vijftien zetels. Elk SR-lid wordt voor twee schooljaren gekozen. In 2024 heeft de SR zijn kiessysteem gewijzigd. De raad werkt nu met 'geoordeelde zetels'. Voor elk van de drie onderwijsdirecties (Economie; Techniek; Zorg & Welzijn) zijn er drie geoordeelde zetels. Als er een vacature is, hebben studenten uit de betreffende onderwijsdirectie voorrang. Maar als daaruit geen kandidaten komen, kan een student uit een van de andere onderwijsdirecties aanspraak maken op deze zetel. Voor de overige zes zetels in de SR geldt geen voorrangpositie. Er is wel een maximum afgesproken: er mogen vanuit elke onderwijsdirectie maximaal zes SR-leden zijn. Elk schooljaar komt de helft van de zetels in de SR vrij. De raad houdt dan verkiezingen. Eind 2024 telde de SR dertien leden. De raad heeft twee begeleiders: een coach en een ambtelijk secretaris.

De studentenraad werkt roc-breed. Elk onderwijsteam heeft daarnaast nog een of meer studentenplatforms. In zo'n platform spreken studenten met de manager van het onderwijsteam.

De SR houdt wekelijks op dinsdagmiddag zijn vergaderingen en werkbijeenkomsten. In 2024 overlegde de SR zes keer met het college van bestuur (CvB). Twee weken daaraan voorafgaand voerde het dagelijks bestuur van de SR een agendaoverleg met één van de CvB-leden. Tweemaal kwam de SR samen met het CvB en de ondernemingsraad. In dat overleg bespraken zij de hoofdlijnen van de begroting voor 2025. Ook heeft de SR vier keer met een delegatie van de raad van toezicht (RvT) overleg gevoerd. De agenda's en verslagen van deze overleggen zijn in te zien op de SR-pagina op de studentenportal.

De SR voert gesprekken met beleidsmedewerkers, projectleiders of directeuren. Zo wordt de SR al in een vroeg stadium geïnformeerd over nieuwe plannen. De studentenraad heeft ook externe contacten. Zo onderhoudt de raad contacten met de Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs (JOB), waarbij de SR af en toe trainingen volgt. In 2024 is er daarnaast regelmatig overlegd met delegaties van andere Nijmeegse studentenraden (Yuverta; Radboud Universiteit; Hogeschool van Arnhem en Nijmegen). Zes keer per jaar overlegt de studentenraad met de student-ambtenaren van de gemeente Nijmegen. De raad neemt met regelmaat deel aan 'Brede vergaderingen': themabijeenkomsten van de gemeente Nijmegen voor studentvertegenwoordigers en kennisinstellingen. Een van de thema's hierbij is 'gelijkwaardigheid' tussen studenten mbo-hbo-wo. De SR heeft in september 2024 een intro-informatiemarkt georganiseerd waarin studentenverenigingen die open staan voor lidmaatschap van mbo-studenten, zich hebben gepresenteerd op de Plaza. De gemeente Nijmegen ondersteunt studentenverenigingen financieel bij een statutenwijziging om lidmaatschap van mbo-studenten mogelijk te maken.

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. Zo krijgt de SR een beter beeld van wat de studenten van ROC Nijmegen belangrijk vinden. De SR beslist mee als het gaat over de rechten en plichten voor studenten. In 2024 stonden daarom de volgende onderwerpen op de agenda: het Studentenstatuut, de klachtenregeling voor studenten, en de BPV-overeenkomst. Maar ook financiële onderwerpen zijn besproken, zoals de hoofdlijnen van de begroting voor 2025. Een belangrijk thema daarbij is: geld voor goede onderwijskwaliteit.

De SR heeft in 2024 instemming verleend aan de aanvraag van zeven teams om af te wijken van de klokurennorm. En uiteraard kwamen ook de veiligheidsmaatregelen aan bod: de SR overlegt een paar keer per jaar met de veiligheidscoördinator.

Tot slot heeft de SR advies gegeven aan de RvT over het profiel voor de werving van een nieuw CvB-lid, en over de benoeming van het nieuwe CvB-lid, Albert Zeggelaar.

Medewerkers

De ondernemingsraad (OR) van ROC Nijmegen telt dertien zetels. De drie afzonderlijke onderwijsdirecties hebben ieder twee voorkeurszetels. Ook zijn er twee voorkeurszetels voor de gezamenlijke ondersteunende directies. De resterende vijf zetels zijn vrij. Na tussentijdse verkiezingen in juni 2024 was er één vacature. Daarnaast ontstonden er begin schooljaar 2024-2025 twee nieuwe vacatures. Daarom heeft de OR besloten om in januari 2025 opnieuw tussentijdse verkiezingen te houden. Drie belangstellende medewerkers hadden zich direct na de verkiezingsuitslag van juni 2024 bij de OR gemeld. In overleg met het CvB is hun de mogelijkheid geboden om najaar '24 als kandidaat-lid/toehoorder de OR-vergaderingen bij te wonen. Twee medewerkers hebben daarvan gebruikgemaakt en hebben zich eind 2024 ook formeel kandidaat gesteld. Op 31-12-2024 telde de OR 12 leden.

De voltallige OR komt drie keer per maand bijeen, waarvan éénmaal voor een formele OR-vergadering. Elke zes weken voert de OR formeel overleg met het CvB. Met de raad van toezicht heeft de OR in 2024 vijfmaal overlegd, onder meer vanwege de benoeming van een nieuw CvB-lid. De OR overlegt met de SR als beide raden betrokken zijn bij een dossier en woont periodiek een SR-overleg bij. Jaarlijks bespreekt de OR het sociaal beleid van de instelling met de vakbonden. Dit overleg vond in 2024 tweemaal plaats. Agenda's en (jaar)verslagen van alle OR-vergaderingen staan op de medewerkersportal.

De OR kent drie vaste commissies (Control en Operations; Human Resources Management; Onderwijs, Kwaliteit en Zorg). Zij komen wekelijks bijeen en bereiden OR-besluiten voor. Maandelijks overleggen zij met portefeuillehouders en beleidsmakers. De OR-werkgroep Communicatie brengt periodiek berichten uit. Op verzoek komt een OR-delegatie in een teamvergadering langs om uitleg te geven over de medezeggenschap, vragen te beantwoorden en input op te halen. De OR houdt verder op elke locatie inloopbijeenkomsten.

Een delegatie van de OR overlegt periodiek met de preventiemedewerker over de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie. Ook is de OR betrokken bij de halfjaarlijkse roc-brede arbocommissie. Jaarlijks is er overleg met de bedrijfsarts en met de vertrouwenspersoon. Tot slot was de OR in 2024 vertegenwoordigd in de werkgroep Functiebouwwerk, de stuurgroep en werkgroep Huisvesting en de Veiligheidscommissie.

Het dagelijks bestuur van de OR voert tweewekelijks informeel overleg met het CvB. Daarnaast was er in 2024 twee keer een afstemmingsoverleg tussen de besturen van ondernemingsraden van Gelderse roc's. Met de OR van Rijn IJssel heeft een overleg plaatsgevonden over LLO. OR-leden volgen regelmatig scholingen, onder meer van het landelijk Platform OR mbo. Een van de OR-leden is in 2024 toegetreden als bestuurslid van dit Platform.

Personeelsbeleid is een belangrijk onderwerp voor de OR. In 2024 verleende de OR instemming voor invoering en/of aanpassing van:

- de klokkenluidersregeling en de klachtenregeling voor medewerkers;
- het programma van eisen en de gunning van het contract met een nieuwe arbodienstverlener;
- het carrièreperspectief voor docenten;
- het bevorderingsbeleid voor alle medewerkers.

De OR heeft advies gegeven over de herhuisvesting van medewerkers bij de voorgenomen verkoop van locatie Marterstraat. Bij vacatures voor managementfuncties is de OR vertegenwoordigd in de benoemingsadviescommissie.

De OR heeft advies uitgebracht over de functiedifferentiatie voor managers. Deze adviesaanvraag had een lange voorgeschiedenis, waarin verschillende versies zijn besproken. De OR heeft hierover regelmatig overleg gevoerd met de vakbonden en heeft geadviseerd om de invoering niet nu al te starten, maar te wachten tot de resultaten van de herijking van het functiebouwwerk gereed zijn.

Ontwikkelingen in het onderwijs en de examinering staan regelmatig op de OR-agenda. De OR heeft advies uitgebracht over het opleidingsportfolio 2025-2026 en over het kwaliteitsbeleid.

De OR heeft advies uitgebracht over de kaderbrief 2025 van ROC Nijmegen en heeft in een gezamenlijke vergadering met de SR ingestemd met de hoofdlijnen van de begroting 2025. Ook zijn de beloningsverhoudingen besproken met het CvB.

Vanzelfsprekend kwam ook het onderwerp 'Veiligheid' aan bod. De OR heeft ingestemd met de risico-inventarisatie en -evaluaties (RI&E's) en de bijbehorende plannen van aanpak, die zijn opgesteld voor de locaties Campusbaan en Heijendaalseweg. De OR heeft ook ingestemd met de algemene aanpak en werkwijze voor de het opstellen van de RI&E's.

Tot slot heeft de OR advies gegeven aan de RvT over het profiel voor de werving van een nieuw CvB-lid, en over de benoeming van het nieuwe CvB-lid, Albert Zeggelaar.

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.

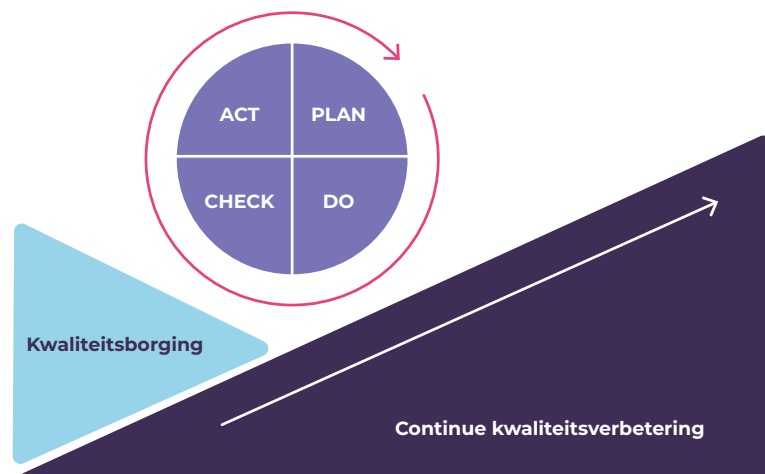
Uitgangspunten

Voor de kwaliteit van ons onderwijs maken we gebruik van het Three Lines Model van The Institute of Internal Auditors¹. 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.



¹ <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 de interne audit, de planning en control-cyclus (P&C-cyclus) en de examencommissie voor borging.

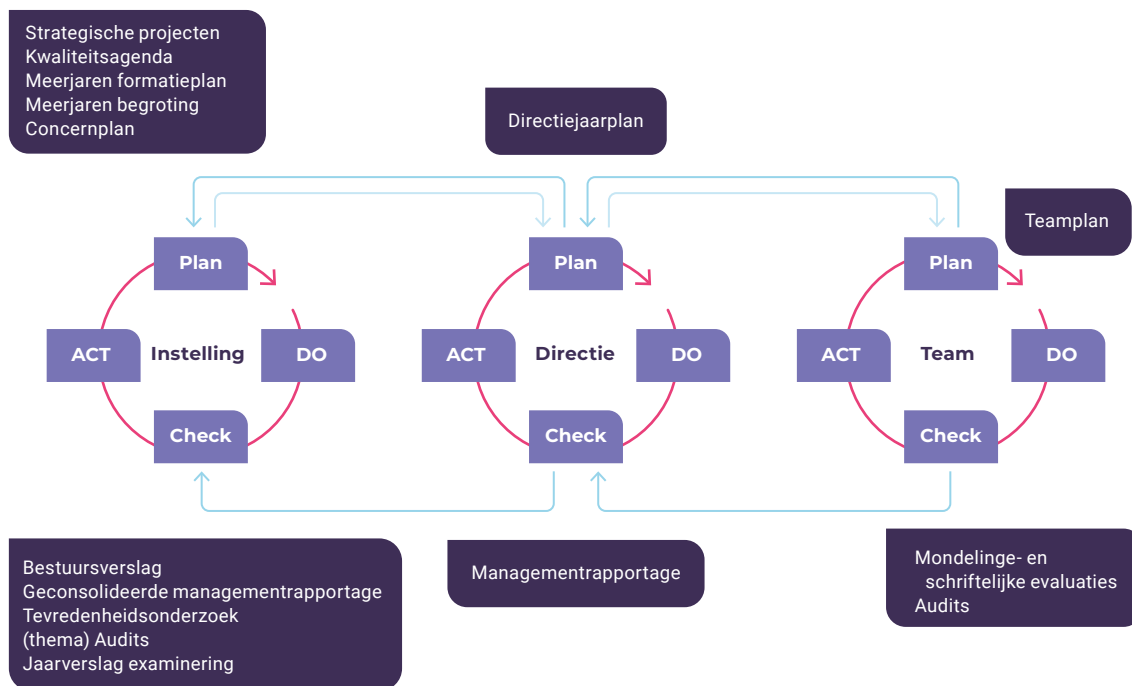
Interne audit

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 verantwoordiging. Zowel tussen teammanagers en directeuren als tussen directeuren en CvB vinden er jaarlijks drie P&C-gesprekken plaats.

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 2024 heeft er vanuit de Inspectie van het Onderwijs een twee kwaliteitsonderzoeken uitgevoerd op basis van een steekproef (SKO). Deze onderzoeken vonden plaats in de periode februari-maart 2024 bij de opleidingen Logistiek supervisor niveau 4 BBL en Allround schoonheidsspecialist niveau 4 BOL. Het definitieve rapport is opgeleverd in juni 2024. Het eindoordeel van de opleiding Allround schoonheidsspecialist was voldoende. Zij scoorden op alle standaarden van het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs voldoende. Het eindoordeel van de opleiding Logistiek supervisor was onvoldoende. De opleiding scoorde alleen een onvoldoende op de standaard OR1 (studiesucces). Hiervoor heeft het bestuur een herstelopdracht gekregen om te zorgen dat dit jaar de driejaarsgemiddelden van de jaar- en diplomaresultaten voldoende zijn.

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 **Organisatie van de examencommissie**

De examencommissie van ROC Nijmegen bestaat uit een centrale examencommissie (CEC) en acht decentrale examencommissies (DEC's).

