



Jaarverslag 2018

Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland

Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland

Bezoekadres Fraijlemaborg 141
 1102 CV Amsterdam
Postadres Postbus 2584
 1000 CN Amsterdam
Telefoon 020 - 579 1000
Internet <http://www.rocva.nl>
E-mail informatiecentrum@rocva.nl

Kamer van Koophandel Amsterdam 34320729

Inhoud

Inleiding	6
Bestuursverslag	7
1 Visie en besturing	8
1.1 Koers	8
1.2 Besturing	10
1.3 Omgeving	13
1.4 Medezeggenschap	14
1.5 Goed bestuur	16
1.6 Verslag Raad van Toezicht	17
2 Risicomanagement	20
2.1 Visie en beleid	20
2.2 Risicoprofiel 2018	21
3 Onderwijs MBO	23
3.1 Studentenpopulatie	23
3.2 Onderwijsresultaten	25
3.3 Onderwijskwaliteit	29
3.4 Onderwijsontwikkeling	31
3.5 Internationalisering	37
3.6 Begeleiding	39
3.7 Professionalisering	42
4 Onderwijs VOvA	45
4.1 Tien jaar VOvA	45
4.2 Onderwijsprestaties	46
4.3 Onderwijskwaliteit	48
4.4 Onderwijsontwikkeling	49

4.5 Professionalisering	50
5 Onderwijs aan volwassenen	51
5.1 Vavo	51
5.2 Educatie	55
6 Personeel	57
6.1 Personele bezetting	57
6.2 Werving	59
6.3 Goed werkgeverschap	61
7 Bedrijfsvoering	64
7.1 Huisvesting	64
7.2 Veiligheid	65
7.3 Duurzaamheid	67
7.4 Leermiddelen	68
7.5 Onderwijsinformatie	68
7.5 ICT	69
8 Financiën	71
8.1 Ontwikkeling en beleid	71
8.2 Compliance	76
9 Continuïteitsparagraaf	80
9.1 Koers	80
9.2 Kwaliteitsagenda 2019-2023	82
9.3 HR strategie 2018-2022	83
9.4 Strategisch huisvestingsplan 2020-2030	84
9.5 Ontwikkeling aantal studenten en medewerkers	85
9.6 Meerjarenbegroting	87
Bijlagen	92
Bijlage 1 Gebruikte afkortingen	93
Bijlage 2 Leden Raad van Bestuur	94

Bijlage 3	Leden Raad van Toezicht.....	95
Bijlage 4	Organogrammen.....	97
Bijlage 5	Overzicht van mbo-colleges en vo-scholen	98
Bijlage 6	Risico's en ontwikkelingen 2018	100
Bijlage 7	Examenproducten 2017-2018.....	103
Bijlage 8	RIF-aanvragen 2014-2019.....	106
Bijlage 9	Helderheid	110
Bijlage 10	Meerjarenbegroting	113
Bijlage 11	Vooruitblik risico's.....	116
Jaarrekening Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland		120

Beste lezer,

Voor u ligt het Jaarverslag 2018 van de Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland. De jaarrekening en het jaarverslag bestaan uit een samenvoeging van Stichting ROC van Amsterdam (hierna: ROCvA)¹ en Stichting ROC van Flevoland (hierna: ROCvF). Aangezien de Koepelstichting zelf geen eigen activiteiten, vermogen en resultaat heeft, zal verder in dit Jaarverslag uitsluitend worden gesproken over het ROCvA en het ROCvF. In het ROCvA is tevens opgenomen Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (hierna: VOvA). Met dit document verantwoorden de stichtingen zich over het gevoerde beleid, de bereikte resultaten en de besteding van de aan hun toevertrouwde middelen.

Vanwege hun structurele samenwerking hebben het ROCvA en het ROCvF gekozen voor het schrijven van één gezamenlijk bestuursverslag. De samenwerking leidt immers tot één inhoudelijk verhaal. De resultaten van beide roc's² worden steeds gescheiden weergegeven. Ook zijn twee afzonderlijke jaarrekeningen opgenomen. Het bestuursverslag en de jaarrekeningen worden gepubliceerd op de websites www.rocva.nl en www.rocvf.nl.

De inleiding is tevens de managementsamenvatting. Hierin komen de belangrijkste doelstellingen aan de orde en de mate waarin het is gelukt deze te realiseren.

Hoofdstuk 1 van het bestuursverslag behandelt de bestuurlijke zaken. Hierin wordt de koers toegelicht, de inrichting van de organisatie besproken en de dialoog met de omgeving. Ook zijn in dit hoofdstuk opgenomen verslagen van de Raad van Toezicht, het Platform OR en de Centrale Studentenraad.

Hoofdstuk 2 gaat over risicomanagement. Hierin worden de voornaamste risico's en onzekerheden van de organisatie toegelicht.

In de hoofdstukken 3, 4 en 5 wordt het onderwijs beschreven, respectievelijk mbo³, vo⁴ en volwassenenonderwijs. Aandacht wordt besteed aan onderwijsresultaten, onderwijsontwikkeling, onderwijskwaliteit en professionalisering. In het hoofdstuk over het mbo is een aparte paragraaf opgenomen over internationalisering.

Hoofdstuk 6 is gewijd aan personele zaken, zoals de personele bezetting, het werven van personeel en goed werkgeverschap.

Hoofdstuk 7 gaat in op de bedrijfsvoering, met de onderwerpen huisvesting, veiligheid, duurzaamheid, ICT, onderwijsinformatie en leermiddelen.

Hoofdstuk 8 behelst het financiële verslag, met daarin opgenomen de compliance.

Hoofdstuk 9 is gewijd aan de continuïteit en werpt een blik op de toekomst.

Het Jaarverslag 2018 sluit af met de jaarrekening 2018 van Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland.

¹ Voor een verklaring van gebruikte afkortingen, zie [bijlage 1](#).

² Roc: regionaal opleidingscentrum.

³ Mbo: middelbaar beroepsonderwijs.

⁴ Vo: voortgezet onderwijs.

Inleiding

In de Metropoolregio Amsterdam zijn de arbeidsmarkt en de samenleving in beweging. Een transitie vindt plaats naar een ander soort werk- en leefwereld. De belangrijkste motoren achter deze transitie zijn de snelle ontwikkeling van de informatietechnologie en bredere toepassing van nieuwe technieken. Ook de transitie van fossiele energie naar duurzame energie heeft impact op de samenleving. En daarnaast brengen demografische ontwikkelingen, zoals vergrijzing en migratie, vraagstukken met zich mee op het gebied van de zorg en het samenleven.

De uitdaging voor het ROC van Amsterdam-Flevoland is studenten passende bagage meegeven voor deze arbeidsmarkt en samenleving in beweging. Hoewel de precieze impact van de ontwikkelingen niet te voorspellen is, zijn de verwachte condities voor het ROC van Amsterdam-Flevoland niet ongunstig. In tegenstelling tot buiten de randstad neemt het aantal studenten nog toe en lijkt de regio de komende jaren een bovengemiddelde banenmotor te zijn. De gevarieerde (multiculturele) samenstelling van de studentenpopulatie blijft wel voortdurend de aandacht vragen in het licht van maatschappelijke vraagstukken rond polarisatie, gelijke kansen, discriminatie en kwetsbare groepen. Juist op deze aspecten speelt het ROC van Amsterdam-Flevoland een emanciperende rol in de metropoolregio.

Als antwoord op deze uitdaging zet het ROC van Amsterdam-Flevoland met de meerjarenstrategie en governance al enige tijd in op een onderwijsinstelling die flexibel inspeelt op veranderingen en ruimte biedt voor variatie. Dat zien we terug in de ruimte voor de mbo-colleges en de onderwijsteams om eigen keuzes te maken en voor de studenten de 'menselijke maat' te borgen. In de sturing is telkens de vraag actueel wat gemeenschappelijk is en wat specifiek voor de mbo-colleges en teams. De beschikbare middelen worden in beginsel volgens de lumpsum verdeelsystematiek verdeeld over de mbo-colleges. Op basis van college- en teamplannen vindt de keuze van de inzet van de middelen plaats.

Het motto van 2018 was; *Op weg naar honderd superscholen*. De focus lag op het nemen van nieuwe initiatieven en op de interactie met de omgeving. Innovatie

in de aansluiting op de arbeidsmarkt staat op een hoog peil. De eerste RIF-subsidies zijn beëindigd en omgezet in duurzame samenwerkingsverbanden die zonder subsidie worden voortgezet. Nieuwe onderwijsvormen worden ontwikkeld, zoals de beroepshavo en een *associate degree* dat zicht richt op verdieping van het vakmanschap.

De onderwijsresultaten hebben zich de afgelopen jaren positief ontwikkeld. Op de vraag *Zit je op een superschool?* antwoordde in de eerste maanden van 2018 ruim een derde van de studenten positief. Op studiewaarde presteert het ROC van Amsterdam-Flevoland beter dan het landelijk gemiddelde. Voor deze resultaten hebben we veel waardering, maar tegelijkertijd blijven we alert. We zien namelijk ook dat de studenttevredenheid het afgelopen jaar niet is gestegen. Het jaarresultaat is zelfs licht gedaald en het aantal voortijdig schoolverlaters lijkt weer toe te nemen. We geloven dat we met *elk team een superschool* een goede strategie hebben gekozen, waarom zien we dat niet terug in de (gemiddelde) resultaten?

Het verankeren van de veelheid aan veranderingen vraagt tijd. Ook duurt het even voor de effecten voor studenten en medewerkers zichtbaar worden. We menen daarom een pas op de plaats te moeten maken om daarna weer een stap vooruit te kunnen doen. Het komende jaar willen we onze stabiele situatie benutten om te reflecteren en langs die lijn antwoorden vinden die ons verder helpen. De reflectie richt zich onder andere op de grote verschillen tussen teams. Ieder team maakt zijn eigen ontwikkeling door en het is zaak goed te kijken waar voor ieder uniek team de focus moet liggen om de beweging naar een superschool te kunnen maken. Een verdieping van de analyse per team waarbij diverse factoren in verband worden gebracht, is daarvoor noodzakelijk.

Niet te snel handelen dus, maar de tijd nemen om goed te kijken, te luisteren en na te denken. Vandaar dat het motto voor 2019 luidt: *Van reflex naar reflectie*.

Edo de Jaeger
Ronald Wilcke
Gerrit Vreugdenhil

Raad van Bestuur
ROC van Amsterdam-Flevoland

Bestuursverslag

1 Visie en besturing

1.1 Koers

Missie en visie

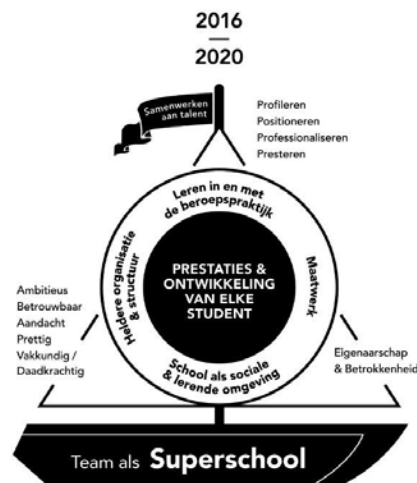
De missie van het ROC van Amsterdam-Flevoland luidt: *Ik investeer in mensen om een brug te slaan naar werk, vervolgopleiding en samenleving.* De missie is in de ik-vorm geformuleerd om het belang van de betrokkenheid van iedere medewerker te benadrukken. Samenwerkend in teams, met een grote mate van zelfstandigheid, vormen de medewerkers de spil in het bereiken van een hoge kwaliteit van het onderwijs. Daarbij gaat het niet alleen om het aanleren van een vak, maar ook om de ontwikkeling van de student als burger en als persoon. Op deze gedachte is de visie geënt:

Wij verzorgen onderwijs dat je uitdaagt je te ontwikkelen tot gewaardeerd vakman, actief burger en succesvol student.

Meerjarenstrategie

De meerjarenstrategie koerst op *elk team een superschool* in 2020. Deze ambitie is gebaseerd op het antwoord dat studenten gaven op de vraag wat hun idee was over de ambitie voor 2020: "Elk team zou voor zijn studenten een superschool moeten zijn." Het sluit aan bij onze overtuiging dat het team als hart van het onderwijs het best in staat is passende keuzes te maken, omdat de teamleden als geen ander het zicht hebben op de mogelijkheden van de student en tevens in verbinding staan met het werkveld en de vervolgopleidingen.

Wat dat betekent, een superschool zijn, wordt bepaald door de teams, samen met studenten, bedrijven, ouders en vervolgonderwijs. In beeld ziet de meerjarenstrategie er als volgt uit:



Figuur 1 Meerjarenstrategie

Het team wordt gesymboliseerd door een zeilboot. Het heeft de ruimte om zijn eigen bestemming te kiezen en vanuit zijn eigen onderwijsvisie zijn koers te bepalen.

Centraal staan de prestaties en de ontwikkeling van elke student. Daar omheen zien we het spanningsveld waarin het onderwijs plaatsvindt: tegenover een heldere structuur staat de behoefte aan flexibiliteit en maatwerk;

Het varen van deze koers vraagt om een open houding van ons allemaal. We zoeken naar manieren om dingen mogelijk te maken. Dit leidt tot de volgende uitgangspunten:

- De vraagstukken van het onderwijs staan centraal.
- Onze deuren staan open. Studenten, bedrijven, instellingen en bestuurders worden uitgenodigd binnen te komen en mee te denken.
- We erkennen en maken ruimte voor verschillen. Er is niet één maat die iedereen past.
- We hebben een open blik naar de toekomst en zijn in staat flexibel op ontwikkelingen in te spelen.
- We benutten de kwaliteiten van alle medewerkers. Iedereen heeft de ruimte om invloed uit te oefenen vanuit zijn expertise.

tegenover het gericht zijn op de beroepspraktijk staat het belang van de school als sociale omgeving.

De bakens bij het varen van de nieuwe koers zijn niet veranderd. In de bovenste punt staan: presteren, profileren, professionaliseren en positioneren. Presteren duidt op het behalen van goede resultaten, zoals weinig uitval en een hoge tevredenheid van studenten, bedrijven en medewerkers. Professionaliseren duidt op de lerende houding van alle medewerkers, zichtbaar in het systematisch werken aan verbetering. Profileren duidt op het aanbod van opleidingen. En positioneren doen we door ons te organiseren in *klein binnen groot*.

De basis van het zeil wordt gevormd door de waarden van waaruit we werken. Links staan de kernwaarden, die aangeven waar wij als organisatie voor staan. Rechts staan de begrippen eigenaarschap en betrokkenheid; twee elementen die van groot belang zijn voor zowel succes als plezier in het werk.

1.2 Besturing

Twée roc's onder één koepel

In 2009 hebben het ROCvA en het ROCvF besloten hun krachten te bundelen en is de Koepelstichting ROC van Amsterdam-Flevoland opgericht. De Koepelstichting voorziet in een structurele samenwerking van beide stichtingen met als doel: leren van elkaar en borgen van de kwaliteit. De samenwerking vindt plaats binnen de daaraan door de wet gestelde eisen en beperkingen.

De Koepelstichting is de civielrechtelijk bestuurder van de beide onderwijsinstellingen. De Koepelstichting kent twee bestuursorganen: de Raad van Bestuur⁵ en de Raad van Toezicht⁶.



Figuur 2 Organogram Koepelstichting

⁵ Voor een overzicht van de leden van de Raad van Bestuur en hun nevenfuncties, zie [bijlage 2](#).

⁶ Voor een overzicht van de leden van de Raad van Toezicht en hun maatschappelijke functies, zie [bijlage 3](#).

Zowel het ROCvA als het ROCvF verzorgen middelbaar beroepsonderwijs (mbo), dat is ondergebracht in totaal elf mbo-colleges⁷. De mbo-colleges van het ROCvA zijn gesitueerd in Amsterdam, Amstelveen, Hoofddorp en Hilversum. De mbo-colleges van het ROCvF zijn gesitueerd in Almere en Lelystad. In 2018 wordt in Almere het twaalfde mbo-college geopend: MBO College Poort. Daarnaast kent het ROCvA een school voor algemeen voortgezet volwassenenonderwijs, het Joke Smit College. De afdelingen Educatie van beide roc's zijn met ingang van 1 januari 2018 samengevoegd.

Het ROCvA is de statutaire bestuurder van de *Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam* (VOvA). Het VOvA kent acht vo-scholen⁸, gesitueerd in Amsterdam.

De medewerkers van de centrale diensten zijn formeel in dienst van het ROCvA. Alle mbo-colleges dragen naar verhouding bij in de kosten van de centrale diensten.

Klein binnen groot

Het uitgangspunt bij het organiseren van het onderwijs is *klein binnen groot*. De gemeenschappelijke visie en kaders laten ruimte voor de mbo-colleges om hun eigen visie te formuleren en op basis daarvan hun organisatie in te richten. De mbo-colleges hebben een eigen portfolio, gericht op een specifieke sector en/of regio. De mbo-colleges hebben elk een Studentenraad waarvan de leden vertegenwoordigd zijn in de Centrale Studentenraad.

De kleinste eenheid is echter niet het mbo-college maar het team. De teams verzorgen de opleidingen. Zij hebben een eigen, herkenbare plaats in het gebouw of daarbuiten, waar docenten en studenten elkaar kennen en zich thuis voelen. De teams hanteren een eigen onderwijsconcept, passend bij de opleidingen die zij aanbieden en de doelgroep die zij bedienen. Zij voeren hun eigen dialoog met studenten en bedrijven. De meerjarenstrategie is gericht op het ruimte geven aan

⁷ Voor een organogram van beide roc's, zie [bijlage 4](#).

⁸ Voor een overzicht van vo-scholen en mbo-colleges, zie [bijlage 5](#).

en ondersteunen van de teams om hen daarmee de mogelijkheid te geven voor hun studenten een superschool te worden.

Het vo-onderwijs en het vavo zijn op dezelfde manier ondergebracht in kleine zelfstandige scholen. Ook de afdeling Educatie heeft een eigen identiteit.



Figuur 3 Verspreiding mbo-colleges

Beleidscyclus

De beleidscyclus is ingericht als een jaarlijks cyclisch proces, wat leidt tot een systematische verbetering van kwaliteit. Dit cyclische proces zien we in alle organisatieonderdelen terug: mbo-colleges, vo-scholen, teams, domeinen en centrale diensten werken volgens deze systematiek. Ook individuele medewerkers volgen een jaarcyclus met functionerings- en beoordelings-gesprekken.

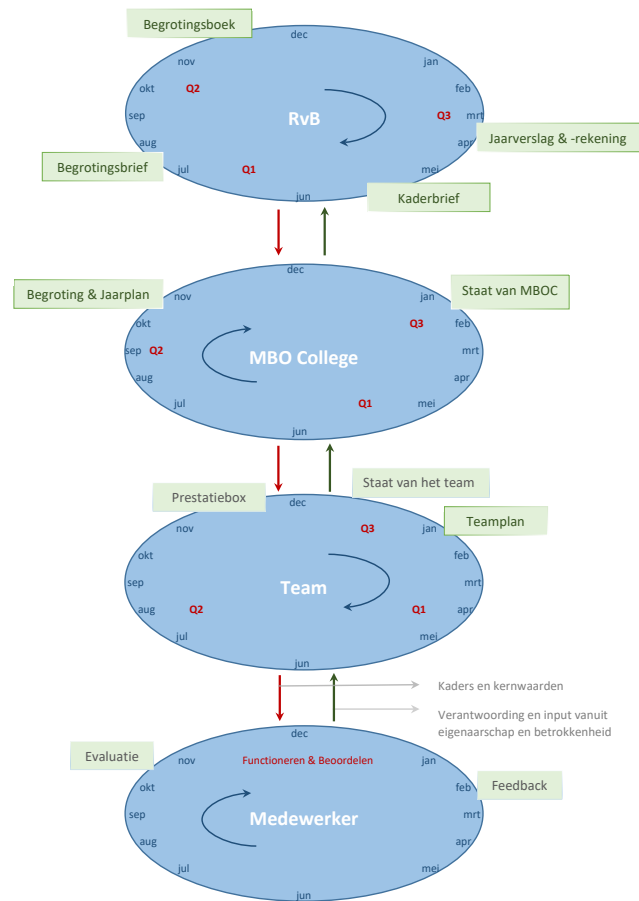
De beleidscyclus start met de kaderbrief en de begrotingsbrief. Vervolgens maken de mbo-colleges en centrale diensten hun jaarplannen en daaraan gekoppeld hun begroting. De jaarplannen van de mbo-colleges komen tot stand in wisselwerking met die van de teams.

Driemaal per jaar worden de resultaten en ontwikkelingen besproken in de *Q-gesprekken*. De Q staat voor quadrimester, een periode van vier maanden. Deze gesprekken vinden plaats op drie niveaus:

- Opleidingsmanagers verantwoorden aan de directie van het mbo-college;
- Directeuren van mbo-colleges, VOvA, Vavo en Educatie en centrale diensten verantwoorden aan de Raad van Bestuur;
- De Raad van Bestuur verantwoordt aan de Raad van Toezicht.

De beleidscyclus eindigt met het opmaken van de staat van de instelling. Op alle niveaus worden de resultaten van het afgelopen jaar geëvalueerd. Zo wordt de verbinding gelegd tussen 'waar willen wij heen' (meerjarenstrategie), 'wat gaan wij doen' (jaarplannen) en 'waar staan wij' (staat van de instelling).

In figuur 4 is te zien hoe de beleidscyclus van een mbo-college verbonden is met die van de Raad van Bestuur enerzijds en met die van de teams anderzijds. Voor de andere organisatieonderdelen geldt hetzelfde principe. Er loopt een lijn van boven naar beneden waarin kaders gesteld worden en er loopt een lijn van beneden naar boven waarin verantwoord wordt. In het gesprek worden verwachtingen, ambities en principes op elkaar afgestemd.



Figuur 4 Beleidscyclus

Thematisch begroten

In het begrotingsproces 2019 is een start gemaakt met de kanteling van de begroting naar inhoudelijke thema's. Deze ontwikkeling naar meer beleidsrijk begroten is gericht op het koppelen van de bestedingen aan de beleidsdoelen en op het inzichtelijk maken van de doelmatigheid van de bestedingen. Aan de hand van de door de organisatieonderdelen opgestelde themakaarten worden de begrotingsgesprekken gevoerd. De themakaarten vormen tevens de basis voor de Q-gesprekken. In hoofdstuk 9 [Continuïteitsparagraaf](#) wordt de ontwikkeling naar het thematisch begroten verder toegelicht.

Beleidsontwikkeling in dwarsverbanden

Ontwikkeling van beleid vindt plaats in diverse platforms die de mbo-colleges overstijgen. Het beleid wordt voorbereid in de platforms, daarna besproken in het overleg van de Raad van Bestuur en de voorzitters van mbo-colleges, en ten slotte formeel vastgesteld door de Raad van Bestuur. Het onderwijsbeleid komt onder andere aan de orde in het domeinoverleg en het overleg van de directeuren onderwijs.

Een domein wordt gevormd door opleidingsmanagers die opleidingen aanbieden in dezelfde sector. Het domein wordt ondersteund door een programmamanager en aangestuurd door een domeinregisseur, die tevens voorzitter van een mbo-college is. Belangrijke taken van het domein zijn het onderling afstemmen van onderwijsontwikkeling, het afstemmen van leermiddelenlijsten en het vaststellen van examenplannen en examenproducten. Ook onderwijsresultaten worden in het domein besproken. Afstemming tussen de domeinen vindt plaats in een overleg van programmamanagers.

In het overleg van directeuren onderwijs wordt de vertaling gemaakt van overheidsbeleid naar instellingbeleid. Daarbij wordt deskundigheid van medewerkers uit de organisatie benut.

1.3 Omgeving

Het ROC van Amsterdam-Flevoland streeft naar een constante dialoog met haar omgeving om het onderwijs aanbod optimaal te laten aansluiten op het vo, de arbeidsmarkt en het hbo. Dit wordt gedaan vanuit de sturingsfilosofie klein binnen groot, met aandacht voor de grote diversiteit aan doelgroepen in de regio.

Het ROC van Amsterdam-Flevoland biedt onderwijs aan drie RMC-regio's⁹ en werkt intensief samen met zes hbo-instellingen, honderden vo-scholen en bedrijven. De kunst is om in deze context in veel diverse netwerken te acteren en hiertussen effectief verbindingen te leggen. De voorbeelden hieronder laten zien op welke wijze dit plaatsvindt.

Overstap vo-mbo

De samenwerking met de vo-scholen is georganiseerd in decanenkringen. In de drie RMC-regio's wordt de overgang van leerlingen van het vo naar het mbo op verschillende manieren gemonitord. In RMC-regio 21 (Amsterdam) is in 2018 het overstapdashboard vernieuwd waardoor nog beter gestuurd kan worden op het overstap proces. Ook de samenwerking van het mbo met de decanen wordt steeds verder verfijnd. Al enige jaren worden voor en na de zomervakantie bijeenkomsten georganiseerd waarin decanen, leerplichtambtenaren en mbo-medewerkers de leerlingen bespreken waarvoor nog geen plek gevonden is. Dit was zo succesvol dat het aantal bespreekgevallen snel afnam. In september 2018 ging het nog maar om een dusdanig klein aantal dat nu nagedacht wordt over een andere vorm.

Omdat het ROC van Amsterdam-Flevoland bestaat uit 12 mbo-colleges met een eigen profiel en opleidingen, wordt veel aandacht besteed aan het geven van voorlichting. In contact met de vo-scholen worden voor de verschillende doelgroepen activiteiten georganiseerd. Een voorbeeld is *Tech Island*, een evenement voor tweedejaars vo-leerlingen op het Westergasterrein in Amsterdam. Het doel hiervan was om de leerlingen vóór hun profielkeuze kennis

te laten maken met de technieksector. Een ander voorbeeld zijn de meeloopdagen voor de vierdejaars vo-leerlingen. De activiteiten zijn te vinden op de websites van het ROCvA en het ROCvF. Daarnaast zijn in 2018 ongeveer 200 vo-scholen bezocht, om behalve de leerlingen ook de ouders en de mentoren te informeren over de mogelijkheden.

Overstap mbo-hbo

De roc's en hbo-instellingen in Noord Holland en Flevoland werken zowel op bestuurlijk niveau als op uitvoeringsniveau met elkaar samen. Op alle aspecten van de doorstroom van het mbo naar het hbo worden afspraken gemaakt. Daarbij valt te denken aan keuzedelen, loopbaanbegeleiding en associate degrees.

Innovatie en maatschappelijke vraagstukken

In diverse samenwerkingsverbanden samen met lokale overheden, bedrijven en instellingen worden maatschappelijke en economische vraagstukken aangepakt. In Amsterdam bijvoorbeeld wordt met vier mbo-instellingen samengewerkt in de Amsterdamse MBO Agenda. Aan innovatie wordt gewerkt in de zogenaamde publiek-private samenwerkingsverbanden. Daarnaast hebben alle teams lokale samenwerkingsverbanden met hun leerbedrijven¹⁰.

Het verenigen van belangen

Het ROC van Amsterdam-Flevoland heeft te maken met zes roc's en vakinstellingen in de directe omgeving. Dat brengt vraagstukken met zich mee. Hoe blijf je uit elkaars vaarwater en hoe werk je tegelijkertijd met elkaar samen. De roc's hebben bijvoorbeeld met dezelfde vo-scholen te maken. Een mooi voorbeeld van samenwerking is te zien in Amsterdam, waar de gemeente, ROC TOP en het ROCvA een samenwerkingsverband Kwetsbare Jongeren hebben ondertekend.

⁹ RMC: Regionaal meld- en coördinatiepunt.

¹⁰ Zie ook paragraaf 3.4 *Onderwijsontwikkeling*.

Eén voordeur

Om de informatiestromen in de organisatie goed te laten lopen, heeft het ROC van Amsterdam-Flevoland één voordeur: het informatiecentrum. Dit centrum zorgt ervoor dat iedere vraag en iedere kwestie op de juiste plaats terechtkomt. In 2018 had het informatiecentrum ruim 40.000 klantcontacten. De vragen komen binnen via de balies, de telefoon, e-mail, WhatsApp, social media en online chats.

De taak van het informatiecentrum is het beantwoorden van vragen, maar ook het doorspelen van informatie binnen de organisatie. Het informatiecentrum is daarmee een cruciale factor gebleken voor het organiseren van *klein binnen groot*. Het zorgt ervoor dat de kleine eenheden geen last maar wel profijt hebben van de grote organisatie.

1.4 Medezeggenschap

Platform OR

In 2018 was de medezeggenschap van medewerkers georganiseerd in het Platform OR, een samengaan van de ondernemingsraden van het ROCvA en het ROCvF. In het Platform OR zijn de Onderdeelcommissies van de mbo-colleges vertegenwoordigd, alsmede een afvaardiging van het ondersteunend personeel.

Het Platform OR zet zich in voor een constructieve dialoog met de Raad van Bestuur en de directies van de mbo-colleges. De leden van het Platform OR hebben een open houding, tonen respect voor de ander en zijn volledig transparant, hetgeen succesfactoren zijn voor een constructieve dialoog.

Al enkele jaren geleden deed het Platform OR een initiatiefvoorstel voor een generatieregeling. Het voorstel werd in 2018 door de Raad van Bestuur overgenomen, om te beginnen voor één jaar. De regeling komt medewerkers van 62 jaar en ouder tegemoet om zelf de regie te houden over hoe men het werkzame leven wil afbouwen.

In het voorjaar van 2018 besprak het Platform OR met de Raad van Bestuur de Kaderbrief 2019. Daarbij kwamen vier punten aan de orde.

- Het eerste punt betrof de besteding van het eigen vermogen. De afspraak is dat wanneer het eigen vermogen de norm van 35% van het totale vermogen overschrijdt, de middelen worden gereserveerd om uit te geven aan onderwijs. Het Platform OR verstaat hieronder: uit te geven aan formatie voor de klas. De Raad van Bestuur koos ervoor de besteding van deze middelen over te laten aan het mbo-college.
- Het tweede punt ging over de afspraken rond huisvestingslasten. Tegen deze afspraken in overschreed de Raad van Bestuur de marge en verhoogde de m²-prijs. Afgesproken werd voor 2019 de m²-prijs te laten stijgen en een meerjarenplan op te stellen dat als uitgangspunt dient voor een nieuwe berekening van de huisvestingslasten.
- Het derde punt was een vraag over de verdeling van personeel over de functiecategorieën. Al jaren wordt de norm voor het percentage onderwijzend personeel (70% op instellingsniveau) niet gehaald. Uit de

verslagen van de Onderdeelcommissies blijkt dat mbo-colleges veel onderwijsformatie inzetten voor andere taken dan lesgeven, zoals de bemensing van examencommissies en het LEC. Ook op dit punt was de Raad van Bestuur van mening dat de verdeling van de formatie een zaak was van het mbo-college.

- Het vierde en laatste punt betrof de (over)belasting van nieuwe medewerkers. In 2017 bleek twee derde van de uitstromende 30-minners korter dan een jaar in dienst te zijn geweest. Het Platform OR pleitte voor een taakverlichting voor startende docenten maar vond de Raad van Bestuur niet aan zijn zijde. Minder dan een jaar later kwam hetzelfde onderwerp aan de orde aan de cao-tafels en werd een taakverlichting voor startende docenten gerealiseerd in de nieuwe cao-mbo 2018-2020.

Tot slot werd vlak voor de kerst overeenstemming bereikt over de hoofdlijnen van de begroting 2019. In een gezamenlijke vergadering met delegaties van de Raad van Bestuur, het Platform OR en de Centrale Studentenraad werd vastgesteld dat het ROC van Amsterdam-Flevoland financieel gezond is en dat de middelen doelmatig worden besteed. Het Platform OR en de Raad van Bestuur maakten procesafspraken om de begrotingsbesprekingen op de mbo-colleges nog verder te stimuleren. Nadere analyses van de inzet van personeel zullen helpen dichter bij de streefpercentages te komen ten aanzien van de inzet van personeel.

Centrale Studentenraad

De Centrale Studentenraad bestaat uit drieëntwintig leden, waarvan elk jaar ongeveer de helft wisselt. Ook een groot deel van het Dagelijks Bestuur wisselt jaarlijks, waardoor de continuïteit veel aandacht vraagt. Door het instellen van werkgroepen is een manier van werken gevonden die tot nu toe goed bevalt. De werkgroepen richten zich elk op een speerpunt en zetten acties door naar de studentenraden in de mbo-colleges.

Een van die speerpunten is *duurzaamheid en gezondheid*. In 2018 is het schoolplein van MBO College Zuidoost rookvrij is geworden, wat door de studenten wordt toegejuicht. Doelen voor de korte termijn zijn gratis fruit voor studenten en nog beter afval scheiden. Doelen voor de lange termijn zijn het

opzetten van een *Green Office*, waar studenten met nieuwe initiatieven terecht kunnen, en gratis sporten.

Lesevaluaties was vorig jaar al een speerpunt en is dit jaar voortgezet, zij het in wat eenvoudiger vorm. De pilots in Hilversum en Amstelland wezen uit dat docenten en studenten enthousiast zijn over het evalueren van de les, maar dat het uitrollen van een methodiek geen goed idee is. Het is nu vooral zaak het gesprek te blijven stimuleren. Het gebeurt wel steeds meer, maar is nog geen vanzelfsprekendheid.

Burgerschap is een onderwerp dat leeft bij iedereen: docenten, directeuren, het platform OR en de Raad van Bestuur. De Centrale Studentenraad wil graag dat het als vak serieus genomen wordt en niet alleen als een verplichting wordt afgehandeld. Het vak biedt mooie mogelijkheden om aan te sluiten bij de actualiteit en bij het beroep. De nieuwe dimensie 'kritisch denken' kan benut worden om de inspraak van studenten verder vorm te geven.

Ook *Maatwerk* is een speerpunt dat de Centrale Studentenraad deelt met het Platform OR. Samen hebben ze de *Commissie Über* opgericht, vanuit de gedachte: studenten willen geen bus maar een taxi. Het samenwerken valt nog niet mee; de studenten hebben een hoger tempo dan de docenten.

Het volgende speerpunt is genoemd: *vernieuwen materialen en faciliteiten*. De Studentenraden denken mee over onderwerpen als leermiddelen, de inrichting van klaslokalen en IT-voorzieningen,

Naast deze intern gerichte doelen, is internationalisering een belangrijk onderwerp voor de Centrale Studentenraad. Het doel is om internationale stages steeds toegankelijker te maken. De Centrale Studentenraad legt daarvoor contact met bureaus die studenten kunnen helpen, maar ook met scholen die open staan voor uitwisselingsprogramma's. In 2018 is de Centrale Studentenraad op bezoek geweest bij een school in Hongarije en is zelf gastheer geweest voor Finse studenten. Het is leerzaam om met buitenlandse studentenraden ervaringen uit te wisselen. In Hongarije is opvallend weinig ruimte voor kritiek, dat maakt je ervan bewust hoe belangrijk het is om de ruimte die je hebt goed te gebruiken.

In 2018 heeft het ROC van Amsterdam-Flevoland op voorspraak van de Centrale Studentenraad afgezien van deelname aan de JOB Monitor. De belangrijkste reden daarvoor was de grote hoeveelheid vragen in de monitor. De Raad van

Bestuur en de Centrale Studentenraad zijn in overleg met het JOB over aanpassing van de monitor.

1.5 Goed bestuur

Naleving branchecode

Het ROC van Amsterdam-Flevoland werkt volgens de *Branchecode goed bestuur in het mbo*¹¹. In 2018 is op één punt hiervan afgeweken: de organisatie nam niet deel aan de landelijke *JOB Monitor*.

Het initiatief hiervoor kwam van de Centrale Studentenraad. Hun motivatie was dat het afnemen van de JOB Monitor veel onderwijstijd kost en weinig oplevert. Vanwege het grote aantal vragen haken veel studenten halverwege het invullen af. Het ROC van Amsterdam-Flevoland meet de tevredenheid van studenten al jaren met een eigen (korte) vragenlijst, en deed dat ook in 2018. Tegelijkertijd zijn zowel studenten als docenten van het ROC van Amsterdam-Flevoland met het JOB in gesprek over het aanpassen van de JOB Monitor.

Functioneren Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur organiseert in *klein binnen groot* en in belegt het eigenaarschap bij de professionals. De lijn moet sterk zijn, de staf ondersteunt. De vraag die dit met zich meebrengt is: waar geef je ruimte en waarover besluit je als bestuur? De Raad van Bestuur is daarom aan de voorkant van elk proces duidelijk over wie adviseert en wie beslist.

Dat de leden van de Raad van Bestuur het niet altijd met elkaar eens zijn, komt de scherpte van de discussie ten goede. Naast een wekelijks regulier overleg, houdt de Raad van Bestuur een aantal maal per jaar tweedaagse bijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten worden de ontwikkelingen in de sector besproken en strategische vraagstukken verkend, vaak in het bijzijn van interne en externe sleutelfiguren die zorgen voor de nodige expertise en tegenspraak. In 2016 is de invulling van de tweedaagse bijeenkomsten geëvalueerd, in 2018 is geconstateerd dat ze nu naar tevredenheid ingevuld worden.

¹¹ www.mboraad.nl/publicaties/branchecode-goed-bestuur-het-mbo

De Raad van Bestuur is tevreden over het kwaliteitssysteem in het mbo-onderwijs. De nieuwe examenorganisatie heeft helderheid en betrouwbaarheid gebracht. De audits geven een goed beeld van de kwaliteit van het onderwijs en de examinering in de afzonderlijke teams. Ter aanvulling bezoekt de Raad van Bestuur elk jaar van elk mbo-college twee teams om te praten over hun ambities en vraagstukken. Zo blijft de Raad van Bestuur nauw betrokken bij de praktijk.

De Raad van Bestuur onderkent dat de betrokkenheid bij het kwaliteitssysteem van het VOvA onvoldoende is geweest. Daar wordt nu volop op ingezet.

Macrodoelmatigheid

In 2016 ontstond een doelmatigheidsvraagstuk tussen ROC TOP en het ROCvA. De door de *Commissie Macrodoelmatigheid MBO* geadviseerde uitruil van opleidingen leidde niet tot een oplossing. In 2017 zijn vervolgens nieuwe afspraken gemaakt, die door het ministerie van OCW gemonitord worden. In november 2018 constateerden beide roc's dat ondanks de inzet van beide kanten, de afgesproken doorgeleiding van studenten niet was gehaald. Inmiddels hebben beide besturen toegezegd gezamenlijk alternatieven te zullen verkennen.

1.6 Verslag Raad van Toezicht

Inleiding

Het jaar 2018 startte met twee nieuwe leden, de heer M. van der Bruggen en mevrouw S. Menéndez. Aan het eind van het jaar nam de heer Ootjers na acht jaar afscheid van de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht kent vijf commissies die elk een deel van het toezicht bestrijken: de onderwijscommissie, de HRM-commissie, de auditcommissie, de remuneratiecommissie en de governancecommissie. De commissies volgen de voortgang van het beleid in detail, in de voltallige Raad van Toezicht wordt het beleid op hoofdlijnen besproken. De commissies zijn samengesteld uit mensen die gespecialiseerd zijn in het betreffende onderwerp. Hieronder blikken zij terug op de thema's onderwijs, personeel en financiën.

Onderwijs

De voorzitter van de onderwijscommissie, Ronald Ootjers, neemt eind 2018 afscheid van de Raad van Toezicht. Hij kijkt als volgt terug op zijn laatste jaar:

“De rol van de Raad van Toezicht bij het ROC van Amsterdam-Flevoland bestaat vooral uit kritisch meekijken. Dat kan doordat de Raad van Bestuur zijn werk goed doet. Onderwerpen worden goed beargumenteerd en de Raad van Toezicht wordt goed meegenomen. Dat maakt het toezicht relatief eenvoudig.

De kracht van het ROC van Amsterdam-Flevoland is dat de organisatie aandacht heeft voor alle jongeren; ook jongeren die achterblijven zijn in goede handen. In feite deed het ROC van Amsterdam-Flevoland al wat de Kwaliteitsagenda nu vraagt. De Kwaliteitsagenda is in 2018 veelvuldig besproken in de onderwijscommissie. Met als gevolg dat er nu een zeer evenwichtig stuk ligt.

De meerjarenstrategie *leder team een superschool* heeft een boost gegeven in de organisatie. De medewerkers die ik gesproken heb, voelen zich meer eigenaar van hun werk. Het valt voor de Raad van Toezicht overigens niet mee om een beeld te krijgen van wat leeft in de laag die onder het bestuur zit. Ondanks de

'foto' die elk jaar van de mbo-colleges gemaakt wordt, is het lastig om aan de weet te komen wat er écht leeft. Het beste is toch als je de mensen zelf spreekt en dat doet de Raad van Toezicht dan ook veelvuldig. Zelf spreek ik met de Centrale Studentenraad en het Platform OR en ben ik regelmatig te gast bij gelegenheden. In 2018 bezocht ik de managementconferentie, de installatie van studentenraad en de opening van het Hyperion College.

Naast toezichthouden speelt de Raad van Toezicht soms ook een rol als bemiddelaar. Zo heb ik geprobeerd een *trait-d'union* te zijn tussen de Ondernemingsraad en de Raad van Bestuur toen het ging om de vraag op welke wijze de medezeggenschap vertegenwoordigd moest zijn in de selectiecommissie bij de werving van een raadslid met de portefeuille medezeggenschap, dus ter vervanging van mij. Meer dan bemiddeling was het niet, want ik heb uiteraard geen invloed gehad op de benoeming van mijn opvolger. Besloten is toen dat zowel twee leden van de Centrale Studentenraad als twee leden van het Platform OR plaatsnemen in de selectiecommissie. Dat is uniek in Nederland.

Eigenlijk was 2018 voor de Raad van Toezicht een rustig jaar op onderwijsgebied. De tijd van de zeer zwakke opleidingen ligt ver achter ons. Dat het financieel goed gaat, helpt daarbij. Een onderwerp waar we lang over gewikt en gewogen hebben, was de bouw van MBO College Poort. Uiteindelijk zijn we akkoord gegaan vanwege het belang van dit gebouw voor goed onderwijs in Flevoland.

Eind van dit jaar neem ik na acht jaar afscheid van de Raad van Toezicht. Ik heb het met veel plezier gedaan. De Raad van Toezicht is een divers gezelschap, daar wordt bij het aantrekken van nieuwe mensen bewust op gelet. Het jaarlijks evalueren heeft opgeleverd dat we van elkaar beter begrijpen en als een team kunnen functioneren. De leden vertrouwen en bevragen elkaar en de nieuwe voorzitter zorgt dat iedereen bij het gesprek betrokken wordt. Het is ook goed dat er nu nieuwe mensen komen, naast enkele die blijven. Zij die blijven, zijn goed voor de continuïteit en de nieuwe leden zorgen voor weer frisse kijk op de dingen."

Personeel

De voorzitter van de remuneratie- en HRM-commissie, Maurice van Bruggen, is op 1 januari 2018 gestart als lid van de Raad van Toezicht. Terugkijkend op zijn eerste jaar als toezichthouder vertelt hij het volgende:

"Ik werd lid van de Raad van Toezicht op 1 januari 2018, dus ik heb als nieuwkomer een vol jaar meegemaakt. Mijn eerste indruk was meteen al goed: ik kreeg een uitgebreid inwerkprogramma, zowel over de onderwijssector als over de governance, waarmee ik een prima basis kon leggen voor mijn werk als toezichthouder. Die eerste indruk werd later op verschillende manieren bevestigd. De open dialoog die er is tussen de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht zou ik iedere toezichthouder wensen. Inhoudelijke thema's worden goed geagendeerd en de Raad van Toezicht wordt waar nodig proactief geïnformeerd. Hetzelfde zien we in de manier waarop de Raad van Bestuur omgaat met andere interne stakeholders, zoals het Platform OR, de Centrale Studentenraad, de inspectie en de accountant. Het bestuur heeft een open houding en is bereid tot het delen van informatie.

De gemeenschappelijke opvatting van de Raad van Toezicht is dat het ROC van Amsterdam-Flevoland een stabiele organisatie is, die goed wordt aangestuurd. Er zitten geen verstopte risico's in de organisatie. De Raad van Bestuur heeft een explorerende houding. De afzonderlijke leden zijn complementair aan elkaar en tegelijkertijd goed ingewerkt op elkaar. Zij zorgen voor *countervailing power* onder andere door gezamenlijk te overleggen met de voorzitters van de mbo-colleges. De individuele gesprekken die we met de leden voeren, hebben we in 2018 als Raad van Toezicht gezamenlijk uitgebreid voorbereid. Om een goed beeld te krijgen van hun functioneren wordt systematisch feedback opgehaald vanuit verschillende perspectieven, zowel intern als extern. Nieuw in 2018 was daar ook het perspectief van het Platform OR en de Centrale Studentenraad aan toe te voegen. Voor de feedback van externe stakeholders wordt een nieuwe vragenlijst ontwikkeld.

Een belangrijke stap in 2018 was het leggen van het fundament voor een strategische HR-agenda. In 2017 verliep dat proces moeizaam, maar in 2018 is de organisatie op dit punt in een andere flow gekomen. De directeur en de medewerkers van HRM hebben samen met de betrokkenen in de organisatie een gedragen strategische agenda tot stand gebracht. Dat was een goed proces, met

een beloftevolle uitkomst. De meerwaarde zit natuurlijk wel in de uitwerking; die moet nog komen.

Een belangrijk aandachtspunt voor 2019 is het opzetten van een *succession planning* voor cruciale functies. Voor het gericht kunnen sturen op talentontwikkeling en voor het borgen van de continuïteit van de organisatie is het van belang in beeld te hebben welke eventuele interne opvolging op korte en (middel)lange termijn mogelijk is voor mensen op posities als voorzitters van mbo-colleges en directeurs van diensten.

Het functioneren van de Raad van Toezicht kan niet los gezien worden van dat van de Raad van Bestuur. We voeren met elkaar de juiste agenda. We groeien in het beetpakken van vraagstukken; erop sturen en niet meer loslaten. Een stap die we in 2019 zetten is het gezamenlijk evalueren van ons functioneren.”

Financiën

De voorzitter van de auditcommissie, Kenaad Tewarie, is sinds 2014 lid van de Raad van Toezicht. Hij kijkt als volgt terug op de ontwikkelingen in het jaar 2018:

“De auditcommissie richt zich op de financiële huishouding (interne controle en administratieve organisatie) en op de financiële verantwoording (juistheid, tijdigheid en volledigheid). Toezicht houden en adviseren zijn daarbij onlosmakelijk met elkaar verbonden.

De beheersing en verantwoording van het ROC van Amsterdam-Flevoland zijn op orde. De uitdaging is nu de rapportages steeds meer als managementtool te gaan gebruiken. Waar een aantal jaar geleden de focus lag op het vaststellen van de jaarrekening, zijn we nu vooral geïnteresseerd in hoe er dagelijks en wekelijks gerapporteerd wordt. In de begroting en de q-rapportages willen we zien hoe de financiën zijn verbonden met doelen van de organisatie en wat het rendement van die investering is.

Twee jaar zijn we nu met deze ontwikkeling bezig. De rapportages worden steeds beter. De taal is minder ambtelijk en meer *to the point*. Een link wordt gelegd naar de strategie en hoe *ieder team een superschool* mogelijk gemaakt wordt. Een volgende stap is nu het toevoegen van prospectieve informatie, dus wat je in de toekomst van plan bent. Daar zijn we net mee begonnen.

De auditcommissie bestaat uit twee personen met elk een eigen aandachtsgebied. Onze samenwerking is uitstekend, we zijn goed op elkaar ingespeeld en doen we het werk met plezier. Er worden goede discussies gevoerd, doordat bij elk onderwerp de specialisten wordt uitgenodigd. Dus wanneer het onderwerp ‘huisvesting’ aan de orde is, is de betreffende directeur aanwezig. Ook de samenwerking met de voltallige Raad van Toezicht verloopt naar wens. Elke commissie pakt specifieke onderwerpen op, werkt deze in detail uit en adviseert op basis daarvan de Raad van Toezicht. Doordat iedereen zich goed voorbereidt, werken we heel efficiënt.”

Agenda 2018 Raad van Toezicht

<i>Koers</i>	Kaderbrief 2019 Kwaliteitsagenda 2019-2023 Positionering Samenwerking ROCvA en ROCvF
<i>Verantwoording</i>	Geïntegreerd jaardocument 2017 Q-rapportages 2018 Interne benchmark 2018 Begroting 2019
<i>Onderwijs</i>	Vierjarig onderzoek Inspectie van het Onderwijs Staat van de mbo-colleges en VOvA Arbeidsmarktperspectief creatieve mbo-opleidingen
<i>HRM</i>	Strategisch HRM-beleid Generatieregeling
<i>Externe ontwikkelingen</i>	Macrodoelmatigheid mbo in Groot Amsterdam Samenwerking VOvA met vo-scholen in Amsterdam Publiek-private samenwerkingsverbanden
<i>Overige onderwerpen</i>	Evaluatie Raad van Bestuur Zelfevaluatie Raad van Toezicht Werving nieuwe leden Raad van Toezicht Herbenoeming lid en voorzitter Raad van Toezicht

2 Risicomanagement

2.1 Visie en beleid

Risico's kunnen de verwezenlijking van de gestelde doelen in de weg staan en de materiële en immateriële belangen van onze instellingen schaden. Onder inschatting van de kans dat een risico zich voordoet en de mogelijke impact ervan, worden keuzes gemaakt en zo nodig beheermaatregelen getroffen.

De beoordeling van de risico's is mede gericht op:

- Aandacht niet alleen voor bedreigingen maar ook voor kansen. Belangrijk onderwerp zijn de ontwikkelingen in het veld. Om deze in beeld te krijgen blijft de dialoog met studenten en bedrijven onmisbaar.
- Aandacht voor de doelstellingen en de vraagstukken van teams, zoals ambitie, toenemende complexiteit van de doelgroep, professionaliteit docenten, faciliteiten, regeldruk.
- Aandacht voor soft controls, dat wil zeggen controls gericht op cultuur en gedrag, waaronder risicohouding.

Hiermee ondersteunt het risicomanagement de beweging naar *leder team een superschool*: het centraal stellen van de vraagstukken van de teams, het afstemmen met het bedrijfsleven en het luisteren naar studenten. In de kaderbrief zijn de stappen concreet gemaakt en is de focus zichtbaar verschoven van *hard controls* naar *soft controls*.

Risicomanagement maakt deel uit van de beleidscyclus. Risico's zijn onderwerp van gesprek in de verantwoordingsgesprekken en in de professionele dialoog. We onderscheiden risico's op het gebied van *strategie, operationele activiteiten, financiële positie, financiële verslaglegging* en *wet- en regelgeving*.

Risicomanagementsysteem

Het ROC van Amsterdam-Flevoland werkt volgens een vaste planning- en controlcyclus. Jaarlijks start de cyclus met de kader- en begrotingsbrief, waarin het kader en de aandachtspunten voor het opstellen van de jaarplannen en bijbehorende deelbegrotingen zijn beschreven. De begroting wordt door de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht vastgesteld en goedgekeurd.

Per quadrimester (viermaandelijks) wordt door de mbo-colleges en centrale diensten een uitgebreide rapportage opgesteld, die de Raad van Bestuur sturingsinformatie geeft op het gebied van onderwijs, personeel en financiën (in brede zin). Zo wordt bijvoorbeeld gerapporteerd over het diploma- en jaarresultaat, de formatie ten opzichte van de begroting, het ziekteverzuim en de financiële realisatie versus de begroting. Tevens is onderdeel van deze rapportage een risicoparagraaf, waarin zowel in- als extern gesignaleerde risico's worden beschreven, gerelateerd aan de gestelde doelen en kansen. De Raad van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht in de periodieke rapportages inzake zowel intern als extern gesignaleerde risico's. Het profiel van deze risico's wordt weergegeven in een grafiek, waarbij de kans dat een gebeurtenis zich voordoet wordt afgezet tegen de mogelijke financiële impact.

Bij het in beeld brengen van risico's is actuele en betrouwbare management-informatie onontbeerlijk. Op het niveau van de stichtingen, de mbo-colleges en de teams is informatie beschikbaar over studenten (aantallen, tevredenheid, uitval), over financiën (realisatie versus begroting) en over personeel (ziekteverzuim, verhouding functiecategorieën, realisatie versus begroting).

Zie voor ook beschrijving van de organisatiebesturing en de beleidscyclus paragraaf 1.2 [Besturing](#).

In de volgende paragraaf worden teruggekeken naar de risico's en beheersing in het afgelopen jaar. In het hoofdstuk 9 [Continuïteitsparagraaf](#) wordt vooruit gekeken naar de gedefinieerde risico's voor de komende jaren aan de hand van de doelen en strategische thema's van de organisatie.

2.2 Risicoprofiel 2018

Risico's en onzekerheden

In de tabel op de volgende pagina volgen de risico's die tijdens de opstelling van de begroting 2018 zijn geïdentificeerd. In samengevatte vorm wordt toegelicht hoe deze risico's zich gedurende het jaar hebben gemanifesteerd en welke beheersmaatregelen genomen zijn. In [Bijlage 6 Risico's en ontwikkelingen 2018](#) wordt een uitvoerigere beschrijving gegeven van de ontwikkeling van de risico's.

We onderscheiden risico's op het gebied van *strategie, operationele activiteiten, financiële positie, financiële verslaglegging* en *wet- en regelgeving*.

