

GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2021



**GEWOON EEN
GOEDE SCHOOL**

INHOUD

BESTUURSVERSLAG

LEESWIJZER	4	4.4 VERZUIM EN ARBO	76
VOORWOORD COLLEGE VAN BESTUUR	5	4.5 HR-PANEL ALS KLANKBORDGROEP	78
VERSLAG EN SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT	6	4.6 INTRODUCTIEBELEID STARTENDE MEDEWERKERS	79
VERSLAG EN SAMENSTELLING ONDERNEMINGSRAAD	10	4.7 MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID	79
VERSLAG EN SAMENSTELLING STUDENTENRAAD	12		
1. MISSIE EN BELEID		5. HUISVESTING EN INFRASTRUCTUUR	
1.1 MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN	15	5.1 FACILITAIRE DIENST	80
1.2 STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2018 - 2022	15	5.2 IT	82
1.3 SUCCESFACTOREN	16		
1.4 SAMENVATTING VOORTGANG ACTIES STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2018-2022	18	6. FINANCIËLE INFORMATIE	
		6.1 ALGEMEEN	84
2. ONDERWIJS		6.2 BATEN EN RESULTATEN T.O.V. 2020	84
2.1 VOORTGANGSRAPPORTAGE ONDERWIJSPLAN (KWALITEITSAGENDA)	20	6.3 BEGROTING VERSUS REALISATIE	86
2.2 KENCIJFERS MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS	32	6.4 GOVERNANCE ONTWIKKELINGEN	88
2.3 EDUCATIE	36	6.5 IN CONTROL STATEMENT	88
2.4 VAVO	39	6.6 TREASURY	89
2.5 BEDRIJFSOPLEIDINGEN	40	6.7 VRIJ BESTEEDBAAR VERMOGEN	89
2.6 SAMENWERKINGSVERBANDEN	44	6.8 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	89
2.7 HELDERHEID	45		
2.8 CORONAPARAGAAF 2021	47	7. Bedrijfsvoering	
		7.1 FINANCIËLE KENGETALLEN	93
3 RENDEMENT, KWALITEIT EN TEVREDENHEID		7.2 RISICOMANAGEMENT	95
3.1 JAARRESULTAAT, DIPLOMARESULTAAT, STARTERSRESULTAAT	56	7.3 ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING	96
3.2 PASSEND ONDERWIJS	57	7.4 KASSTROMEN EN FINANCIERINGSBEHOEFTE	97
3.3 AANVAL OP SCHOOLUITVAL (VSV)	59	7.5 INVESTERINGSBELEID	97
3.4 BESTEMMING GEDIPLOMEERDE STUDENTEN 2021	60	7.6 KERNCIJFERS	98
3.5 INSPECTIETOEZICHT	62	7.7 OVERZICHT INDICATOREN TEN BEHOEVE VAN EEN GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT	98
3.6 INTERNE AUDITS	62		
3.7 TEVREDENHEID STUDENTEN EN ANDERE STAKEHOLDERS 2021	65	8. Vooruitblik 2022	
3.8 KLACHTEN EN INCIDENTEN	67	8.1 INVESTERINGEN 2022	101
3.9 GEOORMERKTE SUBSIDIES OCW	70	8.2 FINANCIERINGSSTRUCTUUR	101
		8.3 PERSONEELSBEZETTING	101
4. SOCIAAL JAARVERSLAG		8.4 RISICOPARAGRAAF	102
4.1 ONS TEAM VAN MEDEWERKERS IN GETALLEN	72	8.5 BEGROTING 2022	104
4.2 PROFESSIONALISERING	74		
4.3 DUURZAME INZETBAARHEID	74		

GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2021

1	GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2021	105
2	GECONSOLIDEERDE STAAT VAN LASTEN EN BATEN OVER 2021	106
3	GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER 2021	107
4	TOELICHTING BIJ DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2021	108
5	TOELICHTING OP DE BALANS	115
6	OVERZICHT SUBSIDIES OCW	122
7	NIET IN DE BALANS OPGENOMEN ACTIVA EN VERPLICHTINGEN	123
8	TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	124
9	ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2021	131
10	ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2021	132
11	ENKELVOUDIG KASSTROOMOVERZICHT OVER 2021	133
12	TOELICHTING BEHORENDE TOT DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING 2021	134
13	TOELICHTING OP DE ENKELVOUDIGE BALANS	134
14	OVERIGE GEGEVENS	141
15	CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT	142

BIJLAGEN

1	ORGANISATORISCHE EENHEDEN ROC KOP VAN NOORD-HOLLAND	145
2	BESTUURSSTRUCTUUR	147
3	ORGANISATIESTRUCTUUR	148
4	EXTERNE LEDEN BEDRIJFSADVIESCOMMISSIES (BAC'S)	149
5	GOVERNANCE CHECKLIST	153
6	KWANTITATIEVE GEGEVENS CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	156

LEESWIJZER

Dit geïntegreerd jaardocument is bedoeld als verantwoordingsinstrument. In de eerste plaats richting het ministerie van OCW. Daarnaast - en minstens zo belangrijk - is het document bestemd voor iedereen die direct of indirect betrokken is bij het ROC Kop van Noord-Holland. Dat zijn natuurlijk medewerkers, studenten en hun ouders/verzorgers, maar ook (leer-)bedrijven en instellingen, gemeenten en omliggende scholen. Het geïntegreerd jaardocument 2021 bestaat uit twee delen.

DEEL 1. BESTUURSVERSLAG

Het eerste gedeelte bevat naast algemene informatie over het ROC Kop van Noord-Holland en een voorwoord van de bestuursvoorzitter, verslagen van de raad van toezicht, ondernemings- en studentenraad. Het bestuursverslag bestaat uit in totaal 8 hoofdstukken. Hoofdstuk 1, Missie en beleid bevat onder meer een overzicht van beleidsspeerpunten en geeft de normen weer waaraan het ROC wil voldoen. Hoofdstuk 2, Onderwijs, gaat dieper in op de ontwikkelingen op het gebied van middelbaar beroepsonderwijs, educatie, contractonderwijs en samenwerking. Feiten en cijfers; hoe scoort het ROC Kop van Noord-Holland? U leest het in hoofdstuk 3, Rendement, kwaliteit en tevredenheid. De ontwikkelingen op personeelsgebied staan centraal in hoofdstuk 4, Personeel. Huisvesting en infrastructuur komen aan bod in hoofdstuk 5. In de hoofdstukken 6 en 7 staan Financiën centraal. Hoofdstuk 8 tenslotte, geeft een vooruitblik op 2022.

DEEL 2. GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

Het tweede deel van dit document betreft de geconsolideerde jaarrekening van Stichting ROC Kop van Noord-Holland van het jaar 2021. Dit is de financiële aanvulling op het bestuursverslag en het beperkt zich tot de grondslagen en waarderingsgrondslagen, de presentatie van en toelichting op de balans, de staat van baten en lasten, waarbij een vergelijking met voorgaand jaar en begroting wordt gegeven en het kasstroomoverzicht.

Hierna treft u nog enkele bijlagen aan met aanvullende gegevens.

Reageren

Wilt u reageren op het geïntegreerd Jaardocument 2021? Dat kan; uw reactie is welkom en kunt u sturen aan: ROC Kop van Noord-Holland, secretariaat college van bestuur, Postbus 250, 1780 AG Den Helder. E-mailen kan ook: collegevanbestuur@rockopnh.nl.

VOORWOORD COLLEGE VAN BESTUUR: OP NAAR EEN MOOIE TOEKOMST

Het jaar 2021 was een jaar vol beweging. Een tweede jaar waarin coronamaatregelen nog altijd een hoofdrol speelden én het jaar waarin we samen met Clusius College verdere stappen zetten richting Vonk. Midden in dat jaar namen we bovendien afscheid van Aad de Wit als voorzitter van het college van bestuur.

In 2021 namen we afscheid van Aad de Wit als voorzitter van het college van bestuur. Mede dankzij zijn inspanningen ligt er een stevig fundament waarop we met elkaar verder kunnen bouwen. Ondertussen bewoog ROC Kop van Noord-Holland al steeds meer toe naar een nieuwe bestuursfilosofie, met meer ruimte voor autonomie en professionele ontwikkeling. Dit proces heeft in 2021 meer vorm gekregen, mede dankzij de gelijkgestemde visie vanuit het college van bestuur van het Clusius College. Naast de bestuurlijke kant hebben beiden organisaties ontzettend hard gewerkt aan de aanstaande fusie, met de nadruk op 'we doen nu alleen dat wat echt moet'. Met andere woorden, met éérst en vooral aandacht voor de meer technische kant van de samensmelting, geven we onszelf de tijd om vervolgens aan de slag te gaan met de inhoud. Die inhoud zal leidend zijn in het verder vormen van de nieuwe organisatie. We creëren meerwaarde door -in het midden van de twee organisaties- het beste van twee werelden samen te voegen en door nieuwe elementen toe te voegen.

Ten tijde van dit schrijven is COVID-19 geen dagelijks nieuws meer, maar dat was het in 2021 nog zeker wel. Soms was er enkel online onderwijs, soms was het mogelijk in kleine groepen samen te komen en soms werd er gekozen voor een-op-een-gesprekken, alles met het doel om met elkaar in verbinding te blijven. Door zowel de organisatie als de studenten is hard gewerkt om er samen het beste van te maken.

Vanuit mezelf kan ik zeggen dat ik door de warme en hartelijke overdracht van Aad het stokje vol vertrouwen van hem heb overgenomen, ook richting de fusie. Ik zie een organisatie met een hart voor onderwijs en voor haar studenten en ik ben er trots op dat ik per 1 januari 2022 samen met mijn collega Gerard Oud van het Clusius College verder mag werken, puzzelen en bouwen aan Vonk.

Helma van der Hoorn
Voorzitter college van bestuur



Helma van der Hoorn
Voorzitter college van bestuur

VERSLAG EN SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT: **SAMEN STERK**

De raad van toezicht (RvT) is verantwoordelijk voor het bewaken van de continuïteit en de toegevoegde waarde van de organisatie. In het toezicht staat het belang van goed beroepsonderwijs voorop: voor onze studenten én het bedrijfsleven in de regio. Dit gebeurt vanuit een onafhankelijke positie die statutair is vastgelegd. Leidend hierbij is de Governance Code BVE. De RvT houdt toezicht op het functioneren van het bestuur en de algemene gang van zaken binnen het ROC Kop van Noord-Holland. Daarnaast fungeert de RvT als klankbord voor het bestuur met gevraagd en ongevraagd advies en we vervullen de rol van werkgever van de bestuurder. De RvT geeft goedkeuring aan de belangrijkste onderdelen van de planning- en controlcyclus: de begroting en de jaarrekening. Ook geeft RvT de accountant opdracht voor de controle van de jaarstukken.

Daarnaast zijn we steeds in contact met het college van bestuur, maar ook met onderwijsdirectie, onderwijsmanagers, managementteam, Ondernemingsraad en Studentenraad: toezicht houden is een taak die verder strekt dan puur controleren van cijfers en documenten. We zijn met elkaar in gesprek, we zoeken samen naar vooruitgang en we hebben aandacht voor zorgen en risico's. Buiten het ROC doen we dat onder andere met regionale vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven en de arbeidsmarkt, de MBO Raad en de Onderwijsinspectie. Samen werken we aan toekomstbestendig onderwijs en daarmee aan een duurzame toekomst voor onze regio.

Toezicht en onderwijs

Het jaar 2021 was een bijzonder en betekenisvol jaar. Een intensief jaar ook, waar we met voldoening op terugblikken. Het jaar waarin we zowel een nieuwe bestuurder aanstelden als het besluit namen tot fusie met het Clusius College. Het was ook een jaar dat nog steeds in het teken stond van de coronacrisis- en maatregelen met betrekking tot het onderwijs. Als raad hebben we een groot deel van de tijd online vergaderd en we hebben –ook al was het digitaal- actief de dialoog gezocht om het toezichthouden zo goed mogelijk te continueren. Er zijn vijf reguliere vergaderingen geweest en vijf gezamenlijke vergaderingen met de RvT van het Clusius College. Daarnaast zijn er aanvullende bijeenkomsten georganiseerd voor verdere professionalisering en strategische verkenningen met de bestuurder.

Wat betreft onderwijskwaliteit was ons toezicht specifiek gericht op de implementatie van meer eigenaarschap in onderwijsteams en op integriteit en sociale veiligheid van onze studenten. Ook ging onze aandacht in het bijzonder uit naar de continuïteit van stageprocessen tijdens coronamaatregelen. Daarnaast hebben we specifiek stilgestaan bij de opheffing van de shared services met Scholen aan Zee en de krimp van het aantal studenten. We hebben de impact van beide intensief besproken met het college van bestuur.

In de uitvoering van het toezicht zijn we gaan werken met twee nieuwe instrumenten: het toezichtkader en de risicomangement-beoordeling. Wij zijn ervan overtuigd dat de governance met deze instrumenten nog beter gediend zal zijn. Bij het bespreken van de managementrapportages, de begroting en overige beleidsstukken bevragen wij het college van bestuur specifiek op onderwerpen zoals de rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen en de realisatie van de strategische doelstellingen.

Op naar de fusie

Na ruim een jaar van intensieve en constructieve voorbereiding hebben RvT's van ROC Kop van Noord-Holland en Clusius College in maart ingestemd met het besluit van de gezamenlijke besturen om te fuseren. In juridische zin is ingestoken op een bestuurlijke fusie per 1 januari 2022 en een instellingenfusie per 1 augustus 2022, waarmee de minister van OCW later in het jaar per brief heeft ingestemd volgens de Wet Bestuurlijke Harmonisatie Beroepsonderwijs. Ter voorbereiding op de fusie hebben beide RvT's, in afstemming met de bestuurders, de statuten en een bestuursreglement voor de fusieorganisatie uitgewerkt.

Nieuwe bestuurder

Met een vooruitblik op de fusie hebben we begin 2021 in afstemming met het RvT van het Clusius College een nieuwe bestuurder voor het ROC geworven, ter aflossing van Aad de Wit die aan het einde van het schooljaar met pensioen is gegaan. Samen hebben we de overtuigde keuze gemaakt voor Helma van der Hoorn, die op 1 april is gestart. In de periode van overlap en inwerking hebben we gekozen voor een tijdelijke invulling van een tweehoofdig college van bestuur van het ROC. Op 24 juni hebben we op waardige wijze en onder grote publieke belangstelling stilgestaan bij het afscheid van Aad de Wit, die meer dan 25 jaar als bestuurder aan het ROC Kop van Noord-Holland verbonden is geweest. We kijken terug op een mooie bijeenkomst, samen met medewerkers, studenten en andere belangstellenden.

Scholing en professionalisering

Ook in 2021 hebben we als raad van toezicht een scholingsprogramma gevolgd; dit keer hebben we een en ander samen opgepakt met de RvT van het Clusius College, met een gezamenlijke cursusdag. Deze dag stond grotendeels in het teken van de samensmelting en de vraag hoe je vanuit beide raden het beste meebrengt om te komen tot meerwaarde binnen de nieuwe raad van toezicht.

Statuten geïmplementeerd

In 2020 hebben we de statuten tegen het licht gehouden en de organisatiestructuur herijkt. De doorvoering van aanpassingen vond plaats in 2021.

Samenstelling raad van Toezicht

Aan het eind van 2021 hebben we afscheid genomen van twee leden: vicevoorzitter Henk Hijink en algemeen lid Pim Hulsebos. Beiden hadden op dat moment hun tweede termijn voltooid. Hun vertrek viel samen met het moment van de fusie van de RvT's, waarmee de RvT van het ROC per 31 december 2021 werd ontbonden. De overige leden zijn overgegaan in de nieuwe gefuseerde RvT. We kijken met veel vertrouwen naar de toekomst met Vonk.



Jasmin van der Haas
Verzorgende IG

Vergoeding

De voorzitter ontvangt € 10.200 per jaar en een tijdelijke vergoeding van € 5.100. De vicevoorzitter ontvangt € 8.500 per jaar en een tijdelijke vergoeding van € 4.250. De jaarlijkse vergoeding van de leden van de raad van toezicht bedraagt € 6.800. Hiernaast ontvangen de leden een tijdelijke vergoeding van € 3.400. De tijdelijke vergoeding was tot eind 2021 van toepassing, op grond van de extra tijd en inspanning die geleverd werd door de werkzaamheden rondom de fusie.

Onderwerpen

Bijzondere aandacht werd besteed aan de volgende onderwerpen:

- Jaarrekening en jaarverslag 2019
- Begroting 2021
- Voortgang actiepunten strategisch beleidsplan 2018-2022
- Onderwijs
- Kwaliteitszorg
- Risicomanagement
- Professionalisering raad van toezicht
- Governance
- Toezichtkader
- Fusie met Clusius College
- Corona

De samenstelling van de raad van toezicht in 2021 was als volgt:

De heer C.L. (Kees) Turnhout (voorzitter)

De heer H. (Henk) Hijink (vicevoorzitter)

Mevrouw E. (Esther) Zijl

De heer D.M.L. (Dé) Jansen

De heer P. (Pim) Hulsebos

Nevenfuncties voorzitter college van bestuur

Naam	nevenfunctie
Mevrouw W.J. (Helma) van der Hoorn	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid Leve het Onderwijs • Lid Wijze raad Operation Education
De heer G.P. (Gerard) Oud	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid/intern toezichthouder Vereniging Samenwerkingsverband VO-VSO West-Friesland • Lid raad van toezicht Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Voortgezet Onderwijs Midden-Kennemerland • Bestuurslid Vereniging Samenwerkingsverband Noord-Kennemerland VO-VSO • Bestuurslid Stichting Samenwerkingsverband Kop van NH • Bestuurslid Stichting Seed Valley (Enkhuizen) • Bestuurslid Coöperatieve Onderwijsgroep Noordwest-Holland • Bestuurslid Stichting Uitwisseling en Studiereizen voor het Platteland • Voorzitter (dagelijks) bestuur Stichting Groene Norm • Bestuurslid RPAhn • Bestuurslid saMBO-ICT

De leden van de raad van toezicht bekleeden de volgende hoofd- en nevenfuncties:

Naam	hoofdfunctie	nevenfunctie
De heer C.L. (Kees) Turnhout, voorzitter	Adjunct-directeur Port of Den Helder	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaris Sail Den Helder • Lid curatorium KVMO-leerstoel Universiteit Leiden
Mevrouw E. (Esther) Zijl, lid	Directeur Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord	<ul style="list-style-type: none"> • Partner van Governance by Meaning

De heer D.M.L. (Dé) Jansen, lid	Manager Air Transport Business Excellence, Shell Aircraft Ltd, Rotterdam	<ul style="list-style-type: none"> • Penningmeester Marine Tennis Club, Den Helder
De heer H. Hijink, vicevoorzitter	Geen	<ul style="list-style-type: none"> • bestuurslid Hospice Schagen • auditor EAEA (European Association for the Education of Adults) • voorzitter cliëntenraad HKN huisartsen • voorzitter adviescommissie Huisartsenzorg van Gedeputeerde Staten Friesland.
De heer P. Hulsebos, lid	Directeur-grotoaandehouder Multimetaal holding B.V. Den Helder	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur-grotoaandehouder van C&M Labour Holding B.V. Den Helder



Van links naar rechts: Kees Turnhout, Henk Hijink, Esther Zijl, Pim Hulsebos en Dé Jansen

VERSLAG EN SAMENSTELLING ONDERNEMINGSRAAD

De Ondernemingsraad (OR) komt op voor de collectieve belangen van de medewerkers van het ROC Kop van Noord-Holland, met daarbij steeds het belang van de organisatie in het vizier. De raad is een proactieve en op de toekomst gerichte overlegpartner van het college van bestuur.

Algemeen

De agenda van de ondernemingsraad werd in 2021 gedomineerd door de coronacrisis en de aanstaande fusie. Daarnaast namen we afscheid van bestuurder Aad de Wit, waar we altijd met veel plezier mee hebben samengewerkt. We rekenen erop met bestuurder Helma van der Hoorn ook weer een goede professionele band op te bouwen; we zijn samen alvast goed van start gegaan. Dit jaar is de OR uitgebreid met twee nieuwe leden.

Overleg

De OR heeft tweewekelijks een openbare vergadering en maandelijks vindt er een overleg plaats met het college van bestuur. Daarnaast voert de OR jaarlijks meerdere gesprekken met de studentenraad en de raad van toezicht. Ook vindt er overleg plaats met de bedrijfsarts en het roosterbureau. De OR heeft een belangrijke stem in het aannemen van coördinatoren en andere leidinggevenden en bij sollicitaties wordt gecontroleerd of de juiste procedures zijn gevolgd.

Advies

De OR heeft in 2021 weer advies gegeven over het Eigen risicodragerschap Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten en/of Ziektewet. Ook gaf de OR advies over het Verzuimbeleid 2021.

Instemming

De OR heeft met de volgende beleidsplannen/stukken ingestemd:

- Hoofdlijnen begroting 2022
- Vakantieregeling 2021-2022
- De fusie met het Clusius College
- Thuiswerkregeling (in het kader van de coronamaatregelen)
- Sollicitatiecode en reglement voor het benoemen van personeel

Goedkeuring

De OR heeft in 2021 goedkeuring gegeven aan de volgende beleidsplannen:

- Personeelsplan
- Begroting 2022

Fusie

In 2021 hebben we nieuwe stappen gezet richting de fusie, met regelmatig overleg met het college van bestuur, de raad van toezicht, de studentenraad en vanzelfsprekend met de OR van het Clusius College. We hebben formeel instemming gegeven op de fusie op basis van het Fusieplan, dat we hebben getoetst aan de criteria van de OR. Deze criteria zijn een combinatie van criteria die we samen met de OR van het Clusius College opstelden en eigen opgestelde criteria. Uitgangspunt is bijvoorbeeld dat de fusie niet ten koste mag gaan van huidige banen binnen de twee organisaties en dat de ondernemingsraad deelneemt

in verschillende werkgroepen rondom de fusie. We hebben de bijeenkomsten met de OR van het Clusius College als zeer positief ervaren.

Er is een ondernemingsconvenant getekend op basis waarvan een Bijzondere Ondernemingsraad is opgericht. Deze gaat het proces richting de instellingsfusie verder begeleiden.

Commissies

De OR telt meerdere commissies. Per commissie nemen twee tot drie personen zitting.

- Onderwijs - PR
- Personeel - Huisvesting en Arbo
- Financiën - Dagelijks bestuur

SAMENSTELLING ONDERNEMINGSRAAD (M.I.V. JUNI 2021)

De heer O. (Oscar) Huijzingsh (OP), voorzitter

Mevrouw M. (Marjan) Haan (OBP), vicevoorzitter

Mevrouw J. (Jacqueline) Philipsen-Duijzers (OP), secretaris

Mevrouw A.M.P. (Alice) van Dooremaal (OBP)

De heer T.S.C. (Ted) Kroes (OP)

Mevrouw B. (Bertine) Verreijt (OBP)

Mevrouw S.M. (Sonja) Guijken-Bergsma (OBP)

De heer M. (Mark) Oppelaar (OP)

De heer D. (David) Lindenaar (OP)

Mevrouw K. (Karin) Kanits (OBP), administratieve ondersteuning



Van links naar rechts, achteraan: Bertine Verreijt, Oscar Huijzingsh, Sonja Guijken, Karin Kanits en David Lindenaar. Middelste rij: Alice van Dooremaal, Marjan Haan en Ted Kroes. Vooraan: Jacqueline Philipsen en Mark Oppelaar.

VERSLAG EN SAMENSTELLING STUDENTENRAAD

De studentenraad van het ROC Kop van Noord-Holland zorgt ervoor dat de studenten medezeggenschap hebben.

Inspraak

Sinds 2019 werkt de studentenraad met een stelsel van inspraak waarbij gewerkt wordt met klassenvertegenwoordigers die samen een opleidingsraad vormen. De voorzitters hiervan zitten in een afdelingsraad en de voorzitters van de afdelingsraad zitten op hun beurt in de studentenraad.

Overleg

De studentenraad vergadert maandelijks. Om de maand wonen het college van bestuur en de directie van het onderwijs een vergadering bij. Tussen het bestuur en de studentenraad is goed overleg en studenten voelen zich gehoord. Twee keer per jaar komt ook de ondernemingsraad langs, net als de raad van toezicht. Zo zijn alle onderdelen van de medezeggenschap aan elkaar verbonden. In 2021 stond vooral de samenwerking en voorbereiding van de fusie met het Clusius College op de agenda. Daarnaast is samen met afdelingsraden, opleidingsraden en de klassenvertegenwoordigers nagedacht over zichtbaarheid en betrokkenheid van studenten: er zijn te weinig studenten die klassenvertegenwoordiger willen worden en/of willen doorgroeien naar een van de raden. In de tweede helft van 2021 zijn we gestart met een plan van aanpak hiervoor, dat we in 2022 verder gaan uitwerken.

Instemming

De studentenraad heeft in 2021 met de volgende plannen ingestemd:

- De hoofdlijnen van de begroting
- De onderwijsovereenkomst
- Het jaarverslag

Input

De studentenraad heeft in 2021 input geleverd op de volgende onderwerpen:

- Coronamaatregelen
- Online leren
- De (voorbereiding op de) fusie met het Clusius College
- Keuze voor nieuwe bestuursvoorzitter ROC Kop van Noord-Holland
- Lesroosters
- Schoolkosten
- Inspectiebezoek
- Catering



Pieter Raap
Visserij SW6

SAMENSTELLING STUDENTENRAAD

Afdeling	naam
Economie	De heer R. (Richard) Randag
ICT, Autotechniek, Bouw	De heer T. (Tim) Visser
Leisure, Sport, Toezicht, Veiligheid	De heer D. (Daan) Schoenmakers
Nautisch College	De heer B. (Bram) van der Deure (voorzitter)
Techniek	Vacature
Welzijn	De heer K. (Kyjan) Martron
Entree, Gezondheidszorg, Kappen	Vacature
Vavo	Mevrouw A. (Afef) Achille



Achteraan: Tim Visser en Bram van der Deure. Vooraan: Richard Randag en Kyjan Martron

1. MISSIE EN BELEID

Onderscheidend zijn en blijven. Dat blijft de uitdaging waar het ROC Kop van Noord-Holland voor staat. Waar de oorspronkelijke studentenpopulatie als gevolg van demografische ontwikkelingen steeds meer zal dalen, potentiële studenten door de ov-studentenkaart voor mbo'ers steeds mobieler worden en er steeds meer gekeken wordt naar kwaliteit van opleidingen, is het van steeds groter belang om ons te onderscheiden. Dat geldt niet alleen voor het werven van nieuwe studenten maar evenzeer voor het aantrekken van nieuwe arbeidskrachten op een steeds krapper wordende arbeidsmarkt.

Het strategisch beleidsplan 2018-2022 helpt ons bij het zetten van die onderscheidende stappen. Zodat wij blijvend studenten goed kunnen opleiden tot de toekomstige mbo-vakmensen zoals verzorgenden, ict'ers, autotechnici, sportinstructeurs of logistiek medewerkers. Daarvoor zullen we wel de samenwerking moeten zoeken met scholen in de regio, zodat hoogwaardig praktijkonderwijs mogelijk blijft.

Er zijn ook andere uitdagingen. Zo versnelt de digitalisering in het onderwijs in een rap tempo. Hierdoor kunnen we misschien nog wel beter inspelen op de wensen van individuele studenten en verandert de rol van de docent. Toch moeten we in het oog houden dat de school altijd een veilige thuishaven moet blijven. Studenten blijven behoefte houden aan persoonlijk contact.

Vanuit bedrijven, overheden en instellingen worden eveneens andere vaardigheden gevraagd van onze studenten. Ze moeten niet alleen dat cruciaal goede vakmanschap ontwikkelen, maar ook de zogeheten 'soft skills' zoals samenwerken en kritisch denken. Voor een goede toekomst op de arbeidsmarkt worden zaken als probleemoplossend vermogen en omgang met informatie steeds belangrijker. Ook het ontwikkelen van een ondernemende houding gaat - omdat ondernemerschap veel vaker voorkomt - een belangrijke rol spelen in het curriculum en bij keuzedelen en projecten.

Op het gebied van bedrijfsopleidingen zal er steeds meer sprake zijn van groei. Doordat er toenemende schaarste is op de arbeidsmarkt en mensen langer doorwerken, moet men voortdurend (bij) geschoold worden. Dit dringt ook steeds meer door op de werkvloer. Dankzij onze maatwerkopleidingen voor (semi-) overheden, bedrijven en instanties, kunnen wij onze positie versterken. Dit kan ten dele de demografische teruggang opvangen. Studenten die inburgerings- en educatieve trajecten volgen, kunnen in de toekomst ook beroepsspecifieke kennis- en vaardigheidstrainingen volgen. Ook de beroepsgerichte certificeringsmarkt biedt uitbreidingsmogelijkheden.



Madlein Mousa Hermes
Detailhandel

Maar onze belangrijkste wens om ons als ROC Kop van Noord-Holland te onderscheiden ligt op het verzorgen van onderwijs van hoge kwaliteit. Zodat onze studenten vakmensen worden, zichzelf optimaal kunnen ontplooiën en op die manier goed kunnen deelnemen aan de maatschappij. Zodat ook zij zich kunnen onderscheiden. Want daar gaat het uiteindelijk allemaal om.

1.1 MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN

De missie van het ROC Kop van Noord-Holland is het verzorgen van onderwijs van hoge kwaliteit dat opleidt tot:

- Vakmanschap
- Optimale persoonlijke ontplooiing
- Deelname aan de samenleving

Visie

We hebben onze visie geformuleerd in de volgende uitgangspunten:

1. Professioneel aanbieden van kwaliteitsonderwijs voor 16- tot 80-jarigen
2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de regio en voor goede onderwijsvoorzieningen in de regio Noord-Holland Noord met de Kop van Noord-Holland als basis
3. De klant (studenten, bedrijven en instellingen) centraal
4. Duurzame relaties met studenten, medewerkers, bedrijven en instellingen
5. Afstemming en integratie met ketenpartners in het onderwijs

De volgende kernwaarden zijn hierbij van toepassing:

- Professioneel
- Betrouwbaar
- Respectvol
- Persoonlijk

1.2 STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2018 - 2022

Het strategisch beleidsplan is breed gedragen tot stand gekomen. Dit betekent dat we met een brede schakering van intern en extern betrokkenen gesprekken hebben gevoerd over de essentie van de richting.

In willekeurige volgorde zijn dat de volgende groepen:

- a) Personeelsleden via afdelingsbijeenkomsten
- b) Vertegenwoordigers van het bedrijfsleven via de bedrijfsadviescommissies
- c) Raad van toezicht
- d) Ondernemingsraad
- e) Studentenraad
- f) Opleidingsmanagers
- g) Stafafdelingen
- h) Managementteam

Door met deze brede schakering van betrokkenen het gesprek aan te gaan, organiseren we betrokkenheid en draagvlak voor de richting die we inslaan. Dit is cruciaal omdat de uitvoering gedragen en gerealiseerd moet worden door alle betrokkenen. Uiteindelijk vormt het strategisch beleidsplan het kader voor de uitwerking van deelplannen voor de verschillende afdelingen in onze organisatie.

Dat gaat als volgt:

- Het strategisch beleidsplan geeft de koers en het kader aan voor een periode van vijf jaar.
- Elke tweeënhalf jaar wordt op basis van het strategisch beleidsplan een onderwijsplan gemaakt dat weer richtinggevend is voor teamplannen.
- Elk jaar wordt op basis van het onderwijsplan per team een teamplan gemaakt voor dat jaar. Dit teamplan geeft richting aan het handelen voor dat jaar.
- Elke stafafdeling incorporeert de activiteiten in haar jaarplanning.

Eén ding is wel duidelijk geworden in alle gesprekken: we vormen een gemeenschap. Een gemeenschap van studenten en van medewerkers, een gemeenschap van mensen die er toe doen. Maar niet alleen intern vormen wij een gemeenschap. Ook met de wereld om ons heen, in de regio, met al onze partners vormen wij een gemeenschap. Dit gezichtspunt laat zich nauwelijks in een actiepoint vatten maar het is wel een gegeven. We leven met en dankzij elkaar. Dat maakt ons sterk: intern en extern.

Strategische uitgangspunten

Op basis van de missie en visie zijn de volgende strategische uitgangspunten geformuleerd:

1. Het ROC Kop van Noord-Holland behaalt een hoog rendement en scoort hoog bij leerlingen, bedrijven en medewerkers.
2. Het ROC is regionaal verankerd en doet dit in nauwe afstemming met regionale stakeholders (bedrijven, overheden, vo en hbo) met een proactieve rol voor het ROC.
3. Het ROC heeft een herkenbare uitstraling en dit wordt gezien door de afnemers: goed onderwijs en een persoonlijke benadering waar mogelijk afgestemd op vragen uit de omgeving.
4. Het ROC is een gemeenschap van medewerkers en studenten die er toe doen.
5. Het ROC is financieel gezond.
6. Het ROC behoudt tenminste zijn marktaandeel door nieuwe product-marktcombinaties mede op basis van zinvolle allianties met bedrijven en onderwijsinstellingen in Noord-Holland Noord.
7. Het ROC sluit schaalvergroting niet uit mits dit bijdraagt aan de regionale verankering en de kracht en de specifieke kenmerken van het ROC gewaarborgd blijven ('sterker worden en compact blijven').

1.3 SUCCESFACTOREN

Op basis van visie, missie en strategische uitgangspunten is een aantal succesfactoren en acties gedefinieerd die garant staan voor een goede school met maximale opbrengsten. We zullen daarbij de trends vertalen naar opgaven en de risicoanalyse van ons onderwijsplan verwerken. De succesfactoren geven in feite het antwoord op de vraag waarom iemand juist voor het ROC Kop van Noord-Holland zou moeten kiezen.

1. Vakbekwame medewerkers

- a. Wij ondersteunen de vereiste vakbekwaamheid door systematische onderwijskundige scholing (programmatisch, pedagogisch-didactisch, principes van de effectieve les en klassenmanagement) en functionele scholing. Nieuwe medewerkers worden in de beginfase extra ondersteund.
- b. Medewerkers ondersteunen elkaar bij pedagogisch-didactische vraagstukken en er wordt gezorgd voor professionele coaching als uit de gesprekscyclus blijkt dat ontwikkeling aan de orde is.
- c. Het is niet alleen belangrijk om jonge medewerkers aan te trekken voor een evenwichtige samenstelling van teams maar ook om nieuw personeel te werven uit bedrijven en instellingen die opgeleid kunnen worden tot bewaam beroepsbeoefenaren voor het onderwijs.

2. Teams die ruimte krijgen en nemen voor goed onderwijs

- a. Wij dragen zorg voor teams die een herkenbare onderwijskundige visie hebben die consequent wordt uitgedragen.
- b. Wij dragen zorg voor teams die bij het leren en begeleiden een duidelijk kader en houvast bieden aan leerlingen (gedegen programma met uitdagende doelen).
- c. De teams hebben ruimte om goed onderwijs te organiseren.

3. Een leeromgeving met duidelijke doelen en structuur

- a. Wij zorgen voor een overzichtelijke leeromgeving (duidelijkheid en structuur).
- b. Wij stellen stimulerende doelen (hoge verwachtingen) en geven directe feedback op de realisatie van doelen, kennis en vaardigheden.
- c. Wij zorgen voor een positief leerklimaat.

4. Persoonlijke begeleiding van de studenten op basis van een plan, van intake tot diploma

- a. De studieloopbaanbegeleiding is zodanig ingericht dat de student systematisch gevolgd, ondersteund en aangesproken wordt.
- b. Wij besteden systematisch aandacht aan het vergroten van zelfdiscipline en verantwoordelijkheid bij studenten.
- c. Ouders worden betrokken bij de voortgang en resultaten van de studenten.

5. Resultaten die tellen

- a. De basiskwaliteit is in alle opzichten op orde.
- b. Het rendement is bovengemiddeld ten opzichte van de mbo-benchmark.
- c. Het oordeel van studenten en bedrijven is bovengemiddeld.

6. Praktijkgerichte opleidingen in samenwerking met het bedrijfsleven, partnership

- a. Er zijn duurzame relaties met bedrijven bij de vormgeving van opleidingen en er wordt maatwerk geboden, zoals topklas-arrangementen in samenwerking met bedrijven. Er is een verbinding met strategische projecten in de regio zoals De Kop Werkt.
- b. Er zijn duurzame relaties met bedrijven bij het delen van middelen.
- c. Er zijn duurzame relaties met bedrijven bij het uitwisselen van kennis en personeel, al of niet in de vorm van stages van docenten bij bedrijven en andersom.

7. Goede praktijkfaciliteiten

- a. De praktijkfaciliteiten voldoen aan de benodigde eisen.
- b. We gebruiken externe faciliteiten voor ons onderwijs van bedrijven en (andere) scholen.
- c. Wij hebben betekenisvolle stages en buitenschoolse activiteiten, zoals excursies.

8. Een afgewogen digitale aanpak

- a. Digitale middelen dragen bij aan de optimalisering van het onderwijsleerproces.
- b. Digitale middelen worden effectief ingezet bij de werving van studenten en personeel.
- c. Digitale middelen worden effectief ingezet bij de informatievoorziening naar en communicatie met studenten, medewerkers, ouders en bedrijven.

9. Een betrouwbare organisatie met duidelijke informatie, leefregels en communicatie

- a. Er wordt duidelijke en tijdig informatie verschaft en er wordt naar geleefd.
- b. De leefregels worden nageleefd en we zijn consequent bij overtreding.
- c. Wij handelen vanuit het belang van de student en communiceren effectief.

10. Een veilige en prettige leer- en werkomgeving

- In en om het gebouw is het veilig.
- In en om het gebouw is het schoon.
- In en om het gebouw heerst een goede sfeer.

11. Een gezonde bedrijfsvoering

- De tevredenheid van het personeel is bovengemiddeld.
- De instelling is financieel gezond.
- Er is sprake van duurzame inzetbaarheid van mensen.

Deze succesfactoren zijn vervolgens voorzien van acties die nauwgezet uitgevoerd en gevolgd worden. Twee keer per jaar wordt de voortgang beoordeeld en leggen we verantwoording af over de voortgang.

1.4 SAMENVATTING VOORTGANG ACTIES STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2018-2022

Hierna een samenvatting van de voortgang van de acties uit het strategisch beleidsplan 2018-2022.

Vakbekwame medewerkers

- Er is een ROC-breed programma, inclusief modulair scholingsaanbod in samenwerking met SBO. Afgelopen jaar is daar aanbod voor online didactiek bij gekomen en twee onderwijskundigen hebben meer uitgebreide scholing gevolgd over het geven van online onderwijs. Deze twee collega's geven een terugkoppeling aan de andere docenten.
- We werken goed samen met de Opleidingsschool; een samenwerkingsverband met de Hogeschool van Amsterdam om leraren in opleiding een stageplaats bij ons te bieden, waardoor we hen op termijn mogelijk kunnen behouden. Er is veel aandacht voor intervisie en ondersteuning, onder andere door een opleider die vanuit de opleidingsschool werkt op onze locatie.
- De opleider in de school verzorgt tevens ondersteuning en intervisie aan collega's die de opleiding PDG volgen.
- We zijn toegetreden als lid tot ROWF (Regionale academische Opleidingsschool West-Friesland).
- Er is veel aandacht besteed aan de verdere ontwikkeling van teams, nu ook vanuit de HR-afdeling richting personeel. Deze ontwikkeling is breder dan alleen vakbekwaamheid, met meer ruimte voor welzijn en welbevinden. Een voorbeeld daarvan is een cursus voor vrouwen in de overgang, waarbij informatie en handvatten worden geboden.
- We zijn gestart met de monitor Leren en Lesgeven met ICT in het mbo.

Onderwijskwaliteit

Ondanks de coronacrisis zijn we er ook in 2021 in geslaagd de kwaliteit van het onderwijs op peil te houden. Studenten zijn zoveel mogelijk betrokken en binnenboord gehouden, ondanks de moeilijke omstandigheden. Een punt van zorg is het aantal studenten dat het om welke reden dan ook moeilijk heeft. De eerdere onvoldoende voor het leerklimaat bij ICT is nu voldoende: dit is het oordeel na een nieuw inspectiebezoek.

Verbetering van de examenorganisatie en examenprocessen

De bestaande (en eerder verbeterde) werkwijze is verder doorgezet: de basis is goed en er is veel aandacht voor het borgen van de examinering in de teams. Ondanks de coronamaatregelen staan we voor de kwaliteit van de diploma's. Daarnaast zijn in 2021 de eerste gesprekken geweest met de examencommissie van het Clusius College, als opstap richting de fusie. In 2023 moeten er een gezamenlijke examencommissie en examenorganisatie staan.

Excellentieprogramma's

We doen mee aan de vakwedstrijden van Skills Heroes en/of excellentie- of surplusprogramma's. In 2021 waren er interne voorwedstrijden; door de coronamaatregelen is de uiteindelijke wedstrijd uitgesteld tot 2022.

Professionalisering studentenraad

De studentenraad is verder geprofessionaliseerd; zo is er een opleidingsraad en een afdelingsraad gevormd. In 2021 was er behoefte aan betere informatievoorziening en daar is dan ook aan gewerkt. De manier van werken met klassenvertegenwoordigers is op orde. In het nieuwe jaar is er nu meer ruimte om de afstemming verder te verbeteren. Ondertussen hebben de studentenraden van het ROC en het Clusius College kennisgemaakt en een aantal bijeenkomsten gehad ter voorbereiding op de fusie.

Vavo-maatwerk

Voor het VAVO-combitraject (vavo-mbo) zijn in 2021 geen studenten ingeschreven. In 2021 is een licentie verkregen voor VAVO-voltijd; hiervoor waren op 1 oktober 35 leerlingen ingeschreven.

Hybride en flexibel werken

In 2021 is hybride en flexibel werken verder ontwikkeld; het is een vast thema geworden binnen ons onderwijs en daardoor speelt online aanbod een blijvende rol in nieuwe onderwijsconcepten. Tegelijkertijd zien we dat fysiek onderwijs een voorwaarde is voor goed onderwijs: het gaat erom de juiste balans te vinden.

Bundeling van krachten voor optimalisering (technisch) beroepsonderwijs

Samen met Horizon College, Regio College en het Clusius College is een aanvraag gedaan voor subsidie van het Regionaal Investeringsfonds (RIF) voor Entree in beweging. Met deze regeling willen we de kansen voor kwetsbare jongeren in de regio vergroten en verder bestendigen. Daarnaast zijn we gestart met het programma Leren is Werken, Werken is Leren (LWWL), met als doel: meer mensen in de zorg, minder uitval van studenten en het onderwijs nog meer praktijkgericht inrichten. Dat doen we samen met 15 VVT-organisaties, Horizon College en Regio College. Er is een Taskforce Duurzaam Innovatief Praktijkleren gevormd om deze ambities vorm te geven en uiteindelijk te komen tot een netwerk Regionaal Zorgcollege.

Wat betreft de bestaande RIF (om samenwerking met het bedrijfsleven, vo-scholen en praktijkopleiders te verstevigen) gaan we de resultaten verder verduurzamen: hierbij hoort onder andere het beter structureren van opleidingen in het technische domein en het bestendigen van projecten onder de vlag van Tech@connect. Er wordt ook gewerkt aan een nieuwe RIF-aanvraag genaamd Smart Future.

Faciliteiten

In 2021 is bij wijze van voorbereiding op de fusie gewerkt aan een kader voor de toekomst. Er is tevens een start gemaakt met het huisvestingsplan, dat in 2022 gereed zal zijn. Binnen de afdeling nautisch zijn nieuwe simulatoren geplaatst.

Onderwijsplan

Het onderwijsplan 2018-2022 is in 2021 nagenoeg conform planning uitgevoerd.



Luca Roecoert
Maritiem officier

2 Onderwijs

2.1 VOORTGANGSRAPPORTAGE ONDERWIJSPLAN (KWALITEITSAGENDA)

ROC Kop van Noord-Holland heeft in 2017 een strategisch beleidsplan opgesteld voor de periode 2018 - 2022. Parallel aan de totstandkoming van het strategisch beleid en het onderwijsplan, liep de opdracht van het ministerie van OCW aan elk ROC om een kwaliteitsagenda op te stellen. Bij het formuleren van het onderwijsplan hebben we deze opdracht meegenomen. Daarmee is dit onderwijsplan de kwaliteitsagenda van het ROC Kop van Noord-Holland.

In deze rapportage beschrijven we de voortgang van het onderwijsplan 2018-2022 (= Kwaliteitsagenda 2018-2022) gevolgd door een reflectie. Deze rapportage bestaat uit:

- De voortgang op de landelijke speerpunten
- Realisatie beoogde resultaten
- Reflectie door het college van bestuur

A VOORTGANG OP LANDELIJKE SPEERPUNTEN

In onze kwaliteitsagenda zijn thema's geformuleerd waarmee we landelijke speerpunten en andere belangrijke onderwerpen voor ons ROC inpassen. In dit tussenjaar concentreren we ons op wat landelijk het meest in de schijnwerpers staat:

- Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie;
- Gelijke kansen in het onderwijs;
- Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst.

1. Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie

Op dit onderdeel verloopt de uitvoering van de kwaliteitsagenda volgens plan. In 2021 zijn er een aantal belangrijke ontwikkelingen op dit punt.

- De bestaande zorgstructuur is in stand gehouden en studenten hebben de gespecialiseerde begeleiding ontvangen die ze nodig hadden. Daarnaast zijn we gestart met verzuimbegeleiding volgens de M@zzl-methodiek, in samenwerking met de GGD. Het eerste concrete resultaat daarvan is dat de samenwerking met de jeugdarts van de GGD heeft vorm gekregen. In 2022 wordt deze aanpak verder uitgewerkt, waaronder het trainen van coaches in het voeren van een effectief 'verzuimgesprek'. Door de coronamaatregelen is bij veel studenten de persoonlijke problematiek toegenomen. Om hier in te ondersteunen hebben we NPO-middelen ingezet voor extra begeleiding door coaches in de onderwijsafdelingen én voor extra inzet van jobcoaches voor begeleiding van studenten op de bpv-plaats of voor het zoeken van bpv-plekken.
- In de RPA-regio werken we samen met medewerkers van gemeenten en andere mbo-instellingen aan het begeleiden van studenten uit niveau 1 en 2 naar werk. Binnen ons ROC is een gespecialiseerd medewerker ingezet voor extra begeleiding van studenten in een kwetsbare positie



Bart Ossebaar
Mbo-verpleegkundige

en met extra risico op uitval in de eindfase van niveau 1 en 2. Deze studenten zijn ondersteund op hun weg naar een baan of vervolgopleiding. We hebben hiervoor ook de middelen van 'extra begeleiding en nazorg' ingezet. De diverse ondersteuning wordt op RPA-niveau met elkaar gedeeld om zo ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren. Daarnaast is de samenwerking met de jobcoaches van de gemeenten (vanuit participatie) in de RMC-regio geborgd.

- Voor de kwetsbare jongeren in de regio die maximaal niveau 1 kunnen bereiken gaan we nog intensiever samenwerken met de andere mbo-instelling in Noord-Holland-Noord. We werken aan een RIF-aanvraag voor de Entreeopleiding. Hiermee willen we speciale centra opzetten waar jongeren een traject kunnen volgen dat is gericht op een duurzame plek op de arbeidsmarkt, inclusief onderwijs dat is gericht op het behalen van (delen van) de Entreeopleiding.
- We hebben de samenwerking in de eigen regio met praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs uitgebreid om zo de zogenaamde Startcentra uit te breiden en te verbeteren. Dit zijn centra voor (niet persé diplomagericht) niveau 1 onderwijs voor oud-vsv'ers, praktijkschoolleerlingen en vso-leerlingen met het profiel 'uitstroom arbeidsmarkt'. In Schagen bestaat al zo'n centrum; daar wordt de samenwerking uitgebreid met het vso. In Den Helder wordt een centrum gestart. Beide locaties bieden dan zowel bol- als bbl-trajecten aan.
- We verzorgen al enige tijd de educatietrajecten voor alle gemeenten in de regio Noord-Holland-Noord. In 2021 hebben we dit ook weer gedaan in trajecten waarin arbeid en educatie worden gecombineerd.
- In 2021 zijn de inburgeringstrajecten voor de Kop van Noord-Holland aan ons ROC gegund. Dit gaan we verder vormgeven in een samenwerkingsverband.

2. Gelijke kansen in het onderwijs

De afgelopen periode is er hard gewerkt aan de kansengelijkheid van studenten.