De decentrale examencommissies (DEC's) houden toezicht door borgingsactiviteiten per onderwijsteam en gesprekken met teammanagers over de examenkwaliteit in de onderwijsteams. De kaders voor de examenkwaliteit zijn de relevante wet- en regelgeving (WEB en onderzoekskader Inspectie van het Onderwijs), de schoolkaders van ROC Nijmegen (procesarchitectuur examinering en examenreglement) en de examenvisie van het onderwijsteam. Per onderwijsteam wordt door de betrokken DEC een kwaliteitsborgingsplan opgesteld. De wet- en regelgeving, de schoolkaders van ROC Nijmegen en onderwerpen uit 'Borging en Afsluiting 2' (BA2) van het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs zijn daarbij leidend als kwaliteitseisen. De DEC onderzoekt deze kwaliteitseisen door bijvoorbeeld examens bij te wonen, steekproeven op diplomadossiers te nemen en de onderbouwingen van beoordelingsformulieren te evalueren. Tot slot monitort de examencommissie haar eigen functioneren. Dit doet zij aan de hand van het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs: 'Borging en Afsluiting 1' (BA1).

De Centrale Examencommissie (CEC) houdt toezicht door borgingsactiviteiten op roc-brede thema's en 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 een gesprekscyclus doorlopen waarbij twee keer per jaar met zowel de voorzitters en secretarissen van de decentrale examencommissies wordt gesproken als met de onderwijsdirectie. De bestuurlijke vinger aan de pols wordt geborgd door een periodiek overleg tussen CvB en CEC (voorzitter en secretaris).

De CEC rapporteert haar bevindingen in het bestuursverslag, het jaarverslag examinering, de managementrapportages en de adviesrapportages ten behoeve van de P&C-cyclus.

Kwaliteit examinering

Over het algemeen genomen, voldoet de examenkwaliteit bij ROC Nijmegen. Bij de controle van de examendossiers worden soms kleine gebreken geconstateerd, maar in geen geval heeft dit ertoe geleid dat diploma's onterecht zijn afgegeven.

Wat betreft de kwaliteit examinering speelden in 2024 de volgende onderwerpen:

Valideringscommissie/vaststeladviescommissie

In 2024 is geconstateerd dat de vier valideringscommissies (drie sectorale en één centrale valideringscommissie) die de examencommissie advies geven over de vaststelling van examens, onvoldoende zijn gepositioneerd en te weinig gelijkwaardig werken. Om die reden is in 2024 een voorstel uitgewerkt dat de naam wijzigt in vaststeladviescommissie (met één generieke en drie sectorale 'kamers') en dat deze in ieder geval tijdelijk direct onder regie van de Centrale Examencommissie gaat vallen. Op deze manier kan de examencommissie beter haar verantwoordelijkheid nemen voor het (risicogericht) vaststellen van de kwaliteit van examens. Het gebrek aan positionering heeft niet geleid tot een verminderde kwaliteit van exameninstrumenten, omdat voornamelijk nog wordt gewerkt met ingekochte examens bij gecertificeerde examenleveranciers.

PDCA-cyclus examinering en examengesprekken

De examencommissie (DEC's en CEC) heeft de afgelopen twee jaar geïnvesteerd in een betekenisvol jaarverslag examinering waar per onderwijsteam de examenkwaliteit wordt gemonitord. De door de DEC's gesignaleerde risico's worden besproken in examengesprekken tussen commissie en onderwijsteam, zodat deze kunnen samenwerken aan verbetering van examenkwaliteit. Toch is de examencommissie als kwaliteitsborgend gremium nog onvoldoende opgenomen in de PDCA-cyclus van ROC Nijmegen. Gesignaleerde risico's blijven soms liggen en worden onvoldoende goed geadresseerd. Wel zijn afgelopen studiejaar de eerste stappen gezet om examinering als onderwerp meer actief op te nemen in de P&C-cyclus.

Cobex

Sinds studiejaar 2023-2024 kent ROC Nijmegen een externe Commissie van Beroep voor de Examens (Cobex). Wanneer studenten het niet eens zijn met een besluit van de examencommissie (niet toekennen van vrijstelling, extra examengelegenheid óf vastgesteld examenresultaat), is de wettelijke route dat een student in beroep kan gaan bij de Cobex. Het eerste jaar kenmerkt zich door veel beroepszaken, waar ROC Nijmegen veel van kan leren. Zo is onder andere het examenreglement aangescherpt en maken de DEC's gebruik van een gezamenlijke onderbouwingsbank bij het afwijzen van aanvragen.

Taalexamens

Taalexamens (Nederlands, Engels) worden vaak niet vastgesteld (gevalideerd) en het ontbreekt veelal aan versiebeheer bij de verschillende examenvarianten. Als het gaat om de onafhankelijkheid van de examinering is er veel kwaliteitsverbetering mogelijk. Taalexamens worden te veel overgelaten aan de taaldocenten zelf. Hierdoor ontstaat het risico van gebruik van niet vastgestelde exameninstrumenten, niet valide instrumenten en ongelijkwaardige afname en beoordeling. Ten aanzien van de taalexamens zijn er in januari 2025 in ieder geval voor TOA (Engels en Nederlands) nieuwe beleidsmaatregelen van kracht gegaan.

Professionalisering examinering

Binnen de organisatie investeren we vooral in de deskundigheidsbevordering van assessoren. Met het oog op innovaties als 'lerend kwalificeren' schuilt hierin het risico dat er straks intern nauwelijks toetsdeskundigen, examenconstructeurs of examenvaststellers inzetbaar zijn. De vaststeladviescommissies zijn tijdelijk onder aansturing van de CEC geplaatst om meer sturing te geven aan professionalisering.

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.

Interne audits

Jaarlijks wordt een auditkalender opgesteld. Alle audits vonden plaats conform het Onderzoekskader 2021 van de Inspectie van het Onderwijs. We kennen een reguliere cyclus van audits bij onderwijsteams waarbij alle teams om de vier jaar op de planning staan. Daarnaast worden er follow-up audits, risicogerichte audits, audits op aanvraag en instellingsbrede onderzoeken uitgevoerd.

In 2024 zijn de volgende reguliere audits op onderwijskwaliteit uitgevoerd:

- Tandartsassistent (25699)
- Vavo
- Young Talent Academy (25727)
- Verpleging (25655)

De volgende follow-up audits op onderwijskwaliteit zijn uitgevoerd:

- DEC Entree (25741, BA1)
- Hout en Meubel (25017, OP1, BA1, BA2, SKA3)
- Mobiliteit (25242 en 25668, BA2 en OR1)
- TEIS (25736, OP5 en SKA3)

De volgende risicogerichte audits op onderwijskwaliteit zijn uitgevoerd:

- Vakopleiding Techniek (25340)

De volgende vraaggerichte onderzoeken zijn uitgevoerd:

- Team Onderwijs & Kwaliteit
- Team Communicatie & Marketing

De volgende instellingsbrede onderzoeken zijn uitgevoerd:

- Rekenen
- Valideringsproces

Raad van toezicht

Commissie Q

De commissie Onderwijs, kwaliteit en HR (Commissie Q) ziet toe op de onderwijskwaliteit en HR-gerelateerde zaken en adviseert de raad van toezicht.

In dat kader agendeert de commissie Q, op basis van de P&C-cyclus van het roc, beleidstukken die van invloed zijn op het borgen van en zorgen voor kwaliteit van het opleidingsaanbod voor alle lerenden van ROC Nijmegen en beleidsstukken in het kader van HR in relatie tot de strategische koers van ROC Nijmegen.

In het verslagjaar 2024 zijn de instellingsdialoog en het concernplan besproken. De samenhang en doorwerking van de programmaliijnen en strategische projecten zijn vanuit kwaliteits- en HR-perspectief meermalen aan de orde geweest en met belangstelling gevolgd vanuit de informatie in de managementrapportages.

Er zijn vragen gesteld naar aanleiding van het bestuursverslag, het medewerkersonderzoek, het nieuwe kwaliteitsbeleid, de Kwaliteitsagenda en het jaarverslag van de centrale examencommissie.

Naar aanleiding van deze informatie is gesproken over de vsv-aanpak, flexibilisering van het onderwijs en wat dat vraagt van de medewerkers in het onderwijs en de ondersteunende diensten. Het strategische HR-beleid en het meerjareninformatieplan zijn besproken. En de voortgang van het digitale examendossier is aan de orde geweest.

De commissie Q heeft geadviseerd aandacht te besteden aan het organisatorische aspect van het zorgen en borgen van de kwaliteit en wat dit vraagt van docenten en de ondersteuning van deze processen.

Vanuit het perspectief van de borging van kwaliteit zijn de inspectierapporten van de kwaliteitsonderzoeken bij de opleiding Logistiek Supervisor en Uiterlijke verzorging aan de orde geweest.

In het verslagjaar heeft een werkbezoek plaatsgevonden bij het proctoraat Tech@doptie. De commissie Q heeft een goed beeld gekregen van de innovatieve werking van een proctoraat voor studenten, medewerkers en het werkveld en heeft tevens kennis genomen van de dilemma's binnen de organisatie om deze innovatie structureel te verankeren.

De commissie Q heeft zich doorontwikkeld als 'hoeder' van het waardengericht toezicht, waarin het voeren van een betekenisvolle dialoog tussen CvB en RvT centraal staat. Dit gebeurt op basis van het toetskader met de door CvB en RvT omarmde waarden sociaal maatschappelijk, duurzaamheid en financieel economisch. In het verslagjaar is het toetskader verder doorontwikkeld. Het toetskader is voorzien van ijkpunten passend bij de drie waarden aangevuld met een informatie protocol. Aangezien dit toetskader meebeweegt met de dynamiek van ROC Nijmegen is het toetskader een structureel onderdeel van de agenda van de commissie Q ondersteund door de beleidsadviseur kwaliteit.

Op basis van bovenstaande activiteiten zijn voorbereidingen uitgevoerd voor agendapunten voor de voltallige RvT en de zelfevaluatie van de RvT.

Auditcommissie

De auditcommissie Financiën houdt toezicht op de rechtmatige verwerving én doelmatige en rechtmatige besteding van publieke middelen en adviseert de raad van toezicht.

In dit kader toetst de auditcommissie de meerjarenraming, de begroting, de tussentijdse financiële resultaten en de managementrapportages. De audit commissie vindt het belangrijk om de ontwikkeling in de studentenaantallen en de rijksbijdrage te monitoren en de flexibiliteit om erop in te kunnen spelen. De formatie en strategische personeelsplanning zijn hiervoor belangrijke middelen. In 2024 ging de nieuwe Kwaliteitsagenda 2024-2027 van start en besprak de audit commissie de eerste inzichten met betrekking tot de inzet en resultaten. Het strategisch huisvestingsplan kreeg aandacht, onder meer door uitstel van de verkoop van de Marterstraat en de noodzakelijke ophoging van het budget.

Ook risicomanagement en de kwaliteit van de informatievoorziening en interne beheersing zijn belangrijke onderwerpen voor de audit commissie. In juni 2024 is het risicomanagement binnen het roc besproken. Voor het roc is risicobeleid onderdeel van de strategie en het kwaliteitsbeleid.

De audit commissie vindt het van belang om alert te blijven op strategische externe risico's en deze regelmatig op de agenda te zetten. Het accountantsverslag 2023 en de managementletter 2024 zijn in mei respectievelijk december besproken in de audit commissie in aanwezigheid van de accountant. De ontwikkeling van de IT-omgeving, met name op informatiebeveiliging en cybersecurity, was een van de belangrijkste besprekpunten.

5.3.4 Privacy & cybersecurity

In 2024 zijn er diverse werkzaamheden verricht op het gebied van cybersecurity en privacybescherming. Jaarlijks voert ROC Nijmegen een self-assessment uit op de sectorale toetsingskaders hiervoor om inzicht te krijgen in de effectiviteit van de getroffen maatregelen. Daarnaast heeft ROC Nijmegen een security audit door Deloitte laten uitvoeren om de effectiviteit van de genomen maatregelen te beoordelen. We hebben ook diverse andere beveiligingstests en privacy-analyses uitgevoerd om te kunnen voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en om te werken aan een hoger beveiligingsniveau.

In 2024 zijn er geen datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens en hebben zich geen incidenten voorgedaan met een significante impact.

5.3.5 Klachten en geschillen van studenten

Klachten en geschillen

Bij ROC Nijmegen hebben we een laagdrempelig en toegankelijk online meldpunt: Meldpunt Klachten. Studenten kunnen hier terecht voor het indienen van een klacht of geschil, zoals een bezwaar of beroep. Daarnaast kunnen zij via dit meldpunt meldingen doen over pestgedrag, klachten of verzoeken aan de Decentrale Examencommissie (DEC), en verzoeken om teruggave van ongebruikte leermiddelen. Het meldpunt geeft ook informatie en advies en biedt studenten de mogelijkheid om een verbetervoorstel in te dienen.

Bij ontvangst van een klacht of bezwaar wordt eerst intern onderzocht of een minnelijke schikking mogelijk is. Als dit niet haalbaar blijkt, wordt de zaak in overleg met de klager voorgelegd aan de externe Klachten- en bezwarencommissie mbo en hbo van Stichting Onderwijsgeschillen. Deze commissie adviseert het college van bestuur, dat vervolgens een definitieve beslissing neemt. Is de klager het niet eens met deze beslissing, dan kunnen verdere juridische stappen worden overwogen. Beroepszaken met betrekking tot examinering en een negatief bindend studieadvies (BSA) worden behandeld door de Commissie van Beroep voor Examens (Cobex).

Meldingen van klachten en geschillen

In het afgelopen jaar zijn er in totaal 60 klachten en bezwaren ontvangen, vrijwel evenveel als in 2023. Van deze meldingen zijn er weer zes ingetrokken. De overige 49 meldingen betroffen klachten (exclusief inburgering) en vijf waren bezwaren tegen een genomen besluit, ingediend door studenten of hun ouders.

- Een groot deel van de klachten had betrekking op bejegening van studenten, operationele zaken, en de kwaliteit en/of inhoud van het onderwijs.
- De bezwaren betroffen met name schorsing en verwijdering.

In alle gevallen heeft de verantwoordelijke manager of directeur een minnelijke schikking weten te treffen, waardoor het niet nodig was om klachten of bezwaren voor te leggen aan de externe Klachten- en bezwarencommissie mbo en hbo van Stichting Onderwijsgeschillen.

Commissie van Beroep voor Examens (Cobex)

Naar aanleiding van de inwerkingtreding van de Wet verbetering rechtsbescherming MBO-studenten per 1 augustus 2023 heeft ROC Nijmegen een Commissie van beroep voor de examens (Cobex) ingesteld.² De Cobex werkt aan de hand van het Reglement Klachten en geschillen voor studenten ROC Nijmegen.

De Cobex behandelt beroepen van studenten tegen:

- vastgestelde examenresultaten;
- besluiten van de examencommissie of van een examiner;
- een negatief bindend studieadvies, afgegeven door het onderwijsteam.

De student kan na een uitspraak van de Cobex nog in beroep bij de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State.