Risico's 2018

Risico	Kans	Impact	Risicoprofiel	Risico ontwikkeling 2018	(Beheers)maatregelen
Strategie					
1. Ontwikkeling studenten- en leerlingaantallen	Groot	Midden	Middel groot risico	Ontwikkeling van gerealiseerde en verwachte studentenaantallen ROCvA en ROCvF is positief in 2018 en in meerjarenbegroting	Aanhouden flexibele schil in formatie om mogelijke daling op te vangen
2. Aansluiting arbeidsmarkt/opleidingsportfolio's	Midden	Midden	Middel groot risico	Dynamiek in markt blijft hoog	Continue ontwikkeling van nieuwe opleidingen en onderwijsvormen samen met bedrijfsleven Opstellen van themakaarten door colleges om marktontwikkelingen en innovatie- en onderwijsdoelstellingen af te stemmen
3. Toekomstbestendig personeelsbestand	Midden	Midden	Middel groot risico	Vacatures zijn relatief goed ingevuld in 2018 Ziekteverzuim is boven norm gebleven	Uitbreiding van aantal groepen PDG ten behoeve van toename zij-instromers Actieve planning van formatie aan de hand van strategische personeelsplanning tool Continue aandacht en actieplannen van management ter beheersing van ziekteverzuim
Operationele activiteiten					
4. Stijging pensioenlasten	Midden	Laag	Laag risico	In 2018 zijn de pensioenpremies met 1,4% gestegen	Hogere lasten zijn gecompenseerd door aanvullende loon- en prijscompensatie vanuit Rijk Stijging premies 2019 is volledig opgenomen in begroting 2019
5. Verantwoording subsidies met terugbetalingsverplichting	Laag	Groot	Middel groot risico	Het risico heeft zich niet nadrukkelijk gemanifesteerd	Verbeterslag van projectadministratie is gerealiseerd, resulterend in snellere bijsturingsmogelijkheden Projectteamsessies zijn georganiseerd en projectoverleggen zijn geïntensiveerd
Financiële positie					
6. Wijzigingen in rijksbekostiging	Midden	Midden	Middel groot risico	Risico heeft zich niet nadrukkelijk gemanifesteerd De rijksbekostiging 2018 sluit aan met de begroting, met toevoeging van de loon- en prijscompensatie	Ook voor 2019 sluit de bekostigingsbeschikking op hoofdlijnen aan met de begrote bekostiging, inclusief de effecten van de afschaffing van de cascaderегeling
7. Afschrijvingen Flevoland	Midden	Laag	Laag risico	De activering van de (ver)bouwprojecten van mbo-colleges Almere en Poort heeft in 2018 plaatsgevonden (inclusief de vaststelling van de daaruit voortvloeiende afschrijvingen) De reguliere afschrijvingslasten van de huisvesting zijn binnen begroting	De afschrijvingslasten zijn binnen de reguliere planning & control cyclus gedurende het jaar gemonitord, mede aan de hand van periodieke rapportages en prognoses
Wet- en regelgeving					
8. Inhuur externen	Midden	Laag	Laag risico	Handhaving van de wet DBA is uitgesteld tot 1 januari 2020, mits ter goede trouw. Naleving blijft aandachtspunt	Acties zijn geïntensiveerd om te zorgen dat de inhuur voldoet aan de regelgeving In 2019 worden deelcontroles verricht om de voortgang te monitoren
9. Informatiebeveiliging & privacy	Laag	Groot	Middel groot risico	Risico heeft zich niet nadrukkelijk gemanifesteerd Drie datalekken zijn gemeld	Informatiebeveiliging & privacy beleidsplan is vastgesteld Ontbrekende verwerkersovereenkomsten zijn opgesteld Workshops zijn gegeven aan medewerkers en fictieve phishing acties uitgevoerd ICT infrastructuur tests zijn uitgevoerd en verbeterplannen gedefinieerd/uitgevoerd

3 Onderwijs MBO

3.1 Studentenpopulatie

Groei

Het lopende schooljaar 2018-2019 laat bij het ROCvA een onverwachte groei van 7,7% in studentenaantallen zien. Deze groei laat zich nog niet volledig verklaren. Wel is duidelijk dat de opgaande conjunctuur de groei in bbl¹²-studenten aanjaagt. Tevens zien we in de bbl het aantal studenten van 23 jaar en ouder toenemen. Daarnaast zijn mogelijk het toelatingsrecht en de gratis OV-kaart voor mbo-studenten van invloed geweest.

De krimp bij het ROCvF wordt veroorzaakt doordat op 1 augustus 2018 de studenten die in Lelystad luchtvaartonderwijs volgen, overgeschreven zijn naar het samenwerkingscollege SCALA. Het samenwerkingscollege valt onder het ROCvA.

De gemeenschappelijke visie op een 'warm welkom' is in 2018 praktijk geworden. Veel opleidingen hebben hun kennismakingsactiviteiten opnieuw vormgegeven. Het talent van elke student staat steeds meer centraal. Opvallend is dat het aantal studenten op niveau 4 is toegenomen ten koste van niveau 3, mogelijk doordat nu meer leerlingen toelaatbaar zijn op niveau 4. Het percentage studenten uit APC¹³-gebieden, blijft ongeveer gelijk.

Voor een aantal opleidingen is een numerus fixus gesteld. Doelmatigheid speelde in 2018 bij de creatieve opleidingen een grotere rol dan voorheen: binnen de MBO Raad is afgesproken om het aantal studenten van de opleidingen Artiest, Desktop publishing, Mediavormgeving en Mode Maat op het niveau te houden van 1-10-2017.

¹² Bbl: beroepsbegeleidende leerweg

¹³ APCG: Armoedeprobleemcumulatiegebied

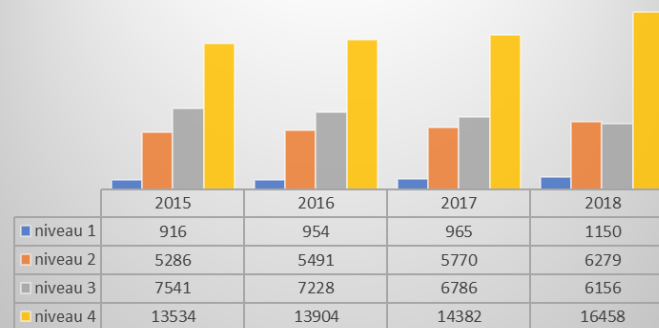
Studentenaantal ROCvA

	2015	2016	2017	2018
BOL	22782	23025	23641	24565
BBL	4495	4552	4262	5478
Totaal	27277	27577	27903	30043

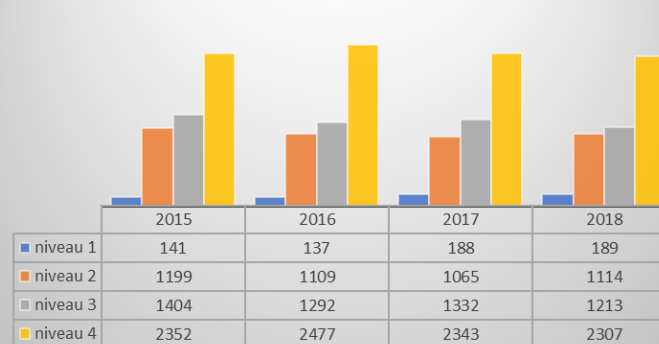
Studentenaantal ROCvF

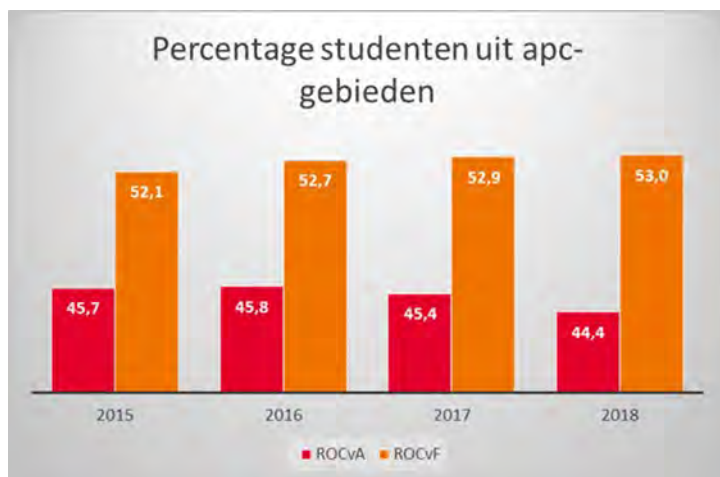
	2015	2016	2017	2018
BOL	4621	4502	4287	4036
BBL	475	513	641	787
Totaal	5096	5015	4928	4823

Studentenaantal ROCvA per niveau



Studentenaantal ROCvF per niveau





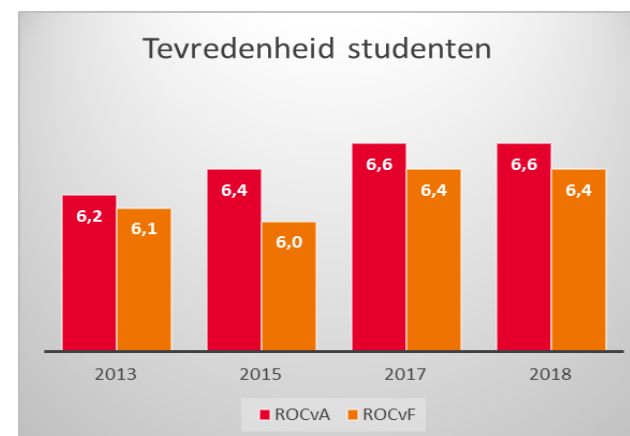
3.2 Onderwijsresultaten

Tevredenheid studenten

In maart 2018 is het studententevredenheidsonderzoek afgesloten. Nieuw was de mogelijkheid om het onderzoek met een power-app in te vullen. Met smileys gaven de studenten aan in hoeverre ze het met een stelling eens waren. De respons was goed: 50% bij het ROCvA en 54% bij het ROCvF. Het gemiddelde cijfer dat studenten aan hun opleiding gaven, bleef helaas voor beide instellingen gelijk aan dat van vorig jaar: ROCvA 6,6 en ROCvF 6,4. Bij de teams zien we grote verschillen. Het laagste cijfer was een 4,6, het hoogste een 8,6.

Twee vragen waren aan het onderzoek toegevoegd: 'Wat is volgens jou een superschool?' en 'In hoeverre voldoet jouw school daaraan?' deze bleken een inspirerende bron om het begrip superschool te laden. Veel studenten vinden goede docenten, interessante lesstof en een ordelijke leeromgeving de belangrijkste kenmerken van een superschool. Ongeveer een derde van de teams mag zich volgens de studenten een superschool noemen.

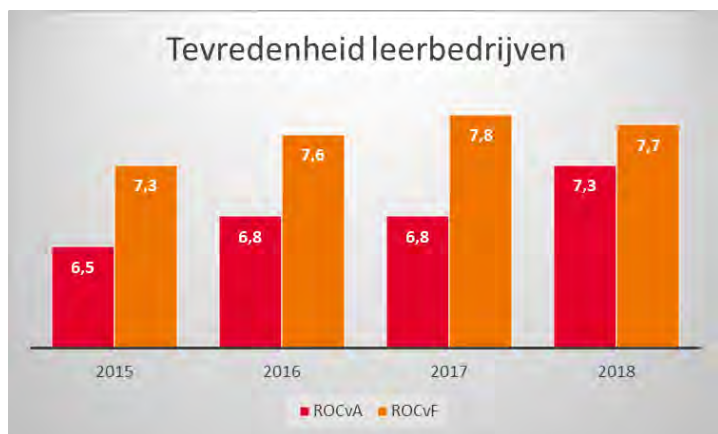
Onderstaand overzicht laat de tevredenheid van studenten op het eigen onderzoek van het ROC van Amsterdam-Flevoland zien. In de tussenliggende jaren is de JOB Monitor afgenomen, waar altijd een iets hogere score uitkwam.



Tevredenheid leerbedrijven

Het tevredenheidsonderzoek onder leerbedrijven laat mooie cijfers zien. Elk mbo-college scoort hoger dan 7,0 en alle mbo-colleges hebben zich verbeterd. De respons is over de afgelopen vijf jaar is flink gestegen.

Het onderzoek wordt gedurende het hele jaar door het ROC van Amsterdam-Flevoland zelf afgenomen. Telkens wanneer een student een stage afrondt, wordt het leerbedrijf verzocht de enquête in te vullen. In de meeste gevallen gebeurt dat digitaal, sommige mbo-colleges doen dat schriftelijk. Het onderzoek is afgesloten in de derde week van oktober 2018.



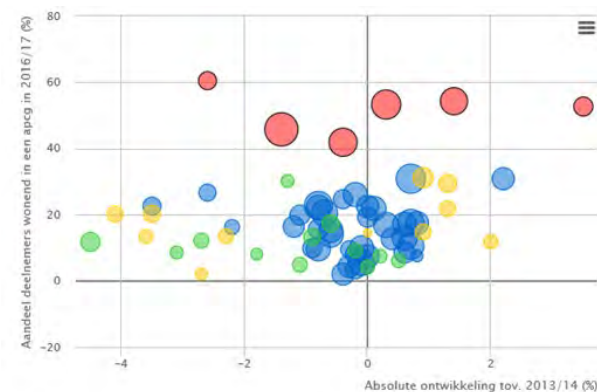
Met het bpv-plan als aanjager is in 2018 flink geïnvesteerd in de versterking van het praktijkleren en dat heeft goed gewerkt. *MBO in Bedrijf* heeft de Resultaatrapportage BPV 2018 van het ROC van Amsterdam-Flevoland positief beoordeeld: de tevredenheid is toegenomen en ambities zijn ruim gehaald. De resultaten van het ROCvA werden met een *goed* beoordeeld, bij het ROCvF werd geconstateerd dat de resultaten in *voldoende* mate waren behaald. Bij het

¹⁴ De cijfers voor het jaar- en diplomaresultaat komen uit onze eigen administratie (EduArte). Deze cijfers wijken af van de cijfers uit DUO, omdat er in onze eigen administratie voor gekozen is het ROCvA en het ROCvF als één instelling te beschouwen. Studenten die

ROCvF was de tevredenheid over de bpv al hoog, waardoor de verbetermogelijkheden beperkter waren. De resultaatbeloningen behelsden circa € 5.450.000,- voor het ROCvA en circa € 645.000,- voor het ROCvF.

Studiesucces

Het jaarresultaat is in 2018 lager dan in 2017¹⁴. Het jaarresultaat daalt al sinds 2016 bij beide instellingen. Het resultaat ligt ook lager dan het landelijk gemiddelde (73,5% in 2017). Daar staat echter tegenover dat het ROCvA en het ROCvF het in vergelijking met instellingen met een vergelijkbare studentenpopulatie goed doen. Het jaarresultaat van studenten uit APC-gebieden is in Nederland gemiddeld 11% lager dan dat van studenten uit de overige gebieden. De samenstelling van de populatie van het ROC van Amsterdam-Flevoland voorspelt op basis van deze gegevens een 3% lager jaarresultaat dan het landelijk gemiddelde. In figuur 5 is te zien dat de roc's uit de drie grote steden substantieel meer studenten uit APC-gebieden hebben.



Figuur 5 Aandeel studenten uit APCG, bron MBO Scanner

overstappen van het ROCvA naar het ROCvF of vice versa, worden derhalve niet als instellingsverlaters beschouwd.

Het diplomaresultaat is in 2018 bij beide instellingen gedaald en ligt onder het landelijk gemiddelde (74,8%).

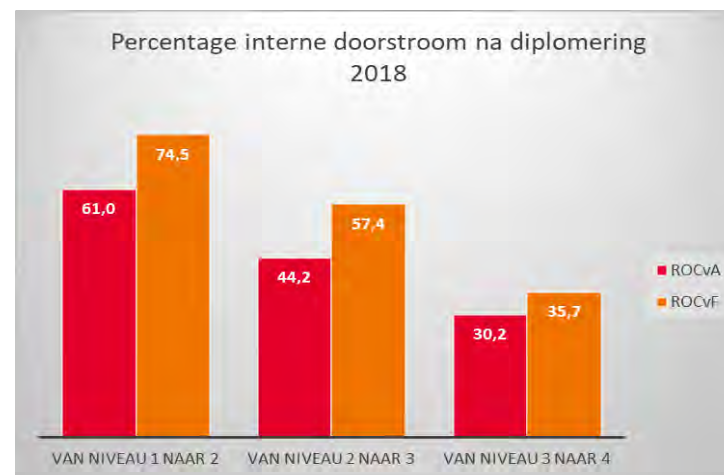
Het studiesucces is uitgebreid met een nieuwe indicator, het startersresultaat. Dit resultaat geeft aan hoeveel studenten na het eerste leerjaar nog bij de instelling ingeschreven staan. Het startersresultaat van het ROC van Amsterdam-Flevoland is relatief hoog.

Studiesucces ROCvA

	2015	2016	2017	2018
Jaarresultaat	71,5%	70,3%	69,6%	68,5%
Diplomaresultaat	74,7%	73,0%	72,6%	70,3%
Startersresultaat	81,6%	84,1%	81,5%	85,2%

Studiesucces ROCvF

	2015	2016	2017	2018
Jaarresultaat	67,6%	69,6%	69,4%	69,1%
Diplomaresultaat	71,7%	72,4%	72,9%	72,6%
Startersresultaat	81,6%	85,5%	82,5%	88,4%



Voortijdig schoolverlaters

Het aantal voortijdig schoolverlaters vertoont een licht stijgende lijn. Alleen bij niveau 1 (entree) wordt de norm gehaald. Dit is ook landelijk het beeld, wat doet vermoeden dat de bodem bereikt is.

De meest voorkomende redenen om voortijdig een opleiding te verlaten waren in schooljaar 2017-2018: een andere opleiding past beter, te veel studieoverbelasting en onvoldoende motivatie. Ook het vinden van een baan is een reden om te stoppen: door de groei van de economie worden studenten soms door bedrijven vroegtijdig uit de opleidingen 'weggeplukt'.

Met inzet van de *Programmagelden* VSV zijn afgelopen jaren diverse projecten uitgevoerd met het doel het aantal voortijdig schoolverlaters te reduceren. Een nauwe samenwerking met leerplecht en hulpverleners alsmede een aanpak op maat bleken belangrijke succesfactoren te zijn. Sommige projecten zijn inmiddels beleid geworden. In 2018-2019 ligt in Amsterdam de focus op de begeleiding tijdens de overstap van vo naar mbo en tijdens de interne overstap binnen het mbo. Ook wordt met de Gemeente Amsterdam de verzuimaanpak onder het licht gehouden en samengewerkt aan een nog effectiever verzuimbeleid. In Almere en Lelystad is ingezet op een integrale aanpak van vsv in de gemeenten. In lokale

bestuurlijke vsv-overleggen zijn de thema's voor de komende jaren bepaald. De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is een van de leidende thema's, evenals de aanpak van kwetsbare jongeren.

Een aandachtspunt voor de komende jaren is dat onder invloed van de Wet op Toelating verschuivingen zichtbaar worden met betrekking tot de uitval op niveau 3 en 4. Doordat jongeren direct kunnen instromen op niveau 4, neemt de instroom op niveau 3 af en die op niveau 4 toe. Ook het bindend studieadvies, dat met ingang van schooljaar 2018-2019 is ingegaan, draagt een risico in zich. De mbo-colleges zullen extra alert moeten zijn om studenten die een bindend negatief advies hebben gekregen goed te begeleiden naar een andere opleiding of over te dragen aan de gemeente (Leerplicht of RMC). De geplande evaluatie van het toelatingsbeleid en de regeling 'Bindend studieadvies eerste leerjaar' zullen voor nog betere matching en begeleiding zorgen.

In onderstaande overzichten zijn de voorlopige cijfers van schooljaar 2017-2018 te zien. Studenten die zijn overgestapt naar een andere mbo-instelling zullen dit percentage nog doen dalen. De definitieve cijfers zijn in juni 2019 bekend.

VSV ROCvA

Schooljaar	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18*
Niveau 1	34,9%	31,8%	28,7%	27,2%	28,6%
Niveau 2	12,3%	10,2%	11,0%	11,0%	12,2%
Niveau 3-4	5,3%	4,2%	4,9%		
Niveau 3				5,5%	5,5%
Niveau 4				5,7%	3,8%
Totaal	7,8%	6,2%	6,7%	7,4%	8,5%

* voorlopige cijfers

VSV ROCvF

Schooljaar	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18*
Niveau 1	40,4%	28,8%	39,1%	26,7%	24,6%
Niveau 2	15,2%	11,3%	9,9%	10,2%	13,2%
Niveau 3-4	4,0%	5,0%	4,9%		
Niveau 3				6,3%	4,2%
Niveau 4				5,6%	4,8%
Totaal	7,9%	7,3%	7,1%	7,4%	8,2%

* voorlopige cijfers

Landelijke vsv-normen

Schooljaar	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Niveau 1	27,50%	22,50%	22,50%	27,50%	27,50%
Niveau 2	11,50%	10%	10%	9,50%	9,40%
Niveau 3-4	3,50%	2,75%	2,75%		
Niveau 3				3,50%	3,50%
Niveau 4				2,75%	2,75%

Kwaliteitsplannen 2015-2018

In februari 2018 is de derde voortgangsrapportage over de realisatie van de lopende kwaliteitsplannen ingediend bij het MBO in Bedrijf. De reactie was positief: 'De rapportage geeft een goed beeld van de strategie en de ontwikkeling van het ROCvA en het ROCvF. De prestaties zijn stabiel of verbeterd. Steeds minder teams scoren onvoldoende op audits of inspectieonderzoeken, steeds meer teams scoren goed.' De eindrapportage is ingediend in maart 2019.

3.3 Onderwijskwaliteit

Examenorganisatie 2.0

Op 1 oktober 2016 is, na een voorbereidingsperiode van een jaar, *Examenorganisatie 2.0* ingevoerd. In *Examenorganisatie 2.0* zijn de examencommissies passend gemaakt aan de nieuwe wetgeving omtrent de examinering in het mbo. De examencommissie bestaat uit twee delen. Ten eerste zijn er de domeinexamencommissies die de gevalideerde exameninstrumenten en examenprogramma's vaststellen. Het uitgangspunt hierbij is dat in de hele instelling één examen per crebo gebruikt wordt. In de domeinexamencommissie zit ook een vertegenwoordiger uit het werkveld. Ten tweede zijn er de teamexamencommissies. Zij controleren of de examens correct en conform de besluiten in de domeinexamencommissie zijn afgenomen. Ook controleren zij of de diplomadossiers compleet zijn en nemen ze het besluit over diplomering. Iedere teamexamencommissie heeft een onafhankelijke voorzitter en vervult zijn rol onafhankelijk van de teams en het management.

Eind 2017 is de implementatie van Examenorganisatie 2.0 geëvalueerd. Daaruit bleek dat de doelstellingen zijn gehaald en de kwaliteitscultuur een flinke impuls hadden gekregen. Het aantal examencommissies is terug gebracht van 75 naar 32, de examencommissies zijn buiten de teams geplaatst en de eindverantwoordelijkheid ligt niet meer bij de opleidingsmanager maar bij een onafhankelijke voorzitter. De voorzitters, secretarissen en leden van de nieuwe examencommissies zijn geschoold en gecertificeerd. Uit de evaluatie bleek ook dat de nieuwe examenorganisatie door de medewerkers wordt gezien als een vooruitgang. De examencommissies concentreren zich sec op hun toezichthoudende taken, waardoor de kwaliteit en de zorgvuldigheid zijn toegenomen.

Het beleid van het ROC van Amsterdam-Flevoland ten aanzien van examenproducten is: inkopen bij een gecertificeerde instantie, tenzij zwaarwegende redenen bestaan om daarvan af te wijken. De generieke

instellingsexamens voor talen worden allemaal ingekocht. De beroepsgerichte examens en examens van keuzedelen worden grotendeels ingekocht. Uitzonderingen worden gemaakt wanneer de examenproducten nog niet beschikbaar zijn of wanneer de kwaliteit van het examenproduct niet voldoet.¹⁵ In alle gevallen worden de examens extern gevalideerd en vastgesteld door de domein examencommissie.

Inspectie van het Onderwijs

In januari 2018 vond bij de Entreeteams van MBO College West en Noord een onderzoek plaats in het kader van het *Thema-onderzoek Entree*. Het thema-onderzoek, waarbij nog negen andere mbo-instellingen betrokken waren, leidde tot een landelijke rapportage over de staat en ontwikkeling van het entree-onderwijs. Het onderzoek leidde niet tot een beoordeling. In de terugkoppeling is het inspectieteam positief over het onderwijs in de teams: *'Tijdens het onderzoek hebben we twee teams gesproken. Wat ons daarbij opviel, was een programma dat ingericht is vanuit een pedagogische visie op de doelgroep van entree. De vorming van de student staat centraal.'*

Vanaf september 2018 vond bij het ROC van Amsterdam-Flevoland en gelijktijdig ook bij het VOvA het 4-jaarlijks onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs plaats. In de zomer van 2019 worden de definitieve rapporten verwacht. In de eerste terugkoppeling gaf de onderwijsinspectie aan dat er sprake is van een goede verbinding in tussen teams en bestuur op zowel het beleid als het inzicht in resultaten. De cultuur is lerend en open, waardoor zaken goed bespreekbaar zijn. Het bestuur weet wat het verwacht van de betrokkenen in de organisatie, heeft heldere doelen en laat zich zien in de organisatie. De directies van de mbo colleges weten elkaar te vinden en werken samen aan het verbeteren van het onderwijs.

Het bestuur is volgens het conceptrapport voldoende op de hoogte van wat er speelt in de organisatie. Het bestuur weet waar de risico's en problemen liggen en stimuleert actief en gericht de verbetering. Het bestuur werkt voldoende samen met organisaties en bedrijven in de omgeving. Het bestuur zorgt ervoor

¹⁵ Voor een overzicht van alle examenproducten, zie [Bijlage 7 Examenproducten 2017-2018](#)

dat het aanbod en de inhoud van de opleidingen afgestemd is op de ontwikkelingen in de regio en het werkveld.

Bij sommige opleidingen moet de kwaliteit van het onderwijs verbeterd worden of is extra aandacht nodig voor de examinering in de beroepspraktijk. Bij een aantal opleidingen zal sprake zijn van herstel- of heronderzoek. Deze vinden in 2020 plaats.

Audits

De onderwijsteams van het ROC van Amsterdam-Flevoland werken permanent aan de verbetering van het onderwijs, de bpv en de examinering. Een hulpmiddel hierbij is het laten afnemen van een interne audit. De auditoren geven het team feedback op wat zij op dat moment aantreffen: wat gaat goed, wat kan beter en wat móet beter. Ieder team krijgt minimaal eens per drie jaar een audit op onderwijs, examinering of beide. Het bestuur of de directie van het mbo-college kan besluiten om tussentijds een extra audit te laten afnemen als hier aanleiding voor is.

In 2018 is onderzoek gedaan naar de effectiviteit van de audits. Hieruit kwam naar voren dat audits in het ROCvA–ROCvF een tweeledig doel hebben: inzicht creëren in de kwaliteit van de opleidingen en de teams vooruithelpen op hun weg naar een superschool. Deze twee doelen zitten elkaar soms in de weg. Met dertien aanbevelingen laat de onderzoekster zien hoe tussen beide een brug geslagen kan worden. Zo is de leeropbrengst bijvoorbeeld groter naarmate de uitkomsten beter herkend worden. Omgekeerd zijn de leeropbrengsten kleiner naarmate meer nadruk wordt gelegd op het oordeel. Ook is de wijze waarop de directie met een audit omgaat van belang. Als de feedback op positieve wijze besproken wordt, is het effect op het handelen van docenten en opleidingsmanagers groter.

De audits laten een positieve ontwikkeling zien op het gebied van examinering. Op het gebied van kwaliteitszorg zijn nog de meeste verbeterpunten, vooral waar het gaat om de dialoog met studenten en stakeholders. Voor het schooljaar 2018-2019 staan in totaal vijftig audits gepland: 18 audits *Examinering*, 25 audits *Onderwijs & Kwaliteitsborging* en 3 audits *Passend onderwijs*. Daarnaast wordt

de BPV-scan van het Kwaliteitsnetwerk MBO afgerond en worden er 3 audits gehouden bij de domeinexamencommissies.

De auditpool bestaat uit viereenveertig auditoren en vijf leadauditoren. Een speerpunt van de auditpool is steeds verder te professionaliseren. Vijftien auditoren zijn in 2018 gestart met een bekwaamheidstraject dat leidt tot de basiscertificering, vier auditoren zijn aan de slag met de hercertificering. De leadauditoren volgen eerst een basistraining en starten daarna een eigen certificeringstraject. Daarnaast zijn de leadauditoren geschoold in professioneel rapporteren. Een paar keer per jaar worden kennisdelingsbijeenkomsten georganiseerd.

Afwijking van urennorm

Binnen de ruimte van de wet is het bestuur akkoord gegaan met het afwijken van de urennorm bij vier opleidingen.

Bij MBO College Airport wordt afgeweken van de urennorm bij de bbl-opleiding *Beveiliging niveau 2*. Het onderwijsprogramma omvat 155 klokuren in plaats van 200 klokuren. De reden hiervoor is dat de opleiding tot stand is gekomen in samenwerking met de beveiligingsbedrijven op luchthaven Schiphol en in zijn huidige vorm tot tevredenheid en goede resultaten leidt.

Bij MBO College Centrum wordt afgeweken van de urennorm bij de opleiding *Hospitality Management*. Bij deze opleiding staat leren in de beroepscontext centraal. Doel is het bevorderen van de verbinding tussen kennis en vaardigheden en deze op een verantwoorde manier te gebruiken. Vanaf de eerste schooldag worden alle kennis en vaardigheden in de beroepscontext aangeboden. Het tweedejaarsprogramma bevat 250 lesgebonden klokuren in plaats van 450. De bpv is geïntensiveerd.

Bij MBO College Hilversum wordt in het traject *Productief Leren* van de opleiding *Verkoop Detailhandel* afgeweken van de urennorm. Dit is een traject voor jongeren die het vo ongediplomeerd hebben verlaten en een grote afstand hebben tot het reguliere onderwijs. Het traject is opgezet in overleg met de gemeente Hilversum en vo-scholen in de regio. Het eerstejaarsprogramma bevat 626 lesgebonden klokuren in plaats van 700.

Bij MBO College Zuid wordt afgeweken van de urennorm bij twee bol¹⁶-opleidingen van het Johan Cruyff College. Het betreft hier een landelijke afspraak voor topsportopleidingen. Het onderwijsprogramma omvat per jaar 850 klokuren in plaats van 1000 klokuren. De reden is dat de opleiding gecombineerd moet kunnen worden met trainingen.

3.4 Onderwijsontwikkeling

Publiek-private samenwerkingsverbanden

Eind 2018 lopen er bij het ROC van Amsterdam-Flevoland negen publiek-private samenwerkingsverbanden (PPS'en) met een RIF-subsidie. Twee projecten zijn dit jaar afgerond en twee nieuwe zijn in voorbereiding¹⁷. Gemeenschappelijk kenmerk van de PPS'en is dat de partners uit bedrijfsleven, beroepsonderwijs en gemeentes gezamenlijk antwoorden proberen te vinden op veranderingen in de beroepspraktijk en in de samenleving. De ervaringen die hiermee zijn opgedaan staan beschreven in het boekje *Samen* dat in juli 2018 het licht zag.

Op 31 mei 2018 organiseerde het ROC van Amsterdam-Flevoland de *Expeditie PPS* waarin bedrijven en directeuren actuele dilemma's bespraken. Bij het Amsterdams Proeflokaal werd het vraagstuk van 'botsende businessmodellen' besproken. Een onderneming wil omzet maken en een school wil waarde overbrengen. Hoe kan deze 'botsing' voor de student productief worden? Op de locatie van de Fieldlabs (zorg in de wijk) kwam de hybride leeromgeving aan de orde. De nieuwe rollen vragen om andere vaardigheden van docenten. Hoe maken zij zich de nieuwe inzichten, maar ook de cultuur van de werkpriktijk eigen? Bij boer Bos in Aalsmeer ging het gesprek over de spanning tussen een traditionele schoolorganisatie (formeel, rooster, examen) en leren in de praktijk (informeel, eigen tempo, eigen interesse). Hoe brengen we deze tegenstellingen bij elkaar? Op de locatie van de Jean School in de Amsterdamse Hallen werd gesproken over de noodzaak om innovatie in het beroepsonderwijs sneller op te pakken. De gezamenlijke conclusie was dat oplossingen alleen in samenwerking met elkaar gevonden kunnen worden en dat daaraan een radicale keuze voor samenwerking en innovatie vooraf gaat.

In februari 2019 zullen drie nieuwe aanvragen worden ingediend:

- Circulaire Regionale Economie, MBO College Lelystad
- Talentontwikkeling met wetenschap en techniek, MBO College Almere
- House of Aviation, MBO College Airport

¹⁶ Bol: beroepsopleidende leerweg

¹⁷ Voor een overzicht zie [Bijlage 8 RIF-aanvragen 2014-2019](#)

RIF-aanvragen toegekend

De twee RIF-aanvragen die begin 2018 zijn ingediend, zijn beide gehonoreerd.

Lelytalent heeft als doel kansverdienende jongeren in Lelystad op een voor hen passende manier toe te leiden naar een duurzame arbeidsplaats. Het project richt zich op professionalisering van de begeleiding door docenten, praktijkbegeleiders en overige betrokkenen. Tweeëntwintig bedrijven uit de regio zijn als partner bij het project aangesloten.

House of Digital heeft als doel het onderwijs af te stemmen op de ontwikkelingen in de digitale economie en in samenwerking met het bedrijfsleven een bijdrage leveren aan de ambitie van de Metropoolregio Amsterdam (MRA) om uit te groeien tot de digitale mainport voor internet en data-gedreven innovatie. Op zes mbo-colleges worden communities ingericht. Als ondersteuning komen er twee practoraten: Data Science, Digital Future Skills.

Excellentie

Om studenten te motiveren om het beste uit zichzelf te halen, organiseert ieder mbo-college aantrekkelijke en uitdagende excellentietrajecten. Deze trajecten zijn een verzwaring van het bestaande curriculum en kunnen verbredend dan wel verdiepend zijn. Ze zijn ontwikkeld (en worden uitgevoerd) in samenspraak met brancheverenigingen, bedrijven en/of regionale samenwerkingsverbanden. Voorbeelden van excellentietrajecten zijn: het halen van branchecertificaten, een extra curriculaire programma, extra stage en het meedoen aan wedstrijden. Een voorbeeld van dit laatste zijn natuurlijk de landelijke vakwedstrijden voor mbo-studenten, *Skills Heroes*. In maart 2018 wonnen vijf studenten van het ROC van Amsterdam-Flevoland goud op de landelijke finales.

Het ROC van Amsterdam-Flevoland heeft zich aangesloten bij het landelijk netwerk *Excellentie in het mbo*¹⁸. Het netwerk is opgericht door vijf mbo-instellingen vanuit de gedachte dat excellentie nog een steuntje in de rug nodig heeft om een volwaardige plek te krijgen in het mbo. Het netwerk richt zich op kennisdeling, professionalisering, aanjagen van kansrijke initiatieven en

¹⁸ www.mboe.nl

onderzoek. Een voorbeeld is de reeds ontwikkelde leergang *Excellentie* voor docenten. De ambitie is ook om een nationaal certificaat te ontwikkelen, een soort 'honours' voor het mbo.

Keuzedelen

Het doel van keuzedelen is om studenten mogelijkheden te geven naar eigen interesse hun opleiding te verbreden of te verdiepen. In afstemming met regionale bedrijven of instellingen kan via de keuzedelen sneller worden ingespeeld op trends of ontwikkelingen dan via de andere onderdelen van de kwalificatiestructuur (basisdeel en profieldeel). Ondanks dat het ROC van Amsterdam-Flevoland dit doel volledig onderschrijft, zorgen de keuzedelen nog steeds voor de nodige hoofdbrekens. De belangrijkste knelpunten zijn de complexe examinering, de stapeling van examens en het aanbieden van keuzedelen in de bbl-opleidingen. Intern is al enige ruimte geboden door uitzonderingen toe te staan op de regel dat examens altijd ingekocht moeten worden.

In januari 2019 verscheen een *position paper* van de MBO Raad, waarin een herijking van de regels omtrent keuzedelen wordt voorgesteld. Gesteld wordt dat de examinering van keuzedelen niet tot dezelfde verantwoordingslast mag leiden als examens gericht op kwalificaties. Ook wordt geadviseerd het format keuzedelen ruimer te interpreteren, zodat keuzedelen beter op de bbl-leerweg aangepast kunnen worden. Het position paper biedt een hoopvol perspectief voor een invulling die meer recht doet aan het persoonlijke profiel van de student in aansluiting op de actuele ontwikkelingen in bedrijven en instellingen.

Het ROC van Amsterdam-Flevoland biedt alleen formeel vastgestelde keuzedelen aan. Wanneer een student een keuzedeel volgt dat niet gekoppeld is aan zijn opleiding, controleert de teamexamencommissie of er geen overlap aan kwalificaties bestaat.

Uitbreiding vakmanschaproutes

In de tweede helft van 2018 zijn er afspraken gemaakt om de vakmanschaproutes voor vmbo-basisleerlingen uit te breiden. De huidige routes worden vormgegeven in samenwerking met het Calvijn College en het Montessori College Oost. Vergelijkbare arrangementen worden opgezet met het Bindelmeer College, de Hubertus & Berkhoff en het Cburg College.

Vakmanschaproutes zijn vmbo-opleidingen die gecombineerd worden met een mbo-opleiding op niveau 2, met als doel een succesvolle doorstroom. Vaak halen de leerlingen in vijf jaar zowel hun vmbo-diploma als een mbo-diploma. De vorm van de nieuwe routes zal afhangen van de doelgroep. Dat kan variëren van het volgen van keuzedelen in het mbo tot een volledige integratie van beide opleidingen en varianten daartussen.

De verrekening van de financiering tussen het vmbo en het mbo van de huidige vakmanschaproute is complex, doordat gewerkt wordt met twee bekostigingssystemen. Voor de verduurzaming van een doorlopende route wordt nu in goed overleg met de betrokken bestuurders een financieringsmodel ontwikkeld dat van toepassing is op de hele *range* van afspraken.

Doorstroom mbo-hbo

Het ROC van Amsterdam-Flevoland participeert al sinds de jaren 1990 in een regionaal netwerk mbo-hbo¹⁹. Het netwerk, dat bestaat uit vier hbo-instellingen en negen mbo-instellingen, werkt samen op bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend niveau. Een van de resultaten in 2018 is het gezamenlijk uitvoeren van de keuzedelen *Vorbereiding hbo*. Ruim 500 studenten van opleidingen in zorg, welzijn, administratie, handel en toerisme hebben in 2018 het keuzedeel gevolgd. De studenten namen onder meer deel aan hoorcolleges en werkcolleges op het hbo.

De uitkomsten van het onderzoek van Louise Elfers *We staan aan de wieg van iets moois* onder docenten en studenten laat zien dat studenten gemiddeld positief zijn over het keuzedeel. Ze zijn zekerder over hun keuzes en hebben een beter beeld van het hbo.

¹⁹ www.mbohbo-nhf.nl

AD verdiepend vakmanschap

Het ROC van Amsterdam-Flevoland is in 2018 met pilots gestart voor een nieuw soort *associate degree* (AD) dat uitgaat van vakmanschap. De AD's worden in co-creatie door het mbo en het werkveld ontwikkeld.

Wie verder wil na zijn mbo-niveau 4 diploma kan nu kiezen voor doorstroom naar een hbo-opleiding of naar een AD-traject. De algemeen theoretische vakken vormen vaak een struikelblok voor een hbo-opleiding. Bovendien duurt de opleiding lang (vier jaar). Een AD-traject is korter (twee jaar) en meer gericht op de praktische vakken. De huidige AD's echter, nemen de theorie als vertrekpunt en niet de beroepscontext. Daardoor zijn ze als doorstroommogelijkheid voor mbo-studenten minder geschikt.

Inmiddels is ook de overheid ervan overtuigd dat een ander AD, dat beter aansluit op het mbo, een bijdrage kan leveren aan de herwaardering van het middensegment op de arbeidsmarkt. De Minister van Onderwijs heeft besloten om de AD-opleidingen een zelfstandige status te geven en niet langer te koppelen aan een vierjarig hbo-traject. De gemeente Amsterdam herkent de behoefte vanuit de markt en heeft laten weten het initiatief vakmanschapsonderwijs op niveau 5 van harte te ondersteunen. Het past uitstekend in de plannen van de Economic Board om werknemers in het middensegment in de Metropool Regio Amsterdam beter en duurzamer in te zetten.

In samenwerking met hbo-instellingen en een geaccrediteerde particuliere aanbieder heeft het ROC van Amsterdam-Flevoland een aantal scenario's uitgewerkt. Zo is in september 2018 een pilot start met een *AD Recht*. Derdejaars studenten van de opleiding Juridische Dienstverlening van MBO College Zuid wordt de mogelijkheid geboden op basis van verlengde mbo-bekostiging deze AD-opleiding te doen. Na twee jaar krijgen ze twee diploma's: het *AD Recht* en het mbo-diploma niveau 4. Bedrijven die betrokken zijn bij de opleiding zijn op de hoogte en enthousiast.

MBO College West en Hilversum geven samen met zorginstelling *Ons tweede huis* vorm aan een vijfjarig traject dat eveneens uitmondt in twee diploma's: een

mbo-diploma niveau 4 en een AD *Sociaal werk in de zorg*. Ook dit traject wordt uitgevoerd in samenwerking met Hogeschool LOI.

Met de Hogeschool van Amsterdam wordt gewerkt aan een AD *Finance en Cybersecurity*. Tevens wordt gesproken over de ontwikkeling van een AD *Ervaringsdeskundige in de Zorg*. Samen met InHolland wordt de ontwikkeling van de AD *E-music* en de AD *Koks* opgepakt en wordt de reeds bestaande AD *Eventmanagement* geactualiseerd. De Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht is in gesprek met MBO College Zuid over de gezamenlijke ontwikkeling van een AD *Design*. Windesheim Flevoland ontwikkelt samen met MBO College Almere een AD *Sport, Bewegen en Ondernemen* en met MBO College Lelystad een AD *Logistiek*.

Pabo-schakelprogramma

Het *Pabo-schakelprogramma*, dat in 2017 gestart is, zal in mei 2019 afgerond worden. Dan stopt de subsidie die de minister beschikbaar heeft gesteld voor de samenwerkende partners in Amsterdam. Op basis van de opgedane ervaring zal samen met de Hogeschool van Amsterdam, de Hogeschool Ipabo en ROC TOP gezocht worden naar vormen van continuering voor de doelgroep; mbo-studenten die onderwijzer willen worden, maar zich laten ontmoedigen door de extra toelatingseisen van de pabo

De pilot *Pabo-schakelprogramma*, dat op initiatief van de minister van OCW in Amsterdam, Rotterdam en den Haag is gestart, heeft als doel bij te dragen aan een lerarenbestand dat een afspiegeling is van de culturele diversiteit in de grote steden en aan het verminderen van het lerarentekort. In Amsterdam is het programma ontwikkeld en uitgevoerd door het ROCvA, ROC TOP, de Hogeschool van Amsterdam en de Hogeschool Ipabo. De studenten werden op basis van verlenging van de mbo opleiding voorbereid op de toelatingstoetsen en op het studeren aan het hbo. Ook is aandacht besteed aan rekenen, taal, algemene ontwikkeling en het beroep.

Beroepshavo

In september 2018 is in Hilversum de beroepshavo gestart met twee klassen. Het enthousiasme voor deze nieuwe opleiding was groot, er waren meer dan honderd aanmeldingen. De beroepshavo is bedoeld voor studenten die twijfelen tussen de havo en het mbo als route naar het hbo. Of zoals in het voorlichtingsmateriaal staat: 'voor ambitieuze doeners die niet willen kiezen voor alleen maar theoretisch of heel beroepsgericht.'

De beroepshavo is gebaseerd op de mbo-opleiding *Human Technology*. Het is een brede opleiding. Er is veel aandacht voor persoonlijk ontwikkeling en studievaardigheden, het programma is uitdagend en biedt de mogelijkheid havo-certificaten te halen. De student stelt zijn keuze uit en heeft daardoor tijd om zijn talenten te ontdekken.

Ook in Amsterdam wordt nu met een aantal vo-scholen verkend hoe samen een dergelijk aanbod ontwikkeld kan worden. Voor het mbo biedt de beroepshavo een mogelijkheid om nieuwe doelgroepen te bereiken. Voor vo-scholen is de beroepshavo interessant omdat de havo ondanks het toelatingsrecht voor een bepaalde doelgroep te theoretisch is.

Samenwerkingscollege Amsterdam Lelystad Airport (SCALA)

In 2017 is besloten tot de oprichting van SCALA, een samenwerkingsverband tussen MBO College Airport en MBO College Lelystad. Aanleiding daarvoor was het besluit van het kabinet om de luchthaven Lelystad echt tot ontwikkeling te brengen. De samenwerkende mbo-colleges hebben besloten dat de vertraging van de ontwikkeling van de luchthaven geen reden is om de ontwikkeling van SCALA te vertragen. Wel is het zo dat de commerciële partijen waarmee samengewerkt wordt in de ontwikkeling van de curricula (Viggo, Asito en G4S) de vertraging lastig vinden. Aan de politieke onzekerheden is echter niets te doen en de partners blijven zich inzetten. Voor de huisvesting op de luchthaven is met Schipholgroep een intentieovereenkomst ondertekend.

SCALA bundelt de kennis op het gebied van luchtvaartonderwijs van MBO College Airport met de lokale verbondenheid van MBO College Lelystad. Door de betrokkenheid van Lelystad Airport, Werkbedrijf Lelystad, Luchtvaart Themapark Aviodrome, de provincie Flevoland en de gemeente Lelystad kan

beroepsonderwijs worden gecreëerd dat direct aansluit op de behoefte van de nieuwe luchthaven.

Samen met Viggo, G4s en Asito wordt een nieuw hybride leerconcept ontwikkeld, waarbij het leren vrijwel uitsluitend op de toekomstige luchthaven gaat plaatsvinden. Het portfolio is mede gebaseerd op publiek-private samenwerkingsafspraken met het bedrijfsleven.

De huisvesting wordt ontwikkeld in samenwerking met Aviodrome, Lelystad Airport en OMALA. Met Schipholgroep en Viggo wordt gesproken over participatie in het nieuw te realiseren luchthavenkantoor. De komende twee á drie jaar wordt gebruik gemaakt van locatie Agorawagenplein in Lelystad.

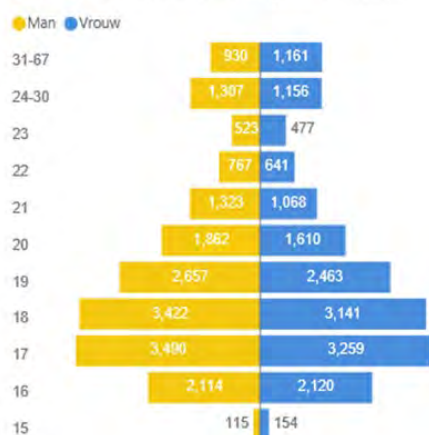
Leven lang ontwikkelen

Meer dan zeventig vertegenwoordigers van overheid, brancheorganisaties, bedrijven en onderwijsinstellingen, waaronder het ROC van Amsterdam-Flevoland, ondertekenden op 14 december 2018 het regionaal *skills-akkoord*. 'We moeten af van de gebaande paden, mensen moet ook op latere leeftijd van baan kunnen switchen', zei Udo Kock, wethouder Economie van de gemeente

Amsterdam. 'Toen mijn jongste kind van 7 mij vroeg wat ik dacht dat hij zou worden, zei ik dat ik geen idee had. Wat jij wordt, bestaat nog niet! Dat illustreert voor mij waar House of Skills voor staat.'

De partners in het House of Skills beogen een op *skills* georiënteerde arbeidsmarkt waarin een leven lang ontwikkelen gemeengoed is en duurzame inzetbaarheid wordt gerealiseerd. Het akkoord focust op het lagere en middensegment van de arbeidsmarkt. De partners maken in de vorm van innovatiedeals concrete afspraken

Aantal deelnemers 2018-2019 naar geslacht en leeftijd



over ieders bijdrage. Een mooi voorbeeld is de pilot *Vergrijzen of Verzilveren* op Schiphol, waarin 50-plussers een nieuwe carrière vinden op de luchthaven.

De ervaringen die het ROC van Amsterdam-Flevoland opdoet in het House of Skills, dragen bij aan de ontwikkeling van het eigen beleid op leven lang ontwikkelen. In schooljaar 2017-2018 had het ROC van Amsterdam-Flevoland 1263 deelnemers in de leeftijdscategorie van 31 jaar en ouder, in schooljaar 2018-2019 is dit gestegen naar 2094 deelnemers van 31 jaar en ouder.

Amsterdamse MBO Agenda

De MBO Agenda is een gezamenlijke agenda voor de duur van vier jaar van de gemeente Amsterdam (Onderwijs, Economische zaken en Werkparticipatie & Inkomen) en de Amsterdamse mbo-instellingen (het Mediacollege, het Hout- & Meubileringscollege, ROC TOP en het ROCvA). De gemeente Amsterdam heeft ongeveer 20 miljoen euro beschikbaar gesteld voor de versterking van het mbo-onderwijs.

De Amsterdamse teams en mbo-colleges hebben in juni 2018 succesvol nieuwe aanvragen ingediend voor projecten, teambeurzen en lerarenbeurzen. Dat betekent dat in september 14 projecten, 29 teambeurzen en 23 individuele lerarenbeurzen en 11 groepsbeurzen zijn gestart of gecontinueerd. De focus van dit laatste jaar van de Amsterdamse MBO Agenda ligt op borging van de reeds ingezette vernieuwingen en het starten van nieuwe innovatie. Dit is te zien in de aanvragen rondom praktijkleren en hybride leren, het aanbieden van de lesstof met de inzet van Virtual Reality of video-opnames (scenarioleren). De onderlinge samenwerking tussen de mbo-instellingen wordt in de aanvragen steeds duidelijker zichtbaar. Voorbeelden hiervan zijn de learning community sSquare voor de creatieve opleidingen en het practoraat Mediawijsheid. In beide werken de Amsterdamse mbo-instellingen samen.

In het najaar van 2018 zijn de voorbereidingen gestart voor een vervolg op de MBO Agenda. Circa 300 mbo-docenten, beleidsmakers en ondernemers gingen op 8 oktober in Pakhuis de Zwijger met elkaar in gesprek over de toekomst van het middelbaar beroepsonderwijs in Amsterdam. Wethouder Marjolein Moorman opende de bijeenkomst. Geïnspireerd door presentaties over

kansengelijkheid, makers-educatie, practoraten en publiek-private samenwerking werd verkend wat in de toekomst nodig zal zijn om de jongeren in Amsterdam het beste mbo-onderwijs te kunnen bieden.

Onderwijs ontregeld

Goed onderwijs vraagt om een mentale vrijheid van de professionals om het onderwijs zo in te richten dat de student het beste kan leren. Systemen, regels en indicatoren worden ingezet als ondersteuning van de teams, maar zijn geen doel op zichzelf. Vanuit deze overtuiging gingen drie onderwijsteams in 2014 van start met *Onderwijs ontregeld*. In 2016 sloten zich nog eens drie teams aan.

Wouter Hart noemt het in zijn boek *Verdraaide organisaties* 'terug naar de bedoeling'. Wat je voor een ander wil betekenen is volgens hem een goed ankerpunt om te zien of je het goede doet en of je dat goed doet. *Onderwijs ontregeld* wil teams de mentale ruimte geven om vanuit 'de bedoeling' het onderwijs vorm te geven. Wanneer het team daarbij belemmerd wordt door regels, neemt het de verantwoordelijkheid daarvoor alternatieven te realiseren.

Onderwijs ontregeld wordt gevolgd door een klankbordgroep, bestaande uit zowel interne als externe betrokkenen en onder voorzitterschap van de Raad van Bestuur. De klankbordgroep draagt geen formele verantwoordelijkheid, maar is een platform om gezamenlijk de vraagstukken te verkennen. Interne betrokkenen zijn docenten, opleidingsmanagers en directeuren. Externe betrokkenen zijn vertegenwoordigers van de Inspectie van het Onderwijs, het ministerie van OCW, de afdeling Leerplicht van de Gemeente Amsterdam en SBB.

Na vier jaar kunnen we concluderen dat het doel is bereikt. Mede dankzij *Onderwijs ontregeld* ervaren de deelnemende teams de mentale vrijheid om hun eigen visie op onderwijs te ontwikkelen. Dit heeft geleid tot innovatieve oplossingen voor bestaande vraagstukken, variërend van een opleiding herenkapper tot een brede opleiding ondersteunende beroepen. Regels die als belemmerend ervaren werden, betroffen onderwijstijd, keuzedelen, avo-vakken, 16-uursmeldingen en accreditaties. Het begrip dat hiervoor ontstond, leidde tot nieuwe werkwijzen, onder andere in de samenwerking met Leerplicht en SBB.

Onderwijs ontregeld heeft ons laten zien hoe belangrijk de dialoog is. De teams in *Onderwijs ontregeld* kenmerken zich door voortdurend met anderen het

gesprek aan te gaan. Dat gaat niet altijd gemakkelijk; vaak begint het met een conflict. Het is belangrijk dit soort ongemak niet uit de weg te gaan. Wat helpt in het gesprek, is steeds weer terug te keren naar de essentie: waar doen we het voor.

In 2019 gaat *Onderwijs ontregeld* een tweede fase in. Nieuwe vraagstukken staan op de agenda: het beroepsonderwijs van de toekomst, de wijze van sturing en verantwoording en het inspireren van anderen.

Bank van Kans

In 2017 is het ROC van Amsterdam-Flevoland gestart met de Bank van Kans, een fonds dat kennis, een netwerk én financiële ruimte biedt aan medewerkers om hun ideeën te realiseren. De rode opblaasbank wordt elke maand ergens anders neergezet en iedere medewerker die langsloopt kan een aanvraag indienen. Mensen doen dat vrijuit, zonder dat van tevoren alles is uitgedacht en op papier gezet, maar gewoon omdat ze een goed idee hebben.

Bij de beoordeling zijn leidend:

Energie:	Is er energie om de innovatie tot stand te brengen?
Eigenaarschap:	Neem je de verantwoordelijkheid om het initiatief tot een goed einde te brengen?
Expertise:	Hoe ga je de expertise die voor het initiatief nodig is benutten?
Event:	Hoe ga je je ervaring delen?

Initiatieven Bank van Kans 2018

Het herstellen van een bibliotheek;
De aanschaf van beeld- en audioapparatuur;
De positionering van een stagepunt;
De aanschaf van het boek *Retail in oorlog*, plus een studiemiddag erover;
Een PR-project *Total Exposure*;
Een foodtruck ten behoeve van de werving van studenten;
De aanschaf van een zorgrobot NAO;
De aanschaf van plotters om mee de snijden en printen;
Het realiseren van de leeromgeving van de toekomst;
Een inspiratiedag voor de assisterende gezondheidszorg;
Drie bankjes voor op een bordes;
Een winkel voor en door studenten Handel;
Een programma *Vriend en vijand*;
Een gezamenlijk heroriëntatietraject voor studenten;
Innovatie van het keuzedeel Topsport;
De inrichting van een Textiel Lab;
Ervaring opdoen met *Hack je les*;
Een hololens voor het onderwijs;
CT38 (ICT en techniek)

3.5 Internationalisering

Internationalisering bij het ROC van Amsterdam-Flevoland vindt plaats langs drie lijnen:

- Internationalisation at home;
- Tweetalig onderwijs en internationale kwalificaties;
- Het stimuleren van leren in het buitenland door studenten en medewerkers.