- Een goede begeleiding is essentieel voor het creëren van gelijke kansen. Als ROC zetten we vooral in op goede Studieloopbaanbegeleiding. Afgelopen jaar is er vanuit de SLB-werkgroep aandacht geweest voor de (begeleidings-)doelstellingen per afdeling. Het aantal teams dat werkt aan een verbeterd SLB-programma inclusief 21-eeuwse vaardigheden is verdubbeld. De coronacrisis heeft hier invloed op gehad: onderwijsteams hebben ondervonden dat het in dergelijke situaties erg belangrijk is om goede studieloopbaanbegeleiding te geven om zo uitval tegen te gaan. Binnen de afdelingen LSTV en Economie is een pilot gestart om het SLB-programma goed te implementeren en te borgen, met als hulpmiddel een 'resultatenstructuur' rondom de inspanningsverplichting.
- Bij de start van de opleiding is het plusdocument (of aanverwant document) een standaard onderdeel van het SLB-programma geworden, om zo de overstap tussen vo en mbo minder risicovol te laten verlopen. Met dit document wordt in de eerste weken van de opleiding de beginsituatie en de daarbij passende begeleiding van elke student in beeld gebracht.
- Een ander belangrijk element als het gaat om gelijke kansen is het verbeteren van differentiëren en flexibilisering. Onderwijs dat beter aansluit bij de behoeften van de student biedt meer kansen voor het ontwikkelen van zijn talenten. Het afgelopen jaar hebben teams gewerkt aan onderwijs dat beter aansluit bij individuele studenten. De eerder ontwikkelde 'concepten' zijn verdiept en verbeterd en de pedagogisch-didactische aanpak van teams is aangescherpt. De gedwongen verandering van aanpak door de coronamaatregelen hebben deze ontwikkelingen een verdere impuls gegeven. Met name de mogelijkheden van online onderwijs bij differentiëren en flexibilisering (en dus om het bieden van meer maatwerk) zijn verder opgepakt. Dankzij scholing vanuit SBO is de deskundigheid van medewerkers vergroot, waardoor deze ontwikkeling goed kan worden geborgd. Daarnaast heeft elke onderwijsafdeling een i-coach die ondersteunt in het vormgeven van het online onderwijs.

3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Afgelopen jaren hebben we ons opleidingsportfolio afgestemd op de vraag vanuit de regio (zoals bleek uit de analyse bij het opstellen van de kwaliteitsagenda). Zo is het maatwerktraject op Texel voor de

opleiding kok door de goede resultaten uitgebreid met de opleidingen Zelfstandig werkend kok (N3) en Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw (N3). Het andere punt waar we aandacht voor hebben is om onze opleiding zodanig vorm te geven dat ze voldoen aan de vraag van onze leerbedrijven: nu en in de toekomst. Afgelopen jaar zien we daarop de volgende ontwikkelingen.

- In het kader van het ontwikkelen van toekomstbestendig onderwijs zien we dat teams de 21-eeuwse vaardigheden verder verankeren in het programma.
- In overleg met regionale partners is het aanbod van keuzedelen is verrijkt met meer beroepsgerichte keuzedelen.
- Het aanbod opleidingen dat we samen met leerbedrijven neerzetten en uitvoeren stijgt. Een voorbeeld is de groei van het aandeel leerbedrijven binnen Zorg en Welzijn dat aanhaakt bij het praktijkgericht leren (PGL) of de opleiding Logistiek medewerker met kringloopwinkel Rataplan. Hierbij vormt de praktijkomgeving het uitgangspunt voor het onderwijs dat de student volgt. Onderwijs wordt ook veelal in het bedrijf zelf (incompany) gegeven en minder in de schoolse setting.
- De voorbereidingen voor het practoraat 'Zorgtechnologie' zijn gedaan en bijna rond.
- Er is een RIF-aanvraag 'Ontzorg de zorg' in voorbereiding om in juni 2022 (nogmaals) te worden ingediend, samen met het Horizon College, Regio College en 14 VVT-organisaties.
- Studenten van de afdelingen Techniek en Nautisch College hebben het afgelopen jaar deelgenomen aan kenniswerkplaatsen. Ze werken hierbij samen met gemeente, bedrijven en bewoners aan actuele vraagstukken door onderzoek te doen en de meest geschikte en uitvoerbare oplossingen te vinden.
- Binnen de branche ICT is in niveau 2 het projectonderwijs ingevoerd en dit wordt nu ook doorgevoerd in niveau 3 en 4.
- Met de ROC-brede stagedag voor docenten hebben veel teams gekozen voor (een teambrede) professionalisering om zich zo te oriënteren op de nieuwe ontwikkelingen in de beroepspraktijk.
- Verschillende onderwijsteams anticiperen op het inspelen op de LLO-markt door hun onderwijsaanbod modulair te maken (en daarmee geschikt voor aanbod voor nascholing).
- Het afgelopen jaar is de samenwerking op het gebied van LLO voortgezet met:
 - o Neerzetten van een passend scholingsaanbod gericht op keuzedelen en aansluitend bij de STAP-regeling.
 - o Een onderzoek of Flexibel Inzetbare Modules (FIM) een manier is om allerlei onderwijseenheden in de markt te kunnen zetten voor LLO. Begin 2022 wordt hiervoor een projectleider aangesteld.

Uit gegevens vanuit CBS blijkt dat 88% van de studenten die in 2020 het ROC gediplomeerd verlieten meteen aansluitend een baan had. Onze studenten merken dus dat ze een grote kans op werk hebben. Een ander belangrijk thema (dat niet direct relateert aan de drie landelijke thema's) is het vergroten van het eigenaarschap in de gehele organisatie, bij zowel medewerkers als studenten. Elk onderwijsteam werkt aan het verbeteren van de taakvolwassenheid. De ondersteuning door de opleidingsmanager en onderwijsdirectie is daar op aangepast volgens de methode van situationeel leiderschap. De besturingsfilosofie van onze nieuwe bestuurder ondersteunt en versterkt dit proces. Deze filosofie gaat uit van leiderschap dat ten dienste staat van het primaire proces en dat sturen gebeurt vanuit verbinding, autonomie en vertrouwen. Iedereen draagt op basis van zijn eigen rol bij aan het organisatiebelang, met daarbij aandacht voor het vergroten van de intrinsieke motivatie bij zowel onze medewerkers als studenten.

B STAND VAN ZAKEN RESULTATEN (AMBITIES)

In het onderwijsplan staan indicatoren waaraan we afmeten in hoeverre we onze de doelstellingen realiseren. We hebben indicatoren geformuleerd in de volgende categorieën:

1. Opleiden voor de regio en de toekomst
2. Resultaat
3. Tevredenheid stakeholders
4. Kwaliteitsoordelen

Per categorie hebben we indicatoren en het beoogde resultaat geformuleerd. In deze paragraaf geven we per categorie en per indicator weer of we het resultaat hebben behaald, inclusief een toelichting bij niet-behaalde resultaten. In de vorige rapportages hebben we ook een uitgebreide rapportage gedaan op de specifiek uitgevoerde activiteiten: in dit tussenjaar laten we deze achterwege en in de eindrapportage over de periode 2018-2022 komt dit weer terug.

1. Opleiden voor de regio en de toekomst

In deze categorie staan indicatoren waaraan we kunnen afmeten of we genoeg studenten blijven aantrekken in de verschillende onderdelen van ons ROC. Daarmee tonen we indirect aan dat we voorzien in de vraag van de regio: we stemmen ons aanbod af met verschillende regionale partners (zoals overheden, de arbeidsmarkt en de (potentiële) deelnemers).

1	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat			Beoogd resultaat	
			1 oktober 2019	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 januari 2021	1 januari 2023
a	Het (landelijk) marktaandeel (%) reguliere studenten (blijft gelijk aan 1 oktober 2017).	0,6587%	0,6202%	0,5966%	Nog niet beschikbaar	0,6587%	0,6587%
b	Minimaal behoud van het aantal reguliere bbl-deelnemers op 1-10-2017.	971	1195	1349	1264	971	971
c	Het percentage havisten in het mbo is vanaf 1 oktober 2017 jaarlijks hoger.	4,47%	5,58%	5,25%	5,12%	> 4,47%	> % dan in 2021
d	De interne doorstroom groeit jaarlijks vanaf 1 oktober 2017.	21,58%	20,0%	20,08%	26,31%	> 21,58%	> % dan in 2021
e	De instroom in technische opleidingen is toegenomen ten opzichte van 1 oktober 2017.	144	153	142	106	164	194
f	Het aantal deelnemers in certificaatgerichte trajecten (niet zijnde keuzedelen in het kader van een mbo-opleiding) neemt jaarlijks toe vanaf 1 oktober 2018.	nog niet bekend	Als ROC participeren we niet in de pilots. Het aantal is dus (nog) 0	Als ROC participeren we niet in de pilots. Het aantal is dus (nog) 0	2	> aantal dan 1-10-2019	> aantal dan 1-10-2021

Toelichting op de behaalde resultaten

Ten opzichte van het vorige meetmoment zijn de meeste scores lager, terwijl de doelstelling is dat ze jaarlijks hoger worden. Oorzaak hiervoor is onder meer de regionale krimp van het aantal instromende vmbo-leerlingen. Tot vorig jaar stond hier nog een groei van het aantal bbl-studenten tegenover, maar dat is in 2021 niet meer het geval - ook die instroom daalt. Deze daling komt door de afname van het aantal studenten dat zich via het open-inschrijfaanbod inschrijft voor een bbl-opleiding; niet door afname van het aantal bbl-studenten in trajecten die we meteen samen met bedrijven oppakken.

Hier wordt de werving vooral gedaan door bedrijven en/of ze leveren deelnemers aan uit hun eigen personeelsbestand. Verder wijst analyse uit dat meer studenten uit onze regio kiezen voor een opleiding bij het Horizon College.

Ten opzichte van 2020 (en de jaren daarvoor) is de interne doorstroom wél toegenomen. Dit komt door een steeds beter functionerende SLB-leerlijn in de organisatie, die is gericht op het stimuleren van doorleren. Daarnaast speelt de onzekerheid die de coronacrisis met zich meebrengt ook een rol: studenten blijven langer in de hen bekende omgeving.

De verdere daling van de instroom in technische beroepen heeft - naast een algemene landelijke daling in de technische opleidingen - te maken met het proces dat het team Techniek doormaakt. Afgelopen jaar was het management onderbezet en het ontbrak nog aan mbo-deskundigheid en kennis van het werkveld Techniek. De activiteiten die zijn ingezet om de instroom in Techniek te vergroten zijn volgens alle betrokkenen wel de juiste. Uit de rapportage Toptechniek in Bedrijf - Noord-Holland Noord (november 2020) blijkt ook dat in 2020 in het derde leerjaar vmbo minimaal 20% van de leerlingen in de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg kiest voor een technisch profiel. In 2017 was dat nog 17,6%. We blijven ons dus inspannen en we verwachten dat de instroom toeneemt.

Het aandeel havisten in de beroepsopleidingen is groter dan tijdens de nulmeting, maar wel licht gedaald ten opzichte van 2020. In 2021 waren de diplomeringseisen in het vo minder streng (leerlingen konden 1 vak wegstrepen): het kan zijn dat dit een rol heeft gespeeld omdat er zo meer havisten gediplomeerd konden doorstromen naar het hbo.

Certificaatgericht opleiden is voorzichtig gestart met twee inschrijvingen. In de regio worden hierover gesprekken gevoerd, vooral ook in het kader van de STAP-regeling.

2. Resultaat: mbo, entree en vavo

Met de uitvoering van het onderwijsplan willen we studenten beter bedienen en hen meer uit zichzelf laten halen. Het effect moet zijn dat er minder voortijdig schoolverlaters zijn, dat meer studenten hun diploma halen en dat meer studenten een hoger diploma halen. Ook willen we onszelf verbeteren ten opzichte van het landelijk gemiddelde mbo, zodat onze studenten grotere kans hebben op een succesvolle schoolloopbaan.



Bo Krijtenberg
Verzorgende IG

	Indicator		Behaald resultaat				Beoogd resultaat	
2	Resultaten mbo	Nulmeting	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1 januari 2021	1 januari 2023
a	Jaarresultaat - driejaarsgemiddelde	74,7%	74,1%	73,9%	74,2%	75,4%	75%	76%
b	Diplomaresultaat - driejaarsgemiddelde	75,7%	76,3%	76,8%	76,5%	77,2%	76%	77%
c	Startersresultaat - driejaarsgemiddelde	85,7%	85,8%	84,9%	84,4%	84,9%	86%	86,5%
d	Aantal onvoldoende opleidingen (bc-code x niveau) volgens inspectienorm (driejaarsgemiddelde)	14	17	16	15	10	12	10
e	Aantal onvoldoende branches (branche x niveau) volgens inspectienorm (driejaarsgemiddelde)	9	13	11	11	9	7	6
f	Passende plaatsing, Opstroom en Passende diplomering	Bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda hebben we aangegeven dat we werken aan het betrouwbaar krijgen van deze rapportages. Ondertussen zijn al deze gegevens ook opgenomen in de Benchmark mbo. We zullen deze bron gebruiken om onze resultaten op dat vlak in beeld te brengen (zie hieronder). Daarbij gelden de scores in de benchmark van 2018 als nulmeting voor passend diploma en opstroom.						
g	Benchmark mbo	BM 2016 (nulmeting)	BM 2017	BM 2018	BM 2019	BM 2020		
	Passende plaatsing	79,8%	82,5%	84,0%	82,7%	85,5%	81%	83%
	Passend diploma		n.v.t.	59,2% (nulmeting)	58,1%	63,3%	60%	60,5%
	Opstroom		n.v.t.	17,3% (nulmeting)	15,8%	12,8%	17,6%	18%
	Kwalificatiewinst	78%	80,5%	81,7%	78,9%	82,3%	80%	81%
	Doorstroom hbo	24,4%	33,9%	28,4%	24,3%	24,5%	26%	28%
	Aantal domeinniveaus dat op resultaat lager scoort dan landelijk gemiddeld volgens gegeven Internet Schooldossier (inspectie)	ISD 2017 (nulmeting) 12	ISD 2018 7	ISD 2019 15	ISD 2020 11	ISD 2021 8	11	10
h	Voortijdig schoolverlaten (mbo)	2016-2017 voorlopig	2017-2018	2018-2019	2019-2020			
	Niveau 1	35,9%	33,33%	34,29%	18,52%	28,77%	30%	25%
	Niveau 2	6,73%	9,54%	7,82%	4,99%	8,11%	6,7%	6,7%
	Niveau 3	2,30%	4,20%	4,29%	2,77%	3,04%	2,3%	2,3%
	Niveau 4	3,18%	3,62%	3,01%	3,51%	3,59%	2,7%	2,55%
	ROC totaal	4,22%	5,75%	5,36%	4,07%	5,22%	4,1%	4,0%

	Indicator		Behaald resultaat				Beoogd resultaat	
2	Resultaten vavo	Nulmeting	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1 januari 2021	1 januari 2023
	In 2020 is in verband met corona geen centraal examen afgenomen. Daarmee is door de inspectie geen driejaarlijks gemiddelde berekend over de periode 2018-2020: dit is pas weer mogelijk zodra het jaar 2020 uit de driejaar-berekeningen valt (2021-2023). Om toch zicht te hebben op de ontwikkeling van de resultaten vavo zullen we in het eindverslag de jaarlijkse cijfers en de trend daarin weergeven. In 2022 krijgen we de beschikking over de cijfers van 2021. Nu kunnen we deze nog niet presenteren.							
i	vmbo-tl							
	Vershil CE-SE driejaarsgemiddelde	0,52	= nulmeting	0,51	0,45	nb	< 0,5	< 0,5
	Gemiddeld CE driejaarsgemiddelde	5,95	= nulmeting	5,69	5,64	nb	≥ 6	≥ 6
	Percentage voldoende CE driejaarsgemiddelde	62,32%	= nulmeting	54,97%	51,34%	nb	≥ 65%	≥ 65%
j	havo							
	Vershil CE-SE driejaarsgemiddelde	0,11	= nulmeting	0,03	-0,09	nb	< 0,5	< 0,5
	Gemiddeld CE driejaarsgemiddelde	6,10	= nulmeting	6,20	6,13	nb	≥ 6	≥ 6
	Percentage voldoende CE driejaarsgemiddelde	68,67%	= nulmeting	74,7%	77,21	nb	≥ 65%	≥ 65%
k	vwo							
	Vershil CE-SE driejaarsgemiddelde	0,82	= nulmeting	0,75	0,6	nb	< 0,5	< 0,5
	Gemiddeld CE driejaarsgemiddelde	5,82	= nulmeting	5,89	5,88	nb	≥ 6	≥ 6
	Percentage voldoende CE driejaarsgemiddelde	64,67%	= nulmeting	65,63%	66,5	nd	≥ 65%	≥ 65%

	Indicator		Behaald resultaat				Beoogd resultaat	
2	Resultaat ENTREE	Nulmeting	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1 januari 2021	1 januari 2023
	Het percentage entree-studenten dat doorstroomt naar vervolgonderwijs of arbeid, neemt toe.	64,1%	66,67%	65,71%	81,48%	71,23%	70%	75%

Toelichting op de behaalde resultaten

De mbo-resultaten scoren op 10 van de 16 onderdelen beter dan vorig jaar en op 9 onderdelen ook beter dan op de nulmeting. Op zes onderdelen voldoen we aan de ambitie die we hebben gesteld voor de stand op 1 januari 2022.

Na de nulmeting kenden we vooral een dip in de resultaten over 2017-2018 (die nog niet konden dienen als nulmeting voor het onderwijsplan omdat dit toen al was opgesteld). Ook landelijk waren de scores toen minder goed dan het jaar daarvoor, wat ook terug te zien is in de stijging van de landelijke vsv-cijfers. In de driejaar-resultaten is het jaar 2017-2018 nu weggevallen en vervangen door het jaar 2020-2021,

waarin de stijgende lijn van de afgelopen jaren wordt voortgezet. Dat zien we terug in de daling van het aantal onvoldoende opleidingen en de verbetering van het jaar- en diplomaresultaat.

Voor vavo is het niet mogelijk een actueel beeld van de cijfers te geven. In 2020 is geen centraal examen afgenomen en dat maakt dat voor geen enkele indicator een berekening kan worden gemaakt. In de loop van volgend jaar krijgen we wel de beschikking over de jaarcijfers van 2021. Die worden dan vergeleken met de jaarcijfers van 2019 en 2018.

Ten opzichte van vorig jaar dalen de resultaten van de Entree; minder studenten stromen door of werken met diploma. De resultaten zijn wel duidelijk beter dan de nulmeting (en vorig jaar was er sprake van een wel heel positieve uitschieter naar boven).

Vergeleken met vorig jaar zijn vooral de vsv-scores en de resultaten van de Entree minder goed. Een verklaring hiervoor is dat de persoonlijke problematieken van studenten steeds complexer worden (ook aangetoond door landelijk onderzoek). Bovendien gingen we in verband met de coronamaatregelen in het schooljaar 2019-2020 terughoudend om met het uitschrijven van studenten. Een aantal van die studenten is in 2020-2021 alsnog uitgevallen. De hogere mate van uitval in leerjaar 2 en 3 in 2020-2021 vergeleken met 2019-2020 bevestigt dat.

3. Tevredenheid stakeholders

Om studenten het beste te bieden is het belangrijk dat we een goed georganiseerde organisatie zijn waar medewerkers met plezier aantrekkelijk onderwijs aanbieden. We kunnen de stand van zaken op dit gebied in beeld brengen met een enquête en we streven ernaar resultaten te verbeteren of te behouden. Naast de algemene scores hebben we ook specifieke onderdelen benoemd waarop we willen verbeteren: dit zijn onderdelen die gaan over de kwaliteit van het programma en het didactisch handelen en de onderdelen die gericht zijn op de begeleiding van onze studenten. Deze onderdelen zijn belangrijk voor aantrekkelijk onderwijs en waarvoor we veel activiteiten hebben beschreven in het onderwijsplan.



Luc Tuntelder en Ruth Meeldijk
Leisure en hospitality

	Indicator		Behaald resultaat			Beoogd resultaat	
3	Tevredenheid studenten	Nulmeting	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	Tot jan. 2021	Tot jan. 2023
a	JOB-monitor (5-puntschaal)	Afname 2020	n.v.t.	n.v.t.	Geen nieuwe afname	n.v.t.	Afname 2022
	Gemiddelde score	3,2					3,3
	Gemiddeld opleidingscijfer	6,6					6,7
	Gemiddelde score thema's:						
	onderwijs en begeleiding	3,3					3,4
b	ROC-studentenenquête (5-puntschaal)	Afname 2017	Afname 2019	Afname 2019	Afname 2021	Afname 2019	Afname 2021
	Gemiddelde score	3,5	3,5	3,5	3,6	3,6	3,6
	Gemiddeld opleidingscijfer	6,6	6,7	6,7	6,9	6,7	6,8
	Gemiddelde score thema's:						
	programma	3,4	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5
	begeleiding & ontwikkeling	3,4	3,5	3,5	3,6	3,5	3,6
	didactisch handelen	3,5	3,6	3,6	3,6	3,5	3,7
c	Vavo-studentenenquête (5-puntschaal)	Afname 2018	Afname 2019	Afname 2020	Afname 2021	Afname 2020	Afname 2022
	Gemiddelde score	3,8	3,9	3,8	3,9	3,8	3,8
	Gemiddeld rapportcijfer	7,1	7,2	7,2	7,5	7,2	7,3
	Gemiddelde score thema's:						
	programma	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9
	begeleiding & ontwikkeling	3,5	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7
	didactisch handelen	3,8	3,8	3,7	3,9	3,8	3,9
	Tevredenheid leerbedrijven						
d	Leerbedrijvenenquête (4-puntschaal)	Afname 2017 4 pt schaal	Afname 2019 5-pt schaal	Geen nieuwe afname	Geen nieuwe afname	Afname 2019	Afname 2020
	Gemiddelde score	3,2	3,9			4	4,1
	Gemiddeld opleidingscijfer	7,4	7,3			7,4	7,5

Toelichting op de behaalde resultaten

Opmerking vooraf: we hebben verhoging van bepaalde onderdelen van de JOB-monitor opgenomen als te bereiken resultaat. De JOB-monitor van 2020 is echter sterk gewijzigd ten opzichte van eerdere afnamejaren. Veel vragen komen helemaal niet terug en ook is de clustering naar thema's sterk gewijzigd. Dat maakt dat de JOB-resultaten niet vergeleken kunnen worden met de voorgaande afnames. Ook niet - zoals de JOB zelf ook aangeeft - voor vragen die wel identiek zijn (zoals het opleidingscijfer). We hebben het thema uit de JOB-monitor dat een link heeft met de onderwerpen waarop wij willen verbeteren (onderwijs en begeleiding) opgenomen en we presenteren de score uit 2020 als 0-meting. In 2022 vindt weer een JOB-monitor plaats, die resultaten kunnen we dan vergelijken met de 0-meting uit 2020. We moeten afwachten of de JOB-monitor zich over twee jaar wel laat vergelijken met de versie van 2020.

In 2021 zijn twee enquêtes afgenomen omtrent tevredenheid van studenten: de eigen mbo-studentenenquête en de vavo-studentenenquête.

De studentenenquête onder mbo-studenten laat zien dat we de gestelde ambities voor 1 januari 2023 hebben gehaald, met uitzondering van de score op didactisch handelen. Deze score is wel gestegen, maar niet tot het niveau dat we graag willen. Ook de onderdelen van de vavo-enquête voldoen aan de gestelde ambitie, met uitzondering van het onderdeel ‘programma’. Het onderdeel begeleiding & ontwikkeling scoort juist hoger dan de ambitie. Voor beide onderwijssoorten geldt dus dat we op 4 van de 5 onderdelen onze ambitie realiseren.

In 2022 worden de JOB-monitor en de enquête onder leerbedrijven weer afgenomen.

4. Kwaliteitsoordelen

Naast resultaten van enquêtes zijn de kwaliteitsoordelen die worden uitgesproken door onderzoekscommissies en inspectie een belangrijke indicator voor de kwaliteit die we leveren. Ook hier hebben we naast de algemene scores twee specifieke standaarden benoemd waarop we willen verbeteren: ontwikkeling & begeleiding en didactisch handelen. In het onderwijsplan hebben we activiteiten voor deze onderdelen beschreven.

4	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat				Beoogd resultaat	
			1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1 januari 2021	1 januari 2023
a	onderwijsproces							
	aantal onvoldoendes voor het gebied	0	0	0	0	0	0	0
	% oordelen 'goed' standaarden:							
	ontwikkeling & begeleiding	0%	0%	0%	0%	20%	12%	25%
	didactisch handelen	0%	0%	0%	0%	0%	12%	25%
b	schoolklimaat							
	aantal onvoldoendes voor het gebied	0	0	0	1*	0	0	0
c	kwaliteitszorg & ambitie							
	Aantal onvoldoendes voor het gebied	1	0	1	0	0	0	0
	% oordeel 'goed' standaard 'kwaliteitscultuur'	18%	0%	0%	0%	60%	18%	20%

* oordeel inspectie bij medewerker ICT voor leerklimaat was in 2020 onvoldoende - in 2021 is na herstelonderzoek het oordeel 'voldoende'.

Toelichting op de behaalde resultaten

De percentages komen als volgt tot stand: voor het beoogd resultaat op 1-1-2021 kijken we naar de onderzoeken uitgevoerd in 2018 (vanaf augustus), 2019 en 2020 (tot augustus). Voor het beoogd resultaat op 1-1-2023 kijken we naar de onderzoeken uitgevoerd in 2020 (vanaf augustus), 2021 en 2022.

Ten aanzien van de kwaliteitsoordelen hebben we in 2021 een flinke inhaalslag gemaakt. Dat geldt vooral voor de standaard 'kwaliteitscultuur': bij drie van de vijf uitgevoerde onderzoeken is deze standaard met een goed beoordeeld (60%).

Binnen het 'onderwijsproces' is bij één onderzoek de standaard met 'goed' beoordeeld. Daarmee voldoen we nog niet aan de uiteindelijke norm, maar we komen in de buurt. Het 'didactisch handelen' is weliswaar geen enkele keer onvoldoende beoordeeld, maar het oordeel 'goed' halen we hier ook nog niet. De onvoldoende in het gebied 'schoolklimaat' is hersteld; daar zijn net als op de kwaliteitsgebieden 'onderwijsproces' en 'kwaliteitszorg & ambitie' geen onvoldoendes meer.

We merken dat vooral aandacht voor het vergroten van eigenaarschap bij teams waardevolle resultaten begint op te leveren: steeds meer teams zijn proactief bezig met het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs.

C REFLECTIE DOOR COLLEGE VAN BESTUUR

Wat is er veranderd in de context van de mbo-school ten opzichte van 2018?

Er is veel veranderd sinds de periode waarin het onderwijsplan 2018-2022 (de kwaliteitsagenda) is opgesteld, zowel binnen het mbo (of zelfs de hele maatschappij) als in onze organisatie. Het coronavirus en de daarbij horende maatregelen zijn daar een voorbeeld van: het onderwijs kreeg te maken met een grote omschakeling. Vooral steeds wisselende maatregelen en de vertaling daarvan in het dagelijks handelen van onze onderwijsteams heeft veel aandacht, tijd en energie gevraagd.

Een andere belangrijke verandering is het fusieproces. In 2020 werd besloten te fuseren en inmiddels is per 1 januari 2022 de bestuurlijke fusie een feit. Op 1 augustus 2022 volgt de instellingenfusie. Het fusietraject is een intensief en inspirerend proces waar aandacht naar toe gaat, zelfs -of juist doordat- we goed de tijd nemen om twee organisaties in elkaar te vlechten. In 2021 zijn we vooral bezig geweest met elkaar leren kennen en de gezamenlijke route uit te stippelen om uiteindelijk tot de mooie nieuwe onderwijsorganisatie 'Vonk' te komen. We staan stil bij wie en wat we willen zijn en we nemen de tijd om met elkaar te dromen en om tot een toekomstbestendige onderwijsvisie te komen. Voor ons ROC valt het fusieproces samen met veranderingen in het onderwijsmanagement. Van het driemanschap dat in 2018 leiding gaf aan het onderwijs (het college van bestuur en twee onderwijsdirecteuren) is inmiddels niemand meer werkzaam binnen het ROC. De sturingsfilosofie is van vooral controleren veranderd naar sturen op basis van verbinding, autonomie en vertrouwen. Dit biedt ruimte voor verbetering en verandering en voor visie-gedreven handelen. Tegelijkertijd betekent dit dat we nieuwe manieren van samenwerken moeten ontdekken. Door deze twee grote veranderingen (de fusie en de verandering van management) zijn we anders naar onszelf gaan kijken: meer vanuit eigen kracht en vanuit trots op wat we doen. Van daaruit richten we ons meer op samenwerking en verbinding. Er zijn aspecten die nog niet goed gaan of die voor verbetering vatbaar zijn: ook daar is ruimte voor.

Een ander belangrijk verschil ten opzichte van 2018 is de terugloop van het aantal studenten. Met name in 2021 is de terugloop relatief groot. Het lukt ons vooralsnog niet om de terugloop van het aantal studenten in het initiële onderwijs helemaal op te vangen met aanwas van studenten en cursisten in het post-initiële onderwijs. Daarvoor is vooral de terugloop van de initiële studenten te groot.

Waar zijn we trots op?

Ondanks de hectiek rondom corona en het fusieproces worden er mooie stappen gezet op basis van het onderwijsplan (de kwaliteitsagenda). We zijn we vooral trots op de ruimte die de teams vinden en nemen om het onderwijs te verbeteren zodat we beter kunnen aansluiten op de individuele student en op wat het werkveld vraagt. De teams verbeteren de mate waarin en de wijze waarop ze differentiëren en flexibiliseren, inclusief de 21-eeuwse vaardigheden (en dan met name de vaardigheden gericht op het je blijven ontwikkelen en op samenwerking). En we zien al effect: er zijn meer opleidingen met voldoende resultaat en de tevredenheid van studenten is toegenomen.

Door de ervaring met onderwijs tijdens de coronacrisis hebben teams een beter beeld gekregen van essentiële elementen van goed onderwijs en van de rol die online onderwijs daarbij kan spelen. Dit is ook van waarde voor langere termijn, omdat deze ervaringen als inbreng dienen voor de toekomstbestendige onderwijsvisie van onze fusieorganisatie Vonk.

Een ander punt waar we trots op zijn is de blijvend goede samenwerking met leerbedrijven in de regio en dan met name binnen de branches Zorg en Welzijn. Er zijn steeds meer instellingen die aanhaken bij het praktijk-gestuurd-leren (pgl), waarbij medewerkers van de instelling veelal op de eigen locatie worden opgeleid met de eigen praktijksituatie als uitgangspunt van het onderwijs.

En dan is er nog de blijvende goede samenwerking in de regio om de jongeren in een kwetsbare positie zo goed mogelijk te bedienen. Het lukt om de zorgstructuur in onze eigen organisatie op niveau te houden en doen dat met steeds meer ondersteuning van de gemeente. Afgelopen jaar is ondersteuning van de jeugdarts van de GGD weer onderdeel geworden van ons zorgaanbod. Op diverse plekken wordt bovendien aanbod voor jongeren in een kwetsbare positie voorbereid: het gaat dan om aanbod waarin onderwijs, arbeid en zorg elkaar versterken en leiden tot een startkwalificatie of - als dat niet mogelijk is - naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Dit doen we zowel meer lokaal (Schagen en Den Helder) als in de gehele RPA-regio.

Waar zaten belemmeringen en wat hebben we daarvan geleerd?

Het tempo waarin onderwijsinnovaties worden gerealiseerd is lager dan vooraf ingeschat.

Het onderwijs innoveren betekent onderwijskundig gedrag veranderen: dat is geen makkelijke opgave en een kwestie van lange adem. De eerste vernieuwingen bedenken en doorvoeren is vaak het minste probleem. Die veranderingen vervolgens borgen vraagt tijd en aandacht; mensen vallen nu eenmaal snel terug in bekend en vertrouwd handelen. De coronacrisis is in dit kader een verschijnsel met twee gezichten. Enerzijds hebben de maatregelen ervoor gezorgd dat veel nieuwe digitale mogelijkheden snel zijn uitgevoerd. Anderzijds is er door de steeds wisselende maatregelen veel energie gegaan naar kortetermijnoplossingen.

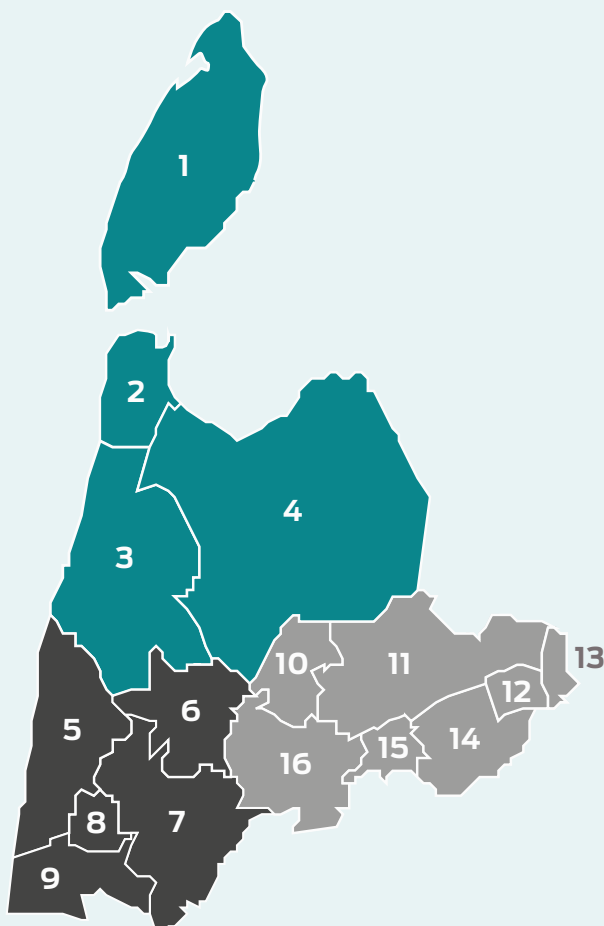
Voor de toekomst is het belangrijk dat we de slagkracht op het gebied van innovatie versterken, vooral bij onze teams. Dat doen we met een betere focus: minder verschillende onderwerpen oppakken zodat er meer energie en veranderkracht kan gaan naar het onderwerp waar we ons op richten. Bovendien is het voor de borging belangrijk om innovaties te combineren met teamtraining 'on the job' - in dit geval het digitale aspect van onderwijs, zodat het team de veranderde aanpak meteen (blijvend) in praktijk brengt.

Vooraf het afgelopen jaar was de terugloop van het aantal studenten hoger dan voorzien. In het huidige onderwijsplan is aandacht voor de doorlopende leerlijnen tussen vo en mbo, maar we constateren dat de doorstroom nog meer aandacht van ons vraagt. Vooral het strakker vormgeven van een vanzelfsprekende afstemming op alle lagen tussen de vo-scholen en ons ROC is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast willen we alerter zijn op het moment dat studenten die nog niet zijn uitgeleerd (willen) vertrekken. Het gaat dan niet alleen om ongediplomeerde uitval, maar ook om het stimuleren van studenten om nog een opleiding te volgen. Dit kan en moet beter, ondanks de vooruitgang die we reeds op studieloopbaanbegeleiding hebben geboekt. Vooral aandacht voor en het bedienen van interesses en de kracht van studenten (de zogenaamde Levensbegeleiding) kan beter.

Een andere uitdaging die speelt is dat niet alle teams gelijk opgaan bij het innoveren van het onderwijs en het oppakken van meer eigenaarschap: sommige teams zijn hier nog niet aan toe. Hierbij speelt dat in mbo-onderwijsteams vaak zij-instromers (uit de beroepspraktijk) werken: uitstekende vakmensen, die minder gericht zijn op vernieuwing en ontwikkeling van het onderwijs en de manier van begeleiden terwijl daar juist veel kansen liggen. Dit vraagt zorgvuldigheid en aandacht voor teamontwikkeling en een evenwichtige samenstelling van teams.

2.2 KENCIJFERS MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS

Herkomst mbo-studenten



Regio		% 2021	% 2020	% 2019
Kop van Noord-Holland				
1	Texel	5,6	5,8	6,0
2	Den Helder	38,5	37,5	38,0
3	Schagen	13,3	13,6	13,4
4	Hollands Kroon	14,5	14,7	15,5
		71,9	71,6	72,9
(Noord) Kennemerland				
5	Bergen	1,5	1,4	1,2
6	Dijk en Waard	7,6	8,0	8,0
7	Alkmaar	5,9	6,6	5,9
8	Heiloo	0,6	0,4	0,4
9	Castricum	0,6	0,6	0,5
		16,2	17,0	16,0
West-Friesland				
10	Opmeer	0,7	0,6	0,6
11	Medemblik	1,7	1,6	1,6
12	Stede Broec	0,8	0,8	0,6
13	Enkhuizen	0,6	0,6	0,4
14	Drechterland	0,6	0,6	0,4
15	Hoorn	1,9	1,8	2,3
16	Koggenland	1,1	1,1	0,9
		7,4	7,1	6,8
Overige		4,5	4,3	4,3

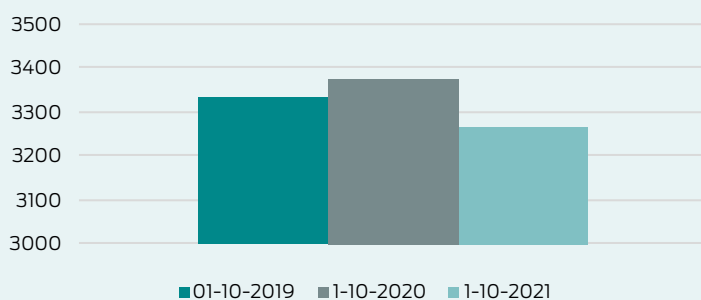
1% = 31,62 mbo-studenten

Iets minder dan 72% van de mbo-studenten is afkomstig uit de regio Kop van Noord-Holland. De overige studenten komen vooral uit de regio's (Noord) Kennemerland (16,2%) en West-Friesland (7,4%). 4,5% van alle mbo-studenten is afkomstig van buiten Noord-Holland Noord.

Aantal studenten middelbaar beroepsonderwijs op 1 oktober 2021

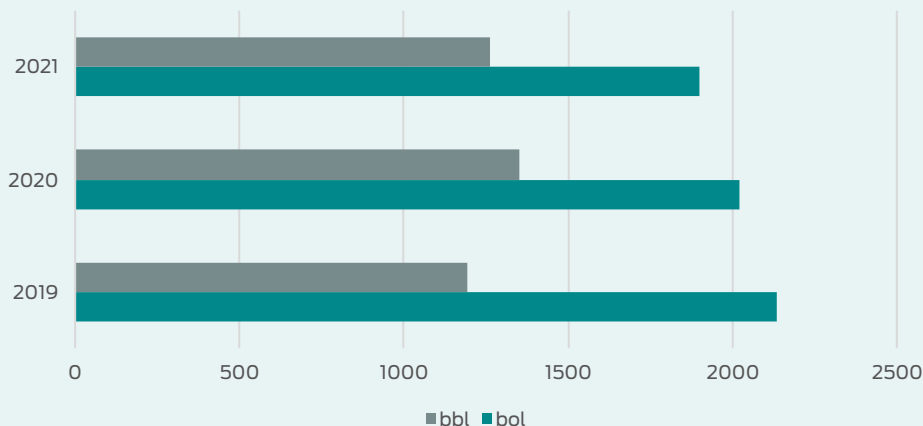
Branche	bol	bbl	totaal aantal studenten	% van totaal
Administratie	61	-	61	1,9
Autotechniek	18	26	44	1,4
Bouw	-	39	39	1,2
Detailhandel	81	46	127	4,0
Entreeopleiding	48	26	74	2,3
Financieel en juridisch	95	-	95	3,0
Gezondheidszorg	267	272	539	17,0
Horeca	-	140	140	4,4
ICT	195	1	196	6,2
Kappen	15	3	18	0,6
Leisure & Hospitality	34	-	34	1,1
Logistiek	35	77	112	3,5
Maritiem	98	-	98	3,1
Mechatronica	65	131	196	6,2
Middenkader techniek	88	82	170	5,4
Mobiele werktuigen	19	65	84	2,7
Sport en bewegen	89	33	122	3,9
Toezicht en veiligheid	166	-	166	5,2
Veiligheid en vakmanschap - grondoptreden	152	-	152	4,8
Veiligheid en vakmanschap - maritiem	82	-	82	2,6
Welzijn	290	323	613	19,4
Totaal	1.898	1.264	3.162	100,0

Ontwikkeling studentenaantallen mbo 2019-2021



Esther Conijn
Middenkader Engineering

Ontwikkeling studentenaantallen mbo 2019-2021 per leerweg



Ontwikkeling studentenaantallen beroepsonderwijs 2019-2021 per branche

Branche	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	groei/krimp % t.o.v. 2020
Administratie	79	79	61	-22,8
Autotechniek	65	63	44	-30,2
Bouw	35	42	39	-7,1
Detailhandel	156	140	127	-9,3
Entreeopleiding	99	79	74	-2,4
Financieel en juridisch	104	100	95	-5,0
Gezondheidszorg	596	607	539	-11,2
Horeca	175	182	140	-23,1
ICT	213	199	196	-1,5
Kappen	17	18	18	-
Leisure & hospitality	22	34	34	-
Logistiek	98	125	112	-10,4
Maritiem	124	129	98	-24,0
Mechatronica	228	198	196	-1,0
Middenkader techniek	177	193	170	-11,9
Mobiele werktuigen	73	92	84	8,7
Sport en bewegen	141	128	122	-4,7
Toezicht en veiligheid	194	183	166	-9,3
Veiligheid en vakmanschap -grondoptreden	142	146	152	+4,1
Veiligheid en vakmanschap - maritiem	102	82	82	-
Welzijn	488	552	613	+11,1
Totaal	3.328	3.371	3.162	-6,1

Per leerweg

Leerweg	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	groei/krimp % t.o.v. 2020
Bol	2.134	2.019	1.898	-6,0
Bbl	1.194	1.350	1.264	-6,4
Totaal	3.328	3.369	3.162	-6,1

Per niveau

Niveau	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	groei/krimp % t.o.v. 2020
Niveau 1	111	88	74	-15,9
Niveau 2	620	695	638	-8,2
Niveau 3	1.251	1.232	1.155	-6,3
Niveau 4	1.346	1.354	1.295	-4,4
Totaal	3.328	3.369	3.162	-6,1

Gezien de vergrijzing van de bevolking in de regio en de landelijke tendens van een dalend aantal studenten in het mbo houdt het ROC Kop van Noord-Holland rekening met een daling van het aantal studenten. Voor 2021 werd dan ook uitgegaan van minder nieuwe inschrijvingen en diensgevolge een daling van het aantal studenten van ongeveer 2%. Uiteindelijk kwamen we uit op een daling van 5,51% als we kijken naar het absolute aantal studenten.

Leeftijd studenten beroepsonderwijs per 1-10-2021

Leeftijdscategorie	2017	2018	2019	2020	2021
15 - 17 jaar	1.085	1.076	1.088	1.110	1.000
18 - 20 jaar	1.336	1.308	1.219	1.167	1.078
21 - 30 jaar	680	651	667	667	669
31 - 40 jaar	92	139	168	205	199
41 - 50 jaar	92	120	118	152	147
51 - 60 jaar	41	51	68	69	68
61 - 70 jaar	0	1	0	1	1
Totaal	3.326	3.346	3.328	3.371	3.162

Het aantal nieuwe inschrijvingen en daarmee het aantal studenten in de categorieën 15-17 jaar en 18-20 jaar nam flink af. De overige categorieën bleven nagenoeg gelijk.

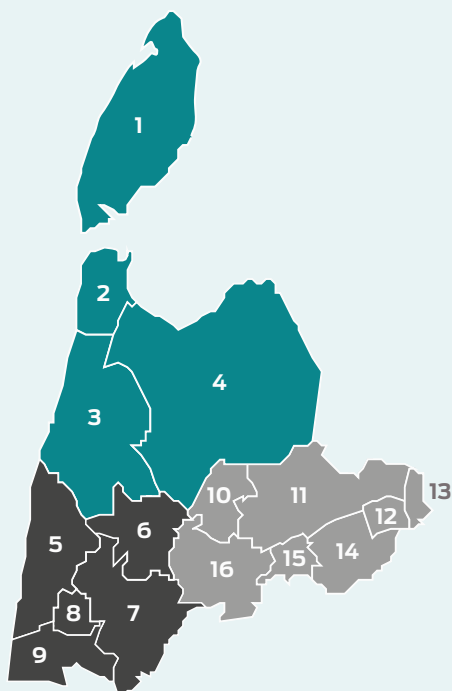
2.3 EDUCATIE

Gemeenten in Noord-Holland Noord zetten zich in om sociale en economische zelfredzaamheid te bevorderen, laaggeletterdheid te signaleren en de basisvaardigheden van hun inwoners in dit verband te verbeteren. Alle inwoners moeten zelfstandig kunnen meedoen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Educatie is dus cruciaal en wordt door de gemeenten gezien als een basisvoorziening.

De hierna volgende rapportage betreft de verantwoording over de meervoudig onderhandse aanbesteding 'Regionaal Programma Volwasseneneducatie kalenderjaar 2021' van de Gemeente Alkmaar voor de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Doel van dit programma is om een basis te leggen voor een sterke infrastructuur van een hoogwaardig educatief aanbod in de regio.

Vanuit het bestek is ons gevraagd voor een evenwichtige spreiding van het opleidingsaanbod in de regio's Kop van Noord-Holland, Noord-Kennemerland en West-Friesland te zorgen. Er zijn opleidingslocaties in Alkmaar, Heerhugowaard, Hoorn, Enkhuizen, Grootebroek, Den Helder en Schagen. In totaal hebben 1.393 cursisten gebruikgemaakt van het regionaal programma volwasseneneducatie in de periode van 1 januari tot 31 december 2021. In onderstaand schema wordt dit aantal verder uitgesplitst per regio en gemeente.

Ontwikkeling cursistaantallen educatie per subregio en gemeente



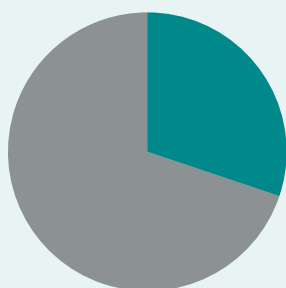
Regio	2021	2020	2019	2020	2021
Kop van Noord-Holland					
1 Texel	14	19	12	18	28
2 Den Helder	204	231	265	233	185
3 Schagen	57	81	123	104	89
4 Hollands Kroon	56	146	111	84	76
Noord-Kennemerland					
5 Bergen	11	15	28	35	32
6 Dijk en Waard	78	120	182	154	146
7 Alkmaar	115	262	278	242	249
8 Heiloo	3	9	16	15	12
9 Castricum	1	5	6	5	10
West-Friesland					
10 Opmeer	3	8	13	11	11
11 Medemblik	42	93	125	90	80
12 Stede Broec	29	53	81	69	66
13 Enkhuizen	29	53	87	88	111
14 Drechterland	19	29	33	38	28
15 Hoorn	115	187	227	220	245
16 Koggenland	16	16	19	13	19
Overige	-	-	-	2	1
Totaal	800	1337	1610	1424	1393

Cursusaanbod

Het ROC Kop van Noord-Holland biedt de volgende opleidingen aan:

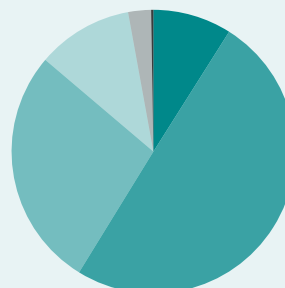
- Alfabetisering; opleiding Nederlands als tweede taal gericht op alfabetisering.
- NT1; opleidingen Nederlandse taal en rekenen, gericht op alfabetisering en het ingangsniveau voor het beroepsonderwijs. Afgestemd op het referentiekader en niveau Meijerink 1F en 2F.
- NT2; opleidingen Nederlands als tweede taal gericht op een basisbeheersing Nederlandse taal. Afgestemd op de eindtermen Nederlands als tweede taal programma en de niveauomschrijvingen (A1 en A2) volgens het Europees raamwerk.
- NT2; opleidingen Nederlands als tweede taal I en II die opleiden voor het diploma Nederlands als tweede taal bedoeld in het staatsexamenbesluit Nederlands als tweede taal. Afgestemd op de eindtermen Nederlands als tweede taal programma en de niveauomschrijvingen (B1 en B2) volgens het Europees raamwerk.
- Modules NT2; praktische cursussen op het gebied van spreekvaardigheid.