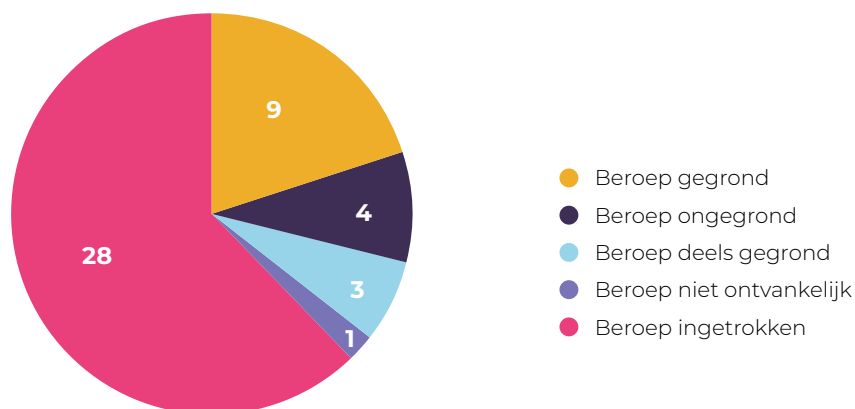
Meldingen van beroepszaken

In 2024 werden in totaal 45 beroepszaken bij de Cobex ingediend. De meerderheid daarvan, 28 zaken, werd uiteindelijk ingetrokken. Die intrekking volgde bijvoorbeeld nadat een student beter werd geïnformeerd over de reden van een besluit van de examencommissie. Soms werd een minnelijke regeling getroffen. Ook een regeling valt onder het begrip 'intrekking'. Eén student is in 2023 na een uitspraak van de Cobex in beroep gegaan bij de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State. Dit beroep is ongegrond verklaard in 2024.³

In 2024 heeft de Cobex in 17 beroepszaken een uitspraak gedaan.

Van de 17 beroepszaken zijn 9 beroepen gegrond verklaard, 4 ongegrond en 3 deels gegrond. 1 beroep werd niet-ontvankelijk verklaard.

COBEX UITSPRAAK: 17

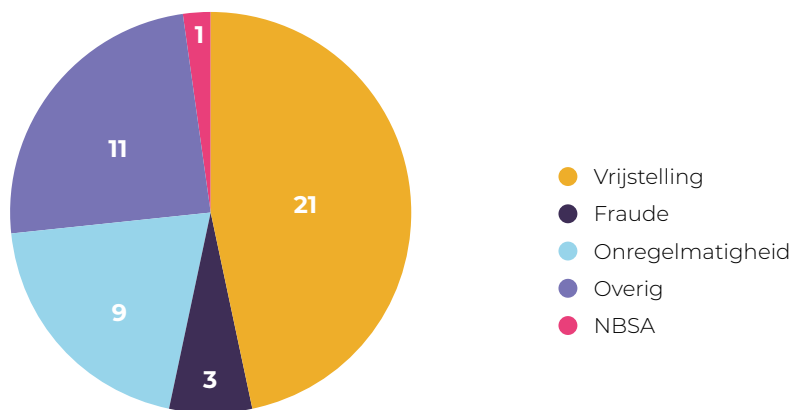


De onderwerpen van de beroepszaken waren divers. De zaken gingen onder meer over het al dan niet (on)terecht verlenen van een vrijstelling, over fraude en over onregelmatigheid (computerstoring). In één geval betrof het een beroep op een negatief bindend studieadvies (NBSA).

² Zoals bedoeld in art. 7.5.4. WEB.

³ RvS 8 mei 2024, ECLI:NL:RVS:2024:1953

ONDERWERPEN



5.3.6 Klachten- en klokkenluiderscommissie

ROC Nijmegen heeft per 1 september 2024 een nieuwe Klokkenluidersregeling en een Reglement klachten en bezwaren voor medewerkers en overige bij het onderwijs betrokkenen vastgesteld. De Klachtencommissie en de Commissie Klokkenluidersregeling bestaat uit dezelfde drie externe leden. Zij worden ondersteund dooreen ambtelijk secretaris. In 2024 zijn er geen klachten ingediend en geen meldingen van een (vermoeden van) een misstand binnengekomen bij de klachten- en klokkenluiderscommissie van ROC Nijmegen.

5.3.7 Jaarverslag externe vertrouwenspersoon medewerkers

De Arbowet (Arbeidsomstandighedenwet) bevat richtlijnen en voorschriften voor gezond en veilig werken. Het hebben van een vertrouwenspersoon is van belang voor het waarborgen van een veilige en gezonde werkomgeving.

ROC Nijmegen heeft een externe vertrouwenspersoon waar medewerkers terecht kunnen voor het melden van ongewenste omgangsvormen. Onder een melding wordt verstaan een kwestie/situatie waarover een melder een gesprek met een vertrouwenspersoon heeft gevoerd en die aanleiding was voor vervolgesprekken of interventies. Onder klacht wordt verstaan de in te dienen of ingediende kwesties bij de klachtencommissie.

In 2024 zijn in totaal 38 meldingen binnengekomen. Er zijn geen formele klachten ingediend over ongewenst gedrag.

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 - leiding, communicatie	25
Discriminatie	1
Preventief	3
Pesten	6
Seksueel grensoverschrijdend gedrag	2
Integriteit	1
Agressie	0
Overig	0
Totaal	38

Intimidatie - leiding, communicatie is net als vorig jaar het meest voorkomende thema. Vaak gaat het om de manier van communiceren door de leidinggevende naar de melder toe. Sociale veiligheid en het voeren van de goede dialoog maken onderdeel uit van het programma voor leiderschapsontwikkeling binnen ROC Nijmegen.

5.3.8 Jaarverslag interne vertrouwenspersonen studenten

Onze onderwijsinstelling heeft zes interne vertrouwenspersonen bij wie studenten terecht kunnen voor het melden van ongewenste omgangsvormen. Op alle locaties is een vertrouwenspersoon aanwezig.

De kerntaak van de vertrouwenspersoon is het te woord staan en begeleiden van studenten die zelf last hebben (gehad) van ongewenst gedrag zoals agressie en geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie of pesten, dan wel dit hebben gezien of hiervan kennis hebben genomen. Verder signaleren vertrouwenspersonen situaties die zich op de locaties voordoen en hebben zij daarover overleg met directie, locatiemanagers en beveiliging.

CATEGORIE	AANTAL MELDINGEN
Discriminatie	7
BPV-discriminatie	5
Seksuele intimidatie	4
Agressie/geweld	6
Overig grensoverschrijdend gedrag	10

Het totaal aantal meldingen in studiejaar 2023-2024 is vergelijkbaar met het studiejaar daarvoor.

Hoofdstuk 6



CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Strategisch kader
- Financieel kader

Strategisch kader

Kalenderjaar 2024 is het eerste uitvoeringsjaar van onze Strategie 2024-2027 'Samen maken we er werk van'. Samen met onze studenten, docenten en partners bouwt ROC Nijmegen aan de toekomst van onze regio. 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 programmalijn⁴ gekoppeld. Overstijgend dan wel ondersteunend aan de strategische pijlers zijn de drie strategische projecten⁵, Vitaliteit en duurzaamheid, Wendbare organisatie en Strategisch Huisvestingsplan [Zie ook paragraaf 2.1 van dit verslag.](#)

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-niveau de focus voor het komende kalenderjaar en de daarvoor beschikbare middelen. Het concernplan geeft richting aan de directieplannen en de teamjaarplannen. Het concernplan is 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: $(0,5 * \text{aanschafwaarde gebouwen} * 1,27) + (\text{boekwaarde overige materiële vaste activa}) + (0,05 * \text{totale baten})$.

⁴ 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.

⁵ 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 t/m 20261;
- Solvabiliteit tussen 40% en 60%;
- Liquiditeitsratio groter dan 0,75;
- Huisvestingsratio2 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 Rijksbekostiging, zijnde een gemiddeld percentage bij vergelijkbare onderwijsinstellingen.

Binnen bovenstaand financieel kader is ruimte om in 2025 en 2026 een negatief rendement te begroten. De redenen hiervoor zijn als volgt:

- Nadat er in 2024 en 2025 sprake is geweest van een 'zachte landing' om de formatiekrimp op te vangen, moet er in 2026 nog eenmalig iets soortgelijks plaatsvinden. In dat jaar zullen we wegens de lagere bekostiging verder moeten dalen in formatie. Om fluctuaties tussen de jaren te voorkomen, door eind 2026 te eindigen met de verwachte gemiddelde formatie in 2027, betekent dit een negatief resultaat in 2026.

Ontwikkeling aantal studenten beroepsonderwijs

Het aantal studenten van ROC Nijmegen laat in de afgelopen jaren het volgende beeld zien op 1 oktober:

STUDENTENAANTALLEN	2022	2023	2024
MBO onderwijs			
BOL	7.313	7.218	7.075
BBL	1.814	1.841	1.933
Totaal MBO onderwijs ongewogen	9.127	9.059	9.008

Het aantal studenten bepaalt in grote mate de baten die ons roc in de komende jaren zal ontvangen. 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 drie daaropvolgende (studie)jaren heeft de daling doorgezet met een krimp van ca. 6%, 1% en 1% respectievelijk. De verwachting is dat het aantal studenten in de komende jaren, gemiddeld genomen, stabiliseert, waarna het in 2028 en 2029 wederom licht zal dalen. 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. Dit geeft de volgende prognose voor de komende jaren:

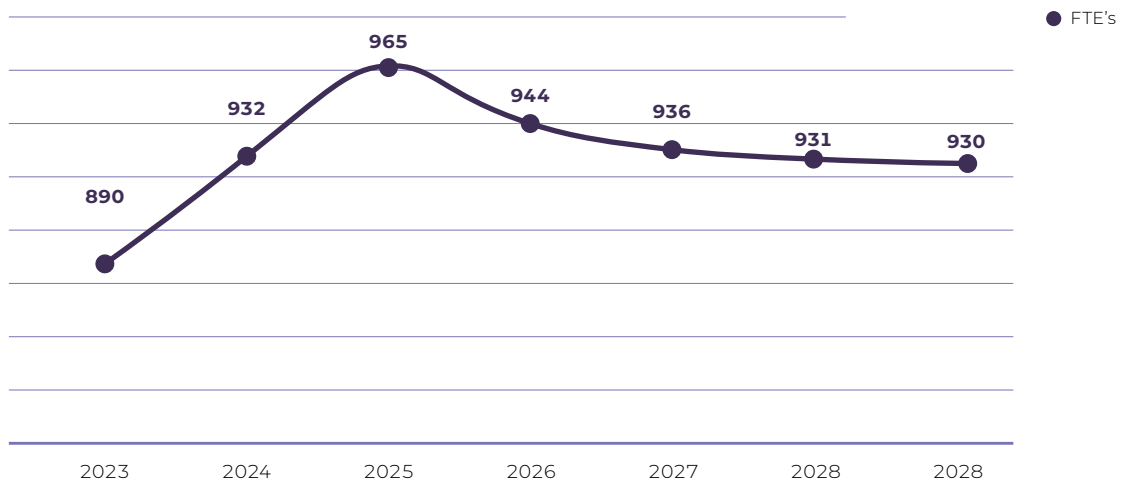
STUDENTENAANTALLEN	2025	2026	2027	2028	2029
MBO onderwijs					
BOL	7.132	7.116	7.128	7.067	6.964
BBL	1.896	1.891	1.895	1.878	1.851
Totaal MBO onderwijs ongewogen	9.028	9.007	9.023	8.945	8.815

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 2025.
- 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.
- Omdat het eindsaldo van fte's in een jaar, het beginsaldo is in het opvolgende jaar, zou dat grote fluctuaties betekenen tussen begin en eind van het jaar om gemiddeld op het gewenste aantal fte uit te komen. Om dit te ondervangen is gekozen in 2026 te eindigen met het aantal dat gemiddeld in 2027 kan worden ingezet.
- De formatieontwikkeling is getoetst op student – fte ontwikkeling (zie grafiek verderop).

FORMATIE ONTWIKKELING (GEMIDDELD 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 fte 42 en 75 fte hogere reguliere formatie inzet, ondanks de kleine mutaties in studenten T-2 (-1% en +1% mbo-studenten). De ogenschijnlijk, tegenstrijdige toename in fte kan als volgt verklaard worden:

1. In 2024 ontstond door aanvullende middelen en de t-2 bekostiging meer ruimte, deze ruimte is benut om de formatie gedurende dit jaar te laten groeien.
2. Gedurende 2024 is uitvoering van de Programmalijnen op stoom gekomen, waar personele inzet toe is gealloceerd.

De reguliere formatie in 2026 is weliswaar hoger dan in 2024, maar ten opzichte van 2025 zal deze toch weer stevig moeten dalen als gevolg van dalende bekostiging en stijgende afschrijvingslasten. Hierdoor zakt de totale formatie in 2026 t.o.v. 2025 met 30fte. In 2027 is vervolgens nog sprake van verder benodigde krimp, waarna sprake is van stabilisatie. Cumulatief komt de formatie in 2029 ten opzichte van 2024 ongeveer gelijk uit. Ten opzichte van 2025 is de krimp, echter 35fte, waarvan de grootste stap in 2026 moet worden gemaakt.

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 2025 sterk is gedaald. Dit komt door een aantal ontwikkelingen:

- Extra gelden ontvangen gelden zoals NPO en niveau 2 gelden (vanaf 2022).
- Nafinancieringssituatie in 2022 t/m 2025: door lagere studentenaantallen, bekostiging gebaseerd op hogere studentenaantallen (t-2)

STUDENT/FTE RATIO (PER KALENDERJAAR)



Gedurende de afgelopen jaren hebben de NPO-gelden ervoor gezorgd dat er ruimte is geweest de student/fte ratio naar beneden te brengen. Daar waar de ratio in 2025 op het laagste punt is, zal dit de komende jaren licht iets oplopen.

Met de huidige flexibele schil (formatie met tijdelijke aanstelling) en met het verwachte natuurlijk verloop is het onze inschatting dat er voldoende flexibiliteit in de formatie zit om de beoogde krimp te realiseren. Een uitgebreide beschrijving van alle aspecten van de beoogde formatieontwikkeling wordt opgenomen in het meerjaren formatieplan.

Meerjarenraming 2024-2029 staat van baten en lasten

	REALISATIE	MEERJARENRAMING				
STAAT VAN BATEN EN LASTEN						
Bedragen x € 1.000	2024	2025 (Begroting)	2026	2027	2028	2029
Baten						
Rijksbijdrage OC&W	103.689	104.114	102.878	103.312	103.116	103.264
Overige overheidsbijdragen	1.569	1.530	1.530	1.530	1.530	1.530
College-, cursus- en/of examengelden	1.139	1.101	1.082	1.061	1.058	1.060
Opbrengst werk voor derden	4.285	5.629	5.930	6.047	6.181	6.335
Overige baten	4.832	3.962	3.933	3.929	3.932	3.919
Totale baten	115.514	116.336	115.353	115.879	115.817	116.108
Lasten						
Personele lasten	90.493	89.616	88.476	87.968	87.892	88.241
Overige personele lasten	1.999	4.548	4.548	4.548	4.548	4.548
Afschrijvingen	5.426	5.905	6.465	6.731	6.769	6.769
Huisvestingslasten	6.687	5.817	5.651	5.319	5.319	5.319
Materiële lasten	12.763	11.609	11.084	11.592	11.537	11.446
Total lasten	117.368	117.495	116.224	116.159	116.064	116.323
Saldo baten en lasten	-1.854	-1.159	-872	-280	-248	-215
Financiële baten en -lasten	683	346	313	280	248	215
Resultaat	-1.171	-814	-559	0	0	0

Ontwikkeling resultaat

In 2024 is sprake van een negatief resultaat, al was het resultaat wel positiever dan begroot voor dat jaar. De belangrijkste redenen voor het negatieve resultaat zijn:

- De formatie, er is in 2024 gemiddeld 14,5 fte meer ingezet dan aanvankelijk begroot. Daarnaast vielen de huisvestingslasten hoger uit dan begroot.
- Daar tegenover staan hogere inkomsten vanuit baten i.o.v. derden, overige baten en hogere rentebaten.

