



Jaarverslag 2013

ROC van Flevoland

Uitgave	: ROC van Flevoland
Kenmerk	: Jaarverslag 2013 ROCvF
Vastgesteld door het College van Bestuur	: 02-06-2014
Goedgekeurd door de Raad van Toezicht	: 02-06-2014
Beschikbaar voor OR ROCvF	: 06-06-2014
Beschikbaar voor MT / DvD	: 06-06-2014

ROC van Flevoland

Bezoekadres Straat van Florida 1
1334 PA Almere
Postadres:
Postadres Postbus 30131
1303 AC Almere
Telefoon 036 - 549 5900
Fax 036 - 549 5999
Internet <http://www.ROCvFlevoland.nl>
E-mail matchpoint@roclevoland.nl

Kamer van Koophandel Lelystad S41246945

Inhoudsopgave

1. Inleiding en leeswijzer	7
2. Voorwoord College van Bestuur	9
3. Verslag Raad van Toezicht 2013	11
4. Profiel ROC van Flevoland 2013	17
5. Juridische structuur, interne organisatiestructuur en personele bezetting	19
6. Organogram ROC Flevoland 2013	23
7. Kerncijfers	25
8. Missie, visie en strategie	27
8.1 Missie	27
8.1.1 Kernwaarden	29
8.1.2 Route 66.....	29
8.2 Strategische doelen 2013	30
8.3 Risicomanagement	32
9. Onderwijs	35
9.1 Mbo.....	35
9.1.1 <i>Onderwijsontwikkeling mbo</i>	35
9.1.2 <i>Macrodoelmatigheid</i>	37
9.1.3 <i>Entree-opleidingen</i>	38
9.1.4 <i>Doorstroom vo – mbo</i>	39
9.1.5 <i>LOB, loopbaanoriëntatie en begeleiding</i>	40
9.1.6 <i>Doorstroom mbo – hbo</i>	40
9.1.7 <i>School Ex 2.0</i>	41
9.1.8 <i>Taal en rekenen in het mbo</i>	42
9.1.9 <i>Internationalisering</i>	43
9.1.10 <i>Ondernemerschap</i>	43
9.1.11 <i>Sport</i>	44
9.1.12 <i>Passend Onderwijs</i>	44
9.2 Volwassenenonderwijs.....	45
9.2.1 <i>Vavo</i>	46
10. Kwaliteit van het onderwijs	49
10.1 Analyses en verbeteringen.....	49
10.2 Onderwijstijd en aannamebeleid	50
10.3 Verzuimcontroles en absentiemelding.....	51
10.4 Bestrijding voortijdig schoolverlaten	51

11. Studenten.....	55
11.1 Studentenaantal mbo	55
11.2 Resultaten mbo.....	56
11.3 Studiesucces, landelijke benchmark mbo 2012	57
11.4 Deelnemersaantal Educatie	58
11.5 Tevredenheid studenten mbo.....	58
11.6 Veiligheid	60
12. Medewerkers.....	61
12.1 Inleiding en uitgangspunten	61
12.2 Ontwikkelingen in 2013	61
12.3 Personele bezetting en verhouding PP / SP.....	62
12.4 Benoemingen / wijzigingen directies	62
12.5 Ziekteverzuim.....	63
12.6 Professionalisering.....	64
12.7 Mobiliteit.....	66
12.8 Tevredenheid medewerkers.....	67
12.9 Cao-ontwikkelingen.....	68
12.10 Beheersing van uitkeringen na ontslag.....	68
13. Governance en samenwerkingsrelaties.....	69
13.1 Governance	69
13.2 Klachten en afhandeling.....	70
13.3 Vertrouwenspersoon medewerkers.....	71
13.4 Zeggenschap studenten.....	72
13.5 Zeggenschap medewerkers	73
13.6 Tevredenheid bedrijven beroepspraktijkvorming	73
13.7 Samenwerkingsrelaties	74
13.8 Krachtenbundeling ROCvF - ROCvA	75
13.9 Onderwijs - arbeidsmarkt	75
14. Marktpositie, marktaandeel en huisstijl	77
14.1 Marktaandeel	77
14.2 Nieuwe huisstijl ROCvF	77
15. Bedrijfsvoering	79
15.1 Huisvesting	79
15.2 ICT.....	79
15.3 Onderwijsinformatie	80
15.4 Invoering EduArte.....	81