Verdeling cursisten man/vrouw



■ man ■ vrouw

Cursisten per leeftijdscategorie



■ 18-27 ■ 28-40 ■ 41-50 ■ 51-60 ■ 61-70 ■ Overig

Gevolgde opleidingen en resultaten per leslocatie in 2021

Subregio	Gemeente	Alfabetisering	NT1	NT2	Modules NT2	Totaal
Kop van Noord-Holland						
	Den Helder	14	33	185	17	249
	Schagen	5	21	97	16	139
Noord-Kennemerland						
	Alkmaar	13	24	361	73	471
	Heerhugowaard	2	-	50	4	56
West-Friesland						
	Enkhuizen	8	10	147	5	170
	Hoorn	38	28	297	144	507
Extern		13	-	23	6	42
Totaal		93	116	1.160	265	1.634*

Resultaat	96,3%	92,3%	91,8%	79,1%
-----------	-------	-------	-------	-------

* Een deelnemer kan meerdere opleidingen hebben gevolgd. Dit is de reden dat het aantal deelnemers niet correspondeert met de optelling van de aantallen bij de opleidingen.

Volledig programma

In totaal hebben 1.393 cursisten gebruik gemaakt van het regionaal programma volwasseneneducatie. De NT2 opleiding (A0 t/m Staatsexamen) wordt het meeste aangeboden, verreweg de meeste cursisten zijn afkomstig uit Polen, gevolgd door cursisten afkomstig uit Syrië en Turkije.

Er is een volledig programma gecreëerd, zowel qua aanbod als qua verdeling over de drie subregio's. In alle subregio's wordt naast het regionaal programma volwasseneneducatie maatwerk geboden door het taalaanbod in de woongemeente van de cursisten te organiseren, onder meer op basisscholen.

Vooruitgang

Meer dan 90% van de cursisten boekt vooruitgang tijdens onze opleidingen. We toetsen de cursisten twee keer per schooljaar. Voor de lagere niveaus (Alfa, NT1) en de cursus Werknemersvaardigheden hanteren we een portfolio waaruit deze vooruitgang blijkt. Cursisten NT2 die examens hebben gedaan, ontvangen een schoolcertificaat met daarop het behaalde niveau.

Schoolcertificaten (diploma's) NT2

Opleiding	Behaalde certificaten
A1	84
A2	97
B1	44
B2	33
Totaal	260

Modules NT2 spreekvaardigheid

Sinds september 2020 bieden we modules NT2 spreekvaardigheid aan. Deze modules worden vooral ingezet voor cursisten die werken of voor inwoners die hun spreekvaardigheid willen verbeteren. Er worden verschillende praktische thema's behandeld, zoals gezondheid, wonen, kennismaken, werken, boodschappen, geld, onderwijs en kinderen. Na een module kunnen de cursisten, afhankelijk van hun leerdoel en de motivatie doorstromen naar een opleiding NT2.

Modulecertificaten NT2

Opleiding	Behaalde certificaten
A1 spreekmodule	78
A2 spreekmodule	39
B1 spreekmodule	31
B1 schrijfvaardigheid	19

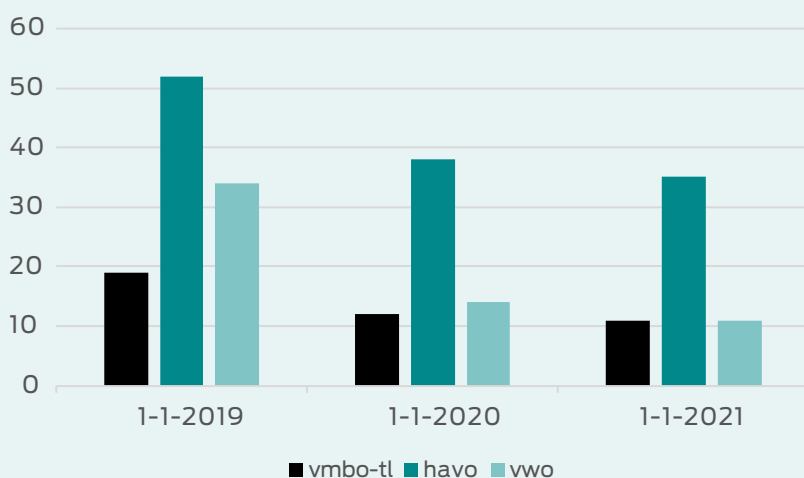


Eva van Zaal
Vavo

2.4 VAVO

Het vavo wordt rechtstreeks door het Rijk aan het ROC Kop van Noord-Holland gefinancierd. Het vavobudget is hierdoor onttrokken aan het educatiebudget en wordt meegenomen in de reguliere lumpsumfinanciering van het ROC Kop van Noord-Holland. Voorheen was de bekostiging voor vavo een vast gegeven en niet gebaseerd op het studentenaantal. De gewijzigde situatie vroeg om een andere benadering van de markt. Het ROC 'werft' daarom sinds 2013 zelf actief studenten voor het vavo.

Studentenaantallen Vavo 2019-2021



Corona

Ondanks een stevige wervingscampagne in juni is het aantal vavostudenten ten opzichte van 2020 gedaald. We wijten dit aan het feit dat het slagingspercentage op de 'toeleverende' vo-scholen vanwege corona voor de tweede keer op rij hoger lag dan voorheen het geval was waardoor er minder potentiële studenten waren.

Aantal gediplomeerden vavo

Opleiding	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Vmbo-tl	8	13	7
Havo	25	23	9
Vwo	12	16	4
Totaal	45	52	20

Aantallen uitgereikte certificaten

Opleiding	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Vmbo	6	3	-
Havo	18	13	11
Vwo	12	10	6
Totaal	36	26	17

Toelichting:

Bij de diploma's geldt 1 diploma per student.

Bij de certificaten kunnen het meerdere certificaten per student zijn.

Er zijn ook studenten die geen certificaat of diploma behalen.

2.5 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

Onderwijsgroep Noordwest-Holland is een coöperatie gevormd door ROC Kop van Noord-Holland en AOC Clusius College en inmiddels de grootste bedrijfsopleider in Noord-Holland. De organisatie verzorgt hoogwaardige maatwerkopleidingen voor- en met regionale partners. Voor ROC Kop van Noord-Holland vormt de onderwijsgroep een belangrijke bron van inkomsten. Deze opbrengsten worden geïnvesteerd in het reguliere onderwijs en zorgen er deels voor dat er actueel en kwalitatief hoogstaand onderwijs kan worden aangeboden. Het financiële resultaat van de Onderwijsgroep Noordwest-Holland wordt naar rato opgenomen in de jaarrekening van beide onderwijsinstellingen.

Sinds de oprichting in 2010 kenmerkt Onderwijsgroep Noordwest-Holland zich door de verbinding tussen de onderwijsdisciplines van het Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland. De organisatie staat aan de vooravond van een instellingsfusie tussen deze twee onderwijsinstellingen. Dat betekent dat de huidige coöperatie een nieuw, intern organisatieonderdeel wordt, dat zich prominent zal richten op (onder andere) bedrijfsopleidingen met een Leven Lang Ontwikkelen-perspectief. Daarbij zijn we alleen succesvol als we met elkaar de noodzaak erkennen om voortdurend te blijven leren en om proactief en creatief te zijn, zodat we kunnen omgaan met de snel veranderende wereld. Flexibele, modulaire en digitale leermogelijkheden stellen Onderwijsgroep Noordwest-Holland in staat om te voldoen aan de toekomstige eisen voor bedrijfsopleidingen.

Onderwijsgroep Noordwest-Holland heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld van onderwijsleverancier tot onderwijspartner om beter te kunnen voldoen aan de vraag vanuit de markt. Het regionale bedrijfsleven is het afgelopen jaar sterk veranderd, met talloze technologische vernieuwingen, nieuwe bedrijfsmodellen en veranderingen in onderwijsproducten. Daarnaast is de manier waarop bedrijven elkaar beconcurreren aantoonbaar veranderd. Onderwijsgroep Noordwest-Holland is zich nu meer dan ooit bewust van deze steeds veranderende zakelijke omgeving, die onder meer een interregionale onderwijsvisie en een innovatieve aanpak eist en vooral het vermogen om ons scherp te richten op hoogwaardige klantenservice- en binding.



Gwen Broens
Detailhandel

De coronacrisis heeft bovendien een (interne) revolutie teweeggebracht in de technische ontwikkelingen voor afstandslernen. Daarnaast hebben de toenemende beperkingen in de zakelijke omgeving een sterke impact op trainingsoplossingen. Ook heeft Onderwijsgroep Noordwest-Holland adequaat ingespeeld op het verbeteren en procesmatig structureren van de thuiswerkfaciliteiten voor medewerkers. Er zijn inmiddels grote stappen gezet om modern onderwijs te bieden, die waar nodig nieuwe hulpmiddelen integreert en ervoor zorgt dat het individu centraal blijft staan. De komende jaren blijven we de strategische route volgen die we sinds 2016 hebben ingezet op basis van het vastgestelde Commercieel Plan. We blijven ons richten op een leven lang ontwikkelen voor volwassenen met professionele opleidingsmogelijkheden. Het is belangrijk om eigen intellectuele kapitaal aanzienlijk te vergroten en om een magneetwerking te creëren voor het bedrijfsleven, zodat we samen tot nieuwe ideeën en proposities kunnen komen.

Binnen de nieuwe organisatie moeten we interne afstemming zoeken over de mogelijkheden voor een leven lang leren, met een scherp oog voor de behoeften van de arbeidsmarkt. Een economie gebaseerd op kennis en waarde creëert een omgeving die mensen motiveert en om verantwoordelijkheid en initiatief te nemen. We willen studiemogelijkheden en loopbaandiensten creëren die flexibel en van goede kwaliteit zijn. Daarbij moeten we meer en meer rekening houden met de behoeften van de arbeidsmarkt, om samen het aantal mensen met een beroepsopleiding voor verschillende leeftijdsgroepen en subregio's te vergroten.

BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN IN 2021

Inburgering

Onderwijsgroep Noordwest-Holland heeft in 2021 via een aanbesteding opdracht gekregen om per 1 januari 2022 inburgeringstrajecten uit te voeren voor gemeentes in Noord-Holland-Noord.

Economie/horeca

Door de duurzame samenwerking met de Texel Academy, de gemeente Texel, het UWV en ondernemers op Texel is er een zogeheten 'wonen, werken en leren-project' ontwikkeld. Hiervoor zijn landelijk deelnemers geselecteerd. In 2021 is een nieuw combinatietraject Kok/Gastheer/Gastvrouw niveau 2 en 3 gestart.

Finance Academy

In 2021 is met de Finance Academy nadrukkelijker ingespeeld op de veranderde behoefte van de markt. Er is gewerkt aan de herontwikkeling van een Associate Degree-traject, zodat studenten gebruik kunnen maken van een doorlopende leerlijn. We gaan door met het innovatieve Breed Basisjaar (BBJ) voor studenten van de opleidingen Bank & Insurance, Finance & Control en Consulent Publieke Dienstverlening. Het BBJ is een oriëntatiejaar waarbij de studenten aan het einde van het eerste jaar kiezen voor de uitstroomrichting B&I, F&C of CPD. We zijn erin geslaagd om het jongerenonderwijs verder te ontwikkelen, met een hoog praktijkgehalte, invloed van bedrijfsleven en met plaatsingsgarantie voor de studenten (stagiaires). De opleidingen voor deze doelgroep zijn aangeboden op mbo-niveau 4 plus extra's. Het niveau is hierdoor dichterbij hbo-niveau komen te liggen.

Sport, Toezicht en Veiligheid

Met het binnenhalen van nieuwe bedrijfsopleidingen heeft deze branche in 2017 een sterke impuls gekregen. In 2021 is wederom een combinatietraject Sport & Bewegen voor de voetbalclubs AZ en Volendam gestart.

De opleidingen zijn bedoeld voor jonge profvoetballers die naast hun voetbalopleiding een reguliere bbl-opleiding volgen. Ook zijn we gestart met een opleiding Sport & Bewegen voor de Handbalvereniging Kras en er zijn afspraken gemaakt met de Vereniging van contractspelers (VVCS).

Nautisch College

In 2021 zijn wij weer gestart met maatwerktrajecten voor de Kustwacht. Inmiddels hebben we logistieke opleidingen op mbo niveau 1, 2, 3 en 4 in ons portfolio.

Zorg

De branche Zorg heeft het afgelopen jaar samen met onze regionale partners wederom fors geïnvesteerd in maatwerktrajecten, waarbij innovatie en met name E-learning modules nadrukkelijk de aandacht kregen. De branche is hard geraakt door de coronacrisis, waardoor opleidingen en trainingen zijn uitgesteld. Desondanks hebben wij juist kunnen inspelen op de vraag naar trainingen gericht op de verpleging van coronapatiënten.

Welzijn

De branche Welzijn heeft in 2021 wederom de kansen in de kinderopvangbranche benut. Dit komt voort uit een duurzame samenwerking tussen het ROC Kop van Noord-Holland en Kappio, SKRS, SKH, SKIK, Kinderopvang Langedijk en Blossie opvang.

Techniek

In 2021 zijn we een internationale samenwerking met Staatsolie en het NATIN in Suriname aangegaan om gezamenlijk onder andere GAS and OIL-opleidingen te ontwikkelen.

Vooruitblik

Ook het afgelopen jaar kwamen er grote uitdagingen op ons pad, maar met interne logistieke aanpassingen en/of gericht beleid zijn we erin in geslaagd onze dienstverlening op peil te houden. Het blijft onze missie om impact te hebben op de regionale onderwijs- en arbeidsmarkt. Binnen fusieorganisatie Vonk zullen we meer richting geven aan onze maatschappelijke opdracht op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen. Daarnaast blijven we zakelijke onderwijsopties voor onze opdrachtgevers verbeteren. Bovendien gaan we de mogelijkheden op het gebied van internationalisering verder verkennen, en dan met name de samenwerking met internationale organisaties. Tot slot verwachten we dat de energietransitie en duurzaamheid een grote invloed op ons onderwijsportfolio zal krijgen. Te midden van alle ontwikkelingen blijven we investeren in kwalitatief en onderscheidend contractonderwijs met nadrukkelijke aandacht voor de kwetsbaren in onze samenleving.

Open inschrijving 2021

- Medical First Aid (STCW)
- Medical Care (STCW)
- Trainingen Nationale Zorgklas



Kyjan Martron
Maatschappelijke zorg

Maatwerktrajecten 2021

- Educatieve trajecten gemeente Alkmaar
- Volwasseneneducatie divers
 - o VOW Taalklik
 - o Oefengroepen Taalhuizen
 - o Training vrijwilligers bij OLC's
 - o Pilot PRO Bedrijven Z-route
- Diverse Entreeopleidingen
- Combinatietraject Inburgering - Entreeopleiding
- Taal op de werkvloer
- Diverse BBL-opleidingen in de zorg:
 - o Helpende Zorg en Welzijn niveau 2
 - o Verzorgende IG niveau 3
 - o Verzorgende IG verkort niveau 3
 - o Verzorgende IG met maatschappelijke elementen niveau 3
 - o MBO Verpleegkunde niveau 4 verkort 2 jaar
- Diverse BBL-opleidingen welzijn:
 - o Gespecialiseerd pedagogisch Medewerker niveau 4 (met voortraject)
 - o Praktijk Gestuurd Leren
 - o Praktijk Gestuurd Leren dubbel kwalificering
 - o Onderwijsassistent niveau 4 (met voortraject)
 - o Schoonmaker in verschillende omgevingen niveau 2
- Scholing Woonassistenten
- Scholing Kitwood/methodisch werken (Vrijwaard)
- Scholing Wijkleerbedrijf (Zorg & Welzijn - niveau 1 en 2)
- Scholing Omring extra handelingen Helpende Plus
- Scholing basis vervolgopleiding Eerst Verantwoordelijke Verzorgende
- Scholing keuzedeel Helpende Plus (K0905)
- Capaciteitentesten diverse opdrachtgevers
- Opleiding Sport- en bewegingsleider niveau 3 en 4
- Opleidingen Logistiek:
 - o Logistiek assistent niveau 1
 - o Logistiek medewerker niveau 2
 - o Logistiek teamleider niveau 3
 - o Logistiek supervisor niveau 4
- Procestechniek A niveau 2
- Procestechniek B niveau 3
- AVO-toetsen
- Monteur mobiele werktuigen
- Scholing Marcom A voor de Kustwacht
- Scholing Radar Navigation Operational Level voor Rijkswaterstaat
- Schipper-machinist beperkt werkgebied niveau 2
- Matroos binnenvaart niveau 2
- Servicemedewerker niveau 2
- VVO Mechatronica niveau 3
- Aanbesteding Service en Onderhoud niveau 4
- Opleiding Begeleiding Scheepsbouw niveau 2 en 3
- Combinatietraject Kok niveau 2 en gastheer/-vrouw niveau 2
- Opleidingen Finance Academy:
 - o Financiële dienstverlening
 - o Bank & Insurance
 - o Assistent Accountant
 - o Financieel administratieve beroepen

2.6 SAMENWERKINGSVERBANDEN

Het ROC Kop van Noord-Holland is voortdurend op zoek naar manieren om (jonge) mensen samen met het bedrijfsleven op te leiden. Het onderhouden van duurzame relaties met onderwijsinstellingen, bedrijven, instellingen en andere organisaties is dan ook cruciaal voor de consolidatie en uitbreiding van het onderwijsaanbod voor de regio. Hieronder een aantal voorbeelden.

Doorlopende leerlijnen met vmbo en hbo

We werken nauw samen met de scholen voor voortgezet onderwijs in de regio. Hierbij valt te denken aan (het voorkomen van) voortijdig schoolverlaten, het verbeteren van beroepenoriëntatie voor vmbo-leerlingen en een spreekuur voor 'moeilijk kiezenden' door medewerkers van het Loopbaancentrum. In 2021 hebben veel jongeren online contact gezocht met decanen. Daarnaast is er een online spreekuur aangeboden en het aantal open avonden is verhoogd. Daarnaast heeft samenwerking met vmbo-scholen een impuls gekregen. Hiermee streven we ernaar eventuele drempels voor jongeren weg te nemen en (indirect) de instroom te verhogen.

Onderwijsgroep Noordwest-Holland en LLO

De samenwerking tussen het ROC Kop van Noord-Holland en het Clusius College (geborgd in de coöperatieve Onderwijsgroep Noordwest-Holland) is ook in 2021 gecontinueerd. Naast LLO (Leven Lang Ontwikkelen) is er ingezet op het aantrekken van studenten via het STAP-budget: werkenden en werkzoekenden kunnen een STAP-budget van maximaal 1.000 euro per jaar aanvragen voor scholing en ontwikkeling.

Finance Academy

In de Finance Academy werken ROC Kop van Noord-Holland en een groot aantal Noord-Hollandse bedrijven uit de financiële sector intensief samen. Doel van de Finance Academy is het verzorgen van kwaliteitsonderwijs op financieel-administratief gebied voor zowel mbo-studenten als mensen die al werkzaam zijn in de sector. Door samen een 'plus'-opleiding neer te zetten waar nét dat beetje meer in zit maken we de opleidingen niet alleen interessant voor studenten, maar creëren we ook een kweekvijver voor toekomstige kandidaten die in deze regio aan de slag kunnen. Studenten die hun opleiding tot een goed einde weten te brengen zijn na afloop verzekerd van een baan bij één van de deelnemende bedrijven.



Joëlle Asselman
Haarverzorging

Samenwerking met Defensie

Met Defensie en dan met name met de Koninklijke Marine (KM) wordt op meerdere terreinen structureel samengewerkt om enerzijds te voorzien in de behoefte aan nieuw personeel en anderzijds personeel op te leiden dat al in dienst is bij de KM. De samenwerking heeft betrekking op technische en maritieme opleidingen. Het ROC Kop van Noord-Holland verzorgt opleidingen in het kader van Veiligheid en Vakmanschap voor jongeren en specialistische opleidingen voor mensen die al in dienst zijn bij Defensie. Daarnaast kunnen studenten verpleegkundige in het derde jaar solliciteren voor de opleiding Algemeen Militair Verpleegkundige.

Focus op technische/nautische opleidingen

Het ROC is een samenwerkingsverband aangegaan met 27 regionale bedrijven, drie opleidingsbedrijven, provinciale en regionale overheden en de vier scholen voor voortgezet onderwijs in de Kop van Noord-Holland. Vanuit dit samenwerkingsverband is een RIF-subsidieaanvraag gedaan met als doel de interesse voor technisch/nautisch beroepsonderwijs te vergroten en een betere aansluiting te realiseren tussen middelbaar beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt. Het project met het ROC Kop van Noord-Holland als aanjager is een van de vernieuwende initiatieven die in 2018 groen licht hebben gekregen van het ministerie van OCW. Met de toekenning van een subsidie van 1,4 miljoen euro wordt er extra geïnvesteerd in het opleiden van (toekomstige) technische vakmensen. Het project kent vier programmalijnen: Kiezen voor techniek, Leren in de techniek, Werken in de techniek en Innoveren in de techniek. Deze programmalijnen sluiten aan bij de ambitie van Tech@connect, een regionaal ondernemers- en onderwijsplatform en Match 2020 van 'De Kop werkt', bestaande uit de kopgemeenten Texel, Den Helder, Hollands Kroon en Schagen.

2.7 HELDERHEID

In 2003 is de notitie Helderheid gepubliceerd. Deze notitie geeft de regels omtrent bekostiging en samenwerking publiek-privaat weer.

Dit zijn de acht thema's van de notitie Helderheid:

1. Uitbesteding
2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten
3. Het verlenen van vrijstellingen
4. Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf
5. In- en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk
6. De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven
7. Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven
8. Buitenlandse deelnemers

Van de acht thema's van de notitie Helderheid zijn er vijf van toepassing op het ROC Kop van Noord-Holland. Deze thema's worden hieronder toegelicht. De overige thema's zijn niet van toepassing. Daarnaast is er ook sprake van de 'Handreiking voor de inrichting van onderwijskundige publiek-private arrangementen'. In 2021 is er in geen enkel arrangement zoals bedoeld in de handreiking geparticipeerd.

Het verlenen van vrijstellingen

In 2021 zijn er 1.159 vrijstellingen aangevraagd, waarvan er 1.040 zijn toegewezen en 119 zijn afgewezen. Van de 1.159 aangevraagde vrijstellingen waren dit er 226 voor keuzedelen.

Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Er is geen apart fonds voor les- en cursusgeld. Wanneer het leerbedrijf de betaling van het cursusgeld voor de student overneemt, wordt hiervoor een derdenmachtiging getekend.

In- en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

In de periode tussen 1 oktober 2021 en 1 december 2021 zijn 71 studenten uitgeschreven, waarvan

- 31 met diploma
- 40 zonder diploma

In de periode tussen 1 oktober 2021 en 1 december 2021 zijn 83 studenten ingeschreven.

De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Tussen 1 oktober 2021 en 1 maart 2022 is een aantal studenten gewisseld van opleiding.

- Switch van bbl naar bol: 12 studenten
- Switch van bol naar bbl: 1 student
- Switch van crebo met behoud van variant (bol/bbl): 45 studenten

Bekostiging van maatwerkprojecten voor bedrijven

In het jaar 2021 is voor de volgende bedrijven een maatwerktraject uitgevoerd.

Koninklijke Marine	Voetbalclub FC Volendam	Stichting Omring
DMI Koninklijke Marine	Voetbalclub AZ	Woonzorggroep Samen
Stichting 's Heeren Loo	Stichting Magentazorg	Zorggroep Tellus
Wijkleerbedrijf Den Helder	Stichting Leekerweide	Stichting Vrijwaard
Stichting Kinderopvang Den Helder	Breedweer Facilitaire Diensten	Stichting Texel Academy
De Zorgcirkel	HV Kras/Volendam	Werkgevers Service Punt NHN
Stichting Philadelphia Zorg	Luba Uitzendbureau	UWV
Den Helder Suns	Rataplan	Stichting Meerwerk Basisscholen
Stichting De Waerden	Stichting Scholen aan Zee	Stichting Blossie



Lieke Witte
Veva Maritiem

2.8 CORONAPARAGAAF 2021

In deze paragraaf gaan we in op de impact van de coronapandemie op onze studenten, onderwijs en personeel. We laten zien welke maatregelen we gaandeweg hebben genomen en nog willen nemen. Daarnaast gaan we in op de extra subsidiemiddelen. Naast de subsidiemiddelen uit de corona-enveloppe, het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), zijn door OCW subsidiemiddelen beschikbaar gesteld voor Extra Hulp voor de Klas (EHK) en subsidiemiddelen voor de organisatie van inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP) voor studenten die achterstanden hebben opgelopen.

Verderop in deze paragraaf vertellen we hoe we met deze subsidies georganiseerde programma's hebben uitgevoerd en wat we hebben gedaan om de gevolgen van corona voor onze studenten te beperken. Voor het Nationaal Programma Onderwijs geven we per thema inzicht in besteding van de subsidiemiddelen tot en met 2021.

Minder motivatie en hoger risico op uitval

Tijdens de eerste lockdown in schooljaar 2020-2021 constateerden onze onderwijsteams al dat studenten als gevolg van de coronamaatregelen minder gemotiveerd raakten en concentratieproblemen ervaarden tijdens het volgen van de online lessen. Voor de zomervakantie van 2021 werd bovendien duidelijk dat studenten achterstanden hadden opgelopen op het gebied van beroepsvaardigheden en dat theoretische kennis sneller wegzakte. Hoewel veel theorievakken online door gingen, is er door de motivatieproblemen en studieomstandigheden toch een achterstand ontstaan. Deze achterstand verschilde per student en per onderwijsteam. Voor het schooljaar 2021-2022 werden demotivatie, achterstanden in praktijkvaardigheden en weggzakte theoretische kennis gezien als grootste risicofactoren voor studenten die doorstroomden naar dit nieuwe jaar. Bij de komst van nieuwe studenten hielden we rekening met het risico dat zij door online voorlichting en online intakegesprekken misschien geen duidelijk beeld van de opleiding hadden gekregen. Ook daar bestond het risico op motivatieproblemen en uitval. Gelukkig konden veel stages toch doorgaan. De stageconsulenten geven aan dat zij in bijna alle gevallen intensiever contact hebben gehad met het stagebedrijf, de praktijkopleider en de student.

Stijgende zorgvraag

Zowel de onderwijsteams als de medewerkers van het loopbaancentrum en het stagebureau signaleerden een stijgende zorgvraag van studenten. De problematiek is ook zwaarder dan voorheen. Studenten hebben voornamelijk psychische klachten, waardoor we per student meer gesprekken nodig hebben om hen te ondersteunen. Een groot aantal van hen heeft eigenlijk psychologische of psychiatrische hulp nodig, maar helaas zijn de wachtlijsten lang. Zolang ze nog op de wachtlijst staan proberen we als organisatie zoveel mogelijk te betekenen, onder andere in de hoop dat het hen toch lukt om naar school te blijven gaan. Naast de gebruikelijke problematiek zoals gedragsstoornissen, gezinsproblematiek en rouw is er veel eenzaamheid als gevolg van corona en hebben veel studenten moeite de draad op te pakken. Een groot aantal studenten moet ook weer wennen aan meer prikkels en aan de groepsdynamiek in de klas.

Maatregelen om verdere impact te beperken

Om de impact van corona op onze studenten te beperken hebben we voor schooljaar 2021-2022 een pakket aan maatregelen voorbereid, hoewel de ontwikkelingen rond corona en nieuwe lockdowns het soms moeilijk maakten om de voorgenomen plannen daadwerkelijk uit te voeren. Zo zijn diverse klassen gehalveerd om de studenten tijdens praktijklessen meer aandacht te kunnen geven en achterstanden in te lopen. Er zijn extra jobcoaches aangetrokken om studenten met problemen op hun stage extra te ondersteunen. Daar waar stages niet door konden gaan (of beperkt door konden gaan) hebben collega's oplossingen gezocht in het aanbieden van praktijkopdrachten op school en er is intensief gezocht naar mogelijke nieuwe BPV-bedrijven.

Door de steeds veranderende corona-omstandigheden werd er ook een groot beroep gedaan op de flexibiliteit van onze medewerkers. Waar men in eerste instantie misschien een hoger verzuim verwachtte tijdens de pandemie, lag dit verzuim uiteindelijk juist lager. Het thuiswerken heeft hier vermoedelijk aan bijgedragen. Tijdens lockdowns heeft de organisaties een aantal keer kaartjes en attenties gestuurd als blijk van waardering; dit werd op prijs gesteld. Om het teamgevoel tijdens het thuiswerken te behouden is er ruimte geboden aan online niet-werkgerelateerde bijeenkomsten en extra activiteiten (als de maatregelen dit toelieten).

Het onderwijzend personeel heeft snel kunnen omschakelen naar online lesgeven. In de periode tussen de lockdowns lukte het onze docenten goed om hybride les te geven, zodat studenten in quarantaine de lessen konden blijven volgen. Direct na het uitbreken van de pandemie hebben we online trainingen aangeboden op het gebied van digitale didactiek en we zijn overgegaan van Skype naar Teams. Medewerkers van de ondersteunende afdelingen werkten zoveel mogelijk vanuit huis. Om het thuiswerken te faciliteren en ondersteunen hebben medewerkers, conform Nibud-richtlijnen, een thuiswerkvergoeding ontvangen en ze konden eenmalig (kleine) hulpmiddelen bestellen zoals een laptopstandaard, toetsenbord en headset.

Plannen inzet middelen corona-enveloppe (inclusief eventuele bijstelling), realisatie en vooruitblik

In de zomer van 2021 is er een proces ingericht voor de inzet van de middelen uit de corona-enveloppe. Ook is er een bestedingsplan gemaakt dat hier en daar is bijgesteld of verder is ingevuld. Hieronder gaan we in op de plannen die al zijn uitgevoerd en we geven aan welke plannen er liggen voor komende tijd, gebaseerd op de inzichten over de gevolgen van de pandemie tot nu toe.

De plannen voor de besteding van de NPO-middelen zijn tot stand gekomen in samenwerking met de opleidingsteams, stagebureau, loopbaancentrum, studentenraad en OR. Binnen de onderwijsafdelingen zijn inventarisatiegesprekken gevoerd om te achterhalen wat er nodig is om opgelopen achterstanden weg te werken. Tijdens deze gesprekken werd geïnventariseerd wat de onderwijsteams het afgelopen jaar hebben ervaren, wat ze feitelijk hebben gedaan (binnen de mogelijkheden die er waren), hoe de studenten er nu voor staan en wat de teams willen doen om de aankomende twee schooljaren de achterstanden volledig in te lopen. De directie



Louca de Boij
Autotechniek

onderwijs heeft de beschikbare NPO-middelen verdeeld over de verschillende thema's en afdelingen. Deze verdeling is ter goedkeuring voorgelegd aan de OR en studentenraad. Beide organen konden zich goed vinden in de voorstellen en bestedingsplannen.

Voor de besteding van de beschikbare NPO-middelen in schooljaar 2021-2022 heeft de directie onderwijs in december een tweede inventarisatieronde gehouden onder alle afdelingen. Uitgangspunt hierbij was dat we na langere tijd in de coronacrisis nu meer inzicht zouden hebben op de impact van de crisis en daarmee op specifieke acties om hier iets mee of aan te doen. Aan de hand van de ingediende plannen per afdeling is directie Onderwijs tot een voorgestelde invulling/besteding gekomen voor de periode januari – juli 2022, die ter goedkeuring aan de OR is voorgelegd. Na afloop van iedere periode (halfjaarlijks) wordt geïnventariseerd welke resultaten zijn behaald met besteding van deze NPO-middelen.

Stand van zaken plannen NPO-middelen

Het jaar 2021 stond nog volledig in het teken van de pandemie en veel plannen moesten dan ook regelmatig bij- en/of uitgesteld worden. Hieronder beschrijven we per thema (binnen NPO) de oorspronkelijke plannen, de actuele status hiervan na bijstelling, de voortgang van de uitvoering en - indien reeds bekend - de planning voor de resterende jaren van het NPO. Een aantal thema's wordt bovendien verder toegelicht met concrete activiteiten.

THEMA 1: SOEPELE IN- EN DOORSTROOM

Aanbieden van extra begeleiding bij in-en doorstroom

Om de studenten voldoende te kunnen begeleiden bij een soepele in- en doorstroom hebben we middelen ingezet om studenten extra begeleiding te bieden. Daarnaast hebben we middelen ingezet om ontstane achterstanden in te lopen, om zo studievertraging te voorkomen. Bij het aanbieden van extra begeleiding is – daar waar nodig – onderscheid gemaakt naar het niveau van de studenten. Hierdoor hebben we studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt en/of op het verkeerde niveau zijn ingestroomd goed kunnen begeleiden. Door met kleinere klassen te werken zijn de studenten in staat gesteld om hun opgelopen achterstanden in te lopen. Gemiste praktijkervaring werd gecompenseerd door een ruimer aanbod van praktijklessen in kleinere klassen.

De aankomende periode zetten we deze werkwijze voort en wordt er ook meer aandacht besteed aan het blijven motiveren van studenten, onder andere door (nog) meer individuele begeleiding te geven.

Voor aspirant-studenten waren fysieke voorlichtingsmomenten niet mogelijk en online voorlichting blijkt een stuk minder effectief. Bij de intakes wordt daarom meer tijd en aandacht besteed aan de gesprekken met aspirant-studenten, zodat het risico op een verkeerde studiekeuze wordt verlaagd.

Een groot deel van de hierboven genoemde maatregelen wordt ook de komende periode ingezet. Daarnaast is gebleken dat nog meer aandacht moet zijn voor de motivatie van onze studenten. Coaches hebben aangegeven hier meer handvatten voor nodig te hebben. Hierop hebben we SBO gevraagd een training (vijf dagdelen) te geven aan een grote groep coaches, waarbij ruim aandacht wordt besteed aan hoe ze studenten goed kunnen motiveren. Dit gebeurt onder andere door ze te leren hoe ze goed en slim kunnen studeren op de leerstof en hoe ze hun werk beter kunnen structureren.

Werken met kleine klassen tijdens praktijklessen

Door de lockdowns viel voor veel studenten de mogelijkheid weg om praktijkervaring op te doen. Om studenten toch deze essentiële praktijkervaring te bieden is er door verschillende opleidingen voor gekozen om de studenten extra praktijklessen te geven. Hiervoor was inzet van extra personeel noodzakelijk.

Voorbeelden uit de praktijk:

- Bij de afdeling ICT is de groepsgrootte van de niveau 2-groepen voor de praktijklessen gehalveerd zodat er meer tijd en aandacht beschikbaar was voor de individuele studenten;
- In 2021/2022 is een Breed Basisjaar niveau 2 Servicemedewerker en Verkoper gestart. Deze groep studenten is vooral praktijkgericht. Om ze in de gelegenheid te stellen extra ervaring op te doen in een breed werkveld, hebben ze naast hun stage één dag in de week praktijkonderwijs op locatie van het betreffende bedrijf/instelling en in de keukens van onze school.

Meer tijd/facilitering voor (individuele) begeleiding van studenten

Doordat studenten op basis van online bijeenkomsten hun studiekeuze moesten maken is de groep studenten die een verkeerde keuze heeft gemaakt groter dan voorheen. Naast de begeleiding van niveau 2-studenten was er ook persoonlijke begeleiding voor studenten op alle niveaus die niet goed zijn uitgestroomd. Er zijn ook studenten die versneld door wilden (en konden) naar een hoger niveau of hogere klas. Met deze studenten zijn we in gesprek gegaan en hebben we samen een plan van aanpak gemaakt. Natuurlijk zijn er ook studenten die juist wilden afstromen omdat ze het tempo en de online lessen niet/onvoldoende konden volgen en ondertussen de motivatie misten om door te gaan. Ook met hen zijn we in gesprek gegaan.

Voorbeeld uit de praktijk:

- Bij de afdeling Economie worden in totaal 16 studenten specifiek begeleid op dit onderdeel. 7 Studenten wilden doorstromen en 9 studenten waren verkeerd binnengekomen.

Tijd om sociale activiteiten te organiseren en extra aandacht tijdens introductiedagen

Het is belangrijk dat jongeren sociale verbindingen aangaan. Door de lockdowns was die mogelijkheid beperkt. Eén van de motivatoren om naar school te gaan is de sociale binding die een jongere voelt met school en met zijn of haar klasgenoten. De introductieweek is hier het uitgelezen moment voor. Gelukkig gaven de toen actuele coronamaatregelen voldoende ruimte om hier invulling aan te geven. Voor eerstejaars studenten is het accent verlegd van het leren kennen van het schoolsysteem naar het leren kennen van elkaar, om zo het groepsproces te bevorderen.

Voorbeeld uit de praktijk:

- Tweede- en derdejaars studenten van de Finance Academy volgden de eerste schoolweek van 2021-2022 een activiteitenprogramma met de nadruk op sociale binding. Een korte introductie binnen school werd gevolgd door een activiteit buiten school.

THEMA 2 WELZIJN STUDENTEN EN SOCIALE BINDING MET DE OPLEIDING

Als gevolg van de coronapandemie is de zorgvraag van studenten gestegen en de problematiek is zwaarder dan voorheen. Met de komst van de online lessen, waarvoor studenten minder motivatie en zelfdiscipline konden opbrengen, was er sprake van een hoger verzuim. Opvallend is dat vooral de eerstejaars studenten moeite hebben om het ritme van school weer op te pakken.

Waar de coronamaatregelen het toelieten hebben de teams zoveel mogelijk ingezet op het organiseren van extra activiteiten. Vanuit het Loopbaancentrum is meer ingezet op (externe) derdelijns begeleiding. De studenten waren daardoor goed/eerder in beeld, ze voelden zich gehoord en gezien en konden zo (langer) binnen het onderwijs gehouden worden.

Om het welzijn van studenten te verhogen liggen er volgens de teams vooral kansen in het bieden van structuur en aandacht voor het psychisch welbevinden. Hiervoor hebben we een groot appel gedaan op onze coaches en medewerkers van het loopbaancentrum en het stagebureau en dat

zal voor de aankomende periode zo blijven. In het schooljaar 2022-2023 zetten we nog meer in op activiteiten gericht op sociale binding met de opleiding. Nu de coronamaatregelen zijn afgeschaft ziet het ernaar uit dat er begin volgend schooljaar veel meer mogelijk is. De verwachting is dat het aantal jobcoachaanvragen het komende jaar toeneemt doordat veel studenten hun stage nog moeten inhalen in een verlengd traject.

Organiseren van meer contactmomenten tussen studenten

Doordat de coronamaatregelen was het lastig om plannen uit te voeren. Veel geplande excursies, gastlessen en activiteiten moesten op het laatste moment worden afgezegd; we hebben zoveel mogelijk activiteiten door laten gaan.

Voorbeelden uit de praktijk:

- De afdeling LSTV heeft voor een specifieke groep (cohort 19 Grondoptreden) een extra inhaalactiviteit voor BPV georganiseerd. Het doel was tweeledig met enerzijds een sociaal doel en anderzijds is de activiteit van dien aard dat er een sterk vormend karakter in zit gelijk aan BPV en die voor de Grondoptreden student essentieel is in zijn/haar ontwikkeling tot militair;
- Een aantal afdelingen organiseert gedurende het schooljaar projectweken. Tijdens deze projectweken wordt van het reguliere lesrooster afgeweken en kunnen studenten workshops volgen. Enerzijds bieden deze projectweken studenten de mogelijkheid om zich op een andere manier op hun toekomstige werkveld te oriënteren, aangezien het bedrijfsleven meedoet met gastlessen en workshops (zoals SCRUM bij de afdeling ICT). Anderzijds bieden de projectweken de mogelijkheid om elkaar op een andere manier beter te leren kennen. Zo speelden de studenten van de opleiding tot Juridisch Administratief Medewerker een zogenaamde 'serious game' waarbij ze leerden hoe een gemeente bestuurd wordt. De nadruk lag hierbij op onderlinge samenwerking.

Inzetten op meer ondersteuning voor studenten

Zoals hierboven aangegeven moesten veel geplande activiteiten worden afgezegd. Er is door afdelingen vooral ingezet op meer individuele contactmomenten tussen studenten en coaches, om zo studenten te motiveren en afwezigheid te beperken.

Voorbeelden uit de praktijk:

- De afdeling Nautisch heeft extra individuele coachgesprekken gepland bij VeVa Maritiem en achterstanden bij studenten geïnventariseerd. Dit heeft geresulteerd in verbeterplannen voor 6 klassen.
- Bij het brede basisjaar Service Medewerker is een co-coach ingezet als ondersteuning van de coach.

Proactieve benadering bij kwetsbare studenten en studenten met zorgen over hun welzijn.

Er is een toenemend aantal jongeren met psychische problemen of een gedragsstoornis. Met name voor deze groep is het door corona moeilijker geworden een geschikte werkplek te vinden. Daarnaast hadden studenten met een werkplek meer begeleiding nodig omdat ze bijvoorbeeld een minder geschikte BPV-plek kregen toegewezen en/of moeite hadden met de veranderende omstandigheden als gevolg van corona. De hierdoor ontstane wachtlijst vangen we op door extra jobcoaches in te zetten. Tijdens de eerste lockdowns was -als gevolg van het thuisonderwijs- het aantal doorverwijzingen naar het Loopbaancentrum voor begeleiding lager dan gebruikelijk. Echter, na de eerste lockdown werden de gevolgen van de coronacrisis op het welzijn van onze studenten erg zichtbaar, met de eerder genoemde stijgende zorgvraag en zwaardere problematiek. Coaches worden getraind om studenten meer oplossingsgericht te coachen zodat ze zelf al reflecterend tot goede oplossingen kunnen komen. Daarnaast zijn de coaches steeds beter in staat om problematiek bij studenten te signaleren zodat studenten tijdig worden doorverwezen naar het loopbaancentrum.

THEMA 3 ONDERSTEUNING BIJ BEGELEIDING EN STAGES

Als gevolg van de coronamaatregelen konden groepen studenten beperkt of helemaal geen stage lopen met achterstanden tot gevolg. De achterstanden zijn in een vroeg stadium geïnventariseerd en er zijn passende oplossingen gezocht om vertraging in te lopen. Stageconsulenten hebben vaker en frequenter contact met stagebedrijven en er worden extra jobcoaches ingezet voor studenten die meer individuele begeleiding nodig hebben op hun stageplek.

In verschillende sectoren zijn ontwikkelingen die van invloed zijn op het vinden en vooral ook behouden van goede, erkende stageplaatsen. Zo is de impact van de coronasituatie bij de BPV-plaatsen van de afdeling Zorg enorm en we zien dat vanuit de zorgsector de vraag om BBL-studenten toeneemt en de vraag naar BOL-studenten afneemt. Bij Entree blijkt het voor studenten nog lastiger dan voorheen om een geschikte BPV-plek te vinden. Een structurele oplossing zou bijvoorbeeld het opstarten van een interne stage kunnen zijn. Bij de afdeling Nautisch zijn veel er veranderingen in de beroepspraktijk waardoor het vinden van geschikte stageplaatsen eveneens moeizaam verloopt. Er is extra acquisitie nodig voor voldoende stageplaatsen. We hebben hiervoor de afgelopen periode extra middelen beschikbaar gesteld aan het Stagebureau.

Meer ondersteuning

Om studenten meer te kunnen ondersteunen zijn er bij het stagebureau extra middelen ingezet. Deze ondersteuning bestaat uit individuele begeleidingsgesprekken en sollicitatietrainingen.

Voorbeelden uit de praktijk:

- Bij de afdeling ICT en Autotechniek heeft de jobcoach gedurende vijf uur per week acht studenten begeleid. De ondersteuning bestond uit coachings- en begeleidingsgesprekken op school en op stage en uit overleg met docenten, coördinatoren, stageconsulenten, het loopbaancentrum en ouders.
- Begeleiden van studenten bij het verbeteren van hun sollicitatievaardigheden.

THEMA 6 AANPAK JEUGDWERKLOOSHEID

Door de coronacrisis zijn jongeren op de arbeidsmarkt kwetsbaar en neemt de jeugdwerkloosheid toe. Specifiek voor niveau 1 studenten is er het afgelopen jaar veel tijd geïnvesteerd in de regionale aanpak van jeugdwerkloosheid. Hiervoor is intensief samengewerkt met vaste contactpersonen bij het RMC. Ook zijn er jobcoaches ingezet en er is extra loopbaanoriëntatie georganiseerd. Goede samenwerking en korte lijnen tussen de partners zijn zaken die als zinvol worden ervaren als het gaat om aanpak van jeugdwerkloosheid, net als een vaste persoon op school die hier regie op voert. Verdere toelichting op onze aanpak omtrent dit thema is te lezen in de paragraaf over de besteding van de subsidieregeling extra begeleiding en nazorg mbo.

Besteding van corona steunmiddelen in 2021

Onderstaand een overzicht waarin de besteding van de corona gerelateerde middelen tot en met 2021 is opgenomen:

	Toegekend 2021 (€)	Begroot 2021 (€)	Besteed 2021 (€)	Nog te besteden in 2022 (€)
Bekostiging corona-enveloppe (NPO)	336.881	330.155	167.036	169.845
Subsidie inhaal en ondersteuningsprogramma's	399.600		399.600	
Subsidie extra hulp voor de klas	323.416		364.496	
Subsidie extra begeleiding en nazorg mbo	136.000		54.400	81.600

Besteding NPO middelen tot en met december 2021

In 2021 is geïnvesteerd in digitale leermiddelen in het onderwijs. Hierbij was het Vier in balans-model een belangrijk uitgangspunt. Naast de investeringen in digitale leermiddelen zal jaarlijks 5,67 fte formatie worden ingezet in het onderwijs, die vanuit de NPO-middelen wordt bekostigd.

Voor een aantal plannen bleek een langere aanlooptijd nodig en door nieuwe coronamaatregelen konden ook niet alle plannen in 2021 worden uitgevoerd. Dit heeft ertoe geleid dat een deel van de beschikbare NPO-middelen 2021 ad € 169.845 besteed zal worden in 2022 (zie bestemmingsreserve in financieel verslag). Daarnaast zal in 2022 het tweede deel van de bekostiging NPO ad € 1.007.970 worden ontvangen. Dit mag in 2022 en 2023 worden besteed.

	Toegekend 2021 (€)	Begroot 2021 (€)	Besteed 2021 (€)	Nog te besteden in 2022 (€)
Thema 1: Soepele in- en doorstroom	103.488	96.762	102.035	
Thema 2: Welzijn en sociale binding	33.075	33.075	33.579	
Thema 3: Ondersteuning stages	108.247	108.247	33.653	
Thema 6: Aanpak jeugdwerkloosheid	30.048	30.048	18.325	
Digitale leermiddelen	62.023	62.023	40.000	
Uit eigen middelen			-60.556	
Totaal NPO	336.881	330.155	167.036	169.845

Besteding subsidieregeling Extra hulp voor de klas

Het ministerie van OCW heeft met de subsidieregeling 'Extra hulp voor de klas' middelen beschikbaar gesteld voor de inzet van (extra) personeel, om zo de continuïteit van het onderwijs te bevorderen en de gevolgen van de coronamaatregelen op te vangen. In 2021 hebben we € 323.416 aan subsidie terzake ontvangen. We hebben er onder andere voor gekozen om de groepen op te splitsen in kleinere groepen zodat voor zowel medewerkers als studenten het onderwijs in een veilige omgeving kon worden voortgezet.

De facilitaire afdeling zorgde er voor dat onze gebouwen waren ingericht conform de coronamaatregelen. Hiermee creëerden ze voor onze studenten en medewerkers een veilige leer- en werkomgeving. Er werd eenrichtingsverkeer met looproutes ingesteld en onze facilitair medewerkers zagen erop toe dat onder andere de mondkapjesplicht en de anderhalve meter afstand werden nageleefd.

Onze IT afdeling regelde -naast de ondersteuning op het gebied van veilig digitaal onderwijs- voor zowel studenten als medewerkers de uitgifte van leenlaptops voor thuisgebruik. Ook boden ze IT-ondersteuning op locatie en op afstand. Met het uitlenen van laptops konden lesprogramma's op afstand zoveel mogelijk worden gecontinueerd.

In de periode van augustus tot en met december 2021 is € 364.496 besteed aan subsidie Extra hulp voor de klas. In de realisatie leidde met name de extra inzet van docenten en instructeurs tot hogere kosten ten opzichte van hetgeen was begroot.