De activiteiten worden ondersteund en gecoördineerd door het International Office van het ROC van Amsterdam-Flevoland.

Internationalisation at home

Internationalisation at home, ook wel afgekort tot I@H, heeft tot doel studenten voor te bereiden op het werken in een internationale context²⁰. De professionele, sociale en emotionele vaardigheden die dat vraagt, zijn idealiter opgenomen in het curriculum van elke opleiding. Dit vergroot de mogelijkheden van studenten om ook in andere landen werk te vinden. Maar daarnaast is het van belang voor het werken in internationaal georiënteerde en cultureel diverse omgevingen zoals Amsterdam.

De implementatie van dit traject loopt nu drie jaar en blijkt weerbarstig. Niet iedereen gaat er even enthousiast mee aan de slag. Om zicht te krijgen op hoe het huidige programma wordt ervaren door studenten en waar hun behoefte ligt met betrekking tot internationalisering, wordt op elk mbo-college een onderzoek gedaan. Het onderzoek vindt plaats in drie rondes, waarvan de eerste twee in 2018 afgerond zijn. In de eerste ronde zijn de studenten met vier korte vragen benaderd in de kantines van de mbo-colleges. Daar zijn tevens studenten geworven voor de tweede ronde: een gesprek met een focusgroep. Op basis van

²⁰ De officiële definitie luidt: "The purposeful integration of international and intercultural dimensions into formal and informal curriculum for all students within domestic learning environments".

de uitkomsten hiervan wordt een enquête gemaakt. Het uitzetten hiervan in de burgerschapslessen is de derde ronde; deze vindt plaats in januari 2019.

Tweetalig onderwijs en internationale kwalificaties

In 2018 kreeg het ROCvA de accreditatie voor BTEC²¹ *Level 4 en 5 Higher National Diploma & Certificate in Performing Arts* (Dance). De opleiding wordt op dit moment nog niet aangeboden. Het ROCvA is sinds 2004 erkend als opleidingscentrum BTEC *Level 3 National Diploma in Business*. Dit jaar vierten we de 15^e verjaardag van de eerste tweetalige opleiding: *International Business Studies*.

In 2018 is het ROCvA eveneens erkend als opleidingscentrum voor VTCT²²-opleidingen. Deze erkenning biedt nieuwe mogelijkheden omdat hij geschikt is voor mbo-opleidingen in de dienstensector.

De tweetalige opleidingen hebben een eigen examencommissie, die erop toeziet dat zowel aan de Nederlandse als aan de buitenlandse exameneisen voldaan wordt.

BTEC-opleidingen	
International Business Management	MBO College Amstelland
International Marketing & Communications Management	MBO College Amstelland
International Account Management	MBO College Hilversum
International Travel & Tourism	MBO College Airport
	MBO College Airport
VTCT-opleidingen	
Manager International Hospitality	MBO College Centrum
Beauty Specialist Techniques	MBO College Zuid
Make-Up Art	MBO College Zuid
International Food and Beverage	MBO College Hilversum
International T-MBO	MBO College Airport

Tabel 1 Tweetalige opleidingen in 2018-2019

²¹ BTEC Business and Technology Education Council

²² VTCT Vocational Training Charitable Trust

Behalve tweetalige opleidingen, kent het ROCvA ook een internationale opleiding: de Jean School bij MBO College Zuid. De opleiding is langzaam aan het groeien. Op dit moment zijn er zes studenten uit het buitenland, voor 2019 zijn twintig buitenlandse aanmeldingen binnen. In voorbereiding is een internationale dansopleiding: European House of Dance. Het ROCvA participeert in de landelijke pilot *Gedragcode inkomende mobiliteit mbo4*²³.

Leren in het buitenland

Het ROC van Amsterdam-Flevoland stimuleert zowel studenten als medewerkers verder te kijken dan de grenzen van ons eigen land. In 2018 hebben 600 bol-studenten stagegelopen in het buitenland, waarvan 135 met een Erasmus+-subsidie. Vijfenzestig medewerkers hebben deelgenomen aan een professionaliseringsreis naar het buitenland. Sinds 2017 is het ROCvA een *Erasmus+ VET Mobility Charter institute*, wat het organiseren van (hoogwaardige) uitwisselingen bevordert.

Een bijzondere plek in dit verhaal wordt ingenomen door de ondersteuning van de Scholengemeenschap Bonaire, die het mbo-onderwijs op Bonaire verzorgt. Het ROCvA heeft dit in 2017 op verzoek van het ministerie van OCW op zich genomen voor een periode van vier jaar. Als doelen voor 2019 zijn geformuleerd:

- Verdere ontwikkeling van kwalificatiedossiers (breed kunnen opleiden);
- Het verbeteren van de doorstroom vmbo-mbo;
- Inspiratie en ondersteuning *on de job* bij techniek opleidingen;
- Ondersteuning bij examinering van techniek opleidingen;
- Ondersteuning bij inrichting van Magister.

Het afleggen van inspiratiebezoeken door docenten van de Scholengemeenschap Bonaire aan het ROCvA en vice versa, maakt deel uit van het ondersteuningsplan. In 2018 hebben drie docenten uit Bonaire meegelopen bij techniekopleidingen van het ROCvA.

²³ <https://www.internationalvet.nl/wp-content/uploads/2018/06/Evaluatierapportage-pilot-gedragcode-inkomende-mbo4.pdf>

3.6 Begeleiding

Toelatingsrecht

De gemeenschappelijke visie op een 'warm welkom' is praktijk geworden. Veel mbo-colleges hebben hun kennismakingsactiviteiten opnieuw vormgegeven. Het talent van elke student staat steeds meer centraal.

Eind 2018 is ook het laatste deel van de Wet Toelatingsrecht, het (bindend) studieadvies, praktijk geworden. Studenten die vanaf augustus 2018 met hun opleiding starten, krijgen in hun eerste studiejaar een advies over de voortzetting van de studie. In 2018 is veel aandacht uitgegaan naar voorlichting aan teams en aan studenten over dit onderdeel. De ervaring die de entree-opleidingen hier al mee hadden, kwam daarbij goed van pas.

Voorkomen van schooluitval

Met inzet van de *Programmagelden VSV*²⁴ zijn diverse nieuwe projecten uitgevoerd met het doel het aantal voortijdig schoolverlaters te reduceren. In de voorgaande jaren was gebleken dat een nauwe samenwerking tussen scholen, leerplichtambtenaren en hulpverleners alsmede een aanpak op maat belangrijke succesfactoren zijn. Daarop is dan ook ingezet. Sommige projecten zijn inmiddels beleid geworden. Hieronder een aantal voorbeelden.

MBO College West en Centrum hebben samen met Bureau Leerplicht de verzuimaanpak tegen het licht gehouden. De bestaande preventieve aanpak is geoptimaliseerd en afspraken zijn gemaakt om actief en intensief kennis met elkaar te delen. Een voorbeeld hiervan zijn de themabijeenkomsten in de vorm van kenniscafés, die een aantal keer per jaar worden georganiseerd.

MBO College Zuid en Noord hebben een overbruggingstraject ontwikkeld voor studenten die overstappen van de ene naar de andere mbo-opleiding. Het is een succesvol project. Van de deelnemende studenten behaalde 90% gedurende de overbruggingsperiode een niveau 2-diploma. Deze succeservaring droeg bij aan

het gevoel van eigenwaarde van de student. Ouders gaven aan te waarderen dat de school deze nieuwe mogelijkheid bood.

De mbo-colleges in Amsterdam hebben vanuit de programmagelden 2018-2019 gezamenlijk een overstapcoach vo-mbo en een overstapcoach mbo-mbo aangesteld. De overstapcoach heeft als taak het begeleiden van studenten bij hun overstap en heeft daarvoor een breed palet aan mogelijkheden. Zo kan hij de student helpen bij het vinden van zijn motivatie, bij het aanmelden voor een opleiding en bij het voorbereiden op een intakegesprek. In 2018 heeft de overstapcoach mbo-mbo 153 studenten begeleid. Van hen is 81% naar een andere opleiding begeleid. De overige 19% is aan het werk gegaan, overgedragen aan het jongerenpunt of uiteindelijk toch uitgevallen. Vaak hebben deze studenten een persoonlijke situatie die het schoolgaan (al dan niet tijdelijk) belemmert.

In de regio RMC 21 hebben het vo, de gemeenten en de mbo-instellingen gezamenlijk een nieuw systeem in gebruik genomen voor de monitoring van de overstap vo-mbo. Het systeem is gebouwd op basis van een plan van eisen waar alle partijen aan bijgedragen hebben. De uitwisseling van statussen vindt automatisch plaats en is direct zichtbaar in het leerlingvolgsysteem van de vo-scholen. Vanzelfsprekend voldoet de werkwijze aan de wet- en regelgeving met betrekking tot privacy. De samenwerking die nu georganiseerd is voor het monitoringsysteem, sluit naadloos aan bij de initiatieven rondom loopbaanbegeleiding in Amsterdam (zie onder *Gelijke kansen*).

In Flevoland is ingezet op een versterking van de integrale aanpak vsv in de gemeenten. Zowel in Almere als in Lelystad is gekozen voor een lokaal bestuurlijk vsv-overleg, in plaats van een regionaal overleg. In deze overleggen zijn de thema's voor de komende jaren bepaald. De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is een van de leidende thema's, evenals de aanpak van kwetsbare jongeren.

Leidend voor de aanpak van de MBO Colleges Almere, Poort en Lelystad zijn nog steeds de resultaten uit het onderzoek van 2015 naar de oorzaken van uitval. Een belangrijk deel van de studenten valt uit vanwege motivatiegebrek of gedragsproblemen. Vaak ook kampen studenten met een veelheid aan problemen en kost het tijd voordat de ketenaanpak hiervan tot resultaten leidt. In toenemende mate bereiken de mbo-colleges de lastigste groep: schoolverlaters

²⁴ Vsv: voortijdig schoolverlaters

van 18 jaar of ouder die al meerdere keren met een mbo-opleiding gestart zijn. Deze studenten ontwikkelen een gedragspatroon waar het onderwijs moeilijk vat op krijgt, de intensieve samenwerking met de leerplichtambtenaren ten spijt.

Gelijke kansen

Het mbo speelt een belangrijke rol in het bieden van kansen aan jongeren die eerder kansen misten. Dit krijgt op verschillende manieren vorm.

In Amsterdam hebben het mbo en het vo gekozen voor een integrale benadering van loopbaanbegeleiding. In 2017 zijn hieruit de overstapcoaches en het overstapdashboard voortgekomen. In 2018 is daaraan toegevoegd: het bevorderen van samen leren. Met behulp van de MBO Agenda is een leergang *Loopbaanbegeleiding* ontwikkeld die in 2018-2019 aan docenten en loopbaanbegeleiders uit het vo en mbo aangeboden wordt. Tevens worden intervisiebijeenkomsten en masterclasses georganiseerd waarin docenten en leerlingbegeleiders uit het vo en mbo samenkomen om hun werkwijze op elkaar af te stemmen. De belangstelling daarvoor is groot.

Het ROCvA heeft in 2018 afspraken gemaakt om de vakmanschapsroutes voor vmbo-basisleerlingen uit te breiden (zie ook paragraaf 3.4 Onderwijsontwikkeling). Het doel van de arrangementen is een succesvolle doorstroom van vmbo-basisleerlingen naar mbo niveau 2 en verder. Afhankelijk van de doelgroep zullen de routes vorm krijgen.

Op de mbo-colleges lopen verschillende projecten die mbo-studenten helpen bij de overstap naar het hbo. De stap naar het hbo is vaak lastig voor mbo studenten - ruim 20% verlaat het hbo in het eerste jaar. Terwijl mbo-studenten die het eerste jaar doorkomen even succesvol blijken te zijn als studenten met een havo-achtergrond. Om studenten bij de overstap te helpen heeft het ministerie van OCW *StudentLab* in het leven geroepen. Meer dan 250 studenten werkten vier maanden lang aan plannen om de overstap van mbo naar het hbo te verbeteren. Onder begeleiding van coaches bedachten ze verschillende oplossingen: van imagoverbetering van het mbo tot een betere voorbereiding op hbo-vakken. In dit verband is het van belang dat de doorstroomgegevens van DUO²⁵ dit jaar

voor het eerst ook op teamniveau te zien waren. Dat geeft handvatten om de aansluiting en de voorbereiding waar nodig te verbeteren.

Kwetsbare jongeren

In veel opleidingen treffen we kwetsbare jongeren aan die extra begeleiding en ondersteuning nodig hebben. Deze begeleiding wordt geboden door bijvoorbeeld plus-coaches, jeugdadviseurs, budgetcoaches, specialisten passend onderwijs en jeugdartsen of -psychologen. Deze ondersteuning wordt veelal gecoördineerd vanuit de LEC's. Een groep die extra veel aandacht nodig heeft, zijn de studenten op niveau 1 en 2. De entreeopleidingen hebben zich de afgelopen jaren gespecialiseerd in het bieden van onderwijs op maat voor een zeer diverse doelgroep. Ook op niveau 2 is deze ontwikkeling in gang gezet.

Jaarlijks volgen ongeveer 1500 studenten een entreeopleiding bij het ROC van Amsterdam-Flevoland. Vaak gaat het om jongeren met een afgebroken vooropleiding, maar in toenemende mate ook om andere groepen, waarvoor arrangementen op maat worden ontwikkeld. Zo volgen in Amsterdam ruim 300 praktijkschooll leerlingen een bbl-entree-opleiding terwijl zij ingeschreven blijven bij hun praktijkschool. Voor ISK-leerlingen, jonge vluchtelingen met een taalachterstand, wordt extra Nederlands ingezet en worden afspraken over aanmelding en monitoring gemaakt met de toeleverende scholen, zowel in Amsterdam als in Flevoland en Hilversum. Voor statushouders zijn succesvolle programma's opgezet waarin een entree-opleiding gecombineerd wordt met een inburgeringstraject.

Een bijzondere groep vormen de jongeren met gestapelde problematiek. Zij krijgen onderwijs in aparte voorzieningen met veel extra aandacht en begeleiding. In Hilversum is dit de voorziening Produktief Leren en in Amsterdam de beide vestigingen van ROC op Maat. Deze laatste ontvangen jaarlijks extra subsidie van de gemeente Amsterdam, evenals de Amsterdamse Plusopleidingen van ROC TOP. De gemeente Amsterdam, ROC TOP en het ROCvA hebben in 2018 besloten een meer structurele samenwerking op deze doelgroep van ongeveer 600 jongeren aan te gaan. Hiertoe wordt een vierjarige

²⁵ DUO: Dienst Uitvoering Onderwijs

samenwerkingsovereenkomst gesloten waarin de drie partijen gelijkwaardig opereren, met het doel een sluitende aanpak van onderwijs, zorg en arbeid voor deze groep te realiseren.

Ook voor niveau 2 bestaat een aantal onderwijsarrangementen. Het ROCvA participeert met twee Amsterdamse vmbo's (Calvin College en Montessori College Oost) in een vakmanschapsroute en ook in Hilversum, Almere en Lelystad wordt samengewerkt met het lokale vo. Van een integrale visie en aanpak voor niveau 2 is echter nog geen sprake. In 2018 zijn op alle mbo-colleges verkennende gesprekken gevoerd waaruit blijkt dat de kwetsbare studenten op niveau 2 vooral geconcentreerd zijn in de bredere dienstverlenende opleidingen en minder in de vakopleidingen. Wat dit betekent voor de doelgroepaanpak op niveau 2 zal in 2019 verder worden uitgewerkt.

Pluscoaches

Ook studenten die niet het label *kwetsbare jongere* dragen, hebben soms extra begeleiding nodig. Om hen bij het volgen van hun leerroute te ondersteunen, worden pluscoaches ingezet.

De pluscoaches helpen de student vooral bij het plannen, het maken van keuzes, en het wegwerken van (persoonlijke) obstakels. Dit alles om te realiseren dat de student weer goed 'op de rails staat'. Dit gebeurt vanuit een eenduidige begeleidingsmethodiek, namelijk die van het oplossingsgericht werken. Deze methodiek is erop gericht de student in zijn kracht te zetten, te doen wat werkt en na te laten wat niet werkt. De effecten van het oplossingsgericht werken zijn inmiddels zodanig positief dat niet alleen de pluscoaches maar ook veel loopbaanbegeleiders getraind worden in de methodiek.

De plusvoorzieningen zijn inmiddels uitgegroeid tot een solide bouwwerk, waarvoor de financiering tot 2020 loopt via additionele middelen vanuit het ministerie en daarna wordt opgenomen in de Kwaliteitsmiddelen.

Passend onderwijs

Passend onderwijs vindt zo veel mogelijk plaats in de klas. Docenten kunnen goed omgaan met verschillen tussen studenten, waardoor ieder tot zijn recht komt. Waar nodig wordt de student extra ondersteuning geboden. Dat kan bijvoorbeeld gaan om ondersteuning bij motorische of auditieve beperkingen, dyslexie, leerachterstanden of faalangst.

Op elk mbo-college is een Loopbaan Expertise Centrum (LEC) aanwezig. Het LEC beheert het passendonderwijsbudget van het mbo-college, wijst de specialistische ondersteuning toe en adviseert de teams bij plaatsingen in het kader van passend onderwijs. De ondersteuning wordt in hoofdzaak geleverd door interne specialisten van het LEC, maar soms ook door extern ingekochte specialisten. De begeleiding heeft meestal een individueel karakter. Waar wenselijk en mogelijk gebeurt dit groepsgewijs.

De ondersteuning wordt ingedeeld naar intensiteit (licht, midden, zwaar) en naar duur. In 2018 hadden meer dan 1600 studenten een ondersteuningsplan. Voor de meerderheid van hen betrof het een licht of midden arrangement met een duur van 40 weken.

Het passend-onderwijsbudget voor het ROCvA en het ROCvF bedroeg in 2018 € 3,6 miljoen. Een deel van dit budget werd besteed aan centrale inkoop van ambulante begeleiding en aan het Expertisecentrum Passend Onderwijs (ExPO) dat intern en extern adviseert bij vragen over plaatsing van passend-onderwijsstudenten. De rest van het budget werd verdeeld over de mbo-colleges, die vervolgens eigen keuzes maakten, passend bij hun populatie. Zo werd bijvoorbeeld gezorgd voor dyslexiebegeleiding en rekenondersteuning.

Kijk op alumni

Om contact te houden met studenten nadat zij zijn afgestudeerd, wordt het zogenaamde *loopbaanonderzoek* gebruikt. Voorafgaand aan de diplomering vult de student het online loopbaanonderzoek in. Gevraagd wordt wat zijn vervolgstappen zijn en of hij als alumnus met de school contact wil houden. Het onderzoek is gekoppeld aan EduArte. De informatie die het genereert is via Power-BI beschikbaar. In 2019 zal het loopbaanonderzoek gekoppeld worden

van het studenttevredenheidsonderzoek. Aan de vragenlijst voor de studenten die gaan afstuderen zullen extra vragen toegevoegd worden.

Alumninetwerken dienen een wederzijds belang. De afgestudeerde kan het netwerk van de school benutten en de opleiding kan gebruik maken van de expertise van de alumnus. Vervolgactiviteiten in het kader van *leven lang ontwikkelen* kunnen via het netwerk van alumni worden aangeboden. De opgedane ervaringen, zoals met de *Alumnivereniging oud-studenten MBO College Zuidoost* en het netwerk *sQuare* gelieerd aan MBO College Zuid, kunnen dienen als aangrijpingspunt voor andere mbo-colleges.

03.7 Professionalisering

Pedagogisch-didactisch handelen

Amsterdam telt 180 nationaliteiten en dat is ook te zien in onze scholen. Bijna de helft van de studenten is van niet-westerse afkomst. Die diversiteit aan studenten vraagt om docenten met goede pedagogische en didactische vaardigheden. Daaraan wordt dan ook veel aandacht besteed. Teams en mbo-colleges maken hun eigen keuze waar het gaat om het bijhouden of versterken van deze vaardigheden. Zo heeft MBO College West het gedachtengoed van de Transformatieve school omarmd. Daarbij leren vooral de docenten, maar ook conciërges en andere medewerkers, om te gaan met straatgedrag op school.

Ook in de LC-scholing die sinds 2011 roc-breed wordt aangeboden, is veel aandacht voor pedagogisch en didactisch handelen. In de zomer van 2018 vond een uitgebreide evaluatie van de LC-scholing plaats. Hieruit bleek dat de scholing in zijn geheel positief gewaardeerd wordt en het geleerde goed toepasbaar is. Wel bestaat de wens om de scholing in een breder kader te plaatsen (niet meer per se gekoppeld aan een LC-promotie) en te zorgen voor een meer divers aanbod. In 2019 wordt nagedacht over een nieuwe opzet van de opleiding, waarin het vergroten van de pedagogische en didactische vaardigheden het belangrijkste blijft.

Aantal deelnemers LC-scholing

	2015	2016	2017	2018
	51	61	75	50

Onderwijskundig leiderschap en kwaliteitscultuur

De koers naar “Elk team een superschool” beoogt de teams (weer) eigenaar te maken van het onderwijs. Dat brengt vrijheid en verantwoordelijkheid met zich mee. Een goede docent zijn is daarvoor niet voldoende. Een kwaliteitscultuur kenmerkt zich door teamleden die samenwerken, elkaar aanspreken en feedback geven. Met als doel het onderwijs steeds op een hoger plan te brengen. Teams en mbo-colleges maken hun eigen keuzes waar het gaat om teamontwikkeling. Zo zijn de teams van MBO College Centrum aan de slag gegaan met de Veranderbrigade en heeft MBO College Zuidoost begeleiding ingezet van ‘Dat moeten we vaker doen’.

Roc-breed wordt een *management developmenttraject* aangeboden aan opleidingsmanagers en hoofden van teams bij centrale diensten. De deelnemers zijn enthousiast, mede door deze mix van deelnemers. Het programma bestaat uit twee parallelle lijnen die elkaar versterken: het persoonlijke programma van de deelnemer en de ontwikkeling van zijn of haar team. Bij de ontwikkeling van het team wordt de deelnemer ondersteund door feedback *on the job*, teamdagen en coaching. De ontwikkeling van de deelnemer wordt periodiek besproken in driegesprekken: de deelnemer, de leidinggevende van de deelnemer en de trainer.

Onderwijsdirecteuren en programmamanagers zijn in het najaar van 2017 gestart met een traject *lerend veranderen*, in company verzorgd door Sioo. Doel van het traject is de samenwerking en het leren van elkaar te bevorderen. De centrale vraag in het traject is: hoe geven we gezamenlijk vorm aan innovatie? Hoe doet ieder dat vanuit zijn eigen rol en hoe vinden we elkaar? Gedurende het traject worden bijeenkomsten georganiseerd waarin vraagstukken besproken worden aan de hand van voorbeelden uit de profit- en non-profitwereld. Daarnaast zijn er leergroepen waarin aandacht is voor persoonlijke leervragen. Het traject maakt duidelijk dat men elkaar niet als vanzelf op alle vlakken vindt. Met name de verschillen in de rollen van programmamanagers en onderwijsdirecteuren vragen om gesprek en afstemming. De wijze waarop dit binnen het ROC van Amsterdam-Flevoland is georganiseerd zorgt bijna automatisch voor ‘schurende vlakken’ tussen domein- en lijnverantwoordelijkheid. Daarnaast zien we verschillen in individuele behoeften op individueel niveau. Al werkende wordt het programma geëvalueerd en aangepast.

Certificering examenfunctionarissen

Sinds 2017 worden de examenfunctionarissen van het ROC van Amsterdam-Flevoland gecertificeerd. Elk jaar start in het najaar het traject voor nieuwe deelnemers. Dit traject omvat een 2-daagse scholing, het opbouwen van een portfolio en een criteriumgericht interview. Na de certificering volgt het bekwaamtraject in relatie tot de profielen (lid, secretaris en voorzitter). Gedurende drie jaar wordt middels het portfolio de bekwaamheid van de examenfunctionaris gemonitord. Ieder jaar stelt een assessor vast welke relevante bewijzen zijn opgenomen in het portfolio.

In het najaar van 2018 zijn vijftien nieuwe deelnemers gestart met het certificeringstraject.

Instructeursopleiding

De instructeursopleiding wordt met ingang van het schooljaar 2018-2019 niet meer aangeboden door de Hogescholen. Dat betekent dat het ROC van Amsterdam-Flevoland de opleiding zelf gaat aanbieden. De schooljaren 2018-2020 vormen een overgangperiode waarin de nieuwe opleiding opgestart wordt en de verplichting voor het overleggen van een getuigschrift nog niet geldt. Met ingang van 1-8-2020 zijn instructeurs verplicht deze opleiding te volgen. De opleiding zal verzorgd worden door MBO College West. Het wordt een bekostigde opleiding met een apart crebo. In september 2019 start een pilotgroep.

In 2016 zijn nieuwe bekwaamheidseisen voor instructeurs in het onderwijs opgesteld. De Algemene maatregel van bestuur geeft aan dat de vakinhoudelijke kennis en vaardigheden van de instructeurs ten minste gelijk moeten zijn aan het niveau van de opleiding waarin hij werkzaam is. Daarnaast moet de instructeur beschikken over pedagogische kennis en vaardigheden op ten minste mbo-4-niveau. Instructeurs die voor 1-8-2018 in dienst gekomen zijn, voldoen automatisch aan de eisen.

Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG)

Steeds vaker komen nieuwe docenten niet van de lerarenopleiding, maar als zij-instromer uit een ander beroep. Als zij beschikken over een hbo-diploma, kunnen zij deelnemen aan de opleiding Pedagogisch Didactisch Getuigschrift BVE (PDG) om een onderwijsbevoegdheid te halen. Het programma wordt sinds 2001 in company uitgevoerd in samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam en de Hogeschool Utrecht. Hoewel de PDG-opleiding ervaren wordt als een goed programma, is de behoefte ontstaan om de opleiding te updaten. Aanleiding daartoe zijn de veranderingen in het mbo-werkveld (zoals hybride leeromgevingen) en nieuwe opleidingsinstrumenten (zoals digitale leeromgevingen). Ook nieuwe manieren van opleiden zullen aan bod komen, zoals peer2peer leren en met elkaar meelopen tijdens het werk. Het doel is op 1 september 2019 met het nieuwe PDG-traject van start te gaan.

Aantal deelnemers PDG-traject

	voorjaar 2017	najaar 2017	voorjaar 2018	najaar 2018
Regulier traject	33	57	34	33
Versneld traject	12	0	0	13
Totaal	45	57	34	46

Opleiding werkbegeleider

Om zij-instromers, stagiaires en startende docenten optimaal te begeleiden wordt roc-breed sinds 2016 de cursus Werkbegeleider aangeboden. De cursus richt zich op ontwikkelingsgericht coachen. In 2018 hebben 30 personen de opleiding Werkbegeleider gevolgd.

Doorgroeimogelijkheid voor docenten en opleidingsmanagers

Om docenten en opleidingsmanagers de mogelijkheid te geven door te groeien in hun werk zijn de functies *Docent LD* en *Opleidingsmanager schaal 13* in het leven geroepen. Deze functies worden na een jaar geëvalueerd.

Docent LD is bedoeld voor excellente docenten. Een belangrijk uitgangspunt is dat de *Docent LD* vooral lesgeeft en een boost geeft aan onderwijsinnovatie en -vernieuwing. *Opleidingsmanager schaal 13* is toegevoegd om te kunnen differentiëren tussen opleidingsmanagers. Van deze manager wordt verwacht dat hij beleid ontwikkelt, uitdraagt en verdedigt. Hij moet succes kunnen boeken in een complexere werkomgeving en heeft een externe gerichtheid.

4 Onderwijs VOvA

4.1 Tien jaar VOvA

Het Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA) bestaat alweer tien jaar. Het is voorgekomen uit de samenvoeging van de toenmalige vmbo- scholen van het ROCvA en het Bredero College. De afgelopen tien jaar hebben het onderwijs veel gebracht, zoals de start van Vox-klassen, De nieuwe Havo en het Hyperion Lyceum. Het heeft een scholengroep opgeleverd die zeer betrokken is bij de leerlingen en waarover leerlingen en ouders over het algemeen erg tevreden zijn. Tegelijkertijd zijn er altijd dingen die beter kunnen. Het zou goed zijn als elke school een maatje en sparringpartner had met hetzelfde onderwijsaanbod. Daartoe is in 2018 een intentieverklaring getekend om met de Esprit Scholengroep te onderzoeken op welke terreinen samenwerking een meerwaarde voor het onderwijs kan opleveren.

Het VOvA staat voor openbaar en toegankelijk voortgezet onderwijs met gelijke kansen voor iedereen, ongeacht afkomst en geloofsovertuiging. De docenten van het VOvA stellen samen met de leerlingen alles in het werk om een diploma op een zo hoog mogelijk niveau te behalen en zich te ontwikkelen tot zelfstandige mensen.



Figuur 6 Missie VOvA

4.2 Onderwijsprestaties

Leerlingenaantal

Het VOvA is gegroeid in 2018. De belangstelling voor de scholen van het VOvA neemt toe, ondanks dat het aantal leerlingen in de stad gelijk blijft.

Het Hyperion Lyceum was ook dit jaar weer een van de meest populaire scholen in Amsterdam. Ook het onderwijsinitiatief Vox-klassen groeide in 2018 voor het derde jaar op rij. De verwachting is dat de Vox-klassen zullen doorgroeien naar een volwaardige school. Ook Bredero Mavo mocht meer leerlingen verwelkomen.

De krimp van het aantal vmbo basis- en kaderleerlingen in Amsterdam heeft zijn weerslag op veel vmbo-scholen. Dat geldt echter niet voor alle VOvA-scholen. De Hubertus & Berkhoff, het CBurg College en de Tobiasschool zagen allemaal de instroom van leerlingen stijgen. Alleen het Bredero Beroepscollege heeft hier last van. De toekomst van Bredero Beroepscollege zal vooral liggen in de nieuw te starten Techniekschool Amsterdam en de geplande nieuwbouw van de scholengemeenschap aan de Buiksloterweg.

Voor de komende jaren is de verwachting dat de omvang van het vo gelijk zal blijven, met een verdere verschuiving van vmbo- naar avo-leerlingen en een lichte stijging van de instroom als de huizenverdichting in Amsterdam is gerealiseerd.

Aantal leerlingen VOvA

Schooljaar	2017-2018 2018-2019	
Bredero beroepscollege	321	273
Bredero Mavo	382	462
De nieuwe Havo	410	424
Hubertus & Berkhoff	505	523
Hyperion Lyceum	853	870
LUCA Praktijkschool	150	161
CBurg College	211	237
Tobiasschool	186	188
VOX-klassen	69	123
TOTAAL	3087	3261

Examenresultaten

Op de VOvA scholen presteren meerdere scholen boven het landelijk gemiddelde. Bij de Bredero Mavo is iedere kandidaat geslaagd. Drie scholen presteren iets onder de landelijke norm: Hyperion, De Nieuwe Havo en het Bredero Beroepscollege. In 2018 mochten we vijftien keer een cum laude uitreiken, waarvan tien bij het Hyperion Lyceum.

Percentage geslaagden VOvA

Schooljaar		2017	2018
Bredero Beroepscollege	basis	95,8	97,3
	kader	93,9	86,5
Bredero Mavo		94,3	100,0
Cburg College	basis	96,6	97,2
	kader	100	83,3
De nieuwe Havo		88,4	79,3
Hubertus & Berkhoff	basis	100	97,9
	kader	100	98,6
Hyperion Lyceum		82,5	89,5
Tobiasschool	basis	90,3	89,3
	kader	84,6	100,0

Voortijdig schoolverlaters

De meeste scholen van het VOvA vielen in schooljaar 2017-2018 binnen de prestatienormen voor voortijdig schoolverlaten. Bij de Luca Praktijkschool, het Cburg College en de Tobiasschool vielen drie leerlingen uit en bij de Hubertus & Berkhoff zes. De Bredero Mavo en het Bredero Beroepscollege telden samen vier voortijdig schoolverlaters. Twee scholen waren daarop een uitzondering: het Hyperion Lyceum en De nieuwe Havo raakten samen tien leerlingen kwijt.

Het VOvA maakt gebruik van de stedelijke afspraak om voor elke leerling opnieuw een plek te vinden op een collega-school (schoolwisselaarsconvenant).

Tevredenheid

Jaarlijks wordt op de VOvA-scholen een tevredenheidsmeting gedaan onder leerlingen en ouders. Gevraagd wordt onder meer naar hun mening over de begeleiding, de breedte van de lesstof en de wijze waarop de lesstof wordt overgebracht. Ook onderwerpen als persoonlijke aandacht, het pedagogisch klimaat, veiligheid en informatievoorziening komen aan de orde. Wat betreft schoolklimaat scoren alle scholen 6,5 of hoger, op veiligheid scoren alle scholen boven de 8. De nieuwe Havo viel dit jaar op vanwege de daling in de algemene tevredenheidsscore van de leerlingen. Door met leerlingen in gesprek te gaan wordt onderzocht wat hiervan de oorzaak is. Het betrekken van leerlingen bij de school (de organisatie, de kwaliteit van de lessen en de begeleiding) zijn belangrijke aandachtspunten.

Tevredenheid leerlingen VOvA

Schooljaar	2017	2018
Bredero Beroepscollege	6,8	6,2
Bredero Mavo	6,6	6,8
Cburg College	6,3	6,5
De nieuwe Havo	6,7	5,9
Hubertus & Berkhoff	6,7	6,7
Hyperion Lyceum	7,1	6,7
LUCA Praktijkschool	7,9	8
Tobiasschool	7,5	7,6

Tevredenheid ouders VOvA

Schooljaar	2017	2018
Bredero Beroepscollege	7,9	6,9
Bredero Mavo	8,2	8,2
Cburg College	8,6	7,9
De nieuwe Havo	6,9	6,9
Hubertus & Berkhoff	8,7	9
Hyperion Lyceum	8,2	8,3
LUCA Praktijkschool	8,8	8,3
Tobiasschool	8,6	8,5

4.3 Onderwijskwaliteit

Versterking kwaliteitszorg

De scholen werken volgens het nieuwe toetsingskader van de Inspectie voor het Onderwijs aan:

- verdere versterking van kwaliteitszorg door het formuleren van eigen ambities en standaarden op het gebied van onderwijsresultaten, leerlingbegeleiding en didactisch handelen;
- kwaliteitsbesef en kwaliteitscultuur van de medewerkers;
- het hanteren van de PDCA-cyclus ten behoeve van het planmatig werken.

Dit legt elke school vast in de vierjarige schoolplannen, samen met de externe ontwikkelingen en het HRM-beleid. Voor het gehele VOvA wordt een koepelplan opgesteld. Dit traject wordt in de zomer van 2019 afgerond.

Inspectie van het Onderwijs

Alle scholen van het VOvA presteren boven alle door de Inspectie van het Onderwijs gestelde normen. Deze vormen een gemiddelde voor de laatste drie schooljaren: 2015-2016, 2016-2017 en 2017-2018.

Het gaat om de volgende indicatoren:

- Onderwijspositie: plaatsing in 3^e leerjaar ten opzichte van het advies basisschool;
- Onderbouwsnelheid: onvertraagd overgaan van leerjaar 1 naar leerjaar 2 en vervolgens naar leerjaar 3;
- Bovenbouwsucces: succesvolle overgang na leerjaar 3 naar hogere leerjaren;
- Examencijfers verschil cijfer schoolonderzoek en centraal examen kleiner dan 0,5.

4.4 Onderwijsontwikkeling

Werken aan gelijke kansen

Het Bredero Beroepscollege, de Bredero Mavo, het Hyperion Lyceum en De nieuwe Havo zijn actief aan de slag met ouderbetrokkenheid en de overstap van po naar vo in Amsterdam Noord. Deze projecten worden uitgevoerd samen met po- en vo- scholen, de Weekendschool en het stadsdeel. De focus ligt op het bewust en gericht kiezen van leerlingen voor een bepaalde richting.

Het Cburg College heeft samen met MBO College Zuidoost voor de meer kwetsbare kinderen in de basisberoepsgerichte leerweg een route ontwikkeld die de leerlingen de mogelijkheid geeft om in een doorlopende leerlijn een mbo-diploma te halen.

De Bredero Mavo is gestart met het aanbieden van een doorstroomtraject dat leidt tot een havodiploma. Ook biedt de Bredero Mavo sport aan als examenvak. Extra sport blijkt voor de leerlingen meerwaarde op te leveren in zowel vaardigheden als persoonlijke ontwikkeling en daarmee bij te dragen aan een optimale doorstroom.

De nieuwe Havo heeft het aanbod van minoren verder uitgebreid en is een kansklas havo/vwo gestart. De minoren zijn bedoeld om een verbinding te maken met een studierichting in het hbo of wo en dragen bij aan meer zelfstandig en projectmatig leren. Deze initiatieven hebben de ambitie om goed aan te sluiten bij het vervolgonderwijs en leerlingen goede kansen te geven.

Nieuwe schoolgebouwen

Het Cburg College en het Hyperion Lyceum hebben een nieuw schoolgebouw gekregen. Het Hyperion Lyceum kent veel verschillende ruimten voor verschillende leersettingen en vakoverstijgend leren. Eerst het kind en dan de leerling is het credo. Ook voor het Cburg College is een modern onderwijsgebouw neergezet dat goed past bij het aanbod.

De veilige school

Het Cburg College heeft zich in 2018 ingezet voor de vreedzame school: leren met elkaar en begrip hebben voor elkaar. Vijftien tweedejaars leerlingen werden opgeleid tot leerling-mediators die bemiddelen bij kleine conflicten tussen leerlingen op school.

Vakmanschap

Het Bredero Beroepscollege heeft met behulp van extra middelen van zowel de gemeente Amsterdam als van OCW een techlab ingericht. De leerlingen van de school, maar ook leerlingen uit het basisonderwijs, kunnen hier in aanraking te komen met de nieuwste vormen van digitale techniek en technologie waaronder robotica, minicomputing en programmeren.

Het aanbod van de Hubertus & Berkhoff is in 2018 uitgebreid met de gemengde leerweg voor horeca, bakkerij en recreatie. De school biedt in het kader van tweetalig onderwijs leerlingen de mogelijkheid om het Anglia-examen te doen.

Gepersonaliseerd leren

De LUCA Praktijkschool heeft het gepersonaliseerd onderwijs verder ontwikkeld naar de praktijkvakken en sterker verankerd in de schoolorganisatie. Elk leerling kan zich in zijn eigen tempo ontwikkelen. Een begin is gemaakt met een kansklas voor leerlingen die vroegtijdig naar het vmbo kunnen doorstromen. De school heeft hiervoor gebruik gemaakt van het programma voor lerarenbeurzen en scholenbeurzen van de gemeente Amsterdam.

4.5 Professionalisering

De lerende medewerker

In 2018 is de visie op professionaliseren herijkt. De belangrijkste vraag hierbij was hoe professionalisering ingericht moet worden wil het ten goede komen aan het onderwijs en de leerling. Geëvalueerd is welke leertrajecten vanuit dit oogpunt succesvol waren en welke niet. Afspraken zijn vastgelegd over het delen van kennis en ervaringen. Deze afspraken worden opgenomen in de schoolplannen en gekoppeld aan het professioneel statuut.

De opleidingsschool

Een belangrijk motor achter de professionalisering van medewerkers is het begeleiden van startende leraren. In 2017-2018 hebben 84 studenten stage gelopen op de Opleidingsschool VOvA. De meeste studenten kwamen van de partners Hogeschool van Amsterdam en Universiteit van Amsterdam, maar ook van de Academie voor Lichamelijke Opvoeding, de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten, de Vrije Universiteit en InHolland. Medewerkers volgden een werkplekbegeleiderstraining en een schoolopleiderstraining. Ook namen zij deel aan het leerwerktraject Aspirant-opleidingsscholen van het steunpunt.

Expertgroepen en dialoog

In het kader van kennisdeling zijn de scholen gestart met expertgroepen. De groepen zijn gevormd rond een thema: zorg (passend onderwijs), veiligheid, examinering en LOB. In 2019 wordt het aandachtsgebied onderwijskwaliteit toegevoegd. De groepen hebben tot doel onderling informatie uit te wisselen en externe ontwikkelingen met elkaar te delen. In sommige gevallen doen de groepen ook voorstellen op het betreffende beleidsterrein.

Niet alleen de expertgroepen droegen in 2018 bij tot samenwerking en samen leren. De Centrale Directie organiseerde een reeks bijeenkomsten onder de naam Dialoog. Hierin presenteerden de scholen zich aan elkaar en aan de

Centrale Directie en lieten zien wat hen beweegt, waar ze aan werken en waar ze trots op zijn.

Samenwerking

Veel leert het onderwijs van de samenwerking met diverse partners. Een voorbeeld hiervan is JINC dat leerlingen helpt met het maken van keuzes voor vervolgonderwijs en bijvoorbeeld een sollicitatietraining aanbiedt.

Een ander voorbeeld is de IMC Weekendschool, die het samen met sleutelfiguren uit het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties mogelijk maakt om in de weekenden gastlessen en excursies te verzorgen. Het doel hiervan is jongeren een bredere blik en meer zelfvertrouwen te geven. Het Bredero Beroepscollege voorziet in het onderdak voor de Weekend School. Een flink aantal leerlingen heeft hierdoor beter voorbereid de stap naar het vervolgonderwijs kunnen maken.

Een derde voorbeeld is de samenwerking met hbo en wo. De scholen hebben het afgelopen jaar zij-instromers de mogelijkheid geboden hun bevoegdheid te halen. Met het hbo en wo zijn kennisuitwisselingsprogramma's georganiseerd en docenten hebben in het kader van de gemeentelijk lerarenbeurs hun opleidingswensen kenbaar gemaakt. Het onderwijs en de leerlingen staan hierbij centraal.

5 Onderwijs aan volwassenen

5.1 Vavo

Joke Smit College

Het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) is ondergebracht bij het Joke Smit College in Amsterdam. (Jong)volwassenen uit de regio volgen hier vakken op mavo-, havo- of vwo-niveau. Soms omdat zij een vervolgopleiding willen doen die niet aansluit op het profiel dat zij op hun veertiende moesten kiezen, soms omdat ze op hun vorige school een paar vakken niet hebben gehaald, soms omdat zij een paar jaar langer nodig hadden om volledig tot bloei te komen.

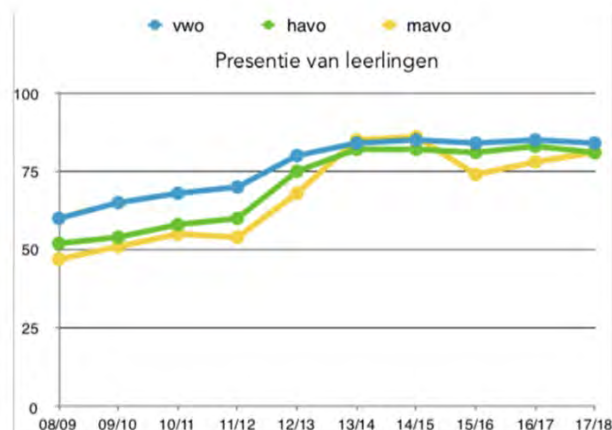
Visie op onderwijs

Het Nederlandse onderwijsstelsel deelt leerlingen al vroeg in op niveau en richting. Het ontstaan van kansenongelijkheid is een belangrijk aandachtspunt daarbij. Het vavo speelt, net als het mbo, een cruciale rol in het repareren van ontstane ongelijkheid. Het geven van kansen en het geloven in emancipatie is dan ook diepgeworteld op het Joke Smit College.

Het Joke Smit College hecht belang aan het nemen van verantwoordelijkheid door leerlingen en teamleden. Daar hoort bij dat men elkaar feedback geeft. Goed onderwijs vindt plaats binnen een web van relaties. Leren doet men hier *samen*, van en met elkaar. Vanuit dit uitgangspunt heeft de lerende organisatie op het Joke Smit College gestalte gekregen.

In dat kader heeft de school in schooljaar 2011-2012 een presentieplicht ingevoerd. Minimaal 70% van de lessen moet zijn bezocht om te mogen deelnemen aan het schoolexamen. Alleen als de gemiddelde presentie bij een vak voor het hele jaar 70% of meer is, heeft een leerling recht op een herkansing. De volgende grafiek laat zien dat de gemiddelde aanwezigheid sinds de invoering van de maatregel eerst enorm toenam en vervolgens stabiliseerde. In 2017-2018

was de gemiddelde presentie onder mavo- en havoleerlingen 81% en onder vwo-leerlingen 84%.



Samenwerking tussen docenten is een van de belangrijkste voorwaarden om te komen tot goed onderwijs. Op het Joke Smit College wordt daar veel aan gedaan, bijvoorbeeld in de vorm van lesbezoeken en gezamenlijke leer- en werkmiddagen. In 2016-2017 werd het samenwerken geïntensiveerd door de invoering van de methode *LeerKRACHT*. In 2017-2018 is een pilot uitgevoerd met ondersteuningsklassen waarin verschillende vakdocenten samenwerken. Om de samenwerking structureel te verankeren, wordt gewerkt aan het inroosteren van tijd en ruimte voor de secties om samen hun lessen te evalueren, materiaal maken en hun vak te ontwikkelen. Dit krijgt volgend schooljaar zijn beslag.

Onderwijskwaliteit

Het evalueren van de kwaliteit van de lessen gebeurt op drie manieren. Docenten bezoeken lessen van elkaar, om over en weer van elkaar te leren. De schoolleiding bezoekt lessen en bespreekt deze tijdens de

functioneringsgesprekken. De leerlingen evalueren de kwaliteit van de lessen door middel van een enquête.

De uitkomsten van de leerlingentevredenheidsenquête worden door de docenten benut als basis voor de ontwikkeling van henzelf en van het vak. Ook vormen deze de grondslag voor gezamenlijke professionaliseringsactiviteiten en komen aan bod tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken. Onderstaand overzicht toont een aantal resultaten uit de leerlingentevredenheidsenquête van 2017-2018.

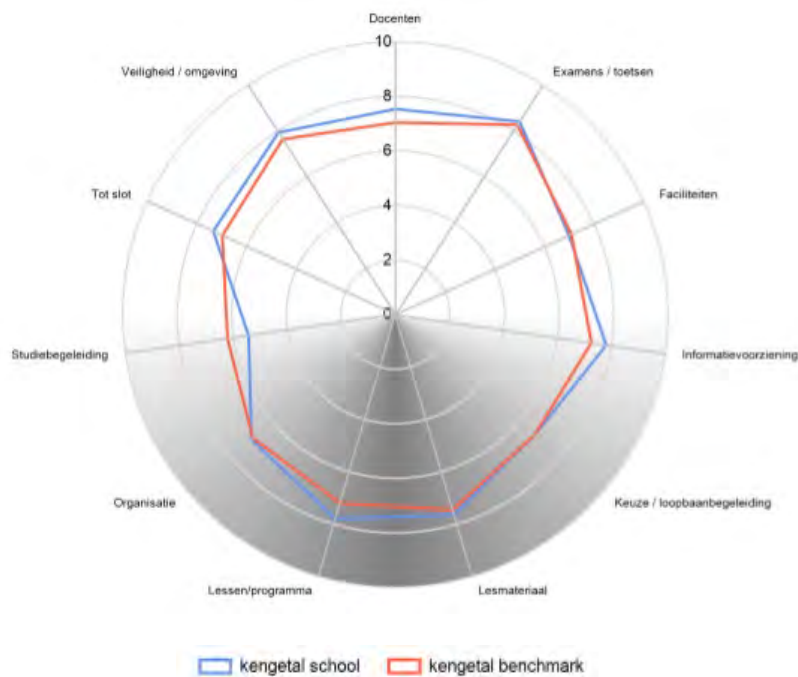
Vraag	Ja	Neutraal	Neen	Respons
Ik vind dat de docent goed luistert als een leerling iets vertelt of uitlegt	81,8 %	13,9%	4,3 %	3086
Ik vind dat de docent duidelijk uitlegt	69,1 %	23,2%	7,7 %	3086
De docent doet veel om alle leerlingen bij de les te betrekken	67,3 %	26,4%	6,4 %	3084
De docent kan zich goed inleven in iemand die niet alles begrijpt	67,6 %	26,0%	6,4 %	3083
De docent is enthousiast	78,1 %	18,4%	3,5 %	3086
De docent geeft leerlingen het gevoel dat ze iets kunnen	64,3 %	30,3%	5,4 %	3082
De modulewijzer en het verdere lesmateriaal zijn goed	68,3 %	26,3%	5,4 %	3084
De lessen zijn duidelijk en overzichtelijk opgebouwd	67,8 %	25,6%	6,6 %	3079
De sfeer in de klas is goed	68,8 %	27,9%	3,2 %	3077

Figuur 7 Tevredeleid leerlingen Joke Smit College

In 2017-2018 is voor het eerst een onderzoek gedaan naar de tevredenheid leerlingen van meerdere vavo-scholen tegelijk.. Achttien scholen uit het vavo-netwerk deden mee. De grafiek laat zien dat het Joke Smit College door haar leerlingen op bijna alle fronten positiever is beoordeeld dan de andere vavo's. De enige uitzondering daarop is de categorie 'studiebegeleiding'. Daar liggen twee vragen onder: is de leerling tevreden met haar of zijn mentor en wordt bij

afwezigheid nagegaan waarom de leerling absent was. Op de eerste vraag is vrij positief gereageerd. Leerlingen op het Joke Smit College zijn vaker tevreden over hun mentor dan de leerlingen op andere vavo's. Maar ruim 55% gaf aan dat nooit wordt nagegaan waarom zij of hij afwezig was, vergeleken met 27% op de andere vavo's.

Het Joke Smit College wordt hoog gewaardeerd door haar leerlingen voor de lesprogramma's, docenten, toetsen en informatievoorziening. Dat zij zich bovendien veiliger voelen dan de leerlingen uit de benchmark, is voor het team zeer waardevol. Het Joke Smit College staat voor diversiteit en emancipatie; deze beoordeling toont aan dat de basisvoorwaarde daarvoor aanwezig is.



Figuur 8 Kengetallen studenttevredenheid VAVO

Leerlingenaantal

Voor de inrichting en continuïteit van het vavo is het aantal leerlingen dat zich inschrijft van groot belang. In schooljaar 2018-2019 zijn dat 1225 leerlingen. Daarmee is de populatie 2,6% afgenomen ten opzichte van 2017-2018, toen het Joke Smit College nog 1258 leerlingen telde. Van de 1225 leerlingen valt 88,0% in de categorie 18+, met de consequentie dat zij onder de Rijksfinanciering vallen. De overige 12% is jonger dan 18 en wordt uitbesteed door het vo, dit zijn de zogeheten 'Rutte-leerlingen'.

Examenresultaten

In 2018 gaf het Joke Smit College 447 diploma's uit, 40 meer dan in 2017. Het aantal diploma's alleen geeft echter onvoldoende zicht op de resultaten omdat sommige leerlingen wel examens doen maar niet opgaan voor een diploma. Een tweede belangrijke indicator is daarom het aantal vakken dat met een voldoende werd afgesloten. In 2018 sloot 71,3% van de leerlingen die opgingen voor een examen het vak af met een voldoende. In 2017 was dat 67,73%. Voortijdige uitschrijvingen zijn daarbij buiten beschouwing gelaten.

In 2018 is de norm van kracht geworden dat 65% van de centrale eindexamencijfers een 5,5 of hoger is. De Inspectie van het Onderwijs kijkt daarbij naar het driejaargemiddelde per niveau. Op het Joke Smit College komt het driejaargemiddelde uit op 62,4% voor mavo, 66,4% voor havo en 63,7% voor vwo. Sinds de invoering van de nieuwe norm is een grote vooruitgang geboekt op havo en vwo, waardoor de verwachting is dat op deze niveaus in 2019 aan de norm zal worden voldaan. De mavo blijft nog wat achter, waardoor in 2018 plannen zijn gemaakt om mavoleerlingen te motiveren naar de examentrainingen te komen.

Percentage CE-cijfer 5,5 of hoger			
Schooljaar	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Mavo	62,1	61,5	63,5%
Havo	64,7	64,8	69,6%
Vwo	59,7	63,5	68,0%

Een tweede norm die de Inspectie van het Onderwijs hanteert, is de norm dat het driejaargemiddelde van het verschil tussen school- en eindexamencijfers per niveau niet boven de 0,5 mag komen. Deze norm is mede ingesteld om het niveau van de schoolexamens te waarborgen die door de docenten van het vavo zelf worden opgesteld. Op het Joke Smit College is het verschil bij mavo 0,2, bij havo 0,0 en bij vwo 0,2. De kwaliteit van de schoolexamens is dus al jaren goed.

Verskil tussen school- en eindexamencijfer			
Schooljaar	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Mavo	-0,2	-0,2	-0,1
Havo	0,0	0,0	0,1
Vwo	-0,3	-0,1	-0,2

Examentraining

Elk jaar in april worden op het Joke Smit College extra examentrainingen georganiseerd, vlak voordat het centraal examen begint. In 2018 zijn deze anders ingevuld dan voorheen. Voor het eerst committeerden leerlingen zich aan tweedaagse trainingen waarin zij instructies en feedback ontvingen van meerdere, samenwerkende vakdocenten.

Voor het ontwikkelen van dit programma is gebruik gemaakt van de pilot die werd gehouden door het vavo in Rotterdam en van de intensieve examentrainingen die landelijk goed staan aangeschreven. Dat het nieuwe programma samenvalt

met een significante verhoging van de eindexamenresultaten op havo- en vwo-niveau, is voor de school reden genoeg om het voort te zetten. Bovendien bleek uit de evaluatie dat leerlingen de individuele aandacht, het enthousiasme van docenten, de kwaliteit van de uitleg, de gelegenheid om veel te oefenen, de kwaliteit van de feedback, de aandacht voor examenstrategieën en de goede sfeer erg waardeerden.