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 2025 en 2026. 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;
- Aannee 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: 2024-2027) te behalen worden de kwaliteitsgelden beschikbaar gesteld.

In 2025 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.

De additionele gelden voor niveau 2 studenten kwaliteitsgelden zijn in 2024 met 2,9 miljoen ruim hoger dan een jaar eerder, toen het nog 1,9 miljoen bedroeg. In 2025 is dit bedrag door een nieuwe berekeningswijze voor ROC Nijmegen 6 ton hoger en maakt dit vanaf dan onderdeel uit van de lumpsum bekostiging.

Overige overheidsbijdrage

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

Cursusgelden

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, al is deze afdracht op basis van T-2. Hierdoor kan er sprake zijn van een resultaatteffect wanneer de zittende BBL-ers hoger of lager zijn dan de aantallen op basis van T-2. In de meerjarenraming is de afdracht gelijk gesteld aan de inkomsten, waardoor dit geen resultaatteffect oplevert.

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 2025 begroot op €675k dat is een groei, ten opzichte van 2024, van circa €330K in percentages uitgedrukt 95% 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, verhuur opbrengsten en opbrengsten vanuit de vavo-studenten die vallen onder de Wet Rutte. Deze baten zijn in de meerjarenraming grotendeels gelijk gehouden. Voor gelden vanuit de Wet Rutte geldt dat deze meebewegen met de studentenaantallen van vavo.

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. De overige personele lasten betreft o.a. mutaties in personele voorzieningen en ontvangen uitkeringen vanuit UWV. In 2024 zijn deze lasten lager o.a. door vrijval in personele voorzieningen. Het geprognosticeerde niveau voor 2025 tot en met 2029 is in lijn met de realisatie 2022 en 2023.

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 €11,8 miljoen verspreid over de jaren 2025 t/m 2026 vanuit het strategisch huisvestingsplan. Dit resulteert in een afschrijvingslast die stijgt van €5,9 miljoen in de begroting 2025 naar €6,8 miljoen in 2029.

Huisvestingslasten

Het vertrekpunt in de meerjarenraming is de actuele huisvestingslast (begroting 2025) op de locaties in eigendom Begijnenstraat (Boxmeer), Campusbaan, Energieweg, Heyendaalseweg en Marterstaat.

Voor de energiekosten in de begroting 2025 is, o.b.v. het vastgelegde prijspeil, rekening gehouden met een daling van de kosten. 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 2026 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 (per 2027) op tot ruim €1,3 miljoen. Dat betekent dat ons roc voor de uitdaging staat om de stijgende afschrijvingslast te compenseren. De verkoop van de Marterstraat levert een jaarlijkse besparing aan exploitatielasten op van ca. €0,4 miljoen. Omdat de voorgenomen verkoop pas per september 2026 gepland is (na studiejaar 2025-2026) is in 2026 gerekend met een besparing voor een periode van vijf maanden, een kleine €0,2 miljoen. In de jaren daarna is de volledige €0,4 miljoen als besparing opgenomen. De resterende dekking van het tekort wordt gevonden in lagere verbouwkosten, lagere gebouw gerelateerde personeelskosten en lagere overige personeelskosten.

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 prognose.

Materiële lasten

Het vertrekpunt voor materiële lasten voor de meerjarenraming zijn de begrote kosten voor 2025. Vanaf 2026 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

Baten dalend ten opzichte van 2025:

1. door conservatieve prognose met afbouw rentebaten;
2. rentelasten dalen tegelijkertijd door aflossing leningen, maar compenseert onvoldoende voor geprognosticeerde afbouw van baten.

Meerjarenraming 2024-2029 balans

	REALISATIE		MEERJARENRAMING			
BALANS						
Bedragen x € 1.000	2024	2025 (Begroting)	2026	2027	2028	2029
Vaste activa						
Immateriële vaste activa	3	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	70.423	73.386	75.511	70.783	66.017	61.251
Vlottende activa						
Voorraden	70	70	70	70	70	70
Vorderingen	3.799	3.760	3.760	3.760	3.760	3.760
Liquide middelen	27.128	22.481	18.304	21.868	25.667	29.467
Totaal activa	101.423	99.697	97.644	96.480	95.514	94.548
Eigen vermogen	45.232	44.390	43.831	43.831	43.831	43.831
Voorzieningen	12.989	13.104	12.574	12.376	12.376	12.376
Langlopende schulden	22.270	21.304	20.338	19.373	18.407	17.442
Kortlopende schulden	20.933	20.900	20.900	20.900	20.900	20.900
Totaal passiva	101.423	99.697	97.644	96.480	95.514	94.548

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 € 16,9 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.

Liquide middelen en financieringsbehoefte

De stand van de liquide middelen is de resultante van de ontwikkeling in de kasstroom. Doordat in de jaren 2024, 2025 en 2026 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 2025 en 2026.

Voorzieningen

De voorzieningen zijn verdeeld in: 1. regeling 62 plus; 2. WW/BW; 3. Duurzame inzetbaarheid; 4. Jubilea; 5. Langdurig zieken; 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	REALISATIE				MEERJARENRAMING				
	Signaleeringswaarde	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Solvabiliteit	<0,30	59%	59%	57%	58%	58%	58%	59%	59%
Liquiditeit	<0,5	1,54	1,70	1,48	1,26	1,06	1,23	1,41	1,59
Bovenmatig eigen vermogen		Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee

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

Risico's en onzekerheden

ROC Nijmegen is een financieel gezonde organisatie en wil dat ook blijven. De uitkomst van de Meerjarenraming 2025-2029 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 onderstaande tekst worden potentiële risico's benoemd en wordt ingegaan op de mogelijke stuurvariabelen om deze risico's te ondervangen.

ROC Nijmegen streeft naar een gedegen beheersing van risico's. In 2024 zijn mooie stappen gezet en hebben we in beeld gebracht hoe we risico's identificeren en vervolgens beheersmaatregelen bepalen, uitvoeren en evalueren. Een belangrijk instrument binnen risicomangement is onze Planning en Control cyclus. In de verantwoordingsgesprekken van management en directie worden de belangrijkste risico's besproken en acties t.a.v. beheersing belegd. Tevens wordt hierover periodiek gerapporteerd in de management rapportages. In 2025 maken we een vervolgstap door het geheel van activiteiten en verantwoordelijkheden rondom risicomangement vast te leggen in een raamwerk en standaardiseren we de aanpak van risico-inventarisatiesessies.

Richting de toekomst onderkennen we de volgende potentiële risico's die een financiële impact kunnen hebben op de Meerjarenraming 2025-2029, deze zijn gerangschikt naar gelang de kans dat het risico zich voordoet gecombineerd met de verwachte impact:

(Geo-)politiek De huidige geopolitieke situatie brengt een aantal onzekerheden met zich mee. Zowel de oorlog in Oekraïne als de nieuwe koers in de Verenigde Staten kunnen gevolgen hebben die we ook binnen ons ROC gaan merken. Hierbij zijn de energieprijzen een voorbeeld. Maar ook kan de extra kosten die ons land moet maken om bij te dragen aan de veiligheid binnen Europa en verdere economische ontwikkelingen uiteindelijk leiden tot extra bezuinigingen binnen het onderwijs. Daarbij zijn ook de ontwikkelingen in de rente voor ons van belang. Daarom is het belangrijk om de exploitatie flexibel te houden, zodat we hierop kunnen anticiperen in de komende jaren.

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, o.m. 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.

CAO ontwikkelingen De huidige cao heeft een looptijd van 1 juni 2024 tot en met 31 december 2024. De CAO is stilzwijgend verlengd tot 1 augustus 2025. De toekomstige ontwikkelingen rondom de cao zijn onzeker. Voornamelijk aspecten als loonkostenontwikkeling, verhouding LB-LC-LD, (duurzame) inzetbaarheid en stijging AOW leeftijd kunnen impact hebben op de meerjarenraming. Strategische Personeelsplanning geeft belangrijke handvatten om op deze ontwikkelingen in te spelen.

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.

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 2024
- Staat van baten en lasten over 2024
- Treasury
- Notitie Helderheid
- Kengetallen

7.1 Balans per 31 december 2024

(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		31-12-2024		31-12-2023	
Vaste activa					
1.1.	Immateriële vaste activa	3		6	
1.2.	Materiële vaste activa	70.423		70.914	
1.3.	Financiële vaste activa	0		0	
			70.426		70.920
Vlottende activa					
1.4.	Vorraden	70		61	
1.5.	Vorderingen	3.799		3.518	
1.7.	Liquide middelen	27.128		28.512	
			30.997		32.091
			101.423		103.011
2.1.	Eigen vermogen		45.231		46.403
2.2.	Voorzieningen		12.989		14.521
2.3.	Langlopende schulden		22.270		23.221
2.4.	Kortlopende schulden		20.933		18.866
			101.423		103.011

Toelichting op hoofdlijnen 2024 t.o.v. 2023

Het balanstotaal is in 2024 gedaald met € 1,6 miljoen. Dit wordt veroorzaakt door:

Activa

1. Afname vaste activa:
De afschrijvingen zijn in 2024 hoger dan de investeringen.
2. Toename vorderingen:
De vorderingen zijn gestegen met € 0,3 miljoen. Dit bestaat uit:
 - Per 31-12-2024 zijn de debiteuren gestegen met € 1,4 miljoen. Dit betreft met name de facturatie van Rutte gelden aan vo-scholen. Voorgaand jaar heeft de facturatie in januari 2024 plaats gevonden.
 - De vooruitbetaalde kosten zijn gedaald met € 0,2 miljoen.
 - De overlopende activa overige zijn gedaald met € 0,9 miljoen. Dit betreft met name de nog te factureren Rutte gelden van € 0,7 miljoen ultimo 2023. In 2024 heeft de facturatie in december plaats gevonden. Daarnaast waren de nog te ontvangen bedragen externe subsidies € 0,1 miljoen hoger ultimo 2023. Tot slot was er ultimo 2023 een nog te ontvangen schenking van € 0,1 miljoen voor het MBO Studentenfonds. In 2024 ontvangt het MBO Studentenfonds geen schenking in verband met het nagenoeg nihil resultaat.
3. Afname liquide middelen:
De liquide middelen zijn in het afgelopen boekjaar gedaald met € 1,4 miljoen. Dit bestaat uit:

- Een negatief resultaat	-/- € 1,2 miljoen
- Afname van de voorzieningen	-/- € 1,5 miljoen
- Toename van de schulden	+ / + € 1,2 miljoen
- Hogere afschrijvingen dan investeringen	+ / + € 0,4 miljoen
- Toename van de vorderingen	- / - € 0,3 miljoen

Passiva

4. Afname eigen vermogen:
Dit betreft het negatieve resultaat van boekjaar 2024.
5. Afname voorzieningen met € 1,5 miljoen:
 - De voorziening langdurig zieken is per 31 december 2024 gedaald met € 0,5 miljoen ten opzicht van 31 december 2023. Dit wordt veroorzaakt door een daling van het aantal langdurig zieke medewerkers per 31 december 2024 ten opzichte van 31 december 2023.
 - De voorziening duurzame inzetbaarheid is gestegen met € 0,8 miljoen door stijging van de blijfkans en stijging van de kans op deelname aan de regeling seniorenverlof.
 - De voorziening groot onderhoud is gedaald met € 1,1 miljoen. Dit komt doordat de onttrekking aan deze voorziening hoger is dan de dotatie.
 - De voorziening Regeling 62+ is gedaald met € 0,4 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 lagere voorzieningen van € 0,3 miljoen.
6. Afname langlopende schulden:
In het boekjaar 2024 hebben aflossingen plaatsgevonden van € 1,0 miljoen.
7. Toename kortlopende schulden met € 2,0 miljoen bestaat uit:
 - Vooruitgefactureerde termijn projecten is toegenomen met € 0,4 miljoen.
 - De crediteurenstand per 31 december 2024 is gedaald met € 0,4 miljoen.
 - De belastingen en premies sociale verzekeringen zijn toegenomen met € 0,5 miljoen.
 - De vooruitontvangen college-, cursus-, les- en examengelden zijn toegenomen met € 1,0 miljoen.
 - De reservering vakantiegeld en vakantiedagen is toegenomen met € 0,5 miljoen.

7.2 Staat van baten en lasten over 2024

		Bedragen x € 1.000			
		2024	BEGROTING 2024	2023	
Baten					
3.1	Rijksbijdragen	103.689	100.760		99.854
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.569	1.400		1.354
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	1.139	986		1.037
3.4	Baten werk in opdracht van derden	4.285	4.014		3.163
3.5	Overige baten	4.832	4.153		4.482
	Totaal baten	115.514	111.313		109.890
Lasten					
4.1	Personeelslasten	92.492	89.079		84.336
4.2	Afschrijvingen	5.426	5.647		5.296
4.3	Huisvestingslasten	6.687	6.172		8.297
4.4	Overige lasten	12.763	12.320		12.159
	Totaal lasten	117.368	113.218		110.088
	Saldo baten en lasten	-1.854	-1.905		-198
Financiële baten en lasten					
5.	Financiële baten en lasten	683	304		369
	Resultaat	-1.171	-1.601		171
7.	Resultaat deelnemingen	-1	0		-1
	Resultaat na belastingen	-1.172	-1.601		170
	Nettoresultaat	-1.172	-1.601		170

Wij sluiten 2024 af met een negatief resultaat van € 1,2 miljoen. Dit resultaat is hoger dan de begroting 2024 en fors lager dan het resultaat van 2023.

Vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is er een tijdelijke maatregel gratis schoolboeken en licenties basisvaardigheden voor minderjarige MBO-studenten van kracht. Het ROC Nijmegen heeft gekozen voor het verstrekken van een boekenvoucher. Elke minderjarige student heeft de mogelijkheid gehad om via MBO Webshop met € 60,- korting hun schoolboeken en/of licenties te kopen.

De totale uitgaven voor het ROC Nijmegen voor 2024 waren € 185.157 bestaande uit € 175.908 afgenomen vouchers en € 9.249 transactie- en projectkosten voor de uitvoering door MBO Webshop.