Besteding subsidieregeling Inhaal- en ondersteuningsprogramma's

In juni 2020 hebben we vanuit het ministerie van OCW € 159.300 subsidie ontvangen om met deze eerste tranche subsidiemiddelen inhaal- en ondersteuningsprogramma's te organiseren voor studenten om achterstanden in te lopen. In 2021 zijn onze subsidieaanvragen in de tweede- en vierde tranche (respectievelijk € 110.700 en € 129.600) eveneens gehonoreerd. De looptijd voor besteding van deze subsidiemiddelen werd verlengd tot en met december 2021.

Aanbieden van extra mogelijkheden om studievertraging in te lopen

Tijdens de eerste lockdowns was er nauwelijks tot geen mogelijkheid voor praktijklessen. Ook moest er een ommezwaai worden gemaakt van fysiek onderwijs naar digitaal onderwijs. Tijdens online lessen hadden en hebben veel studenten moeite om hun concentratie vast te houden. Logischerwijs zijn hierdoor achterstanden ontstaan. Hierop konden we goed acteren met extra inhaal- en ondersteuningsprogramma's.

Voorbeelden uit de praktijk:

- De afdeling Nautisch heeft een extra portfolio-uur ingezet: een extra lesuur per week in het rooster. Dit lesuur is voor alle klassen op hetzelfde moment ingepland op de dinsdagmiddag, zodat uitwisseling mogelijk is. Studenten kiezen naar eigen inzicht voor de docent van het vak waar hij/zij mee aan de slag wil.
- Voor Vavo hebben we voor bijna alle vakken extra ondersteuningslessen ingezet. Studenten krijgen de tijd om achterstanden in theoretische kennis in te lopen door meer lessen te volgen.
- Afdeling Zorg heeft voor alle niveaus extra praktijklessen ingezet voor studenten die tijdens hun BPV onvoldoende hebben kunnen oefenen. Op die manier konden ze alsnog verder leren om te voldoen aan de exameneisen.
- Alle studenten Sport en Bewegen hebben hun achterstanden op de diverse Proeven van Bekwaamheid ingelopen (ze moesten deze door de coronamaatregelen meenemen naar het volgende leerjaar).
- We hebben een IT-bureau gevraagd om een programma op te stellen voor onze ICT-studenten. Hiermee hebben de studenten in groepsverband hun praktijkvaardigheden tot het gewenste niveau kunnen verbeteren.

Binnen alle afdelingen zijn programma's georganiseerd om opgelopen vertragingen weg te kunnen werken. Deze programma's zijn zowel binnen schooltijd (tijdens reguliere lesdagen) als daarbuiten ('s avonds en tijdens vakantie) aangeboden zodat iedere student de gelegenheid had om deel te kunnen nemen. Hiermee hebben we in de periode juni 2020 tot en met december 2021 maar liefst 454 mbo-studenten en 26 vavoleerlingen geholpen.

Besteding subsidieregeling extra begeleiding en nazorg mbo

Begin 2021 hebben we vanuit het ministerie van OCW € 136.000 subsidie ontvangen vanuit de subsidieregeling extra begeleiding en nazorg mbo. Voor de extra begeleiding van onze laatstejaars studenten tot 27 jaar hebben we op projectbasis voor ruim anderhalf jaar een (extra) studentbegeleider aangetrokken. Deze studentbegeleider richt zich in eerste instantie op alle laatstejaars BOL Niveau 2-studenten om met klassengesprekken, lesbezoeken en overleg met coaches in kaart te brengen welke behoefte bij welke student ligt. Waar nodig worden vervolgens verdiepende (individuele) gesprekken gevoerd en een aanvullend (studie) loopbaantraject uitgezet. Dit traject verschilt per student en hangt af van de behoefte van de student. Er wordt bijvoorbeeld extra ondersteund in de doorstroming naar een andere opleiding met betere kansen op de arbeidsmarkt, bij het zoeken en/of het behouden van een stageplaats en/of werk dat perspectief biedt



Lorelai Porringa
Sociaal pedagogisch werk

op een baan. Dit wordt onder andere gedaan met beroepskeuzetesten, advies en voorlichting, verkennen van persoonlijke mogelijkheden en talenten, trainingen en goed contact met de begeleider in het (leer) bedrijf en de coach/coördinator van de opleiding.

Voorbeelden uit de praktijk:

- Hulp bij het vinden van een opleiding met betere baankansen
- Hulp bij het (verbeteren van vaardigheden voor) het zoeken en vinden van werk
- Het verbeteren van het gebruik van het netwerk van de student
- Het verbeteren van (persoonlijke) omstandigheden die in de weg staan bij het maken van de overstap naar werk

De nazorg die we bieden hangt af van de persoonlijke situatie van de student, maar is voornamelijk gericht op begeleiding bij het vinden van werk en het behouden van werk om jeugdwerkloosheid tegen te gaan. Activiteiten die onder onze begeleiding vallen zijn onder andere begeleidingsgesprekken met alle betrokkenen (student, werkgever, onderwijsinstelling), contact houden met RMC gericht op afstemming van activiteiten/initiatieven voor gediplomeerde studenten zonder werk, onderzoeken van de mogelijkheden voor eventuele bij-, om- en nascholing om de kansen van de studenten op de arbeidsmarkt te vergroten en het begeleiden richting deze scholingstrajecten.

Voorbeelden van merkbaarheid:

- (Extra) inzet op matching op werk of stage
- (Extra) inzet op toeleiding naar stage of (leer)bedrijf in kansrijke sectoren
- Het voeren van een exitgesprek na diplomering
- Het maken van afspraken met gemeente(n) over een sluitend vangnet
- Met de gemeente in gesprek gaan over de ondersteuningsbehoefte van gediplomeerde studenten
- Beschikbaar blijven voor vragen, zowel van de gediplomeerde student als van de gemeente en werkgevers

De looptijd van deze subsidieregeling betreft 2021 tot en met 2022. In 2021 hebben we vanuit deze regeling € 54.400 besteed. Het restant ad € 81.600 wordt in 2022 besteed.

Vooruitblik 2022

Het jaar 2021 stond volledig in het teken van de pandemie. Op basis van voortschrijdend inzicht hebben we maatregelen genomen om de gevolgen van de pandemie voor onze studenten zoveel mogelijk te beperken. Door nieuwe coronavarianten en bijbehorende lockdowns moesten plannen worden bijgesteld of uitgesteld. Dit heeft ervoor gezorgd dat een deel van de voor 2021 gereserveerde middelen is doorgezet naar 2022.

Met de maatregelen tot nu toe konden studenten achterstanden inlopen en zoveel als mogelijk toch naar hun stage. Tijdens lockdowns konden lessen blijven doorgaan waardoor nieuwe achterstanden zoveel mogelijk beperkt zijn gebleven.

Nieuwe inzichten doen beseffen dat er voor de komende periode (nog meer) aandacht moet zijn voor het welzijn van onze studenten. De sociale binding van studenten met hun opleiding en elkaar moet worden verstevigd. Op basis van training bieden we onze coaches meer handvatten om de studenten op individueel en klassikaal niveau te begeleiden. Stageconsulenten en jobcoaches blijven extra inspanningen leveren om bestaande contacten met de stagebedrijven te bestendigen en nieuwe stageplaatsen te werven. Ook zullen we als organisatie alternatieve praktijkleerplaatsen ontwikkelen voor onze kwetsbare doelgroepen, zodat ook zij in de toekomst in staat blijven om praktijkervaring op te doen tijdens hun opleiding.

3. Rendement, kwaliteit en tevredenheid

3.1 JAARRESULTAAT, DIPLOMARESULTAAT, STARTERSRESULTAAT

Definitie jaarresultaat

$$\frac{\text{aantal gediplomeerden in het teljaar}}{\text{aantal gediplomeerden in het teljaar} + \text{het aantal ongediplomeerde instellingsverlaters in het teljaar}}$$

Definitie diplomaresultaat

$$\frac{\text{aantal gediplomeerde instellingsverlaters in het teljaar}}{\text{alle instellingsverlaters in het teljaar}}$$

Definitie startersresultaat

$$\frac{\text{aantal gediplomeerde instellingsverlaters van nieuwe instroom} + \text{aantal in de instelling gebleven deelnemers van de nieuwe instroom}}{\text{nieuwe instroom in de instelling teljaar}}$$

di: aantal gediplomeerden in het teljaar

on: aantal instellingsverlaters zonder diploma

Resultaat 2020-2021 per niveau

Niveau	Jaarresultaat			Diplomaresultaat			Startersresultaat (%)
	di	on	Resultaat (%)	di	on	Resultaat (%)	
1	70	30	70,0	52	30	63,4	75,31
2	392	103	79,2	293	76	79,4	87,79
3	375	125	75,0	329	100	76,7	86,22
4	398	108	78,7	400	90	81,6	89,39
Totaal	1.235	366	77,1	1.074	296	78,4	86,95

Driejaarlijks gemiddelde 2018-2021 per niveau

Niveau	Jaarresultaat			Diplomaresultaat			Startersresultaat (%)
	di	on	Resultaat (%)	di	on	Resultaat (%)	
1	259	72	78,2	157	72	68,6	81,02
2	919	291	76,0	734	233	75,9	84,83
3	1.270	414	75,4	1.155	307	79,0	85,29
4	1.099	382	74,2	1.099	316	77,7	85,43
Totaal	3.547	1.159	75,4	3.145	928	77,2	84,85

3.2 PASSEND ONDERWIJS

Visie van de instelling op Passend onderwijs

Het ROC Kop van Noord-Holland heeft de visie dat passend onderwijs begint bij een goede pedagogische aanpak in de klas. Ook studenten met een specifieke begeleidingsbehoefte kunnen bij het ROC Kop van Noord-Holland in de meeste gevallen een opleiding volgen. Op www.rockopnh.nl is ons zorgprofiel te vinden met een overzicht van de beschikbare begeleiding, de voorwaarden daarvoor en de grenzen die door ons zijn gesteld aan de mogelijkheid om studenten succesvol naar een diploma te begeleiden.

Pilot 'Passend Onderwijs in de klas'

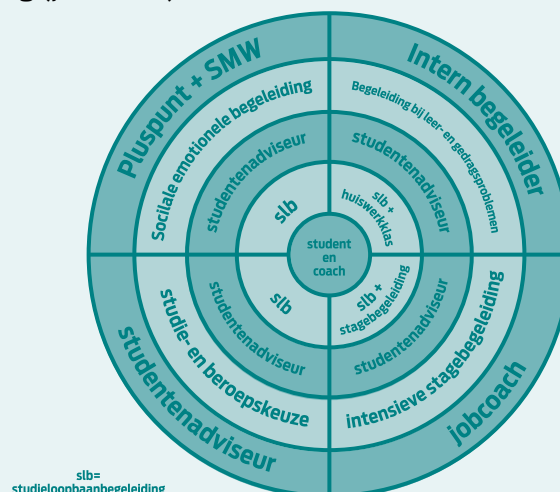
In de tweede helft van 2020 is bij de niveau 2 opleidingen Helpende, ICT en Logistiek gestart met een pilot 'Passend Onderwijs in de klas'. Dit is een geïntegreerde ondersteuningsaanpak waarbij de docent en de intern begeleider van het loopbaancentrum ieder vanuit hun eigen expertise zorgen voor een positief leerklimaat. Ondersteuning wordt zowel binnen de groep als op individueel niveau gegeven. Als voorbereiding op de pilot hebben de intern begeleiders in het najaar van 2020 een training gevolgd onder leiding van Onderwijsadviesbureau Dekkers. Omdat het vanwege de pandemie lastig bleek de pilot uit te voeren is deze met een jaar verlengd.

Organisatie van Passend onderwijs

Coaching en begeleiding van studenten neemt op alle afdelingen een belangrijke plaats in. Coaches vervullen hierin een centrale rol, zowel binnen het groepsproces als ten behoeve van de individuele student. Voor die studenten die extra zorg behoeven, is tweedelijnsbegeleiding vanuit het loopbaancentrum mogelijk. De medewerkers van het loopbaancentrum zijn gedurende vaste dagdelen per week aanwezig op de verschillende locaties. Zowel coaches als studenten kunnen binnenlopen of een afspraak maken met een van de studentadviseurs. De studentadviseurs bespreken de hulpvraag met de student en verwijzen door als dat nodig is. Dat kan zijn naar de schoolmaatschappelijk werker, een pedagogisch medewerker van het Pluspunt, een intern begeleider passend onderwijs of jobcoach.

De extra begeleiding strekt zich uit over de volgende gebieden:

- Hulp bij studie- en beroepskeuze (studentadviseur)
- Begeleiding bij leer- en gedragsproblemen (intern begeleider)
- Sociaal-emotionele problemen, thuis of op school (schoolmaatschappelijk werker en pedagogisch werker)
- Intensieve stagebegeleiding (jobcoach)



Voor vertrouwenszaken is er een vertrouwenspersoon. Verwijzing van de student naar externe hulpverlening is ook mogelijk. Het loopbaancentrum houdt contact met externe partners op basis van actuele casuïstiek en nodigt deze waar nodig uit voor overleg. Er wordt structureel geïnvesteerd in samenwerking met de wijkteams, hetgeen steeds beter verloopt. Daarnaast is er vijf maal per jaar overleg met de afdelingen Leerplicht van de gemeenten Den Helder, Texel, Schagen en Hollands Kroon.

Subsidie extra begeleiding en nazorg

Voor het bieden van extra begeleiding en nazorg is een subsidie beschikbaar gesteld waarmee een extra studentbegeleider is aangetrokken voor de periode mei 2021 tot en met 31 december 2022. Aan schoolverlaters wordt ondersteuning geboden bij het zoeken en vinden van werk of ze worden geholpen bij het vinden van een opleiding met betere baankansen. Doelgroep:

- Laatstejaars studenten bol niveau 2 tot 27 jaar met een grote kans op jeugdwerkloosheid. Zij worden begeleid bij de overstap naar een vervolgopleiding of bij het vinden van werk.
- Gediplomeerde schoolverlaters bol niveau 2 tot 27 jaar met een grote kans op jeugdwerkloosheid. Zij worden begeleid bij de overstap naar een vervolgopleiding, het vinden van werk of het doorsturen naar instanties die hen kunnen begeleiden naar werk.

Inrichting van de ondersteuning

Volgens de wet Passend Onderwijs organiseert de school zelf de begeleiding voor studenten met een specifieke zorgbehoefte. Studenten met een handicap, chronische ziekte of andere beperking kunnen extra ondersteuning krijgen bij het volgen van de opleiding. Op basis van de aanvullende informatieformulieren bij de inschrijving, worden alle studenten die mogelijk in aanmerking komen voor deze ondersteuning uitgenodigd voor een gesprek met een van de medewerkers van het Loopbaancentrum. Zij hebben de expertise om te bepalen of extra begeleiding nodig is en zo ja, welke extra begeleiding. Samen met de student (en eventueel de ouders) maken ze een ondersteuningsplan, dat wordt vastgelegd in een bijlage bij de onderwijsovereenkomst. Ook gedurende het schooljaar kan een student bij het loopbaancentrum worden aangemeld voor extra begeleiding. Dit gebeurt in eerste instantie bij de studentadviseur, die de hulpvraag in kaart brengt en afhankelijk van de hulpvraag de student zelf begeleidt, ofwel verwijst naar interne of externe hulpverlening. Het afstemmen van de begeleiding van studenten tussen de onderwijsafdelingen en het loopbaancentrum is van groot belang. Daarom vindt er driemaal per jaar met elke branche een zorgoverleg plaats. Naast de begeleiding van individuele studenten gaat er ook steeds meer aandacht naar 'passend onderwijzen' (zie de hiervoor genoemde pilot). Dit houdt in dat docenten ondersteuning van het loopbaancentrum kunnen krijgen wanneer zij advies nodig hebben bij het ondersteunen van groepen of individuele studenten met een bepaalde begeleidingsbehoefte.

Een uitgebreide beschrijving van de begeleidingsstructuur is te vinden in het handboek Loopbaancentrum op de website.

Omvang van de ondersteuning

In 2021 hebben de volgende aantallen studenten gebruik gemaakt van extra begeleiding:

Totaal aantal studenten met gesprekken bij het loopbaancentrum	910
Aantal studenten bij een studentadviseur (voor studie en beroepskeuze en alle overige vragen)	630
Aantal studenten bij een intern begeleider (voor begeleiding bij leer- en gedragsproblemen)	227
Aantal studenten bij Pluspunt en SMW (bij sociaal-emotionele problemen, thuis of op school)	226
Aantal studenten bij een jobcoach (voor intensieve stagebegeleiding)	91

Een deel van de studenten heeft eerst met de studentadviseur gesproken en is daarna doorverwezen naar een van de ander begeleiders.

3.3 AANVAL OP SCHOOLUITVAL (VSV)

Om voortijdige schooluitval te verminderen is het belangrijk om studenten aan je te binden door het creëren van een veilige omgeving waarin structuur en houvast wordt geboden.

Om ongeoorloofd verzuim systematisch aan te pakken hanteren we op alle onderwijsafdelingen dezelfde werkwijze waarbij het verzuimprotocol een belangrijke rol speelt. Daarnaast is op elke onderwijsafdeling een medewerker aangesteld die het verzuim van studenten als 'aandachtsgebied' heeft. Deze persoon zet het handelen rondom verzuim op de agenda van de onderwijsteams, is een vraagbaak als het om het hanteren van het verzuimprotocol en de digitale werkwijze betreft en geeft voorlichting aan collega's over hoe te handelen bij verzuim.

Daarnaast zijn op elke locatie verzuimmedewerkers aangesteld die elke ochtend telefonisch de studenten die ongeoorloofd afwezig zijn benaderen.

Verder onderhouden we nauwe contacten met Leerplicht/ RMC in de regio om de het handelen rondom verzuim en uitval op elkaar af te stemmen en te verbeteren.

Voorzieningen gericht op de verhoging van het aantal startkwalificaties

Het ROC Kop van Noord-Holland heeft met behulp van programmagelden voor de regio maatregelen ingericht waardoor meer studenten een startkwalificatie kunnen behalen. Maatregelen uit voorgaande jaren zijn ondertussen geborgd binnen onze organisatie. In 2021 zijn de volgende activiteiten aangeboden met behulp van de regionale programmagelden.

Maatregel Plusvoorziening 'Pluspunten op scholen'

Het Pluspunt biedt individuele begeleiding aan studenten die dreigen uit te vallen. Ze blijven het reguliere onderwijsprogramma volgen en krijgen daarnaast ondersteuning bij studieproblemen en persoonlijke problemen. De begeleiding bij studieproblemen wordt uitgevoerd door docenten van de verschillende onderwijsafdelingen (de zogenoemde 'huiswerkklas', waar in het schooljaar 2020-2021 127 studenten gebruik van maakten. Van deze studenten zijn er 6 (4,7 %) toch vsv'er geworden.

De begeleiding bij persoonlijke problemen is door twee medewerkers van Parlan Jeughulp geboden, die waar nodig ook de coach en het team adviseren over de omgang met de student in de klas. In het schooljaar 2020-2021 begeleidden de pedagogisch medewerkers 140 studenten. Hiervan zijn er 19 vsv'er geworden (13,5 %). Bij de overige studenten was de begeleiding dus succesvol.

Gebleken is dat het Pluspunt laagdrempelig is en zowel preventief als curatief werkt om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. Studieachterstanden worden voorkomen of bijgewerkt, het gevoel van binding met de school neemt toe en bij persoonlijke problemen is er een integrale aanpak tussen school- en thuissituatie.

Maatregel: Regionaal werkadviesteam en jobcoaches

Ook het project om mbo-studenten te begeleiden naar werk liep door in 2021. De twee daartoe aangestelde jobcoaches richten zich specifiek op studenten van de Entreeopleiding (niveau 1) die uitstromen naar werk, bbl-studenten die hun leerwerkplek zijn kwijtgeraakt en bol-studenten die dreigen uit te vallen omdat ze een verkeerde opleiding hebben gekozen. Voor hen wordt een oriënterende stage georganiseerd, zodat ze zich kunnen heroriënteren op de studie/beroepskeuze.

In het schooljaar 2020-2021 begeleidden de jobcoaches 85 studenten. Daarvan zijn 5 studenten (5,9%) toch vsv'er geworden. Voor de overige studenten was de begeleiding succesvol.

3.4 BESTEMMING GEDIPLOMEERDE STUDENTEN 2021

Jaarlijks wordt de studenten die diplomeren gevraagd naar hun bestemming. Daarvoor wordt op de diploma-uitreiking een formulier voorgelegd aan de student. Op dit formulier zijn een aantal bestemmingen aangegeven die de student kan aankruisen.

In onderstaand overzicht is op basis van de ingevulde formulieren in beeld gebracht welke hoofdbestemming de studenten in het ROC en in de diverse afdelingen hebben: leren ze door, gaan ze de arbeidsmarkt op of gaan ze iets anders doen? 'Anders' kan dan inhouden een andere bestemming dan leren of (willen) werken, maar het gaat ook om studenten die nog niet wisten wat hun bestemming zou zijn.

	2020			DOORLEREN		ARBEIDS-MARKT		ANDERS		2021			DOORLEREN		ARBEIDS-MARKT		ANDERS	
	aantal	n	%	n	%	n	%	n	%	aantal	n	%	n	%	n	%		
ROC-totaal	1.084	452	41,7%	552	50,9%	80	7,4%	1.136	511	45,0%	531	46,7%	94	8,3%				

Per afdeling	aantal	n	%	n	%	n	%	aantal	n	%	n	%	n	%
Economie	176	87	49,3%	73	41,5%	16	9,1%	171	72	42,1%	80	46,8%	19	11,1%
ICT, Autotechniek, Bouw, Mobiele werktuigen	115	66	57,4%	37	32,2%	12	10,4%	139	78	56,1%	52	37,4%	9	6,5%
Nautisch College	128	33	25,8%	90	70,3%	5	3,9%	147	55	37,4%	79	53,7%	13	8,8%
Leisure, Sport, Toezicht, Veiligheid	155	65	41,9%	81	52,3%	9	5,8%	154	52	33,8%	95	61,7%	7	4,5%
Techniek	140	34	24,3%	95	67,9%	11	7,9%	136	62	45,6%	60	44,1%	14	10,3%
Welzijn	120	44	36,7%	65	54,2%	11	9,2%	139	49	35,3%	77	55,4%	13	9,4%
Entree, Gezondheidszorg, Kappen	250	123	49,2%	111	44,4%	16	6,4%	250	143	57,2%	88	35,2%	19	7,6%

Jaarlijks laten we ook een onderzoek uitvoeren onder gediplomeerde schoolverlaters. Daaruit ontstaat het volgende beeld:

Bestemming	ROC 2019	ROC 2020	Landelijk 2020
Werken	64%	61%	52%
Voltijds vervolgopleiding	15%	16%	28%
Combinatie leren en werken	14%	13%	12%
Werkloos	7%	4%	3%
Anders (w.o. reizen, ziek e.d.)	1%	6%	6%

Het percentage oud-studenten dat na het behalen van het diploma gaat werken ligt met 61% fors hoger dan het landelijk gemiddelde van 52%. Opvallend is daarnaast de afname van de werkloosheid onder oud-studenten van ROC Kop van Noord-Holland. De werkloosheid daalde ten opzichte van 2019 met 3%.

Werken

Doorstroom naar werk

Voor de gediplomeerde oud-studenten die gaan werken is in beeld gebracht of ze een baan hebben die in het verlengde ligt van de gevolgde opleiding.

Sluit huidige baan aan op de gevolgde opleiding?	ROC 2019	ROC 2020	Landelijk 2020
Een baan binnen de beroepsgroep van de gevolgde opleiding	56%	52%	51%
Een baan binnen het domein van de gevolgde opleiding	80%	68%	67%
Een baan binnen de sector	87%	81%	76%

Ten opzichte van 2019 is het percentage oud-studenten dat een baan vindt binnen de beroepsgroep, binnen het domein of binnen de sector gedaald. Studenten gaan dus minder werken in de richting van hun opleiding.

De percentages wijken niet veel af van het landelijke beeld.

Doorleren

Ook voor de oud-studenten die doorleren is in beeld gebracht of ze een opleiding volgen die in het verlengde ligt van de opleiding waarvoor ze gediplomeerd zijn.

Sluit de gevolgde vooropleiding aan op de huidige opleiding?	ROC 2019	ROC 2020	Landelijk 2020
Een opleiding binnen dezelfde beroepsgroep	16%	20%	24%
Een opleiding binnen het domein van het kenniscentrum	60%	66%	54%
Een opleiding binnen de sector	79%	82%	66%
Een opleiding in een andere sector	22%	18%	33%

Uit de resultaten blijkt dat de meeste oud-studenten een opleiding binnen het domein of de sector van de vooropleiding volgen. Slechts 20% van de oud-studenten kiest een vervolgopleiding binnen dezelfde beroepsgroep als de vooropleiding.

3.5 INSPECTIETOEZICHT

In 2020 had de inspectie tijdens het vierjaarlijks bestuurstoezicht een onvoldoende uitgesproken voor het leerklimaat van de opleiding Medewerker ICT.

Op verzoek van de inspectie hebben we als ROC zelf in 2020 een herstelonderzoek uitgevoerd en dit aangeleverd bij de inspectie. Wij concludeerden daarin dat het leerklimaat bij de opleiding sterk verbeterd was en een voldoende oordeel kon ontvangen.

Op 29 september 2021 heeft de inspectie een verificatie van ons herstelonderzoek uitgevoerd bij de opleiding Medewerker ICT en haar opvolger Medewerker ICT support 25607, bol, niveau 2. De inspectie bevestigde het oordeel 'Voldoende'.

Citaat uit het officiële rapport van de inspectie d.d. 11 nov. 2021:

Conclusie

Het leerklimaat bij de opleiding Medewerker ICT/Medewerker ICT support is nu Voldoende, want het stelt studenten in staat om te leren en zich te ontwikkelen. Het team heeft een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat gecreëerd, waardoor studenten actief en betrokken zijn.

3.6 INTERNE AUDITS

Jaarlijks worden er binnen het ROC Kop van Noord-Holland diverse interne onderzoeken en screenings uitgevoerd, zoals het intern kwaliteitsonderzoek onderwijs en het intern kwaliteitsonderzoek examinering. In 2021 is bij vier branches een kwaliteitsonderzoek onderwijs uitgevoerd, bij de volgende branches:

- Maritiem (februari)
- Kappen (maart)
- Administratie (mei)
- Logistiek (november)

INTERN KWALITEITSONDERZOEK ONDERWIJS

Bij het intern kwaliteitsonderzoek onderwijs wordt een onderwijsafdeling (branche) onderzocht door een vaste commissie, die bestaat uit een directeur onderwijs, het hoofd onderwijsbureau, een wisselende externe deskundige en een medewerker van het onderwijsbureau in de rol van secretaris. Een intern kwaliteitsonderzoek onderwijs bestaat uit een vooronderzoek (waarbij informatie verzameld wordt over rendement, vsv, tevredenheid van stakeholders en over de kwaliteitsplannen van de branche) en een visitatie, bestaande uit lesbezoeken en gesprekken met verschillende betrokkenen: studenten, onderwijsgeevenden en het management. Er is gekozen om per branche een aantal onderzoeksthema's te toetsen.

Onderwijsbranche	Maritiem	Kappen	Administratie	Logistiek
Maand afname onderzoek	Februari	Maart	Mei	November
OP1 Programma				v
OP2 Ontwikkeling en begeleiding	v	v	v	g
OP3 Didactisch handelen	Geen oordeel	Geen oordeel	Geen oordeel	v
OP7 Beroepspraktijkvorming				v
Eindoordeel onderwijsproces				v
SK1 Veiligheid				v
SK2 Leerklimaat				v
Eindoordeel schoolklimaat				v
Kwaliteitsgebied: Kwaliteitszorg en ambitie				
KA1 Kwaliteitszorg	g	v	v	v
KA2 Kwaliteitscultuur	g	g	v	g
KA3 Dialoog en verantwoording	g	v	v	v
Eindoordeel kwaliteitszorg en ambitie	g	v	v	v

Uit de resultaten blijkt dat alle getoetste branches voldoende en maritiem goed scoren op kwaliteitszorg en ambitie.

- Maritiem verzorgt een goede voorlichting en intake, de studenten waarderen de coaching en de lessen zijn van voldoende tot goede kwaliteit. Studenten geven aan dat de theoretische lessen ontoegankelijk zijn en dat ze geen 'tools' krijgen aangereikt om de stof te leren beheersen. Het team is zeer betrokken en de aandacht voor het verbeteren van het onderwijs is groot. Studenteninspraak is goed geregeld.
- Kappen werkt goed samen met het loopbaancentrum, mede door de ontwikkeling dat de populatie studenten de afgelopen jaren is veranderd naar meer studenten met persoonlijke problemen en anderstalige studenten. Het team heeft plannen voorlichting en intake te verbeteren. De studenten vinden de online theorielessen en de praktijklessen op school van goede kwaliteit. Het team is actief betrokken bij de kwaliteitszorgcyclus.
- Administratie heeft de voorlichting en intake goed op orde. Er is veel aandacht voor maatwerk en studenten met persoonlijke problemen, het team werkt ook goed samen met het loopbaancentrum. Er is diversiteit in de kwaliteit van de lessen, het ontbreekt soms nog aan voldoende activerende werkvormen en/of interactie. Het team is goed betrokken bij de kwaliteitszorgcyclus, de studenteninspraak is goed geregeld.
- Logistiek werkt zeer doelgericht vanuit de relatie aan de prestatie. Er is veel aandacht voor persoonlijke omstandigheden van studenten. Studenten zijn dan ook zeer tevreden over de coaching. De lessen zijn van voldoende tot goede kwaliteit en de studenten zijn tevreden over de docenten. Er kan gekozen worden voor meer activerende werkvormen die goed bij de doelgroep passen. De veiligheid is op orde en er is genoeg aandacht en gedrevenheid om samen het onderwijs beter te maken.




INTERN KWALITEITSONDERZOEK EXAMINERING

In 2021 is bij vijf branches een kwaliteitsonderzoek examinering uitgevoerd, door de vaste commissie. In de volgende tabel zijn de resultaten weergegeven. Deze worden door de onderwijsteams gebruikt bij het opstellen van de jaarplannen, zodat waar nodig gewerkt kan worden aan de verbeterpunten.

De branches waar kwaliteitsonderzoeken zijn uitgevoerd:

- Toezicht en veiligheid
- Horeca
- Bouw
- Maritiem
- Veiligheid en vakmanschap-grondoptreden

Onderwijsbranche	Toezicht en veiligheid	Horeca	Bouw	Maritiem	Veva-grop
Maandafname onderzoek	Januari	Februari	Mei	November	December
Kwaliteitsaspect	Goed/voldoende/onvoldoende				
ED1 Kwaliteitsborging, examinering en diplomering	v	v	Niet beoordeeld	Onvoldoende	Goed
ED2 Exameninstrumentarium	v	v	v	Voldoende	Voldoende
ED3 Afname en beoordeling	v	g	v	Onvoldoende	Goed
Eindoordeel	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Onvoldoende	Goed

 = op of boven ROC-ambitieniveau (goed)  = voldoende  = onvoldoende

Toezicht en veiligheid

De Cluster Examencommissie (CLEC) heeft goed zicht op haar rol en verantwoordelijkheden. De CLEC is niet betrokken bij de vaststelling van de examens van SVPB omdat afname bij SVPB wettelijk verplicht is. Onvolkomenheden in examendossiers zijn toe te schrijven aan de tijdelijke afwezigheid van de coördinator destijds. Het advies is om te werken met aftekenlijsten in de examendossiers om fouten in dossiervorming te voorkomen. Het is kwetsbaar dat de coördinator en examensdeskundige de enige examensdeskundigen zijn binnen de branche, de commissie adviseert om scholing binnen het hele team te bevorderen. De studenten zijn tevreden over de examens.

Horeca

Het brancheteam heeft goed zicht op hun sterke punten, verbeterpunten en de ontwikkelingen van de branche. Er is een verbeteringslag te maken op het vlak van dossiervorming en -controle. Er is te weinig kennis van ROC-brede afspraken rond de borging en examinering, zoals van een checklist uit het handboek examinering. De CLEC adviseert om dit handboek ter harte te nemen. De borging van examinering moet bij meer teamleden belegd worden en de opleidingsmanager dient de implementatie van het examenloket beter te overdenken. De studenten waren goed op de hoogte van wat er verwacht werd rond examinering. De studenten gaven aan dat hun examens goed aansloten op de lessen en krijgen feedback op het behaalde cijfer.

Bouw

De CLEC adviseert dit team om de borging van examinering onder meer teamleden te laten vallen. De kracht van dit team zit in de kleinschaligheid en daarmee de betrokkenheid en individuele begeleiding die de studenten krijgen. Soms worden examens in het praktijklokaal afgenomen, waar ook lessen plaatsvinden. Zo kunnen er geen gelijkwaardige examencondities per student gegarandeerd worden. Praktijkexamens worden in de gecontroleerde en realistische omgeving van leerbedrijf Espeq afgenomen.

Maritiem

De CLEC concludeert dat er binnen het brancheteam een te lage kwaliteitsbewustzijn ten opzichte van examinering heerst, te wijten aan te weinig deskundigheid. De CLEC adviseert daarom structurele scholing. Het handboek examinering is onvoldoende bekend en wordt onvoldoende gebruikt. Daarbij is nu het advies aan de CLEC om te komen tot ene procedure rond de risico's binnen branches. Het exameninstrumentarium is op orde. De praktijkexamens worden in een gecontroleerde en realistische simulator op school afgenomen.

Veiligheid en vakmanschap - grondoptreden (veva-grop)

Het team heeft de zaken rondom examinering goed op orde en is hier proactief mee aan het werk. De informatievoorziening vanuit de examencommissies behoeft wel aandacht. De studenten vinden de examens goed aansluiten op de lessen. De bpv-beoordeling moet strakker ingeregeld worden, met meer tijd voor het bespreken van feedback. Het team neemt zijn eigen verantwoordelijkheid op het gebied van kwaliteitsborging, ieder lid van het team is deskundig in zijn of haar rol rond examinering.

Het volledige jaarverslag Examinering is terug te vinden op onze website (www.rockopnh.nl).

3.7 TEVREDENHEID STUDENTEN EN ANDERE STAKEHOLDERS 2021

Een belangrijke maatstaf in de beoordeling van de kwaliteit van het onderwijs, is de mening van studenten, oud-studenten, leerbedrijven, medewerkers en andere stakeholders. Zo vragen we de studenten jaarlijks naar hun mening via een studentenenquête: het ene jaar via de landelijke JOB-monitor, het andere jaar door middel van de eigen ROC-enquête. De vavo- en oud-studenten worden jaarlijks bevestigd. In 2021 was de ROC-studentenenquête afgenomen, de JOB-monitor in 2020. De oud-studenten (gediplomeerd in 2020) zijn in de eerste helft van 2021 bevestigd. De gemiddelde score van de studentenenquête is ook opgenomen (over schooljaar 2020-2021).

Studentenenquête (5-puntsschaal)	2018-2019	2020-2021
Onderwijsprogramma	3,4	3,5
Didactisch handelen	3,6	3,6
Ontwikkeling & begeleiding	3,5	3,6
Veiligheid	3,9	4,0
Leerklimaat	3,3	3,6
Beroepspraktijkvorming	3,7	3,8
Toetsing	3,6	3,7
Dialogoog en verantwoording	2,6	2,7
Overig	3,5	3,7
Gemiddelde score	3,5	3,6
Rapportcijfer opleiding	6,7	6,9
Rapportcijfer instelling	6,3	6,6

Eens in de twee jaar onderzoekt de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) via de JOB-monitor wat mbo-studenten vinden van hun onderwijs.

JOB-monitor (5-puntsschaal)	2019-2020
Onderwijs en begeleiding	3,3
Informatie	2,9
Omgeving/sfeer/veiligheid	3,5
Lesmateriaal en toetsen	3,0
Stage (bol)/School	3,1
Stage (bol)/Leerbedrijf	3,9
Stage (bbl)/School	3,3
Stage (bbl)/Werkplek	3,9
AVO-vakken	3,3
Beperking	3,0
Medezeggenschap	2,3
Gemiddelde score	3,2
Rapportcijfer opleiding	6,6
Rapportcijfer instelling	6,3

Tevredenheid vavo-studenten

In onderstaand overzicht is de tevredenheid van vavo-studenten opgenomen. We bevragen de vavo-studenten jaarlijks, meestal in februari/maart. In het overzicht worden de uitkomsten van 2020 en 2021 weergegeven.

Rubriek	Gemiddelde score 2020 52 respondenten	Gemiddelde score 2021 36 respondenten
OP1 Onderwijsprogramma	3,8	3,8
OP2 Ontwikkeling en begeleiding	3,7	3,7
OP3 Didactisch handelen	3,7	3,9
SK1 Veiligheid	4,2	4,3
SK2 Leerklimaat	3,9	4,0
T Toetsing en examinering	4,0	4,0
KA3 Verantwoording en dialoog	3,4	3,5
Overig (faciliteiten)	4,0	4,1
Gemiddeld rubrieken	3,8	3,9
Rapportcijfer ROC	7,2	7,5

OVERIGE ENQUÊTES/ONDERZOEKEN TEN AANZIEN VAN 'TEVREDENHEID'

Studentenlunch	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Gemiddelde score	7,5	7,6	7,3

Oud-studentenenquête	2017-2018	2019-2020 #	2020-2021
Gemiddelde score (4-puntsschaal)	2,8		
Gemiddelde score (5-puntsschaal)		3,4	3,3

Door wijziging in onderliggende vragen en een andere schaalverdeling is geen vergelijking mogelijk met voorgaande jaren.

Leerbedrijvenenquête	2014-2015	2016-2017	2018-2019
	4-puntsschaal	4-puntsschaal	5-puntsschaal
Gemiddelde score	3,2	3,2	3,9
	10-puntsschaal	10-puntsschaal	10-puntsschaal
Rapportcijfer ROC	7,3	7,4	7,3

Medewerkerenquête	2015-2016	2018-2019
Gemiddelde score	7,8	7,6

Legenda

= op of boven ROC-ambitieniveau
 = voldoende
 = onvoldoende
 = niet bekend

3.8 KLACHTEN EN INCIDENTEN

Klachten worden zo snel mogelijk behandeld en zo dicht mogelijk bij de bron aangepakt. Daarom wordt zoveel mogelijk geprobeerd klachten - met uitzondering van klachten rondom sociale veiligheid - in eerste instantie op te lossen op de afdeling waar de student het onderwijs volgt. Op het moment dat op deze plek de klacht niet naar tevredenheid van de student wordt behandeld kan er een formele klacht worden ingediend bij de onderwijsdirectie of het college van bestuur (of als het om examenzaken gaat bij de examencommissie).

Klacht over	aantal
Geboden onderwijskwaliteit	3
Lesuitval / rooster	
Bejegening / communicatie/informatievoorziening	2
Toelating / inschrijving/uitschrijving	1
Facilitaire of financiële zaken	
Beoordeling / besluiten voortgang	
Overige (zaken aangaande leerling, niet zijnde klachten/bezwaren)	
Bezwaar inzake:	
Procedure waarschuwen/schorsen/verwijderen	1

Klachten sociale veiligheid

In 2021 zijn geen klachten ingediend bij de klachtencommissie voor sociale veiligheid.

Verzoeken en klachten examinering 2021

Categorie	aantal	uitkomst
Verzoek inzake:		
Vrijstellingen algemeen	933	827 toegekend 106 afgewezen
Aanvraag aangepast examineren	161	159 toegekend 2 afgewezen
Aanvraag afwijkend referentieniveau	188	183 toegekend 5 afgewezen
Verzoeken tot verlenen vrijstellingen voor keuzedelen	226	213 toegekend 13 afgewezen
Individueel aanvragen volgen keuzedeel niet gekoppeld of niet in het aanbod van de opleiding	88	88 toegekend
Per crebo aanvragen volgen keuzedeel niet gekoppeld of niet in het aanbod van de opleiding	2	2 toegekend
Aanvragen vrijstelling keuzedeel niet gekoppeld of niet in het aanbod van de opleiding	146	143 toegekend 3 afgewezen
Aanvraag remediërend keuzedeel	0	
Aanvragen inzien COE	10	10 toegekend
Klachten	0	

Beroepszaken behandeld door de commissie van beroep voor de examens:

De commissie van beroep voor de examens heeft één beroepszaak vanuit ROC Kop van Noord-Holland behandeld in het jaar 2021.

Rapportage gemelde incidenten

Categorie	2019	2020	2021
1. direct tegen personen			
a. verbaal geweld	4	1	4
b. bedreiging	1	3	3
c. fysiek geweld	3	1	1
d. grove pesterijen	1	-	-
e. afpersing	-	-	-
f. valse beschuldiging	-	-	-
g. groepsknokpartij	-	-	-
h. seksuele intimidatie	1	-	-
i. seksueel misbruik	-	-	-
j. loverboy (/ -girl)	-	-	-
2. indirect tegen personen			
a. vernieling	1	-	-
b. diefstal	1	-	1
c. heling	-	-	-
d. fraude	2	7	5
e. inbraak	-	-	-
3. goederen			
a. wapenbezit	-	-	-
b. wapengebruik	-	-	-
c. wapenverkoop	-	-	-
d. drugsbezit	2	1	1
e. drugsgebruik	3	-	-
f. drugsverkoop	-	-	-
g. alcoholgebruik	2	-	1
h. energiedrank e.d.	-	-	-
i. (illegaal) vuurwerk	-	-	-
4. gezondheid			
a. gezondheid	1	2	-
5. ongeval			
a. ongeval	1	-	-
6. anders			
a. anders	2	3	2
Totaal*	25	18	18

* Incidenten staan soms vermeld in verschillende categorieën, maar worden als het één incident betreft slechts eenmaal meegeteld.

In vrijwel alle gevallen hebben gesprekken plaatsgevonden met de betreffende student(en) en zijn passende sancties opgelegd. Deze variëren van een officiële waarschuwing tot een schorsing (al dan niet met vervangende opdracht) van minimaal 1 dag tot maximaal een week.

3.9 GEOORMERKTE SUBSIDIES OCW

Projectsubsidie VSV

Het doel is het reduceren van het aantal nieuwe voortijdige schoolverlaters in de RMC-regio in de periode 2021 tot en met 2024 door het uitvoeren van maatregelen gericht op structurele borging van het voorkomen van voortijdig schoolverlaters in het onderwijsproces van de onderwijsinstellingen.

Projectsubsidie VSV	€
Ontvangen subsidie 2021	271.842
Ontvangen via gemeente Den Helder	17.542
Totaal te besteden	289.384
Verantwoorde kosten 2021	344.010
Verantwoorde beheerskosten 2021	27.000
Totaal bestede subsidie 2021	371.010

Van het totale subsidiebedrag is € 81.626 door het ROC uit eigen middelen bekostigd.

- Maatregel 1 Plusvoorziening ‘Pluspunten op scholen’ (besteed bedrag € 250.610)
- Maatregel 2 Trajectteams (besteed bedrag € 93.400)

Zie voor een toelichting hoofdstuk 3.2.

REGIONAAL INVESTERINGSFONDS (RIF)

Het RIF TL-Netwerk is een samenwerkingsverband tussen (technische) bedrijven, onderwijsinstellingen en overheid dat onder meer wordt gesubsidieerd vanuit het Ministerie van OCW.

Belangrijkste doel van dit fonds is om jongeren te enthousiasmeren voor een technische beroepsopleiding met een focus op vmbo, mbo en technische om-, her- en bijscholingstrajecten. Dankzij de subsidie uit dit fonds is het mogelijk om technische beroepsopleidingen te faciliteren. Van groot belang hierbij is de vraag vanuit de arbeidsmarkt naar goed opgeleid personeel.

Inmiddels staat het project stevig in de schoenen en zijn er plannen om - als in 2022 de subsidietermijn verstrijkt - het project als stichting te continueren.

Hoe zijn we begonnen?

- Het eerste jaar stond in het teken van het initiëren van activiteiten: kiezen, leren, werken en innoveren
- Het tweede jaar zijn losse activiteiten omgezet naar meer duurzame structuren;
- Vanaf het derde jaar is er ingezet op het concretiseren van deze structuren en is een eerste stap gezet naar het inbedden van de activiteiten binnen de organisaties van de stakeholders.

Voortgang/succesvolle projecten

Het afgelopen jaar zijn veel losse projecten onderdeel gaan uitmaken van structurele en duurzame samenwerkingen. Enkele voorbeelden:

Legowerf

Binnen TekPark Den Helder op Willemsoord is een grote werkplaats gevuld met een enorme hoeveelheid lego. Dit is tot mede tot stand gekomen met een inzet vanuit de RIF. Elk jaar kunnen hier ruwweg 1.600 leerlingen gebruik van maken. Hiermee dragen we ook bij aan de Techniekpromotie van de regio.

Tech@Map

Een ander succesvol project is de doorontwikkeling van de Tech@Map, het digitale wegennet waarin vraag en aanbod vanuit onderwijs en bedrijfsleven zichtbaar wordt gemaakt.

Kenniswerkplaatsen

Door de samenwerking met en participatie door verschillende partijen zijn er een 6-tal kenniswerkplaatsen ontwikkeld. En daar waar we begin 2021 nog moesten zoeken naar partijen voor deelname aan de kenniswerkplaatsen, worden we nu benaderd door bedrijven, scholen en gemeenten die aan willen sluiten. De regio weet ons te vinden. Het onderwijs dient op te leiden voor het leven en werken in een steeds verder toenemende onvoorspelbare en complexe wereld. Naast het belang van vakinhoudelijke kennis en competenties, zijn vaardigheden als zelfstandig onderzoeken, ontwerpen, presenteren, plannen, ondernemerschap, creativiteit en samenwerken buitengewoon relevant. Binnen de kenniswerkplaatsen wordt op een andere manier invulling gegeven aan de begeleiding van studenten richting werk. Onderwijs vindt niet perse plaats op school of bij bedrijven, de regio is het klaslokaal. Studenten nodigen experts uit het bedrijfsleven uit op school en andersom nodigen bedrijven studenten uit voor bijvoorbeeld een presentatie.

Direct gevolg van deze ontwikkelingen is dat binnen de school door onderwijsteams gekeken wordt naar een andere manier van invullen van het curriculum. Ook het Stagebureau is hier nauw bij betrokken.

Verder is de onderlinge samenwerking binnen Tech@Connect verder versterkt. De samenwerkende partijen behouden ieder hun eigen focus maar we bouwen samen aan een nieuwe toekomst. Communicatie speelt hierin een belangrijke rol. Door slim en strategisch te communiceren bepalen we het imago van de toekomst en zorgen we voor draagvlak bij partners om mee te (blijven) doen

Regionaal InvesteringsFonds (RIF) - Ministerie van OCW	€
Ontvangen subsidie 2021	287.234
Doorgeschoven uit 2020	223.204
Totaal te besteden	510.438
Verantwoorde kosten 2021	333.882
Doorgeschoven naar 2022	176.556

Regionaal InvesteringsFonds (RIF) - De Kop Werkt!	€
Ontvangen subsidie	300.000
Besteed t/m 2020	178.375
Nog te besteden per 31 december 2020	121.625
Verantwoorde kosten 2021	69.744
Doorgeschoven naar 2022	51.881

Regionaal InvesteringsFonds (RIF) - Provincie Noord-Holland	€
Ontvangen subsidie	90.000
Besteed t/m 2020	53.513
Nog te besteden per 31 december 2020	36.487
Verantwoorde kosten 2021	20.923
Doorgeschoven naar 2022	15.564

Regionaal InvesteringsFonds (RIF) - Ontwikkelingsbedrijf NHH	€
Ontvangen subsidie	25.000
Besteed t/m 2020	14.865
Nog te besteden per 31 december 2020	10.135
Verantwoorde kosten 2021	5.812
Doorgeschoven naar 2022	4.323

4. Sociaal jaarverslag

Voor ons ROC was 2021 een dynamisch jaar. De verwelkoming van Helma van der Hoorn als nieuwe bestuurder, de naderende fusie met het Clusius College en de impact van COVID-19 hebben effect gehad op onze organisatie en bedrijfsvoering. Er gebeurde veel moois, terwijl tegelijkertijd de aanstaande fusie afgelopen jaar al ontzettend veel werk met zich meebracht en de coronamaatregelen ons allemaal behoorlijk bezighielden. De grootste uitdaging was het zoeken naar balans: hoe behouden we waar we goed in zijn en omarmen we nieuwe inzichten en werkwijzen? Waar staan we voor? Wat is ons DNA? En waar vinden we de vonk met het Clusius College? Wat is de betekenis van goed onderwijs en waar kan het beter? Hoe houden we tijdens de coronacrisis ons onderwijs op peil binnen de geldende RIVM-richtlijnen?