16. Bijlagen Jaarverslag 2013	83
16.1 Samenstelling van het Bestuur in 2013	85
16.2 Samenstelling 2013 Raad van Toezicht	87
16.3 Rooster van aftreden RvT 2013	89
16.4 Verklarende begrippen en afkortingen.....	91
FINANCIEEL JAARVERSLAG 2013	93
17. Jaarrekening 2013	93
17.1 Balans per 31 december 2013.....	102
17.2 Staat van baten en lasten over 2013.....	104
17.3 Kasstroomoverzicht over 2013.....	105
17.4 Toelichting behorende bij de jaarrekening 2013.....	106
17.5 Toelichting op de balans.....	114
17.6 Toelichting op de staat van baten en lasten	122
* <i>Handtekeningenblad Koepelstichting ROC van Amsterdam - ROC van Flevoland</i>	127
18. Overige gegevens	129
19. Bijlagen bij de Jaarrekening 2013	131
Bijlage 1 Verantwoording van subsidies.....	133
Bijlage 2 Overzicht van financieel verbonden partijen.....	135
Bijlage 3 Nota Helderheid 2013.....	137
Bijlage 4 Model H: Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders.....	139
Bijlage 5 Overzicht Taal & Rekenen.....	141
20. Controleverklaring	143

1. Inleiding en leeswijzer

Voor u ligt het geïntegreerd jaardocument 2013 van ROC van Flevoland (hierna ROCvF), bestaande uit het jaarverslag en de jaarrekening. In het geïntegreerd jaardocument legt het Bestuur verantwoording af over het jaar 2013. Het document beschrijft de ontwikkelingen in 2013, de resultaten die zijn bereikt en de activiteiten die daarvoor zijn ondernomen. Tevens geeft het jaardocument een beeld van ROCvF en de inrichting van het instituut.

Naast dit volledige jaardocument wordt voor het mbo nog een jaarkrant uitgebracht. Deze jaarkrant is specifiek bedoeld voor de relaties van het ROC en van de verschillende MBO Colleges. Naast de algemene gegevens zoals kengetallen over aantal studenten, medewerkers, rendement en bestrijding vsv wordt specifiek aandacht besteed aan elk MBO College.

Het thema van ROCvF voor 2013 was 'ik investeer in mensen'. Met dit vermelden van de missie benadrukt het Bestuur de verantwoordelijkheid van iedere medewerker bij het leveren van kwalitatief goed onderwijs en een geoliede ondersteuning. De menselijke factor is doorslaggevend in de verdere ontwikkeling en verbetering van de organisatie. De medewerkers, werkzaam in teams, vormen het hart van de organisatie. Zij zijn beslissend in het leveren van kwaliteit en goede prestaties. Het thema staat niet op zichzelf, maar is representatief voor de koers van de afgelopen jaren waarin de medewerkers, samenwerkend in teams, centraal staan.

Het jaarverslag begint met het verslag van het Bestuur en het verslag van de Raad van Toezicht (hierna RvT) over het jaar 2013. Na een korte schets van ROCvF wordt de juridische structuur en de interne organisatiestructuur geschetst met het organogram van ROCvF en de kerncijfers over de belangrijkste resultaten van 2013. ROCvF werkt nauw samen met het ROC van Amsterdam (hierna ROCvA). Vanuit die samenwerking wordt het toezicht op beide ROC's uitgevoerd door één Raad van Toezicht.