Toelichting op hoofdlijnen realisatie 2024 t.o.v. begroting 2024

ROC Nijmegen heeft in 2024 een negatief exploitatieresultaat van € 1,2 miljoen. Er was een negatief resultaat van € 1,6 miljoen begroot. De belangrijkste verschillen in de realisatie ten opzichte van de begroting zijn:

Baten:

1. Hogere rijksbijdrage € 2,9 miljoen:
 - In juli 2024 is er een extra rijksbijdrage van totaal € 4,8 miljoen ontvangen. Dit betreft met name de loon- en prijsbijstelling. Deze extra rijksbijdrage is € 2,3 miljoen hoger dan begroot.
 - In december 2024 is er een extra rijksbijdrage van totaal € 0,5 miljoen ontvangen. Dit betreft uitkering van de knelpuntenpot. Deze extra rijksbijdrage is niet opgenomen in de begroting.
 - De geormerkte OCW subsidies zijn € 0,2 miljoen lager dan begroot. Dit betreft een vrijval van projecten van € 0,5 miljoen lager dan begroot. De baten voor zij-instromers en instructie- en lerarenbeurs zijn € 0,3 miljoen hoger dan begroot.
 - Kwaliteitsgelden zijn € 0,3 miljoen hoger dan begroot.
2. Hogere baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten) € 0,3 miljoen:
De baten inburgeringscursussen zijn hoger dan in de begroting ingeschat.
3. Hogere overige baten € 0,7 miljoen:
Eigen bijdrage studenten (€ 0,2 miljoen), detachering personeel (€ 0,1 miljoen), omzet leerbedrijven (€ 0,1 miljoen) en overige baten (€ 0,3 miljoen) zijn hoger dan begroot.

Lasten:

4. Hogere personeelslasten € 3,4 miljoen:
 - Hoger effect CAO verhoging:
 - CAO verhoging 2024 circa € 2,6 miljoen (2,95% in juli 2024). De CAO verhoging van 3% in januari 2024 was opgenomen in de begroting.
 - De loonkosten zijn, exclusief het effect van de CAO verhoging, circa € 0,6 miljoen lager dan begroot.
 - Hoeveelheidseffect (aantal fte) is circa € 1,3 miljoen hoger dan begroot.
 - Inhuur externen is € 1,4 miljoen hoger dan begroot.
 - Ontvangen uitkeringen van het UWV zijn € 0,8 miljoen hoger dan begroot.
 - Overige verschillende lagere personeelslasten € 0,5 miljoen.
5. Lagere afschrijvingskosten van € 0,2 miljoen.
6. Hogere huisvestingskosten € 0,5 miljoen:
 - Hogere onderhoudskosten € 0,1 miljoen.
 - Hogere kosten energie en water € 0,3 miljoen.
 - Overige verschillen € 0,1 miljoen.
7. Hogere overige lasten € 0,4 miljoen:

- Inkoop onderwijs bij derden	+/- € 0,3 miljoen
- Contributies en abonnementen	+/- € 0,3 miljoen
- Deelnemersactiviteiten	+/- € 0,2 miljoen
- ICT licenties	+/- € 0,1 miljoen
- Externe legitimering	+/- € 0,1 miljoen
- Advieskosten	-/- € 0,2 miljoen
- Drukwerk	-/- € 0,2 miljoen
- Overige kosten onderwijsactiviteiten	-/- € 1,0 miljoen
- Overige verschillen	+/- € 0,8 miljoen
8. Financiële baten en lasten:
Hogere financiële baten van € 0,4 miljoen. Dit betreft rentebaten schatkistbankieren. Deze baten waren te laag begroot.

Toelichting op hoofdlijnen realisatie 2024 t.o.v. realisatie 2023

Het resultaat over 2024 is € 1,3 miljoen lager dan in 2023. De totale baten zijn in 2024 met 5,1% gestegen. De lasten (exclusief financiële baten en lasten) zijn in 2024 met 6,6% gestegen.

Baten:

1. Hogere Rijksbijdragen € 3,8 miljoen: extra rijksbijdrage ontvangen (loon- en prijsbijstelling, extra niveau 2 middelen en hogere kwaliteitsgelden).
2. Hogere baten werk in opdracht van derden € 1,1 miljoen: de baten inburgeringscursussen zijn gestegen.
3. Hogere overige baten € 0,4 miljoen: detachering personeel en Rutte gelden zijn gestegen.

Lasten:

4. Hogere personeelslasten € 8,2 miljoen:
 - Hogere loon- en salariskosten van € 9,6 miljoen. Dit komt met name door de eenmalige uitkeringen en verhoging CAO 2024 en door gestegen gemiddeld aantal fte in 2024.
 - Lagere dotaties personele voorzieningen van € 1,4 miljoen. Dit heeft te maken met extra dotaties in 2023 in verband 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.
 - Hogere kosten inhuur derden € 0,4 miljoen.
 - Lagere overige personele lasten € 0,2 miljoen.
 - Hogere uitkeringen van het UWV van € 0,2 miljoen.
5. Lagere huisvestingskosten € 1,6 miljoen. Deze daling wordt met name veroorzaakt door lagere energiekosten (€ 1,1 miljoen). Daarnaast is er in 2023 een hogere dotatie voorziening groot onderhoud van € 0,9 miljoen geweest als gevolg van het nieuwe meerjarenonderhoudsplan.
6. Hogere overige lasten € 0,6 miljoen:
 - Hogere advieskosten € 0,2 miljoen.
 - Hogere kosten ICT licenties € 0,2 miljoen.
 - Hogere kosten contributies en lidmaatschappen € 0,1 miljoen.
 - Hogere kosten leer- en hulpmiddelen € 0,3 miljoen.
 - Lagere overige kosten € 0,2 miljoen.
7. Financiële baten en lasten:

Hogere financiële baten van € 0,3 miljoen. Dit betreft rente op het saldo van het schatkistbankieren. Zowel het saldo als de rentetarieven zijn gestegen in 2024.

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 € 19,5 miljoen ultimo 2024 (ultimo 2023: € 20,2 miljoen). Hiervan is € 0,7 miljoen opgenomen onder de kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2025.

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 € 3,7 miljoen ultimo 2024 (ultimo 2023: € 3,9 miljoen). Hiervan is € 0,2 miljoen opgenomen onder de kortlopende schulden in verband met de aflossingsverplichting in 2025. De panden Begijnenstraat te Boxmeer en Marterstraat te Nijmegen, welke volledig in eigendom zijn van ROC Nijmegen, dienen als onderpand van deze langlopende lening.

ROC Nijmegen maakt gebruik van rekening courant-'schatkistbankieren' bij het ministerie van Financiën. Ultimo 2024 is het saldo op deze rekening courant € 27 miljoen positief (ultimo 2023: € 28,4 miljoen positief). Er is in 2024 geen beroep gedaan op de kredietfaciliteit, die maximaal € 6,8 miljoen bedraagt.

Investeringsbeleid

ROC Nijmegen hanteert een maximaal investeringsbudget voor reguliere investeringen. In 2024 is dit vastgesteld op € 1,7 miljoen en in 2025 op € 2,0 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 2024 geen wijzigingen aangebracht in het treasurybeleid ten opzichte van 2023. Wel 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 2024 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 2024 is er voor een bedrag van € 4.323,- 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 2024 zijn er 48 (in 2023: 63) 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 2024 tot en met 31 december 2024:

	MBO	VAVO
Met diploma beëindigd	84	0
Ongediplomeerde uitstroom	171	15
Totaal	255	15

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 2024 t/m 31 december 2024 is sprake van de volgende aantallen:

	MBO	VAVO
Van opleiding veranderd	119	0
Van leerweg veranderd	27	0
Van intensiteit veranderd	15	2
Van opleiding en leerweg veranderd	8	0

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

ROC Nijmegen heeft aan 18 studenten meer dan 1 diploma uitgereikt (in totaal 2.652 diploma's). Er zijn 2.626 van de 2.652 diploma's voor bekostiging in aanmerking gebracht; 26 diploma's zijn niet bekostigd.

Thema 7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Voor het schooljaar 2024-2025 hebben we geen bekostigde maatwerktrajecten.

Thema 8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Per 1 oktober 2024 hebben we 81 buitenlandse studenten: 64 BOL en 14 BBL studenten die in Duitsland wonen en 3 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	2024	2023	2022	2021	2020
Solvabiliteitsratio 2 (eigen vermogen+voorzieningen)/ totaal vermogen)	< 0,3	0,57	0,59	0,59	0,57	0,55
Liquiditeit (vlottende activa/kortlopende schulden)	< 0,5	1,48	1,70	1,54	1,19	1,01
Liquide middelen (absolute omvang)	< 2 miljoen	27,1 miljoen	28,5 miljoen	19,6 miljoen	15,7 miljoen	
Normatief bovenmatig eigen vermogen (vermogen dat een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen) (bedrag x €1.000)	> 112.917	44.881	46.049	45.542	42.130	40.837

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

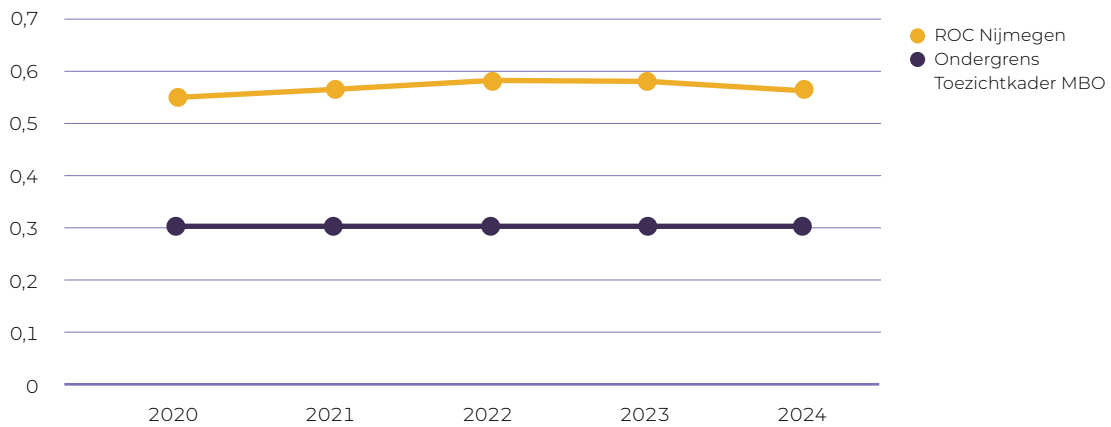
- Solvabiliteit tussen 0,4 en 0,6.
- Liquiditeit, voldoende om de huidige en geplande activiteiten te waarborgen met daarbij:
 - Een maximaal investeringsbudget voor reguliere jaarlijkse investeringen. In 2024 is dit vastgesteld op € 1,7 miljoen en in 2025 op € 2,0 miljoen.
- Het streven om geen gebruik 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 in 2024 heel licht gedaald ten opzichte van 2023. Deze is echter nog steeds ruim boven de signaleringswaarde zoals vastgesteld in het Toezichtkader mbo van 0,3.

SOLVABILITEIT 2

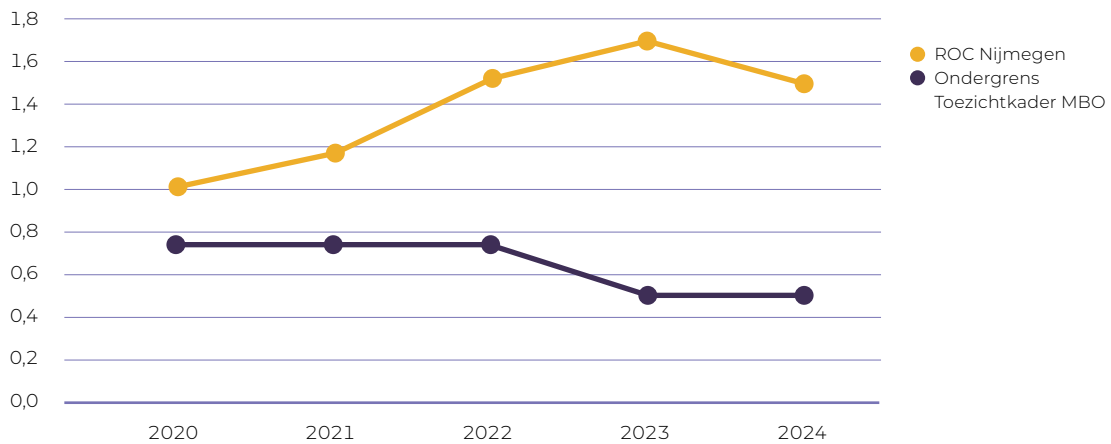


Liquiditeit

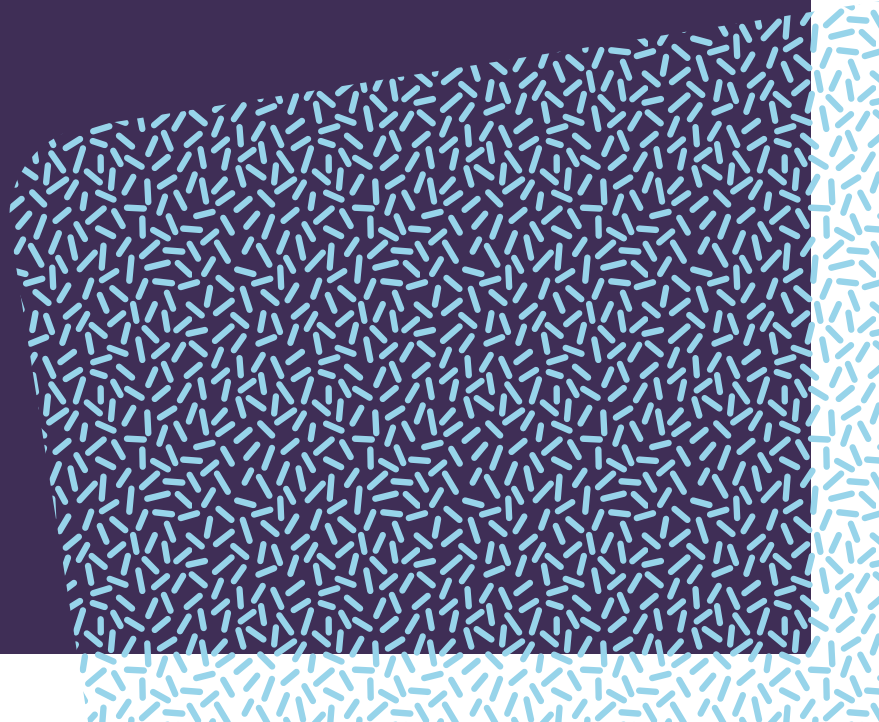
De maatstaf voor liquiditeit is de verhouding tussen vlottende activa en kortlopende schulden. Het is een indicatie voor de mate waarin de organisatie op korte termijn aan haar schulden kan voldoen.

De liquiditeitsratio ligt sinds 2018 ruim boven de signaleringswaarde van het Toezichtkader mbo van 0,5. De liquiditeitsratio is gestegen tot 1,48 ultimo 2024 (2023: 1,7).