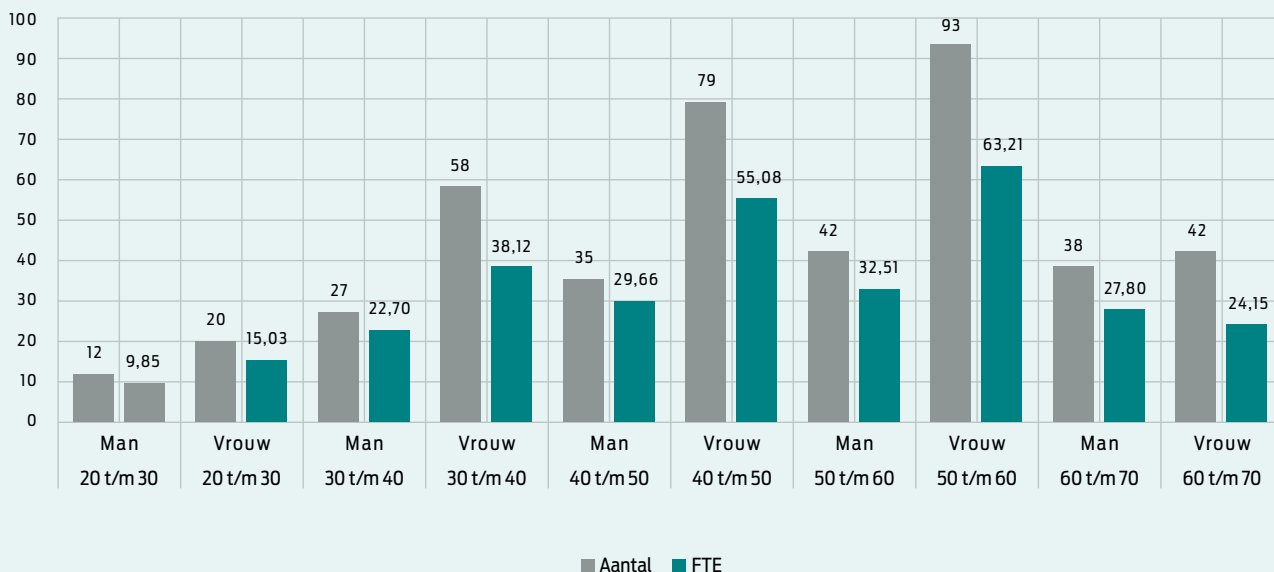
In deze dynamische tijd zijn grote stappen gezet: er zijn HR-processen verbeterd, de verantwoordelijkheden liggen meer in lijn en de teams voeren regie op hoe hun onderwijs wordt georganiseerd en verzorgd, uiteraard binnen de wettelijke en organisatorische kaders. Medewerkers worden aangemoedigd zelf regie op hun loopbaan te voeren en daar worden faciliteiten en ondersteunende diensten op afgestemd.

Fusie per 1 januari 2022

Met ingang van 1 januari 2022 is de bestuurlijke fusie met het Clusius College een feit. De afdeling HR heeft hiertoe voorbereidend werk gedaan, onder andere met een overzicht en planning van alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen die geharmoniseerd moeten worden. Daarnaast is met instemming van de vakbonden een sociaal statuut vastgesteld. Ook is eind 2021 het AFAS-systeem aangepast om in de salarisadministratie de verwerking van de bestuursfusie en bijbehorende rechtspositie in te passen. De meldingen naar externe instanties zoals het ABP, de fiscus en het UWV verlopen inmiddels naar behoren. In 2022 moeten nog veel regelingen worden geharmoniseerd, met de inrichting van een gezamenlijk generiek functiehuis als hoogste prioriteit. De werkgroep vanuit HR wordt hierbij ondersteund door externe partner Leeuwendaal en de BOR en medewerkers worden hier ook bij betrokken. De eerste regelingen die in 2022 worden geharmoniseerd zijn de WKR, het ziekteverzuimbeleid, AFAS, een klachtenregeling en de vakantieregeling.

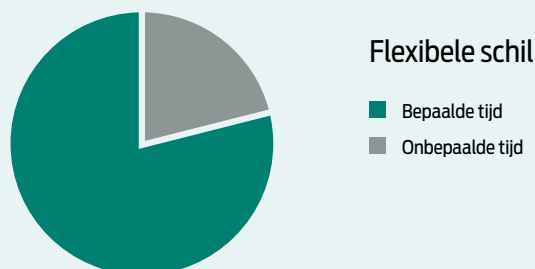
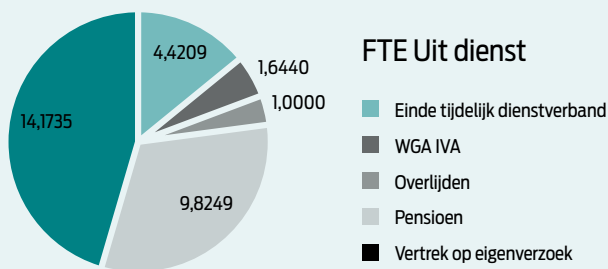
4.1 ONS TEAM VAN MEDEWERKERS IN GETALLEN

Per 1 januari 2021 staat er 318,10 fte (446 medewerkers) op de loonlijst, nagenoeg evenveel als op de peildatum van het vorige jaarverslag (319,37 fte). Dat komt omdat in het vorige jaarverslag een peildatum van 1 oktober 2020 werd aangehouden. Met het aanhouden van 1 januari als nieuwe peildatum kunnen wij het jaarverslag richten op een heel kalenderjaar en zo harmoniseren met de gegevens van het Clusius College. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 49,31 jaar; een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar (48,63 jaar). De grootste categorie is de leeftijdsgroep van 50-60 jaar. Net als in veel andere organisaties is er sprake van vergrijzing: een aandachtspunt voor ons HR-beleid en de ontwikkeling van instrumenten.



In- en uitstroom van medewerkers

In 2021 zijn 54 nieuwe medewerkers gestart met een totale omvang van 33,71 fte. Er zijn 49 medewerkers gestopt, samen goed voor 31,06 fte. Verreweg de meeste contracten zijn van rechtswege beëindigd, daarna is (keuze)pensioen de belangrijkste reden voor het beëindigen van een dienstverband. Gezien de leeftijdsopbouw zal deze categorie de komende jaren verder toenemen. Bij medewerkers die op eigen verzoek vertrekken en ergens anders aan de slag gaan is het waardevol om hun motieven te kennen. Het gaat weliswaar om een relatief kleine groep, maar juist zij kunnen belangrijke input leveren voor een gericht HR-beleid. De exitinterviews die worden gehouden hebben hierbij een signalerende functie. Na de fusie kan ook dit instrument een meer bruikbare vorm krijgen.

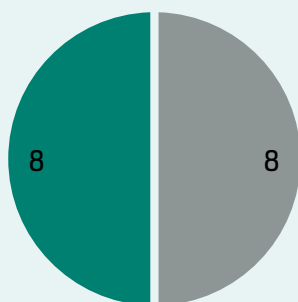


Vaste en tijdelijke contracten

Voor onze bedrijfsvoering is het belangrijk om een gezond evenwicht te bewaren tussen vaste en tijdelijke contracten. Zo kunnen we enigszins meebewegen op de ontwikkeling van het onderwijs. Aan de andere kant zorgen met name vaste contracten voor continuïteit en deze dragen bij aan een duurzame relatie tussen werkgever en werknemer.

Diversiteit in ons team

Zoveel mensen, zoveel talenten, zoveel eigenschappen en zoveel karakters. Juist deze verscheidenheid leidt bij samenwerking tot creatievere oplossingen, ideeën en inzichten. Diversiteit bevordert de inzet van een goede mix van talenten in de organisatie. Met de juiste personen op de juiste plekken kom je samen verder. Diversiteit gaat niet alleen over gender, maar bijvoorbeeld ook over jong en oud, mate van inzetbaarheid, etniciteit, geaardheid en het al dan niet hebben van een arbeidshandicap. Ons diversiteitsbeleid richt zich dan ook op diversiteit in de volle breedte: we willen een afspiegeling zijn van de huidige maatschappij.



Management

- Man
- Vrouw

Ons ROC streeft naar een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand waarbij iedereen ertoe doet en een waardevolle bijdrage kan leveren aan onze organisatie. Sinds jaar en dag werken er meer vrouwen dan mannen binnen onze organisatie. Binnen het management (directie, opleidingsmanagers en hoofden van ondersteunende diensten) zien we een andere verdeling: hier is de verdeling precies 50/50.

4.2 PROFESSIONALISERING

Budget voor scholing en professionalisering

Ook in 2021 was het budget voor scholing en professionalisering 1,5% van de loonsom. Dit kwam neer op € 266.788, waarvan 80% (€213.000) is toegekend aan het onderwijzend personeel en de overige 20% is besteed aan het ondersteunend personeel. Binnen het budget is een centraal aanbod georganiseerd waaronder de ROC-brede studiedag; dit aanbod wordt jaarlijks vastgesteld. In het kader van de coronamaatregelen is begin 2021 tevens een vervolg aangeboden op de modules rondom digitale didactiek. Naast het centrale aanbod heeft elke onderwijsafdeling een eigen budget gekregen om invulling te geven aan deskundigheid, gekoppeld aan het afdelingsplan en de bijbehorende behoeftes per team.

PDG en lerarenbeurs

In 2021 volgden 13 medewerkers een PDG-opleiding: 7 waren al eerder begonnen en 6 van hen zijn nieuw gestart. Voor hen is een zij-instroomsubsidie aangevraagd (en toegekend) om deze PDG-opleiding te financieren. Daarnaast volgden 6 docenten een deeltijd-docentenopleiding in combinatie met hun baan. Deze opleiding wordt vooralsnog niet gesubsidieerd maar gefinancierd vanuit het scholingsbudget van het ROC. Drie medewerkers hebben een lerarenbeurs aangevraagd en gekregen om een niveauverhogende studie (master) te volgen.

4.3 DUURZAME INZETBAARHEID

Seniorenverlof

In 2021 maakten 48 medewerkers gebruik van de seniorenregeling conform de cao-mbo. Dit is een aanmerkelijk lager aantal dan in 2020. De verklaring hiervoor is het hogere aantal medewerkers dat vanwege (keuze)pensioen de organisatie heeft verlaten (zie paragraaf over uitstroom). Binnen deze leeftijdscategorie wordt nog gebruik gemaakt van de overgangsregeling van de oude BAPO. Zodra deze medewerkers vertrekken heeft dat effect op deze vorm van verlof. Onder de nieuwe gebruikers wordt in de meeste gevallen alleen gebruik gemaakt van de betaalde seniorenverlofregeling, die minder ruim is dan de faciliteiten uit de oude BAPO-regeling.



Bo-Dean Mulder
Middenkader Engineering

Seniorenverlof

Jaar	Aantal medewerkers	Verlof in fte
2019	53	5,07
2020	59	5,56
2021	48	4,57

Opheffen FOO en Educatie

Vooruitlopend op de fusie hebben we vóór 1 januari 2022 de Stichtingen FOO en Educatie opgeheven. Alle medewerkers die werkzaam waren binnen deze stichtingen zijn overgeheveld naar de Stichting ROC Kop van Noord-Holland. Hiermee zijn alle arbeidsvoorwaarden conform de cao-mbo voor alle medewerkers van toepassing verklaard.

Opleidingsschool voor docenten

Sinds jaar en dag werkt het ROC Kop van Noord-Holland intensief samen met de Hogeschool van Amsterdam en Hogeschool NHL Stenden om docenten op te leiden. In 2021 zijn wij als aspirant-lid toegetreden tot de Regionale Opleidingsschool West-Friesland (ROWF). Hiermee zijn we een erkende opleidingsschool geworden en zo kunnen we vanuit de ROWF studenten nog beter begeleiden en gebruik maken van de door hen aangeboden faciliteiten en bijeenkomsten. In 2021 hebben we als opleidingsschool 17 studenten van genoemde hogescholen begeleid. Iedere student werd hierbij ondersteund door een ervaren werkplekbegeleider. De collega's die studenten begeleiden zijn hiervoor getraind en hebben het afgelopen jaar bijscholing gehad. Acht collega's hebben de training tot werkplekbegeleider gevolgd. Er zijn diverse themabijeenkomsten en intervisiesessies georganiseerd om de stageperiode meer verdieping en verbreding te geven.

Loopbaan en gesprekscyclus

Het ROC Kop van Noord-Holland heeft een functionerings- en beoordelingsbeleid waarbij de kaders van de cao-bve leidend zijn. Deze kaders geven aan dat elke medewerker jaarlijks recht heeft op een functioneringsgesprek met zijn of haar manager. De afgelopen periode is gebleken dat er behoefte is aan een moderner instrument met een meer hedendaagse visie op loopbaanbeleid. Hiertoe is een nieuw instrument verkend waarbij de medewerker zelf meer regie kan voeren op zijn of haar eigen loopbaan en met meer mogelijkheden om feedback te organiseren. Echter, in verband met de instellingenfusie met ingang van 1 augustus 2022 is ervoor gekozen om voor nu nog ons bestaande beleid met een gesprekscyclus van drie jaar te hanteren. Daarna kunnen we het beleid harmoniseren en actualiseren.

Financieel fit

In 2021 heeft ROC Kop van Noord-Holland zich aangesloten bij Financieel Fit Den Helder. Mensen met financiële problemen vinden het vaak lastig om dit met anderen te bespreken, terwijl stress en geldzorgen wel invloed (kunnen) hebben op het welzijn en het dagelijks- en/of het professionele leven. ROC Kop van Noord-Holland wil haar medewerkers graag een vorm van hulp bieden waarbij de anonimiteit geborgd is. In 2021 is er regelmatig een bericht van Financieel Fit geplaatst op het medewerkersportaal, om mensen te laten weten dat ze hier (anoniem) terecht kunnen. Het Financieel Fit Team biedt ondersteuning bij de financiële situatie van een persoon en kan extra ondersteuning organiseren in de vorm van een doorverwijzing naar hulpverlenende organisaties in Den Helder, zoals maatschappelijk werk of schuldhulpverlening. Deze organisaties helpen vervolgens bij het ordenen van administratie, geven informatie over voorzieningen en regelingen en adviseren over bijvoorbeeld vaste lasten en inkomen.

Samenwerking Financieel Fit

Het Financieel Fit Team wordt gevormd door gemeente Den Helder, Woningstichting Den Helder, Stichting Kinderopvang Den Helder, de Helderse Uitdaging, Rabobank Kop van Noord-Holland, HKN Huisartsen, Stichting Kopwerk, Scholen aan Zee, ZONH, GGD Hollands Noorden, Stichting Omring en Druktemaker.

4.4 VERZUIM EN ARBO

Verzuimcijfers

2021 laat een gemiddeld verzuimpercentage van 3,97% zien. In 2020 was het verzuimpercentage nog 5,22%. Dat betekent dat de in 2020 ingezette daling zich heeft voortgezet en dat er sprake is van een aanzienlijke afname van 1,25% ten opzichte van 2020. Een percentage van 3,97% is een mooi resultaat binnen de gestelde doelen van HR en het streven is om deze lijn volgend jaar vast te houden.

De cijfers laten verder zien dat medewerkers zich iets vaker hebben ziekgemeld: 0,64 keer per jaar ten opzichte van 0,55 keer in 2020; het nul-verzuim is iets afgenomen van 59,54% naar 54,02% en de verzuimperiodes zijn in verhouding tot vorig jaar aanzienlijk korter met een gemiddelde van 13,37 dagen in 2021 ten opzichte van 22,57 dagen in 2020. Dit zou verklaard kunnen worden door ziekmeldingen wegens corona; dit heeft de frequentie mogelijk doen stijgen, maar dat ging in de regel om kortdurend verzuim. De afwezigheid vanwege quarantaineplicht is hierbij buiten beschouwing gelaten. De daling van de verzuimduur is een positieve ontwikkeling.

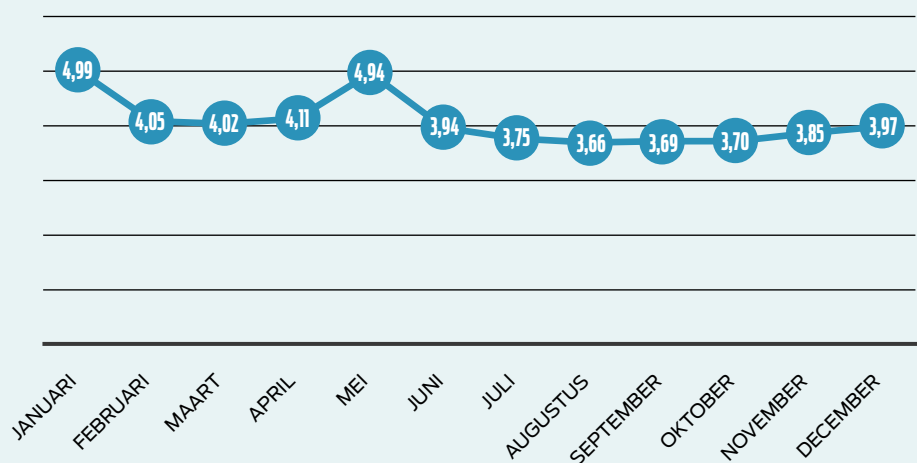
Mede door de inzet van de werkvermogenspecialist (naast een bedrijfsarts) gaan medewerkers naar verhouding tot voorgaande jaren weer sneller aan het werk. De werkvermogenspecialist kijkt meer naar wat de medewerker nog wel kan doen en dat verklaart ook het lagere verzuimpercentage. Er wordt breder gekeken naar alle factoren die van invloed kunnen zijn op verzuim en naar mogelijke interventies hierop. We zetten meer en sneller re-integratieactiviteiten in, wat bijdraagt aan een snellere terugkeer in het eigen werk.

Landelijk is een verhoging van verzuimcijfers waar te nemen sinds de komst van Covid-19. Deze verhoging zien wij niet terug in onze cijfers. Mogelijk is Covid-19 door de thuiswerkmaatregel zelfs van enige invloed op onze daling geweest door een betere balans werk-privé. Ook vergroot thuiswerken de inzetbaarheidsmogelijkheden, waardoor (geheel) ziekmelden soms niet nodig is. In grafiek 2 is te zien dat het verzuimcijfer in de maanden november en december boven de 5% komt. Dit houdt verband met de landelijke coronapieak in die periode.

De verzuimcijfers van de mbo-sector voor 2021 zijn ten tijde van het opstellen van dit sociaal jaarverslag nog niet bekend: een vergelijking met de cijfers van 2020 is opgenomen in tabel 3.

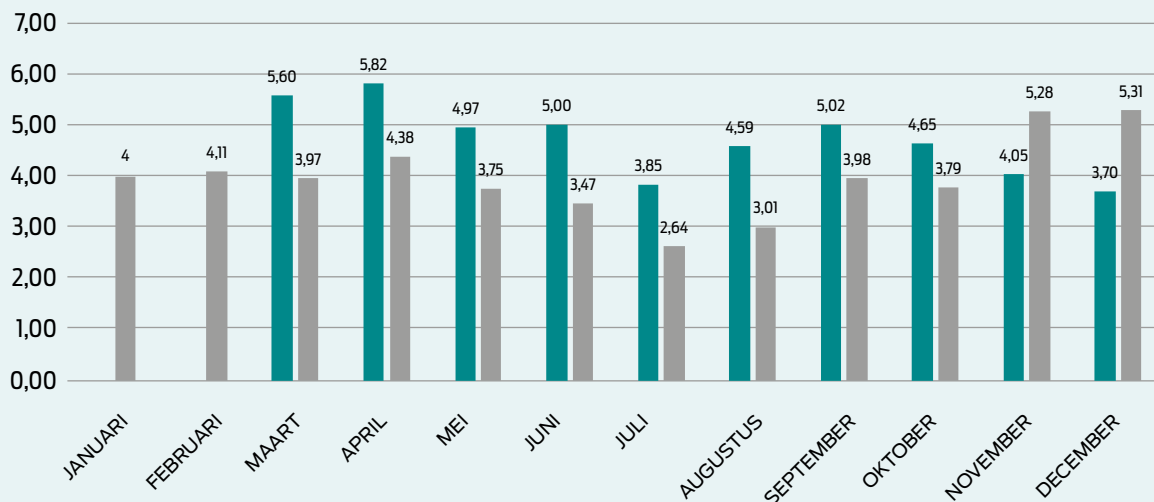
Voor de nieuwe organisatie Vonk gaat een werkgroep in 2022 de arbodienstverlening en het verzuimbeleid van beide organisaties harmoniseren. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheden om tot een meer structurele thuiswerkregeling te komen.

1. Verzuimpercentage 2021 per maand



Fiona de Leeuw
Stageconsulent

2. Verzuimpercentage per maand 2021 versus 2020



Verzuimcijfers ten opzichte van de mbo-sector 2020 en 2021

	Mbo-sector 2020	ROC/FOO/Educatie 2020	ROC/FOO/Educatie 2021
Verzuimpercentage	5,13	5,22	3,97
Gem. verzuimduur	32,54	22,57	13,37
Meldingsfrequentie per jaar	0,6	0,5	0,64
% Nul-verzuim	62,59	59,54	54,02

Arbodienst

Arbodienst Arbobutler heeft begin 2021 haar naam veranderd in Enrgy. De dienstverlening/ verzuimbegeleiding is onveranderd: deze wordt verzorgd door een bedrijfsarts en een werkvermogenspecialist. De werkvermogenspecialist werkt vanuit taakdelegatie voor- en samen met de bedrijfsarts en is het eerste aanspreekpunt voor leidinggevenden, medewerkers en HR.

Enrgy werkt vanuit het principe ‘Huis van werkvermogen’. Dit principe vormt de basis van de gesprekken met medewerkers, leidinggevenden en HR (en ook van in te zetten interventies).

De samenwerking met Enrgy is waardevol en heeft een positief effect op de verzuimcijfers. Er zijn korte lijnen en er wordt snel geschakeld- met de werkvermogenspecialist als eerste aanspreekpunt. Enrgy denkt constructief mee en de schriftelijke terugkoppelingen zijn helder: het is daarmee voor alle partijen duidelijk wat er van eenieder wordt verwacht. Ook van medewerkers horen we positieve geluiden.

Mensen voelen zich gehoord en er is veel ruimte voor persoonlijke aandacht. De werkvermogenspecialist houdt wekelijks een spreekuur met een inloopmoment. Leidinggevenden en HR-collega’s kunnen hiervan gebruik maken bij vragen, behandelen van casuïstiek en om tot afstemming te komen. Ook Clusius College is aangesloten bij Enrgy en deelt dezelfde positieve ervaring. In de nieuwe organisatie Vonk zal de samenwerking met Enrgy naar verwachting dan ook worden voortgezet.

Preventieteam veiligheid en gezondheid

Het preventieteam is verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en -uitvoering op het gebied van veiligheid en gezondheid. Tot maart 2021 bestond het preventieteam uit leden van de shared service ROC Kop van Noord-Holland/Scholen aan Zee. De shared service is in maart 2021 beëindigd waardoor het preventieteam een nieuwe samenstelling kreeg. Daarnaast is teamlid Anne Huisman, hoofd Facilitaire zaken, in mei 2021 met pensioen gegaan en opgevolgd door Mirjam van den Bercken. Het preventieteam bestaat sinds mei 2021 uit:

- Mirjam van den Bercken - Hoofd Facilitaire zaken
- Maaïke Blom - medewerker Arbo & Veiligheid (preventiemedewerker)
- Suzanne van Acquooij - Hoofd HRM
- Annemarie Twigt - HR adviseur

Het team is in 2021 in deze samenstelling éénmaal bijeen geweest.

In 2021 heeft de preventiemedewerker 16 werkplekonderzoeken uitgevoerd naar aanleiding van klachten. In de meeste gevallen waren de klachten niet ontstaan door het werk, maar was het wel van belang de werkplekomstandigheden te verbeteren om verergering van de klachten (en daarmee (extra) verzuim) te voorkomen. Hierbij gaat het bijna altijd om het makkelijker en meer kunnen afwisselen van werkhouding. Daar waar mogelijk zijn aanpassingen gedaan op de werkplek zoals het aanschaffen van een stoel of hoog/laagbureau of het beter afstellen van de werkhoogte. Ook is er advies gegeven over een goede werkhouding.

De coronapandemie beheerste nog een groot deel van 2021 waardoor veel medewerkers grotendeels vanuit huis werkten. Daarnaast waren onze locaties beschikbaar voor medewerkers voor wie het niet of minder goed mogelijk was vanuit huis te werken (bijvoorbeeld in combinatie met thuisonderwijs). Om dezelfde reden konden ook studenten op onze locaties terecht.

De aanstaande fusie met het Clusius College leidt ook op het gebied van preventie tot samenwerking en harmonisering. De preventiemedewerker werkt sinds mei 2021 een dagdeel op de afdeling Bestuur & Ondersteuning om daar de decentrale preventiemedewerkers te ondersteunen. Daarnaast worden verschillen en overeenkomsten tussen beide organisaties op het gebied van Arbo en Preventie in kaart gebracht, om zo tot een werkbare nieuwe invulling te komen voor fusieorganisatie Vonk.

4.5 HR-PANEL ALS KLANKBORDGROEP

Een fusie brengt integratie en harmonisatie met zich mee, zowel op het gebied van regelingen en arbeidsvoorwaarden als cultureel. Deze culturele dimensie is misschien wel het belangrijkste: verandering op papier zorgt niet voor een integratie. Daarom hebben de HR-afdelingen van ROC Kop van Noord Holland en het Clusius College de medewerkers benaderd om een gezamenlijk HR-panel samen te stellen. Dit HR-panel dient als klankbord voor ideeën, knelpunten en oplossingen voor diverse HR-thema's. Het panel kan ook worden gevraagd om advies te geven over het HR-beleid. Vanuit het ROC hebben 11 medewerkers zich aangemeld om deel te nemen aan het HR-panel; zij zijn bijvoorbeeld ook betrokken geweest bij de enquête over vitaliteit.



Wesley Akkerman
IT systems and devices

4.6 INTRODUCTIEBELEID STARTENDE MEDEWERKERS

In 2019 is het introductieprogramma voor startende medewerkers verder ontwikkeld tot een tweejarig programma. In 2021 is dit programma geëvalueerd en er is getoetst in hoeverre het aanbod aan de verwachtingen heeft voldaan. Voor deze evaluatie zijn een aantal opleidingsmanagers en startende docenten geïnterviewd, met als belangrijkste uitkomsten:

- Het introductieprogramma is meer passend voor startende docenten die een lerarenopleiding hebben gevolgd dan voor een zij-instromer.
- Er is geen behoefte aan supervisie en intervisie, omdat dit gebeurt op de afdeling, bij de opleiding of bij de bijeenkomsten van Opleiden in de School.
- Een starter voelt zich vaak in het diepe gegooid als er geen lesprogramma beschikbaar is. Er wordt dan te snel verwacht dat de starter zelf inhoud kan geven aan lessen en lesmateriaal.
- Ad-hoc roosterwijzigingen zijn een stressfactor voor starters.
- Er is meer behoefte om een starter een aantal weken met een ervaren docent mee te laten lopen en niet te snel zelfstandig voor de groepen te zetten.
- De uren van de mentor zijn lopende het schooljaar moeilijk te beleggen bij docenten omdat jaartaakkaarten dan vaak al vol zijn.
- De afspraken met de mentor zijn niet altijd makkelijk te plannen door het werken op verschillende locaties.

De opbrengst van deze evaluatie vormt input voor het te harmoniseren introductiebeleid en de regeling voor startende medewerkers. Tot die tijd zal er voor het huidige programma meer afstemming worden gezocht tussen de opleidingsmanagers.

4.7 MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Participatiewet

Met de Participatiewet wil het kabinet meer mensen met een ziekte of handicap richting werk begeleiden. Het kabinet en werkgevers hebben daarom enige jaren geleden afgesproken om extra banen te creëren. Dit wordt geregeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten: voor de sector is een quotum afgegeven voor het aantal te realiseren participatiebanen. De MBO Raad heeft dit quotum doorgerekend naar alle mbo-instellingen, op basis van de grootte van de instelling. In 2021 had het ROC drie medewerkers in dienst die onder deze regeling vielen. Samen vertegenwoordigen zij 2 fte omdat een inzet van 25,5 uur per week voor deze regeling als 1 fte telt.

De invulling van deze regeling is ondertussen onder druk komen te staan wegens achterblijvende resultaten. Als de participatiewet als zodanig wordt gecontinueerd moeten er komend jaar weer meer medewerkers worden aangesteld die onder deze regeling vallen.

SROI

Daarnaast hebben we, op basis van de gunning van de aanbesteding voor de educatietrajecten in 2020, een SROI-norm (Social Return On Investment). De kern hiervan is om een waardevolle bijdrage te doen aan de samenleving en dan met name voor medewerkers met een achterstand op de arbeidsmarkt. Naast de inzet van mensen met een Wajong-, WW- of WIA-uitkering vallen ook stagiairs en inzet vanuit sociale werkvoorziening onder deze regeling. De norm bedraagt 5% van de gefactureerde omzet voor de contractperiode van 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2023. De SROI-norm heeft de aandacht bij de werving & selectie van nieuwe medewerkers. In vacatures wordt de SROI-doelgroep nadrukkelijk uitgenodigd om te solliciteren. UWV Werkgeverspunt ontvangt onze vacatures en benadert mogelijke kandidaten en stimuleert ze om te solliciteren. Deze kandidaten krijgen extra aandacht bij de selectie. Om de SROI-norm verder onder de aandacht te brengen zijn er presentaties georganiseerd voor het management, inclusief manieren waarop deze norm gehaald kan worden (bijvoorbeeld door sociaal inkopen bij sociale ondernemers).

5. Huisvesting en infrastructuur

5.1 FACILITAIRE DIENST

Voor de facilitaire dienst was 2021 een bewogen jaar. We namen afscheid van de collega's van Scholen aan Zee omdat de shared service werd ontvlochten en we zetten de eerste stappen richting de fusie met het Clusius College. Er is een startnotitie geschreven met een korte analyse van de huidige stand van zaken inclusief een aantal scenario's voor de toekomstige facilitaire afdeling van Vonk. Vervolgens is er een robuuste werkgroep samengesteld om een mooi plan te maken voor het voorkeursscenario.

Daarnaast zijn er op onze locaties weer verschillende projecten uitgevoerd en namen de coronamaatregelen een groot deel van onze werkdag in beslag. Hieronder een kort overzicht van onze werkzaamheden.

Huisvesting: een overzicht van onze werkzaamheden in 2021



Sperwerstraat 4

De CV-ketels begaven het: de installatie is zo snel mogelijk vervangen zodat we niet in de kou hoefden te zitten. Daarnaast zijn er vier laadpalen voor elektrische auto's geplaatst op het parkeerterrein tussen het centraal bureau en de vestiging ROC Kievitstraat. Met uniforme betaalpassen kunnen de auto's gedurende de dag worden opgeladen.



Kievitstraat 31

De oude picknicktafels zijn vervangen door nieuwe, betonnen picknicktafels. Er zijn ook oude obstakels in de bestrating eromheen verwijderd, zodat er veilig gebruik kan worden gemaakt van de zitgelegenheden. Daarnaast is de hydrofoorinstallatie vervangen; deze zorgt voor de watertoevoer naar het centraal bureau en voor de waterdruk door het gehele gebouw.



Sportlaan 54

De sterk verouderde CV-installatie is vervangen. Een jaar eerder was de CV-aansturing al met spoed vervangen (deze was beschadigd door blikseminslag). In samenwerking met de afdeling Nautisch is op deze locatie ook een High Voltage Simulator gerealiseerd in lokaal 12F.



Hofstraat 13

In vrijwel alle lokalen zijn aanpassingen gedaan aan de docentenwerkplekken, met de mogelijkheid om op het bureau een laptop op te laden en een aansluiting voor de beamer (netjes weggewerkt met een vloergoot). Ook zijn de inpandige deur- en raamopeningen van het studiecentrum naar lokalen H140 en H141 dichtgezet. Dit leidt tot een betere uitstraling van het studiecentrum en de geluidsoverdracht met naastgelegen ruimtes is gereduceerd. Tot slot zijn ook hier de oude picknicktafels vervangen door nieuwe, betonnen varianten.

Arbo en veiligheid

De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) vormt de basis voor het arbeidsomstandighedenbeleid van elke organisatie. In 2021 hebben we de inventarisatie nauwkeurig doorgenomen en diverse zaken uit het plan van aanpak (dat voortkomt uit de inventarisatie) opgepakt en uitgevoerd. In 2021 zijn er 16 werkplekonderzoeken uitgevoerd. Dit heeft geleid tot de volgende aanschaffingen:

- Zit/sta-bureaus: 9
- Stoelen: 1
- Overige werkplekmiddelen: 5
- Ergonomische muizen/toetsenborden: 1

Verder werd advies gegeven over (stoel- en/of bureau)instellingen en werkhoudingen en werd meubilair vervangen door materiaal uit eigen voorraad.

BHV

In 2021 is in samenwerking met trainingspartner DHTC op elke locatie een ontruimingsoefening uitgevoerd. Ook alle BHV'ers zijn weer op (herhalings)training geweest, evenals de baliemedewerkers voor de (herhalings)training 'Omgaan met alarmmeldingen'.

Corona

Ook in 2021 zorgde de facilitaire afdeling voor voorzieningen om zo de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan - denk aan mondkapjes, ontsmettingsmiddelen, vloerstickers, looprichtingen en meer. Ook het toezicht op het naleven van de maatregelen in onze gebouwen was voornamelijk belegd bij onze conciërges en baliemedewerkers, een taak die enig doorzettings- en incasservermogen vergde. Daarnaast bestelde en verspreidde onze facilitaire afdeling duizenden zelftests en voor het Clusterteam van de GGD waren we het aanspreekpunt inzake de coronabesmettingen en -maatregelen.

Servicemeldingen

In 2021 ontvingen we ruim 1200 servicemeldingen. Dit zijn uiteenlopende meldingen die vanuit de hele organisatie via Afas binnenkomen bij de facilitaire afdeling, van het verzoek voor het regelen van een lunch tot aan reparatieverzoeken en van het aanvragen van bootkaarten tot aan bestellingen voor bloemen. We hebben alle verzoeken met plezier uitgevoerd.

Blik op 2022: huisvestingsplan

Het jaar 2022 staat voornamelijk in het teken van de fusie en van het strategisch huisvestingsplan. We benaderen de vraag over hoe we de facilitaire dienstverlening binnen Vonk organiseren vanuit inhoud. Hierbij zoeken we afstemming met andere fusiewerkgroepen. Dit strategisch huisvestingsplan leidt uiteindelijk tot een totaalbeeld van de huisvesting van de Vonk-locaties, inclusief een visie voor de komende tien jaar.



Analise Isidora
Handhaver toezicht en veiligheid

5.2 IT

In 2021 hebben we stappen gezet rondom thema's die in deze tijd een belangrijke rol spelen, waaronder werken op afstand en informatiebeveiliging. We zijn onder andere overgestapt op bellen via Teams en het is mogelijk geworden om documenten digitaal te ondertekenen. Aan de meer technische kant zijn basisapplicaties aangepast en systemen geïntegreerd. Hieronder een overzicht van onze werkzaamheden afgelopen jaar met tot slot een doorkijkje naar het nieuwe jaar.

Bellen via Teams

In april 2021 stapten we over van bellen via Skype voor Bedrijven naar bellen via Teams. Onze samenwerkingspartner hierin is Vodafone, de enige partij die een goed aanbod had op dit vlak. We hebben geen eigen telefoonlijnen meer nodig en ook economisch is het een goede oplossing omdat we een organisatie zijn met veel gebruikers waarvan tegelijkertijd slechts een deel de telefonieoptie nodig heeft.

Digitaal ondertekenen

De beroepspraktijkovereenkomsten kunnen nu digitaal worden ondertekend door studenten en stagebedrijfsbegeleiders. Inmiddels is ook een traject gestart om DigiD te kunnen gebruiken: dit wordt in 2022 afgerond en geïmplementeerd.

Informatiebeveiliging en privacy

We hebben onze dataregisters opnieuw onder de loep genomen en vastgesteld. Het gaat hierbij om dataregisters waarin alle bewerkingen op persoonsgegevens worden uitgevoerd. Ook hebben we het aantal registers uitgebreid van 'medewerkers' en 'studenten' naar 'medewerkers niet in loondienst' en 'studenten niet aanwezig'. Alleen het dataregister voor relaties moet nog worden afgerond. Daarnaast hebben we dit jaar weer meegedaan met de IBPE (Informatiebeveiliging, Privacy en Examinering) benchmark: we scoren hierbij op het landelijk gemiddelde en de peer review is succesvol afgerond met een ruime voldoende. We hebben ook het NBA toetsingskader ingevuld; deze vervangt op termijn het informatiebeveiligingsdeel van de IBPE benchmark. Vergelijkbaar met de rest van de sector scoren we daarop wat lager. Het NBA toetsingskader helpt ons om het informatiebeveiligingsvraagstuk meer vanuit risico-oogpunt te kijken, met meer focus op integraal wijzigingsbeleid, veiligheids- en authenticatie/autorisatieplannen. Bovendien biedt dit kader meer handvatten om te kijken naar leveranciers en de naleving van hun veiligheidseisen in de toch steeds meer online georiënteerde wereld.

Tweefactor authenticatie (2FA)

Eind 2021 zijn alle voorbereidingen gedaan voor de overstap naar tweefactor authenticatie (2FA). Dit is een combinatie van gebruikersnaam, wachtwoord en softwarematige token op de smartphone. Per februari 2022 is dit door alle medewerkers in gebruik genomen. Later onderzoeken we of 2FA voor studenten verplicht kan worden gemaakt, hoewel een toenemend aantal studenten hier al gebruik van maakt.

Dashboards en rapportages

In 2021 is de omgeving van de managementrapportage compleet opgeschoond. Er zijn vooral wijzigingen doorgevoerd in benamingen, scherm-lay-out en opmaak. Daarnaast zijn er weer veel dashboards gemaakt en aangepast waaronder die voor stage-informatie, voortijdige schoolverlaters en educatie.



Gino Buijs
Intern begeleider

Processen Student Informatie Systeem en HR-systeem

In de basisapplicaties Eduarte en AFAS zijn weer diverse processen ingericht en aangepast, waaronder de thuiswerkvergoeding, keuzedelen, digitale intake, digitaal aanmelden, in-dienstproces, werving en selectie en meer. Dit is een continu proces waarbij de IT-afdeling nauw samenwerkt met sleutelgebruikers van andere ondersteunende afdelingen.

Integratie van systemen

Bij gebruik van meerdere applicaties binnen een organisatie is het noodzakelijk dat deze zoveel mogelijk op elkaar zijn afgestemd. Zo zijn de applicaties voor het ontwerpen van het onderwijs (Curriculumbouwer), het plannen van de formatie en groepen (Planningsmodule), het plaatsen van studenten aan opleidingen en groepen en vastleggen van resultaten (Eduarte) en het uitvoeren van het onderwijs (Untis) weer een stapje verder geïntegreerd. Op een aantal afdelingen lopen pilots voor het eenduidig omgaan met deze systemen. In 2022 wordt dit verder uitgebreid.

Ontvlechting Scholen aan Zee

Na zestien jaar IT-samenwerking met Scholen aan Zee komt dit tot een einde. Daartoe zijn in 2021 diverse ontvlechtigingsprojecten gestart en afgerond. Ook in 2022 zullen er nog een aantal projecten plaatsvinden, waaronder het ontvlechten van de (draadloze) netwerkstructuur, de virtuele serveromgeving en gedeelde internetverbinding. Dit alles moet rond de zomer worden afgerond.

Fusie en vooruitblik

In 2021 zijn er al diverse verkennende projecten geweest in het kader van de fusie met Clusius College. Voor IT is een roadmap gemaakt met onder andere de volgende onderdelen: integratie van het HR systeem, Student Informatie Systeem, de Microsoft Office 365-omgeving inclusief de lokale Active Directory en de Cloud Directory, het Identitymanagementsysteem en de netwerkinfrastructuur (en alles wat daarbij komt kijken). Uitgangspunt is dat we impact voor de gebruikers zo laag mogelijk willen houden; toch gaat de overgang naar een nieuw of ander systeem nooit onopgemerkt - denk aan een nieuw image op de laptop, anders inloggen of een nieuw e-mailadres. Deze fusiewerkzaamheden vinden plaats terwijl de winkel open is en dus moeten we keuzes maken: wie doet wat eerst? Wat doen we qua planning en personeel? Welke lopende projecten kunnen nog doorgaan, welke gaan we tijdelijk bevriezen of opnieuw vormgeven? Dit boeiende proces is in volle gang. Ondertussen blijven we de organisatie vanuit IT zo goed mogelijk ondersteunen.

6. Financiële informatie

6.1 ALGEMEEN

2021 is afgesloten met een positief geconsolideerd resultaat van € 1.616.231. Gedurende het verslagjaar heeft net als vorig jaar door adequate managementinformatie een strakke sturing plaatsgevonden op de ingezette formatie alsmede het beheersen van de kosten. Dit heeft geleid tot een financieel gezond jaar waardoor de stichting haar stabiele basis verder heeft versterkt.

6.2 BATEN EN RESULTATEN TEN OPZICHTE VAN 2020

Baten 2021 ten opzichte van 2020

		2021	2020	Afwijking	In %
3.1	Rijksbijdragen	29.539.205	28.106.082	1.433.123	5,1
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.637.376	1.435.818	201.558	14,0
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	296.575	632.434	-335.859	-53,1
3.4	Baten werk in opdracht van derden	3.717.709	3.719.442	-1.733	0,0
3.5	Overige baten	740.341	1.030.121	-289.780	-28,1
	Totaal	35.931.206	34.923.897	1.007.309	2,9

In 2021 werd € 35.931.206 aan baten gerealiseerd. Dit is € 1.007.309 meer dan in 2020. De stijging wordt verklaard door hogere OCW-baten (€ 1.433.123 hoger dan in 2020), hogere overheidsbijdragen (€ 201.558 hoger dan in 2020), lagere cursusgelden (€ 335.859 lager) en lagere overige baten (€ 289.485 lager dan in 2020). De hogere OCW-baten worden met name verklaard door de extra middelen die wij hebben ontvangen voor de zgn. corona-envelop (ca. € 330.000), alsmede de loon- en prijscompensatie (€ 550.000).

Hiernaast zijn de niet-geoordeelde subsidies ca. € 532.000 hoger dan vorig jaar. Dit komt door extra subsidies voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's, subsidie voor extra begeleiding en nazorg en de subsidie extra hulp voor de klas. Al deze subsidies zijn verstrekt vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) waarbij de achterstanden die studenten hebben opgelopen tijdens de coronacrisis worden verholpen.

De overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn hoger dan in 2020 omdat de Gemeente Alkmaar extra gelden beschikbaar heeft gesteld voor de uitvoering van de Educatietrajecten in Noord-Holland.

De baten cursusgelden zijn lager dan in 2020 omdat er vanuit het NPO een korting van 50% is gegeven op het wettelijk cursusgeld voor het schooljaar 2021-2022. Deze korting is gecompenseerd in de corona-enveloppe.



Ahmad Hamed
Mechatronica

Baten contractonderwijs 2021 ten opzichte van 2020

	Gefactureerde omzet 2021 (3.4)	OCW-rijksbijdrage contractonderwijs (3.1)	Totale baten contractonderwijs 2021	Gefactureerde omzet 2020 (3.4)	OCW-rijksbijdrage contractonderwijs (3.1)	Totale baten contractonderwijs 2020	Afwijking totale baten	In %
Educatie	530.781	47.863	578.644	460.864	134.613	595.477	-16.833	-2,8
Economie	47.711	85.863	133.574	43.110	69.657	112.767	20.807	18,5
Groen	475.288	-	475.288	558.220	-	558.220	-82.932	-14,9
ICT	-	-	-	-	-	-	-	-
Nautisch College	326.634	304.881	631.515	318.500	286.527	605.027	26.488	4,4
Sport, Toezicht, Leisure, Veiligheid	29.075	117.417	146.492	57.423	113.851	171.274	-24.782	-14,5
Techniek	139.982	220.819	360.801	331.622	279.494	611.116	-250.315	-41,0
Zorg en Welzijn	596.756	1.703.079	2.299.835	607.514	1.613.663	2.221.177	78.658	3,5
Subtotaal 3.4.1 Contractonderwijs	2.146.227	2.479.922	4.626.149	2.377.253	2.497.804	4.875.057	-248.909	-5,1
Overige baten - DHTC	1.503.958	-	1.503.958	1.242.957	-	1.242.957	261.001	21,0
Overige baten - Educanet	67.524	-	67.524	99.232	-	99.232	-31.708	-32,0
Subtotaal 3.4.3 Overige baten	1.571.482	-	1.571.482	1.342.189	-	1.342.189	229.293	17,1
Totaal	3.717.709	2.479.922	6.197.631	3.719.442	2.497.804	6.217.246	-19.615	-0,3


 Youri Nicolai
Autotechniek

Zoals blijkt uit bovenstaande tabel zijn de totale baten van contractonderwijs ten opzichte van 2020 met € 248.909 gedaald. De grootste daling is te zien bij de afdeling Techniek, waar de opleidingen voor Defensie niet langer als bol-, maar als bbl-variant worden aangeboden. Dit leidt tot een lagere omzet voor deze afdeling. Hiertegenover is een stijging te zien in de omzet van DHTC BV die met € 261.001 stijgt ten opzichte van 2020.

De overige baten (3.5) zijn ten opzichte van 2020 met € 289.779 gedaald. Deze daling wordt enerzijds verklaard door lagere opbrengsten inzake detachering van personeel. In 2020 hadden wij het gehele jaar een Shared Service Center (SSC) met Scholen aan Zee. Dit SSC is per 31 juli 2021 beëindigd, waardoor wij minder opbrengsten hebben ontvangen. Anderzijds zijn de deelnemersbijdragen lager dan vorig jaar, omdat het ROC minder opleidingskosten doorbelast aan de studenten.

Lasten 2021 ten opzichte van 2020

		2021	2020	Afwijking	In %
4.1	Personeelslasten	28.124.037	27.407.543	716.494	2,6
4.2	Afschrijvingen	1.156.312	1.365.525	-209.213	-15,3
4.3	Huisvestingslasten	1.418.852	1.661.848	-242.996	-14,6
4.4	Overige lasten	3.699.547	3.866.995	-167.448	-4,3
5	Financiële baten en lasten	-87.549	-65.952	-21.597	32,7
	Totaal	34.311.199	34.235.959	75.240	0,2

In 2021 was het totaal aan lasten € 34.311.199. Dit is € 75.240 hoger dan in 2020. Deze afwijking wordt voornamelijk verklaard door hogere personeelslasten, lagere afschrijvingen, lagere huisvestingslasten en lagere financiële lasten. De personeelslasten zijn met € 716.494 gestegen ten opzichte van 2020.

De lonen en salarissen zijn gestegen met € 301.456. We hebben in 2021 een daling van gemiddeld 5 fte's maar hiertegenover staat een CAO-loonsverhoging van 1,6% per 1 juli 2021 en een éénmalige uitkering van € 500 per fte. Hiernaast is er dit jaar een hogere dotatie aan de personele voorzieningen ad € 138.004 gedaan, waar we vorig jaar een kleine dotatie van € 9.290 hadden.

De kosten voor personeel niet in loondienst zijn gestegen met € 282.041. Voor een groot deel komt dit door hogere kosten voor de opleiding Monteur mobiele werktuigen welke het Clusius College voor ons uitvoert, alsmede door hogere declaraties van onderwijsinstellingen voor het RIF-project. Hiernaast hebben wij door krapte op de arbeidsmarkt enkele docenten extern moeten inhuren.

De huisvestingslasten zijn in 2021 lager dan in 2020 doordat vorig jaar enkele incidentele onderhoudsposten ad € 303.000 ten laste van de exploitatie zijn verantwoord. In 2021 bedragen deze kosten ca. € 24.000.

6.3 BEGROTING VERSUS REALISATIE**Baten 2021 ten opzichte van begroting**

	2021 werkelijk	2021 begroting	Afwijking	In %
Rijksbijdragen	29.539.205	27.620.363	1.918.842	6,9
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.637.376	1.549.413	87.963	5,7
College-, cursus, les- en examengelden	296.575	551.918	-255.343	-46,3
Baten werk in opdracht van derden	3.717.709	4.987.241	-1.269.532	-25,5
Overige baten	740.341	590.687	149.654	25,3
Totaal	35.931.206	35.299.622	631.584	1,8

Over 2021 is € 631.584 meer aan inkomsten gegenereerd dan begroot.