Daarna wordt in het jaarverslag ingegaan op de mate van realisatie van de meerjarenstrategie, de koers en de strategische doelen voor 2013. In aparte hoofdstukken wordt vervolgens aandacht besteed aan het onderwijs, de studenten, de medewerkers, de kwaliteit van het onderwijs, Governance, de bedrijfsvoering, de samenwerkingsrelaties en de marktontwikkelingen. Bij elk hoofdstuk wordt een korte beschrijving gegeven van de werkwijze en de resultaten in 2013 ten opzichte van de beoogde doelen en wordt een vooruitblik gegeven voor 2014.

In de bijlagen wordt de samenstelling in 2013 van het Bestuur en de RvT vermeld, inclusief het rooster van aftreden van de leden van de RvT. Tenslotte is een lijst met verklarende begrippen opgenomen.

Na het jaarverslag volgt de jaarrekening met het financieel verslag, de financiële verantwoording van de specifieke regelingen en de financiële resultaten over 2013. Ook hier zijn enkele bijlagen bijgevoegd, namelijk de (meerjarige) doelsubsidies Ministerie OCW, het overzicht van verbonden partijen en de nota Helderheid 2010.

2. Voorwoord College van Bestuur

In het afgelopen jaar is weer veel gepresteerd door de medewerkers van ROCvF. Zeer goede resultaten zijn behaald op het gebied van het studiesucces van studenten en verlaging van de vroegtijdige schooluitval. Het gemiddeld jaarresultaat van de opleidingen is wederom gestegen, nadat het in 2012 ook al een forse stijging liet zien. Daarmee zal ROCvF ruim boven het landelijk gemiddelde van de ROC's scoren.

Het kleinschalig werken met teams die relatief veel ruimte krijgen voor hun eigen keuzen in de te bereiken verbeteringen van het primaire onderwijsproces en daarmee ook zelf eigenaar zijn van hun resultaten, werpt zijn vruchten nadrukkelijk af. In de jaarlijkse interne benchmark tussen alle teams van zowel ROCvF als van ROCvA, zien wij dat de teams van MBO College Almere en MBO College Lelystad steeds hoger in de lijst staan.

De Centrale Studentenraad (hierna CSR) heeft in het afgelopen jaar nadrukkelijk een eigen verantwoordelijkheid genomen als het gaat om verhoging van tevredenheid van studenten. Zo hebben de leden van de CSR bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar het gebruik van verplicht aangeschafte leermiddelen door studenten, hebben zij een eigen resultatenkaart van ROCvF uitgebracht om de trots bij studenten over de steeds betere resultaten van hun school te bevorderen, hebben zij een promotieactie voor het invullen van de tevredenheidsmeting uitgevoerd en zetten zij hun onderwerpen op de agenda voor het overleg met de directies en met mij als College van Bestuur. Een CSR om trots op te zijn als bestuurder en die in 2013 hard op weg is gegaan om het landelijk Keurmerk van de JOB te verkrijgen.

Veel gaat dus goed in ROCvF en dat kunt u ook in dit jaarverslag lezen. Een belangrijk aandachtspunt was en blijft de tevredenheid van de studenten. Deze is toegenomen in het afgelopen jaar, waarbij het cijfer voor de opleiding richting 7 gaat, maar die voor de school nog net geen 6 is. Uit gesprekken met studenten blijkt dat zij met name de communicatie onvoldoende vinden. Hierbij zien wij dat MBO College Lelystad gemiddeld wat hoger scoort dan MBO College Almere. Over de gehele linie blijft dus nog veel ruimte voor verbetering. Mogelijkheden voor verbetering zien wij door de rechtstreekse dialoog met studenten te intensiveren over wat zij graag verbeterd zien en waar de teams laten zien wat verbeterd is en nog gaat worden.

Financieel was 2013 geen goed jaar omdat te veel tegenvallers zichtbaar werden na de zomerperiode. Dit heeft tot aanpassingen en reorganisaties geleid, waarbij het uitgangspunt voor ROCvF is dat zij met twee duidelijk in de regio gepositioneerde MBO Colleges een kleinschalig georganiseerde school wordt voor regulier en initieel mbo voor de doelgroepen in Almere, Lelystad en Dronten. Onderdelen die hier niet aan bijdragen zijn, of worden afgebouwd. Daarmee zullen eind 2014 de baten en lasten weer geheel in balans zijn. ROCvF staat dan met een goede kwaliteit van onderwijs weer klaar voor een volgende fase in de ontwikkeling van Flevoland op het moment dat de bouw van de huizen weer groot-schalig wordt hervat en groei van het aantal inwoners binnen Flevoland wordt verwacht.