LIQUIDITEIT



DEEL C - JAARREKENING



Hoofdstuk 8



JAAARREKENING 2024

In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde:

- Balans per 31 december 2024
- Staat van baten en lasten over 2024
- Kasstroomoverzicht 2024
- Toelichting behorende tot de jaarrekening 2024
- Vaststelling en goedkeuring
- Overige gegevens

8.1 Balans per 31 december 2024

(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	
		31-12-2024	31-12-2023
Vaste activa			
1.1.	Immateriële vaste activa	3	6
1.2.	Materiële vaste activa	70.423	70.914
1.3.	Financiële vaste activa	0	0
		70.426	70.920
Vlottende activa			
1.4.	Vorraden	70	61
1.5.	Vorderingen	3.799	3.518
1.7.	Liquide middelen	27.128	28.512
		30.997	32.091
		101.423	103.011
2.1.	Eigen vermogen	45.231	46.403
2.2.	Voorzieningen	12.989	14.521
2.3.	Langlopende schulden	22.270	23.221
2.4.	Kortlopende schulden	20.933	18.866
		101.423	103.011

8.2 Staat van baten en lasten over 2024

		Bedragen x € 1.000		2024	BEGROTING 2024	2023
Baten						
3.1	Rijksbijdragen		103.689		100.760	99.854
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies		1.569		1.400	1.354
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden		1.139		986	1.037
3.4	Baten werk in opdracht van derden		4.285		4.014	3.163
3.5	Overige baten		4.832		4.153	4.482
	Totaal baten		115.514		111.313	109.890
Lasten						
4.1	Personeelslasten		92.492		89.079	84.336
4.2	Afschrijvingen		5.426		5.647	5.296
4.3	Huisvestingslasten		6.687		6.172	8.297
4.4	Overige lasten		12.763		12.320	12.159
	Totaal lasten		117.368		113.218	110.088
	Saldo baten en lasten		-1.854		-1.905	-198
Financiële baten en lasten						
5.	Financiële baten en lasten		683		304	369
	Resultaat		-1.171		-1.601	171
7.	Resultaat deelnemingen		-1		0	-1
	Resultaat na belastingen		-1.172		-1.601	170
	Nettoresultaat		-1.172		-1.601	170

Wij sluiten 2024 af met een negatief resultaat van € 1,2 miljoen. Dit resultaat is hoger dan de begroting 2024 en fors lager dan het resultaat van 2023.

8.3 Kasstroomoverzicht over 2024

Bedragen x € 1.000	2024		2023	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		-1.854		-198
Gecorrigeerd voor:				
Afschrijvingen	5.426		5.296	
Mutatie-voorzieningen	-1.532		2.290	
		3.894		7.586
Veranderingen in vlottende middelen				
Voorraden	-9		-15	
Vorderingen	-281		2.856	
Schulden excl. kredietinstelling	2.189		1.800	
		1.899		4.641
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		3.939		12.029
Ontvangen interest	1.136		828	
Betaalde interest	-453		-469	
		683		359
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		4.622		12.388
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	-5.047		-2.564	
Desinvesterings materiële vaste activa	6		19	
Investerings immateriële vaste activa	0		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-5.041		-2.545
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende leningen	-965		-971	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-965		-971
Mutatie liquide middelen		-1.384		8.872
Stand liquide middelen per 1 januari	28.512		19.640	
Mutatie liquide middelen	-1.384		8.872	
Stand liquide middelen per 31 december		27.128		28.512

8.4 Toelichting behorende tot de jaarrekening 2024

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.

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. RIOT B.V. is ontbonden op 27 mei 2024.

Vergelijkende cijfers

De in deze jaarrekening opgenomen vergelijkende cijfers 2023 zijn de enkelvoudige cijfers van 2023.

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) waarden we op verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van ontvangen subsidies en cumulatieve afschrijvingen. Rentelasten worden geactiveerd gedurende de periode van vervaardiging van een actief, indien het een aanmerkelijke hoeveelheid tijd vergt om het actief gebruiks- of 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 t/m 15 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 2024 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 afkoopsom 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 middellood als pensioengevende salarisgrondslag. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. De dekkingsgraad van ABP per 31 december 2024 is 111,9%. Naast bovenstaande premiebetalingen bestaan er geen andere verplichtingen.

Afschrijvingen

De afschrijvingen berekenen we volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa schrijven we niet af.

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

Operationele leasing

Bij ROC Nijmegen kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij ROC Nijmegen liggen. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing.

Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst- en verliesrekening over de looptijd van het contract.

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten verwerken we tijdsevenredig, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten houden we rekening met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Resultaat deelnemingen

Het aandeel in het resultaat van organisaties waarin we deelnemen omvat het aandeel van de organisatie in de resultaten van deze deelnemingen.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

De verkrijgingsprijs van de verworven materiële vaste activa is opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geld heeft plaatsgevonden.

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

Ontvangsten uit en aflossingen van langlopende leningen zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

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					Totaal Materiële vaste activa
	Overige	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	In uitvoering en vooruitbetalingen	
Stand per 01 januari							
• 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
Boekwaarde	6	53.290	10.516	6.104	107	897	70.914
Mutaties in de boekwaarde							
• Investerings	0	3.276	0	1.290	8	1.261	5.835
• Aanschafwaarde desinvesteringen	-78	0	0	-2.109	0	0	-2.109
• Afschrijvingen	-3	-3.788	0	-1.606	-29	0	-5.423
• Afschrijvingen desinvesteringen	78	0	0	2.103	0	0	2.103
• Reclass "MVA niet meer in uitvoering"	0	0	0	0	0	-897	-897
Saldo mutaties	-3	-512	0	-322	-21	364	-491
Stand per 31 december							
• Aanschafwaarde	457	111.077	10.516	20.650	264	1.261	143.768
• Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-454	-58.299	0	-14.868	-178	0	-73.345
Boekwaarde per 31 december	3	52.778	10.516	5.782	86	1.261	70.423

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 2024 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 (2023: € 1,8 miljoen) aan bouwrente geactiveerd.

WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

Bedragen x € 1.000	BEDRAG	PEILDATUM
WOZ-waarde gebouwen en terreinen	78.580	01 jan 23
Verzekerde waarde gebouwen	173.532	31 dec 24

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen op de locatie Marterstraat is op basis van de waardepeildatum 01-01-2022, omdat de OZB-aanslag 2024 nog niet afgegeven is op het moment van opmaken van de jaarrekening.

1.3 Financiële vaste activa

	VESTIGINGSPLAATS	DEELNAME PERCENTAGE
Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V.	Nijmegen	100%

Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V. is ontbonden op 27 mei 2024.

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	31-12-2024		31-12-2023	
Gebruiksgoederen		70		61
Totaal voorraden		70		61

Er is geen voorziening voor incourantheid opgenomen per 31 december 2024 (ultimo 2023: nihil).

1.5 Vorderingen

	Bedragen x € 1.000			
		31-12-2024		31-12-2023
Debiteuren algemeen		1.577		129
Vorderingen op groepsmaatschappijen		0		7
Vorderingen op personeel		4		14
Vorderingen (ouders van) II / studenten / deelnemers / cursisten		166		222
Overige vorderingen		0		0
Belastingen en premies sociale verzekeringen		0		0
Vooruitbetaalde kosten		1.310		1.513
Verstreckte voorschotten		3		3
Overlopende activa overige		785		1.681
Voorziening oninbaarheid		-46		-51
Totaal vorderingen		3.799		3.518

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is:

	Bedragen x € 1.000			
		2024		2023
Stand per 1 januari		51		65
Onttrekking		-5		-13
Dotatie		0		-1
Stand per 31 december		46		51

In de vorderingen zijn geen bedragen opgenomen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2023: nihil).

1.7 Liquide middelen

	Bedragen x € 1.000			
		31-12-2024		31-12-2023
Kasmiddelen		6		15
Tegoeden op bankrekeningen		27.122		28.497
Totaal liquide middelen		27.128		28.512

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 € 27 miljoen (2023: € 28,4 miljoen).

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

Bedragen x € 1.000	ALGEMENE RESERVE	BESTEMMINGSRESERVE PRIVAAT	TOTAAL EIGEN VERMOGEN
Stand per 01 januari 2023	45.878	354	46.232
Resultaat 2023	172	-1	171
Overige mutaties	0	0	0
Stand per 31 december 2023	46.050	353	46.403
Resultaat 2024	-1.171	-1	-1.172
Overige mutaties	0	0	0
Stand per 31 december 2024	44.879	352	45.231

Het negatieve resultaat over het verslagjaar bedraagt € 1,2 miljoen. Voorgesteld wordt om het resultaat als volgt toe te rekenen aan de posten binnen het eigen vermogen:

- In mindering brengen van het negatieve resultaat van € 1,2 miljoen op de algemene reserve;
- In mindering brengen van het negatieve resultaat behaald met private activiteiten, zijnde +/- € 603 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 2024 bestaat uit het resultaat dat behaald is met de dochtermaatschappij RIOT B.V. (- € 603).

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 2024	1.110	603	691	3.503	450	8.164	14.521
Dotaties	32	50	378	1.353	7	428	2.248
Onttrekkingen	-87	-381	-474	-537	-330	-1.569	-3.378
Vrijval	0	-211	-146	0	-45	0	-402
Stand per 31 december 2024	1.055	61	449	4.319	82	7.023	12.989
Looptijd < 1 jaar	92	50	322	931	82	3.189	3.041
Looptijd > 1 jaar ≤ 5 jaar	299	11	127	2.483	0	2.279	3.541
Looptijd > 5 jaar	664	0	0	905	0	1.555	6.407

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 2024 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 2024 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 2024 bedraagt de voorziening € 82.104. Vanwege vervroegd pensioen van een aantal medewerkers in 2024 is er sprake van een vrijval van € 45.093. De dotatie van € 6.779 betreft de cao-verhoging van 2,95% per 1 juni 2024.

De onderhoudsvoorziening is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan. Conform het in januari 2024 vastgestelde meerjarenonderhoudsplan is de dotatie in 2024 € 0,4 miljoen. Ultimo 2024 bedraagt de voorziening € 7,0 miljoen.

2.3 Langlopende schulden

Bedragen x € 1.000	SCHULDEN AAN KREDIET-INSTELLINGEN						OVERIGE LANGLOPENDE SCHULDEN	TOTAAL
	06-02-2018	01-07-'13	01-07-'13	15-12-'08	01-06-'09	01-02-'10	01-11-2020	
Van								
Tot	01-07-2026	01-07-'38	01-07-'38	16-12-'41	03-06-'41	01-02-'41	31-10-2025	
Rentevoet	1,63%	2,70%	0,86%	2,73%	2,11%	0,94%		
Start bedrag lening	5.000	5.184	4.670	7.500	7.500	6.290	281	36.425
Aflossingen t/m 01-01-2024	1.150	1.256	1.132	3.000	3.000	2.516	184	12.238
Bedrag lening 01 januari	3.850	3.928	3.538	4.500	4.500	3.774	97	24.187
Aangegane leningen o/g	0	0	0	0	0	0	0	0
Aflossing 2024	200	0	0	250	250	210	55	965
Stand per 31 december 2024	3.650	3.928	3.538	4.250	4.250	3.564	42	23.222
Waarvan:								
Looptijd < 1 jaar	200	0	0	250	250	210	42	952
Looptijd > 1 jaar ≤ 5 jaar	800	0	0	1.000	1.000	840	0	3.640
Looptijd > 5 jaar	2.650	3.928	3.538	3.000	3.000	2.514	0	18.630
Totaal looptijd > 1 jaar	3.450	3.928	3.538	4.000	4.000	3.354	0	22.270
Totale looptijd	3.650	3.928	3.538	4.250	4.250	3.564	42	23.222

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 € 4,0 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 jaartimo.

ROC Nijmegen heeft ultimo 2024 (en 2023) geen gegarandeerde leningen bij het ministerie van OCW.

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

2.4 Kortlopende schulden

Bedragen x € 1.000	31-12-2024		31-12-2023	
Schulden aan kredietinstellingen		952		966
Vooruitgefactureerde termijn projecten		1.301		852
Crediteuren		1.995		2.416
Belastingen en premies sociale verzekeringen		4.343		3.808
Pensioenen		1.125		988
Overige kortlopende schulden		163		197
Vooruitontvangen college-, cursus-, les- en examengelden		1.518		563
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ		3.231		2.901
Vooruitontvangen bedragen		684		771
Vakantiegeld en vakantiedagen		4.529		4.054
Te betalen interest		156		156
Overige overlopende passiva		936		1.194
Totaal kortlopende schulden		20.933		18.866

In de kortlopende schulden zijn geen bedragen opgenomen met een resterende looptijd langer dan één jaar (ultimo 2023: 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 2024 heeft de rekening courant een positief saldo van € 27 miljoen (per 31 december 2023: € 28,4 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 2022	2022/2/1.000.000.336 - 100000233-1	22-08-2022	Ja
Zij-instroom 2022	2022/2/1.000.000.463 - 100000592-1	22-11-2022	Ja
Zij-instroom 2023	2023/2/1.000.001.096 - 100004194-1	21-02-2023	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
Zij-instroom 2024	2024/2/1.000.003.578 - 100015389-1	20-03-2024	Onderhanden
Zij-instroom 2024	2024/2/1.000.003.875 - 100016063-1	22-04-2024	Onderhanden
Zij-instroom 2024	2024/2/1.000.004.600 - 100017621-1	20-08-2024	Onderhanden
Zij-instroom 2024	2024/2/1.000.005.432 - 100018088-1	20-11-2024	Onderhanden
Lerarenbeurs 2023	2023/2/22416146 - 1350103-1	22-08-2023	Ja
Lerarenbeurs 2024	2024/2/25172433 - 1414731-1	20-08-2024	Onderhanden
Lerarenbeurs 2024	2024/2/25249171 - 1416652-1	20-09-2024	Ja
Instructeursbeurs	2023/2/1.000.001.996 - 100007766-1	22-08-2023	Ja
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl (vavo-instellingen)	GLTL21001	23-11-2021	Ja
Nazorg MBO 2022/2024	NMBO23025	28-02-2023	Ja
Nazorg MBO 2022/2025	NMBO24025	28-02-2024	Onderhanden
Praktijkgerichte HAVO	PHAVO23073	15-08-2023	Onderhanden
Praktijkgericht vak GL en TL	PGLTL240273	04-07-2024	Onderhanden
Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	VABOK240004	27-08-2024	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 EUR	ONTVANGEN T/M VORIG VERSLAGJAAR EUR	TOTALE SUBSIDIELE KOSTEN T/M VORIG VERSLAGJAAR EUR	SALDO PER 1 JANUARI VERSLAGJAAR EUR	ONTVANGEN IN VERSLAGJAAR EUR	SUBSIDIELE KOSTEN IN VERSLAGJAAR EUR	TE VERREKENEN PER 31 DECEMBER VERSLAGJAAR EUR
	Kenmerk	Datum							
KEI: KION Early childhood Innovation center	RIF20036	09-12-2020	484	411	-332	79	73	-152	0
		Totaal	484	411	-332	79	73	-152	0

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 EUR	ONTVANGEN T/M VORIG VERSLAGJAAR EUR	TOTALE SUBSIDIELE KOSTEN T/M VORIG VERSLAGJAAR EUR	SALDO PER 1 JANUARI VERSLAGJAAR EUR	ONTVANGEN IN VERSLAGJAAR EUR	SUBSIDIELE KOSTEN IN VERSLAGJAAR EUR	TE VERREKENEN PER 31 DECEMBER VERSLAGJAAR EUR
	Kenmerk	Datum							
Regionaal programma VSV 2020-2024, RMC regio 40	OND/ODB- 2020/ 3538 M	23-09-2020	2.831	2.831	-1.828	1.002	0	-760	242
Regionaal programma VSV 2020-2024 (verlenging)	POR/202410/ 000039	14-11-2024	708	0	0	0	708	0	708
De Technische Toekomst	RIF21014	21-10-2021	1.529	918	-481	436	306	-271	471
RiF Skillsbased benadering van het onderwijs en de arbeidsmarkt binnen de gastvrijheids- en veiligheidssector	RIF23018	19-10-2023	643	161	-24	137	128	-78	187
Maatschappelijke Diensttijd (MDT) 2023	MDT230052	01-12-2023	574	344	-5	339	0	-125	214
		Totaal	6.284	4.254	-2.338	1.914	1.142	-1.234	1.822

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	2025	2026-2029	2030 EN VERDER
Huur	388	219	0
Lease	180	317	0
Licenties	1.305	1.521	2
Overig	1.502	836	1
Totaal	3.375	2.893	3

In 2024 zijn huurlasten van € 0,6 miljoen (2023: € 0,6 miljoen) voor huurovereenkomsten inzake onroerend goed ten laste van de winst- en verliesrekening gebracht.