5.2 Educatie

Taal-vak werk(t)

De missie van de afdeling Educatie is mensen met een niet-Nederlandse achtergrond toe te rusten voor maatschappelijke participatie op het niveau van hun capaciteiten. Onder de titel *Taal-vak-werk(t)* richt de afdeling Educatie zich vooral op trajecten met een grote kans op duurzame arbeidsparticipatie: gecombineerde trajecten, schakeltrajecten en taalsteun naast het reguliere mbo-aanbod. Door snel te reageren op vragen vanuit het werkveld, de gemeenten en de deelnemers zelf, is het voortbestaan van de afdeling veiliggesteld.

Op 1 januari 2018 zijn de afdelingen Educatie van het ROCvA en het ROCvF samengevoegd tot één afdeling. Dit ontsloot nieuwe mogelijkheden voor uitwisselen van kennis, het gezamenlijk ontwikkelen van programma's en de inzet van personeel. Een begin is gemaakt met het afstemmen van studiegidsen en websites. Het doel is om eind 2019 op alle locaties één concept te hanteren: dezelfde mogelijkheden voor studenten en dezelfde wijze van informatievoorziening.

Kwaliteit van het onderwijs

De afdeling Educatie heeft twee keurmerken: *Blik op Werk* en *KETKIT*. In 2018 zijn voor beide keurmerken audits gehouden, die beide positief zijn afgesloten.

In 2018 is bij DUO een diploma-erkenning aangevraagd. Daartoe is de kwaliteitszorg rond examinering tot in detail op orde gebracht. De erkenning is in november 2018 toegewezen, Educatie mag nu diploma's uitgeven op niveau A1, A2 en 2F. Het examineren van niveau 2F gebeurt op MBO College Westpoort.

De gemeente Amsterdam heeft met een aantal taalaanbieders, waaronder het ROCvA, een convenant gesloten dat tot doel heeft het inburgeringsonderwijs op

een hoger plan te brengen. Het convenant stelt de gemeente in staat onverwacht lesbezoeken af te leggen.

De pilottrajecten waarin een mbo-opleiding wordt gecombineerd met inburgeren, zijn uitgegroeid tot volwaardige opleidingen en worden in steeds meer varianten en op steeds meer mbo-colleges aangeboden. De resultaten zijn veelbelovend: 87% van de deelnemers is tot nog toe met een entree-diploma doorgestroomd van werk of een bbl-opleiding.

	Techniek	Zorg	Horeca	Handel 2016
Aantal deelnemers start 2016 - 2018	86	18	26	17
Aantal deelnemers met entreediploma doorgestroomd naar werk of bbl-opleiding	78	14	24	8 (5 nog bezig)

Figuur 9 Rendement trajecten MBO+Taal

Professionalisering

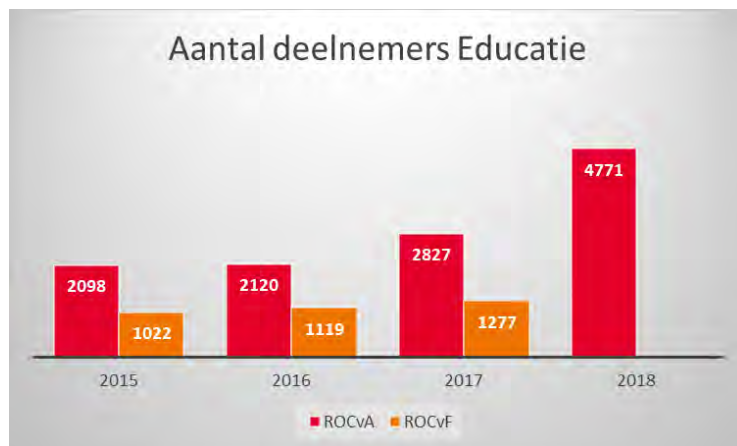
De keurmerken vereisen dat de NT2-docenten gecertificeerd zijn. De docenten die dat nog niet zijn, werken hieraan.

In het verleden, toen de afdeling Educatie moest afbouwen, is een aantal docenten overgeplaatst naar een mbo-opleiding. Een deel van deze docenten is nu weer teruggekeerd. Daarmee wordt twee maal winst behaald: de expertise van deze docenten komt weer terug in het team en de docenten geven weer les aan de doelgroep waarbij het meest hun hart ligt.

Naast een klein basisteam heeft de afdeling Educatie ZZP's en uitzendkrachten in dienst. Om de docenten op elkaar afgestemd te houden wat betreft didactiek en programma worden op basis van de verbeteragenda scholingen georganiseerd.

Aantal deelnemers

Het aantal deelnemers groeit nog steeds langzaam. In 2018 heeft de afdeling Educatie twee nieuwe aanbestedingen gegund gekregen. *Taal en ouderbetrokkenheid* in de gemeente Amsterdam (start april 2019) en *Nederlands als tweede taal* in Hilversum (start 1 januari 2019).



6 Personeel

6.1 Personele bezetting

Aantal medewerkers

De personele bezetting van het ROCvA is met ingang van schooljaar 2018-2019 snel aangepast aan de hogere studentenaantallen. Het aantal medewerkers van het ROCvA nam toe met ongeveer 150 fte. Het aantal medewerkers bij het ROCvF bleef ongeveer gelijk.

Het percentage mannen en vrouwen is al enige jaren ongeveer hetzelfde.

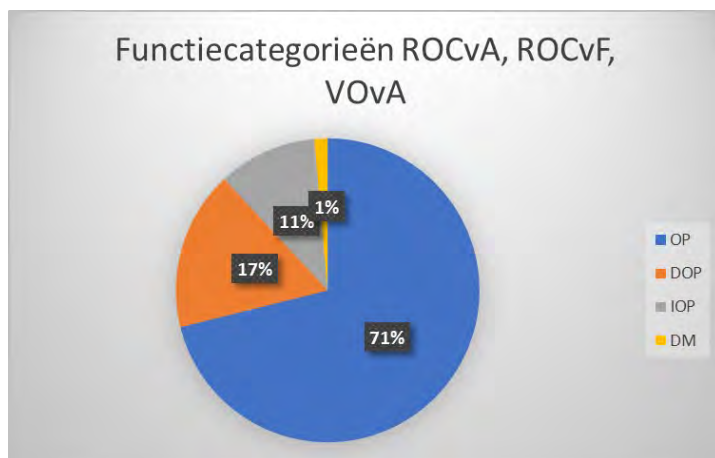
Aantal medewerkers in fte					
		2018	2017	2018	2017
ROCvA	Man	1.155,8	1.089,3	44%	44%
	Vrouw	1.468,5	1.381,0	56%	56%
	Totaal	2.624,3	2.470,3		
ROCvF	Man	181,0	184,4	47%	47%
	Vrouw	203,8	204,0	53%	53%
	Totaal	384,7	388,4		
VOvA	Man	166,3	166,8	50%	49%
	Vrouw	169,6	172,9	50%	51%
	Totaal	335,9	339,7		

Funcatiecategorieën

Om de instellingen te kunnen vergelijken op de landelijke benchmark, is in 2016 de functiecategorie *secundair personeel* opgesplitst in drie delen:

- direct onderwijsondersteunend personeel, zoals een roosteraar of de deelnemersadministratie;
- indirect onderwijsondersteunend personeel, zoals de centrale dienst Financiën;
- directie en management.

Het volgende overzicht laat de verhouding tussen de verschillende categorieën zien op peildatum 31 december 2018. Doordat het ROCvF en het VOvA geen centrale diensten kennen maar deze inhuren bij het ROCvA, wordt het meest reële beeld verkregen door alle stichtingen gezamenlijk weer te geven. Ten opzichte van 2017 is het aandeel onderwijzend personeel met 1 % gestegen en het aandeel directie en management met 1 % gedaald.



Leeftijdscategorieën

Hoewel de meerderheid van de medewerkers nog altijd ouder dan 40 jaar is, begint het beleid om jonge mensen aan te nemen vruchten af te werpen. De gemiddelde leeftijd is langzaam aan het dalen: van 49 jaar in 2015 naar 46,9 in 2018. De verjonging gaat extra snel op plaatsen waar het aantal studenten toeneemt en waar dus nieuwe docenten aangenomen kunnen worden.

Percentage leeftijdscategorieën

	< 30 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	> 60 jaar
ROCvA	11%	22%	21%	30%	16%
ROCvF	4%	19%	23%	34%	20%
VOvA	9%	20%	21%	29%	21%

Participatiewet

Eind 2018 hebben 64 mensen met een arbeidsbeperking een plek gevonden binnen het ROC van Amsterdam-Flevoland. Hoewel daarmee het quotum van 87 niet gehaald is, is dit in vergelijking met andere overheidsinstellingen een positief resultaat.

Flexibele contracten

Het werken met flexibele contracten is een van de manieren om fluctuaties in het studentenaantallen op te kunnen vangen. Afdelingen die sterk van contractactiviteiten afhankelijk zijn werken veel met zzp's en uitzendkrachten²⁶. Daarnaast bieden flexibele contracten mensen de mogelijkheid naast ander werk tijdelijk wat uren les te geven. Creatieve opleidingen huren voor de beroepsgerichte vakken merendeels zzp's in.

Vaste en flexibele contracten in fte's december

		2018	2017	2018	2017
ROCvA	Vast	2.047,9	1.917,2	74%	74%
	Flexibel	719,5	660,1	26%	26%
ROCvF	Vast	318,8	323,2	79%	80%
	Flexibel	83,2	81,2	21%	20%
VOvA	Vast	268,8	260,7	75%	72%
	Flexibel	88,6	101,6	25%	28%

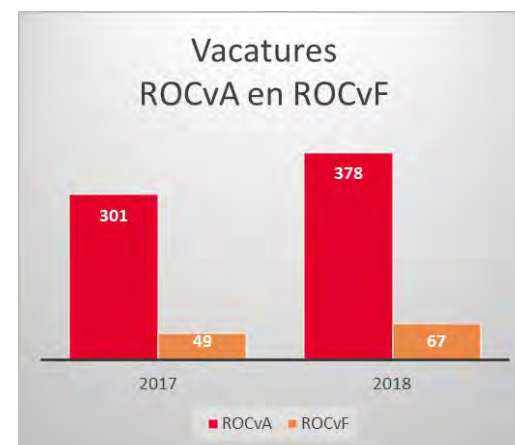
²⁶ Zzp'er: zelfstandige zonder personeel

6.2 Werving

Vacatures

Het aantal vacatures is in 2018 ten opzichte van 2017 met ruim 27% toegenomen. Bij het ROCvA bedroeg de toename 26% en bij het ROCvF 37%. De groei hangt samen met verschillende factoren: groei van studentenaantallen, het starten van nieuwe RIF-projecten en een verdubbeling van het aantal pensioneringen. De verwachting is dat de stijgende trend zich voortzet. De inschatting is dat er in 2019 ongeveer 480 vacatures zullen zijn.

In 2018 was de krapte op de arbeidsmarkt goed te merken. Het vraagt steeds meer inspanningen om vacatures ingevuld te krijgen en soms staan vacatures langer open dan wenselijk is. Dat laatste geldt in het mbo voor docenten techniek en ICT en in het voorgezet onderwijs voor docenten Nederlands, Engels, economie en rekenen. De algemene verwachting is dat de arbeidsmarkt de komende jaren steeds knapper zal worden. Voor de continuïteit van het onderwijs is het daarom belangrijk om te anticiperen op komende vacatures en vroegtijdig te beginnen met werven. In 2018 gebeurde dit al: waar we vorige jaren duidelijke vacaturepieken zagen, waren in 2018 de vacatures meer gespreid over het jaar.



Aantrekkelijke werkgever

Naast anticiperen en doorlopend werven wordt het steeds belangrijker te laten zien dat het ROC van Amsterdam-Flevoland een aantrekkelijke werkgever is. Dat doen we onder andere via een goede 'werken bij'-website en door adequaat te reageren op belangstellenden.

In 2018 is voor het derde jaar onderzoek gedaan naar de 'candidate experience' van sollicitanten. Daaruit blijkt dat voortuitgang geboekt wordt. De website krijgt een dikke voldoende, vooral het beeldmateriaal wordt hoog gewaardeerd. Mogelijkheden om de ervaring van de kandidaat nog positiever te maken zijn het verbeteren van de formulieren op de website, doelgroepgerichte vacatures en heldere communicatie met kandidaten.

Wervingskanalen

SharePoint, LinkedIn en de websites van het ROCvA en het ROCvF zijn belangrijke wervingskanalen. Daarnaast worden vacatures steeds vaker op andere vacaturesites geplaatst, al dan niet in combinatie met extra (cross mediale) mogelijkheden om de vacature onder de aandacht van de doelgroep te brengen. Voorbeelden hiervan zijn Intermediair, Facebook, Instagram, Google search, Meesterbaan, Indeed en websites gericht op specifieke beroepen. Voor een aantal specifieke functies, zoals facilitaire en managementfuncties, is gebruik gemaakt van werving en selectiebureaus.



Het inzetten van extra wervingskanalen brengt kosten met zich mee. Voor 2019 verwachten we een verdere toename van de *cost per hire*.

Open sollicitaties

Naast actieve werving zijn ook de open sollicitaties een belangrijke bron voor nieuw personeel. Het aantal reacties was in 2018 met 757 iets lager dan in 2017 toen we 807 open sollicitaties ontvingen. Dit kan verklaard worden door de krappere arbeidsmarkt; minder mensen zijn op zoek naar een baan. Volgens de

inschatting van het loopbaancentrum is 70% van alle reacties in potentie bruikbaar.

Open sollicitaties worden door het loopbaancentrum doorgestuurd naar mbo-colleges waar een passende vacature is. Kandidaten voor schaarse functies worden ook doorgestuurd als er geen vacature is. In 2019 zal het loopbaancentrum met de mbo-colleges onderzoeken hoe het potentieel van de open sollicitanten in relatie tot de wervingsvragen beter kan worden benut. De aanschaf van een nieuw recruitmentsysteem kan hieraan bijdragen, bijvoorbeeld door te voorzien in een database met open sollicitaties.

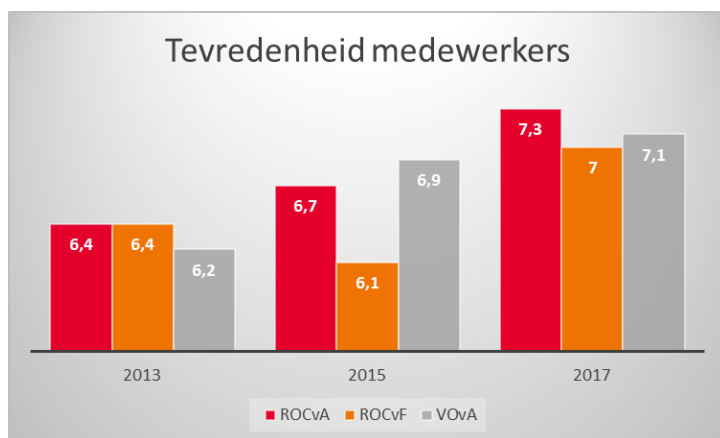
Amsterdamse aanpak lerarentekort

De gemeente Amsterdam, de mbo-instellingen in Amsterdam en de Hogeschool van Amsterdam hebben de handen ineengeslagen om het lerarentekort terug te dringen. Een van de acties betreft de aansluiting van de lerarenopleiding bij het mbo. Om meer studenten tijdens de lerarenopleiding te interesseren voor het mbo en hen voor te bereiden op het werken in het mbo, is de minor *Docent mbo* ontwikkeld. Ervaringsdeskundigen uit het mbo worden betrokken bij de uitvoering van de minor.

6.3 Goed werkgeverschap

Tevredenheid medewerkers

De tevredenheid van medewerkers wordt eens in de twee jaar gemeten. Het onderzoek dat in 2017 is uitgevoerd door *Effectory* liet zien dat alle mbo-colleges ten opzichte van 2015 stegen op de onderwerpen tevredenheid, bevlogenheid en betrokkenheid. De medewerkers waarderen de bestaande mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen en zijn vaak tevreden over hun leidinggevende. Onderwerpen die aandacht behoeven zijn werkdruk en faciliteiten (lokalen en computers).



Ziekteverzuim

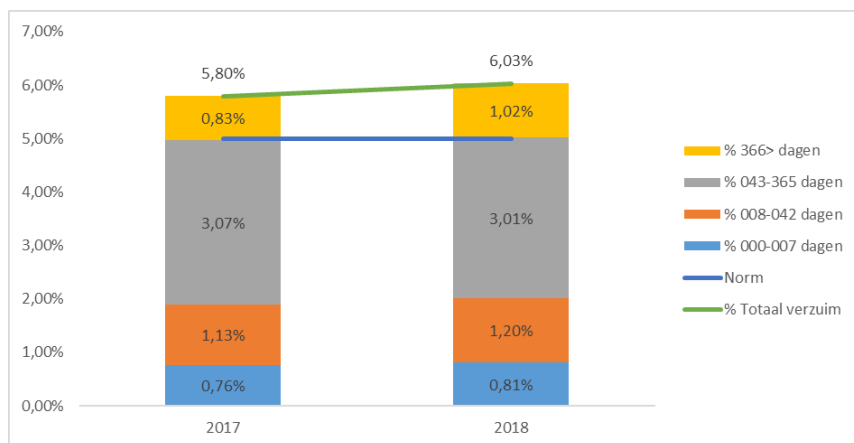
Het ziekteverzuim lag ook in 2018 boven de norm van 5% die we onszelf gesteld hebben. Het is een onderwerp waar lastig vat op te krijgen is. Een analyse van de data geeft enig inzicht in mogelijke aangrijpingspunten. Voor 2019 ligt een plan van aanpak klaar.

Ziekteverzuim medewerkers

		2014	2015	2016	2017
ROCvA	Totaal	5,7%	5,1%	5,3%	5,5%
	< 52 weken	4,5%	4,2%	4,4%	4,7%
ROCvF	Totaal	7,0%	7,0%	6,4%	6,8%
	< 52 weken	6,1%	5,9%	5,8%	5,8%
VOvA	Totaal	6,3%	5,9%	6,6%	7,0%
	< 52 weken	5,1%	4,6%	5,5%	6,0%

Een daling is zichtbaar in het verzuim in de categorie 6 weken tot 1 jaar. De grootste stijging zit bij verzuim met een duur van langer dan 1 jaar. Dit lijkt een logische verschuiving.

Het meeste langdurige verzuim is complex. Wanneer medewerkers thuiszitten, vergroot dat hun afstand tot het werk en wordt het re-integreren steeds moeilijker. In 2019 zal de interventie *Damage Control* ingezet worden bij mbo-colleges met veel langdurige verzuimdossiers. Met externe ondersteuning worden de re-integratiedossiers opnieuw bekeken en in overleg eventuele interventies ingezet. Gedurende de interventies ontstaat inzicht in belemmerende factoren in de aanpak en de begeleiding van het verzuim. Dit geeft handvaten voor een structurele verbetering van de aanpak.

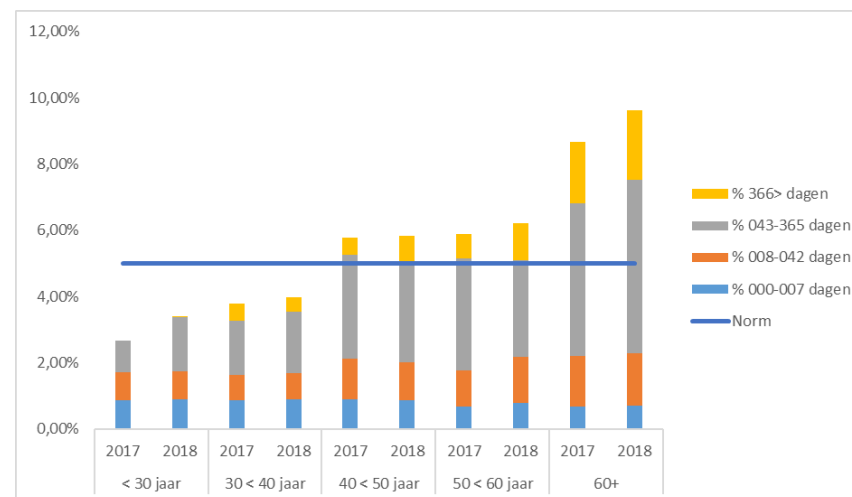


Figuur 10 Kort versus lang verzuim

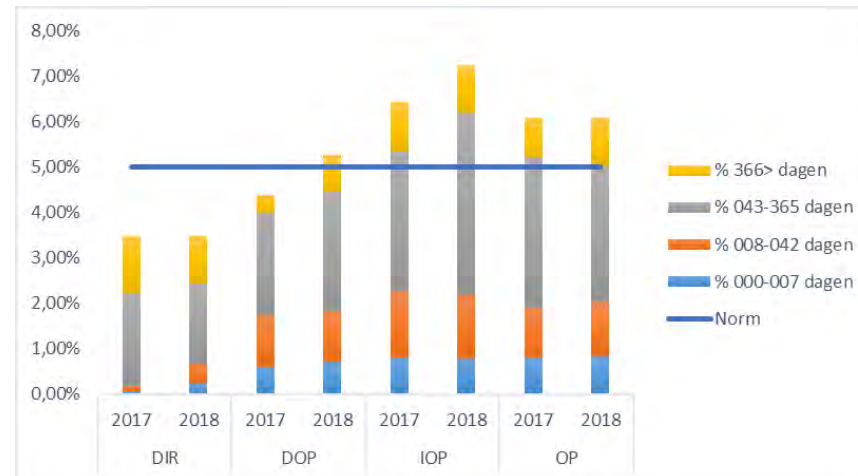
Het langdurig verzuim in de leeftijdsgroep jonger dan 30 jaar is ten opzichte van 2017 gestegen. Het verzuim in deze leeftijdsgroep is over het algemeen laag, dus dit is een ontwikkeling om in de gaten te houden. Het *Job Demands Resources Model* kan hier mogelijk bij helpen. Dit model heeft als uitgangspunt dat hoge werkeisen (job demands) leiden tot stressreacties en ongezondheid (het uitputtingsproces), terwijl het beschikken over veel energiebronnen (job resources) leidt tot hogere motivatie, productiviteit en vitaliteit (het motivationele proces). De acties richten zich op het in kaart brengen van werkstressoren en energiebronnen. Het beperken van werkstressoren en het vergroten van energiebronnen zal bijdragen aan lager verzuim en energiekere werknemers.

Het verzuim is het hoogst bij de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder. In 2018 heeft een groot aantal mensen een beroep gedaan op de seniorenregeling en de generatieregeling. Naar verwachting zal in 2019 een effect hiervan zichtbaar worden op het verzuim in deze leeftijdsgroep. (Zie verder onder *Fit naar de finish*).

Het verzuim van het ondersteunend personeel is flink gestegen. Opvallend is het hoge verzuim bij indirect ondersteunend personeel in de laagste salarisschalen. Dit is nader onderzoek waard.



Figuur 11 Verzuim per leeftijdsgroep



Figuur 12 Verzuim per functiegroep

Preventief medisch onderzoek

Met ingang van 2019 wordt aan de medewerkers van het ROCvF een preventief medisch onderzoek aangeboden. Later in 2019 volgen het ROCvA en het VOvA.

Een preventief medisch onderzoek geeft de medewerker inzicht in aspecten die van belang zijn voor zijn gezondheid en vitaliteit. Het kan helpen zorgen weg te nemen en adviezen geven met betrekking tot werk- en leefgewoonten. Het aanbieden van een preventief medisch onderzoek aan medewerkers is een wettelijke verplichting.

Fit naar de finish

Het perspectief op pensioen is de laatste jaren sterk veranderd. Niet alleen wordt de pensioengerechtigde leeftijd in stappen verhoogd maar tegelijkertijd zijn de regelingen om eerder te stoppen met werken, zoals bijvoorbeeld de FPU, afgeschaft. Dit snel veranderde perspectief heeft gevolgen voor de werknemers. Velen vinden het zowel fysiek als psychisch zwaar om door te werken tot de AOW-leeftijd. In het kader van goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid bood het ROC van Amsterdam-Flevoland in 2018 medewerkers de mogelijkheid om gebruik te maken van een generatieregeling. In het kort houdt de regeling in dat een medewerker vanaf 62 jaar de mogelijkheid heeft om maximaal 50% minder te gaan werken met een salariskorting van 30% en een pensioenopbouw van 100%.

Honderdtien medewerkers hebben in 2018 aangegeven gebruik te willen maken van de generatieregeling. Tegelijkertijd zien we een forse toename van het gebruik van de reeds bestaande seniorenregeling: van 40 fte in 2017 naar 138 fte in 2018. Het lijkt erop dat met de introductie van de generatieregeling medewerkers zijn gaan nadenken over hoe zij willen werken en wat voor hen een goede balans tussen werk en privé is.

In 2019 wordt gemonitord welk effect het gebruik van de generatieregeling en de seniorenregeling hebben op het ziekteverzuim in de hogere leeftijdscategorieën.

7 Bedrijfsvoering

7.1 Huisvesting

ROCvA

Begin 2018 is de vestiging Kwadrantweg Amsterdam gesloten. De logistiekopleiding die daar gevestigd was, heeft samen met de logistiekopleiding die gevestigd was aan de Opaallaan Hoofddorp onderdak gevonden aan de Diamantlaan in Hoofddorp. Het huurcontract loopt tot medio 2022. Lopende die tijd wordt beslist waar het *House of Logistics* zijn definitieve plek krijgt.

De voorbereiding van de renovatie van de locatie Elandsstraat in Amsterdam, is afgerond. In de laatste maanden is de aandacht voornamelijk uitgegaan naar het oplossen van de knelpunten ten aanzien van de brandveiligheid en de vondst van asbest. In het voorjaar van 2019 kan de opbouw plaatsvinden.

De oplevering van het casco voor de *Nextechnician school* is vertraagd, omdat de ontwikkelaar de veiligheid niet kon garanderen. Inmiddels zijn daarover afspraken gemaakt en ziet het ernaar uit dat in augustus 2019 toch van ingebruikname sprake zal kunnen zijn.

In 2017 is een probleem ontstaan door loslatende leistenen van de gevel aan de Europaboulevard Amsterdam. In 2018 is nog geen uitsluitel gekomen over de aansprakelijkheidskwestie.

De intentieovereenkomst tussen het ROCvA en Inholland voor de *Amsterdam School of Life Sciences* is in 2018 niet verder ingevuld, omdat Inholland met de gemeente nog geen akkoord heeft bereikt over de situering van de nieuwbouw binnen de beschikbare bouwvelop. Voor het ROCvA is het essentieel dat het een duidelijk herkenbare positionering en uitstraling bereikt in het nieuwbouwcomplex. Dit wordt in een nieuwe samenwerkingsovereenkomst vastgelegd.

ROCvF

Het mbo-college in Almere Poort is geopend op 4 oktober 2018. De eerste ervaringen in het nieuwe gebouw zijn zeer positief.

In Almere Buiten is de renovatie afgerond. Zowel in technisch als in onderwijskundig opzicht is een facelift gerealiseerd, waardoor het pand weer een flink aantal jaren mee kan. In het voorjaar van 2019 volgt de aanpak van de buitenruimte.

De financiële doorrekening van het schetsontwerp voor de huisvesting van SCALA laat zien dat van een haalbaar project nog geen sprake kan zijn. De ontwikkelaar en het ROC van Amsterdam-Flevoland overleggen nu hoe een brug geslagen kan worden tussen ambities en geld.

VOvA

Het CBurg College is in maart 2018 gereed gekomen en in gebruik genomen. De ruimtelijke opzet en de kleurstelling blijken erg aansprekend. Het tijdelijke gebouw tegenover de nieuwbouw is verwijderd. Het CBurg College zal een aandeel krijgen in de gemeentelijke sporthal op het Zeeburgereiland, pal naast de nieuwe school. Deze is eind 2018 opgeleverd en zal begin 2019 in gebruik genomen worden.

De officiële opening van het nieuwe gebouw van het Hyperion College vond plaats op 2 november. Het gebouw is ruim opgezet en goed geoutilleerd, met als kers op de taart een spraakmakende inpandige glijbaan. Met het gebouw wordt een nieuw leerconcept gefaciliteerd en de eerste ervaringen daarmee zijn bemoedigend. Het tijdelijke gebouw is verwijderd. De onderliggende grond is tijdig terug geleverd aan de gemeente, met dien verstande dat de heipalen zijn blijven zitten. Deze bleken niet te verwijderen. In verband met de vervuiling in de grond bleek dit bij nader inzien ook niet verstandig. Met de gemeente is een regeling afgesproken waarbij de palen kunnen blijven zitten. Verwacht moet worden dat zeker tot ver in 2020 bouwactiviteiten zullen plaatsvinden in de directe omgeving van de school. Met de gemeente en de bureaus zijn afspraken gemaakt om de bereikbaarheid en veiligheid te garanderen.

7.2 Veiligheid

Vertrouwenspersoon

Waar mensen samenwerken worden brokken gemaakt. Wanneer dat mensen persoonlijk schaadt, helpt de Vertrouwenspersoon de situatie weer in goede banen te leiden.

Elk organisatieonderdeel heeft een eigen Vertrouwenspersoon voor studenten (leerlingen, deelnemers). Met ingang van 1 augustus 2017 is het klachtrecht wettelijk verankerd en niet meer alleen van toepassing op studenten, maar ook op aspirant-studenten, oud-studenten, bedrijven en derden.

Sinds mei 2018 heeft het ROC van Amsterdam-Flevoland een nieuwe Vertrouwenspersoon voor medewerkers, die tevens de coördinator is van de Vertrouwenspersonen voor studenten. Hem valt op dat het vangnet voor medewerkers die grensoverschrijdend gedrag melden, goed geborgd is maar dat de drempel om de Vertrouwenspersoon te benaderen voor sommige mensen wel hoog is. De meldingen komen meestal via de mail binnen. De Vertrouwenspersoon ondersteunt en begeleidt de medewerker en probeert waar mogelijk in de informele sfeer op te lossen. Ook zorgt hij wanneer daar behoefte aan is voor nazorg, door hemzelf of door derden.

Bovenstaande manier van werken bewijst geregeld haar nut en noodzaak. Dat ook in 2018 geen van de klachten uitgroeide tot een formele klacht, mag erop wijzen dat het vangnet goed functioneert. Naast het reageren op meldingen heeft de Vertrouwenspersoon een proactieve rol, namelijk het adviseren van leidinggevenden over schoolveiligheid.

Klachten

Klachten worden bij voorkeur opgelost binnen het opleidingsteam. Wanneer dat niet lukt, is een klachtencommissie op het mbo-college beschikbaar. Wanneer

een klacht niet naar tevredenheid is behandeld op het mbo-college kan de klacht worden ingediend bij de *Interne Klachtencommissie*. De Centrale Studentenraad en het Platform OR zijn hierin vertegenwoordigd.

Liever dan klachten behandelen, richten het ROCvA en het ROCvF zich op klachten voorkomen. De Ombudsman speelt daarbij een belangrijke rol. Hij kan bij een conflict door studenten en medewerkers als bemiddelaar en adviseur geraadpleegd worden. De kracht van de Ombudsman zit vooral in zijn onpartijdigheid. De Ombudsman doet onafhankelijk onderzoek en baseert daarop zijn aanbevelingen. Een ander sterk punt is dat de drempel om de Ombudsman te raadplegen laag is. Voor het vragen van advies zijn geen formaliteiten vereist. De Ombudsman doet geen bindende uitspraken.

Regiegroep Veiligheid

De Regiegroep Veiligheid heeft als taak de integrale veiligheid te verhogen en doet dat door trends te signaleren en de communicatie in de organisatie te verbeteren. Elk mbo-college heeft een eigen crisiscommunicatieteam. Dit team kan zaken die aanleiding zijn voor een crisis, vroegtijdig onderkennen en daar zodanig over communiceren dat de situatie beheersbaar blijft.

Met de politiebuurtregisseurs van iedere wijk of (deel)gemeente is het vernieuwde politieconvenant besproken. Een nieuw element hierin is dat per mbo-college of buurt een jaarplan wordt opgesteld dat na afloop wordt geëvalueerd. De politiefunctionaris krijgt op grond van de afspraken in dit plan uren toebedeeld, waardoor het convenant meer is dan een papieren werkelijkheid. De interne Veiligheidsregisseur ziet samen met een beleidsfunctionaris van de nationale politie toe op de voortgang.

Digitale veiligheid

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) stonden in 2018 nadrukkelijk op de agenda door de invoering van de nieuwe privacywetgeving. Het beleid is aangescherpt, privacyreglementen zijn opgesteld voor studenten (cq leerlingen en deelnemers) en medewerkers en inzichtelijk is gemaakt welke persoonsgegevens binnen de

organisatie worden verwerkt. Daar waar het verwerken van gegevens uit handen wordt gegeven aan derden, worden goede afspraken gemaakt om dit zorgvuldig te laten plaatsvinden. Door de toename van het werken *in the cloud* zien we een toename van cybersecuritydreigingen. Om de risico's terug te dringen zijn maatregelen getroffen voor de bescherming en een veilige ontsluiting van data.

De rode draad in het IBP-beleid is *awareness*. In 2018 is veel energie gestoken in het vergroten van het bewustzijn op dit gebied. Workshops voor medewerkers over privacy en informatiebeveiliging, een speciale Donald Duck-editie van Mediawijs, phishingmail-acties en regelmatige berichtgeving op ons intranet zijn ingezet om de awareness op IBP-gebied te vergroten. Dat dit vruchten afwerpt is te zien aan de vele vragen die bij de Functionaris voor Gegevensbescherming binnenkwamen over het toepassen van de privacyregels. Blijkbaar leeft het onderwerp onder medewerkers en studenten en wordt het belangrijk gevonden.

7.3 Duurzaamheid

Noodzaak

Het besef dat we zuinig moeten zijn op de aarde, brengt mensen in beweging. Dat geldt ook voor het ROC van Amsterdam-Flevoland. De organisatie wil een bijdrage leveren aan een duurzamer samenleving, door zuinig om te springen met energie, duurzame materialen te gebruiken en gezond voedsel te verkopen. Ook de gemeenschappen waar de organisatie deel van uitmaakt, komen voor duurzaamheidsvraagstukken te staan. De stad Amsterdam ziet zich voor de vraag gesteld of het op de oude voet door wil gaan of wil transformeren naar een andere economie met andere technologie en andere energievoorzieningen, op basis van circulariteit.

Een duurzaamheidsrevolutie in Nederland kan niet zonder het mbo. Alle beroepen waarvoor het mbo opleidt krijgen in meer of mindere mate met duurzaamheidsvragen te maken. De ambitie van het ROC van Amsterdam-Flevoland is een duurzame toekomst te verankeren in het onderwijs en in de organisatie. Dit betekent dat iedere student tijdens zijn opleiding in aanraking komt met het onderwerp duurzaamheid. Daarnaast ontwikkelen we nieuw onderwijsaanbod inspelend op duurzaamheidsvraagstukken binnen de MRA zoals de energietransitie, circulaire economie en een duurzame leefomgeving. Tegelijkertijd zal de school duurzaamheid zichtbaar opnemen in het beleid en de bedrijfsvoering. Zo is het ROC van Amsterdam-Flevoland lid geworden van de *Community of Practice Circulair inkopen en aanbesteden* van de Amsterdam Economic Board.

Groen vastgoedportfolio

Het ROC van Amsterdam-Flevoland heeft de ambitie in 2020 een volledig 'groen' vastgoedportfolio te bezitten. 'Groen' betekent in dit geval dat de onderwijspanden zo veel mogelijk energielabel A hebben. De helft van de panden heeft dit reeds. Voor enkele panden is label A niet haalbaar. Dit betreft vooral oude, binnenstedelijke panden, zoals aan de Da Costastraat en Elandstraat (MBO College Centrum) en aan de Reinier Vinkeleskade (vavo). Voor deze

panden is een plan van aanpak opgesteld. Het nieuwe gebouw in Almere Poort voldoet aan de normen voor 'groene financiering'.

Zuinig met energie

Elk jaar lukt het weer iets meer te besparen op energie. In 2018 is er een besparing van € 243.000 gerealiseerd ten opzichte van referentiejaar 2015. Dit is met name behaald door te besparen op gas.

Begin 2018 is gestart met het aanbrengen van zogenaamde 'slimme meters' in alle eigendomslocaties, waarmee 24/7 het energieverbruik kan worden gemonitord. Daarnaast voert het Facilitair Bedrijf nog steeds RVO-maatregelen uit. Dit zijn duurzaamheidsmaatregelen, opgesteld door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, zoals zonnepanelen en ledverlichting.

In de zomer van 2019 zullen op het dak van MBO College Hilversum zonnepanelen worden geplaatst.

7.4 Leermiddelen

In 2018 heeft het ROC van Amsterdam-Flevoland stappen gezet om te komen tot een nieuw leermiddelenbeleid, mede als reactie op het in juli gepubliceerde Servicedocument van het ministerie van OCW, de MBO Raad en JOB. Het team blijft de regie houden over het onderwijs en de bijbehorende leermiddelen. Binnen de kaders van het Servicedocument heeft het team ruimte zelf beslissingen te nemen. Readers worden ofwel gratis digitaal ter beschikking gesteld, ofwel op papier verstrekt tegen een vergoeding voor de drukkosten. Het team evalueert de leermiddelenlijsten jaarlijks met studenten. Voorafgaand aan de vaststelling worden de leermiddelenlijsten door de directeur bedrijfsvoering en de studentenraad kritisch bekeken op billijkheid en rechtmatigheid.

In de zomer van 2018 is een interne controle uitgevoerd naar schoolkosten. Deze leidde tot de bevinding dat aan rechtmatigheid voldaan wordt, maar dat tussen teams grote verschillen bestaan waar het gaat om billijkheid. In het najaar zijn indicaties van de kosten per opleiding gepubliceerd op de websites van het ROCvA en het ROCvF. Dat maakte de verschillen inzichtelijk en bracht het gesprek erover op gang. Binnen de domeinen wordt verkend wat de redenen achter de verschillen zijn en hoe deze te minimaliseren zijn.

7.5 Onderwijsinformatie

Onderwijslogistiek

De afgelopen zeven jaar is veel aandacht gegaan naar het standaardiseren van de onderwijsbedrijfsvoeringprocessen. Deze zijn nu nagenoeg op orde. De focus is daardoor verschoven naar nieuwe vraagstukken, zoals de facilitering van het onderwijs in digitale leeromgevingen. Binnen de mbo-colleges worden hiervoor diverse pakketten gebruikt. De vragen die nu voorliggen zijn: hoe kunnen we het onderwijs het best faciliteren, wat doen we wel en wat niet, en wat doen we centraal en wat decentraal.

Managementinformatie

In toenemende mate stapt het ROC van Amsterdam-Flevoland over op tools waarmee gerichte sturingsinformatie kan worden getoond en waarmee data-analyses kunnen worden uitgevoerd. In 2018 is begonnen aan de bouw van een nieuw managementdashboard in Qlik Sense. De verschillende centrale diensten werken hierin nauw met elkaar samen. Definities worden door de centrale diensten afgestemd, alsook de inrichting van het dashboard en het functioneel beheer ervan. De informatie wordt hierdoor eenduidiger en voor de gebruikers (bestuurders, directeurs en opleidingsmanagers) beter toegankelijk.

7.5 ICT

ICT doet het gewoon

De migratie van software van ons datacenter bij Vancis naar Microsoft Azure Virtual Cloud, verloopt voorspoedig. In 2018 is samen met Microsoft de omgeving ingericht en in 2019 wordt de software overgebracht. De komende jaren zullen met name de achtergebleven omgevingen verder geoptimaliseerd worden door voor de diverse applicaties nieuwe SaaS oplossingen te selecteren.

Alle vaste computers en laptops zijn in 2018 overgezet op Windows10.

Ten behoeve van het digitaal archiveren is een archiveringsomgeving opgeleverd in Office 365. Een pilot is uitgevoerd bij de bestuursdienst. In 2019 gaan MBO College Hilversum, Zuidoost en West er als eerste mee werken.

De kritieke telefoniegebruikers zijn in 2018 overgezet van het oude CISCO telefonieplatform naar het nieuwe *Skype for Business* telefonieplatform. Dat leverde rond de zomervakantie de nodige problemen op, die KPN in het najaar wist op te lossen. Inmiddels zijn voorbereidingen gestart om de overige actieve telefoniegebruikers over te zetten naar het nieuwe telefonieplatform.

Het oude systeem voor cameratoezicht is omgezet naar het nieuwe *Security Center* systeem. Tevens heeft de Raad van Bestuur een nieuw CCTV-beleid vastgesteld, hetgeen ook is afgestemd met het Platform OR. Belangrijke verschillen zijn het instellen van een bewaartermijn en het regelen van wie wel en niet toegang heeft tot de beelden.

Het bestellen van digitale leermiddelen bij de start van het schooljaar verliep dit jaar zonder problemen, mede dankzij betere afspraken met de uitgevers. Elk jaar worden de mbo-colleges bij de start van het schooljaar ondersteund door een groot aantal ICT-medewerkers en -stagiaires die rondlopen om vragen te beantwoorden, goed herkenbaar aan hun rode T-shirts.

Informatiebeveiliging

Het vernieuwde IBP-beleid, inclusief een uitvoeringstoets, is vastgesteld door de Raad van Bestuur. De gestelde mbo-normscores zijn gerealiseerd. Het ROC van Amsterdam-Flevoland heeft deelgenomen aan de MBO benchmark IBP. Op het onderdeel Informatiebeveiliging scoren we óp het mbo-gemiddelde en voor Privacy scoren we bóven het mbo-gemiddelde.

In 2018 is wederom aandacht gegeven aan de *privacy awareness* van medewerkers door workshops. Tevens is een eigen *phishing mail* verstuurd en is de klikgedragrapportage gedeeld met de organisatieonderdelen.

Audit en onderzoek

Eind 2018 is een netwerkpenetratietest uitgevoerd. Twee bevindingen werden als kritisch gezien, waarvan er één meteen kon worden weggewerkt. De andere was in februari 2019 opgelost. De overige punten zijn minder kritisch en worden in de loop van het voorjaar van 2019 opgepakt. De bevindingen worden ook meegenomen bij de inrichting van en transitie naar de nieuwe Microsoft Azure omgeving.

PWC heeft in het kader van de jaarrekeningcontrole 2018 een IT-audit gehouden. De scope van deze audit zijn de IT-systemen die invloed hebben op de jaarrekening: AFAS, Proquiro, EduArte (mbo), Magister (vo), Magister (vavo) en Planon, alsmede diverse infrastructurele diensten. Geconstateerd werd dat veel van de bevindingen uit de IT-audit van 2017 waren opgelost. De belangrijkste openstaande punten zijn: de verwerking van de in-, door- en uitstroom, de functiewijzigingen van medewerkers, het changeproces van wijzigingen en een continuïteitsplan van de centrale dienst ICT.

In de zomer van 2018 heeft de centrale dienst ICT een onderzoek laten uitvoeren naar de volwassenheid van de ICT-beheerprocessen. Op basis hiervan is een verbeterplan opgesteld waarmee de diverse ICT-beheerprocessen op een hoger niveau worden gebracht.

Bijdrage aan het onderwijs

De centrale dienst ICT legt actief verbinding met de opleidingen in het ICT-domein. De dienst biedt stageplaatsen en ondersteunt innovatie door nieuwe technieken werkend ter beschikking te stellen. In samenwerking met de ICT-opleiding van MBO College Zuidoost is een projectplan opgesteld voor een nieuwe onderwijsmodule over cloudtechnologie. Andere voorbeelden zijn de PPS Cybersecurity en het inrichten van een innovatieruimte waar docenten ervaring kunnen opdoen met nieuwe technologie. De ruimte biedt de mogelijkheid om lessen te verzorgen met innovaties als een HoloLens en een 3D-printer.

Onder de naam *De Digitale Schoolbus* is gestart met ontwikkelen van een visie op de digitale leeromgeving. Op dit moment worden diverse programma's gebruikt. Onderzocht wordt hoe en waarin deze zich onderscheiden en of (deels) kan worden toegewerkt naar standaardisering.

In 2019 start een pilot om het gebruik van digitale middelen in de klas te stimuleren. Voor de pilot wordt gebruik gemaakt van een digitale leeromgeving van Microsoft waarin docenten laten zien hoe ze ICT-producten gebruiken in de klas. Daarnaast zullen de mediacoaches samen met stagiaires korte workshops geven en een helpdesk inrichten voor ICT-gebruikers.

8 Financiën

8.1 Ontwikkeling en beleid

Financieel resultaat

Dit onderdeel van het bestuursverslag is gebaseerd op de jaarrekeningen 2018. Het dient dan ook gelezen te worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige financiële gegevens.

2018 is een financieel gezond jaar geweest. Het geconsolideerde resultaat bedraagt € 0,6 miljoen (mln) ten opzichte van een begroot resultaat van € 0 mln. De resultaten van de drie stichtingen verschillen onderling, met name als gevolg van enkele incidentele resultaten. De resultaten per stichting zijn:

- ROCvA: + € 0,2 mln (begroot € 1,5 mln)
- ROCvF: + € 1,1 mln (begroot -€ 1,5 mln)
- VOV: -/- € 0,6 mln (begroot € 0 mln)

De baten zijn over alle categorieën hoger dan begroot, dankzij onder andere ontvangen loon- en prijscompensatie in de Rijksbekostiging, aanvullende vsv-middelen, een sterke ontwikkeling in de RIF projecten (en hierdoor meer baten gerealiseerd) en subsidies, overloop van kwaliteitsmiddelen en gemeentelijke plus gelden vanuit 2017 en hogere cursusgeldten.

De hogere baten hebben een verdere investering in het onderwijs mogelijk gemaakt. De onderwijseenheden hebben ingezet op verhoging van de formatie (+89 fte meer dan begroot), in lijn met de groei van het aantal studenten, resulterend in een toename van de personele lasten. De lasten zijn tevens gestegen door de cao-loonstijging en uitkeringen, een toename van de personele voorzieningen (met name voor de generatieregeling en duurzame inzetbaarheid), incidentele afschrijvingen en niet begrote RIF lasten (gecompenseerd door hogere baten).

Specifieke redenen voor het positieve resultaat van ROCvF zijn daarnaast de hogere studiewaarde-bekostiging (meer studenten zijn op een hoger dan verwacht niveau gediplomeerd) en de *relatief* lagere lasten gerelateerd aan het (tijdelijke) lagere aantal studenten in 2018 ten opzichte van de begroting.

Het VOvA eindigt met een resultaat van € 0,6 mln negatief. Dit resultaat bevat een eenmalige incidentele verhoging van de personeelsvoorziening (WGA) van € 0,2 miljoen als gevolg van de wijziging van de berekeningssystematiek voor eigen risicodragerschap. Het resultaat is tevens beïnvloed door de hogere personeelslasten gerelateerd aan de toename van de leerlingenaantallen met ingang van het schooljaar 2018-2019.

De personele bezetting van ROC van Amsterdam-Flevoland is in 2018 toegenomen met 5% ten opzichte van het vorig jaar. Op basis van het strategisch personeelsbeleid zijn de ruimere bekostiging en overige middelen mede ingezet om extra personeel aan te nemen. Drivers hierachter zijn de toename in aantal studenten, de gewenste extra aandacht voor studenten, het verlagen van de werkdruk en het faciliteren van teams om zelf invulling te geven aan modern onderwijs.

Het ROC van Amsterdam-Flevoland kent een actief medewerkersbeleid ten aanzien van 'Fit naar de finish' (zie ook paragraaf 6.3 [Goed werkgeverschap](#)). In 2018 is een generatieregeling opengesteld voor medewerkers van 62 jaar en ouder. Voorzieningen zijn opgenomen in 2018 in het ROCvA (€ 3,6 mln) en het ROCvF (€ 0,8 mln) om de verwachte kosten in de komende drie jaren te dekken. Ook heeft in 2018 een forse instroom in de duurzame inzetbaarheidsregeling plaatsgevonden. De lijkt verband te houden met de ontwikkeling dat medewerkers bewuster nadenken over vitaliteit en de balans tussen werk en privé. De duurzame inzetbaarheidsregeling lijkt een interessant alternatief voor medewerkers die qua leeftijd niet in aanmerking komen voor de regeling 'Fit naar de finish'. De voorziening duurzame inzetbaarheid is toegenomen met € 2,5 mln in het ROCvA en € 0,4 mln in het ROCvF.

In algemene zin blijft de organisatie kostenbewust. Steeds wordt gezien of een extra uitgave van waarde is voor de verbetering van het onderwijs. De mbo-colleges zijn in financiële zin in control. Dankzij de toekenning van de bestemmingsreserves aan de organisatieonderdelen bestaat een relatieve rust in de exploitatie van de organisatieonderdelen. Ook in 2018 zijn middelen aan deze publieke reserves toegevoegd met het oog op een effectieve besteding in de komende jaren. Dit geeft organisatieonderdelen de gelegenheid zich te richten op de lange termijn kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs. De omvang van de bestemmingsreserves bedraagt voor het ROCvA eind 2018 € 23,2 miljoen en voor het ROCvF € 7,2 miljoen.

Baten 2018

Baten ROCvA geconsolideerd

Baten ROCvA geconsolideerd

(x € 1.000)	2018		2018		2017		Mutatie t.o.v.		Mutatie t.o.v.	
	Realisatie		Begroot		Realisatie		begroot		2017	
Rijksbijdrage OCW	286.056	89,9%	276.865	91,1%	268.210	89,9%	9.191	3,3%	17.846	6,7%
Overige overheidsbijdragen	16.403	5,2%	14.187	4,7%	14.948	5,0%	2.216	15,6%	1.455	9,7%
College-, cursus en examengelden	4.575	1,4%	3.144	1,0%	4.496	1,5%	1.431	45,5%	79	1,8%
Baten werk in opdracht van derden	2.028	0,6%	1.493	0,5%	1.595	0,5%	535	35,8%	433	27,1%
Overige baten	9.278	2,9%	8.177	2,7%	9.127	3,1%	1.101	13,5%	151	1,7%
Totaal baten	318.340	100,0%	303.866	100,0%	298.376	100,0%	14.474	4,8%	19.964	6,7%

De organisatie groeit in studentenaantallen en onderwijsactiviteiten, wat in financiële zin tot uiting komt in een toename van de totale baten met 6,7% ten opzichte van voorgaand jaar. De relatieve omvang van de baten-categorieën is op hoofdlijnen stabiel gebleven, met een onveranderd hoog aandeel voor de bekostiging vanuit de rijksbijdragen OCW.

De hogere studentenaantallen hebben geresulteerd in een hoger relatief aandeel van het landelijke bekostigingskader en hiermee in een stijging van de Rijksbijdragen ten opzichte van voorgaand jaar. De Rijksbijdragen zijn tevens gestegen dankzij de aanvullende loon- en prijscompensatie (+€ 5,9 mln voor het ROCvA en het VOvA) gerelateerd aan de loon- en pensioenpremiestijging en dankzij hogere subsidieontvangsten voor de uitvoering van het toenemend aantal RIF (Regionaal Investeringsfonds) projecten waarvan het ROCvA penvoerder is.

De stijging in de overige overheidsbijdragen ten opzichte van 2017 en de begroting wordt voornamelijk veroorzaakt door de transitie van activiteiten van Educatie Flevoland naar Educatie Amsterdam. Gecorrigeerd voor deze transitie zijn de baten van Educatie enigszins positiever dan begroot en dan gerealiseerd in het voorgaande jaar, mede dankzij enkele eenmalige baten. In algemene zin wordt de sector als uitdagend ervaren, met een druk op het aantal deelnemers en een toename van het aantal aanbestedingstrajecten.

De college-, cursus- en examengelden zijn hoger dan begroot als gevolg van toegenomen studentenaantallen en studie-gerelateerde activiteiten. De hogere baten gaan gepaard met hogere lasten van leermiddelen. Tevens is in 2018 een positief saldo gerealiseerd op het gefactureerde cursusgeld en het wettelijk af te dragen cursusgeld. Dit betreft een timingverschil tussen de baten en lasten als gevolg van de stijging van het aantal studenten.

De Baten werk in opdracht van derden liggen in lijn met de begroting en de realisatie van voorgaand jaar. Ook de overige baten liggen in lijn met voorgaand jaar. Ten opzichte van de begroting zijn meer overige baten gerealiseerd ten aanzien van detachering personeel.

Baten ROCvF

Baten ROCvF										
(x € 1.000)	2018		2018		2017		Mutatie t.o.v		Mutatie t.o.v	
	Realisatie		Begroot		Realisatie		begroot		2017	
Rijksbijdrage OCW	45.432	93,2%	43.329	96,3%	44.336	90,8%	2.103	4,9%	1.096	2,5%
Overige overheidsbijdragen	1.548	3,2%	1.568	3,5%	3.033	6,2%	20-	-1,3%	1.485-	-49,0%
College-, cursus en examengelden	338	0,7%	50	0,1%	481	1,0%	288	576,0%	143-	-29,7%
Baten werk in opdracht van derden	4	0,0%	395	0,9%	38	0,1%	391-	-99,0%	34-	89,5%
Overige baten	1.441	3,0%	-344	-0,8%	938	1,9%	1.785	-518,8%	503	53,6%
Totaal baten	48.763	100,0%	44.998	100,0%	48.826	100,0%	3.764	8,4%	63-	-0,1%

De baten van het ROCvF zijn ten opzichte van 2017 ongeveer gelijk gebleven. Deze vergelijking wordt echter beïnvloed door de transitie van de activiteiten van Educatie Flevoland naar Amsterdam, wat met name zichtbaar is in de lagere overige overheidsbijdragen (-€ 1,5 mln).

De basisbekostiging van de mbo-colleges was in 2018 op gelijk niveau als voorgaand jaar en als begroot. De totale Rijksbijdragen zijn hoger uitgekomen dan in 2017 en dan begroot, dankzij aanvullende loon- en prijscompensatie van € 0,9 mln, hogere variabele bekostiging voor onder andere studiewaarde en vsv (gerelateerd aan de goede prestaties ten aanzien van de gerealiseerde diplomawaarden en het vroegtijdig schoolverlaten) en subsidieontvangsten voor onder andere de RIF projecten Lelytalent en Techpack.

In de overige baten zijn de baten verwerkt voor de studenten die vanuit het samenwerkingsverband met ROC TOP onderwijs ontvangen vanuit het ROCvF. Als gevolg hiervan ligt het niveau van de overige baten op een hoger dan niveau dan gebruikelijk.