Ik dank vooral de medewerkers voor hun inzet in het afgelopen jaar.

Ronald Wilcke,
voorzitter College van Bestuur

3. Verslag Raad van Toezicht 2013

Vanuit de maatschappelijke doelstellingen en de daarmee verbonden onderwijsdoelstellingen van ROCvA en ROCvF ziet de Raad van Toezicht (hierna RvT) toe op het beleid van de RvB van ROCvA - ROCvF. Het toezicht vindt integraal plaats, dus op alle aspecten van de instellingen. In 2013 richtte de aandacht van de RvT zich vooral op de Staat van de Instelling, macrodoelmatigheid en de doorontwikkeling van de krachtenbundeling van ROCvA en ROCvF. De kwaliteit van onderwijs en een gezonde financiële bedrijfsvoering staan structureel op de agenda. In november bleek dat ROCvF in financieel zwaar weer verkeerde waarop door de RvB intern verscherpt toezicht werd ingezet. Zeer tevreden was de RvT over de verbetering van de jaar- en diplomaresultaten van zowel ROCvA als ROCvF. Vooral ROCvF boekte een bijzonder goed resultaat. Hiermee continueerden ROCvA en ROCvF de opgaande lijn die in 2010 is ingezet. Dat jaar werd de kwaliteit van onderwijs structureel opgenomen in de beleidscyclus.

Toetsingskader

De RvT gebruikt de code Goed Bestuur in de BVE-sector als leidraad voor haar toezicht-houdende taak. Het jaarlijkse managementcontract tussen RvT en RvB is een belangrijke toetssteen. Hierin waren voor 2013 de volgende thema's opgenomen:

- Kwaliteit van onderwijs.
- Financiën.
- Organisatieontwikkeling, de centrale rol van resultaatverantwoordelijke teams.

Deze thema's zijn ook onderwerp in de besturingsdialoog van de RvB met de directies van de MBO Colleges en de directeuren van de centrale diensten. De resultaten worden minimaal driemaal per kalenderjaar besproken en verantwoord, waarbij meteen aan de orde komt welke verbeteracties worden ingezet. Dezelfde verantwoordingscyclus vindt ook binnen de MBO Colleges plaats. Hier wordt met de teams besproken hoe zij hun prestaties kunnen verbeteren. Ofwel: hoe stellen wij de teams in staat om voor de studenten het verschil te maken ?

Informatievoorziening en vergaderfrequentie

De RvT laat zich uitgebreid informeren door de RvB. Een belangrijke informatiebron zijn de Quadrimester-rapportages (hierna Q-rapportages) die de voortgang per doelstelling laten zien. In de informatievoorziening neemt de RvB ook benchmarks mee, zoals die van de MBO Raad. Daarnaast wordt onder meer gebruikgemaakt van gegevens van studenten, gemeten met de JOB Monitor en de interne studenttevredenheidsmonitor.

Kernvraag voor de RvT is telkens: waar staat ROCvA - ROCvF en welke verbeterpunten zijn er ? Naast de speciale benchmark voor ROC's in de G4 beschikt ROCvA - ROCvF over een interne benchmark die sturingskracht geeft op alle niveaus in de organisatie. De interne benchmark laat de prestaties per team zien én de onderlinge verhouding van de prestaties van alle teams van ROCvA - ROCvF. De prestaties van ieder team worden hiermee in een perspectief geplaatst en krijgen meer betekenis. Dit past bij de gedachte die is vastgelegd in de meerjarenstrategie: de teams maken het verschil en moeten goed zijn toegerust om zélf verantwoordelijkheid voor verbeteringen te dragen.