De OCW-baten zijn € 1.918.842 hoger dan begroot. Dit wordt grotendeels verklaard door de gelden welke wij vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) hebben ontvangen. Enerzijds is de rijksbijdrage € 1.343.592 hoger dan begroot en hiernaast hebben wij ook meer niet-geoordeelde subsidies ontvangen dan wij begroot hadden (€ 715.000 hoger). Dit zijn de coronagerelateerde subsidies voor het wegwerken van achterstanden bij studenten en extra begeleiding en nazorg.

De baten werk in opdracht van derden zijn als gevolg van lagere opbrengsten bij de Onderwijsgroep Noordwest-Holland en bij DHTC BV lager dan begroot.

De gevolgen van de coronacrisis zijn hier zeer goed zichtbaar. Bij het opstellen van de begroting zijn wij voor 2021 uitgegaan van een 'coronavrij' jaar en zijn wij er vanuit gegaan dat alle opleidingen zouden starten. Dit is helaas niet gelukt, waardoor de opbrengsten achter blijven op begroting.

De lagere omzet bij de Onderwijsgroep wordt als volgt verklaard:

Baten contractonderwijs 2021 ten opzichte van begroting

	Gefactureerde omzet 2021 (3.4)	OCW-rijksbijdrage contractonderwijs (3.1)	Totale baten contractonderwijs 2021	Gefactureerde omzet 2020 (3.4)	OCW-rijksbijdrage contractonderwijs (3.1)	Totale baten contractonderwijs 2020	Afwijking totale baten	In %
Educatie	530.781	47.863	578.644	741.867	-	741.867	-163.223	-22,0
Economie	47.711	85.863	133.574	156.462	91.277	247.739	-114.165	-46,1
Groen	475.288	-	475.288	953.773	-	953.773	-478.485	-50,2
ICT	-	-	-	37.033	-	37.033	-37.033	-100,0
Nautisch College	326.634	304.881	631.515	454.674	458.935	913.609	-282.094	-30,9
Sport, Toezicht, Leisure, Veiligheid	29.075	117.417	146.492	78.230	133.791	212.021	-65.529	-30,9
Techniek	139.982	220.819	360.801	177.304	442.710	620.014	-259.213	-41,8
Zorg en Welzijn	596.756	1.703.079	2.299.835	697.898	1.965.899	2.654.797	-354.962	-13,4
Subtotaal 3.4.1 Contractonderwijs	2.146.227	2.479.922	4.626.149	3.297.241	3.083.612	6.380.853	-1.754.704	-27,5
Overige baten - DHTC	1.503.958	-	1.503.958	1.450.000	-	1.450.000	53.958	3,7
Overige baten - Educanet	67.524	-	67.524	240.000	-	240.000	-172.476	-71,9
Subtotaal 3.4.3 Overige baten	1.571.482	-	1.571.482	1.690.000	-	1.690.000	-118.518	-7,0
Totaal	3.717.709	2.479.922	6.197.631	4.987.241	3.083.612	8.070.853	-1.873.222	-23,2

De overige baten (3.5) zijn € 149.654 hoger dan begroot. Met name hogere opbrengsten voor detacheringen, hogere deelnemersbijdragen en externe bijdragen vanuit Google/Microsoft voor het realiseren van praktijkfaciliteiten vormen hiervoor de verklaring.

Lasten 2021 ten opzichte van begroting

		2021 werkelijk	2021 begroting	Afwijking	In %
4.1	Personeelslasten	28.124.037	27.604.296	519.741	1,9
4.2	Afschrijvingen	1.156.312	1.174.158	-17.846	-1,5
4.3	Huisvestingslasten	1.418.852	1.425.682	-6.829	-0,5
4.4	Overige lasten	3.699.547	4.720.909	-1.021.363	-21,6
5	Financiële baten en lasten	-87.549	-89.250	1.701	-1,9
	Totaal	34.311.199	34.835.795	-524.596	-1,5

In 2021 bedroegen de kosten € 524.596 minder dan begroot.

De personeelskosten zijn € 519.741 hoger dan begroot, met name door hogere lonen en salarissen. In 2021 is een CAO-verhoging van 1,6% per 1 juli 2021 doorgevoerd, alsmede een éénmalige uitkering van € 500 per fte. Met deze verhogingen was in de begroting nog geen rekening gehouden.

De overige lasten zijn € 1.021.363 lager dan begroot. Met name de directe kosten voor de omzet contractonderwijs zijn lager dan we hadden ingeschat. Dit is een bedrag van ca. € 637.000 en hangt samen met de lagere omzet contractonderwijs. Ook hebben we lagere kosten voor leermiddelen dan begroot. De afwijking is ca. € 48.000.

De kosten voor dienstreizen zijn ook, als gevolg van het thuiswerken, lager dan begroot. De afwijking bedraagt hier ca. € 122.000.

6.4 GOVERNANCE ONTWIKKELINGEN

Transparantie en verantwoording afleggen over onze werkwijze en resultaten aan al onze stakeholders staat hoog in ons vaandel. Voor het naleven van alle facetten van Governance is een checklist met criteria opgesteld. Deze checklist is in de bijlage opgenomen. Het ROC voldoet aan alle criteria die in de checklist zijn opgenomen. Waar nodig zijn criteria omgezet in beleidsnotities, procedures of processen. De voor externe stakeholders relevante documenten zoals een integriteitscode, een klokkenluidersregeling of een klachtenreglement zijn gemakkelijk terug te vinden op de website.

6.5 IN CONTROL STATEMENT

Verantwoordelijkheden en toetsingen

Het bestuur van de stichting ROC Kop van Noord-Holland heeft in het boekjaar extra aandacht besteed aan finetuning van de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen.

Deze systemen hebben tot doel de risico's van het niet realiseren van de bedrijfsdoelstellingen optimaal te beheersen. Zij kunnen echter nooit absolute zekerheid bieden dat zich geen onjuistheden van materieel belang zullen voordoen.

Gedurende het verslagjaar zijn op basis van een planning en controlcyclus op systematische wijze de beheersingsomgeving, de strategische risico's en de verslaggevingsrisico's van de organisatie geanalyseerd en beoordeeld. Naast louter financiële gegevens is ook aandacht besteed aan onderwijskundige zaken. Aansluitend zijn per bedrijfsonderdeel de significante operationele en financiële risico's bepaald. Het management van de relevante bedrijfsonderdelen heeft zelfstandig vergelijkbare evaluaties gemaakt en hierover aan het bestuur gerapporteerd. Deze rapportages worden door het bestuur geëvalueerd, tezamen met de uitkomsten van externe audits. Het geheel van de werkzaamheden inzake de risicobeheersing wordt regelmatig besproken met de raad van toezicht.

Conclusie

Op grond van de hiervoor beschreven werkzaamheden is het bestuur van mening dat in alle redelijkheid kan worden gesteld dat de systemen van interne risicobeheersing en controle adequaat zijn en in het verslagjaar 2021 effectief hebben gewerkt. De hiervoor beschreven werkzaamheden hebben geen indicaties opgeleverd dat het beleid in deze zou moeten veranderen.



Roos Vink
Handhaver toezicht en veiligheid

6.6 TREASURY

Op 15 juni 2016 is de regeling Beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010 verschenen. Het treasurywetboek voldoet aan alle voorwaarden vermeld in deze regeling. In het verslagjaar is in het bijzonder aandacht besteed aan het optimaliseren van de geldstromen. In dit kader is het ROC Kop van Noord-Holland in oktober 2020 overgestapt naar schatkistbankieren. In 2021 hebben geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal.

6.7 VRIJ BESTEEDBAAR VERMOGEN

Het eigen vermogen valt uiteen in een publiek en een privaat vermogen. Zowel het publieke als het private deel bevat geen bestemmingsreserve en valt aan te merken als vrij besteedbaar vermogen. Het ROC gebruikt dit vermogen als continuïteitsreserve, ofwel een buffer voor mindere tijden.

6.8 CONTINUÏTEITSPARAGRAF

In bijlage 5 zijn 13 indicatoren weergegeven die indruk van de continuïteit van de instelling kunnen geven. Deze indicatoren zijn overeengekomen tussen alle mbo-instellingen en fungeren als een Early Warning System (EWS). De hoofdconclusies die wij afleiden uit de opgenomen kwantitatieve criteria zijn als volgt:

1. Het ROC is financieel gezond. Dit zal de komende jaren ook zo blijven met een positief resultaat (zie hiervoor indicator 8 en 9).
2. Het gewogen aantal studenten daalt in 2022 met 167 gewogen studenten en in 2023 met 201 gewogen studenten (zie hiervoor indicator 2). Door de daling van het gewogen aantal studenten kan een suboptimale groepsomvang ontstaan. Hier is rekening mee gehouden.
3. Het aantal tijdelijke dienstverbanden zal, na een piek in 2019, de komende jaren dalen, dit als gevolg van een daling van het totaal aantal studenten en dus medewerkers.
4. De gemiddelde huisvestingskosten voor het ROC Kop van Noord-Holland over 2021 bedragen € 75,64 per m². Het ROC zit daarmee lager dan het sectorgemiddelde van € 125 per m² (gegevens 2020).

De conclusies die getrokken kunnen worden uit de meerjarenbalans zijn:

5. De financiering van investeringen zal geheel uit eigen middelen worden gedaan.
6. Er vinden geen grote mutaties plaats in de huisvesting.
7. Er zijn geen significante wijzingen in de reserves en voorzieningen.

De conclusies die getrokken kunnen worden uit de meerjarenstaat van baten en lasten zijn:

8. Er wordt de komende jaren een positief resultaat behaald conform onze rendementsnormen.
9. De totale baten kennen een piek in 2021. In het jaar 2022 zullen de baten circa € 390.000 lager zijn en in 2023 zullen de baten verder dalen naar ca. € 33,7 miljoen.
10. Door de afname van het gewogen aantal studenten in de komende jaren, zullen ook de personele lasten lager worden door een verlaging van het aantal fte's.



Rowan Scharloo
Logistiek teamleider

ONTWIKKELING STUDENTEN- EN PERSONEELSAANTALLEN

Ontwikkeling studenten

Vanaf 2021 prognosticeren wij - gebaseerd op demografische gegevens - een daling van de instroom van nieuwe studenten van 1,5% per jaar. Zichtbaar wordt dat het gewogen aantal studenten aanmerkelijk daalt. Dat geldt met name voor het aantal bol-studenten.

Aantal studenten	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Studenten bol	2.134	2.022	1.904	1.761	1.576	1.576
Studenten bbl	1.194	1.347	1.263	1.202	1.161	1.161
Totaal studenten	3.328	3.370	3.167	2.963	2.737	2.737
Gewogen aantal studenten	2.612	2.561	2.409	2.242	2.040	2.040
Jaarmutatie gewogen aantal studenten (2019=100)		-1,95%	-7,75%	-14,16%	-21,87%	-21,87%

De aantallen voor 2019 en 2020 zijn gebaseerd op de accountantstelling 2019/2020. De aantallen studenten voor 2021 zijn gebaseerd op de werkelijke inschrijvingen per 1 oktober 2021.

De ramingen voor 2022 tot en met 2024 zijn tot stand gekomen door de in-, door- en uitstroomgegevens te analyseren. Bij de instroom is rekening gehouden met de hiervoor genoemde daling van 1,5%. De door- en uitstroom is gebaseerd op de gemiddelden van de afgelopen drie jaren. Hierbij wordt opgemerkt dat deze ramingen zijn opgesteld in de periode voorafgaand aan de coronacrisis.

De verwachte daling in studentenaantallen is een belangrijke ontwikkeling met betrekking tot de toekomstige Rijksbekostiging. In de meerjarenbegroting is dan ook een directe koppeling gemaakt tussen het aantal verwachte studenten en de geraamde baten.

Ontwikkeling personeel

Als onderdeel van de meerjarenbegroting zijn prognoses opgesteld van de personele bezetting tot en met 2023. Deze prognoses dienen als uitgangspunt voor de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsplanning. Ze vormen input voor de planning ten aanzien van:

- de kwaliteit van de onderwijsteams
- het coördineren van toekomstige uitstroom
- het opvangen van personele fricties

De formatieve prognoses zijn in de meerjarenbegroting vertaald naar personele lasten.

Personele bezetting in fte per 1 oktober	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Management/directie	3	3	3	3	3	3
Onderwijzend personeel	212	196	197	189	180	180
Overige medewerkers	112	120	118	114	108	108
Totaal aantal fte	327	319	318	306	291	291

De formatiegegevens in bovenstaande tabel betreffen het interne personeel met een vast of tijdelijk dienstverband (inclusief LIO's). De categorie overige medewerkers betreft direct en indirect onderwijsondersteunend personeel.

De verwachte krimp in formatie is in lijn met de meerjarige ontwikkeling van de studentenaantallen. De ontwikkeling van de formatie in relatie tot de studentenaantallen vormt een vast onderdeel binnen de begrotings- en rapportagecyclus en is in de meerjarenbegroting prominenter meegenomen.

BALANS - MEERJARENBEGROTING

	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
Activa				
Vaste Activa				
Materiële vaste activa	10.907.496	11.046.508	10.442.639	10.110.239
Financiële vaste activa	116.646	116.646	116.646	116.646
	11.024.142	11.163.154	10.559.285	10.226.885
Vlottende Activa	1.488.788	1.288.788	1.188.788	1.088.788
Liquide middelen	15.969.314	15.078.856	14.902.159	14.257.179
Totaal Activa	<u>28.482.244</u>	<u>27.530.798</u>	<u>26.650.232</u>	<u>25.572.852</u>
Passiva				
<i>Eigen Vermogen</i>				
Algemene reserve	10.924.683	14.523.227	15.115.772	15.136.117
Bestemmingsreserve Publiek	169.845	375.386	-	-
Bestemmingsreserve Privaat	5.944.522	5.946.797	5.949.072	5.951.347
	17.039.050	20.845.410	21.064.844	21.087.464
Voorzieningen	5.306.008	1.748.202	1.748.202	1.748.202
Langlopende schulden	-	-	-	-
Kortlopende schulden	6.137.186	4.937.186	3.837.186	2.737.186
Totaal Passiva	<u>28.482.244</u>	<u>27.530.798</u>	<u>26.650.232</u>	<u>25.572.852</u>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN - MEERJARENBEGROTING

	2021	2022	2023	2024
Baten				
3.1 Rijksbijdragen	29.539.205	28.096.300	26.258.784	24.375.625
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.637.376	1.415.665	1.415.665	1.415.665
3.3 Cursusgelden	296.575	621.897	604.788	604.788
3.4 Baten werk in opdracht van derden	3.717.709	5.012.692	5.012.692	5.012.692
3.5 Overige baten	740.341	394.956	375.510	375.510
Totaal baten	35.931.206	35.541.510	33.667.439	31.784.280
Lasten				
4.1 Personeelslasten	28.124.037	27.935.894	26.317.972	24.822.745
4.2 Afschrijvingen	1.156.312	1.229.893	1.212.847	1.175.445
4.3 Huisvestingslasten	1.418.852	1.495.099	1.533.502	1.524.289
4.4 Overige lasten	3.699.547	4.720.418	4.446.532	4.285.873
Totaal lasten	34.398.748	35.381.304	33.510.853	31.808.352
Saldo baten en lasten	1.532.458	160.206	156.586	-24.072
5. Saldo financiële bedrijfsvoering	87.549	88.750	63.250	47.094
6. Belastingen	-4.042	-402	-402	-402
Resultaat deelnemingen	266	-	-	-
Totaal resultaat	1.616.231	248.554	219.434	22.620

7. Bedrijfsvoering

7.1 FINANCIËLE KENGETALLEN

Cashflow

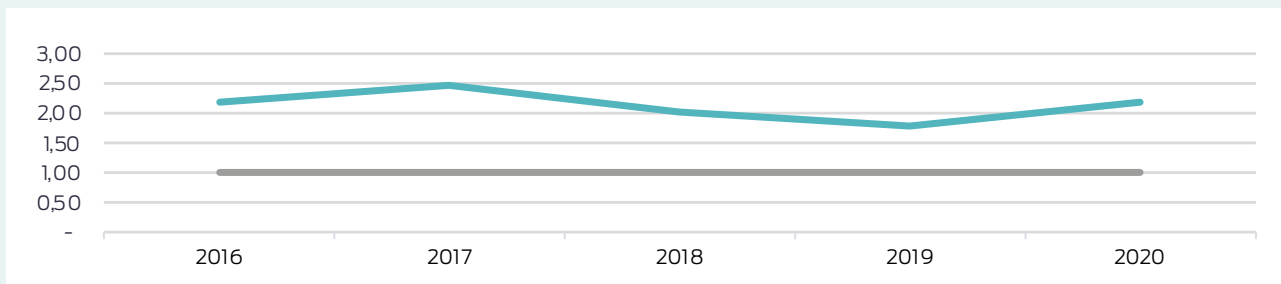
De cashflow (het netto-exploitatieresultaat plus afschrijvingen) geeft aan hoeveel financiële middelen aan de stichting zijn toegevoegd.

Over 2021 bedraagt de cashflow € 2.772.543. In 2020 was dit € 2.032.786.

Current-ratio

De current-ratio (verhouding tussen de vlottende activa en korte schulden) is gestegen van 2,19 naar 2,84. Dit is ruimschoots boven de gestelde norm van 0,75.

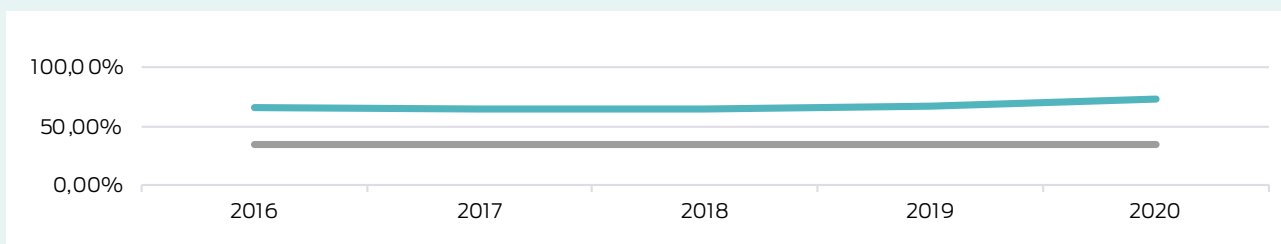
	2017	2018	2019	2020	2021
Vlottende activa	12.886.278	16.229.558	17.445.575	17.022.101	17.458.102
Kortlopende schulden	5.228.936	8.031.405	9.711.100	7.756.289	6.137.186
Verhouding	2,46	2,02	1,80	2,19	2,84



Solvabiliteit

De solvabiliteitsfactor geeft de verhouding weer tussen het eigen vermogen plus voorzieningen en het totaalvermogen. De solvabiliteit is over 2021 gestegen. Het percentage bedraagt 78,45%. In 2020 was dit 72,62%. De signaleringsgrens die gehanteerd wordt door het ministerie is 30%. Voor een gezonde bedrijfsvoering hanteert het ROC Kop van Noord-Holland hier een minimumnorm van 35%.

	2017	2018	2019	2020	2021
Eigen vermogen	16.933.693	18.952.733	20.068.570	20.686.344	22.345.058
Totaal vermogen	26.108.027	29.162.284	29.779.670	28.485.300	28.482.244
Percentage	64,86	64,99	67,39	72,62	78,45



■ Werkelijk ■ Norm

Werkkapitaal

Het werkkapitaal wordt vastgesteld door bij het eigen vermogen (reserves plus voorzieningen) de langlopende schulden op te tellen en van deze som de vaste activa af te trekken.

Het positieve werkkapitaal per ultimo 2021 bedraagt € 11.320.916. In 2020 was dit € 9.209.652.

De hoogte van het werkkapitaal geeft aan hoeveel permanente en langetermijnmiddelen ter beschikking staan voor financiering van de vlottende middelen.

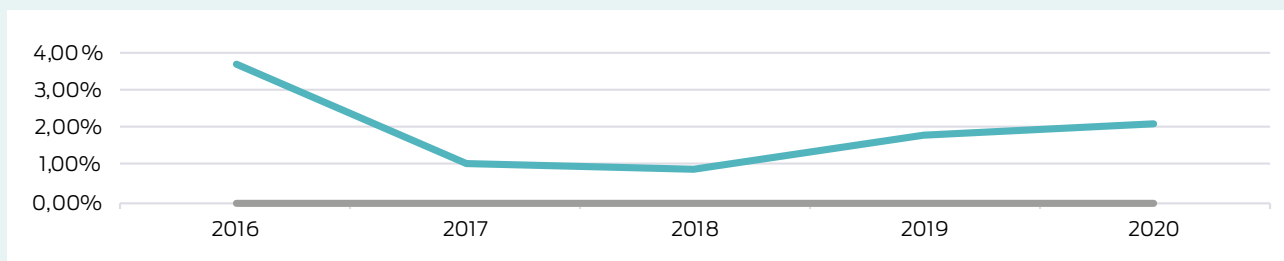
Ten opzichte van 2020 is het werkkapitaal gestegen met € 2.111.264.

Rentabiliteit

Hierbij wordt gemeten of de totale baten en lasten van een instelling over de verslagperiode in evenwicht zijn. Voor een gezonde bedrijfsvoering hanteert het ROC Kop van Noord-Holland hier een minimumnorm van 0%.

De rentabiliteit wordt uitgedrukt in een verhoudingsgetal door het resultaat uit de gewone bedrijfsvoering te delen op de baten. De rentabiliteit over 2021 bedraagt 4,50%. In 2020 was dit 1,91%.

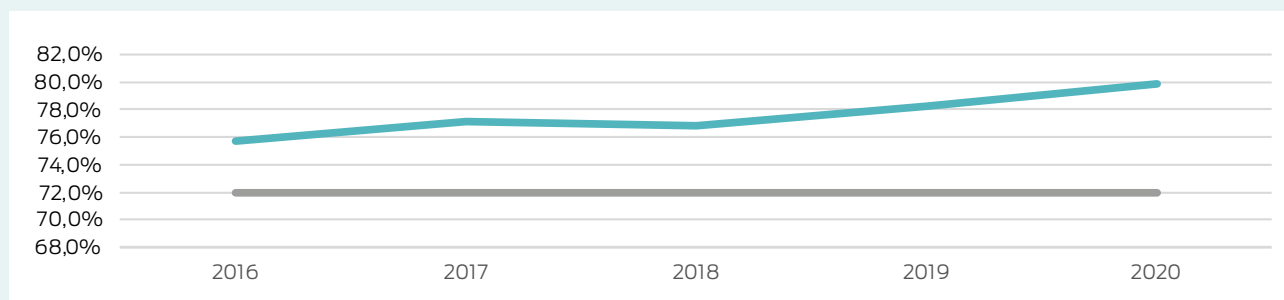
	2017	2018	2019	2020	2021
Saldo exploitatie	340.967	286.027	619.653	667.261	1.616.231
Totale baten	32.899.235	32.960.559	35.542.069	34.923.897	35.931.206
Percentage	1,04	0,87	1,74	1,91	4,50



Totale personeelslasten t.o.v. totale lasten

In onderstaande tabel en grafiek is de ontwikkeling van de totale personeelslasten en de totale lasten weergegeven. Voor deze verhouding geldt een interne norm van 72%. In 2021 was de verhouding 81,8% en in 2020 was het 79,9%.

	2017	2018	2019	2020	2021
Totale personeelslasten	25.110.416	25.107.186	27.096.489	27.407.543	28.124.037
Totale lasten	33.574.206	32.679.950	34.642.047	34.301.911	34.398.748
Percentage	77,1	76,8	78,2	79,9	81,8



■ Werkelijk ■ Norm

BEREKENING NORMATIEF EIGEN VERMOGEN

Alle gegevens zijn gebaseerd op de enkelvoudige jaarrekening 2021 /20 van het ROC Kop van Noord-Holland.

Aanschafwaarde gebouwen ultimo 2021 =	€	15.841.080		Aanschafwaarde gebouwen ultimo 2020 =	€	15.847.393	
0,5 x € 15.841.080 x 1,27	€	10.059.086	A	0,5 x € 15.847.393 * 1,27 =	€	10.063.095	A
Boekwaarde resterende mva ultimo 2021	€	1.623.704	B	Boekwaarde resterende mva ultimo 2020	€	1.626.517	B
Totale baten 2021	€	34.391.742		Totale baten 2020	€	33.612.791	
0,05 x totale baten =	€	1.719.587	C	0,05 x totale baten =	€	1.680.640	C
	€	10.059.086	A		€	10.063.095	A
	€	1.623.704	B		€	1.626.517	B
	€	1.719.587	C		€	1.680.640	C
Normatief eigen vermogen ultimo 2021	€	13.402.377		Normatief eigen vermogen ultimo 2020	€	€ 13.370.252	
Eigen vermogen jaarverslag 2021 enkelvoudig - publiek deel	€	11.094.528		Eigen vermogen jaarverslag 2020 enkelvoudig - publiek deel	€	€ 9.511.096	
Ratio eigen vermogen/normatief eigen vermogen		0,83		Ratio eigen vermogen/normatief eigen vermogen		0,71	

Conclusie:

Het werkelijk eigen vermogen ligt ruim onder het normatief eigen vermogen. De signaleringswaarde die gehanteerd wordt door het ministerie OCW bedraagt 0,83.

7.2 RISICOMANAGEMENT

Welke risico's lopen wij als organisatie op de verschillende beleidsterreinen, hoe groot zijn die risico's, welke maatregelen kunnen we nemen om die risico's te beheersen en meer zekerheid te verkrijgen dat we onze organisatiestrategie en doelstellingen kunnen bereiken en hoe meten we het effect van de beheersmaatregelen? Om deze vragen adequaat te kunnen beantwoorden hanteren wij een beleids- en planning & controlcyclus. Naast beide instrumenten geven andere aspecten binnen onze bedrijfsvoering inzicht in toekomstige risico's zodat hierop geanticipeerd kan worden.

De belangrijke resultaten en instrumenten met betrekking tot risicomanagement zijn:

- de planning- & control cyclus, inclusief kengetallen en bijbehorend instrumentarium
- een planning- & control kalender, waarin de managementinformatie- en de verantwoordingscyclus is vastgelegd
- meerjarenprognoses studentenaantallen
- meerjarenpersoneelsplanning en -formatieplanning
- financiële meerjarenraming op basis van studentenprognoses, meerjareninvesteringsplannen (zoals het grootonderhoudsplan) en meerjarenformatieplan
- interne audits
- inspectieonderzoeken
- opbrengstgegevens van mbo

Sinds 2020 werken wij met een intern ontwikkeld model voor risicomanagement. In het najaar van 2020 is aan de hand een groslijst van de voor het ROC Kop van Noord-Holland meest relevante geachte risico's (verdeeld over de categorieën personeel, budget, onderwijs, communicatie, facilitair, omgeving, organisatie en toezicht) geïnventariseerd welke risico's het meest relevant werden geacht door de voorzitter van het college van bestuur, leden van de raad van toezicht, de opleidingsmanagers en de leden van het managementteam en wat hun 'top 10' was binnen deze risico's.

Vanuit deze top 10 risico's is in de zomer van 2021 een risico-inventarisatie (interviews) uitgevoerd. Via gesprekken met opleidingsmanagers, directie onderwijs, directeur bedrijfsopleidingen en afdelingshoofden is inzichtelijk gemaakt welke oorzaken mede leiden tot de genoemde top 10 risico's voor ROC Kop van Noord-Holland. We hebben hierbij een onderscheid gemaakt in algemene- en afdelingsspecifieke oorzaken. Tijdens de interviews zijn concrete en meetbare beheersmaatregelen aangedragen en waar mogelijk geïmplementeerd in onze organisatie. Zo kregen (onderwijs)afdelingen concrete handvatten (beheersmaatregelen) om de geïnventariseerde risico's te verkleinen en beheersbaar te maken.

Onderstaand de top 10 risico's 2020 gemeten naar gewogen waarde:

Top-10 risico	Risico
1	Vermindering studentenaantallen
2	Beschikbaarheid kwalitatief goed personeel (aansluiting vraag en aanbod)
3	Tevredenheid studenten
4	Kwaliteit onderwijs: primaire proces, onderwijsleerproces
5	Professionaliteit personeel: competenties
6	Ziekteverzuim personeel
7	Betrokkenheid bedrijfsleven
8	Onvoldoende loopbaanperspectief
9	Kwaliteit onderwijs: examenkwaliteit
10	Concurrentie met AOC's en ROC's

De risico-inventarisatie en -analyse en de beheersmaatregelen zijn uitvoerig beschreven in het document Risicomanagement 2021.

7.3 ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING

Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat in de hele Europese Unie (EU) dezelfde privacywetgeving geldt.

De AVG heeft onder meer gezorgd voor:

- versterking en uitbreiding van privacyrechten;
- meer verantwoordelijkheden voor organisaties;
- dezelfde, stevige bevoegdheden voor alle Europese privacy toezichthouders.

Onze organisatie voldoet aan de basisvereisten voor de AVG. De gegevensverwerkingen en verwerkersovereenkomsten zijn geregistreerd en in beeld. De functionaris gegevensbescherming werkt nauw samen met de security manager om de informatiebeveiliging te borgen. Er is een groeiende aandacht voor en bewustzijn van AVG-gerelateerde zaken binnen onze organisatie. Regelmatig worden medewerkers verder geïnformeerd via nieuwsbrieven. Daarnaast hebben vragen inzake privacy en informatiebeveiliging vanuit de organisatie en van buiten de organisatie onder andere geleid tot een overzicht van veelgestelde vragen die voor medewerkers, studenten, ouders e.a. toegankelijk zijn op de website.

In 2021 is de privacy-werkgroep met afgevaardigden van Financiën en ICT zes keer bijeengekomen. Op deze momenten worden lopende zaken en vragen inzake privacy behandeld.

In 2021 zijn vier incidenten gemeld aangaande de AVG (2020: zeven incidenten). Alle incidenten worden door de functionaris gegevensbescherming en de securitymanager geanalyseerd in overleg met de melder en de betrokken medewerkers. Na beoordeling bleek dat er bij één incident geen sprake was van een datalek. Bij drie incidenten was er sprake van een datalek zonder nadelige gevolgen voor de betrokken perso(o)n(en). In 2021 hebben we geen incidenten gemeld bij de autoriteit persoonsgegevens. Het ROC neemt elk jaar deel aan de IBP-E benchmark van SAMBO ICT. Deze benchmark is een belangrijk instrument om te beoordelen hoe de mbo-sector ervoor staat op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Op Informatiebeveiliging is een 2,6 gescoord (landelijk gemiddelde 2,8), op Privacy een 2,8 (landelijk 2,9) en op Examinering een 2,6 (landelijk 2,8). Ook is meegedaan aan de expertreview, waarbij 9 van 10 statements correct werden vastgesteld.

7.4 KASTROMEN EN FINANCIERINGSBEHOEFTE

In 2021 was er een positieve kasstroom van € 460.375. Deze toename is als volgt te verklaren.

- Er was een positieve kasstroom van € 1.163.871 uit operationele activiteiten. Dit betreft voornamelijk het resultaat plus de afschrijvingen minus de afname van de kortlopende schulden.
- Er is een negatieve kasstroom uit investeringsactiviteiten van € 703.496.
- De kasstroom uit financieringsactiviteiten bedraagt nihil.

7.5 INVESTERINGSBELEID

In 2021 hebben de volgende investeringen en desinvesteringen plaatsgevonden.

Investerings en desinvesteringen 2021	
Investerings 2021	
Software	-
Gebouwen	12.023
Inventaris en apparatuur	695.514
	707.537
Desinvesteringen 2021	
Software	-
Gebouwen	6.313
Inventaris en apparatuur	743.091
	749.404

De investeringen hadden voornamelijk te maken met de aanschaf van laptops voor onderwijsgeevenden, alsmede de realisatie van praktijkfaciliteiten op de verschillende locaties.

De desinvesteringen betreffen de geheel afgeschreven activa in het boekjaar.



Priscilla Swertz
Veva GROEP

7.6 KERNCIJFERS

	2021	2020
Financieel		
Totale baten	35.931.206	34.923.897
Totale lasten	34.398.748	34.301.911
Exploitatieresultaat	1.616.231	667.261
Eigen vermogen	17.039.050	15.422.819
Totaal vermogen	28.482.244	28.485.300
Solvabiliteitsratio (eigen vermogen / totaal vermogen)	59,82%	54,14%
Liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden)	2,8	2,2
Rentabiliteit (saldo exploitatie / totale baten)	4,5%	1,9%
Werkkapitaal	11.320.916	9.209.652
Cashflow	2.772.543	2.032.786
Rijksbijdrage / totale baten	82,2%	80,5%
Personele lasten / totale lasten	81,8%	79,9%
Materiële lasten / totale lasten	10,8%	11,3%
Afschrijvingslasten / totale lasten	3,4%	4,0%
Huisvestingslasten / totale lasten	4,1%	4,8%
Aantal mbo-studenten		
Per 1 oktober	3.162	3.372
Personeel in dienst		
Onderwijzend personeel in fte per 1 oktober	222,95	221,62
Ondersteunend personeel in fte per 1 oktober	95,15	97,75
Totaal fte per 1 oktober	318,10	319,37

7.7 OVERZICHT INDICATOREN TEN BEHOEVE VAN EEN GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT

Indicator 1: Verklaring bevoegd gezag

Het bevoegd gezag verklaart dat alle opleidingen voldoen aan de wettelijke eisen.

Indicator 2: Opbrengsten

Studiejaar	Diplomaresultaat (%)	Jaarresultaat (%)	Nieuwe vsv'ers (%)
2012 - 2013	75,10	76,09	6,4
2013 - 2014	75,34	nnb	6,2
2014 - 2015	74,42	75,54	4,1
2015 - 2016	73,83	73,15	4,6
2016 - 2017	78,43	75,40	4,2
2017 - 2018	74,38	73,16	6,1
2018 - 2019	74,53	72,10	5,6
2019 - 2020	76,30	75,80	4,4
2020 - 2021	77,10	77,40	5,5

Indicator 3: Tevredenheid studenten

Jaarlijks wordt de studenten gevraagd in welke mate zij tevreden zijn over de school en de opleidingen die ze volgen. Dat gebeurt via enquêtes. De resultaten hiervan vindt u in hoofdstuk 3.7 Tevredenheid studenten en andere stakeholders.

Indicator 4: Personeel

Voor de personele toelichting wordt verwezen naar hoofdstuk 4 Sociaal jaarverslag.

Indicator 5: Financiële positie

Jaar	Liquiditeit (1)	Liquiditeit van vergelijkgroep	Rentabiliteit (2)	Rentabiliteit van vergelijkgroep	Solvabiliteit (3)	Solvabiliteit van vergelijkgroep
2011	1,14	0,72	2,10	0,10	0,50	0,44
2012	1,37	0,85	1,10	1,10	0,56	0,47
2013	1,59	1,02	4,70	2,40	0,58	0,45
2014	1,72	1,04	3,80	1,55	0,62	0,49
2015	1,94	1,32	5,20	3,95	0,65	0,51
2016	2,21	1,40	3,75	0,95	0,66	0,52
2017	2,46	1,14	0,78	0,68	0,65	0,53
2018	2,02	1,20	0,70	1,44	0,48	0,53
2019	1,80	1,28	1,81	0,38	0,50	0,52
2020	2,19	1,34	2,13	1,45	0,54	0,53
2021	2,84	nmb	4,51	nmb	0,59	nmb

- (1) Vlottende activa / kortlopende schulden
 - (2) Resultaat voor belastingen / totale baten
 - (3) Eigen vermogen / totaal vermogen
- nmb = nog niet bekend



Quincey Heerkens
Onderwijsassistent

8 VOORUITBLIK 2022

Het ROC Kop van Noord-Holland staat voor een uitdagend jaar. Naast de fusie met het Clusius College, is voor het eerst in haar geschiedenis sprake van een daling van de gewogen instroom nieuwe studenten van 13,7%. Als gevolg van de financieringsmethodiek van het onderwijs, waar de bekostiging voor 2022 gebaseerd is op de studentenaantallen van 2020, sluit de begroting 2022 met een positief resultaat van € 246.279. Mede door de verwachte studentendaling is het belangrijk om de kosten in lijn te brengen met de teruglopende baten. De begroting 2022 is opgesteld op basis van de cijfers van het ROC Kop van Noord-Holland alsof zij als zelfstandige eenheid verder zou gaan, met uitzondering van de opgenomen fusiekosten.

De urgentie is hoog om adequaat te reageren op de daling van het aantal nieuwe studenten. Hiervoor is het essentieel om de oorzaken van deze daling te onderzoeken. De oorzaken kunnen een eenmalig karakter hebben, zoals effecten van het coronavirus, of een meer structureel karakter. In dit licht wordt in het najaar 2021 en het voorjaar 2022 door het managementteam, samen met de opleidingsmanagers, een masterplan Studentenkrimp opgesteld. De focus ligt volgend jaar dus volledig op deze krimp. Voor eventuele noodzakelijke extra impulsen in bijvoorbeeld het onderwijs, de onderwijskwaliteit of de onderwijsleeromgeving zal het bestuur extra budget beschikbaar stellen.

De trendbreuk die zich in 2018 voor het eerst voordeed, te weten een daling van het (gewogen) aantal studenten, zet zich ook de komende jaren door. We zien dat de instroom, als gevolg van demografische ontwikkelingen, lager is. Ook zien we dat het aantal bol-studenten aanmerkelijk is gedaald en het aantal bbl-studenten is gestegen. Het gewogen aantal studenten wordt daarmee lager. Een bbl-student telt namelijk qua bekostiging voor een derde mee. Voor een deel is de grote aanwas van bbl-studenten te verklaren vanuit een overstap van de bol naar de bbl. Voor het grootste deel is de extra aanwas te verklaren door ons aandeel in de markt van Leven Lang Leren c.q. bedrijfsopleidingen. Dit past heel goed binnen ons strategisch beleidsplan. Wij hebben op grond van de cijfers van het ministerie OCW (DUO) nog eens opnieuw gekeken naar de instroomprognoses voor de komende 10 jaar. Op basis hiervan komen wij als gevolg van demografische ontwikkelingen de komende jaren op 1,5% minder instroom per jaar. Wij gaan er ook vanuit dat de verschuiving van bol naar bbl structureel van aard zal zijn. Dit is in lijn met de hele sector. De MBO Raad stelt: "We hebben in de mbo-sector te maken met krimp in plaats van groei. Dit heeft consequenties voor de huisvesting en de financiering".

Het is daarom ook dit jaar des te belangrijker om vooruit te kijken naar de begroting 2023 tot en met 2025. We laten met deze meerjarenbegroting zien dat wij bij een verwachte daling van de studentenaantallen en daarmee een significante daling van de rijksbijdragen de kosten in lijn moeten brengen om een financieel gezonde organisatie te blijven. De taakstelling om de kosten in de nabije toekomst af te stemmen met de baten is verwerkt in deze meerjarenbegroting. Gelukkig hebben wij dankzij onze spaarzame houding in de goede jaren ruimte om tegenvallers op te vangen en kunnen we deze situatie goed aan.



Mex Hougardy
Leidinggevende bediening

8.1 INVESTERINGEN 2022

In 2022 zal er voor circa € 538.000 geïnvesteerd worden. De nadruk in 2022 ligt wederom op de uitbreiding van de faciliteiten voor studenten en de onderwijsafdelingen. Naast bovenstaande facilitaire investeringen zijn er ook investeringen op het gebied van automatisering. Deze investeringen worden vooral gedaan om het hoge niveau in stand te houden.

Investeringen 2022	bedrag
Computerapparatuur	184.060
Netwerkconnecties	90.750
Praktijkfaciliteiten	75.194
Beamers/ digiborden	35.000
Diversen gebouwen	34.540
Kantoormeubilair	30.000
Diversen onderwijsafdelingen	18.750
Diversen DHTC BV	69.375
Totaal	537.669

8.2 FINANCIERINGSSTRUCTUUR

De investeringen in 2022 zullen, om de huidige financieringsstructuur op peil te houden, geheel uit eigen middelen worden bekostigd.

8.3 PERSONEELSBEZETTING

De totale personele lasten stijgen met € 277.293. We zien een daling in de lonen en salarissen van € 213.251, deze daling houdt verband met een afname van de formatie personeel in loondienst met ca. 6 fte.

Als gevolg van de verwachte studentendaling in het schooljaar 2022-2023 is rekening gehouden met een krimp van de formatie van 7,6 fte. Het gewogen aantal studenten daalt van 2.409 in schooljaar 2021-2022 naar 2.242 in schooljaar 2022-2023.

De kosten voor personeel niet in loondienst zijn € 193.059 hoger dan in 2021. Met name de kosten voor de opleiding landbouwmechanisatie, welke door onze studenten bij het Clusius College wordt gevolgd, zijn aanzienlijk hoger dan in 2020. Dit komt omdat meer studenten zijn ingeschreven bij deze opleiding.

De overige personeelskosten stijgen in 2022 met € 265.687 ten opzichte van 2021. Deze verwachte toename van de kosten houdt verband met de kosten eigenrisicodrager WGA. Met ingang van het jaar 2022 zullen wij geen premie meer afdragen via de belastingdienst, maar zijn wij eigenrisicodrager, waarvoor wij € 212.677 premie betalen aan onze verzekeringsmaatschappij Loyalis. De afdracht naar de belastingdienst zat in voorgaande jaren verwerkt in de loonkosten.

De begrotingskosten Reservering sociaal plan/ww plus (1,5%), Risicofonds personeel (1,5%), Scholing (2%) en Vernieuwing (2%) zullen conform beleid voor het komende boekjaar met een omvang van 7% van de loonkostencomponent in het personele budget onderdeel zijn van de begroting.

8.4 RISICOPARAGRAAF

Een aantal risico's is verdisconteerd. De volgende risico's willen wij in het bijzonder benoemen.

1. De rijksbijdrage wordt niet geïndexeerd

We zijn in de begroting voorzichtigheidshalve uitgegaan van een gedeeltelijke indexatie van de rijksbijdrage.

2. Prestatiesubsidies worden niet uitgekeerd

Nadat we enkele jaren achter de rug hebben waarbij de overheid incidentele subsidies in de lumpsum verwerkte en we onze afhankelijkheid van incidentele subsidies hebben teruggebracht, zien we dat de overheid vanaf 2016 met zogenaamde prestatiesubsidies is gaan werken. Een deel van de lumpsum wordt daarom voorwaardelijk uitgekeerd, afhankelijk van het feit of je bepaalde prestaties hebt behaald. Vanaf 2019 is er weer een nieuw regime rondom prestatiesubsidies.

In het kader van de kwaliteitsagenda komt er een investeringsbudget en een resultaatafhankelijk budget. Beide budgetten zijn in 2019 en 2020 in ieder geval toegekend. Vanaf 2021 is 1,3 miljoen euro resultaatafhankelijk.

Voor de realisatie van de kwaliteitsagenda hebben wij een onderwijsplan opgesteld. Om te voorkomen dat een deel van het programma niet kan worden uitgevoerd indien het resultaatafhankelijke budget niet kan worden uitgekeerd, hebben wij een reservering getroffen vanuit de toegekende prestatiesubsidie in 2018.

Hiermee doen we recht aan ons uitgangspunt om prestatiesubsidies als vliegwiel te gebruiken om toekomstige prestaties te kunnen blijven leveren. Daarnaast voorkomen we ook dat prestatiesubsidies worden opgepot.

Met ingang van 2023 zal een nieuwe tranche kwaliteitsmiddelen van start gaan.

3. Fluctuaties in het aantal studenten

Wij hebben de studentenstromen voor de komende jaren goed in beeld gebracht. Per opleiding is vastgesteld hoeveel studenten doorstromen en diplomeren. Wij hebben een conservatieve inschatting van de instroom gemaakt voor de komende twee jaren en een daling van 1,5% per jaar gepland. Ook zijn wij uitgegaan van de verschuiving van bol- naar bbl-studenten zoals deze zich ook in de afgelopen jaren heeft voorgedaan. Een eventuele extra verschuiving vormt dan het risico. Dit risico is echter beperkt omdat de financiële doorwerking van deze eventuele verschuiving, conform de T-2 systematiek, pas in 2024 aan de orde is.

4. Het vavobudget kan teruglopen ten gevolge van minder studenten en de nieuwe bekostigingssystematiek die gebaseerd is op T-2

Tot 2013 was de bekostiging voor vavo een vast gegeven en niet gebaseerd op studentenaantallen. Vanaf 2013 is de bekostigingssystematiek echter, net als in het mbo, gebaseerd op studentenaantallen, behaalde certificaten en T-2. Het wordt dus belangrijk om het studentenaantal op peil te houden. Het studentenaantal vormt dus een risico.

We hebben voorzichtigheidshalve de extra inkomsten die wij op dit moment verkrijgen van scholen voor voortgezet onderwijs in het kader van de opvang van hun leerlingen in de vavo niet meegenomen als extra manier om ons in te dekken tegen tegenvallende studentaantallen vavo. Het gaat om een bedrag van circa € 85.000 in 2022.

5. Hogere loonsom als gevolg van vergrijzing

Door verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd zullen de loonkosten de komende jaren kunnen stijgen. Er ontstaan dan minder vacatures voor nieuwe medewerkers omdat oudere werknemers langer doorwerken.

In 2019 en 2020 zien we een gelijkblijvende gemiddelde leeftijd. We zijn in dit kader ook bezig jonge mensen aan ons te binden door samen met de Hogeschool van Amsterdam een opleidingsschool te vormen voor leraren in opleiding die bij ons stagelopen. Wij voeren deze opleidingsschool samen met Scholen aan Zee en De Hogeberg uit. Het budget voor stagiaires is hierop aangepast.

Voor 2022 is een bedrag van € 261.051 voor periodieke loonsverhogingen opgenomen en voor 2023 is eenzelfde bedrag opgenomen.

6. Daling aantal studenten

De budgetten zullen in de toekomst kleiner worden als gevolg van de daling van het aantal studenten. Wij kunnen deze opgave aan doordat wij altijd spaarzaam zijn geweest, door besparingen op indirecte kosten en geleidelijke vermindering van groepen in het onderwijs.

Het primaire proces wordt hiermee maximaal ontzien.

7. Dure suboptimale groepsgroottes

De daling van het aantal studenten levert niet altijd meteen een daling van het aantal lesgroepen op. Vaak is de daling verspreid over een groot aantal opleidingen. Per saldo levert dat dus kleinere groepen op. In een aantal gevallen zien we ook relatief kleine groepen ontstaan die dientengevolge duur zijn. In sommige gevallen gaat het om groepen van vier tot acht studenten.

Om dit risico tegen te gaan, zullen we moeten kijken naar mogelijkheden om groepen op een goede manier te combineren. We hebben in dit kader goede ervaringen opgedaan met het combineren van groepen bij de opleidingen Financiële beroepen en Juridische dienstverlening door de introductie van een basisjaar voor maximaal overeenkomende kwalificatiedossiers. Het mooie van deze vorm is dat je het aanbod in stand houdt tegen lagere kosten terwijl je de student in het eerste jaar nog de mogelijkheid biedt om gemakkelijk te switchen tussen de kwalificatiedossiers. Deze uitstel van beroepskeuze is voor veel studenten een voordeel.

Wij zullen dit onderzoek naar deze vormen van basisjaren voortzetten om dit risico het hoofd te kunnen bieden. Zo speelt dit ook bij de afdelingen Zorg en Welzijn en bij Administratie en Dienstverlening. Een ander voorbeeld waarmee dit risico wordt opgevangen, is het realiseren van groepen Nederlands en rekenen per locatie in plaats van per afdeling.

8. Daling omzet contractonderwijs

Een laatste risico is dat de omzet Bedrijfsopleidingen kan terugvallen. Dit risico hebben we in 2022 en 2023 beperkt door een zeer conservatieve begroting te maken met een minimale kans op tegenvallers en door tijdelijke dienstverbanden.



Megan Reggers
Sport en bewegen

8.5 BEGROTING 2022

De geconsolideerde begrotingscijfers voor het jaar 2022 zijn door het college van bestuur als volgt vastgesteld.