Lasten 2018

Lasten ROCvA geconsolideerd

Lasten ROCvA geconsolideerd										
(x € 1.000)	2018		2018		2017		Mutatie t.o.v		Mutatie t.o.v	
	Realisatie		Begroot		Realisatie		begroot		2017	
Personeelslasten	238.958	75,8%	229.751	76,9%	220.453	76,2%	9.207	4,0%	18.505	8,4%
Afschrijvingen	14.678	4,7%	11.961	4,0%	12.128	4,2%	2.717	22,7%	2.550	21,0%
Huisvestingslasten	20.086	6,4%	20.293	6,8%	18.614	6,4%	207-	-1,0%	1.472	7,9%
Overige lasten	41.553	13,2%	36.766	12,3%	37.976	13,1%	4.787	13,0%	3.577	9,4%
Totaal lasten	315.275	100,0%	298.771	100,0%	289.171	100,0%	16.504	5,5%	26.104	9,0%

De groei van de studentenaantallen en onderwijsactiviteiten is ook terug te zien in de ontwikkeling van de lasten. Voor het ROCvA stegen de lasten in 2018 ten opzichte van vorig jaar met 9,0%. De stijging is een gevolg van de inzet van extra medewerkers om de ambities op het gebied van kwaliteit en ondersteuning van het onderwijs waar te kunnen maken. Tevens is het een gevolg van de toename van de faciliterende diensten in de vorm van afschrijvings- en huisvestingslasten om het onderwijs te kunnen aanbieden in een moderne toekomstbestendige onderwijsomgeving.

De stijging in de personeelslasten is - naast de toename van de formatie - ook toe te schrijven aan hogere loon- en pensioenlasten, volgend op de nieuwe cao- en pensioenpremie-afspraken in 2018 en aan de opbouw van de voorziening van de generatieregeling (€ 3,7 mln) en de duurzame inzetbaarheid (€ 2,5 mln). Met de generatieregeling onderstreept het ROCvA de relevantie van het beleidspunt 'fit naar de finish', om medewerkers te ondersteunen op een gezonde en gebalanceerde wijze werk en privé te kunnen combineren in de jaren voorafgaand aan het pensioen.

De lasten van inhuur personeel zijn gedaald ten opzichte van voorgaand jaar. Wel zijn de lasten hoger dan begroot door hoger dan verwachte ziektevervangings en door inzet op tijdelijke onderwijsprojecten waaronder de RIF-projecten en MBO Agenda.

De gemiddelde formatie van de mbo-colleges is ten opzichte van 2017 gestegen met circa 141 fte. Deze stijging is vooral het gevolg van de groei van het aantal mbo-studenten en van het strategische beleid ten aanzien van de formatieontwikkeling (waaronder "dakpanconstructies"). De gemiddelde formatie van het VOvA is in 2018 gedaald (-6 fte) ten opzichte van voorgaand jaar. Met ingang van het studiejaar 2018-2019 is een stijging van het aantal leerlingen gerealiseerd en is ook de formatie hierop weer bijgesteld. De formatie van het Vavo is stabiel.

De afschrijvingen zijn in 2018 hoger dan vorig jaar en dan begroot. In 2018 zijn additionele afschrijvingen gedaan van bestaande huisvestingsonderdelen en ICT-devices, mede als gevolg van nieuwe renovaties en verbouwingen.

De huisvestingslasten zijn in lijn met de begroting. Ten opzichte van 2017 zijn de schoonmaak- en onderhoudslasten toegenomen als gevolg van de toename van de onderwijsfaciliteiten en het aantal vierkante meters, de huisvestingsmutaties en de toename van onderhoudsactiviteiten om de onderwijsgebouwen op hoogwaardig kwaliteitsniveau te houden en te krijgen.

De overige lasten zijn gestegen ten opzichte van vorig jaar en de begroting. De ruimere bekostiging en aanvullende project (RIF) subsidies hebben in 2018 geleid tot extra uitgaven aan leer- en hulpmiddelen en tot hogere opleidingskosten en advieskosten. Hiermee wordt substantieel geïnvesteerd in de kwaliteit en vernieuwing van het onderwijs. Ook de inzet op verdere professionalisering en efficiëntie van inkoop en aanbestedingen heeft in 2018 geleid tot hogere advieskosten.

Lasten ROCvF

Lasten ROCvF

(x € 1.000)	2018		2018		2017		Mutatie t.o.v.		Mutatie t.o.v.	
	Realisatie		Begroot		Realisatie		begroot		2017	
Personeelslasten	35.333	74,8%	34.790	75,5%	35.055	75,6%	543	1,6%	278	0,8%
Afschrijvingen	1.943	4,1%	2.018	4,4%	1.461	3,2%	75	-3,7%	482	33,0%
Huisvestingslasten	3.201	6,8%	3.233	7,0%	3.334	7,2%	32	-1,0%	133	-4,0%
Overige lasten	6.730	14,3%	6.068	13,2%	6.522	14,1%	662	10,9%	208	3,2%
Totaal lasten	47.207	100,0%	46.109	100,0%	46.372	100,0%	1.097	2,4%	835	1,8%

De lasten zijn in 2018 toegenomen met 1,8%. Met name de afschrijvingslasten zijn gestegen, wat een gevolg is van de ingebruikneming van de nieuwe en gerenoveerde onderwijspanden van MBO College Almere en Poort. De colleges hebben met de (nieuwe) huisvesting in 2018 een veelbelovende stap gezet voor de verdere ontwikkelingen en groei in de komende jaren.

Ook de personeelslasten vertonen een stijging zowel ten opzichte van voorgaand jaar als de begroting. De gemiddelde formatie van de mbo-colleges is ten opzichte van 2017 toegenomen met 9,4 fte en ten opzichte van de begroting met 7,3 fte. In deze toename zijn ook de docenten opgenomen vanuit het samenwerkingsverband met ROC TOP. Met de toename van de formatie bereiden MBO College Almere en Poort zich voor op de verdere groei in de komende jaren. In MBO College Lelystad is de gemiddelde formatie licht gedaald (-1,6 fte). De verwachting ten aanzien van de groei van Lelystad Airport is mede een reden om te investeren in de formatie. Naast de stijging in de formatie is ook de opbouw van de voorzieningen van de generatierегeling (€ 0,8 mln) en de duurzame inzetbaarheid (€ 0,4 mln) een belangrijke reden voor de hogere personeelslasten.

De overige lasten bevatten hogere opleidings- en communicatiekosten en hogere kosten voor leermiddelen ten opzichte van de begroting, als inzet vanuit de hogere bekostiging en de realisatie van de (RIF-) projecten.

Financiële structuur

Het ROCvA en het ROCvF borgen de financiële positie als onderdeel van de reguliere planning & control cyclus, met de meerjarenbegroting, jaarbegroting, quadrimester-rapportages en -verantwoording en prognoses als essentiële onderdelen. Een belangrijk onderdeel van de financiële borging is de analyse en planning van de financiële ratio's, waaronder die van de resultaatkengetallen, solvabiliteit en liquiditeit. Een uitvoerige uiteenzetting van de meerjarige ontwikkeling van de ratio's wordt gegevens in het hoofdstuk 9 [Continuïteitsparagraaf](#).

De financiële structuur per eind 2018 geeft een bevestigend beeld dat het ROCvA en ROCvF financieel gezond zijn. De financiële ratio's bevinden zich boven de inspectienormen. De solvabiliteit²⁷ van het ROCvA (42%) en het ROCvF (35%) blijven (ruim) boven de interne norm van 35%. Ook de korte termijn liquiditeit van beide stichtingen is gezond. De current ratio's²⁸ van het ROCvA (geconsolideerd) en ROCvF zijn respectievelijk 1,06 en 0,96, ten opzichte van een norm van 0,5. Op korte termijn zijn beide stichtingen ruimschoots in staat aan de betalingsverplichtingen te voldoen.

In 2018 heeft een substantiële verhoging van de voorzieningen plaatsgevonden, in totaal voor ROC van Amsterdam-Flevoland € 4,5 mln voor de generatieregeling en € 2,9 mln voor de duurzame inzetbaarheidsregeling. De voorziening wachtgeldverplichtingen is daarentegen afgenomen met in totaal € 2,9 miljoen. De kosten voor uitkeringsverplichtingen WW en de bovenwettelijke WW zijn met name door de gunstige arbeidsmarktomstandigheden substantieel afgenomen.

In 2018 is de lening van het ROCvA bij het VOvA van € 5,8 mln afgelost. De aflossingsverplichtingen van het ROCvA zijn hiermee in de enkelvoudige balans 2018 gedaald. Het heeft tevens tot een daling van de liquide middelen geleid in het ROCvA en een stijging in het VOvA.

Volgens planning heeft het ROCvF in 2018 de lening uitgenut gerelateerd aan de bouw- en renovatieprojecten van de onderwijslocaties van de mbo-colleges Almere en Poort. De langlopende schulden zijn hiermee gestegen van € 13,5 mln naar € 19,4 mln eind 2018. Hiermee heeft het ROCvF een belangrijke stap gezet

in de realisatie van een toekomstgerichte huisvesting. Verder zijn geen aanvullende leningen aangegaan in 2018.

Eigen vermogen

Inclusief de resultaatbestemmingen zijn de eigen vermogensposities van beide stichtingen (enkelvoudig) gestegen in 2018. De stichtingen onderkennen drie functies van het eigen vermogen:

1. Buffer
2. Besteding (inkomsten niet synchroon met uitgaven)
3. Financiering (sparen voor investeringen)

Met betrekking tot de bufferfunctie is het beleid een minimale solvabiliteit aan te houden van 35% (de inspectienorm is 30%).

Met de stijging van het eigen vermogen in 2018 heeft het ROC van Amsterdam-Flevoland zich op een financieel gezonde wijze voorbereid op de geplande extra bestedingen in 2019, waaronder de extra bestedingen om de groei in studentenaantallen te kunnen voorfinancieren, aanvullende onderwijsinnovaties en -vernieuwingen te kunnen realiseren en invulling te kunnen geven aan strategische huisvestingsplannen.

²⁷ Solvabiliteit: eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen.

²⁸ Current ratio: kortlopende activa gedeeld door de kortlopende passiva.

8.2 Compliance

Helderheid

Het ROCvA en het ROCvF voldoen aan alle richtlijnen van de Notitie Helderheid. In deze paragraaf worden de acht thema's op hoofdlijnen besproken. Voor een gedetailleerde verantwoording zie [Bijlage 9 Helderheid](#).

Uitbesteding

Zowel het ROCvA als het ROCvF werkt samen met instellingen waarbij de onderwijstaak in beperkte mate is uitbesteed. Dit zijn zowel commerciële als niet-commerciële instellingen. Het ROCvA en het ROCvF houden toezicht op de uitvoering en hebben in alle gevallen de eindverantwoordelijkheid voor kwaliteit van onderwijs en examinering.

Investeren publieke middelen in private activiteiten

Alle activiteiten die het ROCvA en het ROCvF verrichten vallen onder publieke activiteiten dan wel onder private activiteiten die in het verlengde liggen van de publieke taak. Indien sprake is van private activiteiten dan worden hiervoor kostendekkende tarieven bepaald. Publieke middelen worden diensgevolge niet gebruikt voor private activiteiten.

Het verlenen van vrijstellingen

In enkele gevallen wordt aan studenten vrijstelling verleend voor examenonderdelen. De vrijstelling kan uitsluitend worden toegekend door de examencommissie en wordt vastgelegd in het studentvolgsysteem.

Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

In een aantal gevallen wordt het wettelijk cursusgeld niet betaald door de student zelf maar door derden (bedrijven of instellingen). Dit geschiedt, conform de voorschriften, via een schriftelijke machtiging van de student zelf. Het ROCvA en het ROCvF kennen geen fonds voor het betalen van les- en cursusgeld. Tevens betalen het ROCvA en het ROCvF geen wettelijk verplicht cursusgeld voor studenten.

In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk

Een student staat bij twee opleidingen tegelijk ingeschreven in gecombineerde trajecten *educatie-mbo*. Deze trajecten versterken elkaar. Voorwaarde is dat de beroepsopleiding aan alle gestelde eisen blijft voldoen.

Dubbele inschrijvingen met andere scholen worden alleen na melding door DUO (signaallijst BRON) inzichtelijk. Strategisch gedrag gericht op financieel gewin, zoals uitschrijvingen vlak na 1 oktober, vindt bij het ROCvA en het ROCvF niet plaats.

Omzwaaiers

Het intakeproces is erop gericht studenten in de meest passende opleiding te plaatsen. Met een breed aanbod als dat van het ROCvA en het ROCvF is dat vrijwel nooit een probleem. Het ROCvA en het ROCvF garanderen dat het onderwijs wordt gegeven dat daadwerkelijk bij de opleiding behoort.

Het voorkomen van horizontale, in de tijd verspreide, stapeling van diploma's wordt voortdurend gemonitord. Het behalen van een diploma op een lager niveau dan de gevolgde opleiding, komt voor wanneer de student zich heeft laten uitschrijven voor de opleiding op het hogere niveau en de eindtermen behorend bij de opleiding op het lagere niveau heeft behaald. Dit kan uitsluitend plaatsvinden na goedkeuring door de examencommissie. Wat ook voorkomt is dat studenten beginnen aan een opleiding op een hoger niveau terwijl zij de opleiding op het lagere niveau formeel nog moeten afronden. Ook dan ontvangen zij een diploma op een lager niveau dan de opleiding waarin zij inschreven staan. Werving van gediplomeerde studenten voor opleidingen op een lager of hetzelfde diplomaniveau, vindt niet plaats. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van individuele studenten kan inschrijving op een lager of hetzelfde diplomaniveau plaatsvinden. Kortom, strategisch gedrag gericht op winstmaximalisatie komt niet voor. Het belang van de student staat in alle gevallen voorop.

Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Zowel het ROCvA als het ROCvF heeft in beperkte mate maatwerktrajecten uitgevoerd voor bedrijven en instellingen. Dit betreft werkzaamheden die zijn uitgevoerd door de afdeling Educatie (zie hoofdstuk 4) en enkele aanvullende werkzaamheden voor studenten van crebo-geregistreerde opleidingen.

Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Van buitenlandse studenten wordt vastgesteld dat deze rechtmatig in Nederland verblijven. Het onderwijs dat door het ROCvA en het ROCvF wordt verzorgd, inclusief de examinering, vindt volledig plaats in Nederland. Met regelmaat volgt een aantal studenten de beroepspraktijkvorming (stage) in het buitenland, onder voorwaarden dat de stageplek is geaccrediteerd voor de betreffende bekostigde opleiding.

Publiek Private Samenwerking (PPS)

In het bedrijfsleven gaan de ontwikkelingen snel. Vaak zijn de banen van de toekomst op het moment van opleiden nog niet bekend. De vraag vanuit het bedrijfsleven om “toekomstbestendig” personeel is groot. Om te voldoen aan deze vraag moeten bedrijfsleven, beroepsonderwijs en overheid nauw samenwerken. Het ministerie van OCW heeft om dit te stimuleren in 2014 het Regionaal Investeringsfonds MBO (RIF MBO, 2014-2018) ingericht. Het mbo kan namens een samenwerkingsverband tussen scholen, het bedrijfsleven en de regionale overheden een aanvraag indienen voor een bijdrage uit het RIF MBO. Wegens het succes van de regeling is deze verlengd van 2019-2022.

Het Regionaal Investeringsfonds MBO vereist een samenwerkingscontract en een substantiële investering van de verschillende partners. De partners zijn met elkaar verantwoordelijk voor de cofinanciering van ten minste een derde van de meerjarenbegroting. Deze bijdrage aan de samenwerking, meestal in de vorm van personele inzet, wordt in geld uitgedrukt. Vanwege de uitgangspunten van de notitie Helderheid gaat dat uitsluitend om additionele, niet regulier bekostigde, uren. Behalve bedrijven, instellingen en roc's zijn ook gemeenten en provincies partner in de samenwerking.

Voor de start van een PPS moeten vier documenten opgesteld worden. Een regiovisie waarin de vraag uit de regionale arbeidsmarkt in kaart wordt gebracht. Het tweede document is een plan van aanpak waarin het samenwerkingsverband “het wat en het hoe” formuleert. In het plan van aanpak worden de risico's en de beheersstructuur in beeld gebracht. De begroting is het derde document en is uitgesplitst in een begroting voor de eerste vier jaar (de looptijd van de RIF MBO) en de vier jaar erna. Het vierde document is een samenwerkingsovereenkomst

waarin de samenwerking tussen de private en publieke partijen wordt geborgd. De cofinancieringsovereenkomsten zijn een onderdeel van de samenwerkingsovereenkomst.

Iedere PPS wordt ingericht volgens een projectstructuur, met een stuurgroep, een projectleider en een projectgroep. De stuurgroep is samengesteld uit vertegenwoordigers van het samenwerkingsverband. Iedere PPS die een bijdrage uit het Regionaal Investeringsfonds MBO ontvangt, verantwoordt de voortgang en het eindresultaat van de activiteiten in een eigen projectrapportage aan de subsidieverstrekker. In de rapportages wordt ook over het beheersen van de risico's gerapporteerd.

Binnen het ROCvA en het ROCvF zijn inmiddels 11 PPS'en gestart met behulp van de subsidieregeling. De eerste twee RIF-projecten, *CIVci 2.0* van MBO College Zuid en *House of Logistics* van MBO College Airport zijn afgerond en in een eindrapportage verantwoord aan het ministerie van OCW. De doelstellingen zijn behaald en er is meer bereikt dan van tevoren was beoogd. In de terugkoppeling van het ministerie komt naar voren dat er vertrouwen is in de inbedding van de projecten in het reguliere onderwijs en dat daarmee de juiste stappen gezet zijn om de projecten te verduurzamen. In 2018 zijn twee nieuwe PPS-projecten gestart (*Lelytalent* van het MBO College Lelystad en *House of Digital* van MBO College Zuidoost).

Treasury

Het treasurybeleid sluit aan op de voor het ROCvA en het ROCvF geldende wet- en regelgeving, waaronder de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 en de aanpassingen tot en met december 2018. Hierin is onder andere aangegeven dat de instellingen de publieke middelen, net als de overige middelen voor zover deze niet afgescheiden zijn van de publieke middelen, risicomijdend dienen te beleggen en te belenen. Binnen beide roc's wordt geen gebruik gemaakt van derivaten.

Het treasurybeleid is gericht op besturing en beheersing, verantwoording en toezicht op de financiële vermogenswaarden en geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. In dit kader wordt periodiek een monitoring uitgevoerd op de financiële baten en lasten, de liquiditeitspositie en

de debiteurenpositie. De treasurycommissie behandelt de relevante ontwikkelingen. In 2019 zal het treasury statuut herijkt worden voor de komende drie jaar. Naar verwachting blijven de beleidsuitgangspunten ongewijzigd.

De roc's hebben een meerjarig financieringsplan en een daarvan afgeleid liquiditeitsoverzicht. In de jaarrekeningen is in de toelichting op langlopende schulden een overzicht opgenomen van de lopende financieringen en de overeenkomst met het ministerie van Financiën inzake schatkistbankieren. In 2018 is ook het VOvA aangesloten bij het ministerie van Financiën inzake schatkistbankieren.

De roc's hebben in 2018 geen beleggingen en nieuwe leningen aangetrokken. De lening bij ING voor de bouw van de onderwijslocatie in Almere Poort is in 2018 volgens planning uitgenut, met een opname van € 8,9 mln. De overige leningen zijn gedaald conform de contractuele aflossingsverplichtingen. De lening van € 5,8 mln van het ROCvA bij het VOvA is volledig afgelost.

Afgelopen jaren zijn veel investeringen gefinancierd vanuit eigen middelen. Ook voor 2019 en toekomstige jaren zal het investeringsniveau hoog liggen. In 2019 zal een aanvullende externe financieringsvraag onderzocht worden. In 2019 zal tevens aandacht besteed worden aan het verder terugbrengen van het aantal rekeningen bij ING.

Fiscaliteit

Een Tax Control Framework is ingericht en dient als basis om het omgaan met fiscaliteiten binnen de roc's correct te laten plaatsvinden. De risico's die de roc's lopen ten aanzien van fiscale aspecten zijn inzichtelijk, beheersmaatregelen zijn benoemd en de effectiviteit wordt meegenomen in de interne controles. Hiermee wordt gewaarborgd dat aangiftes juist en tijdig tot stand komen. De Belastingcommissie monitort de fiscaal relevante ontwikkelingen. Het ROCvA en het ROCvF hebben met de Belastingdienst het convenant Horizontaal Toezicht ondertekend. Op kwartaalbasis vindt overleg plaats met de Belastingdienst. Hierbij worden lopende en verwachte fiscale issues besproken. De roc's streven

ernaar om fiscale controles en systematiek aan te laten sluiten bij de Controle Aanpak van de Belastingdienst.

Voor 2019 zijn nieuwe pro ratapercentages afgestemd met de belastingdienst en in de administratieve systemen opgenomen.

Continu wordt gewerkt aan het up-to-date houden van kennis aangaande btw²⁹ en loonheffing bij medewerkers van de financiële administraties.

Onderwerpen die in 2018 door de Belastingcommissie zijn behandeld, zijn onder meer:

- het monitoren van ontwikkelingen op het gebied van btw, loonbelasting en vpb³⁰
- het uitvoering geven aan gemaakte afspraken met de Belastingdienst;
- het toegankelijk maken van de informatie met betrekking tot fiscaliteiten bij het roc;
- het monitoren van tijdige aangiften.

In 2018 heeft het ROCvF de ANBI-status³¹ verkregen. Het ROCvA beschikt al langer over deze status. De status zorgt dat de organisatie en haar eventuele begunstigers gebruik kunnen maken van belastingvoordelen bij bijvoorbeeld giften en schenkingen.

Compliance audits

Het ROC van Amsterdam-Flevoland kent een afdeling Internal Audit. Deze afdeling voert audits uit op de gebieden onderwijs, personeel, financiën, fiscaliteit en rechtmatigheid. De uitkomsten van de audits worden gerapporteerd aan de Raad van Bestuur. In de rapportages worden aanbevelingen gedaan waarvan de opvolging periodiek door het bestuur wordt gemonitord.

²⁹ Btw: belasting toegevoegde waarde

³⁰ Vpb: vennootschapsbelasting

³¹ Anbi: algemeen nut beogende instelling

In 2018 heeft de afdeling Internal Audit onder andere de volgende compliance audits verricht:

- Controle programmering onderwijstijd;
- Examenbeveiliging;
- BYOD³²-controle;
- Naleving subsidievoorwaarden;
- Naleving declaratierichtlijnen;
- Naleving aanwezigheid Verklaring Omtrent Gedrag in personeelsdossier;
- Naleving wet- en regelgeving omtrent Europese Aanbesteding;
- Naleving wet- en regelgeving omtrent aanwezigheid verplichte documentatie bij inhuur personeel;
- Naleving wet- en regelgeving omtrent aanwezigheid verplichte documentatie bij in- en uitdienststreders;
- Rechtmatigheid besteding van middelen.

Daarnaast heeft de afdeling Internal Audit diverse financial audits verricht op balansposten van de jaarrekening.

De ontwikkeling naar data gedreven audits is een belangrijk speerpunt. In 2018 is in samenwerking met een derde partij de data analyse op de declaraties verder uitgebouwd en vervolmaakt. Daarbij wordt niet alleen getoetst aan de fiscale wet- en regelgeving en intern beleid, maar worden ook trends en ontwikkelingen in het declaratiegedrag gesignaleerd en gerapporteerd.

³² BYOD: bring your own device.

9 Continuïteitsparagraaf

9.1 Koers

Meerjarenstrategie 2021-2025

De komende twee jaar zullen in het teken staan van het ontwikkelen van de meerjarenstrategie 2021-2025. De focus op reflectie in 2019 zal in 2020 leiden tot het formuleren van de nieuwe strategie in co-creatie met stakeholders. Nieuwe onderwijsvormen, grip krijgen op de onderwijsresultaten, leiderschap dat gericht is op leren van elkaar, medewerkers die met plezier en energie hun werk doen, een visie ontwikkelen op duurzaamheid, dat zijn de uitdagingen die voor ons liggen.

De eerste stappen in die richting zijn in 2018 reeds gezet. De *Kwaliteitsagenda 2019-2023* biedt ruimte om met het onderwijs aan te sluiten op de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt en in de samenleving. De *HR-strategie 2018-2022* heeft tot doel dat de organisatie nu en in de toekomst over voldoende gemotiveerde en vakkundige medewerkers beschikt en dat de medewerkers van start tot finish hun werk kunnen doen met energie, plezier en betrokkenheid. Het in ontwikkeling zijnde *Strategisch huisvestingsplan 2020-2030* sluit aan bij de eisen die aan het onderwijs gesteld worden. Ruimte voor variatie en het organiseren in *klein binnen groot* blijven daarbij het uitgangspunt.

Daarnaast blijft de komende jaren het verduurzamen van de samenwerking tussen het ROCvA en het ROCvF op de agenda staan. Ook de samenwerking van het VOvA met andere vo-scholen in Amsterdam zal verder uitgewerkt worden.

Thematisch begroten

In 2018 is in de begrotingsronde van het ROC van Amsterdam-Flevoland een stap gezet naar het kantelen van de begroting naar inhoudelijke thema's. Het past in de ontwikkeling naar een meer beleidsrijke begroting, gericht op een koppeling van de bestedingen aan de beleidsdoelen en het inzichtelijk en operationeel maken van beleidskeuzes. De focus is gericht op het vergroten van het inzicht in de doelmatigheid van bestedingen, in lijn met het advies van de

Onderwijsraad zoals gesteld in de publicatie van 4 juli 2018 “Inzicht in en verantwoording van onderwijsmiddelen”³³.

De kanteling van de begroting heeft vorm gekregen aan de hand van de strategische speerpunten, zoals gedefinieerd in de Kaderbrief 2019. Naast de traditionele presentatie van de begrotingsonderwerpen onderwijs, personeel en financiën is een allocatie van de begrotingsmiddelen naar de speerpunten gepresenteerd.

Speerpunten kaderbrief 2019	
Elk team een superschool - Jongeren in kwetsbare positie - Passend Onderwijs - Kwetsbare jongeren - Topconcepten - Internationalisering	Vernieuwing en innovatie - Aansluiting arbeidsmarkt van de toekomst - Leven Lang Ontwikkelen - AD-ontwikkeling - RIF projecten - Bank van Kans
Ontwikkeling van de organisatie - Ontwikkeling SCALA/Masterplan Lelystad - Integratie opleidingen ROC TOP Almere - Hernieuwde visie op strategische huisvesting - ICT-projecten 2019 - Extra inzetten op zij-instromers - Professionalisering (MBO Agenda)	Excellent werkgeverschap - Generatieregeling - Verhoging aandeel LC - ParticipatieWet - Preventief Medisch Onderzoek

Figuur 13 Koppeling bestedingen aan speerpunten

Op basis van de speerpunten hebben de mbo-colleges en enkele centrale diensten hun eigen doelen gedefinieerd en uitgewerkt in zogenaamde themakaarten, opgezet volgens het OGSM-model³⁴. Deze themakaarten vormen de basis voor het gesprek en de sturing in 2019. Het streven is een effectieve besteding van middelen te realiseren, de zichtbaarheid van de effecten te vergroten en het gesprek hierover te bevorderen. De ontwikkeling naar thematisch begroten zal in de komende jaren verder vorm krijgen.

³³ Zie ook: <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2018/inzicht-in-en-verantwoording-van-onderwijsmiddelen/item7654>

Risicomanagement gekoppeld aan strategische doelen

Als onderdeel van de opstelling van de themakaarten hebben de organisatieonderdelen risico's gedefinieerd ten aanzien van de strategische doelen. De doelen, gedefinieerde risico's en de realisatie vormen hiermee een coherent geheel in de sturing van de organisatie. De gedefinieerde risico's zijn in de onderstaande tabel weergegeven. In [Bijlage 11 Vooruitblik risico's](#) is een uitvoerige beschrijving gegeven van de risico's en beheersmaatregelen.

Vooruitblik risico's			
Risico	Kans	Impact	Risicoprofiel
Strategie			
1. Ontwikkeling studenten- en leerlingaantallen	Laag	Groot	Middel groot risico
2. Aansluiting arbeidsmarkt	Midden	Midden	Middel groot risico
3. Innoverend vermogen	Midden	Midden	Middel groot risico
4. Beheersing educatie	Groot	Laag	Middel groot risico
5. Toekomstbestendig personeelsbestand	Midden	Midden	Middel groot risico
6. Continuering generatieregeling	Midden	Midden	Middel groot risico
7. Scholing zij-instromers (PDG)	Midden	Midden	Middel groot risico
8. Doorverwijziging studenten ROC TOP	Midden	Laag	Laag risico
Operationele activiteiten			
9. Ontwikkeling personeelslasten	Midden	Groot	Groot risico
10. Stijging pensioenpremies	Midden	Laag	Laag risico
11. Verantwoording subsidies met terugbetalingsverplichting	Midden	Midden	Middel groot risico
Financiële positie			
12. Bouw en verbouwing	Midden	Midden	Middel groot risico
Wet- en regelgeving			
13. Verantwoording besteding middelen	Laag	Midden	Laag risico
14. Inhuur externen	Midden	Groot	Groot risico
15. Informatiebeveiliging & privacy	Laag	Groot	Middel groot risico

³⁴ OGSM: objectives, goals, strategies & measures

9.2 Kwaliteitsagenda 2019-2023

In 2018 is de Kwaliteitsagenda 2019-2022 opgesteld en ingediend om invulling te geven aan de volgende fase van de Kwaliteitsafspraken. Met de Kwaliteitsagenda beogen we de kwaliteit van het mbo-onderwijs verder te versterken. Bij goedkeuring van de Kwaliteitsagenda is de continuïteit van de kwaliteitsmiddelen voor vier jaar geborgd. De commissie Scheffer is ingesteld om de agenda's te beoordelen. Formele goedkeuring door de minister wordt voor de zomer van 2019 verwacht. Evenals bij de lopende kwaliteitsplannen voor 2015-2018 kiest het ROC van Amsterdam-Flevoland ervoor de Kwaliteitsagenda 2019-2023 te laten aansluiten bij de meerjarenstrategie. Hiermee wordt een samenhangende aanpak in de doorontwikkeling van de organisatie bevorderd. De toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt en in de samenleving vraagt om opleidingen die meebewegen, flexibel zijn en zo steeds actueel en goed onderwijs bieden. Ruimte voor variatie is hierbij van belang. De meerjarenstrategie speelt hierop in. Ook het *organisatieprincipe klein binnen groot* draagt daaraan bij. In de lopende meerjarenstrategie is de ambitie ieder team een superschool. De Kwaliteitsagenda helpt deze ambitie te realiseren.

De Kwaliteitsagenda is opgebouwd vanuit een verdiepende analyse van de ontwikkelingen in de Metropoolregio Amsterdam. De snelle ontwikkelingen van de informatietechnologie en de bredere toepassing van nieuwe technieken zorgen in belangrijke mate voor de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt. Ook de transitie van fossiele energie naar duurzame energie heeft impact op de samenleving, alsmede demografische ontwikkelingen als vergrijzing en migratie. De regioanalyse laat tevens een toenemende tweedeling in de samenleving zien. De analyse onderstreept het belang van de rol van het ROC van Amsterdam-Flevoland in de regio. Om op deze ontwikkelingen goed te blijven aan sluiten gaat het ROC van Amsterdam-Flevoland zich in de jaren 2019-2023 naast het realiseren van de meerjarenstrategie specifiek richten op de thema's: kwetsbare jongeren, gelijke kansen, aansluiting op de arbeidsmarkt en leven lang ontwikkelen. De plannen op deze thema's zijn uitgewerkt door de mbo-colleges en onderwijsteams. Ten grondslag aan de plannen ligt de dialoog die zij voeren met gemeenten, bedrijven, instellingen, scholen voor vo en hbo. Hiertoe is tevens het commitment benut dat bij het bedrijfsleven is opgehaald voor de meerjarenstrategie. Deze verbinding is versterkt met de invulling van co-creatie

en de bredere publiek-private samenwerking. De Kwaliteitsagenda is besproken met mbo- en hbo-instellingen in de stuurgroep mbo-hbo en is afgestemd met de gezamenlijke MBO Agenda van Amsterdam.

De dynamiek in de ontwikkelingen maken dat de agenda halverwege om een herijking zal vragen. Dat geldt in de eerste plaats voor rol die het ROC van Amsterdam-Flevoland wil gaan innemen om in de toenemende vraag naar her-, bij- en omscholing onder werkenden te voorzien. Het leven lang ontwikkelen zal een vlucht krijgen omdat de markt daarnaar vraagt. Dit zal ook impact hebben op het initiële onderwijs. Daarnaast vraagt aansluiting bij de meerjarenstrategie voor 2021-2025 eveneens om een herijking van de Kwaliteitsagenda in 2020. Dit moment spoort tevens met de tussentijdse beoordeling van de vorderingen door de commissie Scheffer.

De ambities op elk thema zijn geformuleerd op basis van diverse indicatoren. Bij het reflecteren op de voortgang zal behalve naar meetbare resultaten, zoals tevredenheid en diplomarendement, worden gekeken naar merkbare resultaten, zoals gedrag en verhalen van studenten.

Het eerste thema betreft het bevorderen van de realisatie van de meerjarenstrategie. De ambitie is om de gemiddelde interne benchmarkscore te verhogen van 6,7 naar 6,9 in 2020 en 7,1 in 2022. Daarnaast is het streven het percentage "zit ik op een superschool" te verhogen van 38% naar 45% in 2020 en 50% in 2022.

Wat betreft *Jongeren in een kwetsbare positie* is de ambitie het aantal voortijdig schoolverlaters niet te laten toenemen, het goede jaarresultaat op niveau 1 te behouden en dat op niveau 2 te doen toenemen.

Het thema *Gelijke kansen* richt zich op de prestaties op startersresultaat, doorstroom naar het hbo en kwalificatiewinst. Behoud van de al goede resultaten is de ambitie.

Voor het thema *Aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst* zullen twee zaken gemonitord worden: het aandeel studenten dat direct werk vindt en het aandeel studenten dat een opleiding volgt die aansluit op de groeisectoren. Deze gegevens bieden een aanknopingspunt voor het gesprek van teams met het werkveld. Tevens wordt bij dit thema de tevredenheid van praktijkopleiders meegenomen.

Leven lang ontwikkelen zal de komende jaren verkend worden. Op basis van deze verkenning zal een laagdrempelig, relevant, duurzaam en innovatief aanbod voor werknemers en (oud) studenten ontwikkeld worden. De samenwerking met relevante partijen is daarbij van groot belang.

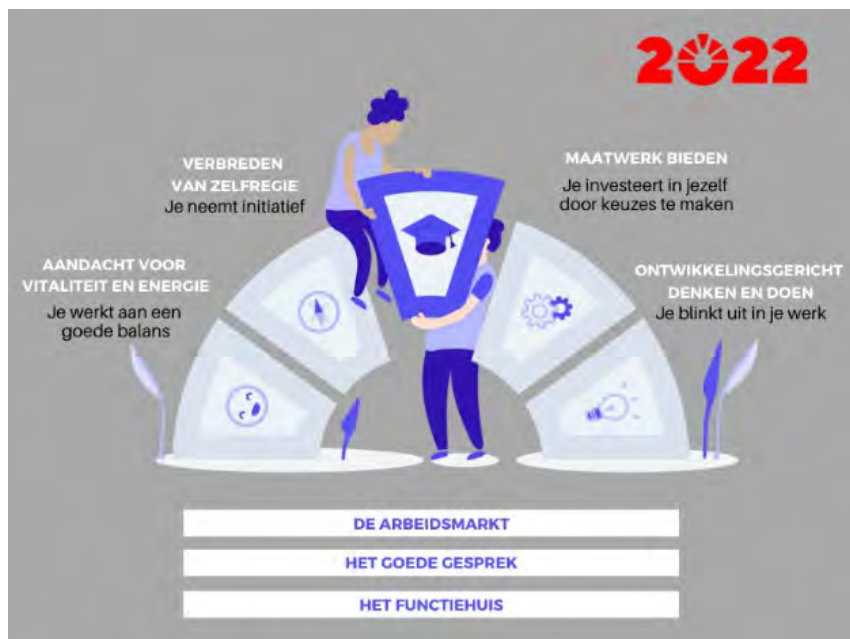
9.3 HR strategie 2018-2022

In 2018 kreeg de nieuwe HR-strategie zijn beslag. Veel medewerkers zijn bij de ontwikkeling betrokken, omdat deze uiteindelijk het realiseren van *leder team een superschool* tot doel heeft. De strategie wordt gedragen door vier bouwstenen:

- Aandacht voor vitaliteit en energie;
- Verbreden van zelfregie;
- Maatwerk bieden;
- Ontwikkelingsgericht denken en doen.

Op advies van de Raad van Toezicht werd hier een vijfde bouwsteen aan toegevoegd: de arbeidsmarkt.

Verskillende projecten zijn al van start gegaan, zoals het vernieuwen van de gesprekscyclus, het bieden van keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden, het vergroten van de vindbaarheid van regelingen. Tevens is een start gemaakt met een nieuw functiehuis. Twee bevindingen maken het herzien van het functiehuis wenselijk: onderwijzend personeel oefent soms taken uit die niet of nauwelijks met het geven van onderwijs te maken hebben en overeenkomende taken en functies worden soms uitgevoerd door medewerkers in verschillende salarisschalen. Het functieboek, met 50 tot 70 functies, zal volgens planning gereed zijn in september 2019.



9.4 Strategisch huisvestingsplan 2020-2030

De ontwikkelingen in de Metropool Regio Amsterdam, zoals geschetst in de vorige paragraaf en de inleiding, zijn mede van invloed op het huisvestingsbeleid. In 2019 zal een nieuw strategisch huisvestingsplan tot stand komen voor de periode 2020-2030, met een doorkijk naar 2040. Uit een themasessie met medewerkers uit het primaire proces kwamen de volgende aandachtspunten aan de orde:

- De leeromgeving is leidend voor het huisvestingsconcept. Dit heeft bijvoorbeeld gevolgen voor de IT-voorzieningen.
- De school moet ook een plek zijn waar mensen elkaar kunnen ontmoeten (studenten, bedrijven, docenten).
- De huisvesting moet voldoende flexibel zijn met het oog op diversiteit (in opleidingen, leervormen en doelgroepen).

De kaders voor het nieuwe strategisch huisvestingsplan kaders worden in het voorjaar van 2019 opnieuw vastgesteld. De kaders zullen als uitgangspunt dienen voor de gesprekken met de mbo-colleges en de centrale diensten. Het thema duurzaamheid wordt in de breedte uitgewerkt, huisvesting maakt daar deel van uit.

9.5 Ontwikkeling aantal studenten en medewerkers

Meerjarige raming studentenaantallen

Het ROC van Amsterdam-Flevoland groeit en zal naar verwachting in de komende jaren verder groeien. De mbo-colleges laten een groei van de studentenaantallen zien van 6,8% in de raming 2018. Ook voor de opvolgende jaren wordt een stijging voorzien. De algehele verwachting van het ROCvA is dat sprake zal zijn van een meerjarige autonome groei. Ook het ROCvF is voorbereid op de verdere groei, mede dankzij de nieuwe en gerenoveerde onderwijsgebouwen van de mbo-colleges Almere en Poort en de start van nieuwe opleidingsprogramma's. De mbo-colleges van zowel het ROCvA als het ROCvF zijn hiermee goed gepositioneerd en gefundeerd in de regio's.

Meerjarige ontwikkeling studentenaantallen (ongewogen)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Bekostiging	Raming	Raming	Raming	Raming	Raming	Raming
ROCvA	27.728	30.043	30.825	30.802	31.097	31.422	31.693
ROCvF	4.912	4.823	5.041	5.358	5.453	5.596	5.692
Totaal mbo	32.640	34.866	35.866	36.160	36.550	37.018	37.385
Groei in studenten ROCvA		8,35%	2,60%	-0,07%	0,96%	1,05%	0,86%
Groei in studenten ROCvF		-1,81%	4,52%	6,29%	1,77%	2,62%	1,72%
Totaal mbo		6,82%	2,87%	0,82%	1,08%	1,28%	0,99%

De (ongewogen) aantallen 2017 zijn gebaseerd op de accountantstelling 2017. De raming 2018 is gebaseerd op de interne, zogenoemde, beleidstelling. Dit is de telling die aan de accountant wordt voorgelegd ter controle. De ramingen van 2019 tot en met 2023 zijn afkomstig uit de ramingen van onze mbo-colleges, als onderdeel van de meerjarenbegroting.

³⁵ Fte: full time equivalent

De verwachte groei in studenten is een belangrijke ontwikkeling voor de toekomstige Rijksbekostiging. Volgens het ministerie van OCW wordt op macroniveau een daling verwacht van de studenten in het mbo. De verwachting is dat de ontwikkeling van de studentenaantallen echter sterk zal verschillen per regio. In de meerjarenbegroting van het ROCvA en het ROCvF is voor de toekomstige jaren vooralsnog uitgegaan van gelijkblijvende relatieve aandelen van het landelijke bekostigingskader. Gezien de verwachte ontwikkeling van de studentenaantallen van het ROCvA en het ROCvF is dit een voorzichtige aanname.

Ontwikkeling fte's³⁵ (meerjarenformatieplan)

Door gebruik van de SPP-tool³⁶ bestaat gedetailleerd inzicht in de verwachte formatieontwikkeling in de komende jaren. Aan de hand van de formatieplanning nemen de organisatieonderdelen maatregelen ten aanzien van investeringen in de kwaliteit van de onderwijsteams, toekomstige uitstroom en personele fricties. In de navolgende tabellen zijn per roc de prognoses opgenomen van de personele bezetting tot en met 2023. De prognoses zijn inclusief de verwachte aanvullende vervangingsvraag gerelateerd aan de generatieregeling.

Personele bezetting ROCvA 2018-2023 (fte gemiddeld)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bestuur / Management	26,3	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Personeel primair proces / docerend personeel	1.727,4	1.768,0	1.723,0	1.724,0	1.716,0	1.712,0
Ondersteunend personeel / Overige medewerkers	792,1	806,0	794,0	791,0	789,0	786,0
Totaal medewerkers	2.545,8	2.599,0	2.542,0	2.540,0	2.530,0	2.523,0

³⁶ SPP: strategische personeelsplanning

Personele bezetting ROCvF 2018-2023 (fte gemiddeld)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bestuur / Management	6,6	6,6	7,0	7,0	7,0	7,0
Personeel primair proces / docerend personeel	300,1	290,0	275,0	270,0	266,0	264,0
Ondersteunend personeel / Overige medewerkers	75,5	77,8	77,0	77,0	76,0	75,0
Totaal medewerkers	382,2	374,4	359,0	354,0	349,0	346,0

De formatiegegevens in de bovenstaande tabellen betreffen het intern personeel met een vast of tijdelijk dienstverband (inclusief LIO's³⁷). De categorie ondersteunend personeel/overige medewerkers betreft direct (DOP) en indirect onderwijsondersteunend personeel (IOP). In de aantallen van het ROCvA is het VOvA niet opgenomen.

In het algemeen kan gesteld worden dat de verwachting ten aanzien van de personele bezetting conservatief is opgesteld in de meerjarenbegroting. Dit is in lijn met de voorzichtige inschatting van de ontwikkeling van de Rijksbesteding. Indien de formatie eenzelfde gelijkmatige ontwikkeling kent als de verwachte studentenaantallen in de komende jaren, zal een verdere opschaling van de formatie verwacht kunnen worden. De ontwikkeling van de formatie in relatie tot de studentenaantallen is een vast onderdeel binnen de begrotings- en rapportagecyclus en zal in 2019 nadere aandacht krijgen bij onder andere de herijking van de meerjarenbegroting voor de komende jaren.

De belangrijkste kwantitatieve conclusies ten aanzien van de vervangingsvraag in de periode 2019-2023 zijn:

- De vervangingsvraag van het ROCvA bedraagt circa 237 fte gerelateerd aan pensionering (waarvan 154 fte onderwijzend personeel) en circa 105 fte gerelateerd aan overige uitstroom, waarvan 29 fte in verband met de generatieregeling.
- De vervangingsvraag van het ROCvF bedraagt 48 fte gerelateerd aan pensionering (waarvan 40 fte onderwijzend personeel) en circa 13 fte

gerelateerd aan overige uitstroom, waarvan 4 fte in verband met de generatieregeling.

- De uitbreidingsvraag met betrekking tot de groei in studentenaantallen bedraagt bij het ROCvA 92 fte. Bij het ROCvF bedraagt deze 15 fte.

De verhoudingen OP/DOP/IOP/DM³⁸ (eigen formatie) hebben in de afgelopen jaren een positieve ontwikkeling laten zien. Geconsolideerd is het formatieve aandeel OP 69,3% van het totale personeelsbestand en ligt hiermee dicht bij de interne streefwaarde van 70%. De verhouding tussen OP en DOP verschilt in enige mate tussen de onderwijseenheden. Hieraan ten grondslag liggen bewuste onderwijskundige en situationele beleidskeuzes.

Het formatiebeleid kent de volgende (financiële en formatieve) kaders:

- Als definitie hanteren we voor de loonsom de definitie van de GPL³⁹ van de Benchmark MBO.
- Minimaal 70% van de baten wordt ingezet voor de personele lasten en maximaal 30% voor materiele kosten.
- Van zowel de totale loonsom als de totale formatie (in fte) wordt minimaal 70% ingezet voor onderwijsuitvoerend personeel (zie in voorgaande tabellen de categorie Docerend personeel) en 30% voor onderwijsondersteunend en management personeel (zie in de tabellen de categorieën Ondersteunend personeel en Bestuur/Management); deze verdeling geldt voor het totaal van de formaties van het ROCvA en het ROCvF.
- Voor de mbo-colleges geldt een verdeling van minimaal 80% van de formatie als de loonsom voor OP en maximaal 20% voor DOP, IOP en D&M.
- Elke mbo-college heeft een flexibele schil van minimaal 15% in zijn totale formatie.
- Elke docent of andere OP-functionaris wordt minimaal voor 50% van zijn arbeidstijd ingezet op primaire onderwijstaken en/of activiteiten.
- In het kader van een evenwichtige en rechtvaardige taakverdeling in een team en in het kader van de werkdrukspreiding wordt een (fulltime) leraar maximaal voor lessen ingezet op circa 850 klokuren per jaar (21 klokuren x 40 weken) en minimaal op 480 klokuren per jaar. Een parttime docent wordt naar rato van de betrekkingssomvang op lessen ingezet.

³⁷ LIO: leraar in opleiding

³⁸ OP: Onderwijzend personeel; DOP: Direct Onderwijsondersteunend personeel; IOP: Indirect Onderwijsondersteunend personeel; DM: Directie & management

³⁹ GPL: Gemiddelde personeelslast

- Ieder mbo-college formuleert een personeelsplan waarin onder andere is opgenomen hoe men de uitstroom van pensionerende docenten en de instroom van jonge docenten gaat reguleren, met de opdracht om de continuïteit en kwaliteit te borgen en de GPL te beheersen.

9.6 Meerjarenbegroting

Financiële prestatie-indicatoren

Het ROCvA en het ROCvF kennen een aantal financiële kaders. Deze zijn gerelateerd aan de strategische ambities en aan het financiële toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs. Ten opzichte van het OCW-kader zijn enkele financiële indicatoren toegevoegd. Tevens zijn de intern gestelde normen voor de rentabiliteit en solvabiliteit scherper gesteld dan de OCW signaleringswaarde. Hieronder volgt een toelichting op de realisatie en verwachte ontwikkeling van de ratio's. De realisatie is bepaald op basis van de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekeningen. De toekomstige ontwikkeling is conform de door de Raad van Toezicht goedgekeurde meerjarenbegrotingen zoals opgesteld eind 2018 (enkelvoudig).

Ratio's ROCvA

		31-12-2018	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023
	Norm	Geconsolideerd	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
Current Ratio	> 0,5	1,06	0,91	0,51	0,53	0,52	0,46	0,48
Current ratio incl. rc faciliteit	> 0,5	1,05	0,93	0,66	0,67	0,66	0,62	0,63
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35%	51%	51%	51%	51%	52%	52%	53%
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	42%	42%	41%	43%	44%	44%	45%
Interest Coverage Ratio	> 3,0	5,04	5,02	2,50	5,71	5,77	5,09	5,25
Debt Service Coverage Ratio	> 1,5	2,56	2,57	1,25	2,79	2,75	2,37	2,37
Loan to value	< 50%	43%	44%	37%	36%	34%	33%	31%
Rentabiliteit	≥ 1%	-0,1%	0,1%	-2,5%	0,6%	0,4%	-0,5%	-0,6%
Huisvestingslasten in % Rijksbijdrage	≤ 9%	7,9%	7,6%	8,3%	7,6%	7,5%	7,5%	7,2%
Huisvestingsratio	< 15%	9,6%	9,4%	9,8%	9,5%	9,8%	9,3%	9,0%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	75,1%	75,0%	79,9%	77,1%	77,3%	78,3%	78,2%

Ratio's ROCvF

		31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023
	Norm	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
Current Ratio	> 0,5	0,96	0,68	0,67	0,73	0,79	0,85
Current ratio incl. rc faciliteit	> 0,5	0,97	0,76	0,75	0,79	0,84	0,89
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35%	46%	41%	41%	42%	44%	46%
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	35%	31%	32%	33%	34%	36%
Interest Coverage Ratio	> 3,0	6,97	3,27	6,28	8,63	10,00	11,07
Debt Service Coverage Ratio	> 1,5	2,00	1,35	1,45	1,92	2,09	1,76
Loan to value	< 50%	46%	42%	41%	40%	38%	37%
Rentabiliteit	≥ 1%	2,2%	-4,0%	-1,2%	0,4%	1,0%	1,0%
Huisvestingslasten in % Rijksbijdrage	≤ 9%	7,0%	5,9%	5,4%	5,2%	5,0%	4,8%
Huisvestingsratio	< 15%	10,5%	10,8%	10,7%	10,8%	10,8%	10,9%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	72,5%	78,1%	76,0%	74,6%	74,3%	74,4%

Bijsturing op meerjarige liquiditeit en rentabiliteit

In het volgende deel van de paragraaf wordt uitvoeriger ingegaan op de ontwikkeling van de afzonderlijke ratio's. In algemeenheid wordt gesteld dat op basis van de aannames in de meerjarenbegroting de ontwikkeling van de rentabiliteit en liquiditeit in de komende jaren bijsturing vereist. De negatieve rentabiliteit in 2019 komt voort uit bewuste beleidskeuzes en is mede gerelateerd aan de financiering van de groei van de studentenaantallen. De relatieve lage rentabiliteit in de opvolgende jaren wordt voornamelijk veroorzaakt door een conservatieve inschatting van de Rijksbekostiging ten tijde van de voorbereidingen van de meerjarenbegroting. De aannames van de bekostiging worden in 2019 opnieuw beoordeeld in relatie tot de huidige en verwachte groei van de studentenaantallen van het ROC van Amsterdam-Flevoland. De meerjarige daling van de current ratio van het ROCvA, als indicator voor de liquiditeit, komt door een forse toename van de aangevraagde investeringen voor de komende jaren, zonder dat in de meerjarenbegroting rekening is gehouden met aanvullende (externe) financiering. Tezamen met de herijking van het strategisch huisvestingsplan, worden in 2019 de prioritering en fasering van de verwachte toekomstige investeringen onderzocht en wordt daaropvolgend een beoordeling gemaakt van de (externe) financieringsvraag voor het ROCvA.

Current ratio

De liquiditeit wordt genormeerd via de indicator current ratio (kortlopende activa gedeeld door kortlopende passiva). In de komende jaren zijn substantiële investeringen gepland onder andere in het kader van het strategisch huisvestingsplan. In de huidige meerjarenbegroting is vooralsnog uitgegaan van financiering van deze investeringen vanuit de eigen liquide middelen, resulterend in een verwachte verlaging van de vlottende activa en van de current ratio. De liquide middelen nemen in de meerjarenbegroting tevens af als gevolg van de uitgaven vanuit de voorziening generatieregeling. In de eerstkomende jaren is de liquiditeit op een gezond niveau. Op basis van de gehanteerde aannames daalt de current ratio van het ROCvA in 2022 en 2023 tot onder de norm van 0,5. In 2019 wordt de wenselijkheid van aanvullende financiering onderzocht in relatie tot de prioritering en fasering van de verwachte toekomstige investeringen, met het oog op een lange termijn ontwikkeling van de current ratio boven de 0,5 normwaarde.

De current ratio van het ROCvF blijft meerjarig boven de 0,5 norm. De begrote afname in 2019 is voornamelijk gerelateerd aan het begrote negatieve resultaat

in 2019. In de opvolgende jaren zal de current ratio naar verwachting verder stijgen, wat een weerspiegeling is van de gezonde liquide positie van ROCvF.

Beide roc's hebben een, momenteel niet gebruikte, rekening-courantfaciliteit bij het ministerie van Financiën (het ROCvA € 20,4 miljoen en het ROCvF € 3,0 miljoen).

Solvabiliteit

Vanuit het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs worden twee definities voor de solvabiliteit gehanteerd: solvabiliteit I (eigen vermogen uitgedrukt in percentage van het totaal vermogen) en solvabiliteit II (eigen vermogen vermeerderd met voorzieningen als percentage van het totaal vermogen).

De begrote solvabiliteit I van het ROCvF daalt in 2019 onder de interne norm van 35%, met name als gevolg van het begrote negatieve resultaat. In de opvolgende jaren zal de solvabiliteit weer stijgen tot het niveau van de interne norm. Met een begrote solvabiliteit van 31% in 2019 zal het ROCvF boven de inspectienorm (30%) blijven. De solvabiliteit van ROCvA blijft meerjarig ruim boven de interne norm. Indien in de komende jaren aanvullende externe financiering zal worden aangetrokken, zal dit een dempend effect hebben op de solvabiliteit van het ROCvA.

Interest coverage ratio

Deze ratio geeft aan hoe vaak de rentelast van een jaar betaald kan worden uit de operationele kasstroom en is hiermee van belang voor de financierbaarheid en de externe financiers. De Inspectie van het Onderwijs heeft hier geen normering voor vastgesteld. De interne norm is gesteld op 3,0. In 2019 zal het ROCvA naar verwachting eenmalig onder de interne norm uitkomen. Dit is een direct gevolg van het negatieve begrote resultaat, gerelateerd aan de voorfinanciering van de sterke groei van de onderwijsactiviteiten. In de opvolgende jaren voldoen beide stichtingen ruimschoots aan de interne norm, wat aangeeft dat beide stichtingen in meer dan voldoende mate in staat zijn om de rentelasten te kunnen betalen uit de operationele kasstromen.