In 2024 is een last van € 0,2 miljoen (2023: € 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. Voor de locatie Campusbaan zijn in 2024 de werkzaamheden voor fase 1 tot en met 4 (van de 12 fases) afgerond en de opdrachten verstrekt van fase 5. Fase 5 is in het eerste kwartaal van 2025 afgerond.

Binnen het project Herhuisvesting is het bouwteam ook begonnen met de verbouwing van de locatie Energieweg. Deze verbouwing valt niet binnen de bouwteamovereenkomst. De uitvoering volgt hetzelfde stramien als voor de locaties Campusbaan en Heyendaalseweg.

In 2024 zijn de opdrachten verstrekt voor fase 1 en 2. De werkzaamheden van beide fasen zijn eind 2024 afgerond en opgeleverd.

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 geldleningen (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 2023 € 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. Op 4 oktober 2024 is de fiscale eenheid verbroken en is ROC Nijmegen zelfstandig ondernemer voor de omzetbelasting.

8.4.5 Toelichting op de staat van baten en lasten

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Rijksbijdrage OCW/EZ		87.743		84.942		85.023
Geoormerkte OCW-subsidies	2.182		2.402		2.408	
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	13.764		13.416		12.423	
Overige subsidies OCW/EZ		15.946		15.818		14.831
Inkomensoverdracht van rijksbijdrage		0		0		
		103.689		100.760		99.854

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

De baten vanuit het samenwerkingsverband met vo-scholen in de regio waarbij studenten van deze scholen bij het ROC Nijmegen vavo onderwijs volgen zijn opgenomen onder '3.5 Overige baten'. In de jaarrekening 2023 waren deze baten foutief opgenomen onder 3.1 Rijksbijdragen'. In verband met de vergelijkbaarheid zijn de vergelijkbare bedragen 2023 herzien.

De baten vanuit het samenwerkingsverband met vo-scholen in de regio waarbij studenten van deze scholen bij het ROC Nijmegen vavo onderwijs volgen zijn opgenomen onder '3.5 Overige baten'. In de jaarrekening 2023 waren deze baten foutief opgenomen onder 3.1 Rijksbijdragen'. In verband met de vergelijkbaarheid zijn de vergelijkbare bedragen 2023 herzien.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Participatiebudget		1.569		1.400		1.354
		1.569		1.400		1.354

De post 'Participatiebudget' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Participatiebudget Educatie		1.569		1.400		1.354
		1.569		1.400		1.354

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Cursusgelden sector MBO		1.139		986		1.037
		1139		986		1.037

3.4 Baten werk in opdracht van derden

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Contractonderwijs		2.573		2.516		1.437
Overige baten in opdracht van derden		1.712		1.498		1.726
		4.285		4.014		3.163

De post 'Contractonderwijs' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2024		2023	
Contractonderwijs (excl. Inburgering)		346		288
Contracten t.b.v. inburgeringsvoorzieningen		2.226		1.149
		2.573		1.437

3.5 Overige baten

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Opbrengst verhuur		531		523		531
Detachering personeel		418		259		241
Deelnemersbijdragen		568		345		549
Opbrengst catering		22		23		22
Overige		3.293		3.003		3.139
		4.832		4.153		4.482

4 Lasten

4.1 Personeelslasten

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		85.834		82.519		76.265
Overige personele lasten		7.799		6.908		9.032
Ontvangen vergoedingen		-1.141		-348		-961
		92.492		89.079		84.336

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

Bedragen x € 1.000	2024		2023	
Brutolonen en salarissen		66.886		59.498
Sociale lasten		9.634		8.504
Pensioenpremies		9.314		8.264
		85.834		76.265

De post 'Overige personele lasten' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2024		2023	
Dotaties personele voorzieningen		1.417		2.786
Lasten personeel niet in loondienst		3.479		3.080
Overige personele lasten		2.903		3.166
		7.799		9.032

De post 'Ontvangen vergoedingen' bestaat uit:

Bedragen x € 1.000	2024		2023	
Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen		-1.141		-961
		-1.141		-961

Het gemiddeld aantal FTE's in 2024 was 966, onderverdeeld in onderwijsgevend personeel 680, ondersteunend personeel 230 en management 56. In 2023 was het aantal FTE 935, onderverdeeld in onderwijsgevend personeel 662, ondersteunend personeel 219 en management 54. Het aantal werknemers dat werkzaam is geweest buiten Nederland in 2024 was nihil (2023: nihil).

4.2 Afschrijvingen

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Afschrijvingen immateriële vaste activa		3		3		4
Afschrijvingen materiële vaste activa		5.423		5.644		5.292
		5.426		5.647		5.296

4.3 Huisvestingslasten

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Huurlasten		606		634		617
Verzekeringslasten		130		157		129
Onderhoudslasten (klein onderhoud)		1.116		986		980
Energie en water		1.827		1.539		2.963
Schoonmaakkosten		1.482		1.436		1.327
Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting		833		789		725
Dotatie voorziening onderhoud		428		385		1.372
Overige huisvestingslasten		265		246		184
		6.687		6.172		8.297

4.4 Overige lasten

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Administratie en beheer		7.522		7.132		7.168
Inventaris en apparatuur		465		476		484
Leer- en hulpmiddelen		4.436		4.471		4.160
Dotatie overige voorzieningen		0		0		-1
Overige		340		241		348
		12.763		12.320		12.159

5 Financiële baten en lasten

Bedragen x € 1.000	2024		BEGROTING 2024		2023	
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten		1.136		750		828
Rentelasten en soortgelijke lasten		-453		-446		-459
		683		304		369

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 31-12-2024	0	
Exploitatiesaldo 2024	-1	
Omzet 2024	0	
Verklaring artikel 2:403 BW	Nee	Nee
Consolidatie	Nee	Nee
Deelname percentage	100%	

Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V. is op 27 mei 2024 ontbonden.

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 is 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 2024 en 2023, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

Bedragen x € 1.000	PRICEWATERHOUSECOOPERS ACCOUNTANTS N.V. 2024	PRICEWATERHOUSECOOPERS ACCOUNTANTS N.V. 2023
Controle van de jaarrekening	138	141
Andere controle werkzaamheden	0	10
Fiscale advisering	53	59
Andere niet-controlediensten	13	12
Totaal	204	222

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 2024 € 211.000: bezoldigingsmaximum voor het onderwijs klasse F welke is gebaseerd op het aantal complexiteitspunten. Zie onderstaande tabel.

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

De beloning van de bestuurders en 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 2024 vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum van € 211.000.

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 2024 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen.

Er zijn in 2024 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 topfunctionarissen

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

Gegevens 2024

Bedragen x € 1	P.A.A. VAN MULKOM	A. ZEGGELAAR
Functiegegevens	'Voorzitter College van Bestuur'	'Lid College van Bestuur'
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12	01/06 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	187.271	84.788
Beloningen betaalbaar op termijn	23.728	13.736
<i>Subtotaal</i>	210.999	98.524
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	211.000	123.372
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	210.999	98.524
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 2023

Bedragen x € 1	P.A.A. VAN MULKOM
Functiegegevens	'Voorzitter College van Bestuur'
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	178.658
Beloningen betaalbaar op termijn	22.844
<i>Subtotaal</i>	201.502
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	202.000
Bezoldiging	201.502

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024

Bedragen x € 1	I. DE BOER	B. ZOMERHUIS	P.J. ECKHARDT	A.G.R. HAANSTRA
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	22.423	14.770	14.770	14.770
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.650	21.100	21.100	21.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	22.423	14.770	14.770	14.770
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 2023

Bedragen x € 1	I. DE BOER	B. ZOMERHUIS	P.J. ECKHARDT	A.G.R. HAANSTRA
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	21.386	14.140	14.140	14.187
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.300	20.200	20.200	20.200

Gegevens 2024

Bedragen x € 1	B. LINGEN	E.P. VAN LANGEN
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	14.770	14.770
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.100	21.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	14.770	14.770
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 2023

Bedragen x € 1	B. LINGEN	E.P. VAN LANGEN
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	14.140	14.140
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.200	20.200

8.5 Vaststelling en goedkeuring

8.5.1 Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Het College van Bestuur van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2024 vastgesteld in de vergadering van 2 juni 2025.

De Raad van Toezicht van ROC Nijmegen heeft de jaarrekening 2024 goedgekeurd in de vergadering van 2 juni 2025.

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
2 juni 2025

drs. A. Zeggelaar MME, lid
2 juni 2025

Raad van Toezicht

ir. I. de Boer, voorzitter
2 juni 2025

drs. B. van Lingen, lid
2 juni 2025

B. Zomerhuis MBA, lid
2 juni 2025

drs. A.G.R. Haanstra, lid
2 juni 2025

ir. P.J. Eckhardt, lid
2 juni 2025

drs. E.P. van Langen, lid
2 juni 2025

8.6 Overige gegevens

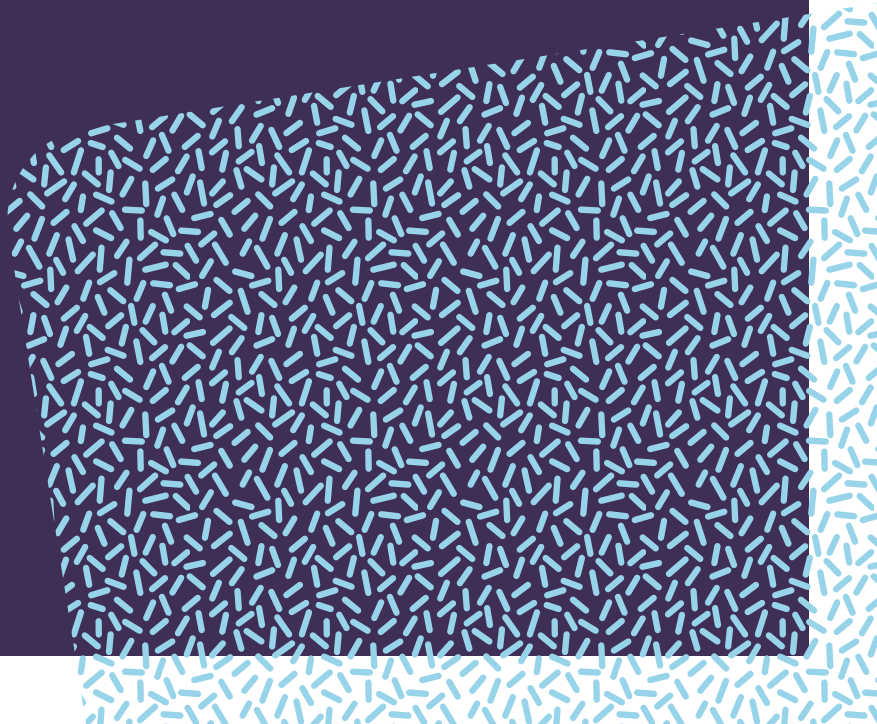
8.6.1 Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming

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..

DEEL D - OVERIGE GEGEVENS



Bijlagen



- I Private activiteiten
- II Uitkeringen mbo-studentenfonds
- III Opleidingsaanbod peildatum 1-10-2024
- IV Organogram 2024
- V Personalia
- VI Gegevens over de rechtspersoon
- VII Structuur verbonden partijen
- VIII Afkortingen

I Private activiteiten

LLO ACTIVITEITEN: CONTRACTACTIVITEITEN		
	Jaar 2024	Cumulatief vanaf 2023
Omvang private activiteit	€ 346.000	€ 651.000
Omvang investering publieke middelen (inschatting)	€ 344.000	€ 649.000
Beschrijving investering publieke middelen	De investering van publieke middelen bestaat uit de inzet van uitvoerend personeel, kosten voor leermiddelen, kosten voor de locatie en indirecte kosten.	
Risicobeleid en -beheersing van publieke bijdrage	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.	
Meerwaarde publieke investering	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.	

LLO ACTIVITEITEN: OVERIG		
	Jaar 2024	Cumulatief vanaf 2023
Omvang private activiteit	n.v.t.	n.v.t.
Omvang investering publieke middelen (inschatting)	Inschatting van € 330.000*	Inschatting van € 755.000*
Beschrijving investering publieke middelen	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.	
Risicobeleid en -beheersing van publieke bijdrage	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 de financiën en doelstellingen.	
Meerwaarde publieke investering	Leven Lang Ontwikkelen draagt bij aan de maatschappelijke taak om onderwijs toegankelijk te maken. De doelstellingen van het ROC Nijmegen vragen een tijdsinvestering om de scholingsvragen vanuit het werkveld te kunnen beantwoorden en een doelmatige organisatie neer te zetten. Investerings 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 de 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.

VERKOOP VAN PRODUCTEN EN DIENSTEN VANUIT HET PRAKTIJKONDERWIJS (LEERWERKBEDRIJVEN)		
	Jaar 2024	Cumulatief vanaf 2023
Omvang private activiteit	€ 861.000	€ 1.833.000
Omvang investering publieke middelen (inschatting)	Inschatting van € 543.000*	Inschatting van € 1.032.000*
Beschrijving investering publieke middelen	Studenten gebruiken voor de uitvoering van hun praktijkonderwijs materieel en leermiddelen.	
Risicobeleid en -beheersing van publieke bijdrage	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 de financiën en doelstellingen.	
Meerwaarde publieke investering	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.		