De RvT wint zelf ook informatie in. Zo is de RvT actief lid van de Vereniging van Toezicht-houders in Onderwijsinstellingen (VTOI) en het Platform voor Raden van Toezicht van mbo-instellingen. De voorzitter van de RvT is van beide organisaties lid. Werkbezoeken zorgen ervoor dat de RvT zich goed verstaat met de drie onderwijsstichtingen. Tijdens de jaarlijkse onderwijstour bezocht de RvT de Hubertus Vakschool (vmbo) en het Hyperion Lyceum (vwo+) van VOvA te Amsterdam waar de RvT-leden onder meer in gesprek gingen met de leerlingen.

De openheid van de vmbo'ers en de wijze waarop de vwo'ers een socratisch gesprek met hen aangingen maakte indruk. De jaarlijkse themabijeenkomst vond plaats bij ROCvA MBO College West en was gewijd aan de doorontwikkeling van de krachtenbundeling van ROCvA en ROCvF.

De RvT kwam in 2013 zeven keer bijeen voor een reguliere vergadering. Hiernaast kwam de Onderwijscommissie drie keer bijeen, de Auditcommissie zes keer, de Remuneratiecommissie één keer, de Agendacommissie zes keer en de Governancecommissie één keer. Voor de doorontwikkeling van de krachtenbundeling werd een speciale commissie opgericht die drie keer bijeen kwam: deze commissie verricht voorbereidend werk voor bespreking van de krachtenbundeling in de RvT-vergadering.

Verbetering onderwijsrendement

De kwaliteit van onderwijs staat bij de RvT hoog op de agenda. In 2010 werd de kwaliteit van onderwijs opgenomen in de beleidscyclus, in de vorm van een risicoanalyse die tijdens de Q-gesprekken van de RvT wordt geagendeerd. Met de prestatiebox beschikken de teams over een krachtige tool om de prestaties zelf te verbeteren. Zo konden beide ROC's voor het vierde jaar op rij vooruitgang boeken op zowel het jaar als het diploma-resultaat.

Bij ROCvA steeg het jaarresultaat van 67,4% naar 68,1% en het diplomaresultaat van 68,9% naar 69,4%. Zeer tevreden was de RvT over de bijzondere verbetering bij ROCvF, waar het jaarresultaat steeg van 70,9% naar 74,2% en het diplomaresultaat van 71,4% naar eveneens 74,2%.

Ook de verbetering van vsv-cijfers zette zich door voor beide instellingen. Voor 2012 / 2013 kwam het vsv-resultaat bij ROCvA uit op 1.650. Dit is beter dan het voorgaande schooljaar en ligt slechts iets boven de vsv-taakstelling vanuit OCW. ROCvF telde 277 vsv's en bleef op alle niveaus binnen de taakstelling.

Staat van de Instelling

In mei en juni voerde de Onderwijsinspectie een onderzoek uit naar de Staat van de Instelling bij ROCvA en ROCvF. Doel van het onderzoek was de kwaliteitsborging van de instelling te bepalen en de risico's voor de onderwijskwaliteit in te schatten. De Staat van de Instelling wordt elke drie jaar opgemaakt en bestaat uit een analyse van gegevens, een instellingsbreed onderzoek en een kwaliteitsonderzoek bij een of meer opleidingen. Bij zowel ROCvA als ROCvF zijn vijf opleidingen onderzocht.

De RvB informeerde de RvT uitvoerig over de voorbereiding en de voortgang van het onderzoek. In het najaar presenteerde de Onderwijsinspectie haar bevindingen. Voor ROCvA beoordeelde de Onderwijsinspectie de kwaliteitsborging van de instelling als voldoende. De sturingsinformatie, onder andere ontsloten in de prestatieboxen en de interne benchmark, was op alle niveaus toereikend. De RvT toonde zich vooral verheugd dat de Onderwijsinspectie de kracht van het concept 'Klein binnen groot' onderkende. Niet de grootte van de school is bepalend voor de kwaliteit van onderwijs, maar de manier waarop het onderwijsproces georganiseerd is:

Het gekozen organisatiemodel 'Klein binnen groot' zorgt voor actieve en betrokken teams die in hoge mate (resultaat)verantwoordelijk zijn. [...] Op alle organisatieniveaus wordt aan dezelfde doelen gewerkt. Er is voldoende ruimte binnen de vastgestelde kaders en daardoor kunnen de teams en MBO Colleges zich goed profileren voor de studenten en omgeving waar zij voor opleiden. Dit zorgt ervoor dat het management en de teams zich eigenaar voelen en ook eigenaar zijn van hun plannen.