Debt-Service coverage ratio (DSCR)

Deze ratio geeft aan hoe vaak de rente- en aflossingsverplichtingen betaald kunnen worden uit de operationele kasstroom. De Inspectie heeft hier geen normering voor vastgesteld. De interne norm is gesteld op 1,5. De lagere DSCR

van het ROCvA in 2018 is gerelateerd aan het begrote negatieve resultaat in 2018, conform de toelichting van de interest coverage ratio. Net als de interest coverage ratio komt de DSCR vanaf 2020 weer ruimschoots uit boven de gestelde interne norm. De DSCR van ROCvF is in de eerstkomende jaren lager dan de interne norm. Dit is gerelateerd aan enerzijds de relatief lagere begrote resultaten in deze jaren en anderzijds aan de aflossingsbedragen van de nieuw afgesloten leningen voor de gerealiseerde nieuwbouw en renovatie van de onderwijsgebouwen van de mbo-colleges Poort en Almere. De verwachting is dat de DSCR in 2021 weer boven de interne norm uitkomt. Het bestuur ziet op dit moment nog geen reden om in de tussentijdse jaren bij te sturen op de DSCR van ROCvF, maar monitort de ontwikkeling nauwgezet.

Loan to value

Deze indicator normeert de langlopende financiering als een percentage van de waarde van de gefinancierde vaste activa (gebouwen en terreinen). Het geeft aan welk deel van de vaste activa het roc maximaal wilt financieren met (langlopend) vreemd vermogen. De Inspectie van het Onderwijs heeft hier geen normering voor vastgesteld. De interne norm is gesteld op maximaal 50%. Beide roc's voldoen meerjarig aan de norm.

Rentabiliteit

De rentabiliteit is gedefinieerd als het exploitatieresultaat, uitgedrukt als percentage van de totale baten. Het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs hanteert als norm een rentabiliteit van meer dan 0%. Intern wordt een norm aangehouden van 1%.

In 2019 wordt doelgericht ingezet op extra bestedingen van middelen die in 2018 en eerder zijn ontvangen. Het begrote resultaat van het ROCvA (-€ 7,0 mln geconsolideerd) en het ROCvF (-€ 1,8 mln) zal mede gefinancierd worden vanuit de opgebouwde bestemmingsreserves. De extra inzet van middelen wordt wenselijk geacht gezien de groei van de studentenaantallen, de strategische keuzes ten aanzien van het personeelsbeleid en de geplande innovaties in het onderwijs. Een rechtstreeks gevolg van de extra bestedingen is dat de rentabiliteit in 2019 voor beide stichtingen onder de 0% zal uitkomen.

⁴⁰ Interest Coverage Ratio; deze ratio geeft aan hoe vaak de rentelast van een jaar kan worden betaald uit de operationele kasstroom (exclusief rente).

Op basis van de aannames in de meerjarenbegroting blijft de rentabiliteit meerjarig onder de norm. Een belangrijke reden hiervoor is de voorzichtige benadering van de meerjarige Rijksbekostiging. Ten tijde van de opstelling van de meerjarenbegroting is uitgegaan van een constant blijvend aandeel van het (dalende) landelijke bekostigingsaandeel. Gezien de verwachte groei van studentenaantallen in beide stichtingen resulteert dit uitgangspunt in een conservatief beeld van de meerjarige Rijksbekostiging en hiermee van de resultaten en de rentabiliteit. In de meerjarenbegroting is uitgegaan van voorfinanciering van deze groei vanuit de reserves.

In 2019 wordt een update van de meerjarenbegroting opgesteld mede vanuit een hernieuwd perspectief op de ontwikkeling van de studentenaantallen en bekostiging, resulterend in een bijgestelde meerjarige rentabiliteitsontwikkeling.

Personeelslasten in % totale baten

De interne doelstelling is minimaal 70% van alle baten te besteden aan personeel. In de berekening worden alle personele lasten meegerekend, inclusief externe inhuur en overige personele lasten. Zoals te zien is in de tabellen op voorgaande pagina, wordt deze norm door het ROCvA en het ROCvF meerjarig ruimschoots gehaald.

Meerjarige financieringsstructuur

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een substantiële toename van de investeringen in de komende jaren. In 2019 zal het strategisch huisvestingsplan herijkt worden, wat mogelijk zal resulteren in een verdere verhoging van de geplande investeringen. Met de investeringen geeft het ROC van Amsterdam-Flevoland invulling aan het beleid van verduurzaming en vergroening en aan het vastgoedbeleid om de (onderwijs)locaties gereed te houden voor de toekomst. In 2019 wordt onderzocht in hoeverre en in welke mate de investeringsaanvragen leiden tot een aanvullende externe financieringsvraag voor het ROCvA in de komende jaren. De meerjarige ontwikkeling van de financieringsratio's ICR⁴⁰ en DSCR⁴¹ geven aan dat het ROCvA goed in staat is om de financieringslasten te betalen. Met de mogelijke aanvullende financiering zal de current ratio van het ROCvA stijgen tot boven de normwaarde van 0,5.

⁴¹ Debt Service Coverage Ratio; deze ratio geeft aan hoe vaak de rente- en aflossingsverplichtingen kunnen worden betaald uit de operationele kasstroom.

De investeringsvraag van het ROCvF is voor de komende jaren vooralsnog beperkter. Het ROCvF heeft in de afgelopen jaren reeds fors geïnvesteerd in de onderwijslocaties van de mbo-colleges Almere en Poort, met gedeeltelijke financiering vanuit de eigen middelen en gedeeltelijk met externe financiering. Als gevolg van de externe financiering en de rente- en aflossingsverplichtingen zijn de financieringsratio's ICR de DSCR gedaald, met een verwachte stijging in de komende jaren. De liquiditeit en solvabiliteit van het ROCvF blijft meerjarig gezond.

Staat van baten & lasten en balansen (meerjarig)

In [Bijlage 10 Meerjarenbegroting](#) zijn de meerjarige balansen en staten van baten & lasten weergegeven. De overzichten geven de financiële vertaling weer van de strategische ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, studenten/leerlingen, formatie en huisvesting zoals eerder uiteengezet in dit hoofdstuk. Het bevat de detaillering en onderbouwing van de financiële kengetallen zoals die zijn toegelicht in de vorige paragraaf.

De gegevens van het jaar 2018 zijn gebaseerd op de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekeningen 2018. De gegevens van de jaren 2019-2023 zijn conform de in december 2018 door de Raad van Toezicht goedgekeurde (enkelvoudige) meerjarenbegrotingen. De meerjarenbegrotingen zijn ontleend aan de planning & control cyclus.

De begrotingscijfers 2019-2023 betreffen de door de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht goedgekeurde meerjarenbegroting. Dit leidt tot een afwijking in het eigen vermogen tussen 2018 en 2019, aangezien de realisatie in 2018 afwijkt van wat in de meerjarenbegroting werd voorspeld. De jaarrekening is opgesteld ná resultaatsbestemming. In de opvolgende jaren is het resultaat boekjaar afzonderlijk gepresenteerd.

Meerjarige ontwikkeling VOvA

Het VOvA hanteert voor dit onderwerp het model zoals verstrekt door het ministerie van OCW. De gegevens met betrekking tot meerjarige continuïteit zijn

gebaseerd op, en direct gekoppeld aan, de verwachte omvang van het aantal leerlingen.

Personele bezetting VOvA 2018-2023 (fte gemiddeld)						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bestuur en management	11,4	9,8	9,8	9,8	9,8	9,8
Personeel primair proces / docerend personeel	234,1	242,7	242,9	247,2	256,1	260,5
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	91,3	88,7	88,7	88,7	88,7	88,7
Totaal medewerkers	336,8	341,2	341,4	345,7	354,6	359,0
Leerlingaantallen	3.087	3.243	3.245	3.302	3.421	3.480
Toe-/afname leerlingaantallen		5,1%	0,1%	1,8%	3,6%	1,7%

Hierbij zijn de volgende opmerkingen te maken:

- De inzet van middelen is direct gekoppeld aan leerlingaantallen en inkomsten.
- Jaarlijks worden de leerling prognoses geactualiseerd.
- De leerling prognoses zijn gekoppeld aan de verwachte ontwikkelingen m.b.t. groei en krimp.

De concurrentie tussen scholen neemt verder toe, vooral in die gebieden waar groei is of verwacht wordt. Als reactie op deze ontwikkelingen zijn in Amsterdam bijvoorbeeld veel nieuwe onderwijsinitiatieven door de besturen opgezet; de eigen Vox-klassen van het VOvA is er hier één van. Het aantal leerlingen in de VO leeftijd in Amsterdam bleef stabiel.

De verwachtingen voor de toekomst zijn onzeker. In een aantal delen van Amsterdam, zoals in Noord en Oost, groeit het aantal leerlingen. Met name algemeen vormend onderwijs groeit (vooral het vwo), terwijl de groei van de vmbo-scholen in Amsterdam stagneert. Het VOvA is als gevolg van de groei bij de Bredero Mavo, het Hyperion Lyceum en de Vox-klassen in totaal met 87 leerlingen gegroeid in het schooljaar 2017–2018. Het leerlingaantal bij het Bredero Beroepscollege staat onder druk. Het VOvA houdt vanaf 2020 rekening met een gemiddelde groei van maximaal 2%.

Voor de overige verplichte onderwerpen ten aanzien van de continuïteitsparagraaf van het VOvA, wordt verwezen naar het afzonderlijke jaarverslag van het VOvA.

Amsterdam, 20-05-2019

E.C.M. de Jaeger
R.C.A. Wilcke
G. Vreugdenhil

Raad van Bestuur
Koepelstichting ROC van Amsterdam-Flevoland

Bijlagen

Bijlage 1 Gebruikte afkortingen

AD	Associate Degree
Aoc	Agrarisch opleidingscentrum
APCG	Armoedeprobleemcumulatiegebied
Anbi	Algemeen nut beogende instelling
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
Bol	Beroepsopleidende leerweg
Bbl	Beroepsbegeleidende leerweg
BTEC	Business and Technology Education Council
BTW	Belasting toegevoegde waarde
Bpv	Beroepspraktijkvorming
BVE	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
CE	Centraal examen
Crebo	Centraal register beroepsopleidingen
DBA	Deregulering beoordeling arbeidsrelaties
DM	Directie & management
DOP	Direct onderwijsondersteunend personeel
DSCR	Debt Service Coverage Ratio
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
ExPO	Expertisecentrum Passend Onderwijs
Fte	Full time equivalent
GPL	Gemiddelde personeelslast
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
HRM	Human resource management
ICR	Interest Coverage Ratio
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
IOP	Indirect onderwijsondersteunend personeel
JOB	Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs
LB, LC	Loonschalen voor docenten

LEC	Loopbaan Expertise Centrum
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
Mln	Miljoen
MRA	Metropoolregio Amsterdam
OCW	Onderwijs, cultuur en wetenschappen
OP	Onderwijzend personeel
OGSM	Objectives, goals, strategies & measures
Pdca	Plan do check act
PDG	Pedagogisch didactisch getuigschrift
PPS	Publiek-private samenwerking
RIF	Regionaal Investeringsfonds
Roc	Regionaal opleidingscentrum
ROCvA	ROC van Amsterdam
ROCvF	ROC van Flevoland
RMC	Regionaal meld- en coördinatiepunt
SBB	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SCALA	Samenwerkingscollege Amsterdam Lelystad Airport
SE	Schoolexamen
SPP	Strategische personeelsplanning
Q-gesprekken	Quadrimester-gesprekken
Vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
Vo	Voorgezet onderwijs
VOvA	Voortgezet Onderwijs van Amsterdam
VPB	Vennootschapsbelasting
Vsv	Voortijdig schoolverlaten
VTCT	Vocational Training Charitable Trust
Vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WEB	Wet Educatie en Beroepsonderwijs
ZZP	Zelfstandige zonder personeel

Bijlage 2 Leden Raad van Bestuur

Naam	Portefeuilles	Nevenfuncties ⁴²
Voorzitter		
De heer drs. Edo C. M. de Jaeger (1958)	Voorzitter College van Bestuur ROC van Amsterdam Portefeuilles: • Strategie & Beleid • Governance • Veiligheid • PR, Marketing & Communicatie • HRM	• Lid Politieonderwijsraad en Voorzitter Commissie Onderwijs; • Lid Dagelijks en Algemeen Bestuur Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB); • Voorzitter van de Raad van Commissarissen van Onze Huisartsen B.V.; • Lid Raad van Commissarissen Sité Woondiensten; • Voorzitter van het samenwerkingsverband ROC van Nederland (<i>merknaam ROC4NL.EU</i>); • Lid Algemeen Bestuur Amsterdam Netwerk Council; • Adjudant van Hare majesteit de Koningin in buitengewone dienst, honorair lid van de hofhouding; • Reserveofficier (luitenant-kolonel) Garderegiment Jagers; • Lid Raad van Advies DUO (per oktober 2018).
Vice-voorzitter		
De heer Ronald C.A. Wilcke (1953)	Voorzitter College van Bestuur ROC van Flevoland Portefeuilles: • Onderwijs • Kwaliteitszorg	• Voorzitter Bedrijfstakgroep Mobiliteit, Transport & Logistiek, Maritiem, MBO Raad; • Voorzitter sectorkamer Mobiliteit, Transport & Logistiek, Maritiem, SBB; • Voorzitter Benoemingsadviescommissie MBO Raad; • Voorzitter bestuur Vereniging Onderwijsbestuurders MBO; • Lid bestuur de Nieuwe Meso; • Lid Stuurgroep Human Capital van de Amsterdam Economic Board; • Lid Raad van Toezicht JINC; • Lid Adviesraad Play to Work, Amsterdam (per oktober 2018); • Lid Raad van Toezicht Stichting Inspiratie Inc. Almere (tot november 2018).
Lid		
De heer Gerrit Vreugdenhil (1955)	Portefeuilles: • Financiën • Huisvesting • Onderwijsinformatie • ICT	• Lid Raad van Commissarissen en Voorzitter Auditcommissie Woningcorporatie Stadgenoot; • Voorzitter Kerkenraad Samenwerkingsgemeente De Verbinding in Hilversum; • Voorzitter Bedrijfstakgroep Zakelijke Dienstverlening & Veiligheid, MBO Raad; • Lid Stuurgroep Strategische Informatievoorziening & Benchmark, MBO Raad; • Lid Regiegroep Bekostiging, MBO Raad; • Voorzitter Sectorkamer Zakelijke Dienstverlening & Veiligheid, SBB; • Lid Ledenraad SURF; • Penningmeester van klein pensioenfonds.

⁴² Zie voor een nadere duiding de toelichting *Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Toezicht* in de jaarrekeningen.

Bijlage 3 Leden Raad van Toezicht

Naam	Zitting ⁴³	Commissies	Maatschappelijke functies
Voorzitter			
Mevrouw drs. R.H.M. Litjens	Benoemd op 01-01-2015 Aftredend en niet herbenoembaar op 31-12-2022	• Voorzitter Governancecommissie • Lid Remuneratiecommissie	• Directeur (a.i.) Group Human Resources / Change APG; • Associé BoerCroon Management B.V., Amsterdam; • Coachingpraktijk voor directies, bestuurders en toezichthouders; • Lid van de Raad van Toezicht van Stichting Sonsbeek; • Lid en bestuurslid van diverse zakelijke en niet-zakelijke netwerken.
Vice-voorzitter			
Mevrouw drs. J.C.H.G. Arts	Benoemd op 01-01-2011 Aftredend en niet herbenoembaar op 31-12-2018		• Voorzitter Raad van Bestuur Stichting Flevoziekenhuis • Bestuurder Flevozorg BV⁴⁴; • Lid Raad van Toezicht NOS; • Lid Raad van Advies SEO Economisch Onderzoek te Amsterdam; • Lid Higher Education Development Board van Windesheim Flevoland; • Lid Comité van aanbeveling Vereniging Dutch Health Hub; • Lid Comité van aanbeveling Stichting Alkind (Almere); • Lid Economic Development Board Almere.
Leden			
De heer drs. R.C.Th. Ootjers	Benoemd op 01-01-2011 Aftredend en niet herbenoembaar op 31-12-2018	• Voorzitter Onderwijscommissie	• Voorzitter Stichting Oude Hollandse Kerken.

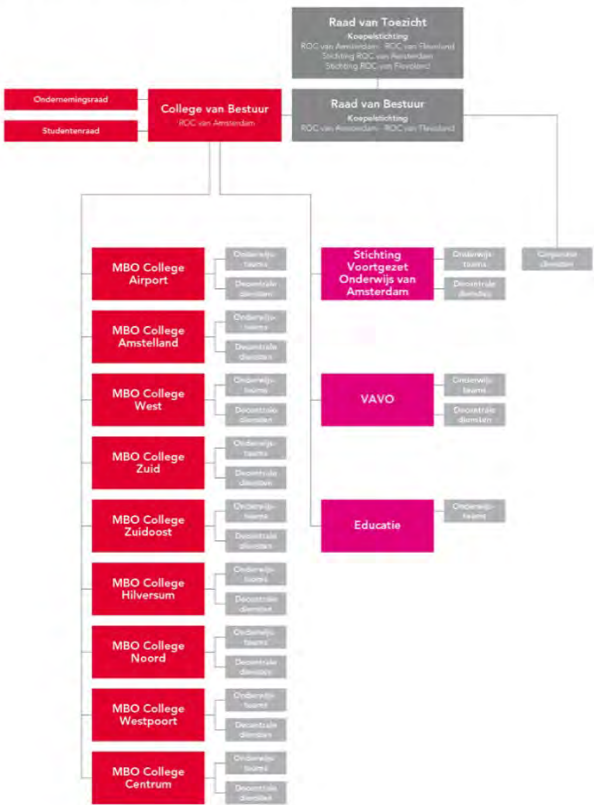
⁴³ Een lid Raad van Toezicht treedt volgens rooster, doch uiterlijk vier jaar na zijn benoeming, af en is eenmaal herbenoembaar.

⁴⁴ Gebonden aan de functie van voorzitter Raad van Bestuur St. Flevoziekenhuis.

Naam	Zitting	Commissies	Maatschappelijke functies
De heer drs. K. Baldewpersad Tewarie RA	Benoemd op 01-12-2014 Aftredend en niet herbenoembaar op 30-11-2022	• Voorzitter Auditcommissie • Lid Governancecommissie	• Managing Partner Rijnland Execution Partners B.V.; • Lid Bestuur (penningmeester) VUMC Cancer Centre Amsterdam; • Juryvoorzitter The Other Network (jaarlijkse verkiezing van de multiculturele zakenman van het jaar); • Lid Auditcommissie FNV; • Lid Raad van Toezicht en Auditcommissie Reumafonds Nederland.
De heer drs. D.J. Elders	Benoemd op 01-10-2016 Herbenoembaar op 01-10-2020	• Lid Auditcommissie	• Directeur Elders Consultancy B.V. • Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Olympisch Stadion Amsterdam.
De heer M.Q.E. van Bruggen, MHD, Bsc BA, bc. HRM	Benoemd op 01-01-2018 Herbenoembaar op 01-01-2022	• Voorzitter HRM-commissie • Voorzitter Remuneratiecommissie • Lid Onderwijscommissie	• Hoofd HR, APG Asset Management NV.
Mevrouw dr. M.S. Menéndez	Benoemd op 01-01-2018 Herbenoembaar op 01-01-2022	• Voorzitter Onderwijscommissie • Lid HRM-commissie	• Lid College van Bestuur van De Haagse Hogeschool; • Lid Bestuurscommissie Internationalisering, Vereniging Hogescholen; • Lid Bestuurscommissie IT en Onderwijs, Vereniging Hogescholen; • Lid Raad van Afgevaardigden ICT & Onderwijs, SURF; • Lid Bestuurdersoverleg G-5 Randstadhogescholen; • Lid Landelijke Commissie Gedragscode Internationale Student Hoger Onderwijs (namens het hbo); • Voorzitter Sino-Dutch consortium voor het Hoger Onderwijs.

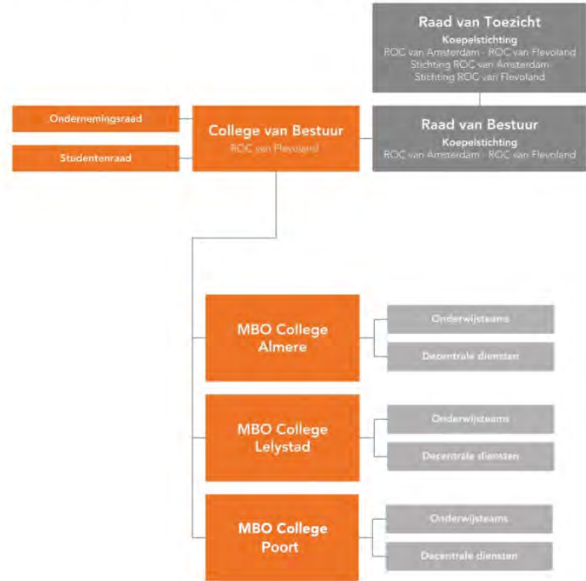
Bijlage 4 Organogrammen

Organogram ROC van Amsterdam 2018



De basis van de organisatie wordt gevormd door de (onderwijs)teams.
De corporate diensten zijn: Bestuursdienst, Facilitair bedrijf, Financiën, HRM, ICT, Onderwijsinformatie en PR, Communicatie & Marketing.

Organogram ROC van Flevoland 2018



De basis van de organisatie wordt gevormd door de (onderwijs)teams.

Bijlage 5 Overzicht van mbo-colleges en vo-scholen

ROCvA		
MBO College Airport	Entrée Travel & Hospitality Facilitaire Dienstverlening Luchthaven Aviation Operations Officer Luchthavenbeveiliging Luchthavendienstverlening Vliegtuigtechniek Logistieke Dienstverlening Luchthavenlogistiek	Opaallaan 25 en Diamantlaan 29, Hoofddorp
MBO College Amstelland	Handel & ondernemen ICT International Business Studies Marketing, economie & administratie Sport Welzijn	Maalderij 37, Amstelveen
MBO College Centrum	Horeca, bakkerij & facilitair Toerisme & recreatie	Da Costastraat 36-38, 64, 91 en Elandsstraat 175, Amsterdam
MBO College Hilversum	Entree Business studies Mode Horeca ICT Media Haarverzorging Techniek Breed niveau 2 Gezondheidszorg Welzijn Sport & Bewegen Productief Leren Beroepshavo	Arena 301, Hilversum

MBO College Noord	Entree Handel & ondernemen Horeca, bakkerij & facilitair Marketing, economie & administratie Media & vormgeving Techniek & technologie Zorg & welzijn	Gare du Nord 13, Meeuwenlaan 132, Dr. Jan van Breemenstraat 1, Amsterdam Verrijn Stuartweg 48, Diemen
MBO College West	Entree Zorg & welzijn ROC op Maat	Laan van Spartaan 2, Amsterdam Naaldwijkstraat 45, Amsterdam
MBO College Westpoort	Techniek & technologie Mobiliteit Marketing, economie & administratie Handel & ondernemen	Tempelhofstraat 80, Kabelweg 88, Amsterdam
MBO College Zuid	Entree Handel & ondernemen Mode Kunst & cultuur Marketing, economie & administratie Sport & bewegen Toerisme & recreatie Uiterlijke verzorging	Europaboulevard 13, Amsterdam <i>Jan des Bouvrie College</i> Ruysdaelstraat 67, Amsterdam <i>Frank Sanders Academie</i> Postjesweg 1, Amsterdam
MBO College Zuidoost	Entree Economie Ondersteunende beroepen ICT Handel & ondernemen Veiligheid ROC op Maat	Fraijlemaborg 135, Amsterdam
Joke Smit College	Vavo (mavo, havo, vwo)	Reijnier Vinkeleskade 62, Amsterdam

Educatie	Inburgeringscursussen MBO+Taal NT2 Lees- en schrijfcursussen	Postjesweg 1, Amsterdam Diverse locaties in Amsterdam, Amstelveen, Hilversum, Hoofddorp, Almere, Lelystad en Dronten
ROCVF		
MBO College Almere	Entree Zorg & welzijn Veiligheid ICT Techniek & technologie Horeca & Facilitair Toerisme & recreatie Transport & logistiek Handel & ondernemen Media	Straat van Florida 1, Almere Buiten Louis Armstrongweg 36- 42, Almere Stad
MBO College Poort	Handel & ondernemen Kunst en cultuur Sport Marketing, economie & administratie	Winterspelenlaan 25, Almere
MBO College Lelystad	Entree Welzijn ICT Economie & administratie Handel & ondernemen Uiterlijke verzorging Facilitair Toerisme & recreatie Techniek & technologie Mobiliteit & logistiek	Agorawagenplein 1, Lelystad

VOvA		
Bredero Beroepscollege	Vmbo basis Vmbo kader	Meeuwenlaan 132 Amsterdam
Bredero Mavo	Vmbo theoretisch Kansklassen havo	Gare du Nord 5 Amsterdam
De Nieuwe Havo VOX Profielklassen	Havo Gemengde klassen voor vmbo, havo en vwo	Buiksloterweg 85 Amsterdam
Hubertus & Berkhoff	Vmbo basis Vmbo kader Vmbo gemengde leerweg	Betuwestraat 29 Amsterdam
Hyperion Lyceum	Vwo	Docklandsweg 2 Amsterdam
LUCA Praktijkschool	Praktijkonderwijs Nieuwkomers Pro	Javaplantsoen 24 Amsterdam
Cburg College	Vmbo basis Vmbo kader	Foekje Dillemastraat 1 Amsterdam
Tobiasschool	Vmbo basis Vmbo kader	Rietwijkerstraat 55 Amsterdam

Bijlage 6 Risico's en ontwikkelingen 2018

Risico's en onzekerheden

Deze bijlage geeft een uitgebreidere beschrijving van de onderkende risico's en de ontwikkeling ervan gedurende het jaar 2018. In de onderstaande tabel volgen de risico's die tijdens de opstelling van de begroting 2018 zijn geïdentificeerd. Vervolgens wordt toegelicht hoe deze risico's zich gedurende het jaar hebben gemanifesteerd en welke beheersmaatregelen genomen zijn. We onderscheiden risico's op het gebied van *strategie*, *operationele activiteiten*, *financiële positie*, *financiële verslaggeving* en *wet- en regelgeving*.

Risico's 2018

Risico	Kans	Impact	Risicoprofiel
Strategie			
1. Ontwikkeling studenten- en leerlingaantallen	Groot	Midden	Middel groot risico
2. Aansluiting arbeidsmarkt/opleidingsportfolio's	Midden	Midden	Middel groot risico
3. Toekomstbestendig personeelsbestand	Midden	Midden	Middel groot risico
Operationele activiteiten			
4. Stijging pensioenlasten	Midden	Laag	Laag risico
5. Verantwoording subsidies met terugbetalingsverplichting	Laag	Groot	Middel groot risico
Financiële positie			
6. Wijzigingen in rijksbekostiging	Midden	Midden	Middel groot risico
7. Afschrijvingen Flevoland	Midden	Laag	Laag risico
Wet- en regelgeving			
8. Inhuur externen	Midden	Laag	Laag risico
9. Informatiebeveiliging & privacy	Laag	Groot	Middel groot risico

Strategie

1) Demografische ontwikkeling – verwachte landelijke daling van het aantal leerlingen en studenten in het vo en mbo

In de publicaties van de MBO Raad en het ministerie van OCW wordt uitgegaan van een jaarlijkse daling van het aantal studenten, met een totale geschatte afname van circa 45.000 studenten in 2024 ten opzichte van 2018. Deze landelijke daling lijkt per 2021 nadrukkelijk vorm te krijgen, met een daling van circa 10.000 studenten per jaar. De verwachting is dat de daling zich met name zal manifesteren buiten de randstedelijke regio's.

Tot op heden is de ontwikkeling van de studentenaantallen voor het ROC van Amsterdam-Flevoland positief. Ook in de meerjarenbegrotingen 2018-2022 en 2019-2023 is een groei opgenomen van het aantal studenten in de komende jaren. De flexibele schil in de formatie die wordt aangehouden biedt de mogelijkheid te reageren op een potentiële daling van studentenaantallen in de komende jaren, mocht deze zich toch voordoen.

2) Opleidingsportfolio's – toenemende technologische ontwikkelingen en vergrote dynamiek op de arbeidsmarkt

De technologische ontwikkelingen en dynamiek op de (arbeids-)markt zijn onveranderd hoog gebleven in 2018. Als onderdeel van het begrotingsproces in 2018, hebben de organisatieonderdelen aan de hand van de "themakaart" het beleid ten aanzien van de marktontwikkelingen en de innovatieve initiatieven gedefinieerd (zie ook hoofdstuk 9 [Continuïteitsparagraaf](#)). De themakaart biedt een extra hulpmiddel om het gesprek over de ontwikkelingen op gang te brengen en te anticiperen op de dynamiek in de markt. Aansluiting op de markt vindt tevens plaats door de continue ontwikkeling van nieuwe opleidingen en opleidingsvormen op basis van nauwgezette samenwerking met bedrijven.

3) Personeelbestand – toenemende behoefte aan gekwalificeerd personeel, hogere uitstroom en druk op medewerkerstevredenheid als gevolg van organisatorische en managerial veranderingen

Met de toename van zij-instromers is het aantal groepen in de opleiding Pedagogisch Didactisch Getuigschrift BVE in 2018 uitgebreid. De tool voor strategische personeelsplanning geeft zicht op de hogere uitstroom ten gevolge

van pensionering waardoor tijdig gestart kan worden met werving. In 2018 zijn de vacatures relatief goed ingevuld. Het gemiddeld hoge ziekteverzuim blijft continu de aandacht houden van het management. Financieel is het effect van het verzuim in 2018 zichtbaar in de hogere (externe) personeelslasten van de meeste organisatieonderdelen.

Operationele activiteiten

4) *Pensioenlasten – verwachte stijging van de pensioenpremies en onzekere compensatie*

In 2018 zijn de pensioenpremies met 1,4% gestegen. De werkgeverslasten zijn afgedekt vanuit de ontvangen loon- en prijscompensatie. In 2019 stijgt de pensioenpremie van het ABP van 22,9% naar 25,1%. De stijging is ook in dit jaar volledig opgenomen in de begroting.

5) *Subsidies – juiste inhoudelijke en financiële verantwoording van subsidieprojecten*

Binnen het ROC van Amsterdam-Flevoland is sprake van een groot aantal subsidieprojecten waarvan de stichtingen penvoerder zijn. Hierover dient zowel inhoudelijk als financieel verantwoording te worden afgelegd. In het geval dat sprake is van cofinanciering door externe partners is ook sprake van verantwoording van deze baten/lasten. Het risico bestaat dat uitbetaling van subsidiegelden (ten dele) uitblijft als gevolg van een onvolledige verantwoording en/of onvolledige inbreng van de bijdrage van externe partners (met name bedrijven).

In 2018 is een verbeteringslag gerealiseerd van de projectadministratie. Dit draagt bij aan een sneller en vollediger inzicht in de projectrealisaties en in de verschillen ten opzichte van de begrotingen. Hierdoor is snellere bijsturing mogelijk. Het gesprek met de mbo-colleges (waaronder met de projectleiders en directies) over het monitoren en bijsturen is in 2018 geïntensiveerd, mede dankzij succesvolle projectteamsessies, en is in verdere ontwikkeling. Kwaliteit van projectmanagement blijft een punt van aandacht.

Financiële positie

6) *Bekostiging – wijzigingen in de rijksbekostiging (kwaliteitsafspraken, afschaffing cascadereregeling)*

De wijzigingen in de bekostigingssystematiek zijn vroegtijdig gesignaleerd. De gerealiseerde rijksbekostiging in 2018 sluit aan op de begrote bekostiging, met toevoeging van de loon- en prijscompensatie 2018. Ook voor 2019 sluit de bekostigingsbeschikking op hoofdlijnen aan op de begrote bekostiging, inclusief de effecten van de afschaffing van de cascadereregeling. De toevoeging van de aoc's⁴⁵ aan de landelijke kaderbegroting heeft geleid tot een daling van de lumpsumbekostiging en tot een daling van het relatieve aandeel binnen het landelijke kader. Dit was reeds verwerkt in de begroting 2019. Onzekerheid blijft bestaan ten aanzien van de nieuwe opzet van de kwaliteitsagenda en de gedeeltelijke resultaatafhankelijke bekostiging.

7) *Afschrijvingen Flevoland – afschrijvingslasten in begroting 2018*

De activering van de (ver)bouwprojecten van MBO College Almere en Poort heeft in 2018 plaatsgevonden (inclusief de vaststelling van de daaruit voortvloeiende afschrijvingen). De reguliere afschrijvingslasten van de huisvesting zijn binnen begroting.

Wet- & regelgeving

8) *Inhuur externen/ZZP'ers⁴⁶ – voldoen aan de wet- en regelgeving bij externe inhuur*

Uit de bevindingen van de in 2018 uitgevoerde audit 'Externe inhuur' komt naar voren dat het op de juiste manier omgaan met externe inhuur een aandachtspunt is. Acties zijn geïntensiveerd om te zorgen dat de inhuur voldoet aan de regelgeving. In 2019 zullen deelcontroles worden verricht om de voortgang te monitoren. Het kabinet heeft besloten de handhaving van de Wet DBA⁴⁷ voor zzp'ers en hun opdrachtgevers uit te stellen tot 1 januari 2020, mits aantoonbaar is dat er geen sprake is van opzet en eraan gewerkt wordt eraan te voldoen.

⁴⁵ AOC: agrarisch opleidingscentrum

⁴⁶ ZZP: zelfstandige zonder personeel

⁴⁷ DBA: Deregulering beoordeling arbeidsrelaties

9) *Informatiebeveiliging & privacy – voldoen aan de nieuwe wet Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de toenemende relevantie van cybersecurity*

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) stonden ook in 2018 nadrukkelijk op de agenda door de invoering van de nieuwe privacywetgeving. In 2018 is het beleidsplan IBP, na een haalbaarheidstoets, vastgesteld. Deze vormt samen met het mbo-toetsingskader IBP de basis voor de organisatie en implementatie van informatiebeveiliging en privacy.

In 2018 zijn ontbrekende verwerkersovereenkomsten opgesteld (over de vertrouwelijke verwerking van persoonsgegevens met samenwerkende partijen) en is het beheer van de verwerkersovereenkomsten opgepakt. In de landelijke samenwerking zijn nog enkele gezamenlijke verwerkersovereenkomsten in een afrondende fase. In 2018 zijn drie datalekken gemeld, waarvan twee bij de Autoriteit Persoonsgegevens en volgens de procedure afgehandeld.

De rode draad in het IBP-beleid is *awareness*. In 2018 zijn workshops voor medewerkers over privacy en informatiebeveiliging gegeven. Veel vragen zijn bij de Functionaris voor Gegevensbescherming binnengekomen over het toepassen van de privacyregels. Fictieve *phishing mail*-acties zijn in 2018 binnen de organisatie uitgezet om medewerkers bewust te maken van de risico's.

Informatiebeveiliging

In de tweede helft van 2018 zijn verbetermaatregelen uit eerdere security testen (waaronder Office 365) opgepakt. Daarnaast is in samenwerking met een externe partij een aanvullende test uitgevoerd op de beveiliging van de ICT infrastructuur met als doel kwetsbaarheden vast te stellen. Op basis van de resultaten zijn verbetermaatregelen benoemd die deels in 2018 zijn uitgevoerd. De overige maatregelen worden, op basis van prioriteit in 2019 verder opgepakt.

Bijlage 7 Examenproducten 2017-2018

Generieke instellingsexamens Nederlands en Engels

Volledige inkoop bij Bureau ICE.

Entree

Volledig inkoop bij Stichting Examenplatform Entree.

Domein Handel & Ondernemerschap

Volledig inkoop bij ESS examenservices.

Domein Horeca, Bakkerij & Facilitaire Dienstverlening

Volledig inkoop bij Stichting Examenwerk.

Domein ICT

Volledig inkoop bij Stichting Praktijkleren.

Domein Kunst & Cultuur

Inkoop bij ESS:

- Keuzedeel Imagestyling
- Keuzedeel Voorbereiding hbo (2018-2019)

Inkoop bij ICE:

- Artiesten Acteur
- Artiesten danser
- Artiesten Musicalperformer
- Artiesten Muzikant

Inkoop bij Examenwerk:

- Keuzedeel Voorbereiding hbo

Inkoop bij Examenplatform UV

- Keuzedeel Cosmetische camouflage

Eigen constructie waar inkoop niet mogelijk was:

- Make-up art
- Artiesten basisdeel
- Artiesten profieldeel
- Keuzedeel Voorbereiding hbo

- Keuzedeel Livetechniek
- Keuzedeel EDAZ
- Keuzedeel Opzet eigen lespraktijk
- Keuzedeel Creatief makerschap
- Keuzedeel Theatervormgeving
- Keuzedeel Trainingsacteren
- Keuzedeel Podiumteksten schrijven (2018-2019?)

De volgende keuzedelen komen daar nog bij in 2019:

- Keuzedeel Hair extensions
- Keuzedeel Black and mixed hair
- Keuzedeel Maken van een museumproduct

Domein Media & Vormgeving

Inkoop bij Stichting Consortium:

- Allround DTP
- Mediavormgever
- Mediaredactie medewerker

Inkoop bij Bureau ICE:

- PET Technicus
- PET Geluid
- PET Licht
- Mediamanager/JP

Inkoop bij SteCi

- AV-specialist

Inkoop bij GOC:

- Medewerker Sign,
- Allround signmaker en Signspecialist

Inkoop bij SPL:

- Verdieping Software,
- Digitale vaardigheden gevorderd,
- Engels in de beroepscontext A2,
- Engels in de beroepscontext B1,
- Ondernemend gedrag 1 en 2,
- Ondernemend gedrag 3 en 4,
- Ondernemerschap mbo,
- Voorbereiding HBO kunstonderwijs.

Eigen constructie omdat inkoop nog niet mogelijk was:

- DJ-ing,
- Specialisatie media- en entertainmentsector,
- Verdieping Colormanagement,
- Corporate design,
- Voorbereiding op Allround Signmaker (niveau 3),
- Voorbereiding op Signspecialist (niveau 4),
- Art & Design, Crossmediaal communiceren,
- Rigging in de evenemententechniek.

Domein Mobiliteit

Volledig inkoop bij STEM.

Domein Modetechniek

Inkoop bij ESS vanaf herziene kd (cohort 16/17).

Eigen constructie omdat inkoop niet mogelijk was:

- Keuzedelen i.s.m. Bureau ICE (2017-2018: basis patroontekenen, be- en verwerkingstechnieken, digitaal patroontekenen 1 (basis), modevormgeving, experimentele modevormgeving. 2018-2019: artwork en dessins en patroon en productietechniek)
- Beroepsgerichte examens oudere cohorten

Domein Sport

Inkoop bij Edu'Actief

Inkoop bij Stichting Examenwerk

- Beroepsgericht Engels (niveau 2)
- Alles voor de variant Toerisme & Recreatie van MBO College Centrum

Eigen constructie voor keuzedeel Topsportvaardigheden

Domein Techniek & Technologie

Volledig inkoop bij Savantis en EsMEI.

Domein Toerisme & Recreatie

Volledig inkoop bij Stichting Examenwerk.

Domein Transport & Logistiek

Chauffeur wegvervoer wordt gedeeltelijk krachtens regelgeving uitgevoerd door het CBR.

Machinist Railvervoer wordt gedeeltelijk krachtens regelgeving uitgevoerd door de VVRV.

Inkoop bij ESTEL:

- Logistiek Medewerker,
- Logistiek Teamleider,
- Logistiek Supervisor

Eigen constructie omdat inkoop niet mogelijk was:

- Luchtvaartdienstverlening
- Aviation Operations Officer
- Luchtvrachtspecialist
- Coördinator (Lucht)Havenlogistiek

Domein Uiterlijke verzorging

Volledige inkoop bij Examenplatform Uiterlijke verzorging vanaf herziene kd cohort 16/17 (inclusief keuzedeel Pedicure behandelingen uitvoeren).

De ingekochte examens zijn zodanig aangepast dat deze ook uitvoerbaar zijn op heren:

- Kapper niveau 2

Enkele aanpassingen vanwege geconstateerde fouten:

- Theorie Haarverzorging versie 3.1A/B/C (herziene kd, cohorten vanaf 16/17)

Ingekochte keuzedelen die aangepast zijn:

- Keuzedeel Barbier
- Keuzedeel Visagie
- Keuzedeel Nagelstyling
- Keuzedeel Coaching bij voeding en beweging in de wellness
- Keuzedeel Hairstyling

Domein Veiligheid

Inkoop bij SVPB:

- Beveiliging (wettelijk verplicht)

Inkoop bij ExTH:

- HTV-P (op grond van convenant met politie)

Inkoop bij Stichting Praktijkleren

- VeVa (op grond van convenant met Defensie)

Domein Zorg & Welzijn

Inkoop bij Prove2Move:

- Pedagogische werk: gespecialiseerd pedagogisch medewerker
- Pedagogisch werk: onderwijs assistent
- Pedagogisch werk: kinderopvang
- Sociaal werk: sociaal maatschappelijk dienstverlener
- Sociaal werk: Sociaal-cultureel werker
- MBO-verpleegkundige: Brancheverbijzondering gehandicaptenzorg
- MBO-verpleegkundige: Brancheverbijzondering geestelijke gezondheidszorg
- MBO-verpleegkundige: Brancheverbijzondering verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg
- MBO-verpleegkundige: Brancheverbijzondering ziekenhuis
- Verzorgende IG: Brancheverbijzondering gehandicaptenzorg
- Verzorgende IG: Brancheverbijzondering geestelijke gezondheidszorg
- Verzorgende IG: Brancheverbijzondering verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg
- Verzorgende IG: Brancheverbijzondering kraamzorg
- Dienstverlening: Helpende Zorg en Welzijn
- Dienstverlening: Medewerker facilitaire dienstverlening
- Combinatie Verzorgende IG: Brancheverbijzondering Gehandicaptenzorg &
- Maatschappelijk Zorg: Profiel Begeleider gehandicaptenzorg
- Combinatie Verzorgende IG: Brancheverbijzondering Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg & Maatschappelijk Zorg: Profiel Begeleider Specifieke doelgroepen
- Maatschappelijke Zorg: Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg
- Maatschappelijke Zorg: Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen
- Maatschappelijke Zorg: thuisbegeleider
- Maatschappelijke Zorg: Agogische medewerker geestelijke gezondheidszorg
- Maatschappelijke Zorg: begeleider gehandicaptenzorg

- Maatschappelijke Zorg: begeleider specifieke doelgroepen

Inkoop bij de STeAG:

- Apothekers assistent
- Doktersassistent
- Tandarts assistent

Inkoop bij het Consortium Beroepsonderwijs:

- Allround laborant
- Analist
- Praktijkopleider

Eigen constructie van examens van oudere cohorten:

- Medewerker maatschappelijke zorg niveau 3
- MBO-verpleegkundige: Brancheverbijzondering gehandicaptenzorg
- MBO-verpleegkundige: Brancheverbijzondering geestelijke gezondheidszorg
- MBO-verpleegkundige: Brancheverbijzondering verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg
- MBO-verpleegkundige: Brancheverbijzondering ziekenhuis
- Medewerker maatschappelijke Zorg niveau 4: Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg
- Medewerker Maatschappelijke Zorg niveau 4: Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen
- Sociaal cultureel werk
- Verzorgende IG: Brancheverbijzondering gehandicaptenzorg
- Verzorgende IG: Brancheverbijzondering geestelijke gezondheidszorg
- Verzorgende IG: Brancheverbijzondering verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg
- Verzorgende IG: Brancheverbijzondering kraamzorg

Reeds afgeronde RIF-aanvragen

<i>House of Logistics</i>	
Partners	ROCvA (aanvrager), ROCvF, Air Cargo Netherlands (vertegenwoordigt 328 bedrijven) Luchtvaart College Schiphol, en NOVA College.
Doel	Meer instroom in de opleidingen logistiek. Verhogen van doelmatigheid en kwaliteit van het opleidingsaanbod.
Vorm	Community van bedrijven waar logistiek vakman van de toekomst wordt opgeleid; en beeldvorming en wervingsactiviteiten.
<i>Centrum voor Innovatief Vakmanschap Creatieve Industrie 2.0</i>	
Partners	ROCvA (aanvrager) House of Denim (met daarin o.a. G-star, Scotch&Soda, HILFIGER, Levis, Denham, KOI-bags, KingPins) FG Group United, VOF Tolhuistuin.
Doel	Jonge makers op het mbo, creatieve zzp-ers en experts uit het bedrijfsleven bieden onderwijs met gebruik van alle moderne technieken, met als doel ambities en talenten voortdurend te ontwikkelen in een uitdagende omgeving. Deze 'makers' kunnen ook uit het buitenland komen.
Vorm	Innovatieve <i>state-of-the-art</i> opleidingsfaciliteiten (labs).

Toegekende RIF-aanvragen 2015

<i>Cyber Security Centre MRA</i>	
Partners	ROCvA, ROCvF, een met KPN, HPE en Digital Investigation, gevormd consortium van tien ICT-bedrijven, de gemeenten Hilversum en Amsterdam, de Amsterdam Economic Board en de Hogeschool van Amsterdam.
Doel	Inhoud van de opleidingen en de stages actualiseren en uitbreiden met aspecten van cybersecurity.
Vorm	Verschillende samenwerkingsvormen t.b.v kennisdeling en het creëren van relevante stageplaatsen.

Toegekende RIF-aanvragen 2016

<i>NexTechnician Mobiliteitstechniek</i>	
Partners	ROCvA, Stichting NexTechnician (samenwerkende bedrijfs-autotechniek bedrijven).
Doel	Versterking van de opleidingen en <i>up to date</i> praktijkruimtes. Verhoging instroom met 25% in 2020.
Vorm	Opleidingshuis NexTechnician op een centrale plek in de Metropoolregio Amsterdam.
<i>Zorg in de wijk inde 21^{ste} eeuw</i>	
Partners	ROCvA, ROCvF, ROC TOP Zorgaanbieders in de MRA regio, Gemeente Amsterdam.
Doel	Inspelen op nieuwe ontwikkelingen in de wijkzorg en opleidingen en stages daarop inrichten.

Vorm	Een Fieldlab, gedefinieerd als een gebouw voor cliënten, professionals, mantelzorgers, onder beheer van een zorgaanbieder, waarin een omgeving wordt gecreëerd voor continu leren, onderwijs en stages.
<i>Tech-pack</i>	
Partners	ROCvF, vo-scholen en hbo-instellingen in Flevoland, gemeente Almere en Lelystad, PRES, technische bedrijven in Flevoland.
Doel	Voldoende en goedopgeleide mbo-technici in de regio (verhoging van 30%) door een doelmatige en innovatieve infrastructuur van opleidingen voor de sector.
Vorm	Het creëren van <i>state of the art</i> leerbedrijven en een nieuw stagemodel. Doorlopende leerlijnen, actualisering van het curriculum, skills labs en stageopdrachten.

Toegekende RIF-aanvragen 2017

<i>House of Hospitality</i>	
Partners	ROC van Amsterdam, ROC van Flevoland, Randstad Hospitality, Amsterdam Arena, Corendon, CASA400 Hotel, Westcord Fashion Hotel, TUI, Vermaatgroep, Hogere Hotelschool Den Haag, Amsterdam Marketing, Amsterdams Proeflokaal, Hogeschool Inholland, OLVG, Booking.com, Vacansoleil, ISS Facility Services Nederland, Gemeente Amsterdam, ANVR, Koninklijke Horeca Nederland, Van der Valk Sassenheim.
Doel	Verbeteren kwaliteit van hospitality en servicegedrag van (toekomstige) medewerkers, verhoging van de instroom, realiseren van om- her- en bijscholing, cross-sectorale samenwerking creëren, innovatie mogelijk maken.
Vorm	Opleidingshuis met Hospitality Lab voor innovatie.

<i>Vakschool Technische Installatie</i>	
Partners	ROCvA, Stichting Vakschool Technische Installaties Amsterdam (VTi), InstallatieWerk Noord-Holland, diverse bedrijven en gemeente Amsterdam.
Doel	Voldoende aanbod creëren van gekwalificeerde elektro- en installatietechnici die technische installaties kunnen ontwerpen, bouwen en onderhouden.
Vorm	Opleidings-campus Human Technology & Engineering Amsterdam. De campus bestaat uit een verzameling van faciliteiten, verdeeld over heel Groot Amsterdam, waar leerlingen en studenten, bedrijven en scholen elkaar ontmoeten en met en van elkaar leren. De PPS zet zich in om het aantal leerwerkbanen op peil te houden, bedrijven te ondersteunen en te stimuleren, de instroom van scholieren en studenten in het TI-onderwijs te vergroten, te zoeken naar mogelijkheden voor verduurzaming en vernieuwing en vakken te behouden.
<i>Media TAKE 5/XR-lab</i>	
Partners	ROCvA, Mediaperspectives, Media College, diverse mediabedrijven, Amsterdam Economic Board, provincie Noord-Holland en de Hogeschool van Utrecht
Doel	Vernieuwen en verrijken van de huidige media-opleidingen, doorlopende medialeerlijnen vmbo-mbo-hbo, versterking samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt in de brede mediasector, ontwikkeling stagemodel gericht op uitstroom naar werk, versterken en uitbouwen nationale en internationale samenwerking.
Vorm	TAKE-5/XR-lab wordt als apart organisatieonderdeel gekoppeld aan de bestaande publiek-private samenwerking Centrum voor Creatief Innovatief Vakmanschap 2.0 (CIVC12.0). Innovatie labs.

Toegekende RIF-aanvragen 2018

House of Digital	
Partners	ROCvA, ROCvF, 23 bedrijven, waaronder KPN.
Doel	Het onderwijs afstemmen op de ontwikkelingen in de digitale economie en in samenwerking met het bedrijfsleven een bijdrage leveren aan de ambitie van de Metropoolregio Amsterdam (MRA) om uit te groeien tot de digitale mainport voor internet en data-gedreven innovatie.
Vorm	Het programma omvat zes programmalijnen. In <i>Communities</i> , staat de samenwerking en afstemming tussen studenten, docenten en bedrijven rondom urgente digitale thema's centraal. <i>Onderwijsvernieuwing</i> omvat de vernieuwing van de inhoud en de vorm van het onderwijs, de professionalisering van docenten en het inrichten van twee practoraten (Data Science en Digital Future Skills). In de <i>Doorlopende leerlijn</i> wordt de doorstroom van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo vormgegeven. Tevens vinden activiteiten plaats ten behoeve van een Leven Lang Ontwikkelen. Hiervoor wordt niet alleen samengewerkt met de bedrijven, maar ook met de Hogeschool van Amsterdam en een aantal vmbo scholen.
Lelytalent	
Partners	MBO College Lelystad, Gemeente Lelystad, Werkbedrijf Lelystad Eduvier onderwijsgroep, 18 bedrijven.
Doel	Het klaarstomen van kwetsbare jongeren voor de arbeidsmarkt. Zo wordt een win-win situatie gecreëerd: bedrijven kunnen hun vacatures invullen en de jongeren krijgen een betere positie op de arbeidsmarkt.
Vorm	De focus ligt op het bieden van intensieve begeleiding per jongere. Per jongere wordt gekeken hoe intensief deze begeleiding moet zijn. De doelgroep heeft vaak speciale zorg en aandacht. Het is belangrijk dat zowel docenten als begeleiders op de werkplek hier extra training in krijgen. De ambitie is dat minimaal 22 bedrijven zich aansluiten om

	'kansverdienende' jongeren te begeleiden naar een arbeidsplaats.
--	--

Nieuwe aanvragen in februari 2019

Circulaire Regionale Economie	
Partners	MBO College Lelystad en Almere, Aeres Hogeschool Almere, Hogeschool Windesheim, Wageningen University, Eduvier, Provincie Flevoland, Gemeente Dronten, Gemeente Lelystad, Metropoolregio Amsterdam, Waterschap Zuiderzeeland, OntwikkelingsMaatschappij Flevoland, 26 bedrijven en maatschappelijke organisaties
Doel	Overheid en maatschappij stellen steeds strengere eisen op het gebied van duurzaamheid en milieu en steeds meer consumenten vragen om circulair vervaardigde producten. Voor mbo-studenten betekent dit dat zij moeten leren een koppeling te maken tussen hun beroep en circulariteit.
Vorm	Het programma omvat zes programmalijnen: 1. Het opzetten van een practoraat 2. Het sensibiliseren van de opleidingen. 3. Het ontwikkelen van circulaire competenties binnen de mbo-colleges 4. Het participeren in een regionale agenda Circulaire Economie in samenwerking met het bedrijfsleven, de overheid en het onderwijs. 5. Het ontwikkelen van een regionale doorlopende leerlijn vmbo → mbo → AD → hbo → een leven lang ontwikkelen. 6. Het ontwikkelen van een hybride leerlijn De Circulaire Regionale Economie.
Talentontwikkeling met Wetenschap en Techniek	
Partners	MBO College Almere, Metropool Regio Amsterdam, Gemeente Lelystad, Gemeente Hilversum, Provincie Noord-Holland, 11 poscholen en 18 instellingen voor kinderopvang in Amsterdam,

	Amstelveen, Hilversum, Almere en Lelystad, 7 maatschappelijke organisaties.
Doel	Aankomende werknemers in de kinderopvang en het basisonderwijs zodanig op te leiden dat zij in staat zijn om kinderen in hun talentontwikkeling in wetenschap en technologie te begeleiden. Zij worden voorbereid om de nieuwsgierigheid van kinderen te prikkelen en te behouden door hen in verbinding te brengen met de materie om hen heen, inspiratie te bieden aan huidige leerkrachten en begeleiders, en – als bijvangst – de werkdruk voor hen te verlichten.
Vorm	Er worden drie programmalijnen opgezet: 1. Gezamenlijk leren in de praktijk 2. Innoveren van de beroepspraktijk 3. Opzetten van een regionaal netwerk techniekfaciliteiten
<i>House of Aviation</i>	
Partners	MBO College Airport, KLM, Royal Schiphol Group, Luchtvaart Community Schiphol.
Doel	House of Aviation gaat de cultuuromslag faciliteren naar snel en wendbaar middelbaar beroepsonderwijs. Ook gaat House of Aviation innovatief onderwijs cocreëren met bedrijven in de context van de luchthaven. Hiermee wordt House of Aviation dé agile omgeving waar studenten, docenten en medewerkers van bedrijven de skills ontwikkelen om de nieuwe en veranderende werkzaamheden op de luchthaven aan te kunnen.
Vorm	Programmalijnen: 1. De Hub is het centrale punt van waaruit de activiteiten, de manier van werken en de verbinding worden ontwikkeld en geregeld. De Hub zet problemen en vragen vanuit het bedrijfsleven en het onderwijs om in Learning Labs. 2. De duurzame luchthaven: het doel is gezamenlijk te onderzoeken hoe we een volgende stap kunnen zetten in het verankeren van het thema duurzaamheid in de luchtvaartspecifieke opleidingsprogramma's. Via de Learning Labs wordt nieuw onderwijs ontwikkeld en geïmplementeerd in de vorm van prototypes die nauw zijn

	verbonden met de thema's uit het actieplan 'Slim en Duurzaam'.
	3. De digitale luchthaven: het doel is om via de Learning Labs prototypes te ontwikkelen en te implementeren voor nieuw onderwijs dat nauw verbonden is met de digitale praktijk en studenten vertrouwd maakt met nieuwe processen en systemen. 4. De integrale luchthaven: het doel is om via de Learning Labs onderwijs te ontwikkelen waarmee (toekomstige) werknemers nieuwe skills leren, ervaring opdoen voor de arbeidsmarkt van de toekomst en een bijdrage leveren aan de steeds meer integrale processen en werkzaamheden op de luchthaven.