€

	Baten	
3.1	Rijksbijdragen	28.096.300
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.415.665
3.3	Cursusgelden	621.897
3.4	Baten werk in opdracht van derden	5.012.692
3.5	Overige baten	394.956
	Totaal baten	<u>35.541.510</u>
	Lasten	
4.1	Personeelslasten	27.935.894
4.2	Afschrijvingen	1.229.893
4.3	Huisvestingslasten	1.495.099
4.4	Overige lasten	4.720.418
	Totaal lasten	<u>35.381.304</u>
	Saldo baten en lasten	160.206
5	Saldo financiële bedrijfsvoering	88.750
6	Belastingen	-402
	Resultaat deelnemingen	-
	Totaalresultaat	<u><u>248.554</u></u>

Hiervan bedraagt het begroot publiek resultaat € 246.279 en het begroot privaat resultaat € 2.275.

Den Helder, 20 juni 2022

W.J. van der Hoorn
voorzitter college van bestuur

Geconsolideerde jaarrekening 2021

1 GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2021

(na resultaatbestemming)

	2021		2020	
	€	€	€	€
1 Activa				
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa	10.907.496		11.356.271	
1.3 Financiële vaste activa	<u>116.646</u>		<u>120.421</u>	
		11.024.142		11.476.692
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	7.003		21.474	
1.5 Vorderingen	1.481.785		1.478.195 #	
1.7 Liquide middelen	<u>15.969.314</u>		<u>15.508.939</u>	
		<u>17.458.102</u>		<u>17.008.608</u>
		<u>28.482.244</u>		<u>28.485.300</u>
2 Passiva				
2.1 Eigen vermogen		17.039.050		15.422.819 #
2.2 Voorzieningen		5.306.008		5.263.525
2.3 Langlopende schulden		-		-
2.4 Kortlopende schulden		<u>6.137.186</u>		<u>7.798.956</u> #
		<u>28.482.244</u>		<u>28.485.300</u>

Conform RJ150 zijn de vergelijkende cijfers 2020 aangepast.

2 GECONSOLIDEERDE STAAT VAN LASTEN EN BATEN OVER 2021

	2021	Begroting 2021	2020
	€	€	€
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	29.539.205	27.620.363	28.106.082
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.637.376	1.549.413	1.435.818
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	296.575	551.918	632.434
3.4 Baten werk in opdracht van derden	3.717.709	4.987.241	3.719.442
3.5 Overige baten	<u>740.341</u>	<u>590.687</u>	<u>1.030.121</u>
Totaal baten	35.931.206	35.299.622	34.923.897
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	28.124.037	27.604.296	27.407.543 #
4.2 Afschrijvingen	1.156.312	1.174.158	1.365.525
4.3 Huisvestingslasten	1.418.852	1.425.682	1.661.848
4.4 Overige lasten	<u>3.699.547</u>	<u>4.720.909</u>	<u>3.866.995</u>
Totaal lasten	34.398.748	34.925.045	34.301.911
Saldo baten en lasten	1.532.458	374.577	621.986
5 Financiële baten en lasten	87.549	89.250	65.952
Resultaat	<u>1.620.007</u>	<u>463.827</u>	<u>687.938</u>
6 Belastingen	-4.042	-1.515	-20.939
7 Resultaat deelnemingen	266	-	262
Resultaat na belastingen	<u>1.616.231</u>	<u>462.312</u>	<u>667.261</u>

Conform RJ150 zijn de vergelijkende cijfers 2020 aangepast.

Het positieve resultaat ad € 1.413.587 is toegevoegd aan de algemene reserve. Hiernaast is een deel van het resultaat toegevoegd aan de bestemmingsreserve publiek voor de besteding van NPO-gelden in 2022 (€ 169.845) en een deel van het resultaat is toegevoegd aan de bestemmingsreserve privaat (€ 32.799).

3 GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT OVER 2021

	Jaar 2021		Jaar 2020	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		1.532.458		621.986
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	1.156.312		1.365.525	
- mutaties voorzieningen	42.483		-49.488	
		1.198.795		1.316.037
Veranderingen in vlottende middelen:				
- voorraden	14.471		-17.928	
- vorderingen	-3.590		64.651 #	
- schulden	-1.661.770		-1.912.144 #	
		-1.650.889		-1.865.420
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.080.364		72.603
Ontvangen interest	89.250		89.316	
Betaalde interest	-1.701		-23.364	
Winstbelasting	-4.042		-20.939	
		83.507		45.013
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.163.871		117.616
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings immateriële vaste activa	-		-	
Investerings materiële vaste activa	-707.537		-528.799	
Desinvesteringen materiële vaste activa	-		-	
Mutaties overige financiële vaste activa	4.041		20.939	
		-703.496		-507.860
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie kredietinstellingen	-		-	
		-		-
Mutatie liquide middelen		460.375		-390.244
Beginstand liquide middelen		15.508.939		15.899.183
Mutatie liquide middelen		460.375		-390.244
Eindstand liquide middelen		15.969.314		15.508.939

Conform RJ150 zijn de vergelijkende cijfers 2020 aangepast.

4 TOELICHTING BIJ DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2021

ALGEMEEN

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting ROC Kop van Noord-Holland te Den Helder, KvK 41240896. De organisatie is een stichting. De voornaamste activiteiten van het ROC Kop van Noord-Holland bestaan uit het verzorgen van onderwijs.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW, Beleidsregels toepassing WNT en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Foutenherstel

In 2021 heeft DHTC BV geconstateerd dat het voorschot van de NOW2 volledig terugbetaald dient te worden aan het UWV. Naast het voorschot van € 42.688 dient ook de opgenomen reservering van € 13.493 voor de NOW2 als een nog te ontvangen bedrag vrij te vallen. Het volledige bedrag ad € 56.161 is overeenkomstig RJ150 rechtstreeks verwerkt in het eigen vermogen 2021. De vergelijkende cijfers over 2020 zijn aangepast.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA EN DE RESULTAATBEPALING

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan 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 die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

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.

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

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Baten worden verantwoord indien alle belangrijke risico's met betrekking tot de handelsgoederen zijn overgedragen aan de koper.

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

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.

Grondslagen voor consolidatie

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. Bij de bepaling of beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, worden financiële instrumenten die potentiële stemrechten bevatten en direct kunnen worden uitgeoefend, betrokken. Participaties die zijn verworven uitsluitend met het doel om ze binnen afzienbare termijn weer te vervreemden, worden niet geconsolideerd.

Nieuw verworven deelnemingen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Afgestoten deelnemingen worden in de consolidatie betrokken 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 winsten. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd waarbij het minderheidsbelang van derden afzonderlijk tot uitdrukking is gebracht.

Voor een overzicht van de geconsolideerde groepsmaatschappijen wordt verwezen naar het overzicht van verbonden partijen zoals opgenomen in de toelichting bij de enkelvoudige jaarrekening.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten investeringen in aandelen en obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, afgeleide financiële instrumenten (derivaten), handelsschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: verstrekte leningen en overige vorderingen, liquide middelen, langlopende en kortlopende schulden.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien echter financiële instrumenten bij de vervolwaardering worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de winst-en-verliesrekening, worden direct toerekenbare transactiekosten direct verwerkt in de winst-en-verliesrekening.

Na de eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieverentemethode. Indien er geen sprake is van agio of disagio en direct toerekenbare transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. Aangezien er geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten is geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde.

Verstreckte leningen en overige vorderingen worden indien van toepassing verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen.

Materiële vaste activa

De bedrijfsgebouwen en -terreinen, machines en installaties, andere vaste bedrijfsmiddelen en materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen.

De kostprijs bestaat uit de verkrijgingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. Investerings worden geactiveerd indien ze de € 450 overschrijden.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. In het jaar van aanschaf worden de afschrijvingen tijdsevenredig berekend. Op terreinen, materiële vaste activa in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Gebouwen	2,5% tot 3%
Verbouwingen	5% tot 20%
Inventaris en apparatuur	10% tot 33%

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen.

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 van de organisatie gehanteerd. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Wanneer de organisatie garant staat voor de schulden van de betreffende deelneming wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening wordt primair ten laste van de vorderingen op deze deelneming gevormd en voor het overige onder de voorzieningen ter grootte van het aandeel in de door de deelneming geleden verliezen dan wel voor de verwachte betalingen door de organisatie ten behoeve van deze deelneming.

De leningen aan niet-geconsolideerde deelnemingen worden opgenomen tegen nominale waarde onder aftrek van een voorziening voor noodzakelijk geachte waardeverminderingen.

De overige financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde. Dividenden worden verantwoord in de periode waarin zij betaalbaar worden gesteld. Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Eventuele winsten of verliezen worden verantwoord onder financiële baten en lasten.

Bijzondere waardeverminderingen

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 schatten 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 waardevermindingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardevermindingsverlies 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 waardevermindingsverlies 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 waardevermindingsverlies. 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 waardevermindingsverlies voor het actief (of kasstroomgenererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop beschikbare vaste activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Vorraden

Gebruiksgoederen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals invoerrechten, transportkosten en andere kosten die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving van voorraden. Bij de waardering van de voorraden wordt rekening gehouden met de eventueel op balansdatum opgetreden waardeverminderingen.

Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen zijn beschreven onder het hoofd Financiële instrumenten.

Het saldo van projecten uit hoofde van werk in opdracht van derden leidt tot een vordering of een schuld op de balans. Het saldo wordt per project bepaald. Een eventueel noodzakelijke voorziening op een project uit hoofde van werk in opdracht van derden wordt gepresenteerd onder de voorziening verlieslatende contracten onder de voorziening.

Eigen vermogen

Financiële instrumenten, die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als eigenvermogensinstrumenten, worden gepresenteerd onder het eigen vermogen.

Financiële instrumenten, die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als een financiële verplichting, worden gepresenteerd onder schulden. Rente, dividenden, baten en lasten met betrekking tot deze financiële instrumenten worden in de winst-en-verliesrekening verantwoord als kosten of opbrengsten.

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als

bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Voorts is binnen het eigen vermogen een onderscheid gemaakt tussen publieke en private middelen.

VOORZIENINGEN

Algemeen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen, wanneer er sprake is van:

- een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden; en
- waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- wanneer het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

Indien (een deel van) de uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen waarschijnlijk geheel of gedeeltelijk door een derde worden vergoed bij afwikkeling van de voorziening, wordt de vergoeding als afzonderlijk actief gepresenteerd.

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen.

Spaarverlofvoorziening

De spaarverlofvoorziening betreft aflopende CAO-rechten op spaaruren.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is gevormd voor de verplichte loondoorbetaling gedurende de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid voor betreffende medewerkers.

Jubileumvoorziening

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid betreft een voorziening voor de medewerkers die gebruikmaken van de regeling (aanvullend) seniorenverlof.

Voorziening transitievergoeding

De voorziening transitievergoedingen is gevormd voor de toekomstige verplichtingen om medewerkers waarvan het tijdelijke dienstverband niet wordt voortgezet een transitievergoeding te betalen conform de nieuwe wet Arbeidsmarkt in balans (WAB).

Voorziening groot onderhoud

De voorziening groot onderhoud is gevormd om de toekomstige kosten van groot onderhoud gelijk te verdelen over de jaren door een jaarlijkse dotatie aan de voorziening. De dotatie wordt verantwoord op de staat van baten en lasten. De werkelijke kosten worden onttrokken aan de voorziening.

Langlopende schulden

De waardering van langlopende schulden is toegelicht onder het hoofd Financiële instrumenten.

Kortlopende schulden

De waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder het hoofd Financiële instrumenten.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog

te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding. Het saldo van projecten uit hoofde van werk in opdracht van derden leidt tot een vordering of een schuld op de balans. Het saldo wordt per project bepaald. Een eventueel noodzakelijke voorziening op een project uit hoofde van werk in opdracht van derden wordt gepresenteerd onder de voorziening verlieslatende contracten onder de voorziening.

OPBRENGSTVERANTWOORDING

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbesteding worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

College-, cursus-, les- en examengelden

De college-, 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 verspreid.

Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten uit hoofde van werk in opdracht van derden (contractonderwijs, contractonderzoek en overige) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag gelijk aan de kosten indien zeker is dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion methode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen die is gepresenteerd als voorziening verlieslatende contracten.

Personeelsbeloningen/pensioenen

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.

Het ROC Kop van Noord-Holland heeft voor de werknemers een toegezegd-pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon, berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd.

De verplichtingen die voortvloeien uit deze personeelsrechten, zijn ondergebracht bij het bedrijfspensioenfonds ABP. Wij betalen hiervoor premies waarvan de helft door de werkgever wordt betaald en de andere helft door de werknemer. Pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (vermogen van het pensioenfonds gedeeld door zijn financiële verplichtingen) dit toelaat.

Naar de stand van ultimo december 2021 is de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds 110,2%. In 2022 dient het pensioenfonds een dekkingsgraad van tenminste 100% te hebben. Het pensioenfonds voldoet hieraan. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de winst-en-verliesrekening opgenomen, behalve 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 over het boekjaar verschuldigde en verrekenbare belasting is de naar verwachting te betalen belasting over de belastbare winst over het boekjaar, berekend aan de hand van belastingtarieven die zijn vastgesteld op verslagdatum, dan wel waartoe materieel al op verslagdatum is besloten, en eventuele correcties op de over voorgaande jaren verschuldigde belasting.

Indien de boekwaardes van activa en verplichtingen ten behoeve van de financiële verslaggeving afwijken van hun fiscale boekwaardes, is sprake van tijdelijke verschillen. Voor belastbare tijdelijke verschillen wordt een voorziening latente belastingverplichtingen getroffen.

Voor verrekenbare tijdelijke verschillen wordt een latente belastingvordering opgenomen, maar uitsluitend voor zover het waarschijnlijk is dat er in de toekomst fiscale winsten beschikbaar zullen zijn voor verrekening respectievelijk compensatie. Latente belastingvorderingen worden per iedere verslagdatum herzien en verlaagd voor zover het niet langer waarschijnlijk is dat het daarmee samenhangende belastingvoordeel zal worden gerealiseerd.

Latente belastingvorderingen en -verplichtingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.



Patryk Zwart
Middenkader Engineering

5 TOELICHTING OP DE BALANS

MATERIËLE VASTE ACTIVA

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt weer te geven.

1.2 Materiële vaste activa

	1.2.1 Gebouwen en terreinen €	1.2.2 Inventaris en apparatuur €	Totaal €
Stand per 1 januari 2021			
Aanschafprijs	20.074.407	7.209.140	27.283.547
Cumulatieve afschrijvingen	10.651.659	5.275.617	15.927.276
Boekwaarde	9.422.748	1.933.523	11.356.271
Mutaties in de boekwaarde			
Investerings	12.023	695.514	707.537
Afboeking cumulatieve desinvesteringen	6.313	743.091	749.404
Afschrijvingen	432.637	723.675	1.156.312
Afboeking cumulatieve afschrijvingen	6.313	743.091	749.404
Buitengebruikstellingen en afstotingen	-	-	-
Saldo	-420.614	-28.161	-448.775
Stand per 31 december 2021			
Aanschafprijs	20.080.117	7.161.563	27.241.680
Cumulatieve afschrijvingen	11.077.983	5.256.201	16.334.184
Boekwaarde	9.002.134	1.905.362	10.907.496

- De OZB-waarde van de gebouwen en terreinen is € 11.565.800 (peildatum januari 2021).
- De verzekerde waarde van de gebouwen is € 30.583.154 (peildatum januari 2021).
- De desinvesteringen betreffen de activa die geheel zijn afgeschreven en niet meer aanwezig zijn.
- De boekwaarde van de gebouwen ligt onder de OZB-waarde.

FINANCIËLE VASTE ACTIVA

Het verloop van de financiële vaste activa is als volgt weer te geven.

1.3.2 Andere deelnemingen

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Deelneming Coöperatieve Onderwijsgroep Noordwest-Holland U.A.		
Waarde deelneming 1 januari	2.274	2.012
Resultaat deelneming (50%)	266	262
Waarde deelneming per 31 december	2.540	2.274

De deelneming betreft een 50%-belang in de joint venture Coöperatieve Onderwijsgroep Noordwest-Holland U.A.

De deelneming is opgericht op 9 juli 2010, maar de activiteiten zijn gestart in 2012.

De deelneming wordt gewaardeerd op basis van de netto vermogenswaarde.

1.3.5 Vorderingen op OCW

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
De post 'Vordering op het Ministerie' houdt verband met een stelselwijziging inzake verrekening van de loonheffing en premies ABP over juli 1991.	1	1

1.3.7 Overige vorderingen

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Actieve belastinglatentie	114.105	118.146
Overige vorderingen	114.105	118.146
Totaal financiële vaste activa	116.646	120.421

De actieve belastinglatentie bestaat uit:

- Het verschil tussen de fiscale en commerciële afschrijvingswijze van 2 panden. De latentie is berekend op basis van een belastingpercentage van 15% zoals deze vanaf 2020 geldt.
- Er was in 2017 sprake van een fiscaal verlies van € 458.101 bij DHTC BV. Van dit verlies is € 196.965 verrekend met de fiscale winst uit 2016. Voorts is ervoor gekozen om de vennootschapsbelasting van het resterende deel ad € 261.136 op de balans te waarderen als een actieve latentie (€56.588). Het fiscale verlies bij DHTC BV over 2018 bedraagt € 262.630. Er is voor gekozen om de vennootschapsbelasting op de balans te waarderen als een actieve latentie. Er is in 2019 sprake van een fiscale winst bij DHTC BV van € 124.615. Deze winst is verrekend met de actieve latentie. Er is in 2020 sprake van een fiscale winst van € 39.969, deze winst is verrekend met de actieve latentie. Er is in 2021 sprake van een fiscale winst van € 40.637. Deze winst is verrekend met de actieve latentie. De actieve belastinglatentie zal overwegend een langlopend karakter hebben en is derhalve opgenomen onder de financiële vaste activa.

VOORRADEN

1.4	Vorraden	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
1.4.1	Gebruiksgoederen	7.003	21.474

VORDERINGEN

1.5	Vorderingen	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
1.5.1	Debiteuren	194.304	383.453
1.5.4	Andere deelnemingen	318.703	-
1.5.5	Cursisten	68.437	157.848
1.5.7	Overige vorderingen	651.074	535.081
1.5.8	Overlopende activa	261.567	425.090
1.5.9	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	12.300	23.277
		1.481.785	1.478.195

UITSPLITSING

		31-12-2021	31-12-2020
		€	€
1.5.7.2	Overige	651.074	535.081
	Overige vorderingen	651.074	535.081
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	261.567	425.090
	Overlopende activa	261.567	425.090
1.5.9.1	Stand per 1-1	23.277	26.174
	Onttrekking	-10.977	-2.897
	Dotatie	-	-
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	12.300	23.277

Alle vorderingen hebben een looptijd die korter is dan een jaar. Er is een voorziening dubieuze debiteuren gevormd van € 12.300 (2020: € 23.277).

De post 1.5.4. Andere deelnemingen betreft de vordering op de Onderwijsgroep Noordwest Holland inzake de omzet contractonderwijs.

De post 1.5.7.2 Overige vorderingen bestaat voor € 423.118 uit terug te ontvangen dividendbelasting bij Stichting BDH inzake de verkoop van de aandelen DHTC en Educanet van TCB B.V. aan Stichting BDH. Hiernaast is een bedrag ad € 118.370 opgenomen voor nog te factureren bedragen, met name inzake de afrekening van de kosten voor gezamenlijke huisvesting op de Sportlaan met Scholen aan Zee en op de Ritmeesterweg met Tatrix en Installatiewerk.

De post 1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten bestaan met name uit een aantal langlopende contracten voor licenties die in 2021 vooruitbetaald zijn (totaal € 261.567). Vorig jaar was hier tevens de aanbetaling voor de levering van nieuwe simulatoren voor het Nautisch College (€ 120.304) opgenomen.

LIQUIDE MIDDELEN

1.7 Liquide middelen	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
1.7.1 Kasmiddelen	6.218	4.985
1.7.2 Banken	11.963.096	11.503.954
1.7.3 Deposito's	4.000.000	4.000.000
	<u>15.969.314</u>	<u>15.508.939</u>

De liquide middelen zijn, met uitzondering van de deposito's, terstond opeisbaar.

Overzicht uitstaande deposito's

	Einddatum	Begindatum	Duur	Bedrag €	Rente %	Rente per jaar €
1	01-01-2023	02-01-2013	10 jaar	750.000	3,40	25.500
2	26-05-2024	27-05-2014	10 jaar	1.000.000	2,70	27.000
3	11-12-2029	12-12-2017	12 jaar	750.000	1,20	9.000
4	18-09-2036	19-09-2016	20 jaar	750.000	1,80	13.500
5	21-12-2036	22-12-2016	20 jaar	750.000	1,90	14.250
				<u>4.000.000</u>		<u>89.250</u>

EIGEN VERMOGEN

2.1 Eigen vermogen	Mutaties			Saldo per 31-12-2021
	Saldo per 01-01-2021	Bestemming exploitatie-saldo jaar 2021	Overige mutaties jaar 2021	
2.1.1 Algemene reserve				
Stichting ROC Kop van Noord-Holland	9.511.096	1.413.587	-	10.924.683
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)				
Stichting ROC Kop van Noord-Holland	-	169.845	-	169.845
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)				
Stichting ROC Kop van Noord-Holland	2.206.145	-	-	2.206.145
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)				
Stichting Beroepsonderwijs Den Helder	3.705.578	32.799	-	3.738.377
Totaal	<u>15.422.819</u>	<u>1.616.231</u>	<u>-</u>	<u>17.039.050</u>
Totaal eigen vermogen	15.422.819	1.616.231	-	17.039.050

Het positieve resultaat is toegevoegd aan het eigen vermogen. Hiernaast is een deel van het resultaat toegevoegd aan de bestemmingsreserve voor de besteding van NPO-gelden in 2022 (€ 169.845).

VOORZIENINGEN

Het verloop van de voorzieningen kan als volgt worden weergegeven.

2.2 Voorzieningen	Personele voorzieningen	Voorziening groot onderhoud	Totaal
Stand per 01-01-2021	1.610.197	3.653.328	5.263.525
Dotaties	204.314	-	204.314
Onttrekkingen	24.848	95.522	120.370
Vrijval	41.461	-	41.461
Stand per 31-12-2021	1.748.202	3.557.806	5.306.008
Bedrag korter < 1 jaar	573.926	831.236	1.405.162
Bedrag looptijd 1 t/m 5 jaar	728.202	1.167.874	1.896.076
Bedrag looptijd > 5 jaar	446.074	1.558.696	2.004.770

De personele voorzieningen bestaat uit de volgende vijf voorzieningen:

	Langdurig zieken	Duurzame inzetbaarheid	Jubileum-uitkeringen	Transitie-vergoedingen	Spaarverlof	Totaal
Stand per 01-01-2021	320.711	1.013.374	246.194	10.803	19.115	1.610.197
Dotaties	183.553	-	10.236	10.435	-	204.314
Onttrekkingen	-	-	14.045	10.803	-	24.848
Vrijval	-	29.715	-	-	11.746	41.461
Stand per 31-12-2021	504.264	983.659	242.475	10.435	7.369	1.748.202
Bedrag < 1 jaar	358.338	205.153	-	10.435	-	573.926
Bedrag looptijd 1 t/m 5 jr	145.926	582.276	-	-	-	728.202
Bedrag looptijd > 5 jaar	-	196.230	242.475	-	7.369	446.074

- De voorziening langdurig zieken. Een deel ad € 358.338 heeft een looptijd korter dan 1 jaar.
- De voorziening duurzame inzetbaarheid. Een deel ad € 205.153 heeft een looptijd korter dan een jaar en een deel ad € 196.230 heeft een looptijd langer dan 5 jaar.
- De Jubileumvoorziening betreft een voorziening voor de Jubileumgratificatie conform artikel 7.4 van de CAO mbo 2018-2020. Per fte wordt er een bedrag ad € 750 als voorziening opgenomen. De voorziening is overwegend langlopend.
- De spaarverlofvoorziening betreft aflopende CAO-rechten op spaaruren. Aangezien het onvoldoende zeker is wat de opnames in 2022 zullen zijn, is de omvang van het kortlopend deel niet aan te geven.
- De voorziening transitievergoedingen betreft een voorziening voor mogelijk uit te betalen transitievergoedingen aan medewerkers waarvan het tijdelijke dienstverband niet wordt verlengd.
- De voorziening groot onderhoud is gevormd op basis van het meerjaren onderhoudsplan (MJOP). Jaarlijks wordt een bedrag gedoteerd aan deze voorziening om toekomstig groot onderhoud te kunnen bekostigen. Het werkelijk uitgevoerde groot onderhoud komt ten laste van deze voorziening.

KORTLOPENDE SCHULDEN

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
2.4.3	Crediteuren	408.919	667.842
2.4.6	Schulden aan andere deelnemingen	-	890.521
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.005.214	1.080.139
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	342.419	302.685
2.4.9	Overige kortlopende schulden	564.513	694.720
2.4.10	Overlopende passiva	3.816.121	4.163.049
	Kortlopende schulden	6.137.186	7.798.956
	Uitsplitsing		
2.4.7.1	Loonheffing	983.038	1.065.503
2.4.7.2	Omzetbelasting	22.176	14.636
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.005.214	1.080.139
2.4.9.2	Overige	564.513	694.720
	Overige kortlopende schulden	564.513	694.720
2.4.10.1	Vooruitontvangen college- en les gelden	108.509	110.113
2.4.10.2	Vooruitontvangen subsidies OCW	1.965.755	2.115.102
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	856.336	897.412
2.4.10.8	Overige	885.521	1.040.422
	Overlopende passiva	3.816.121	4.163.049

- De post 2.4.3 crediteuren is ten opzichte van vorig jaar met ca. € 260.000 gedaald. Vorig jaar waren hier een aantal grote bedragen opgenomen inzake samenwerkingsverbanden met andere scholen en op het gebied van bedrijfsopleidingen.
- De post 2.4.6 betrof vorig jaar de rekening-courant verhouding met de Onderwijsgroep Noordwest-Holland. Per 31 december 2021 hebben wij een vordering op de Onderwijsgroep Noordwest-Holland voor de omzet contractonderwijs.
- De post 2.4.9.2 Overige kortlopende schulden is ten opzichte van 2020 ca. € 130.000 lager. Vorig jaar was hier onder andere een schuld opgenomen inzake de kosten Shared Service Center met Scholen aan Zee ad € 95.000 (dit jaar € 10.000), alsmede een bedrag voor de uit te betalen thuiswerkvergoeding aan personeel ad € 70.000 (dit jaar nihil).
- De post 2.4.10.2 bestaat voor € 1.350.000 uit doorgeschoven prestatiemiddelen. Deze middelen zullen in 2022 vrijvallen aangezien de eindreview van de kwaliteitsagenda pas in 2023 zal plaatsvinden en wij de activiteiten in 2022 willen continueren.
Een bedrag van € 176.556 betreft vooruitontvangen RIF-subsidie. De besteding van deze middelen vindt plaats gedurende de resterende projectperiode (2022). De vooruitontvangen subsidie voor regionale aanpak voortijdig schoolverlaten bedraagt € 271.842 en zal worden besteed in 2022.
- De post 2.4.10.8 bestaat voornamelijk uit vooruitontvangen subsidies voor het M3 EFRO-project ter grootte van ca. € 686.000, alsmede bijdragen door derden voor het RIF-project (ca. € 54.000), bijdragen van Erasmus + voor het project internationalisering (ca. € 24.000) en bijdragen van Google/Tides Foundation ter financiering van de aanschaf van praktijkfaciliteiten (€ 48.776). Hiernaast hebben wij ca. € 59.000 vooruitontvangen inzake vavo-convenanten (2020: € 37.000).

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Per 1 januari 2022 zal het ROC Kop van Noord-Holland bestuurlijk fuseren met AOC Clusius College. Per 1 augustus 2022 zal er een instellingenfusie plaatsvinden en zullen de instellingen verder gaan onder de naam Vonk. Met name de demografische ontwikkelingen in de regio zijn de aanleiding voor deze fusie. Beide besturen willen dat alle jongeren ook in de toekomst een (v)mbo-school in de buurt hebben en dat er voor werkenden aanbod in de regio is van cursussen en (bedrijfs-)opleidingen. Door samen te gaan, verwachten beide scholen een breed lokaal en regionaal onderwijsaanbod te kunnen neerzetten én behouden dat goed aansluit op de arbeidsmarkt. Bovendien wordt de aansluiting tussen vmbo en mbo versterkt.



Naomi Brink
Finance & Control

6 OVERZICHT SUBSIDIES OCW

G1A Subsidie zonder verrekeningsclausule, beknopt gespecificeerd

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie afgerond?
	kenmerk	datum	
Subsidie voor studieverlof BVE	divers	divers	Nee
Subsidie zij-instroom	divers	divers	Nee
Technieknetwerk 2019-2020	TNTIBN-17014	20-11-2019	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma 1e tijdvak mbo	IOP-40175-MBO	02-07-2020	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma 2e tijdvak vavo	IOP2-40175-VAVO	16-10-2020	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma 2e tijdvak mbo	IOP2-40175-MBO	16-10-2020	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma 4e tijdvak vavo	IOP4-40175-VAVO	09-06-2021	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma 4e tijdvak mbo	IOP4-40175--MBO	09-06-2021	Ja
Extra begeleiding en nazorg mbo	EBEN21013	31-03-2021	Nee
Extra hulp voor de klas	EHK21040	05-08-2021	Ja

G2A Subsidie met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Te verrekenen ultimo verslagjaar
	kenmerk	datum							
			-	-	-	-	-	-	-

G2B Subsidie met verrekeningsclausule doorlopend tot in volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar	Nog te besteden ultimo verslagjaar
	kenmerk	datum								
Regionaal Investeringsfonds mbo	1356781	23-05-18	1.436.171	1.077.128	853.924	223.204	287.234	333.882	176.556	248.365
Subsidie regionale aanpak voortijdig schoolverlaten	OND/ODB-2020/3537 M	23-09-20	1.087.368	271.842	-	271.842	271.842	271.842	271.842	815.526
			2.523.539	1.348.970	853.924	495.046	559.076	605.724	448.398	1.063.891

Voorts is een bedrag ad € 1.477.357 opgenomen onder de vooruitontvangen subsidies OCW inzake subsidies te besteden in 2022 en latere jaren.

Totaal vooruitontvangen bedrag subsidies OCW: € 1.965.755.

7 NIET IN DE BALANS OPGENOMEN ACTIVA EN VERPLICHTINGEN

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan ter zake van operationele leasing. De verplichtingen die hieruit voortvloeien bedragen ca. € 26.920 per jaar (2020: € 16.100). In 2025 lopen deze contracten af.

De post Financiële vaste activa houdt verband met een stelselwijziging inzake verrekening van de loonheffing en premies ABP over juli 1991. Het bedrag van deze post bedraagt € 92.268, maar is met inachtneming van het continuïteitsbeginsel gewaardeerd op € 1.

De stichting ROC huurt enkele gebouwen, de huurverplichtingen hiervoor zijn als volgt:

Locatie	< 1 jaar	> 1 en < 5 jaar	> 5 jaar
Hofstraat 13, Schagen	74.980	315.219	304.599
Burg. Ritmeesterweg 31, Den Helder	138.721	383.962	-

Fiscale positie

Als gevolg van de overdracht van de aandelen DHTC B.V. en Educanet B.V. door TCB B.V. aan Stichting BDH op 25 maart 2021, is per deze datum de fiscale eenheid beëindigd.

FINANCIËLE INSTRUMENTEN

Algemeen

De organisatie maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de organisatie blootstelt aan markt-, valuta-, rente-, kasstroom-, krediet- en liquiditeitsrisico. Om deze risico's te beheersen heeft de organisatie 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 organisatie te beperken.

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren zijn niet geconcentreerd bij een specifieke groep afnemers. Hiermee is het kredietrisico beperkt.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Bij deze leningen is sprake van een vast rentepercentage over de gehele looptijd. De leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd. De organisatie heeft derhalve als beleid om geen afgeleide financiële instrumenten te gebruiken om (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan.



Nick Schutten
E-commerce manager

8 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

RIJKSBIJDAGEN

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
	€	€	€
3.1 (Rijks)bijdrage OCW			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	28.041.478	26.697.886	27.107.203
3.1.2 Overige subsidies OCW	1.497.727	922.477	998.879
Totaal (Rijks)bijdragen OCW	29.539.205	27.620.363	28.106.082
Uitsplitsing			
3.1.1.1 OCW	28.041.478	26.697.886	27.107.203
Uitsplitsing			
3.1.2.1.1 Geormerkte subsidies	605.724	746.200	639.762
3.1.2.1.2 Niet-geormerkte subsidies	892.003	176.277	359.117
	1.497.727	922.477	998.879

De extra OCW-baten worden met name verklaard door de extra middelen die wij hebben ontvangen voor de zgn. corona-enveloppe (ca. € 330.000), alsmede de loon- en prijscompensatie ad € 550.000. De niet-geormerkte subsidies zijn ca. € 532.000 hoger dan vorig jaar. Dit komt door extra subsidies voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's (€ 307.800, 2020: € 91.800), de subsidie extra begeleiding en nazorg (€ 54.400) en de subsidie extra hulp voor de klas (€ 323.416). Al deze subsidies zijn verstrekt vanuit het Nationaal Programma Onderwijs waarbij de achterstanden die studenten hebben opgelopen tijdens de coronacrisis worden verholpen.

OVERIGE OVERHEIDSBIJDAGEN EN SUBSIDIES

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
	€	€	€
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	1.461.401	1.263.075	1.340.752
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	175.975	286.338	95.066
Totaal overige overheidsbijdragen	1.637.376	1.549.413	1.435.818
Uitsplitsing			
3.2.1.1 Bijdrage Educatie	1.461.401	1.263.075	1.340.752
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	1.461.401	1.263.075	1.340.752

De gemeentelijke bijdragen en subsidies bestaan uit het contract met de Gemeente Alkmaar voor de uitvoering van Educatietrajecten in Noord-Holland (regio's Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Kennemerland).

De overige overheidsbijdragen bestaan uit subsidies voor betanetwerken, bijdrage van de Provincie Noord-Holland voor het RIF-project en een subsidie vanuit de Gemeente Den Helder voor onze Entree-opleiding.

COLLEGE-, CURSUS-, LES- EN EXAMENGELDEN

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
3.3 Cursusgelden	€	€	€
3.3.2 Cursusgelden sector BVE	296.575	551.918	632.434
	296.575	551.918	632.434

Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is het wettelijk cursusgeld voor het schooljaar 2021-2022 met 50% verlaagd.

Een compensatie voor deze korting hebben wij via de Rijksbijdrage OCW ontvangen.

BATEN WERK IN OPDRACHT VAN DERDEN

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
3.4 Baten in opdracht van derden	€	€	€
3.4.1 Contractonderwijs	2.146.227	3.297.241	2.377.253
3.4.3 Overige baten werk in opdracht van derden	1.571.482	1.690.000	1.342.189
	3.717.709	4.987.241	3.719.442

De omzet van contractonderwijs (ROC) is ten opzichte van 2020 gedaald. Deze daling is te verklaren doordat door de coronapandemie diverse cursussen en opleidingen niet of later in het jaar zijn gestart. De overige baten werk in opdracht van derden zijn ten opzichte van 2020 gestegen. Dit zijn de opbrengsten van de verkoop van cursussen bij DHTC BV, alsmede de (externe) verkoop van computerapparatuur bij Educanet.

Vorig jaar was bij DHTC BV de omzet als gevolg van de coronacrisis een deel van het jaar nihil geweest doordat er door de maatregelen geen cursussen mochten worden verzorgd.

OVERIGE BATEN

	Jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
3.5 Overige baten	€	€	€
3.5.1 Verhuur	4.615	3.723	5.100
3.5.2 Detachering personeel	304.496	289.226	433.664
3.5.6 Deelnemersbijdragen	287.502	228.493	350.017
3.5.10 Overige	143.728	69.245	241.340
	740.341	590.687	1.030.121

De post Detachering personeel bestaat met name uit doorbelastingen voor de samenwerking met Scholen aan Zee waarbij de ondersteunende diensten zijn gebundeld in een Shared Service Center. De kosten van een aantal leden van het managementteam worden gedeeld met Scholen aan Zee. Met ingang van 31 juli 2021 is het Shared Service Center beëindigd, waardoor de baten lager zijn dan vorig jaar.

De post deelnemersbijdragen is lager dan in het jaar 2020 omdat er door het ROC minder opleidingskosten worden doorbelast aan de studenten.

De post Overige bestaat met name uit ontvangen bijdragen van derden voor het RIF-project (€ 75.556), alsmede bijdragen van Microsoft / Google voor de aanschaf van praktijkfaciliteiten (€ 22.943).

PERSONEELSLASTEN

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
	€	€	€
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen	25.067.975	24.385.764	24.766.519
4.1.2 Overige personele lasten	3.133.505	3.300.332	2.782.994
4.1.3 Af: uitkeringen	-77.443	-81.800	-141.970
Personeelslasten	28.124.037	27.604.296	27.407.543
Uitsplitsing			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	19.115.062	18.830.170	19.124.181
4.1.1.2 Sociale lasten	2.879.150	2.783.764	2.827.229
4.1.1.3 Pensioenpremies	3.073.763	2.771.830	2.815.109
Lonen en salarissen	25.067.975	24.385.764	24.766.519
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	138.004	-	9.290
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	2.493.815	2.790.327	2.211.774
4.1.2.3 Overig	501.686	510.005	561.930
Overige personele lasten	3.133.505	3.300.332	2.782.994

Gedurende het boekjaar 2021 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar fte's, 334 (2020: 339). De stijging van de personeelskosten is te verklaren door een CAO-loonsverhoging per 1 juli 2021 van 1,60% alsmede een éénmalige uitkering van € 500 per fte.

In 2021 zijn er dotaties aan de personele voorzieningen gedaan, waar in 2020 een kleine dotatie mogelijk was. Hierdoor stijgt deze post met € 128.714.

De post 4.1.2.2 Personeel niet in loondienst is met name gestegen door hogere kosten voor de opleiding Monteur mobiele werktuigen welke het Clusius College voor ons uitvoert (€ 173.000 hoger dan in 2020), alsmede door hogere declaraties van onderwijsinstellingen voor het RIF-project. Hiernaast hebben wij door krapte op de arbeidsmarkt enkele docenten extern moeten inhuren (kosten ca. € 91.000 hoger dan in 2020).

De post overig (4.1.2.3) is in 2021 lager dan in 2020, met name door lagere wervingskosten (ca. € 30.000 lager) en lagere kosten voor de arbodienst (ca. € 32.000 lager). De werving van een nieuwe bestuurder eind 2020 waren de oorzaak voor de hogere kosten.

WNT-VERMELDING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

1a Bezoldiging topfunctionarissen

Aanhef	De heer	
Naam	A.J.M. de Wit	
Functie	Voorzitter college van bestuur	
Dienstbetrekking	Ja	
Aanvang functie	01-08-1993	
Einde functie	31-07-2021	
Taakomvang (fte)	1,00	
	2021 (€)	2020 (€)
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	91.856	160.428
Beloning betaalbaar op termijn	13.343	21.585
Subtotaal bezoldiging	105.199	182.013
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	104.819	170.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	380	n.v.t.
Bezoldiging 2021	104.819	
Bedrag van de overschrijding 2021	-	

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling 2021

De afwijking komt voort uit de correctie van het aantal werkzame dagen in plaats van het initieel berekende bedrag op basis van de kalendermaanden.

Aanhef	Mevrouw	
Naam	W.J. van der Hoorn	
Functie	Voorzitter college van bestuur	
Dienstbetrekking	Ja	
Aanvang functie	01-04-2021	
Einde functie	n.v.t.	
Taakomvang (fte)	1,00	
	2021 (€)	2020 (€)
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	99.596	-
Beloning betaalbaar op termijn	16.500	-
Subtotaal bezoldiging	116.096	-
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	133.356	-
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	
Bezoldiging 2021	116.096	
Bedrag van de overschrijding 2021	-	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling 2021	n.v.t.	

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Aanhef	Naam	Functie categorie	Dienstbetrekking	Aanvang functie	Einde functie	Beloning plus belastbare onkostenvergoeding		Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug-ontvangen bedrag 2021	Bezoldiging 2021	Het bedrag van de overschrijding 2021	Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling 2021
						2021	2020	2021	2020				
Dhr.	C.L. Turnhout	Voorzitter	nee	16-12-15	n.v.t.	15.445	15.515	26.550	25.500	n.v.t.	15.445	n.v.t.	n.v.t.
Dhr.	H.L. Hijink	Vicevoorzitter	nee	01-07-13	n.v.t.	13.021	13.040	17.700	17.000	n.v.t.	13.021	n.v.t.	n.v.t.
Dhr.	P. Hulsebos	Lid	nee	09-10-13	n.v.t.	10.200	10.200	17.700	17.000	n.v.t.	10.200	n.v.t.	n.v.t.
Mw.	E. Zijl	Lid	nee	08-10-14	n.v.t.	10.403	10.395	17.700	17.000	n.v.t.	10.403	n.v.t.	n.v.t.
Dhr.	D.M.L. Jansen	Lid	nee	19-12-18	n.v.t.	10.296	10.279	17.700	17.000	n.v.t.	10.296	n.v.t.	n.v.t.

2 Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Aanhef	De heer
Naam	A.J.M. de Wit
Functie bij beëindiging dienstverband	Voorzitter college van bestuur
Omvang dienstverband	1,00
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2021
Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	8.600
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	8.600
Waarvan betaald in 2021	8.600
Onverschuldigd en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

Het ROC Kop van Noord-Holland is ingedeeld in klasse E van de regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Deze indeling is als volgt berekend:

- Driejaarsgemiddelde totale baten: 6 complexiteitspunten
- Driejaarsgemiddelde aantal studenten: 3 complexiteitspunten
- Gewogen aantal onderwijssectoren: 5 complexiteitspunten
- Totaal aantal complexiteitspunten: 14 (indeling categorie E)

AFSCHRIJVINGEN OP MATERIËLE VASTE ACTIVA

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
	€	€	€
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Materiële vaste activa	1.156.312	1.174.158	1.365.525
Afschrijvingen	1.156.312	1.174.158	1.365.525

HUISVESTINGSLASTEN

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
	€	€	€
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	384.992	420.504	391.122
4.3.2 Verzekeringen	88.493	82.007	87.456
4.3.3 Onderhoud	201.032	160.075	454.716
4.3.4 Energie en water	225.791	229.905	216.542
4.3.5 Schoonmaakkosten	350.876	371.361	353.737
4.3.6 Heffingen	167.668	161.830	158.275
Huisvestingslasten	1.418.852	1.425.682	1.661.848

De huisvestingslasten zijn in 2021 lager dan in 2020 doordat vorig jaar enkele incidentele onderhoudsposten ad € 303.000 ten laste van de exploitatie zijn verantwoord. In 2021 bedragen deze kosten ca. € 24.000.

OVERIGE LASTEN

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
	€	€	€
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie en beheer	1.465.889	1.747.331	1.457.393
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	871.409	914.169	814.538
4.4.3 Dotaties overige voorzieningen	-10.976	-	-2.897
4.4.4 Overige	1.373.225	2.059.409	1.597.961
	3.699.547	4.720.909	3.866.995
Uitsplitsing			
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	63.060	69.165	84.055
4.4.1.2 Honorarium andere controleopdrachten	8.267	4.468	-
Accountantslasten	71.327	73.633	84.055

De post 4.4.3 betreft de vrijval van een deel van de voorziening dubieuze debiteuren.

De post 4.4.4 Overige is gedaald ten opzichte van vorig jaar omdat de kosten voor contractonderwijs lager zijn. Deze daling hangt nauw samen met de lagere omzet contractonderwijs die wij in 2021 hebben gerealiseerd.

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
5 Financiële baten en lasten	€	€	€
5.1 Rentebaten	89.250	89.250	89.316
5.5 Rentelasten	1.701	-	23.364
Financiële baten en lasten	87.549	89.250	69.952

De rentelasten zijn gedaald ten opzichte van 2020. In 2020 was nog een deel van de rente opgenomen voor de hypothecaire lening bij de BNG. Deze lening is in 2020 vervroegd afgelost.

BELASTINGEN

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
6 Belastingen	€	€	€
	-4.042	-1.515	-20.939

RESULTAAT DEELNEMING

	jaar 2021	Begroting 2021	Jaar 2020
7 Resultaat deelnemingen	€	€	€
	266	-	262

9 ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2021

(na resultaatbestemming)

		2021		2020	
	€	€	€	€	€
8 Activa					
Vaste activa					
8.2 Materiële vaste activa	9.494.522		9.876.886		
8.3 Financiële vaste activa	<u>2.541</u>		<u>2.275</u>		
		9.497.063		9.879.161	
Vlottende activa					
8.4 Voorraden	-		-		
8.5 Vorderingen	980.738		1.367.521		
8.7 Liquide middelen	<u>14.118.304</u>		<u>13.278.449</u>		
		15.099.042		14.645.970	
		<u>24.596.105</u>		<u>24.525.131</u>	
9 Passiva					
9.1 Eigen vermogen		13.300.673		11.717.241	
9.2 Voorzieningen		5.306.008		5.263.525	
9.3 Langlopende schulden		-		-	
9.4 Kortlopende schulden		<u>5.989.424</u>		<u>7.544.365</u>	
		<u>24.596.105</u>		<u>24.525.131</u>	

10 ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2021

	2021		Begroting 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
10 Baten						
10.1 Rijksbijdragen	29.539.205		27.620.363		28.106.082	
10.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.637.376		1.549.413		1.435.818	
10.3 College-, cursus-, les- en examengelden	296.575		551.918		632.434	
10.4 Baten werk in opdracht van derden	2.146.227		3.297.241		2.377.253	
10.5 Overige baten	<u>772.359</u>		<u>590.687</u>		<u>1.061.204</u>	
Totaal baten		34.391.742		33.609.622		33.612.791
11 Lasten						
11.1 Personeelslasten	27.258.716		26.762.473		26.692.966	
11.2 Afschrijvingen	1.023.634		1.033.213		1.208.574	
11.3 Huisvestingslasten	1.230.906		1.237.082		1.481.414	
11.4 Overige lasten	<u>3.383.445</u>		<u>4.212.379</u>		<u>3.540.961</u>	
Totaal lasten		32.896.701		33.245.147		32.923.915
Saldo baten en lasten		1.495.041		364.475		688.876
12 Financiële baten en lasten						
Resultaat		<u>88.125</u>		<u>89.250</u>		<u>66.308</u>
		1.583.166		453.725		755.184
13 Resultaat deelnemingen		266		0		262
Totaal resultaat		<u>1.583.432</u>		<u>453.725</u>		<u>755.446</u>
Geconsolideerd resultaat		1.616.231				723.442
Afwijking		-32.799				32.004
Resultaat BDH		32.799				-32.004
		<u>-</u>		<u>-</u>		<u>-</u>

Het positieve resultaat ad € 1.413.587 is toegevoegd aan de algemene reserve.

Hiernaast is een deel van het resultaat toegevoegd aan de bestemmingsreserve publiek voor de besteding van NPO-gelden in 2022 (€ 169.845).

11 ENKELVOUDIG KASSTROOMOVERZICHT OVER 2021

	Jaar 2021 €	Jaar 2020 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	1.495.041	688.876
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	1.023.634	1.208.574
- mutaties voorzieningen	42.483	-49.488
	1.066.117	1.159.086
Veranderingen in vlottende middelen:		
- voorraden	-	-
- vorderingen	386.783	59.050
- schulden	-1.554.941	-2.020.165
	-1.168.158	-1.961.115
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.393.000	-113.153
Ontvangen interest	89.250	89.316
Betaalde interest	-1.125	-23.008
Winstbelasting	-	-
	88.125	66.308
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.481.125	-46.845
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings immateriële vaste activa	-	-
Investerings materiële vaste activa	-641.270	-477.490
Desinvesteringen materiële vaste activa	-	-
	-641.270	-477.490
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutatie kredietinstellingen	-	-
	-	-
Afrondingsverschillen	-	-
Mutatie liquide middelen	839.855	-524.335
Beginstand liquide middelen	13.278.449	13.802.784
Mutatie liquide middelen	839.855	-524.335
Eindstand liquide middelen	14.118.304	13.278.449

12 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE ENKELVOUDIGE JAARREKENING 2021

Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2021 van de organisatie. Voor zover posten uit de balans en staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gelijk aan die voor de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

13 TOELICHTING OP DE ENKELVOUDIGE BALANS

MATERIËLE VASTE ACTIVA

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt weer te geven.