DETACHERING VAN PERSONEEL		
	Jaar 2024	Cumulatief vanaf 2023
Omvang private activiteit	€ 96.700	€ 187.700
Omvang investering publieke middelen (inschatting)	€ 96.700	€ 187.700
Beschrijving investering publieke middelen	De investering van publieke middelen bestaat uit de inzet van de gedetacheerde medewerker.	
Risicobeleid en -beheersing van publieke bijdrage	Per nieuwe detacheringsovereenkomst en/of verlenging worden tarieven vastgelegd en het doel van de detachering bepaald.	
Meerwaarde publieke investering	De meerwaarde door detachering is de ontwikkeling, loopbaanoriëntatie en/of een doelmatige inzet van de medewerkers.	

VERHUUR VAN ROEREND EN ONROEREND GOED		
	Jaar 2024	Cumulatief vanaf 2023
Omvang private activiteit	€ 531.000	€ 1.062.000
Omvang investering publieke middelen (inschatting)	€ 531.000	€ 1.062.000
Beschrijving investering publieke middelen	De investering van publieke middelen bestaat uit het beschikbaar stellen van roerend en onroerend goed.	
Risicobeleid en -beheersing van publieke bijdrage	Er wordt per verhuur een contract opgesteld, welke juridisch wordt getoetst. Huurprijzen worden jaarlijks geïndexeerd, waardoor ze meebewegen met de conjunctuur.	
Meerwaarde publieke investering	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.	

II 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	€ 3.615,00	€ 278,08
	13		
	Toewijzingen		
	13		
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	€ 272,12	€ 272,12
	1		
	Toewijzingen		
	1		
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen	€ 121.048,38	€ 402,15
	435		
	Toewijzingen		
	301		
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen	€ 0,00	€ 0,00
	0		
	Toewijzingen		
	0		

III Opleidingsaanbod peildatum 1-10-2024

BOL	NIVEAU
Directie Economie	
bc089 - Keuken	2
bc089 - Keuken	3
bc102 - Dienstverlening in de luchtvaart	4
bc165 - Particuliere beveiliging	2
bc165 - Particuliere beveiliging	3
bc217 - Veiligheid en vakmanschap	2
bc217 - Veiligheid en vakmanschap	3
bc290 - Brood en banket	2
bc290 - Brood en banket	3
bc290 - Brood en banket	4
bc296 - Facilitaire dienstverlening	3
bc296 - Facilitaire dienstverlening	4
bc300 - Travel, leisure & hospitality	3
bc300 - Travel, leisure & hospitality	4
bc303 - IT systems and devices	3
bc313 - Retail Management	4
bc333 - Ondernemerschap handel	4
bc334 - Ondernemer horeca/bakkerij	4
bc356 - Publieke veiligheid	3
bc358 - Retail advies	3
bc359 - Retail operationeel	2
bc388 - Commercie	4
bc488 - Business Services	2
bc488 - Business Services	3
bc488 - Business Services	4
bc489 - Evenementenorganisatie	4
Directie Techniek	
bc303 - IT systems and devices	3
bc303 - IT systems and devices	4
bc320 - Schilderen	2
bc320 - Schilderen	3
bc323 - Mediavormgeving	4

BOL	NIVEAU
Directie Techniek (vervolg)	
bc328 - Engineering	4
bc355 - Timmeren	2
bc355 - Timmeren	3
bc365 - Entree	1
bc371 - Elektrotechnische installaties	2
bc371 - Elektrotechnische installaties	3
bc372 - Werktuigkundige installaties (montage)	2
bc372 - Werktuigkundige installaties (montage)	3
bc409 - Middenkader bouw en infra	4
bc416 - Logistiek	2
bc416 - Logistiek	3
bc425 - Software development	4
bc478 - Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	4
bc479 - Voertuigen en mobiele werktuigen	2
bc479 - Voertuigen en mobiele werktuigen	3
bc490 - Management transport en logistiek	4
bc505 - Mechatronica	3
bc506 - Productietechniek	2
bc508 - Meubels en (scheeps)interieurs maken	2
bc508 - Meubels en (scheeps)interieurs maken	3
bc999 - vervallen dossier, niet meer te specificeren naar beroepsopleiding	4
Directie Zorg en Welzijn	
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

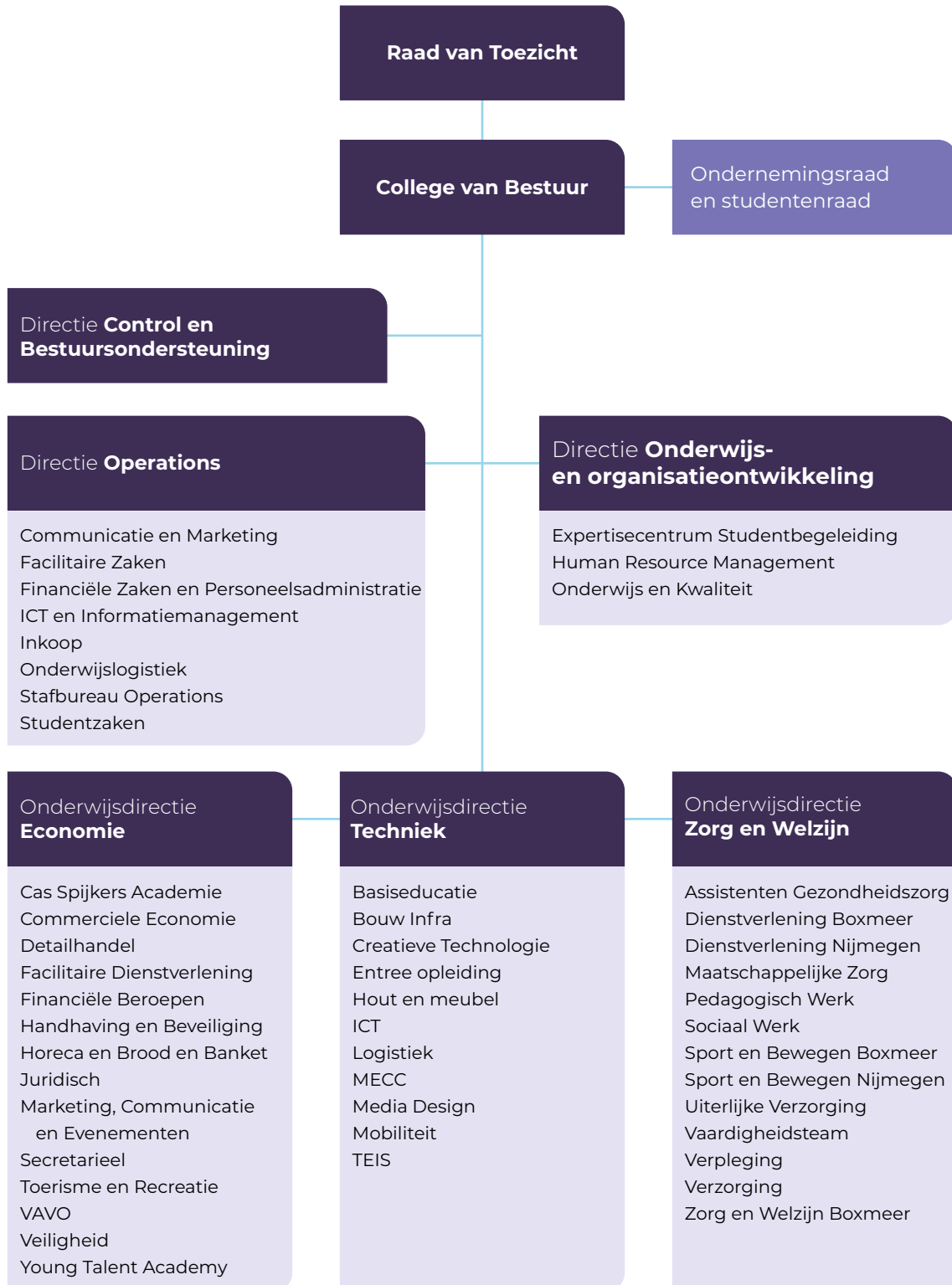
BOL	NIVEAU
Directie Zorg en Welzijn	
bc189 - Schoonheidsverzorging	4
bc203 - Tandartsassistent	4
bc307 - Haarverzorging	4
bc337 - Pedagogisch werk	4
bc350 - Sport en bewegen	4

BBL	NIVEAU
Directie Economie	
bc089 - Keuken	2
bc089 - Keuken	3
bc089 - Keuken	4
bc165 - Particuliere beveiliging	2
bc290 - Brood en banket	2
bc290 - Brood en banket	3
bc296 - Facilitaire dienstverlening	3
bc313 - Retail Management	4
bc358 - Retail advies	3
bc427 - Leidinggeven op basis van vakmanschap	4
Directie Techniek	
bc047 - Goederenvervoer	2
bc303 - IT systems and devices	3
bc303 - IT systems and devices	4
bc320 - Schilderen	2
bc320 - Schilderen	3
bc355 - Timmeren	2
bc355 - Timmeren	3
bc365 - Entree	1
bc371 - Elektrotechnische installaties	2
bc371 - Elektrotechnische installaties	3
bc372 - Werktuigkundige installaties (montage)	2
bc372 - Werktuigkundige installaties (montage)	3
bc381 - Industrieel produceren met hout	2
bc397 - Koude- en klimaatsystemen	2

BBL	NIVEAU
Directie Techniek (vervolg)	
bc411 - Service- en onderhoudstechniek	2
bc411 - Service- en onderhoudstechniek	3
bc416 - Logistiek	2
bc416 - Logistiek	3
bc427 - Leidinggeven op basis van vakmanschap	4
bc478 - Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	4
bc479 - Voertuigen en mobiele werktuigen	2
bc479 - Voertuigen en mobiele werktuigen	3
bc490 - Management transport en logistiek	4
bc505 - Mechatronica	2
bc505 - Mechatronica	3
bc506 - Productietechniek	2
bc506 - Productietechniek	3
bc508 - Meubels en (scheeps)interieurs maken	2
bc508 - Meubels en (scheeps)interieurs maken	3
Directie Zorg en Welzijn	
bc057 - Doktersassistent	4
bc113 - Mbo-Verpleegkundige	4
bc223 - verzorgende-IG	3
bc301 - Dienstverlening	2
bc307 - Haarverzorging	3
bc310 - Maatschappelijke Zorg	3
bc310 - Maatschappelijke Zorg	4
bc337 - Pedagogisch werk	3
bc337 - Pedagogisch werk	4

IV Organogram 2024

Per 31 december 2024



V

Personalia

(per 31-12-2024)

College van bestuurDe heer drs. P.A.A van Mulkom
De heer drs. A. Zeggelaar MMEvoorzitter
lid (per juni 2024)**Directies****Economie**

Mevrouw drs. J.C.M.Hagenaars

onderwijsdirecteur Economie

Zorg en Welzijn

De heer drs. A. Zeggelaar MME

onderwijsdirecteur Zorg en Welzijn
(tot juni 2024)

Mevrouw E. Bellers

onderwijsdirecteur Zorg en Welzijn
ad interim (per juni 2024)**Techniek**

De heer F. Potze

onderwijsdirecteur Techniek

Control en Bestuursondersteuning

De heer S. Bitter

directeur Control en Bestuursondersteuning

Onderwijs- en Organisatieontwikkeling

Mevrouw A.A.M. Wijgergangs

directeur Onderwijs- en Organisatieontwikkeling
(tot augustus 2024)

Mevrouw E. van der Zeyst

directeur Onderwijs- en Organisatieontwikkeling
(per augustus 2024)**Operations**

De heer drs. A.H.E. Jacobs

directeur Operations

Raad van toezicht

Mevrouw ir. I. de Boer

voorzitter

Mevrouw B. Zomerhuis MBA

lid

De heer ir. P.J. Eckhardt

lid

De heer drs. B. van Lingen

lid

Mevrouw drs. A.M. Haanstra

lid

Mevrouw drs. E.P. van Langen

lid

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

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. A. Zeggelaar MME:

-

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

Voorzitter raad van toezicht Stichting Bindkracht10
 Voorzitter bestuur Stichting Quiet Community Eindhoven
 Voorzitter raad van commissarissen Klokgroep
 Lid raad van commissarissen Ontwikkelingsmaatschappij Gebiedsontwikkeling Fellenoord B.V.

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
 Lid bestuurscommissie Vitale Regio's - Vereniging van Hogescholen

Drs. E. P. van Langen:

-

Ondernemingsraad (per 31-12-2024)

De heer M. Kouwenberg voorzitter, Economie
 Mevrouw K. van Acker secretaris, Zorg en Welzijn
 De heer N. Beckers lid, Ondersteunde directies
 Mevrouw A. van den Eeckhout lid, Zorg en Welzijn
 De heer L. van Gemert lid, Techniek
 Mevrouw N. Hetterscheid lid, Techniek
 Mevrouw I. Lagarde lid, Zorg en Welzijn
 Mevrouw M. Lammerinks lid, Ondersteunde directies
 Mevrouw C. Nardali lid, Economie
 Mevrouw P. Tassenaar lid, Economie

Kandidaat-OR-leden/toehoorders:

Mevrouw M. Govers, Techniek
 Mevrouw E. Slurink-Grosz, Ondersteunende directies

Studentenraad (per 31-12-2024)

Mevrouw E. Douma, lid Dagelijks Bestuur, Zorg en Welzijn
 De heer Y. Holleman, lid Dagelijks Bestuur, Techniek
 De heer B. Janssen, lid Dagelijks Bestuur, Techniek
 De heer J. Bruurs, lid, Zorg en Welzijn
 De heer S. Haarsma, lid, Techniek
 De heer R. Heijnen, lid, Zorg en Welzijn
 De heer R. Jansen, lid, Techniek
 Mevrouw S. Kabbouz, lid, Zorg en Welzijn
 Mevrouw B. Kbreab Daniel, lid, Economie
 Mevrouw I. Klijn, lid, Economie
 Mevrouw L. van Loon, lid, Techniek
 Mevrouw O. Rahimi, lid, Zorg en Welzijn
 De heer M. Teunissen, lid, Techniek

VI**Gegevens over de rechtspersoon**

Naam instelling
Stichting ROC Nijmegen e.o.

Adres
Campusbaan 6, 6512 BT Nijmegen

Postadres Postbus 31193
Postcode/plaats 6503 CD Nijmegen

Bestuursnummer 40852

Brinnummer OCW 25PN

KlantenContactCentrum ROC Nijmegen
Telefoon 024-8904 500
E-mail info@roc-nijmegen.nl

Internet roc-nijmegen.nl

VII Structuur verbonden partijen



De vereffening van de rechtspersoon Stichting Testjeleefstijl.nu is met ingang van 05-06-2024 beëindigd, hiermee is tevens de rechtspersoon beëindigd.

De vereffening van de rechtspersoon Regionaal Instituut voor Opleiding en Training B.V. is met ingang van 04-10-2024 beëindigd, hiermee is tevens de rechtspersoon beëindigd.

VIII 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

AFKORTING	BESCHRIJVING
VAVO	Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs
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
Samen maken we er werk van
Geïntegreerd Jaarverslag 2024
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