Bijlage 9 Helderheid

Thema 1: Uitbesteding

Hieronder wordt verstaan het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere (al dan niet bekostigde) instelling tegen betaling voor de geleverde prestatie.

Het ROCvA en het ROCvF werken samen met de volgende organisaties:

ROC van Amsterdam

Stichting Vacansoleil
Werkleerschool
Sportbrigade
Hogeschool van Amsterdam
Blocq-EHBO
Calvin College Amsterdam
Montessori College Oost

ROC van Flevoland

Stichting Passend Onderwijs Almere
Nautilus
Almeerse Scholen Gemeenschap

Bij uitbesteding worden schriftelijke overeenkomsten afgesloten met afspraken over prestaties en vergoedingen. De roc's houden altijd de eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit en de examinering van het onderwijs.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Hieronder wordt verstaan dat de rijksbijdrage wordt ingezet in een privaatrechtelijke rechtspersoon of dat publieke middelen anderszins worden geïnvesteerd in private activiteiten die niet behoren tot de kerntaak van de instelling.

Door de Stichting ROC van Amsterdam wordt voor 100% deelgenomen in de dochtervennootschap ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (Holding). De participatie bedraagt € 5 miljoen aan aandelen.

Tot 2007 werden in deze vennootschap middels twaalf 100% dochtervennootschappen de private opleidingsactiviteiten van het ROCvA uitgevoerd. Het geconsolideerde eigen vermogen van de Holding bedraagt per 31 december 2018 € 5,6 miljoen positief. De holding heeft geen activiteiten gekend in 2018 (in 2017 evenmin).

Een nadere specificatie wordt weergegeven in de toelichting op de enkelvoudige balans van de Stichting ROC van Amsterdam, welke is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening. In boekjaar 2018 heeft de Holding geen activiteiten gekend.

Bij het ROCvF zijn in het verslagjaar 2018 geen uitgaven gedaan voor private activiteiten. Alle private activiteiten zijn ondergebracht in de ROC Flevoland Holding B.V. Het eigen vermogen van de Holding bedraagt per 31 december 2018 € 0,3 miljoen negatief. De holding heeft geen activiteiten gekend in 2018 (in 2017 evenmin).

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

Een instelling kan vrijstellingen verlenen voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen. Hierdoor zal de deelnemer de opleiding niet in de volle vorm volgen. Soms kunnen vrijstellingen zo omvangrijk zijn dat de deelnemer nog maar zo weinig onderwijs hoeft te volgen om een diploma te halen, dat het de vraag is of in een dergelijk geval bekostiging verkregen mag worden.

In enkele gevallen worden door het ROCvA en het ROCvF vrijstellingen verleend aan studenten door de teamexamencommissie. Toegekende vrijstellingen worden vastgelegd in het studentvolgsysteem.

Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Het staat de instelling vrij een fonds te vormen en daaruit het cursus- of lesgeld voor specifieke deelnemers te voldoen. Dit fonds mag echter niet worden gevoed uit de Rijksbijdrage. Het kan voorkomen dat niet de deelnemer zelf maar een derde het cursusgeld betaalt. Uitgangspunt is dat de deelnemer zelf verantwoordelijk moet zijn voor het betalen van het cursusgeld. Het is niet toegestaan om uit de Rijksbijdrage kosten te betalen die volgens de wetgever voor rekening van de deelnemer dienen te blijven (anders is sprake van ondoelmatige besteding van de Rijksbijdrage).

Noch het ROCvA noch het ROCvF heeft een fonds met betrekking tot les- en cursusgeld. Tevens wordt door het ROCvA of het ROCvF geen wettelijk verplicht cursusgeld betaald voor studenten. Facturen worden naar de student zelf verstuurd of naar degene die door de student is gemachtigd.

Thema 5: In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

Het is gewenst te stimuleren dat Educatiedeelnemers een beroepsopleiding gaan volgen. Instellingen mogen niet door een strategische in- en uitschrijfprocedure een financieel gewin behalen voor uitschrijvingen vlak na 1 oktober.

Van de studenten op 1 oktober 2018 inschreven in het beroepsonderwijs, volgden 123 deelnemers bij het ROCvA gelijktijdig een traject in het Volwassenonderwijs. Bij ROCvF was hier geen sprake van.

Bij het ROCvA hebben in de periode van 2 oktober tot en met 31 december 2018 in totaal 1.331 studenten de instelling verlaten, waarvan 520 met en 811 studenten zonder diploma. Bij het ROCvF hebben in de periode van 2 oktober tot en met 31 december 2018 in totaal 191 studenten de instelling verlaten, waarvan 36 met en 155 studenten zonder diploma.

Studenten die het ROC na 1 oktober 2018 relatief snel hebben verlaten met aanduiding van redenen		
	ROCvA	ROCvF
Totaal aantal uitgeschreven studenten in de periode 2 oktober 2018 t/m 31 december 2018	1.331	191
Met diploma	520	36
<i>Zonder diploma, naar oorzaak:</i>		
Arbeidsmarkt en externe factoren	187	27
Instellingsgebonden factoren	63	9
Persoonsgebonden factoren	358	86
Studie en beroepskeuze gebonden factoren	201	33
Reden onbekend	2	-
Totaal zonder diploma	811	155

In dezelfde periode hebben zich bij het ROCvA 128 studenten en bij het ROCvF 23 studenten ingeschreven zonder dat daarvoor bekostiging wordt ontvangen.

Studenten die in de periode 2 oktober t/m 31 december 2018 alsnog zijn ingeschreven bij het ROC zonder bekostiging		
	ROCvA	ROCvF
BBL	63	1
BOL	133	-
Totaal studenten	196	1

Thema 6: Omzwaaiers

Uitgangspunt is dat deelnemers in de meeste passende crebo-opleiding worden geplaatst en daadwerkelijk onderwijs wordt gegeven behorende bij die opleiding. Het uitreiken van meer diploma's is geoorloofd. Echter meervoudige diplomering mag niet worden toegepast overwegend of uitsluitend om het financiële belang van de instelling te vergroten.

Het aantal studenten dat in 2018 is overgestapt naar een andere leerweg en/of opleiding is bij het ROCvA 2.311 studenten en bij het ROCvF 538 studenten.

Studenten van het ROC die tijdens het schooljaar van opleiding en/of leerweg veranderden		
	ROCvA	ROCvF
Van opleiding veranderd	1.955	496
Van leerweg veranderd	215	19
Van opleiding en leerweg veranderd	141	23
Totaal studenten	2.311	538

Bij het ROCvA zijn 8.870 voor bekostiging in aanmerking komende diploma's uitgereikt en bij het ROCvF 1.606. De stapeling van diploma's is als volgt:

Overzicht van de horizontale, in de tijd verspreide, stapeling van diploma's bij het ROC		
	ROCvA	ROCvF
Totaal voor bekostiging in aanmerking komende diploma's	8.870	1.606
<i>Stapeling van diploma's:</i>		
Met hoger niveau	511	75
Met gelijk niveau	4	-
Met lager niveau	1	-
Totaal gestapelde diploma's	516	75

Thema 7: Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Dit betreft trajecten waarvoor zowel door de overheid als van een andere partij een bijdrage wordt ontvangen.

Maatwerktrajecten worden verzorgd voor de volgende bedrijven en organisaties:

ROC van Amsterdam

ROC van Flevoland

OBM Midden Nederland

Niet van toepassing.

Randstad Nederland

Koninklijke luchtmacht

AFC Ajax NV

Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

Dit thema is gericht op vaststelling dat het onderwijs dat daadwerkelijk in Nederland wordt verzorgd en voor bekostiging in aanmerking komt. Buitenlandse studenten mogen worden ingeschreven als zij rechtmatig in Nederland verblijven.

Van buitenlandse deelnemers wordt vastgesteld dat deze rechtmatig in Nederland verblijven (bijvoorbeeld door middel van een verblijfsvergunning). Het onderwijs en de examinering dat door de roc's wordt verzorgd vindt volledig plaats in Nederland. Met regelmaat volgt een aantal studenten de beroepspraktijkvorming (stage) in het buitenland onder voorwaarde dat de stageplek is geaccrediteerd voor de betreffende bekostigde opleiding.

Bijlage 10 Meerjarenbegroting

ROCvA geconsolideerd

De begrotingscijfers 2019-2023 betreffen de door Raad van Bestuur en Raad van Toezicht goedgekeurde meerjarenbegroting. Dit leidt tot een afwijking in het eigen vermogen tussen 2018 en 2019, aangezien de realisatie in 2018 afwijkt van wat in de meerjarenbegroting als prognose is opgenomen.

Staat van baten en lasten ROCvA geconsolideerd 2018-2023

	2018	2019 MJB	2020 MJB	2021 MJB	2022 MJB	2023 MJB
(x € 1.000)	<u>geconsolideerd</u>	<u>geconsolideerd</u>	<u>geconsolideerd</u>	<u>geconsolideerd</u>	<u>geconsolideerd</u>	<u>geconsolideerd</u>
Rijksbijdrage	286.056	287.094	297.709	296.445	294.317	296.565
Overige overheidsbijdragen	16.403	13.446	12.095	12.137	12.178	12.179
College-, cursus en examengelden	4.575	245	249	254	258	262
Baten werk in opdracht van derden	2.028	1.885	1.895	1.906	1.916	1.622
Overige baten	9.278	11.178	11.169	11.171	11.197	11.518
Totaal baten	318.340	313.846	323.118	321.913	319.866	322.147
Personeelslasten	238.958	248.902	248.622	248.026	249.374	250.768
Afschrijvingen	14.678	12.409	13.937	14.231	13.994	14.064
Huisvestingslasten	20.086	22.621	21.465	21.452	21.626	21.171
Overige lasten	41.553	33.454	34.007	33.976	33.379	34.969
Totaal lasten	315.275	317.386	318.031	317.684	318.373	320.972
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	3.065	3.539-	5.087	4.228	1.493	1.175
Financiële baten en lasten	3.522-	3.420-	3.248-	3.105-	2.964-	2.822-
Resultaat uit financiële bedrijfsvoering	457-	6.960-	1.839	1.123	1.471-	1.647-
Belastingen/Resultaat deelneming	6-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	463-	6.960-	1.839	1.123	1.471-	1.647-

Balans ROCvA geconsolideerd 2018-2023

	2018	2019 MJB	2020 MJB	2021 MJB	2022 MJB	2023 MJB
(x € 1.000)	<u>Geconsolideerd</u>	<u>Geconsolideerd</u>	<u>Geconsolideerd</u>	<u>Geconsolideerd</u>	<u>Geconsolideerd</u>	<u>Geconsolideerd</u>
Materiële vaste activa	205.034	212.914	208.657	205.266	203.782	197.799
Financiële vaste activa	770	389	389	389	389	284
Vaste activa	205.804	213.303	209.046	205.655	204.171	198.083
Voorraden	31	-	-	-	-	-
Vorderingen	11.143	7.784	7.786	7.788	7.790	7.792
Liquide middelen	48.740	30.275	31.361	30.864	27.705	28.761
Vlottende activa	59.914	38.059	39.147	38.652	35.495	36.553
Totaal activa	265.718	251.362	248.193	244.307	239.666	234.636
Algemene reserve	83.537	107.025	100.068	101.909	103.034	101.557
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	5.624	5.624	5.624	5.624	5.624	5.624
Bestemmingsreserve publiek	23.204	-	-	-	-	-
Resultaat boekjaar	-	6.960-	1.839	1.123	1.471-	1.647-
Totaal eigen vermogen	112.365	105.690	107.532	108.656	107.187	105.534
Voorzieningen	23.254	22.462	20.862	19.262	19.262	19.262
Langlopende schulden	73.807	70.396	66.986	63.575	60.164	56.753
Kortlopende schulden	56.292	52.814	52.814	52.814	53.054	53.087
Totaal passiva	265.718	251.362	248.193	244.307	239.666	234.636

Staat van baten en lasten ROCvA enkelvoudig 2018-2023

	2018	2019 MJB	2020 MJB	2021 MJB	2022 MJB	2023 MJB
(x € 1.000)	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
Rijksbijdrage	254.781	253.315	263.337	261.417	258.706	260.339
Overige overheidsbijdragen	14.504	11.366	10.515	10.557	10.598	10.599
College-, cursus en examengelden	4.251	-	-	-	-	-
Baten werk in opdracht van derden	2.028	1.620	1.620	1.621	1.621	1.622
Overige baten	8.809	10.918	10.799	10.801	10.827	10.843
Totaal baten	284.373	277.218	286.272	284.396	281.752	283.404
Personeelslasten	213.185	221.529	220.853	219.820	220.619	221.603
Afschrijvingen	14.230	11.989	13.496	13.768	13.508	13.553
Huisvestingslasten	16.657	18.320	17.586	17.493	17.584	17.045
Overige lasten	36.566	28.809	29.274	29.152	28.462	29.956
Totaal lasten	280.638	280.647	281.209	280.233	280.173	282.156
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	3.735	3.429-	5.063	4.163	1.579	1.248
Financiële baten en lasten	3.578-	3.420-	3.248-	3.105-	2.964-	2.822-
Resultaat uit financiële bedrijfsvoering	157	6.850-	1.815	1.058	1.385-	1.574-
Belastingen/Resultaat deelneming	22	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	179	6.850-	1.815	1.058	1.385-	1.574-

Balans ROCvA enkelvoudig 2018-2023

	2018	2019 MJB	2020 MJB	2021 MJB	2022 MJB	2023 MJB
(x € 1.000)	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
Materiële vaste activa	201.873	210.514	206.257	202.866	201.382	195.399
Financiële vaste activa	6.394	6.014	6.014	6.014	6.014	5.909
Vaste activa	208.267	216.528	212.271	208.880	207.396	201.308
Voorraden	1	-	-	-	-	-
Vorderingen	10.820	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500
Liquide middelen	35.637	17.660	18.721	18.159	15.087	16.224
Vlottende activa	46.458	25.160	26.221	25.659	22.587	23.724
Totaal activa	254.725	241.688	238.492	234.539	229.983	225.032
Algemene reserve	78.331	101.456	94.607	96.422	97.479	96.095
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	5.624	5.624	5.624	5.624	5.624	5.624
Bestemmingsreserve publiek	23.204	-	-	-	-	-
Resultaat boekjaar	-	6.850-	1.815	1.058	1.385-	1.574-
Totaal eigen vermogen	107.159	100.231	102.046	103.103	101.719	100.145
Voorzieningen	22.514	21.885	20.285	18.685	18.685	18.685
Langlopende schulden	73.807	70.396	66.986	63.575	60.164	56.753
Kortlopende schulden	51.245	49.176	49.176	49.176	49.416	49.449
Totaal passiva	254.725	241.688	238.492	234.539	229.983	225.032

ROCvF enkelvoudig

Staat van baten en lasten ROCvF 2018-2023

	2018	2019 MJB	2020 MJB	2021 MJB	2022 MJB	2023 MJB
(x € 1.000)	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
Rijksbijdrage	45.432	42.051	42.524	42.844	42.653	42.504
Overige overheidsbijdragen	1.548	665	665	735	805	875
College-, cursus en examengelden	338	-	-	-	-	-
Baten werk in opdracht van derden	4	1.239	-	-	-	-
Overige baten	1.441	605	1.014	664	672	678
Totaal baten	48.763	44.560	44.203	44.242	44.130	44.057
Personeelslasten	35.333	34.806	33.605	33.007	32.787	32.792
Afschrijvingen	1.943	2.793	2.742	2.757	2.763	2.812
Huisvestingslasten	3.201	2.501	2.299	2.243	2.150	2.058
Overige lasten	6.730	5.800	5.679	5.660	5.640	5.620
Totaal lasten	47.207	45.899	44.325	43.667	43.339	43.282
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	1.556	1.339-	123-	575	791	775
Financiële baten en lasten	502-	444-	417-	386-	355-	324-
Resultaat uit financiële bedrijfsvoering	1.054	1.783-	539-	189	436	451
Resultaat deelneming	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	1.054	1.783-	539-	189	436	451

Balans ROCvF 2018-2023

	2018	2019 MJB	2020 MJB	2021 MJB	2022 MJB	2023 MJB
(x € 1.000)	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig	Enkelvoudig
Materiële vaste activa	45.333	44.804	42.890	40.880	38.963	37.036
Financiële vaste activa	118	35	35	35	35	-
Vaste activa	45.451	44.839	42.925	40.915	38.998	37.036
Voorraden	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	2.338	4.300	4.300	4.300	4.300	4.300
Liquide middelen	8.285	5.285	5.213	5.965	6.871	7.214
Vlottende activa	10.623	9.585	9.513	10.265	11.171	11.514
Totaal activa	56.074	54.424	52.438	51.180	50.169	48.550
Algemene reserve	12.398	18.610	16.827	16.288	16.477	16.912
Herwaarderingsreserve	270	270	270	270	270	270
Bestemmingsreserve privaat	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve publiek	7.184	-	-	-	-	-
Resultaat boekjaar	-	1.783-	539-	189	436	451
Totaal eigen vermogen	19.852	17.097	16.558	16.747	17.183	17.634
Voorzieningen	5.828	5.300	5.100	4.900	4.700	4.500
Langlopende schulden	19.380	17.933	16.686	15.439	14.192	12.945
Kortlopende schulden	11.014	14.094	14.094	14.094	14.094	13.471
Totaal passiva	56.074	54.424	52.438	51.180	50.169	48.550

Bijlage 11 Vooruitblik risico's

Als onderdeel van de themakaarten zijn per organisatieonderdeel de risico's gedefinieerd die de realisatie van de organisatiedoelstellingen kunnen beïnvloeden. Ingericht naar aandachtsgebied zijn dit de volgende risico's:

Strategie

1) Ontwikkeling studenten- en leerlingaantallen

Conform de meerjarenplanning van het ministerie van OCW zal het landelijk aantal studenten- en leerlingen in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in de komende jaren afnemen als gevolg van demografische krimp, onderwijsvoorkeuren (voor hoger onderwijs) en studieduurverkortingen (mbo). De organisatie moet op langere termijn rekening houden met demografisch afnemende studenten- en leerlingaantallen. Binnen het mbo lijkt bovendien een verschuiving plaats te vinden tussen de leerwegen, met een stijging van de bbl-studentenaantallen en een afname van de bol-aantallen.

Beheersmaatregel

Met ingang van het nieuwe studie-/schooljaar 2018-2019 zijn de studenten- en leerlingaantallen binnen het ROCvA en het ROCvF toegenomen. Onduidelijk is in hoeverre het ROCvA en het ROCvF binnen het randstedelijk gebied daadwerkelijk te maken krijgen met krimp in volgende jaren. Op de (middel)lange termijn moet de organisatie echter voorbereid zijn op potentiële daling van de aantallen en/of verschuiving van de aantallen tussen de leerwegen. De huidige flexibele schil (interne en externe medewerkers) in de formatie is 26,4% en ruim boven de norm van 15%. Flexibiliteit en mobiliteit van de formatie en van de niet-personele kostenstructuur blijft essentieel om in te kunnen spelen op veranderingen.

2) Aansluiting arbeidsmarkt

De aansluiting van de opleidingen op de arbeidsmarkt is essentieel voor het duurzame succes van de opleidingen en voor het voldoen aan overheidsvereisten.

De eisen of een mbo-opleiding goed aansluit op het beroepenveld en de regionale arbeidsmarkt zijn aangescherpt. Wanneer opleidingen studenten onvoldoende voorbereiden op de arbeidsmarkt kan ingegrepen worden door de overheid. De aantoonbare samenwerking met het bedrijfsleven wordt als essentieel aspect gezien in de aansluiting op de arbeidsmarkt.

Beheersmaatregel

Het ROCvA en het ROCvF streven naar een blijvende intensieve samenwerking met het bedrijfsleven. In 2019 worden negen RIF-projecten succesvol gecontinueerd. In 2018 zijn twee RIF's "verduurzaamd". We trekken hieruit lering voor de verduurzaming van de nog lopende RIF's. Vanuit de Kwaliteitsagenda worden eveneens initiatieven ontplooid om de aansluiting met de arbeidsmarkt aantoonbaar te borgen.

3) Innoverend vermogen

Onderwijseenheden onderkennen de essentie van innovatie en vernieuwing binnen de onderwijsprogramma's en lesmethoden, om aan te sluiten bij of voorop te lopen op technologische ontwikkeling binnen de sectoren en de onderwijsontwikkelingen. Meerdere onderwijseenheden zien innovatie als duurzaam onderscheidend vermogen om studenten aan te trekken, te binden en te boeien. Aangegeven wordt dat het in de praktijk een uitdaging is om voldoende tijd aan innovatie en vernieuwing te besteden. De drukte van de dag lijkt een beperkende factor voor het uitwerken van ideeën en initiatieven.

Beheersmaatregel

De organisatie heeft vernieuwing en innovatie als speerpunt benoemd van het beleid en als zodanig opgenomen als uitgangspunt van de begroting in de kaderbrief. De relevantie van het beleidsspeerpunt komt terug in de uitwerking van de begroting 2019. Op basis van de thema-allocatie is circa 8% van de begrote middelen in 2019 gericht op vernieuwing en innovatie. De introductie van de themakaart binnen de organisatieonderdelen draagt bovendien bij aan de vertaling van de strategische innovatie- en vernieuwingsdoelen naar operationele acties en maatstaven en vervolgens naar de sturing hierop in de dagelijkse praktijk.

4) Beheersing Educatie

Sprake is van grotere onzekerheid over het financieel rendement van Educatie, vanuit zowel de batenkant als de lastenkant. Als gevolg van een lagere instroom van deelnemers (TOL-trajecten) en een lagere gemiddelde prijs per traject (inburgering) staan de baten onder druk. In 2019 vindt de belangrijke aanbesteding plaats van het contract voor Groot Amsterdam. Aan de lastenkant heeft Educatie te maken met relatief hogere personeelslasten. De aansluiting van Educatie op het mbo heeft strategische meerwaarde voor het mbo. Tegelijkertijd leidt het, door de instroom van mbo-docenten, tot hogere lasten voor Educatie. Naast de aandacht voor de financiën, is een kwaliteitsslag nodig in de interne bedrijfsvoering.

Beheersmaatregel

Een nieuwe manager bedrijfsvoering is in 2018 aangesteld. Ter verlaging van het kostenniveau is de focus gericht op intensievere inzet van relatief goedkopere ZZP'ers ten opzichte van de relatief duurdere uitzendkrachten en detacheringen en op het verhogen van de directe onderwijsuren ten opzichte van de indirecte uren. Een verbeterplan wordt opgesteld en gepresenteerd waarin de beheersing van de interne bedrijfsvoering een belangrijke rol speelt.

5) Toekomstbestendig personeelsbestand

Vernieuwing en innovatie vergen veel van de organisatie als geheel en medewerkers in het bijzonder. De groei in onze studentenaantallen, arbeidsmarktontwikkelingen, digitalisering en robotisering vragen daarnaast ook de nodige inspanningen. De medewerkerstevredenheid komt hiermee onder druk te staan. Het ziekteverzuim is daarnaast onverminderd hoog bij meerdere colleges en diensten.

Het vinden van kwalitatief personeel staat onder druk als gevolg van de blijvende krapte op de arbeidsmarkt, maar ook als gevolg van de mogelijke afname van de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs.

Van groot belang blijft een actief wervingsbeleid, gekoppeld aan excellent werkgeverschap. Het blijvend ontwikkelen van personeelsinstrumenten (bewust belonen, opleidingen, coaching, etcetera) zal helpen om medewerkers optimaal te kunnen laten functioneren.

Beheersmaatregel

We blijven ons richten op het verwerven en behouden van voldoende, bekwaam, betaalbaar, gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar personeel om het onderwijs te verzorgen, te verbeteren en te innoveren. Dit is onderdeel van ons beleid. De organisatie heeft duurzame inzetbaarheid onder de aandacht. Het preventief medisch onderzoek en de generatieregeling zijn als hulpmiddel ingezet.

De organisatie is zich bewust van de vele veranderingen en initiatieven gedurende de afgelopen twee jaar. Het verankeren van de veranderingen vergt tijd en reflectie, wat vorm krijgt in het voorliggende begrotingsboek met thema 'van reflex naar reflectie'.

6) Continuering generatieregeling

Momenteel vindt inschrijving plaats voor de generatieregeling eerste tranche met looptijd 2019-2021. De kosten voor de opbouw van de verwachte benodigde voorziening zijn geprognoseerd in 2018. Bij continuering van de generatieregeling voor de periode 2020-2022 zal een aanvullende voorziening worden opgebouwd. De kosten hiervoor zijn niet opgenomen in de begroting 2019.

Beheersmaatregel

In de loop van 2019 zal de eerste evaluatie plaatsvinden van de generatieregeling eerste tranche en zal een eerste indicatie verkregen worden over de effecten ervan. Op basis van de uitkomsten zal besluitvorming plaatsvinden over mogelijke continuering.

7) Scholing zij-instromers (PDG)

Als gevolg van de economische ontwikkelingen, schaarste op de arbeidsmarkt en de stijgende behoefte aan docenten die rechtstreeks uit het beroepenveld komen, neemt het aantal zij-instromers toe. De subsidiemogelijkheden voor het opleiden van de zij-instromers tot bevoegde docenten (middels het opleidingstraject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift) zijn onzeker en worden beperkter.

Beheersmaatregel

In de begroting 2019 is de PDG scholing opgenomen te dekken vanuit intern getroffen reserveringen.

8) Doorverwijzing studenten ROC TOP

In de begroting 2019 zijn geen specifieke bedragen opgenomen voor de vergoeding die de mbo-colleges van het ROCvA krijgen voor het doorverwijzen van studenten aan ROC TOP. Ook is geen rekening gehouden met een potentieel boete /compensatiebedrag indien onvoldoende studenten vanuit het ROCvA worden doorverwezen aan ROC TOP.

Beheersmaatregel

De hoogte van een mogelijk boete/compensatiebedrag als gevolg van onvoldoende doorverwijzingen aan ROC TOP is momenteel niet bekend. Een mogelijk nadelig financieel effect zal verwerkt worden in de prognose 2019.

Operationele activiteiten

9) Ontwikkeling personeelslasten

De personeelslasten vertonen een jaar-op-jaar stijging die groter is dan de groei in baten, met voor 2019 een batenstijging van € 10 mln ten opzichte van de begroting 2018 en een personeelslastenstijging van € 20 mln. De stijging van de personeelslasten in de begroting 2019 is op zich te verklaren vanuit de loonstijging en de groei van de studentenaantallen. Verdere stijging van de personeelslasten is niet houdbaar voor de organisatie zonder dat hier structurele baten tegenover staan. Bij de beheersing van de personeelslasten in de komende jaren speelt de onzekerheid ten aanzien van de (landelijke) studentenaantallen en daarmee samenhangende bekostiging een belangrijke rol.

Beheersmaatregel

De ontwikkeling van de personeelslasten in relatie tot de baten wordt gevolgd binnen de reguliere rapportage- en verantwoordingscyclus.

10) Stijging pensioenpremies

In 2016 kondigde het ABP een meerjarig premiebeleid aan. Daarin is afgesproken de premie vanaf 2017 in stapjes te verhogen. De verhoging (premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen van 22,9% naar 24,9%) die is doorgevoerd in 2019 is onderdeel van dit beleid. De premie stijgt ook omdat het pensioenstelsel duurder is geworden met als voornaamste oorzaak de aanhoudende lage rente. Onduidelijk is vooralsnog of de pensioenpremies verder zullen stijgen in de nabije toekomst en of dit zal leiden tot compensatie.

Beheersmaatregel

De ontwikkelingen op dit gebied zullen proactief worden gevolgd.

11) Verantwoording subsidies met terugbetalingsverplichting

Binnen de roc's is sprake van een groot en toenemend aantal subsidieprojecten waarvan de stichtingen penvoerder zijn. Hierover dient zowel inhoudelijk als financieel verantwoording over afgelegd te worden. Het risico bestaat dat uitbetaling van subsidiegelden (ten dele) uitblijft als gevolg van een onvolledige verantwoording.

De organisatie ontwikkelt zich door en richt zich op het transparant aanwenden van en het verantwoorden over de maatschappelijk ter beschikking gestelde middelen. De organisatie zal negen RIF-projecten in 2019 continueren. In 2019 worden naar verwachting nieuwe aanvragen gedaan. Cofinanciering in het geval dat sprake is van externe partners blijft een groot aandachtspunt, net als de interne beheersing en coördinatie hiervan binnen het ROCvA en het ROCvF.

Beheersmaatregel

Acties worden ondernomen om het eigenaarschap bij interne projectleiders te verbeteren en de verbinding met onze externe partners te bestendigen.

Financiële positie

12) Bouw en verbouwing

Als gevolg van de aantrekkende economie en de druk op bouwbedrijven bestaat het risico dat het realiseren van de (ver)bouwplannen niet tijdig klaar is of tegen hogere kosten dan begroot, met potentieel nadelige gevolgen voor het onderwijs. De kostenontwikkeling van beheer en onderhoud van vastgoed is een aandachtspunt. Dat geldt eveneens voor de vastgoed verbeteringen, gewenste verduurzaming en de realisatie van gezonde/frisse scholen.

Wet- en regelgeving

13) Verantwoording besteding middelen

De inspectie heeft verhoogde aandacht voor de wijze waarop de onderwijsinstellingen de rijksmiddelen begroten, besteden en verantwoorden. Deze verhoogde aandacht komt mede voort uit de stijging van de reserves op de balansen van de instellingen (zie ook "De Financiële Staat van het Onderwijs 2017", Inspectie van het Onderwijs, december 2018, en het advies van de Onderwijsraad aan de Tweede Kamer "Inzicht in en verantwoording van onderwijsmiddelen", juli 2018). Bij onvoldoende beleidsrijke verantwoording van de bestede middelen bestaat de kans dat de reserves aan nader onderzoek worden onderworpen.

Beheersmaatregel

Het ROCvA en het ROCvF zet in 2019 fors in op aanvullende besteding van middelen vanuit de bestemmingsreserves. De totale begrote inzet van de bestemmingsreserves bedraagt in 2019 € 10,9 mln. Dit betekent voor de mbo-colleges een daling van de beschikbare bestemmingsreserves van 56%. De

verantwoording van de middelen is met de introductie van de themakaarten en de thematische begrotingsallocatie verbeterd en zal een verdere ontwikkeling krijgen in 2019.

14) Inhuur externen

Het inhuren van ZZP-ers is gebonden aan regels van de wet DBA. Handhaving vindt tot 1 januari 2020 nog niet plaats, tenzij er sprake is van opzettelijk onjuiste administratieve afhandeling van deze inhuur. Vanaf 2020 zal handhaving Wet DBA een feit zijn. Het ROCvA, het ROCvF en het VOvA maken veelvuldig gebruik van ZZP inhuur. Uit interne controle is gebleken dat niet in alle gevallen wordt voldaan aan de vereisten die de wet stelt. Een aandachtspunt is bijvoorbeeld de langdurige inhuur van ZZP-ers binnen de organisatie, wat voor de belastingdienst al snel een signaalfunctie is van schijnzelfstandigheid.

Beheersmaatregel

Het ROCvA, het ROCvF en het VOvA zullen in 2019 de processen omtrent inhuur derden optimaliseren en zorgen dat wordt voldaan de wettelijke vereisten.

15) Informatiebeveiliging & privacy

Op 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van kracht geworden. Zowel organisatorisch als technologisch is de wet een ingrijpende verandering, met de nodige uitdagingen en onzekerheden over de juiste (mate van) naleving, verantwoording en mogelijke incidentafhandeling. Het niet in voldoende mate voldoen aan de verordening vereisten kan leiden tot hoge boetes. Awareness blijft een belangrijk aandachtspunt en tevens een risico bij het voldoen aan de AVG.

Beheersmaatregelen

Het AVG-stappenplan is uitgevoerd om op hoofdlijnen aan de nieuwe wetgeving te voldoen. De basis is gerealiseerd en waar nodig worden nu onderdelen ge-update. Om de beveiliging van de systemen te verbeteren worden voor de komende periode verbetermaatregelen doorgevoerd die vanuit de testen op het Microsoft platform en de infrastructuur zijn benoemd. Dit loopt in lijn met Jaarplan IBP 2018 en zal in 2019 een vervolg krijgen.

Jaarrekening Koepelstichting ROC van Amsterdam-ROC van Flevoland

1 Geconsolideerde balans per 31 december 2018 (na voorstel resultaatbestemming)

Activa (bedragen x € 1.000)		31-12-2018	31-12-2017
Vaste activa			
Materiële vaste activa			
Bedrijfsgebouwen en terreinen	1	223.127	195.189
Andere vaste bedrijfsmiddelen	1	17.306	18.250
Niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa	1	0	915
Activa in uitvoering en vooruitbetalingen	1	9.934	29.726
		250.367	244.080
Financiële vaste activa			
Overige vorderingen	2	888	546
		888	546
Totaal vaste activa		251.255	244.626
Vlottende activa			
Vorraden		31	102
Vorderingen			
Debiteuren	3	7.598	3.300
Deelnemers/cursisten	3	1.483	1.768
Overige vorderingen en overlopende activa	3	3.840	3.842
		12.921	8.910
Liquide middelen	4	57.080	61.200
Totaal vlottende activa		70.032	70.212
Totaal activa		321.287	314.838

Passiva (bedragen x € 1.000)		31-12-2018	31-12-2017
Eigen vermogen			
	5	132.217	131.626
Voorzieningen			
Voorziening voor personele verplichtingen	6	<u>29.082</u>	<u>24.306</u>
		29.082	24.306
Langlopende schulden			
Leningen kredietinstellingen	7	<u>93.186</u>	<u>90.739</u>
		93.186	90.739
Kortlopende schulden			
Aflossingsverplichtingen	7	4.658	4.657
Crediteuren		7.438	10.104
Belastingen en premies sociale verzekeringen	8	11.694	10.857
Pensioenen		-	16
Overige schulden en overlopende passiva	8	<u>43.012</u>	<u>42.533</u>
		66.802	68.167
Totaal passiva		<u><u>321.287</u></u>	<u><u>314.838</u></u>

2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2018

(bedragen x € 1.000)		2018	Begroting 2018	2017
Baten				
Rijksbijdragen OCW	9	331.488	320.194	312.546
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	10	17.951	15.755	17.981
College-, cursus-, les- en examengelden	11	4.913	3.194	4.977
Baten werk in opdracht van derden	12	2.032	1.889	1.633
Overige baten	13	5.840	2.954	4.503
Totaal baten		362.224	343.986	341.640
Lasten				
Personeelslasten	14	271.602	261.852	252.842
Afschrijvingen	15	16.621	13.978	13.589
Huisvestingslasten	16	23.287	23.526	21.948
Overige instellingslasten	17	46.092	40.644	41.602
Totaal lasten		357.602	340.000	329.981
Saldo baten en lasten		4.622	3.986	11.659
Financiële baten	18	-	29	-
Financiële lasten	18	-4.025	-4.033	-4.196
		-4.025	-4.004	-4.196
Resultaat voor belastingen		597	-18	7.463
Belastingen		-6	-	-6
Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen		0	-	-2
Nettoresultaat		591	-18	7.455

3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2018

(bedragen x € 1.000)		2018		2017	
Saldo baten en lasten			4.622		11.659
Gecorrigeerd voor:					
-	Afschrijvingen	15	16.621		13.589
-	Mutatie voorzieningen	6	<u>4.776</u>		<u>-2.908</u>
			21.397		10.681
Veranderingen in vlottende middelen					
-	Mutatie voorraden		71		10
-	Mutatie vorderingen	3	-4.011		-1.879
-	Mutatie kortlopende schulden excl. aflossingsverplichtingen	8	<u>-1.412</u>		<u>3.760</u>
Mutatie werkkapitaal			-5.352		1.891
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			20.667		24.231
Betaalde rente		18	<u>-3.985</u>		<u>-4.095</u>
			-3.985		-4.095
Resultaat deelnemingen			<u>-</u>		<u>-2</u>
			0		-2
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN			16.682		20.134
Investeringsactiviteiten					
	Investerings in materiële vaste activa	1	-24.401		-30.393
	Desinvesteringen in materiële vaste activa	1	1.493		37
	Mutatie in financiële vaste activa	2	<u>-342</u>		<u>-104</u>
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN			-23.250		-30.460
Financieringsactiviteiten					
	Aflossing kredietinstellingen	7	<u>2.448</u>		<u>1.149</u>
KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN			2.448		1.149
Eindstand liquide middelen					
	Mutatie geldmiddelen		-4.120		-9.177
	Beginstand liquide middelen		<u>61.200</u>		<u>70.377</u>
	Eindstand liquide middelen	4	<u>57.080</u>		<u>61.200</u>

De 'Mutatie kortlopende schulden exclusief aflossingsverplichtingen' is gecorrigeerd voor non-cash transacties voor een bedrag ad. 46 (2017: 1.056).

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Koepelstichting ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland is opgericht op 19 december 2008 en heeft als statutaire doelstelling: het bevorderen van de (bestuurlijke) samenwerking tussen Stichting ROC van Amsterdam (hierna: ROCvA) en Stichting ROC van Flevoland (hierna: ROCvF), en de door deze twee stichtingen in stand gehouden bijzondere instellingen voor beroepsonderwijs en educatie als bedoeld in de wet educatie en beroepsonderwijs, onder meer door het als koepelstichting bevorderen van gezamenlijk overleg, afstemming, kennisuitwisseling en (bestuurlijk) initiatief, waaronder begrepen het (gezamenlijk) inkopen en verwerven van administratieve systemen en andere goederen, alsmede het verzorgen en onderhouden van administraties, en voorts het verzorgen van privaat bekostigde opleidingen en onderwijs, alles in de ruimste zin van het woord.

Aangezien met het ministerie van OCW de afspraak is gemaakt dat ROCvA en ROCvF apart rapporteren aan het ministerie zijn de jaarrekeningen van ROCvA en ROCvF eerst afzonderlijk opgesteld en gerapporteerd. Deze jaarrekening bevat nu de geconsolideerde cijfers van ROCvA en ROCvF, en rapporteert hiermee over de bestuursnummers 40833 (ROCvA), 41854 en 41855 (Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam, een stichting die volledig is meegeconsolideerd in ROCvA) en 40805 (ROCvF) en de brinnummers 00EF, 14RL, 21AS, 25PZ (ROCvA/VOvA) en 25LR (ROCvF). Voor de groepsstructuur van de Koepelstichting ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland verwijzen wij naar het bestuursverslag.

Het statutaire vestigingsadres is Fraijlemaborg 141 te Amsterdam. De stichting staat ingeschreven bij Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 34320729.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven. De stichting heeft bij toepassing hiervan, vanwege de activiteiten van ROCvA en ROCvF, zoveel als mogelijk aansluiting gezocht bij de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO), met dien verstande dat op basis van Richtlijn 640 over is gegaan tot het consolideren van ROCvA en ROCvF.

In de RJO 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 en met inachtneming van de in de RJO aangeduide uitzonderingen.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2018 dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2018.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die invloed van betekenis kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de stichting en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De geldmiddelen bestaan uit de liquide middelen zoals opgenomen in de balans.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit

operationele activiteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. Eventuele 'non-cash'-transacties zijn geëlimineerd uit het kasstroomoverzicht.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Inleiding

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen:

- Waardering van materiële vaste activa;
- Personele voorzieningen.

Grondslagen voor consolidatie

Consolidatiekring

In de consolidatie worden de Koepelstichting ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland en alle rechtspersonen betrokken waarin een meerderheidsbelang (direct of indirect) wordt gehouden dan wel sprake is van overheersende zeggenschap.

In deze jaarrekening zijn de volgende rechtspersonen voor 100% opgenomen:

- Stichting ROC van Amsterdam;
- Stichting ROC van Flevoland.

In de consolidatie van Stichting ROC van Amsterdam zijn opgenomen:

- ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (100% belang)
- Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (overheersende zeggenschap als enige statutair bestuurder).

In de consolidatie van Stichting ROC van Flevoland is opgenomen:

- ROC Flevoland Holding B.V.

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft, of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. De Koepelstichting is de statutair bestuurder van ROCvA en ROCvF, en heeft als zodanig overheersende zeggenschap.

Groepsmaatschappijen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, tot het tijdstip van beëindiging van deze invloed. In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd, evenals de binnen de Groep gemaakte resultaten. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd.

Consolidatiemethode

De posten in de geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld volgens uniforme grondslagen van waardering en resultaatbepaling van de groep.

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge aandelenverhoudingen, schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd. Tevens zijn de resultaten op onderlinge transacties tussen groepsmaatschappijen geëlimineerd voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd en er geen sprake is van een bijzondere waardevermindering. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten overige financiële vaste activa, vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, en overige schulden. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: verstrekte leningen en overige vorderingen, geldmiddelen en overige (financiële) verplichtingen. Binnen de groep wordt alleen gebruik gemaakt van primaire financiële instrumenten en niet van afgeleide financiële instrumenten (derivaten). Voorts hebben ROCvA, ROCvF en / of haar groepsmaatschappijen geen handelsportefeuille van financiële instrumenten verworven of zijn deze aangegaan met het doel de instrumenten op korte termijn te verkopen.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Na de eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd op de hierna beschreven manier bij vorderingen en schulden.

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de stichting beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de stichting het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen.

Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

Materiële vaste activa

De bedrijfsgebouwen en -terreinen, andere vaste bedrijfsmiddelen en materiële vaste activa in uitvoering worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. Deze activa worden duurzaam door de Stichting gebruikt. De gebouwen en terreinen zijn, voor zover zij per 1 januari 1997 aan de Stichting zijn overgedragen in het kader van de Wet 'Omkering Kapitaaldienst Financiering' (OKF), opgenomen voor de waarden zoals vastgesteld door het Ministerie van OCW bij de uitvoering van deze operatie.

Investeringsubsidies worden in mindering gebracht op de materiële vaste activa, en vallen vrij naar rato van de afschrijvingen op de betreffende activa.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur, rekening houdend met de eventuele restwaarde. Op bedrijfsterreinen en op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering, alsmede vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Terreinen : nihil
- Gebouwen en verbouwingen via componentenmethode:
 - o Afbouw : 10
 - o Afwerkingen : 6,66
 - o Casco : 2
 - o Installaties : 10
 - o Vaste inrichtingen : 6,66
 - o Renovatie : 3,33
- Andere vaste bedrijfsmiddelen:
 - o Inventaris en apparatuur : 10 – 33
 - o ICT-devices : 50

Met ingang van 1 januari 2014 is de componentenmethode geïmplementeerd. De gebouwen zijn in componenten opgedeeld met elk een passende levensduur / afschrijvingsperiode. Groot (levensduur verlengend) onderhoud wordt geactiveerd en afgeschreven.

Afgekochte erfpacht wordt afgeschreven over de afkoopperiode (veelal 50 jaar).

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor materiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te bepalen voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroomgenererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroomgenererende eenheid, wordt het verlies toegerekend aan de activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroomgenererende eenheid) geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingverlies.

In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroomgenererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingverlies voor het actief (of kasstroomgenererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen gehanteerd van de entiteit die consolideert.

Resultaten op transacties waarbij overdracht van activa en passiva tussen de stichting en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, worden geëlimineerd voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Bij deze waardering worden ook langlopende vorderingen op de deelnemingen meegenomen die feitelijk moeten worden gezien als

onderdeel van de netto-investering. Dit betreft met name leningen waarvan de afwikkeling in de nabije toekomst niet is gepland en niet waarschijnlijk is. Een aandeel in de winst van de deelneming in latere jaren wordt pas verwerkt als en voor zover het cumulatieve niet verwerkte aandeel in het verlies is ingelopen. Wanneer de organisatie echter geheel of ten dele garant staat voor de schulden van een deelneming, dan wel de feitelijke verplichting heeft de deelneming (voor haar aandeel) in staat te stellen tot betaling van haar schulden, wordt een voorziening gevormd ter grootte van de verwachte betalingen door de onderneming ten behoeve van de deelneming. Deelnemingen waarin geen invloed van betekenis wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere realiseerbare waarde.

Voor de waardering van overige financiële vaste activa wordt verwezen naar het kopje 'Vorderingen'.

Vorraden

Vorraden worden gewaardeerd tegen kostprijs of lagere opbrengstwaarde. De kostprijs bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, vermeerderd met overige kosten om de voorraden op hun huidige plaats en in hun huidige staat te brengen. Handelskortingen, rabatten en soortgelijke (te) ontvangen vergoedingen met betrekking tot de inkoop van voorraden worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs. De opbrengstwaarde is gebaseerd op de meest betrouwbare schatting van het bedrag dat de voorraden naar verwachting zullen opbrengen, onder aftrek van nog te maken kosten. De voorraad betreft boeken en leermiddelen voor Stichting VOvA.

Vorderingen

Vorderingen worden na de eerste opname gewaardeerd op de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindervingsverliezen bepaald op individuele basis. Dit is zowel van toepassing op overige financiële vaste activa (langlopende vorderingen) als op vlottende vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserve, de bestemmingsreserves en de herwaarderingsreserve gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het Bestuur. Ongerealiseerde waardevermeerderingen van gebouwen die worden gewaardeerd tegen actuele waarde worden opgenomen in de herwaarderingsreserve. De herwaarderingsreserve wordt gevormd per individueel actief en is niet hoger dan het verschil tussen de boekwaarde op basis van historische kostprijs en de actuele waarde. De herwaarderingsreserve wordt verminderd met de gerealiseerde herwaardering (verband houdend met systematische afschrijvingen van het actief). Op de herwaarderingsreserve worden waardeverminderingen van het betreffende actief, niet zijnde systematische afschrijvingen, in mindering gebracht. Als een actief wordt vervreemd, valt een eventueel aanwezige herwaarderingsreserve met betrekking tot dat actief vrij ten gunste van de algemene reserves.

Met betrekking tot het eigen vermogen onderscheidt de stichting drie categorieën van activiteiten:

- a. publieke activiteiten:
 - publieke taak, gericht op de publieke doelen zoals in de WEB omschreven;
- b. private activiteiten in het verlengde van de publieke taak:
 - bijvoorbeeld inburgering, re-integratie en contractactiviteiten in het verlengde van de publieke taak;
- c. overige private activiteiten:
 - bijvoorbeeld contractactiviteiten niet in het verlengde van de publieke taak.

De Koepelstichting merkt, in lijn met de Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO), een gepast deel van het vermogen als privaat vermogen aan. Het private vermogen betreft het eigen vermogen van de deelneming ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (belang € 5,6 miljoen).

Het uit de publieke activiteiten (onder a) en in beginsel het uit private activiteiten in het verlengde van de publieke taak (onder b) opgebouwd vermogen wordt gekwalificeerd als publiek vermogen. De stichting handelt daarbij overeenkomstig de door de MBO Raad in 2010 opgestelde Guidelines Publiek-Privaat.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de voorzieningen voor personele verplichtingen gepresenteerd.

Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer sprake is van:

- a. een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden;
- b. waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt, en;
- c. het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

De voorzieningen voor personele verplichtingen bestaan uit de voorziening wachtgelden, de voorziening voor jubileumuitkeringen, de voorziening ter dekking van WGA-uitkeringen als gevolg van het eigen risicodragerschap van arbeidsongeschikte medewerkers, de voorziening spaarverlof, de voorziening voor duurzame inzetbaarheidsregelingen en de voorziening generatieregeling.

Voorziening wachtgelden

De voorziening wachtgelden wordt gevormd:

- In geval van reorganisatie: indien op balansdatum een gedetailleerd plan voor de reorganisatie is geformaliseerd en uiterlijk op opmaakdatum van de jaarrekening de gerechtvaardigde verwachting van uitvoering van het plan heeft gewekt bij hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben. Van een gerechtvaardigde verwachting is sprake als is gestart met de uitvoering van de reorganisatie, of als de hoofdlijnen bekend zijn gemaakt aan hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben. In de reorganisatievoorziening worden de als gevolg van de reorganisatie noodzakelijke kosten opgenomen die niet in verband staan met de doorlopende activiteiten van de stichting.
- Voor toekomstige uitkeringsverplichtingen aan oud-medewerkers, waarvan de kosten voor rekening van het ROCvA/ROCvF komen: de kosten die voor rekening komen van ROCvA/ROCvF voor WW-uitkeringen, bovenwettelijke uitkeringen en overige vergoedingen, zoals door uitkeringsinstanties worden uitgekeerd aan voormalige medewerkers van het ROCvA/ROCvF. De omvang van de toekomstige uitkeringsverplichtingen wordt in belangrijke mate bepaald door opgave van de uitkeringsinstanties, zoals UWV en WW Plus, aangevuld met schattingen door het management van het ROCvA/ROCvF.

Voorziening eigen risico WGA

De voorziening eigen risico WGA wordt gevormd voor de kosten van uitkeringen aan (voormalige) medewerkers indien sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, aangezien het ROCvA eigenrisicodrager is hiervoor. De kosten van de uitkeringen komen voor maximaal 10 jaar voor rekening van het ROCvA. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde. Bij de bepaling van de WGA-voorziening is rekening gehouden met kanspercentages voor de maximale hoogte en de maximale duur van de arbeidsongeschiktheid(uitkering). Voor ROCvF en VOvA is nog geen voorziening opgenomen ter dekking van WGA-uitkeringen als gevolg van het eigen risicodragerschap van arbeidsongeschikte medewerkers. Vanaf 1 januari 2017 zijn ROCvF en VOvA eigen risicodragers. Aangezien de instroom momenteel nog nihil is in verband met de instroom ná 2 jaar, is het nog niet goed mogelijk om betrouwbare schattingen te maken van de toekomstige WGA-uitkeringen.

Voorziening voor jubileumuitkeringen

De voorziening voor jubileumuitkeringen is bepaald via een berekeningsmodel, waarin rekening gehouden is met de blijfkans van medewerkers, de verwachte toekomstige indexatie van salarissen/jubileumvergoedingen van 2,0% per jaar. Deze voorziening is gezien de lange looptijd gewaardeerd tegen contante waarde, gebaseerd op een disconteringsvoet van 2,0%. De oprenting van de contante waarde van de voorziening wordt verwerkt als onderdeel van de jaarlijkse dotatie aan de voorziening.

Voorziening spaarverlof

De voorziening spaarverlof is gevormd voor gespaarde verlofuren van medewerkers aan wie dit is toegestaan. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening voor duurzame inzetbaarheidsregelingen

In de cao's voor de mbo- en vo-sectoren zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Indien medewerkers deelnemen aan deze regelingen bouwen zij rechten op om in de toekomst

minder te werken waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt wordt een voorziening opgenomen. De verplichtingen uit hoofde van deze regelingen omvatten verplichtingen jegens personeelsleden die reeds hebben geopteerd voor gebruikmaking van de regeling, de personeelsleden die onder de bestaande regeling kunnen opteren voor gebruikmaking van de regeling maar dat nog niet hebben gedaan, en personeelsleden die nog niet kunnen opteren, maar dat tijdens de looptijd van de bestaande regeling in de toekomst wel kunnen doen. De elementen voor de berekening van de verplichting zijn de personeelsleden op wie de regeling van toepassing is, de geschatte kans dat voor gebruikmaking van de regeling wordt geopteerd, de leeftijden, de salarissen en het aandeel van de kosten dat voor rekening van de werkgever komt. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening generatieregeling

De voorziening generatieregeling is bepaald via een berekeningsmodel, waarin de betrekkingssomvang met maximaal 50% terug gebracht kan worden tegen betaling van 70% van het oorspronkelijke salaris en 100% pensioenopbouw over het ongekorte salaris. Betrekkingssomvang ten tijde van deelneming dient minimaal 0,5 fte te bedragen. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De aflossingsverplichtingen voor het komende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Na de eerste waardering tegen reële waarde worden schulden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Na de eerste waardering tegen reële waarde worden schulden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode.

Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder (meerjarige) OCW-subsidies met bestedingsverplichtingen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend.

Van (meerjarige) OCW-subsidies met bestedingsverplichtingen wordt het nog-niet-bestede gedeelte op deze post aangehouden op de balans. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

(Meerjarige) OCW-subsidies zonder bestedingsverplichting worden direct ten gunste van het resultaat gebracht in het jaar waarop de subsidie betrekking heeft, met uitzondering van subsidies voor een schooljaar die naar rato van het schooljaar worden besteed, dan wel waarvoor een concreet bestedingsplan bestaat.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze bestedingen betrekking hebben op een specifiek doel en sprake is van bestedingsverplichtingen, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als bate verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaats vindt (i.p.v. kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum.

Deelnemersbijdragen

De deelnemersbijdragen, bestaande uit cursus-, les- en examengelden, worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Verantwoording van opbrengsten, met name contractonderwijs, geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen.

Overige baten

Overige baten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Bij verhuuropbrengsten die voortkomen uit de verhuur van materiële vaste activa doet de stichting afstand van het goederrecht.

Lasten

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

Personeelsbeloningen / pensioenen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de organisatie.

Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (Cao en individuele arbeidsovereenkomst). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. De organisatie heeft de middelloon-pensioenregeling in de jaarrekening verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een (ABP) bedrijfstakpensioenfonds. Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

Verder wordt op balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtingen ten opzichte van het fonds en de werknemers, indien het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de verplichtingen betrouwbaar kan worden geschat. Het al dan niet bestaan van additionele verplichtingen wordt beoordeeld aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst met het fonds, de pensioenovereenkomst met de werknemers en andere (expliciete of impliciete) toezeggingen aan de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van de contante waarde van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen op balansdatum af te wikkelen. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt mogelijk geen indexatie plaats.

De dekkingsgraad van het ABP Pensioenfonds bedraagt per 31 december 2018 97,0%.

Transitievergoedingen

In verband met de bestaande uitkeringsregelingen voor medewerkers in de onderwijssector heeft ROCvA beleid om betaling van transitievergoedingen zoveel mogelijk te beperken. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de organisatie zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de

transitievergoeding opgenomen in een reorganisatievoorziening. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofdstuk Voorzieningen. Transitievergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de transitievergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen.

Leasing

De stichting kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele leases.

Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm.

Operationele leases

Als de stichting optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd.

Leasebetalingen inzake de operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen, behoudens voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen, in welk geval de belasting in het eigen vermogen wordt verwerkt. De winstbelasting (vpb) heeft uitsluitend betrekking op de meegeconsolideerde vennootschappen, waarbij rekening wordt gehouden met vrijgestelde winstbestanddelen en bijtelling van niet-afrekbare kosten. Er is geen sprake van tijdelijke verschillen, latenties en compensabele verliezen.

Financiële instrumenten en risicobeheer

Algemeen

De instelling maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt-, valuta-, rente-, kasstroom- en kredietrisico's. Het betreft financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Om deze risico's te beheersen heeft de stichting een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de stichting te beperken. De stichting maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten.

Renterisico- en kasstroomrisico

De organisatie loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en schulden en herfinanciering van bestaande financieringen. Voor vorderingen en schulden met variabel rentende renteafspraken loopt de onderneming risico ten aanzien van toekomstige kasstromen en met betrekking tot vastrentende leningen reële waarde risico. De instelling heeft diverse langlopende leningen afgesloten, met name ter financiering van de huisvesting. De rente op deze leningen is voor een lange periode vastgelegd door middel van het afspreken van rentevaste perioden met de betreffende kredietinstellingen. De duur van de rentevaste perioden is toegelicht bij de langlopende schulden. Het risico op rentestijgingen boven de contractrente is daarmee afgedekt, het voordeel van eventuele rentedalingen wordt niet genoten. Bij het aflopen van de rentevaste periode van leningen vóór de einddatum van de lening wordt met de leninggever onderhandeld over de nieuwe rentecondities voor de resterende termijn van de lening op basis van de op dat moment geldende marktcondities.

Valutarisico

De instelling heeft geen transacties in vreemde valuta.

Reële waarde

De reële waarde van de in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en schulden, benadert de boekwaarde ervan met uitzondering van de vastrentende langlopende leningen aangezien de contractrente hiervan veelal hoger is dan de huidige marktrente.

Kredietrisico

Bij de vorderingen is geen sprake van belangrijke concentratie bij slechts enkele tegenpartijen. De belangrijkste debiteuren betreffen overheidsinstellingen (ministerie, gemeenten) in verband met nog te ontvangen bedragen voor subsidieregelingen. De vorderingen op studenten/leerlingen/deelnemers zijn verspreid over een grote populatie van relatief geringe bedragen, het concentratierisico hiervan is gering. De vorderingen worden door het bestuur inbaar geacht. Voor de acute risico's van oninbaarheid worden voorzieningen aangehouden op vorderingen. De organisatie heeft standaard aanmaningsprocedures voor achterstallige vorderingen. De kredietrisico's worden beperkt geacht. Het maximale kredietrisico per 31 december 2018 bedraagt ongeveer € 14,8 miljoen.

Liquiditeitsrisico

Liquiditeitsrisico's worden bewaakt door meting van solvabiliteits-, liquiditeits- en rentabiliteitsratio's in relatie tot door het bestuur vastgestelde streefwaarden. De instelling beschikt over een meerjarenbegroting, en een gedetailleerde kasstroomprognose. Met behulp hiervan wordt de financieringsbehoefte bewaakt. De huidige liquiditeitspositie, evenals de beschikbare kredietfaciliteit, wordt voldoende geacht om te kunnen voldoen aan de verplichtingen voor ten minste de komende 12 maanden.

5 Toelichting op de geconsolideerde balans

1 Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa in 2018 is als volgt:

(Bedragen x € 1.000)	Bedrijfsgebouwen en -terreinen	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Niet aan de bedrijfsvoering dienstbare activa	Activa in uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
Aanschafwaarde	320.488	121.215	915	29.726	472.344
Cumulatieve afschrijvingen	-125.299	-102.965	-	-	-228.264
Boekwaarde per 1 januari 2018	195.189	18.250	915	29.726	244.080
Investeringen	4.595	3.852	-915	16.869	24.401
Desinvesteringen	-582	-	-	-911	-1.493
Ingebruikname	35.642	108	-	-35.750	-
Afschrijvingen	-11.717	-4.904	-	-	-16.621
Boekwaarde per 31 december 2018	223.127	17.306	-	9.934	250.367
Aanschafwaarde	360.143	125.175	-	9.934	495.252
Cumulatieve afschrijvingen	-137.016	-107.869	-	-	-244.885
Boekwaarde per 31 december 2018	223.127	17.306	-	9.934	250.367

Onder de gebouwen en terreinen zijn activa opgenomen voor een bedrag van € 12,3 miljoen (2017: € 12,5 miljoen) waarvan de beschikbaarheid berust op een beperkt genotsrecht zoals erfpacht- en opstalrecht. De erfpachtrechten zijn afgekocht voor een periode van 50 jaar en worden over dezelfde periode afgeschreven. De looptijd hiervan varieert van 37 tot 45 jaar.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom is ongeveer € 194 miljoen (peildatum 1 januari 2017).

De verzekerde waarde van de gebouwen is ongeveer € 346,3 miljoen. Voor een deel van de panden die in 2012 nieuw zijn opgeleverd zijn in dit bedrag de verzekerde waarden van de VVE's opgenomen. Het ROCvA-deel moet voor een deel van deze panden nog worden bepaald.

Doordat de gevel van het pand aan de Europaboulevard is ingestort, heeft in 2018 een bijzondere waardevermindering van € 0,7 miljoen plaatsgevonden. In 2019 zal een nieuwe gevel worden geactiveerd.

Zoals tevens vermeld onder de 'Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen' is de organisatie investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 3,4 miljoen inzake de nieuwbouw van het schoolgebouw Hyperion voor Stichting VOvA en nieuwwouw/verbouwing en renovatie van diverse scholen. Het schoolgebouw Hyperion wordt gefinancierd door de Gemeente Amsterdam. Het economisch eigendom van dit pand ligt bij de gemeente. Er is voor € 151 miljoen aan hypothecaire zekerheid afgegeven.

2 Financiële vaste activa

Overige vorderingen (bedragen x € 1.000)	2018	2017
Waarborgsommen	888	546
Stand per 31 december	888	546

Het verloop van deze post is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2018	2017
Stand per 1 januari	546	442
Betalingen	-35	131
Ontvangsten	377	-27
Stand per 31 december	888	546

De waarborgsommen houden verband met contractuele afspraken bij de huur van panden en hebben een looptijd van langer dan 1 jaar.

3 Vorderingen

Debiteuren (bedragen x € 1.000)	2018	2017
Diverse gemeenten	-278	509
Overige debiteuren	8.322	3.136
Af: voorziening voor oninbaarheid	-446	-345
Stand per 31 december	7.598	3.300

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid debiteuren is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2018	2017
Stand per 1 januari	345	537
Dotatie ten laste van exploitatie	237	47
Onttrekkingen	-136	-239
Stand per 31 december	446	345

In de debiteuren zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Deelnemers/cursisten (bedragen x € 1.000)	2018	2017
Nominale vordering	2.028	2.394
Af: voorziening voor oninbaarheid deelnemers	-545	-626
Stand per 31 december	1.483	1.768

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid deelnemers is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2018	2017
Stand per 1 januari	626	775
Dotatie ten laste van / vrijval ten gunste van de exploitatie	140	85
Onttrekkingen	-221	-234
Stand per 31 december	545	626

In de debiteurenvorderingen op deelnemers/cursisten zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Overige vorderingen en overlopende activa (bedragen x € 1.000)	2018	2017
Vooruitbetaalde kosten	1.027	2.260
Overige	2.813	1.582
Stand per 31 december	3.840	3.842

In de overige vorderingen en overlopende activa zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

4 Liquide middelen

Liquide middelen (bedragen x € 1.000)	2018	2017
Tegoeden op bankrekeningen	57.017	61.154
Kasmiddelen	63	46
Stand per 31 december	57.080	61.200

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

Het ROCvA beschikt over een ongebruikte rekening-courant faciliteit (schatkistbankieren) bij het Ministerie van Financiën van € 20,4 miljoen.

5 Eigen vermogen

Het verloop van het eigen vermogen over 2018 en 2017 is als volgt:

	Algemene reserve	Herwaarderings-reserve	Bestemmings-reserve privaat	Bestemmings-reserve publiek	Totaal
2018 (bedragen x € 1.000)					
Stand per 1 januari 2018	100.766	270	5.602	24.988	131.626
Mutaties in het boekjaar					
Herwaarderings 2018	-	-	-	-	-
Gerealiseerde herwaardering	-	-	-	-	-
Voorstel bestemming resultaat 2018	5.307	-	494	-5.210	591
Stand per 31 december 2018	106.073	270	6.096	19.778	132.217

	Algemene reserve	Herwaarderings-reserve	Bestemmings-reserve privaat	Bestemmings-reserve publiek	Totaal
2017 (bedragen x € 1.000)					
Stand per 1 januari 2017	103.653	270	5.580	14.668	124.171
Mutaties in het boekjaar					
Herwaarderings 2017	-	-	-	-	-
Gerealiseerde herwaardering	-	-	-	-	-
Voorstel bestemming resultaat 2017	-2.887	-	22	10.320	7.455
Stand per 31 december 2017	100.766	270	5.602	24.988	131.626

Herwaarderingsreserve

De herwaarderingsreserve is gevormd door herwaardering van de buiten gebruik gestelde onroerend goed objecten (terreinen en gebouwen) die in het kader van het meerjaren huisvestingsplan binnen afzienbare tijd zullen worden afgestoten. De vermelde herwaardering heeft betrekking op een terrein aan de Vijzelweg te Lelystad dat in 2014 is verkregen als onderdeel van de verkooptransactie van het pand Vaartweg te Lelystad. Het terrein is niet in gebruik voor de bedrijfsvoering van het ROCvF, en het bestuur beraadt zich op de bestemming van het terrein.

Publiek versus privaat eigen vermogen

Het eigen vermogen van de Stichting is deels aangemerkt als privaat vermogen. Het private vermogen betreft het eigen vermogen van ROCA Contractonderwijs Holding B.V.

Bestemmingsreserves/bestemmingsfondsen

Gedurende het boekjaar zijn geen bestemmingsfondsen ontstaan.

De bestemmingsreserve (publiek) staat volledig ter beschikking van de mbo-colleges en overige organisatieonderdelen ten behoeve van geplande onderwijsontwikkelingen. De bestemmingsreserve eind 2017 bedraagt € 25 miljoen. Gedurende 2018 is de bestemmingsreserve ten dele benut door de mbo-colleges en overige organisatieonderdelen, met als voornaamste bestemmingen: investeringen in de verdere kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs, uitvoering van het strategische personeelsbeleid, extra inzet in de onderwijsteams en uitvoering van strategische huisvestingsplannen.

Door inzet van middelen uit de bestemmingsreserve is de bestemmingsreserve in 2018 gedaald naar € 19,8 miljoen. De mbo-colleges en overige organisatieonderdelen hebben bestemmingen voor deze middelen gepland voor 2019 en verdere jaren. De voornaamste bestemmingen zijn:

- Onderwijskundige verbreding, vernieuwing en innovatie;
- strategisch personeelsbeleid (toekomstgerichte ontwikkeling, dakpanconstructies, vervroegd uittreden, begeleiding naar andere werkkring, professionalisering);
- extra inzet in de onderwijsteams;

- onderwijs ondersteunende proces- en systeemoptimalisaties;
- strategische huisvestings- en renovatieplannen en
- voorfinanciering van de groei van studenten.

Voorstel tot resultaatbestemming

Het bestuur stelt voor om het positieve resultaat van het verslagjaar ad. € 1.054.000 toe te voegen aan de algemene en bestemmingsreserves voor de bedragen zoals opgenomen in het bovenstaand verloopoverzicht. Het voorstel is reeds verwerkt in de balans.

6 Voorzieningen

Voorziening voor personele en wachtgeldverplichtingen

De voorzieningen voor personele en wachtgeldverplichtingen bestaan uit de voorziening wachtgeld, de voorziening voor jubileumuitkeringen, de voorziening ter dekking van WGA-uitkeringen als gevolg van het eigen risicodragerschap van arbeidsongeschikte medewerkers, de voorziening voor spaarverlof, de voorziening voor duurzame inzetbaarheid en de voorziening generatieregeling.

Voorziening wachtgeld

Binnen het ROC wordt een voorziening aangehouden voor reorganisatie- en uitkeringsverplichtingen. De voorziening betreft geschatte toekomstige uitgaven voor WW-uitkeringen en bovenwettelijke uitkeringen (voor zover deze voor rekening van het ROC komen) van voormalige medewerkers, en verder voor ontslaguitkeringen en afkoopsommen van huidige medewerkers die ontslagen zijn, alsmede bijkomende kosten voor omscholing en juridische bijstand. De berekening van de voorziening herstructurering is gebaseerd op de bestaande sociale plannen waarvoor instemming van de OR is verkregen. De belangrijkste uitgangspunten bij de berekening zijn:

1. De kosten voor WW (wettelijk) zijn per persoon geschat op basis van de informatie die het UWV verstrekt. Deze informatie is op individueel niveau en voorziet in de geplande einddatum van de uitkering. De onttrekking uit deze voorziening is op basis van de werkelijke kosten. De dotatie wordt gebaseerd op een inschatting van de te verwachten kosten. Rekening is gehouden met mogelijke wachtgeldaanspraken van medewerkers waarmee een vaststellingsovereenkomst is afgesloten en van medewerkers met een tijdelijk dienstverband waarvan per 31 december bekend is dat het contract niet verlengd zal worden;
2. De kosten voor WW (bovenwettelijk) bestaat uit een tweetal componenten, te weten: het eigen risico van het ROC waarin de kosten per persoon zijn geschat en een collectief deel voor ontslagen vóór 01-08-1998 en tot 01-07-2006. De onttrekking uit deze voorziening is op basis van de werkelijke kosten. De dotatie wordt gebaseerd op de door WW-Plus verstrekte opgave van de door haar geregistreerde toekomstige nominale uitkeringsverplichtingen per 31 december 2018. Deze opgave dekt een looptijd van 2019 t/m 2039. De hieruit voortvloeiende kosten worden volledig in de voorziening meegenomen;
3. De kosten voor ontslaguitkeringen, afkoopsommen, omscholing en geschillen worden, voor zover mogelijk, geschat per persoon. De onttrekking uit deze voorziening is op basis van de werkelijke kosten. De dotatie wordt gebaseerd op een inschatting van de te verwachten kosten. Voor wat betreft de loonkosten is dit op basis van de huidige loonkosten, rekening houdend met individuele vertrekregelingen en/of pensioneringen. Overige kosten worden voor zover mogelijk geschat op basis van ervaringscijfers.

Het verloop van de voorzieningen voor personele verplichtingen kan als volgt worden weergegeven:

	Voorziening		Duurzame		Jubileum-	Wachtgeld	
	Spaarverlof	generatiepact	WGA	Inzetbaarheid	uitkeringen	Wachtgeld	Totaal
Stand per 1 januari 2018	54	0	2.257	2.583	2.194	17.218	24.306
Dotatie t.l.v. de staat van baten en lasten	0	4.494	1.240	2.880	272	900	9.786
Onttrekkingen	-1	-133	-796	-41	-176	-3.863	-5.010
Stand per 31 december 2018	53	4.361	2.701	5.422	2.290	14.255	29.082
Kortlopend deel < 1 jaar	-	1.012	627	720	144	4.028	6.531
Langlopend deel > 1 jaar	53	3.349	2.074	4.702	2.146	10.227	22.551

7 Langlopende schulden

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Krediet- instellingen
Stand per 1 januari 2018	90.739
Opname ING 80.80.90.896	7.105
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2019 gepresenteerd onder kortlopende schulden	-4.658
Stand per 31 december 2018	93.186

Van de bovengenoemde schulden heeft een bedrag van € 74,6 miljoen een resterende looptijd langer dan 5 jaar (2017: € 72,1 miljoen).

Leningen kredietinstellingen

De stand per 31 december 2018 is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Looptijd in Jaren	Resterende looptijd	Hoofdsom	Rente %	Rentevast tot	Saldo
<i>Bank Nederlandse Gemeenten</i>						
4.087.911	30	10	8.168	4,58	1-apr-28	4.009
<i>ING Bank</i>						
6567.24.641	30	16	11.500	3,95	1-jun-23	6.133
80.80.90.896	10	8	11.800	1,55	1-mei-22	11.062
80.0090.926	10	8	4.200	1,05	1-mei-22	3.938
						21.133
<i>NWB Bank</i>						
10020222	31	12	3.176	3,57	1-mrt-30	1.618
<i>Ministerie van Financiën</i>						
Lening 1365	33	24	18.000	2,99	1-jan-33	14.100
Lening 1404	32	23	3.700	2,55	2-jul-20	2.837
Lening 1463	33	24	69.125	4,93	30-jun-42	54.147
						71.084
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2019 gepresenteerd onder kortlopende schulden						-4.658
Stand per 31 december 2018						93.186

Rentecondities:

Voor de verschillende leningen zijn rentevaste periodes afgesproken, zoals vermeld in bovenstaande tabel. Niet in alle gevallen is de resterende looptijd van de rentevaste periode gelijk aan de resterende looptijd van de lening. In die gevallen waarin de rentevaste periode afloopt vóór de einddatum van de lening, zal met de leninggever worden onderhandeld over nieuwe rentecondities voor de resterende looptijd van de betreffende lening op basis van de op dat moment geldende marktcondities.

8 Kortlopende schulden

Belastingen en premies sociale verzekeringen (bedragen x € 1.000)	2018	2017
Omzetbelasting	101	101
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	11.593	10.756
Stand per 31 december	11.694	10.857

De loonheffing en premies sociale verzekeringen zijn in januari 2019 betaald.

Overige schulden en overlopende passiva (bedragen x € 1.000)	2018	2017
Nog te betalen bedragen	14.111	10.970
Reservering vakantiegeld en -dagen	9.936	9.499
Vooruitgefactureerde omzet	272	-
Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	765	681
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - bve	11.541	9.943
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - vo	389	297
Schuld aan Ministerie van OCW	-	256
Overige vooruit ontvangen projectgelden	-	3.927
Vooruit ontvangen bedragen	2.596	6.452
Te betalen salarissen	55	141
Overige overlopende passiva	3.346	367
Stand per 31 december	43.012	42.533

De aansluiting met model G (geoormerkt - doorlopend) wordt als volgt verklaard:

2018 (onderstaande opnemen in de jaarrekening)		
Doelsubsidies BVE (bedragen x € 1.000)	11.541	
Minus: Niet geoormerkte subsidies die doorlopen naar 2019		
(Excellentiemiddelen, Kwaliteitsmiddelen, Studieverlof Prestatiebox vsv variabel, Leermiddelen Minima en Zij- instroom)	-5.341	
Totaal BVE		6.200
Doelsubsidies VO (bedragen x € 1.000)	389	
Minus: Niet geoormerkte subsidies die doorlopen naar 2019 (Leerplusarrangement VO, Studieverlof, Prestatiebox vsv vast, Zomerschool, Na- en bijscholing leraren en Zij-instroom)	-389	
Totaal VO		-
Totaal BVE + VO	conform model G	6.200

Afgezien van de (meerjarige) doelsubsidies van het ministerie van OCW zijn in de overige schulden en overlopende passiva geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de toewijzing EURO	Ontvangen t/m verslagjaar EURO	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
25PZ	Salarismix 2018	884229	22-1-2018	5.829.825	5.829.825	X	
25PZ	Studieverlof 16/17	772070	29-8-2016	460.360	460.360	X	
25PZ	Studieverlof 2017	841607	24-5-2017	480.051	480.051	X	
25PZ	Studieverlof 2018	928227	20-11-2018	536.288	536.288		X
25PZ	Voorziening Leermiddelen Minimagezinnen 2017	849867	22-8-2017	582.363	582.363		X
25PZ	Voorziening Leermiddelen Minimagezinnen 2018	926420	21-8-2018	592.843	592.843		X
25PZ	Zij-instroom 2015	682195	20-2-2015	380.000	380.000	X	
25PZ	Zij-instroom 2016	773985	22-8-2016	560.000	560.000	X	
25LR	Doorstroom MBO-HBO	DHBO18046	15-3-2018	28.512	28.512		X
25LR	Salarismix 2018	884227	22-1-2018	1.075.121	1.075.121	X	
25LR	Studieverlof 2017	854028	20-9-2017	79.688	79.688	X	
25LR	Studieverlof 2018	928244	10-6-2018	100.127	100.127		X
25LR	Zij instroom 2016	770852	26-4-2016	80.000	80.000	X	
Totalen				10.785.178	10.785.178		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G 2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de	Ontvangen t/m	Totale kosten	Te verrekenen
				toewijzing	verslagjaar	31-12-2018	ultimo
				EURO	EURO	EURO	verslagjaar
25PZ	SMW 2017	804616	24-1-2017	907.792	907.792	907.792	0
25PZ	MBO investering RIF4, House of Logistics	MUO/2014/19379U	28-8-2014	340.000	340.000	1.056.825	0 ¹⁾
25PZ	MBO investering RIF4, PPS CIVci 2.0	MUO/2014/19404U	28-8-2014	1.006.604	1.006.604	3.019.813	0 ²⁾
25LR	SMW 2017	804570	24-1-2017	203.803	203.803	203.803	0
25LR	SMW 2018	874326	22-1-2018	197.806	197.806	197.806	0
Totalen				2.656.005	2.656.005	5.386.039	0

G 2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de	Saldo 1-1-2018	Ontvangen t/m	Lasten in	Totale kosten	Saldo nog te
				toewijzing	EURO	verslagjaar	verslagjaar	31-12-2018	besteden ultimo
				EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	verslagjaar
25PZ	Doorstroom MBO-PABO	848296	24-7-2017	284.600	61.904	249.025	145.984	190.805	58.220
25PZ	Doorstroom MBO-HBO	DHBO18034	15-3-2018	183.527	0	183.527	27.505	27.505	156.022
25PZ	MBO investering RIF5, Cybersecurity	MUO/2015/2765U	25-5-2015	825.048	463.382	783.796	479.763	1.445.097	531.455 ³⁾
25PZ	MBO investering RIF 16014 Next Techn	940725	23-5-2016	1.206.256	382.079	904.692	668.410	1.418.669	431.802 ⁴⁾
25PZ	MBO investering RIF 16042 Zorg in de Wijk	1088333	17-11-2016	882.196	396.989	573.427	823.605	1.243.717	341.419 ⁵⁾
25PZ	MBO investering RIF 17003 House of Hospitality	1190851/560030564	23-5-2017	2.000.000	644.900	1.100.000	2.132.919	2.491.189	371.618 ⁶⁾
25PZ	MBO investering RIF 17015 Campus Techn Install	1190457/560030578	23-5-2017	1.040.735	364.257	572.404	978.381	978.381	308.907 ⁷⁾
25PZ	MBO investering RIF 17012 PPS TAKE-5	1190675/560030588	23-5-2017	900.000	300.709	495.000	242.932	310.355	447.734 ⁸⁾
25PZ	MBO investering RIF18003 House of digital	1359107	23-5-2018	2.000.000	0	700.000	436.577	436.577	606.662 ⁹⁾
25LR	MBO RIF 16037 TechPack	560022744	20-10-2016	855.000	239.405	555.750	579.853	1.064.325	281.731 ¹⁰⁾
25LR	MBO RIF 18014 Lelytalent	1361398	23-5-2018	1.374.571	0	481.100	304.477	304.477	481.100 ¹¹⁾
25PZ	SMW 2018	874335	22-1-2018	988.548	0	988.548	757.203	757.203	231.345
25LR	Regionale aanpak VSV 2016/2020	804690	14-11-2016	2.516.054	432.374	1.889.373	689.363	1.519.681	369.692
Totalen				15.056.535	3.285.999	9.476.642	8.266.972	12.187.981	4.617.707

Toelichting op model G

Vanaf de start van de regeling RIF mbo tot en met 2017 heeft het ROCvA , als penvoerder, een bedrag van € 8.200.839 toegewezen gekregen uit de RIF mbo voor acht verschillende projecten. Het betreft het project CIVCi 2.0 voor een bedrag van € 1.006.604, House of Logistics voor € 340.000, Cybersecurity voor € 825.048, NexTechnician voor € 1.206.256, Zorg in de Wijk voor € 882.196, House of hospitality voor € 2.000.000, Campus Technische installaties voor € 1.040.735 en Take-5 voor € 900.000. Voor al deze projecten geldt dat de bijdrage vanuit de RIF, 1/3 deel bedraagt van de totale begroting. De overige 2/3 wordt deels door andere subsidiënten bijgedragen en deels als co-financiering door het bedrijfsleven ingebracht. Tot en met 2018 betrof de 'in kind' bijdrage van de partners (co-financiering partners) € 458.689 voor House of Logistics, € 1.813.209 voor CIVCi 2.0, € 497.791 voor Cybersecurity, € 685.387 voor NexTechnician, € 432.789 voor Zorg in de Wijk, € 1.375.129 voor House of hospitality, € 714.884 voor Campus Technische installaties en € 131.254 voor Take-5.

In 2018 heeft het ROCvA , als penvoerder, een bedrag van € 2.000.000 toegewezen gekregen uit de RIF mbo voor het project House of digital. Ook voor dit project geldt dat de bijdrage vanuit de RIF, 1/3 deel bedraagt van de totale begroting, met daarnaast een bijdrage van andere subsidiënten en co-financiering door het bedrijfsleven. In 2018 betrof de 'in kind' bijdrage van de partners € 163.392.

Vanaf de start van de regeling RIF mbo tot en met 2017 heeft het ROCvF, als penvoerder, een bedrag van € 855.000 toegewezen gekregen uit de RIF mbo voor het project TechPack. Voor dit project geldt dat de bijdrage vanuit de RIF, 1/3 deel bedraagt van de totale begroting. De overige 2/3 wordt deels door andere subsidiënten bijgedragen en deels als co-financiering door het bedrijfsleven ingebracht. Tot en met 2018 betrof de 'in kind' bijdrage van de partners (co-financiering partners) € 434.642.

In 2018 heeft het ROCvF , als penvoerder, een bedrag van € 1.374.571 toegewezen gekregen uit de RIF mbo voor het project Lelytalent. Ook voor dit project geldt dat de bijdrage vanuit de RIF, 1/3 deel bedraagt van de totale begroting, met daarnaast een bijdrage van andere subsidiënten en co-financiering door het bedrijfsleven. In 2018 betrof de 'in kind' bijdrage van de partners € 77.964.

1)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	-358.136	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	-240.000	
	'In kind' bijdrage partners	<u>-458.689</u>	
	Totale lasten	-1.056.825	
	Ontvangsten		340.000
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		-358.136
	Eigen inbreng		<u>18.136</u>
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		0
2)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	-1.006.604	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	-200.000	
	'In kind' bijdrage partners	<u>-1.813.209</u>	
	Totale lasten	-3.019.813	
	Ontvangsten		1.006.604
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		-1.006.604
	Nog te realiseren baten		<u>0</u>
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		0
3)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	-919.762	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	-27.544	
	'In kind' bijdrage partners	<u>-497.791</u>	
	Totale lasten	-1.445.097	
	Ontvangsten		783.796
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		-919.762
	Nog te realiseren baten		<u>667.421</u>
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		531.455
4)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	-658.282	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	-75.000	
	'In kind' bijdrage partners	<u>-685.387</u>	
	Totale lasten	-1.418.669	
	Ontvangsten		904.692
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		-658.282
	Eigen inbreng		<u>185.392</u>
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		431.802
5)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	-330.929	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	-480.000	
	'In kind' bijdrage partners	<u>-432.789</u>	
	Totale lasten	-1.243.717	
	Ontvangsten		573.427
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		-330.929
	Eigen inbreng		<u>98.920</u>
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		341.419
6)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	-1.078.560	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	-37.500	
	'In kind' bijdrage partners	<u>-1.375.129</u>	
	Totale lasten	-2.491.189	
	Ontvangsten		1.100.000
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		-1.078.560
	Eigen inbreng		<u>350.178</u>
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		371.618

7)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	-263.497	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	0	
	'In kind' bijdrage partners	-714.884	
	Totale lasten	-978.381	
	Ontvangsten		572.404
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		-263.497
	Eigen inbreng		0
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		308.907
8)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	-179.101	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	0	
	'In kind' bijdrage partners	-131.254	
	Totale lasten	-310.355	
	Ontvangsten		495.000
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		-179.101
	Eigen inbreng		131.836
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		447.734
9)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	-250.685	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	-22.500	
	'In kind' bijdrage partners	-163.392	
	Totale lasten	-436.577	
	Ontvangsten		700.000
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		-250.685
	Eigen inbreng		157.347
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		606.662
10)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	-366.683	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	-263.000	
	'In kind' bijdrage partners	-434.642	
	Totale lasten	-1.064.325	
	Ontvangsten		555.750
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		-366.683
	Eigen inbreng		92.664
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		281.731
11)	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)	0	
	Lasten ROCvA (ten laste van overige subsidieverstrekkers)	-226.513	
	'In kind' bijdrage partners	-77.964	
	Totale lasten	-304.477	
	Ontvangsten		481.100
	Lasten ROCvA (ten laste van OCW)		0
	Eigen inbreng		0
	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar		481.100

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Kredietinstellingen

De kredietfaciliteit in rekening-courant bij het ministerie van Financiën bedraagt € 20,4 miljoen voor ROCvA en € 3,0 miljoen voor ROCvF.

Ten behoeve van de ING is hypothecaire zekerheid afgegeven ad. € 16,0 miljoen ten aanzien van de volgende vastgoedobjecten:

- het perceel grond, plaatselijk bekend 1362 LA Almere, Pierre de Coubertinlaan 7, kadastraal bekend gemeente Almere, Sectie W, nummer 3531;
- het schoolgebouw met erf, ondergrond en overige aanhorigheden, plaatselijk bekend 8224 KP Lelystad, Agorawagenplein 1 en Agoraweg 1 te Lelystad, kadastraal bekend gemeente Lelystad, Sectie M, nummer 6182;
- het perceel grond plaatselijk bekend Agoraweg, Lelystad, kadastraal bekend gemeente Lelystad, sectie M, nummer 9831.

Tevens is de volgende zekerheid afgegeven:

- Positieve/negatieve hypotheekverklaring op schoolgebouw gelegen aan Straat van Florida 1 te Almere tot een bedrag van € 5,0 miljoen.

Voor de leningen bij de diverse kredietinstellingen heeft ROCvA de volgende zekerheden verstrekt:

Zekerheden ING

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Tempelhofstraat 80	20.945
Da Costastraat 36-38	4.050
Elandstraat 175	5.285
Totaal	30.280

Zekerheden Ministerie van Financiën

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Opaallaan 25 Hoofddorp en Arena 301 Hilversum	
Zetterij 8 Amstelveen	
Kop Zuidas Europaboulevard Amsterdam	
Amsterdam Noord	
Totaal	120.483

Ministerie van OCW

Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO, zoals Stichting VOvA, is het op basis van artikel 5 van de (Gewijzigde) Regeling "Onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs" (kenmerk WJZ-2005/54063802 en kenmerk VO/F -2006/1769) toegestaan een vordering op te nemen op het ministerie van OCW. Hiervan is geen gebruik gemaakt.

De vordering op het ministerie van OCW is ter hoogte van de op dat moment bestaande schuld aan het personeel in verband met:

- de tot en met december opgebouwde bruto vakantieanspraken;
- de over de maand december door het bevoegd gezag verschuldigde afdracht pensioenpremies en loonheffing verbonden salarisbetalingen op grond van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

De vordering bedraagt op 31 december 2018 € 1.765.187.

Bij de oprichting van de Stichting ROCvA in 1997 ontstond een vordering op het ministerie van OCW voor loonheffing en pensioenpremies van ABP. De vordering zal worden ontvangen bij het opheffen van de Stichting en bedraagt € 1.397.000.

De vordering van ROCvF op het Ministerie van OCW welke is ontstaan bij de invoering van de lumpsum bekostiging in 1991 is niet in de balans opgenomen aangezien deze pas wordt uitgekeerd na opheffing van de stichting. De vordering bedraagt € 191.000.

Meerjarige financiële verplichtingen

Langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen zijn aangegaan inzake huur en operationele leasing. De kosten die hieruit voortvloeien worden lineair over de contractperiode in de staat van baten en lasten verwerkt. De verplichtingen en de resterende looptijd hiervan kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Huurverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-18	31-dec-17
Niet langer dan 1 jaar	€ 2.025	€ 2.186
Tussen 1 en 5 jaar	€ 3.213	€ 4.538
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 5.238	€ 6.724

Leaseverplichtingen (x € 1.000)

	31-dec-18	31-dec-17
Niet langer dan 1 jaar	€ 36	€ 34
Tussen 1 en 5 jaar	€ 33	€ 35
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 69	€ 69

De toekomstige leaseverplichtingen betreffen leasebetalingen. In de staat van baten en lasten is € 42.000 verantwoord als leasekosten.

Investeringsverplichtingen

ROCvA is investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 3,3 miljoen (2017: € 6,5 miljoen) inzake de nieuwbouw van het schoolgebouw Hyperion voor Stichting VOvA en nieuwwouw/verbouwing en renovatie van diverse scholen. Het schoolgebouw Hyperion wordt gefinancierd door de Gemeente Amsterdam. Het economisch eigendom van dit pand ligt bij de gemeente.

ROCvF is investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 0,1 miljoen inzake verbouwing van een schoolgebouw (in 2017 € 3,7 miljoen inzake de nieuwbouw en verbouw van een schoolgebouw).

Garanties

ROCvA en ROCvF hebben zich garant gesteld jegens de Stichting Waarborgfonds BVE voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage indien laatstgenoemde niet aan zijn borgstellingsverplichtingen kan voldoen.

ROCvA heeft garanties afgegeven uit hoofde van huurverplichtingen en betalingsgaranties voor in totaal € 158.279 (2016: € 158.279).

ROCvF heeft contra garanties afgegeven uit hoofde van financieringsovereenkomsten voor totaal € 11,3 miljoen. Het betreft de volgende garanties:

Afgegeven aan (bedragen x € 1.000)	Kredietinstelling	Bedrag
Gemeente Almere	Bank Nederlandse Gemeenten	8.168
Gemeente Almere	Nederlandse Waterschap bank	3.176
		11.344

Claims

Tegen de organisatie en/of groepsmaatschappijen zijn geen claims ingediend van materiële impact. Er zijn dan ook geen geschillen welke een nadelige invloed van materiële betekenis zullen hebben op de financiële positie.

Fiscale eenheid

De Koepelstichting, ROCvA, ROCvF en VOvA maken onderdeel uit van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting met als hoofd van de fiscale eenheid de Koepelstichting ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland CS en uit dien hoofde zijn elk van de instellingen aansprakelijk voor de omzetbelastingsschulden van de gehele fiscale eenheid.

6 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

9 Rijksbijdragen

Betreffende de genormeerde rijksbijdrage van het ministerie van OCW:

Rijksbijdragen (bedragen x € 1.000)	2018	Begroting	2017
Rijksbijdrage BVE	241.370	230.324	229.491
Rijksbijdrage VO	26.612	26.417	25.429
Rijksbijdrage VAVO	7.045	6.885	7.115
Additionele middelen	48.603	48.914	42.935
Vergoeding wachtgelden	7.858	7.654	7.576
	331.488	320.194	312.546
Additionele middelen			
Geoormerkte OCW subsidies	6.995	4.123	5.031
Niet geoormerkte OCW subsidies	41.608	44.791	37.904
Stand per 31 december	48.603	48.914	42.935

De hogere rijksbijdragen ten opzichte van de begroting en realisatie zijn gerealiseerd dankzij de aanvullende loon- en prijscompensatie, RIF baten, VSV middelen en overlopende kwaliteitsmiddelen uit 2017. Een dempend effect heeft de beschikking van de studiewaarde, welke lager is uitgevallen van begroot. Een aanvullende reden voor de stijging ten opzichte van 2017 is de lichte stijging van het relatieve aandeel van de landelijke macrobekostiging (van 6,13% in 2017 naar 6,23% in 2018).

10 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden (bedragen x € 1.000)	2018	Begroting	2017
Gemeentelijke bijdragen educatie	8.259	10.730	7.865
Overige trajecten en bijdragen	9.692	5.025	10.116
	17.951	15.755	17.981

De overheidsbijdragen en subsidies overige overheden zijn € 2,2 miljoen hoger dan begroot. Voornaamste oorzaken van de stijging zijn de baten uit hoofde van middelen MBO Agenda en plusmiddelen.

11 College-, cursus-, les- en examengelden

College-, cursus-, les- en examengelden (bedragen x € 1.000)	2018	Begroting	2017
Lesgelden sector VO	324	245	292
Deelnemersbijdragen sector BVE	4.523	2.917	4.530
Examengelden	66	32	155
	4.913	3.194	4.977

De college-, cursus- en examengelden zijn hoger dan begroot als gevolg van hogere deelnemersaantallen en studie-gerelateerde activiteiten. De opbrengsten voor de deelnemersbijdragen zijn conservatief begroot vanwege de onzekerheid als gevolg van het (ten dele) vrijwillige karakter. Tevens is in 2018 een tijdelijk positief saldo gerealiseerd op het gefactureerde cursusgeld en het wettelijk af te dragen cursusgeld. Dit betreft een verschil in timing tussen de facturatie en de inhouding als gevolg van de groei van de studentenaantallen.

12 Baten uit werk in opdracht van derden

Baten werk in opdracht van derden (bedragen x € 1.000)	2018	Begroting	2017
Contractonderwijs Gooi- & Vechtstreek	121	113	129
Horeca, Kapper- en nagelverzorging	426	352	476
Gezondheidszorg	914	528	512
Techniekonderwijs	545	500	478
Overig	26	396	38
	2.032	1.889	1.633

13 Overige baten

Overige baten (bedragen x € 1.000)	2018	Begroting	2017
Verkoop beroepspraktijkvorming en kantines	940	810	968
Detachering personeel	1.700	1.007	1.218
Verhuuropbrengsten	490	540	693
Vrijval egalisatierekening investeringsbijdragen	106	-	106
Overige Baten	2.604	597	1.518
	5.840	2.954	4.503

De hogere realisatie in 2018 laat zich voornamelijk verklaren door hogere detacheringsofbrengsten.

14 Personeelslasten

Personeelslasten (bedragen x € 1.000)	2018	Begroting	2017
Lonen en salarissen	180.034	179.188	169.663
Sociale lasten	22.773	22.015	21.171
Pensioenpremies	26.235	26.337	24.443
Personeel niet in loondienst	20.017	18.146	21.150
Dotaties / vrijval personele voorzieningen	9.696	1.531	1.569
Overige personele lasten	14.042	14.835	15.720
Af: uitkeringen (AAW, USZO en ID-banen)	-1.195	-200	-874
	271.602	261.852	252.842

De personeelslasten zijn gestegen ten opzichte van vorig jaar en de begroting als gevolg van een stijging van het aantal fte, een stijging van de lonen volgend op de nieuwe cao afspraken, hogere pensioenpremies en dotaties aan de personele voorzieningen met name voor de generatieregeling € 4,5 mln., de duurzame inzetbaarheid € 2,9 mln., WGA € 1,2 mln. en wachtgeldregeling € 1,1 mln. Personeel niet in loondienst is hoger dan begroot, met als belangrijke reden de inhuur op tijdelijke (RIF) projecten. De doorbelasting naar de projecten is opgenomen in de lagere overige personeelslasten.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2018 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 3.266 (2017: 3.111), allen werkzaam in Nederland.

De onderverdeling naar de verschillende personeelscategorieën is als volgt:

- Onderwijspersoneel	2.261
- Direct onderwijsondersteunend	600
- Indirect onderwijsondersteunend	360
- Directie en management	45
	3.266

Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Toezicht (WNT)

WNT

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT wordt toegepast op het totaal van de Koepelstichting ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland (ROCvA-ROCvF) en de stichtingen waarvan zij direct of indirect het bestuur vormt. Het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 € 189.000 (het bezoldigingsmaximum behorende bij de klasse G van de Regeling Bezoldiging Topfunctionarissen OCW-sectoren).

Raad van Bestuur

ROCvA-ROCvF vormt het statutair bestuur van de stichtingen ROC van Amsterdam (ROCvA) en ROC van Flevoland (ROCvF). De bestuurders van ROCvA-ROCvF zijn:

- E.C.M. de Jaeger, voorzitter van het College van Bestuur van ROCvA en voorzitter van de Raad van Bestuur ROCvA-ROCvF.
- R.C.A. Wilcke, voorzitter College van Bestuur van ROCvF en vicevoorzitter van de Raad van Bestuur ROCvA-ROCvF.
- G. Vreugdenhil, lid van de Raad van Bestuur ROCvA-ROCvF.

De salariskosten van E.C.M de Jaeger en G. Vreugdenhil zijn opgenomen in de jaarrekening van het ROCvA. De salariskosten van R.C.A. Wilcke zijn opgenomen in de jaarrekening van het ROCvF. De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur wordt bepaald door de Raad van Toezicht. De leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht worden aangemerkt als topfunctionarissen voor het ROCvA en het ROCvF (de bezetting van de Raad van Toezicht van ROCvA is identiek aan de bezetting van de Raad van Toezicht van ROCvF). Er is geen sprake van interim-topfunctionarissen. Per 1 januari 2017 is aangevangen met de afbouw van de bezoldiging van de topfunctionarissen op basis van het overgangsrecht, naar de geldende WNT-norm. De afbouw is bepaald met inachtneming van de Beleidsregels WNT. In onderstaande tabel wordt de WNT-bezoldiging van de topfunctionarissen toegelicht:

bedragen x € 1	E.C.M. de Jaeger	R.C.A. Wilcke	G. Vreugdenhil
Functiegegevens	Voorzitter RvB	Vice voorzitter RvB	Lid RvB
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	197044	183876	176533
Beloningen betaalbaar op termijn	19934	19520	19338
Subtotaal	216978	203396	195871
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	189000	189000	189000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	216978	203396	195871
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Overgangsrecht WNT van toepassing	Overgangsrecht WNT van toepassing	Overgangsrecht WNT van toepassing
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2017			
Functiegegevens	Voorzitter RvB	Vice voorzitter RvB	Lid RvB
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	206574	186768	177726
Beloningen betaalbaar op termijn	18941	18373	18145
Subtotaal	225515	205141	195871
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	181000	181000	181000
Totale bezoldiging	225515	205141	195871

Het toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt voor ROCvA-ROCvF € 189.000 behorende bij bezoldigingsklasse G. Dit is gebaseerd op een totaal aantal complexiteitspunten van 19 (gemiddelde totale baten: 10, gemiddelde aantal studenten: 5 en gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren: 4).

Raad van Toezicht

De drie stichtingen hebben een gezamenlijke Raad van Toezicht. De in onderstaande tabel opgenomen vergoedingen voor de Raad van Toezicht zijn deels toegerekend aan het ROCvA (2/3) en het ROCvF (1/3).

bedragen x € 1	R.H.M. Litjens	J.C.H.G. Arts	R.C.Th. Ootjers	K. Baldewpersad Teware	D.J. Elders	M.Q.E. van Bruggen	S. Menéndez
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/02 - 31/12
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	21360	14240	14240	14240	14240	14240	13053
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28350	18900	18900	18900	18900	18900	17295
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	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.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2017							
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	14240	14240	14240	14240	14240	N.v.t.	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18100	18100	18100	18100	18100	N.v.t.	N.v.t.

ROCvF is per brief d.d. 7 mei 2018 door de Inspectie van het Onderwijs (IvO) aangeschreven over de bezoldigingsklasse. Deze dient volgens de inspectie te zijn gebaseerd op de eigen instellingskenmerken. Per brief d.d. 17 mei 2018 is ROCvF vervolgens door de IvO op de hoogte gebracht van een afwijking tussen de door hen gehanteerde bezoldigingsklassen en de bezoldigingsklasse volgens IvO passend bij de eigen instellingskenmerken. Het ROCvA-ROCvF is van mening dat de toepasselijke bezoldigingsklasse voor ROCvF conform de WNT is bepaald, passend bij de kenmerken van het ROCvA-ROCvF als geheel en heeft daarom conform de geldende procedure bezwaar aangetekend.

15 Afschrijvingen op materiële vaste activa

Afschrijvingen op materiële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2018	Begroting	2017
Bedrijfsgebouwen en terreinen	11.717	10.297	9.468
Andere vaste bedrijfsmiddelen	4.904	3.681	4.121
	16.621	13.978	13.589

De afschrijvingen zijn in 2018 hoger dan vorig jaar en dan begroot. In 2018 zijn additionele afschrijvingen gedaan van bestaande huisvestingsonderdelen en ICT devices, mede als gevolg van nieuwe renovaties en

verbouwingen. Daarnaast is de toename van de afschrijvingskosten gerelateerd aan de ingebruikname van de onderwijslocatie in Almere.

16 Huisvestingslasten

Huisvestingslasten (bedragen x € 1.000)	2018	Begroting	2017
Huur- en servicekosten	4.906	6.575	5.666
Energie en water	2.916	3.570	2.855
Schoonmaakkosten	5.588	5.517	4.804
Klein onderhoud en reparatie	4.907	3.973	4.208
Belastingen en heffingen	1.225	1.457	1.236
Verzekeringen	204	233	211
Beveiligingskosten	839	678	754
Overige huisvestingslasten	2.702	1.523	2.214
	23.287	23.526	21.948

Ten opzichte van 2017 zijn de schoonmaak- en onderhoudskosten toegenomen, met name als gevolg van de toename van de onderwijsfaciliteiten en het aantal vierkante meters, de huisvestingsmutaties en de toename van onderhoudsactiviteiten om de onderwijsgebouwen op hoogwaardig kwaliteitsniveau te houden en te krijgen. De huurlasten zijn met name in het VOvA lager dan begroot. Deze lagere lasten worden resultaat-neutraal gecompenseerd door lagere baten vanuit de gemeente.

Daarnaast zijn er lagere huurlasten gerealiseerd dankzij het aflopen van het huurcontract aan de Louis Armstrongweg gedurende 2017 en de doorbelasting van huurlasten van SCALA aan ROCvA.

17 Overige instellingslasten

Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)	2018	Begroting	2017
Administratie en beheer	3.100	2.702	3.009
Contributies en lidmaatschappen	1.647	1.701	1.725
Accountants- en advieskosten	6.264	4.355	5.530
PR, marketing en communicatie	2.867	2.747	2.624
Klein inventaris en apparatuur	8.173	6.654	8.502
Leer- en hulpmiddelen, kosten bpv en kantines alsmede materiële lasten project	20.378	19.753	17.908
Reis- en verblijfkosten	761	600	853
Dotatie overige voorzieningen	376	133	162
Overige instellingslasten	2.526	1.999	1.289
	46.092	40.644	41.602

De overige lasten zijn gestegen ten opzichte van vorig jaar en de begroting. De ruimere bekostiging en aanvullende project (RIF) subsidies hebben in 2018 geleid tot extra uitgaven aan leer- en hulpmiddelen en tot hogere opleidingskosten en advieskosten. De daling ten opzichte van 2017 van de lasten voor klein inventaris en apparatuur is gerelateerd aan de relatief hoge lasten in 2017 als gevolg van de verhoging van de activeringsgrens. In 2017 zijn relatief meer kosten direct in de exploitatie opgenomen en relatief minder geactiveerd.

Accountantsshonorarium

De volgende honoraria van PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. zijn ten laste gebracht van de stichting, haar dochtermaatschappijen en andere maatschappijen die zij consolideert.

2018 (bedragen x € 1.000)	PWC Accountants	PWC overig	Totaal PWC
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2018	-	-	-
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2018	313	-	313
Andere controleopdrachten	-	-	-
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	313	-	313
2017 (bedragen x € 1.000)	PWC Accountants	PWC overig	Totaal PWC
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2017	-	-	-
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2017	282	-	282
Andere controleopdrachten	19	-	19
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	63	63
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	301	63	364

De hierboven opgenomen bedragen bestaan uit de in het verslagjaar aan de instelling toe te rekenen accountantskosten, correcties op voorgaande jaren zijn separaat inzichtelijk gemaakt.

18 Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten (bedragen x € 1.000)	2018	Begroting	2017
Financiële baten			
Overige rentebaten	-	29	-
Financiële lasten			
Rente langlopende leningen	-4.023	-4.033	-4.157
Overige financiële lasten	-2	-	-39
Saldo financiële baten en lasten	-4.025	-4.004	-4.196

De financiële baten en lasten zijn in lijn met de begroting en realisatie van vorig jaar.

19 Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling en een natuurlijk persoon of entiteit die verbonden is met de organisatie. Dit betreffen onder meer de relaties tussen de organisatie en haar deelnemingen, groepsmaatschappijen, de bestuurders en toezichthouders en de functionarissen op sleutelposities. Onder transacties wordt verstaan een overdracht van middelen, diensten of verplichtingen, ongeacht of een bedrag in rekening is gebracht.

Er hebben zich geen transacties op niet-zakelijke grondslag met verbonden partijen voorgedaan. Voor de bezoldiging van bestuurders en toezichthouders wordt verwezen naar toelichting 14.

20 Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen noemenswaardige gebeurtenissen voorgedaan welke invloed hebben op de jaarrekening 2018.

21 Segmentatie naar onderwijssoorten

Baten	x € 1.000 BVE	x € 1.000 VO	x € 1.000 Overig	x € 1.000 Totaal
Rijksbijdragen	300.213	31.275	-	331.488
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	16.052	1.899	-	17.951
College-, cursus-, les- en examengelden	4.588	325	-	4.913
Baten in opdracht van derden	2.032		-	2.032
Overige baten	5.373	467	-	5.840
<u>Totaal baten</u>	<u>328.258</u>	<u>33.966</u>	<u>-</u>	<u>362.224</u>
Lasten				
Personeelslasten	245.829	25.773	-	271.602
Afschrijvingen	16.174	447	-	16.621
Huisvestingslasten	19.858	3.429	-	23.287
Overige lasten	41.106	4.986	-	46.092
<u>Totaal lasten</u>	<u>322.967</u>	<u>34.635</u>	<u>-</u>	<u>357.602</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>	<u>5.291</u>	<u>-669</u>	<u>-</u>	<u>4.622</u>
Financiële baten en lasten	-4.080	27		-4.053
Belastingen				-
Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen	22		-	22
<u>Totaal resultaat</u>	<u>1.233</u>	<u>-642</u>	<u>-</u>	<u>591</u>

7 Enkelvoudige balans per 31 december 2018

Activa (x € 1.000)	<u>31-12-2018</u>	<u>31-12-2017</u>
Totaal	<u>-</u>	<u>-</u>
Passiva		
Totaal	<u>-</u>	<u>-</u>

8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018

	<u>2018</u>	<u>2017</u>
(x € 1.000)		
Resultaat na belastingen	<u>-</u>	<u>-</u>

9 Toelichting op de enkelvoudige jaarrekening 2018

Algemeen

Aangezien de stichting (nog) geen activiteiten heeft, zijn de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten nihil.

Voor zover niet anders vermeld, gelden dezelfde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling als vermeld in de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening.

Posten in de vennootschappelijke jaarrekening worden slechts toegelicht voor zover dit niet reeds in de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening is opgenomen.

De stichting heeft in haar consolidatie andere stichtingen betrokken. Aangezien in de enkelvoudige balans geen kapitaalbelang in een stichting tot uitdrukking kan worden gebracht, komt het consolideren neer op samenvoegen van de jaarrekeningen van de stichting en haar groepsmaatschappijen. Het geconsolideerde eigen vermogen en netto resultaat wijkt daardoor af van het enkelvoudige eigen vermogen en resultaat (RJ 640.509).

Overzicht verbonden partijen

Het overzicht van de verbonden partijen is onderstaand opgenomen:

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2018	Resultaat jaar 2018	Art 2:403 Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
(bedragen x EUR 1.000)								
Stichting ROC van Amsterdam	Stichting	Amsterdam	1	107.159	179 Nee	N.v.t.		Ja (100%)
Stichting ROC van Flevoland	Stichting	Almere	1	19.852	1.054 Nee	N.v.t.		Ja (100%)
ROCA Contractonderwijs Holding	B.V.	Amsterdam	1	5.624	22 Nee	100		Ja (100%)
ROC Flevoland Holding	B.V.	Almere	1	-325	0 Nee	100		Ja (100%)
Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam	Stichting	Amsterdam	1	5.206	-642 Nee	N.v.t.		Ja (100%)
Stichting Luchtvaart Community Schiphol	Stichting	Schiphol	3	277	0 Nee	N.v.t.		Nee
Fini van Feggelenfonds	Stichting	Amsterdam	4	1.419	224 Nee	N.v.t.		Nee
Stichting Testjeleefstijl.nu	Stichting	Nijmegen	4	124	-15 Nee	N.v.t.		Nee

Amsterdam, 11 oktober 2019

Namens de Raad van Bestuur

E.C.M. de Jaeger, voorzitter
R.C.A. Wilcke, vicevoorzitter
G. Vreugdenhil, lid

Namens de Raad van Toezicht

R.H.M. Litjens
K. Baldewpersad Tewarie
D.J. Elders
M.Q.E. van Bruggen
M.S. Menéndez

10 Overige gegevens

Controleverklaring van de openbare accountant

Deze is op de volgende pagina's opgenomen.

Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

In de statuten zijn geen bepalingen opgenomen inzake resultaatbestemming. Aangezien de Koepelstichting geen eigen baten en lasten heeft is het resultaat nihil en is geen sprake van resultaatbestemming.

11 Controleverklaring