8.2 Materiële vaste activa

	8.2.1 Gebouwen en terreinen €	8.2.2 Inventaris en apparatuur €	Totaal €
Stand per 1 januari 2021			
Aanschafprijs	15.847.393	3.898.508	19.745.901
Cumulatieve afschrijvingen	7.597.024	2.271.991	9.869.015
Boekwaarde	8.250.369	1.626.517	9.876.886
Mutaties in de boekwaarde			
Investerings	-	641.270	641.270
Afboeking cumulatieve desinvesteringen	6.313	743.091	749.404
Afschrijvingen	379.551	644.083	1.023.634
Afboeking cumulatieve afschrijvingen	6.313	743.091	749.404
Buitengebruikstellingen en afstotingen	-	-	-
Saldo	-379.551	-2.813	-382.364
Stand per 31 december 2021			
Aanschafprijs	15.841.080	3.796.687	19.637.767
Cumulatieve afschrijvingen	7.970.262	2.172.983	10.143.245
Boekwaarde	7.870.818	1.623.704	9.494.522

De OZB-waarde van de gebouwen en terreinen is € 9.121.800 (peildatum januari 2021).

De verzekerde waarde van de gebouwen is € 24.208.554 (peildatum januari 2021).

De boekwaarde van de gebouwen ligt onder de OZB-waarde.

FINANCIËLE VASTE ACTIVA

Het verloop van de financiële vaste activa is als volgt weer te geven.

8.3.2	Andere deelnemingen	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
	Deelneming Coöperatieve Onderwijsgroep Noordwest-Holland U.A.		
	Waarde deelneming 1 januari	2.274	2.012
	Resultaat deelneming (50%)	266	262
	Waarde deelneming per 31 december	2.540	2.274

De deelneming betreft een 50%-belang in de joint venture Coöperatieve Onderwijsgroep Noordwest-Holland U.A. De deelneming wordt Gewaardeerd op basis van de vermogensmutatiemethode.

8.3.5	Vorderingen op OCW	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
		1	1

De post 'Vordering op het Ministerie' houdt verband met een stelselwijziging inzake verrekening van de loonheffing en premies ABP over juli 1991.

Totaal financiële vaste activa	2.541	2.275
--------------------------------	-------	-------

OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN

Beslissende zeggenschap (stichting of vereniging)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-21	Exploitatie-saldo 2021	Omzet 2021	Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Consolidatie ja/nee
FOO	Stichting	Den Helder	4	-	-	-	nee	ja
SED	Stichting	Den Helder	4	-	-	-	nee	ja
BDH	Stichting	Den Helder	4	3.643.250	36.494	42.363	nee	ja
TCB	BV	Den Helder	4	-	-11.913	-	nee	ja
DHTC	BV	Den Helder	4	1.847.015	54.276	1.159.810	nee	ja
CTC	BV	Den Helder	4	18.378	-	-	nee	ja
Educanet	BV	Den Helder	4	-198.728	-3.694	267.693	nee	ja

De stichtingen FOO en SED zijn volledig geïntegreerd in de Stichting ROC Kop van Noord-Holland en worden gehanteerd als eigen activiteiten c.q. kostenplaats. Hierdoor wordt er geen resultaat behaald binnen deze stichtingen. De cijfers van deze stichtingen zijn verantwoord in de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten, aangezien deconsolidatie het inzicht niet vergroot.

TCB B.V. is op 21 december 2021 geliquideerd. De aandelen DHTC B.V. en Educanet B.V. zijn door TCB B.V. aan Stichting BDH verkocht.

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige
Het aandeel in de zeggenschap bij de stichtingen is 100%, bij de BV is er sprake van een 100% deelneming in het kapitaal.

VORDERINGEN

8.5	Vorderingen	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
8.5.1	Debiteuren	141.316	282.108
8.5.2	Groepsmaatschappijen	-	13.648
8.5.4	Andere deelnemingen	318.703	-
8.5.5	Studenten	68.437	157.848
8.5.7	Overige vorderingen	204.294	516.144
8.5.8	Overlopende activa	260.288	421.050
8.5.9	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	12.300	23.277
		<u>980.738</u>	<u>1.367.521</u>
Uitsplitsing			
8.5.7.2	Overige	204.294	516.144
	Overige vorderingen	<u>204.294</u>	<u>516.144</u>
8.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	260.288	421.050
	Overlopende activa	<u>260.288</u>	<u>421.050</u>
8.5.9.1	Stand per 1-1	23.277	26.174
	Onttrekking	-10.977	-2.897
	Dotatie	-	-
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	<u>12.300</u>	<u>23.277</u>

LIQUIDE MIDDELEN

8.7	Liquide middelen	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
8.7.1	Kasmiddelen	3.909	3.019
8.7.2	Banken	10.114.395	9.275.430
8.7.3	Deposito's	4.000.000	4.000.000
		<u>14.118.304</u>	<u>13.278.449</u>

De liquide middelen zijn, met uitzondering van de deposito's, terstond opeisbaar.

Overzicht uitstaande deposito's

	Einddatum	Begindatum	Duur	Bedrag €	Rente %	Rente per jaar €
1	01-01-2023	02-01-2013	10 jaar	750.000	3,40	25.500
2	26-05-2024	27-05-2014	10 jaar	1.000.000	2,70	27.000
3	11-12-2029	12-12-2017	12 jaar	750.000	1,20	9.000
4	18-09-2036	19-09-2016	20 jaar	750.000	1,80	13.500
5	21-12-2036	22-12-2016	20 jaar	750.000	1,90	14.250
				<u>4.000.000</u>		<u>89.250</u>

EIGEN VERMOGEN

9.1 Eigen Vermogen	Mutaties			Saldo per 31-12-2021
	Saldo per 01-01-2021	Bestemming exploitatie-saldo jaar 2021	Overige mutaties jaar 2021	
	9.1.1 Algemene reserve	9.511.096	1.413.587	
9.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	-	169.845	-	169.845
9.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	2.206.145	-	-	2.206.145
Totaal	11.717.241	1.583.432	-	13.300.673
Totaal eigen vermogen	11.717.241	1.583.432	-	13.300.673

Het positieve resultaat is toegevoegd aan het eigen vermogen. Hiernaast is een deel van het resultaat toegevoegd aan de bestemmingsreserve voor de besteding van NPO-gelden in 2022 (€ 169.845).

VOORZIENINGEN

Het verloop van de voorzieningen kan als volgt worden weergegeven.

9.2 Voorzieningen	Personele voorzieningen	Voorziening groot onderhoud	Totaal
Stand per 01-01-2021	1.610.197	3.653.328	5.263.525
Dotaties	204.314	-	204.314
Onttrekkingen	24.848	95.522	120.370
Vrijval	41.461	-	41.461
Stand per 31-12-2021	1.748.202	3.557.806	5.306.008
Bedrag korter < 1 jaar	573.926	831.236	1.405.162
Bedrag looptijd 1 t/m 5 jaar	728.202	1.167.874	1.896.076
Bedrag looptijd > 5 jaar	446.074	1.558.696	2.004.770

De personele voorzieningen bestaat uit de volgende vijf voorzieningen.

	Langdurig ziekten	Duurzame inzetbaarheid	Jubileum-uitkeringen	Transitie-vergoedingen	Spaarverlof	Totaal
Stand per 01-01-2021	320.711	1.013.374	246.194	10.803	19.115	1.610.197
Dotaties	183.553	-	10.326	10.435	-	204.314
Onttrekkingen	-	-	14.045	10.803	-	24.848
Vrijval	-	29.715	-	-	11.746	41.461
Stand per 31-12-2021	504.264	983.659	242.475	10.435	7.369	1.748.202
Bedrag < 1 jaar	358.338	205.153	-	10.435	-	573.926
Bedrag looptijd 1 t/m 5 jr	145.926	582.276	-	-	-	728.202
Bedrag looptijd > 5 jaar	-	196.230	242.475	-	7.369	446.074

- De Jubileumvoorziening betreft een voorziening voor de jubileumgratificatie conform artikel 7.4 van de CAO MBO 2018-2020. Per fte wordt een bedrag ad € 750 als voorziening opgenomen. De voorziening is overwegend langlopend.
- De voorziening Transitievoorzieningen is gevormd voor de toekomstige verplichtingen om medewerkers waarvan het tijdelijke dienstverband niet wordt voortgezet een transitievergoeding te betalen conform de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).
- De Spaarverlofvoorziening betreft aflopende CAO-rechten op spaaruren. Aangezien het onvoldoende zeker is wat de opnames in 2022 zullen zijn, is de omvang van het kortlopende deel niet aan te geven.
- De voorziening groot onderhoud is gebaseerd op de meerjarige onderhoudsplannen van de diverse locaties. De werkelijke onderhoudskosten zullen in mindering worden gebracht op de voorziening.

KORTLOPENDE SCHULDEN

9.4	Kortlopende schulden	31-12-2021	31-12-2020
		€	€
9.4.3	Crediteuren	400.635	616.810
9.4.6	Schulden aan andere deelnemingen	-	889.017
9.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	966.347	1.046.975
9.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	342.419	302.685
9.4.9	Overige kortlopende schulden	515.200	565.849
9.4.10	Overlopende passiva	3.764.823	4.123.029
	Kortlopende schulden	5.989.424	7.544.365
	Uitsplitsing		
9.4.7.1	Loonheffing	964.537	1.044.994
9.4.7.2	Omzetbelasting	1.810	1.981
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	966.347	1.046.975
9.4.9.2	Overige	515.200	565.849
	Overige kortlopende schulden	515.200	565.849
9.4.10.1	Vooruitontvangen college- en lesgeld	108.509	110.113
9.4.10.2	Vooruitontvangen subsidies OCW	1.965.755	2.115.102
9.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	805.037	857.393
9.4.10.8	Overige	885.522	1.040.421
	Overlopende passiva	3.764.823	4.123.029

- De post 9.4.3 crediteuren is ten opzichte van vorig jaar met ca. € 216.000 gedaald. Vorig jaar waren hier een aantal grote bedragen opgenomen inzake samenwerkingsverbanden met andere scholen en op het gebied van bedrijfsopleidingen.
- De post 9.4.6 betrof vorig jaar de rekening-courant verhouding met de Onderwijsgroep Noordwest-Holland. Per 31 december 2021 hebben wij een vordering op de Onderwijsgroep Noordwest-Holland voor de omzet contractonderwijs.
- De post 9.4.10.2 bestaat voor € 1.350.000 uit doorgeschoven prestatiemiddelen. Deze middelen zullen in 2022 vrijvallen aangezien de eindreview van de kwaliteitsagenda pas in 2023 zal plaatsvinden en wij de activiteiten in 2022 willen continueren. Een bedrag van € 176.556 betreft vooruitontvangen RIF-subsidie. De besteding van deze middelen vindt plaats gedurende de resterende projectperiode (2022). De vooruitontvangen subsidie voor regionale aanpak voortijdig schoolverlaten bedraagt € 271.842 en zal worden besteed in 2022.

De post 9.4.10.8 bestaat voornamelijk uit vooruitontvangen subsidies voor het M3 EFRO-project ter grootte van ca. € 686.000, alsmede bijdragen door derden voor het RIF-project (ca. € 54.000), bijdragen van Erasmus + voor het project internationalisering (ca € 24.000) en bijdragen van Google/Tides Foundation ter financiering van de aanschaf van praktijkfaciliteiten (€ 48.776). Hiernaast hebben wij ca. € 59.000 vooruitontvangen inzake vavo-convenanten (2020: € 37.000).

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Per 1 januari 2022 zal het ROC Kop van Noord-Holland bestuurlijk fuseren met AOC Clusius College. Per 1 augustus 2022 zal er een instellingenfusie plaatsvinden en zullen de instellingen verder gaan onder de naam Vonk. Met name de demografische ontwikkelingen in de regio zijn de aanleiding voor deze fusie. Beide besturen willen dat alle jongeren ook in de toekomst een (v)mbo-school in de buurt hebben en dat er voor werkenden aanbod in de regio is van cursussen en (bedrijfs-)opleidingen. Door samen te gaan, verwachten beide scholen een breed lokaal en regionaal onderwijsaanbod te kunnen neerzetten én behouden dat goed aansluit op de arbeidsmarkt. Bovendien wordt de aansluiting tussen vmbo en mbo versterkt.

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN ACTIVA EN VERPLICHTINGEN

De post Financiële vaste activa houdt verband met een stelselwijziging inzake verrekening van de loonheffing en premies ABP over juli 1991. Het bedrag van deze post bedraagt € 92.268, doch is met inachtneming van het continuïteitsbeginsel gewaardeerd op € 1.

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan ter zake van operationele leasing. De verplichting die hieruit voortvloeit bedraagt ca. € 10.820 per jaar (2020: € 0). In 2025 loopt dit contract af.

De Stichting ROC Kop van Noord-Holland huurt enkele gebouwen. De huurverplichtingen hiervoor zijn als volgt.

Locatie	< 1 jaar	> 1 en < 5 jaar	> 5 jaar
Hofstraat 13, Schagen	74.980	315.219	304.599
Burgemeester Ritmeesterweg 31, Den Helder	138.721	383.962	-

ONDERTEKENING RAAD VAN TOEZICHT EN COLLEGE VAN BESTUUR

Den Helder, 20 juni 2022

Namens de raad van toezicht,

De heer C.L. Turnhout

De heer E.J. Lücke

Mevrouw E. Zijl

Mevrouw Y.C.M. van Saaze

De heer D.M.L. Jansen

De heer N.T.M. Verduin

De heer R.C. Viëtor

Namens het college van bestuur,

Mevrouw W.J. van der Hoorn

De heer G.P. Oud

14 OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring

De controleverklaring is opgenomen op de volgende pagina's.

15 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur van de stichting Clusius ROC Kop

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting ROC Kop van Noord-Holland te Den Helder gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting ROC Kop van Noord-Holland op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2021;
2. de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2021;
3. en de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting ROC Kop van Noord-Holland, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd .

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.3 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening
Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het College van Bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het College van Bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het College van Bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het College van Bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het College van Bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het College van Bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het College van Bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Woerden, 20 juni 2022
Flynth Audit B.V.

Was getekend

S. van der Veer AA

BIJLAGEN

BIJLAGE 1. ORGANISATORISCHE EENHEDEN ROC KOP VAN NOORD-HOLLAND

Centraal bureau

Sperwerstraat 4, 1781 XC Den Helder
Postbus 250, 1780 AG Den Helder
T. (0223) 611 200
I. www.rockopnh.nl
E. info@rockopnh.nl

Brinnummer: 04EU

Samenstelling college van bestuur

Centraal bureau
Mevrouw W.J. (Helma) van der Hoorn, voorzitter

Directie Onderwijs

Centraal bureau
Mevrouw M. (Miriam) Coevert
De heer E.A. (Edwin) Brussen

ONDERWIJS LOCATIES

Locatie Kievitstraat

Kievitstraat 31, 1781 ZA Den Helder
T. (0223) 611 260

Locatie Sportlaan

Sportlaan 54, 1782 ND Den Helder
T. (0223) 611 380

Locatie Ritmeesterweg - Techniekcampus

Burg. Ritmeesterweg 31, 1784 NV Den Helder
T. (0223) 611 350

Locatie Hofstraat

Hofstraat 13, 1741 CD Schagen
T. (0223) 611 230



Locatie Hofstraat

ORGANISATORISCHE EENHEDEN

Afdeling Vavo en Educatie

Locaties Kievitstraat en Hofstraat
Opleidingsmanager: mevrouw D.D.M. (Diane) Paauwe

Afdeling Economie

Locaties Kievitstraat en Hofstraat
Opleidingsmanager: de heer M. (Marcel) Snippe

Afdeling Entree, Gezondheidszorg, Kappen

Locaties Kievitstraat en Hofstraat
Opleidingsmanager: mevrouw M. (Miranda) Kramer-Mallie

Afdeling Welzijn

Locaties Kievitstraat en Hofstraat
Opleidingsmanager: mevrouw P. (Petra) Roorda

Afdeling ICT, Autotechniek en Bouw

Locatie Hofstraat
Opleidingsmanager: mevrouw P. (Pauline) Kaan

Afdeling Nautisch College

Locatie Sportlaan
Opleidingsmanager: de heer E. (Erwin) de Haan

Afdeling Techniek

Locaties Burg. Ritmeesterweg en Hofstraat
Opleidingsmanager (ad interim): mevrouw B. (Bartha) Huijberts

Afdeling Leisure, Sport, Toezicht, Veiligheid

Locaties Sportlaan en Hofstraat
Opleidingsmanager: de heer M.R.W. (Michael) O'Niel

Afdeling Bedrijfsopleidingen (Onderwijsgroep Noordwest-Holland)

Centraal bureau
Directeur: de heer O.A.J.G. (Odilon) Romero

Afdeling Automatisering

Locatie Sportlaan
Hoofd Automatisering: de heer J. (John) Dijkman

Afdeling Financiën

Centraal bureau
Hoofd Financiën: de heer. A.J. (André) van Toly

Facilitaire Dienst

Centraal bureau
Hoofd Facilitaire zaken: mevrouw M.J.L.R. (Mirjam) van den Bercken

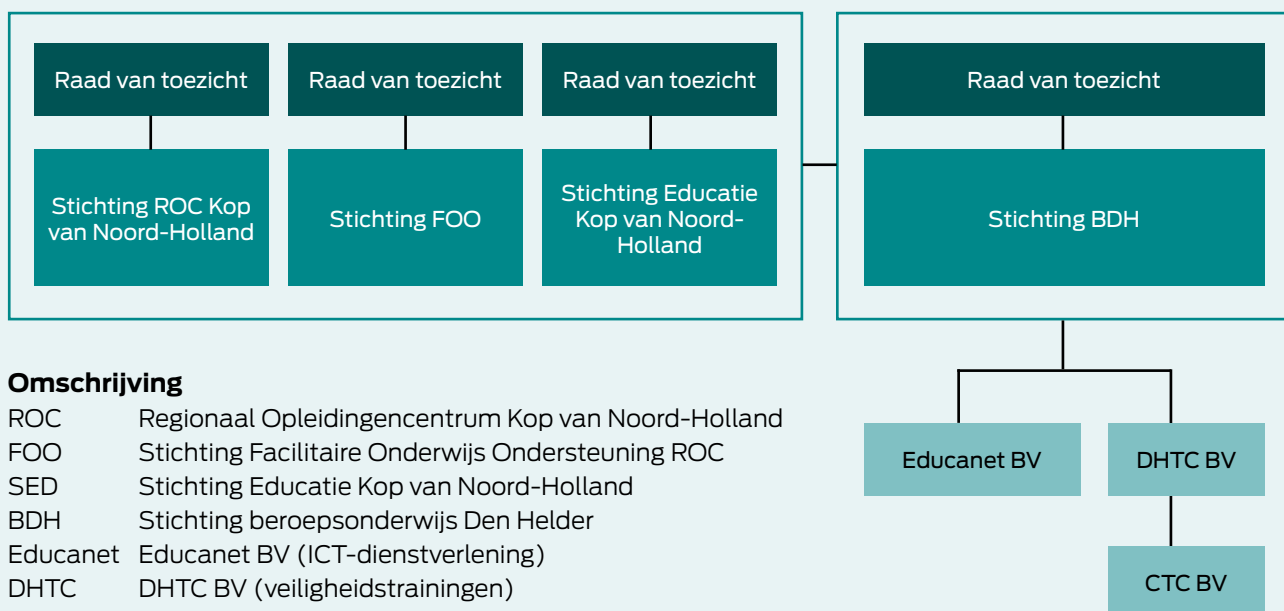
Afdeling HRM

Centraal bureau
Hoofd afdeling HRM: mevrouw S.E. (Suzanne) van Acquooij



Marcello Hoen
Verzorgende IG

BIJLAGE 2. BESTUURSSTRUCTUUR



Omschrijving

ROC	Regionaal Opleidingencentrum Kop van Noord-Holland
FOO	Stichting Facilitaire Onderwijs Ondersteuning ROC
SED	Stichting Educatie Kop van Noord-Holland
BDH	Stichting beroepsonderwijs Den Helder
Educanet	Educanet BV (ICT-dienstverlening)
DHTC	DHTC BV (veiligheidstrainingen)

Stichting Regionaal Opleidingencentrum ROC Kop van Noord-Holland

Sperwerstraat 4, 1781 XC Den Helder
 Postbus 250, 1780 AG Den Helder
 T. (0223) 611 200
 I. www.rockopnh.nl
 E. info@rockopnh.nl

Brinnummer: 04EU

Samenstelling raad van toezicht alle stichtingen

De heer C.L. (Kees) Turnhout
 Mevrouw E. (Esther) Zijl
 De heer E. (Eric) Lücke, voorzitter
 De heer R.C. (Robert) Viëtor
 De heer N. (Nico) Verduin
 Mevrouw Y.C.M. (Yvon) van Saaze
 De heer D.M.L. (Dé) Jansen

Samenstelling bestuur alle stichtingen

Mevrouw W.J. (Helma) van der Hoorn, voorzitter
 De heer G.P. (Gerard) Oud

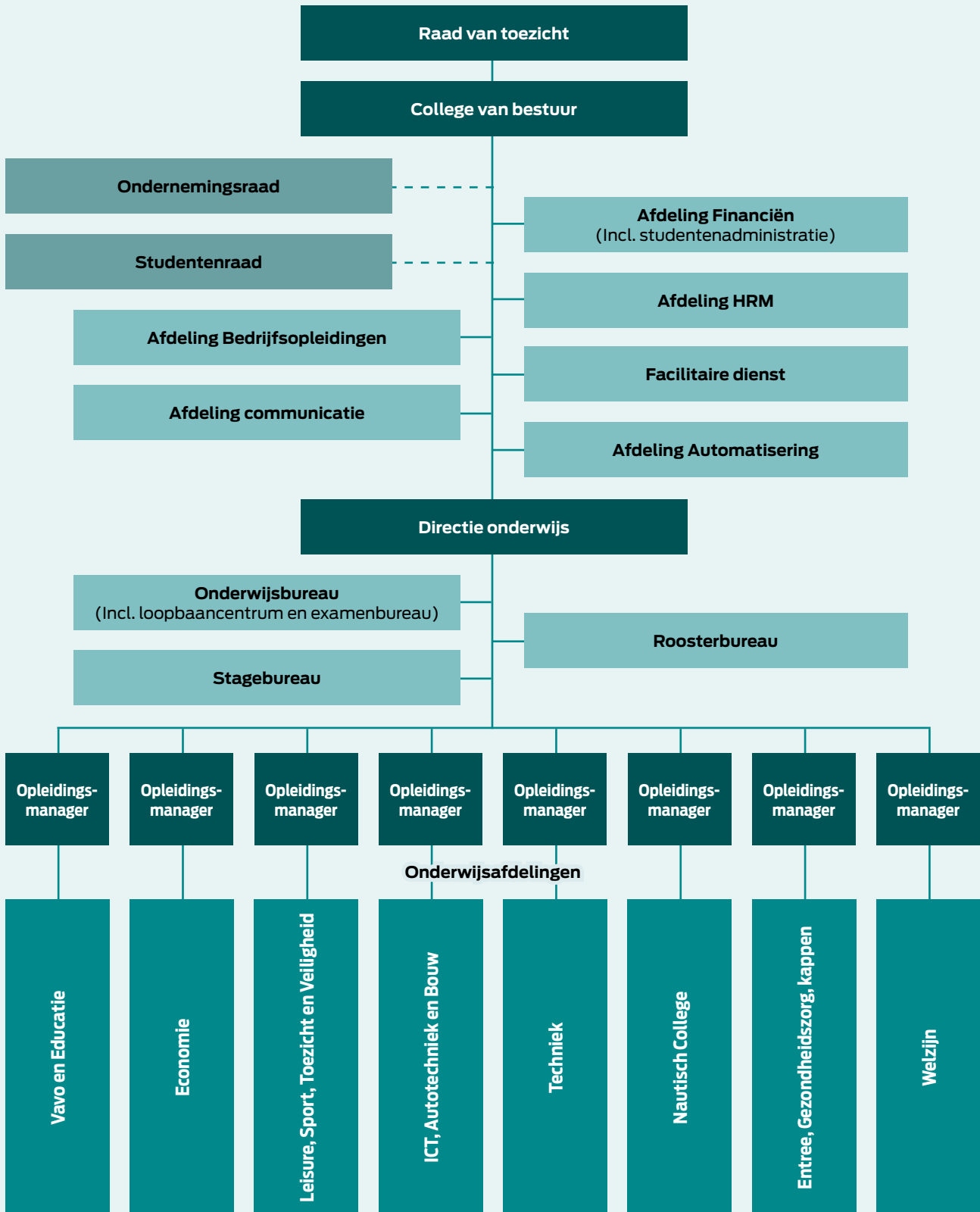
Directie Educanet BV

Mevrouw W.J. (Helma) van der Hoorn, voorzitter
 De heer G.P. (Gerard) Oud

Directie DHTC/CTC BV

Mevrouw M.D. (Manuela) van Luijk, directeur

BIJLAGE 3. ORGANISATIESTRUCTUUR



BIJLAGE 4. EXTERNE LEDEN BEDRIJFSADVIESCOMMISSIES (BAC'S)

Overzicht externe relaties en vertegenwoordigers bedrijfsleven

Detailhandel

De heer M. van der Wardt	Sportshop Bouwes - Schagen
De heer O. Buurman	Gamma - Schagen
De heer A. Hoffard	Praxis - Purmerend
Mevrouw T. Stuurman	Hunkemöller - Schagen
Mevrouw M. van der Zeijden	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) - Zoetermeer
Mevrouw K. Vermeer	SBB - Zoetermeer

Horeca

De heer D. Kleine	Fort Westoever - Den Helder
Mevrouw S. Grömminger	Texelacademy/Match 2020 - Texel
De heer R. Jongens	Horeca Nederland - Woerden
De heer R. Ippen	Effe in 't dorp - Julianadorp
Mevrouw J. Verschoor	SBB - Zoetermeer

Economisch-administratief

De heer P. van Kalken	Essimo BV - Den Helder
Mevrouw L. Kikkert	Gemeente Den Helder
Mevrouw L. Sprenger	Gemeente Den Helder
Mevrouw R. Peereboom	Neuners - Broek op Langedijk
De heer R. de Visser	Rabobank Kop van Noord-Holland - Den Helder
De heer M. Keijzer	Iqclicks - Den Helder
De heer I. Seur	XXXLHoreca.com - Den Helder
De heer R. Vrijbloed	Jacht Digital Marketing - Alkmaar
Mevrouw M. van der Zeijden	SBB - Zoetermeer
Mevrouw K. Vermeer	SBB - Zoetermeer

Bestuur Finance Academy

De heer A. Vendrig	Verheul Groep - Anna Paulowna
Mevrouw C. Hansen	Gemeente Hollands Kroon
De heer N. Vonderbank	Omnyacc Accountants & Adviseurs - Den Helder
De heer T. Luiken	Slimmeboekhouding.nl - Alkmaar

Stuurgroep Consulent Publieke Dienstverlening

De heer P.J. Bijman	Gemeente BUCH
Mevrouw C. Hansen	Gemeente Hollands Kroon
Mevrouw T. de Nooijer	Gemeente Hollands Kroon
Mevrouw R. Strooper	Gemeente Hollands Kroon
Mevrouw L. Wiering	Gemeente Den Helder
De heer I. Slats	Gemeente Schagen
Mevrouw I. Provily	Gemeente Schagen
Mevrouw E. den Boestert	Gemeente Hoorn
Mevrouw I. Buijs	Gemeente Texel
Mevrouw R. Anbeek	Gemeente Alkmaar

Finance Academy, stuurgroep Bank & Insurance en Finance & Control

De heer A. Vendrig	Verheul Groep - Anna Paulowna
De heer N. Vonderbank	Omnyacc Accountants & Adviseurs - Den Hel-der
De heer T. Luiken	Slimmeboekhouding.nl - Alkmaar
De heer L. Lievers	Van der Voort Groep - Schagen
De heer A. Scheen	RAB Beheer - Oudeschild

Afdeling ICT, Autotechniek en Bouw

ICT

De heer S. Beertsen	Nedvice - Alkmaar
Mevrouw E. Inees	PEAK-IT - Naarden
De heer D. van Rietschoten	Betty Blocks - Alkmaar
De Heer B. Bouwknecht	Omnyacc - Den Helder
De heer D. Punt	Punt & Partners Automatisering - Schagen
De heer P. Verkuijl	ISSYS ICT - Heerhugowaard
De heer S.A. Hijlkema	Vetomedia - Den Helder
De heer P.P. Stolkesz	DRM ICT Solutions - Den Helder
De heer M. de Wit-Beets	Milana BV - Alphen aan den Rijn
De heer J. van Delft	Milana BV - Alphen aan den Rijn
De heer M. Roolvink	DTX BV - Alkmaar
Mevrouw R. Bakboord	SBB - Zoetermeer

Autotechniek

De heer D. en mevrouw M. Langedijk	Garage ARSL - 't Zand (NH)
De heer C.A. Brinksma	Autobedrijf De Fazant - Den Helder
De heer B. Rienks	Autobedrijf Peter Ursem - Schagen
De heer L. Kortleve	KwikFit - Alkmaar
Mevrouw S. Verfaille	Vakgarage Verfaille - Hippolytushoef
De heer J. van Es	John van Es Auto's - Den Helder
De heer P. de Boer	SBB - Zoetermeer

Afdeling Nautisch College

Logistiek

De BAC Logistiek wordt momenteel samengesteld.

Zeevaart

De heer R.T.B. Visser	Maritiem Kennis Centrum (MKC) - Hippolytushoef
De heer D. Kraak	Oosterland Fischerei - Hippolytushoef
De heer J. Bregman	Loodswezen - IJmuiden
De heer P. Grimberg	Spliethoff Group - Amsterdam
De heer S. Barends	Vroon Offshore Services - Den Helder

Afdeling Techniek

De heer P.J. Duineveld	Kaandorp-Wijnker - Anna Paulowna
De heer S. Hagedoorn	Jongejans Luchttechniek - Den Helder
De heer E. Niewold	Taylor Elektrotechniek - Den Helder
De heer T. Rijke	Tetrix Techniekopleidingen - Den Helder

De heer R. Kossen	Work Ribs Holland - Den Helder
De heer D. Hoogsteder	Hoogsteder Elektrotechniek - Den Helder
Mevrouw K. Stams-Spaansen	Omnia Analytics - Schagen
De heer R. van Wijnen	InnoVfoam - Oudkarspel
De heer R. Groen	Zeestad Staalproducten - Den Helder
De heer G. Hofmeijer	Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier - Heerhugowaard
Mevrouw J. Brassier	InstallatieWerk Noord-Holland
De heer S. Wolfgang	Taylor Elektrotechniek - Den Helder
Mevrouw J. Buscop	Damen Shipyards - Den Helder
De heer R. Bais	Oostwouder Tank- & Silobouw - 't Zand
De heer N. Drijver	PBT Beveiliging & Telecom - Heerhugowaard

Afdeling Leisure, Sport, Toezicht, Veiligheid

Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) Logistiek

Voor de VeVa-opdagingen is geen BAC actief. Het 'bedrijfsleven' is in dit geval Defensie en met Defensie wordt nauw samengewerkt.

VeiligheidsAcademie

Voor de VeiligheidsAcademie is gekozen voor een andere constructie; namelijk actieve werkbezoeken aan leerbedrijven.

Sport & Bewegen Afdeling Techniek

Mevrouw T. Ites	Sportservice Den Helder
De heer L. Pieters	Bodyfit - Den Helder
Mevrouw C. Hopman	Fysiotherapie en Trainingscentrum De Linie - Den Helder
Mevrouw M. Mulder	SBB - Zoetermeer
Mevrouw L. Gruijs	Stichting Omring - Den Helder
Mevrouw B. Verhoeven	Sportstichting Texel - Texel

Leisure & Hospitality

Mevrouw S. van Beusekom	Nationaal Reddingmuseum Dorus Rijkers - Den Helder
Mevrouw F. Smink	Roompot Vakanties - Texel
Mevrouw E. Schouten	Camping De Nollen - Callantsoog en De Lepelaar - Sint Maartenszee

Afdeling Zorg, Entree, Kappen en afdeling Welzijn

Entreeopleiding

De heer G.J. Dekker	Stichting Rataplan - Schagen
De heer P. Blank	Hortus Overzee - Den Helder
De heer A. Koning	Stichting Stelling Den Helder
Mevrouw M. Mulder	SBB - Zoetermeer
De heer R. Groen	Zeestad Staalproducten - Den Helder

Haarverzorging

Mevrouw N. Prins-Erents	Nicole's Kapsalon - Anna Paulowna
De heer J.W.R. Walburg	Hair Designers - Den Helder
Mevrouw M. Reus	Reus Kapsalons - Anna Paulowna
Mevrouw C. Bakx	Jouw Kapper - Alkmaar
Mevrouw B. Folkers	Kapsalon De Dubbele Skeer - Hippolytushoef
De heer R. Waterdrinker	Hair Fashion Adri Aalbersberg - Den Helder

Mevrouw J. Dobbe
Mevrouw J. Verschoor

Jouw Kapper - Den Helder
SBB - Zoetermeer

Branches Zorg en Welzijn

Mevrouw M. Hendriks
Mevrouw M. Kok
De heer M. de Goede
Mevrouw P. Groot
Mevrouw T. de Rie
Mevrouw D. Gans
Mevrouw M. de Wit
Mevrouw M. te Dorsthorst
De heer R. Koster
Mevrouw L. Peschier
Mevrouw M. IJdema

Kappio Kinderopvang - Anna Paulowna
Woonzorggroep Samen - Schagen
Buro TOV - Hoorn
Stichting Omring - Hoorn
Stichting Omring - Hoorn
MEE & de Wering - Den Helder
Stichting Kinderopvang - Schagen
SBB - Zoetermeer
Stichting Vrijwaard - Den Helder
's Heeren Loo - Amersfoort
Allente - Broek op Langedijk

BIJLAGE 5. GOVERNANCE CHECKLIST

Deel 1: Taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze colleges van bestuur	
Afspraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	Check instelling
1. Het CvB zorgt bij verschillende inkomstenbronnen voor een heldere scheiding in de verantwoording	v
2. Het CvB regelt (indien van toepassing) vertegenwoordigingsbevoegdheid in een bestuursreglement of procuratieregeling.	v
3. Het CvB zorgt voor actuele informatie over de behoeften en wensen van belanghebbenden en neemt die aantoonbaar mee in zijn besluitvorming.	v
4. Het CvB vraagt de RvT goedkeuring voor:	
a. de visie op basis waarvan het CvB wenst te opereren	v
b. het strategisch meerjarenplan, de begroting, het jaarplan, de jaarrekening en het jaarverslag	v
c. (wijzigingen in) het bestuursreglement	v
d. besluiten tot statutenwijziging of ontbinding van de rechtspersoon, of het aanvragen van faillissement of surseance van betaling	v
e. overige majeure beslissingen, vast te leggen in de statuten en/of het bestuursreglement	v
5. Het CvB legt verantwoording aan de RvT af over de gang van zaken in de instelling en zijn eigen functioneren en verschaft de RvT daartoe actief de nodige informatie.	v
6. Het CvB verschaft de RvT alle informatie die deze nodig heeft voor zijn toezichttaak.	v
7. Het CvB legt belangrijke beslissingen en complexe zaken voor advies voor aan de RvT.	v
8. Het CvB legt zijn taken en werkwijze vast in de statuten en/of het bestuursreglement.	v
9. De RvT stelt de omvang van het CvB vast.	v
10. Het CvB omschrijft bij een meerhoofdig CvB in het bestuursreglement de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de leden.	v
11. De RvT werkt bij de werving en selectie van CvB-leden met vooraf door het CvB opgestelde en openbare profielen. De profielen worden voor advies voorgelegd aan de ondernemingsraad en de studentenraad.	v
12. De RvT evalueert jaarlijks (de leden van) het CvB en bespreekt met hen de verwachtingen en wensen voor de toekomst.	v
13. Leden van de RvT mogen niet worden benoemd in het CvB van dezelfde instelling.	v
14. Bij belet of ontstentenis van alle CvB-leden voorziet de RvT tijdelijk in het bestuur.	v
15. Leden van het CvB vragen voor het aanvaarden van betaalde of onbetaalde nevenfuncties goedkeuring aan de RvT.	v
16. De RvT stelt criteria vast, op grond waarvan goedkeuring wordt verleend of onthouden aan nevenfuncties van CvB-leden.	v
17. Relevante nevenfuncties van CvB-leden worden in het jaarverslag openbaar gemaakt.	v
18. Een lid van het CvB meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de RvT en zijn collega CvB-leden. De RvT beslist of er sprake is van een tegenstrijdig belang.	v
19. Een CvB-lid neemt niet deel aan discussie en besluitvorming over een onderwerp waarbij dat lid een tegenstrijdig belang heeft.	v
20. Belangenverstremming bij een CvB-lid is niet toegestaan bij familiale of zakelijke relaties met RvT-leden, CvB-leden en managementleden die rechtstreeks onder het CvB vallen.	v
21. Belangenverstremming bij een CvB-lid is niet toegestaan bij substantiële zakelijke relaties tussen de eigen organisatie en een andere rechtspersoon waar een CvB-lid financiële belangen heeft of bestuurder of toezichthouder is.	v
22. Het CvB zorgt voor een integriteitscode, na overleg met de ondernemingsraad.	v

Deel 2: Taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze raden van toezicht	
Afspraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	Check instelling
23. De RvT legt zijn taken en werkwijze vast in de statuten en/of het bestuursreglement.	v
24. De RvT stelt de omvang van de RvT vast, de competenties die nodig zijn, de zittingsduur en de honorering. Alle zaken rond de samenstelling van de RvT worden geregeld in de statuten en/of het bestuursreglement.	v
25. De RvT benoemt, schorst en ontslaat de leden van de RvT.	v
26. Bij vacatures in de RvT stelt de RvT een profielschets op. Alle profielen worden voor advies voorgelegd aan het CvB, de ondernemingsraad en de studentenraad.	v
27. Bij vacatures in de RvT worden afspraken gemaakt over de wervings- en selectieprocedure.	v
28. De zittingsperiode voor leden van de RvT is vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor één termijn. Daarbij wordt het lid beoordeeld op basis van zijn competenties in relatie tot de profielschets.	v
29. De RvT stelt een rooster van aftreden vast, waarin enerzijds fris bloed en anderzijds continuïteit wordt gewaarborgd.	v
30. De leden van de RvT ontvangen een honorering. De RvT stelt de hoogte van deze honorering vast.	v
31. Een lid van de RvT wordt genoemd op bindende voordracht van de ondernemingsraad, indien de OR van dit wettelijke recht gebruik wil maken.	v
32. Voormalige leden van het CvB, voormalige werknemers of iemand die belangrijke zakelijke relaties heeft gehad met de instelling, kunnen geen lid van de RvT van deze instelling worden.	v
33. De leden van de RvT functioneren zonder last en ruggespraak.	v
34. De instelling maakt het financieel mogelijk dat de RvT over een secretariaat beschikt.	v
35. Taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en samenstelling van door de RvT in te stellen commissies worden vastgelegd in een commissiereglement.	v
36. De RvT benoemt de externe accountant. De opdrachtverlening tot niet-controlewerkzaamheden wordt goedgekeurd door de RvT. De externe accountant woont de vergaderingen van de RvT bij, waarin wordt gesproken over de jaarrekening en de managementletter. De externe accountant rapport zijn bevindingen over de jaarrekening tegelijkertijd aan de RvT en het CvB. De keuze voor de accountant wordt om de zes jaar gemotiveerd heroverwogen.	v
37. De RvT evalueert jaarlijks de leden van het CvB en het College als team. Conclusies en afspraken worden vastgelegd in een dossier dat wordt beheerd door of namens de RvT.	v
38. De RvT evalueert jaarlijks zijn eigen inrichting en functioneren en de bijdragen van de afzonderlijke leden, in afwezigheid van het CvB. Conclusies en afspraken worden vastgelegd in een dossier dat wordt beheerd door of namens de RvT.	v
39. De RvT legt de werkwijze bij de evaluatie van het CvB en de RvT vast in het bestuursreglement.	v
40. De RvT draagt zorg voor een transparante en toegankelijke klokkenluidersregeling en voor een correcte afwikkeling.	v
41. Een lid van de RvT meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de RvT en zijn collega RvT-leden. De RvT beslist of er sprake is van een tegenstrijdig belang.	v
42. Een lid van de RvT neemt niet deel aan discussie en besluitvorming over een onderwerp waarbij dat lid een tegenstrijdig belang heeft.	v
43. Belangenverstremgeling bij een RvT-lid is niet toegestaan bij familiale of zakelijke relaties met RvT-leden, CvB-leden en managementleden die rechtstreeks onder het CvB vallen.	v
44. Belangenverstremgeling bij een RvT-lid is niet toegestaan bij substantiële zakelijke relaties tussen de eigen organisatie en een andere rechtspersoon waar een RvT-lid financiële belangen heeft of bestuurder of toezichthouder is.	v
45. Relevante nevenfuncties van RvT-leden worden in het jaarverslag openbaar gemaakt.	v

Deel 3: Inrichting en verantwoording over de horizontale dialoog Klachtenregelingen voor externe en interne belanghebbenden	
Afspraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	Check instelling
1. Het CvB formuleert wie externe belanghebbenden zijn, welke belanghebbenden waarbij worden betrokken, hoe de belanghebbenden bij de beleidsontwikkeling worden betrokken en waarover, hoe en aan wie welke in-formatie wordt gegeven.	v
2. De instellingen geven vorm aan de afspraken in het professioneel statuut voor werknemers.	v
3. Het CvB zorgt voor transparante, eenvoudige en gemakkelijk toepasbare klachtenregelingen voor externe belanghebbenden en interne belanghebbenden en zorgt ervoor dat deze klachtenregelingen bij de belang-hebbenden bekend is.	v
4. De instellingen leggen verantwoording over de horizontale dialoog met externe belanghebbenden af in het jaarverslag.	v

Deel 4: Overige governance-elementen in de regelgeving over verslaggeving van de rijksoverheid		
Afspraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	Bron regelgeving overheid	Check instelling
50. Het geheel van verslaggevingsdocumenten bestaande uit jaarrekening, jaarverslag en overige gegevens	urgerlijk Wetboek (BW) boek 2, titel 9	v
51. Aansluiting BW en verslaggeving onderwijs met <ul style="list-style-type: none"> • Aansluiting BW en richtlijnen jaarverslaggeving onderwijs • Afwijkingen en in aanvulling op BW • Aanvullende richtlijnen m.b.t. personeelsbeloningen, profileringsfonds(HO) en vergoedingen en declaraties (HO) • Aanlevering gegevens 	Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO)	v
52. WEB met verplichtingen t.a.v. <ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitszorg en verslag examens • Jaarrekening • Jaarverslag, nadere regels en verplichting om te vermelden hoe wordt omgegaan met de code Goed Bestuur • Verslag deelnemersraad • Bestuur en inrichting van de instellingen 	Wet educatie en beroeps-onderwijs (WEB), <ul style="list-style-type: none"> • artikel 1.3.6. • artikel 2.5. • artikel 8a.2.1 • hoofdstuk 9, titel 2 	v
53. UWEB met nadere uitwerking verplichtingen WEB t.a.v. informatie en controleprotocol	Uitvoeringsbesluit WEB, hoofdstuk 5	v
54. Controleprotocol met nadere uitwerking accountantscontrole en verantwoording met o.a. overzicht wet en regelgevingen en overzicht verantwoording van subsidiemiddelen conform Wet overige OCW-subsidies (WOOS) of de Regeling onderwijs subsidies (ROS)	Onderwijscontroleprotocol OCW / EZ	v
55. Medezeggenschap over strategische keuzes voor de instellingen conform Wet op de ondernemingsraden (WOR) en zeggenschap over onderwijs (Professioneel Statuut) en werkverdeling (CAO)	(WOR) Professioneel Statuut en CAO	v

BIJLAGE 6. KWANTITATIEVE GEGEVENS CONTINUÏTEITSPARAGRAAF
Indicatoren continuïteit instelling

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1. Omzet private activiteiten als percentage totale omzet						
Omzet private activiteiten	4.267.927	3.719.442	3.717.709	5.012.692	5.012.692	5.012.692
Totale omzet	<u>35.542.069</u>	<u>34.923.897</u>	<u>35.931.206</u>	<u>35.541.510</u>	<u>33.667.439</u>	<u>31.784.280</u>
	12,01%	10,65%	10,35%	14,10%	14,89%	15,77%
2. Gewogen deelnemers per fte onderwijzend en direct onderwijsondersteunend personeel beroepsonderwijs						
Gewogen deelnemers	2.611,60	2.560,80	2.409,20	2.241,80	2.040,40	2.040,40
fte onderwijzend / direct onderwijsondersteunend personeel	<u>256,33</u>	<u>240,63</u>	<u>222,95</u>	<u>219,78</u>	<u>211,53</u>	<u>206,19</u>
	10,19	10,64	10,81	10,20	9,65	9,90
3. Gewogen aantal deelnemers per fte beroepsonderwijs						
Gewogen aantal deelnemers	2.611,60	2.560,80	2.409,20	2.241,80	2.040,40	2.040,40
Totaal fte	<u>341,31</u>	<u>339,26</u>	<u>334,30</u>	<u>331,13</u>	<u>322,88</u>	<u>317,54</u>
	7,65	7,55	7,21	6,77	6,32	6,43
4. Fte tijdelijk als percentage totaal aantal fte						
fte tijdelijk	88,89	75,92	67,95	66,68	63,38	61,25
Totaal fte	<u>341,31</u>	<u>339,26</u>	<u>334,30</u>	<u>331,13</u>	<u>322,88</u>	<u>317,54</u>
	26,04%	22,38%	20,33%	20,14%	19,63%	19,29%
5. Kosten fte in loondienst						
Totale loonkosten	23.935.443	24.766.519	25.067.975	24.210.848	22.792.662	21.297.435
Totaal fte	<u>341,31</u>	<u>339,26</u>	<u>334,30</u>	<u>331,13</u>	<u>322,88</u>	<u>317,54</u>
	70.128,16	73.001,59	74.986,46	73.115,10	70.591,56	67.069,38
6. Aantal m² beroepsonderwijs per gewogen deelnemer						
Totaal aantal m ²	15.715,00	15.715,00	15.715,00	15.715,00	15.715,00	15.715,00
Gewogen aantal deelnemers	<u>2.611,60</u>	<u>2.560,80</u>	<u>2.409,20</u>	<u>2.241,80</u>	<u>2.040,40</u>	<u>2.040,40</u>
	6,02	6,14	6,52	7,01	7,70	7,70

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
7. Overhead personeelskosten in procenten						
Kosten overhead	3.144.000	3.430.000	3.457.440	3.365.937	3.194.122	3.008.460
Totale loonkosten	23.935.443	24.766.519	25.067.975	24.210.848	22.792.662	21.297.435
	13,14%	13,85%	13,79%	13,90%	14,01%	14,13%
8. Liquiditeit						
Vlottende activa	17.445.575	17.008.608	17.458.102	16.367.644	16.090.947	15.345.967
Kortlopende schulden	9.711.100	7.798.956	6.137.186	4.937.186	3.837.186	2.737.186
	1,80	2,18	2,84	3,32	4,19	5,61
9. Rentabiliteit						
Resultaat	619.653	667.261	1.616.231	248.554	219.434	22.620
Totale omzet	35.542.069	34.923.897	35.931.206	35.541.510	33.667.439	31.784.280
	1,74%	1,91%	4,50%	0,70%	0,65%	0,07%
10. M² huur als percentage totale m²						
Aantal m2 huur	1.709	1.709	1.709	1.709	1.709	1.709
Totaal aantal m2	21.015	21.015	21.015	21.015	21.015	21.015
	8,13%	8,13%	8,13%	8,13%	8,13%	8,13%
11. Gemiddelde huisvestingskosten per m²						
Totale huisvestingslasten	2.454.906	1.835.292	1.589.509	1.708.308	1.765.648	1.781.831
Totaal aantal m2	21.015	21.015	21.015	21.015	21.015	21.015
	116,82	87,33	75,64	81,29	84,02	84,79
12. Herfinancieringsbehoefte als percentage totale jaaromzet						
Herfinancieringsbehoefte	-	-	-	-	-	-
Totale omzet	35.542.069	34.923.897	35.931.206	35.541.510	33.667.439	31.784.280
	0%	0%	0%	0%	0%	0%
13. Investeringsbehoefte als percentage totale jaaromzet						
Investeringsbehoefte	644.698	528.799	707.537	1.368.905	608.978	843.045
Totale omzet	35.542.069	34.923.897	35.931.206	35.541.510	33.667.439	31.784.280
	1,81%	1,51%	1,97%	3,85%	1,81%	2,65%