ROCvF scoorde in het onderzoek een onvoldoende voor kwaliteitsborging. De Onderwijsinspectie stelde vast dat de organisatie wordt omgebouwd naar resultaatverantwoordelijke teams, maar dat op het niveau van de teams extra impulsen nodig zijn om de kwaliteitsborging te realiseren. Onderwijskwaliteit moet daarbij prioriteit krijgen.

De RvB besprak het Onderwijsinspectierapport diepgaand met de Onderwijscommissie. In een memo informeerde de RvB de RvT welke aanpak de RvB voorstaat en wat maakt dat deze aanpak gaat werken. Uitgangspunt bij deze aanpak is het gedrag van mensen. Beleid en instrumenten zijn aanwezig en gedrag is een bepalende factor voor succes. De RvB heeft de dialogen met teams en directies daarom aangescherpt, waarbij de focus op examinering en kwaliteitsborging ligt. Opleidingen met onvoldoende examinering of zeer zwak onderwijs staan onder toezicht van de RvB en moeten onder verantwoordelijkheid van de directie binnen één jaar een voldoende halen. Die aanpak leidde enkele jaren geleden ook tot goede resultaten. De RvT ziet dat de RvB zich enorm inzet om ROCvF in het heronderzoek te laten slagen. In juni 2014 worden de RvT en de Onderwijscommissie verder geïnformeerd. Dan zijn de audits van de Staat van Instelling uitgevoerd.

Macrodoelmatigheid

In 2013 onderzocht de commissie Macrodoelmatigheid Amarantis (commissie Vermeulen) in opdracht van het Ministerie OCW de macrodoelmatigheid van de ROC's in de regio's Amersfoort, Hilversum, Utrecht en Amsterdam. Deze commissie werd ingesteld nadat Amarantis Onderwijsgroep in 2012 uiteen was gevallen in drie mbo-instellingen, waaronder ROC TOP in Amsterdam en Almere. Vragen die deze commissie zich onder meer stelde waren: welke opleidingen heeft de regio nodig? Welke opleidingen zijn teveel en welke ontbreken? Hoe kan het opleidingsaanbod doelmatig worden verzorgd door één of meerdere partijen?

In juni bracht de commissie Macrodoelmatigheid Amarantis haar rapport 'Slimmer samen' uit. Om de macrodoelmatigheid te versterken zou een drastische reorganisatie van het beroepsonderwijs nodig zijn.

De RvT was het eens met de kritiek van de RvB, op de aanname dat voor meer macrodoelmatigheid de opsplitsing van ROCvA - ROCvF nodig zou zijn. De RvT constateerde dat de RvB de macrodoelmatigheid scherp in het vizier heeft. Bij het opleidingsaanbod wordt terdege rekening gehouden met dat van andere mbo-scholen. Het aanbod van de MBO Colleges wordt zorgvuldig afgestemd, zodat geen overlap bestaat en zij zich sterk kunnen positioneren met arbeidsmarktrelevante opleidingen. Zo draagt ROCvA - ROCvF als 'grote onderwijsinstelling' bij aan een evenwichtige spreiding van het opleidingsaanbod en een goede aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt.

Ook is in de RvT gesproken over de grote tegenstellingen in de aanbevelingen in het rapport. Aangezien de achterliggende business case ontbreekt ziet de RvT het onderzoek vooral als een tekentafelexercitie.

De RvT onderkent echter het belang dat het ministerie van OCW aan meer macrodoelmatigheid hecht, en heeft in de dialoog hierover een actieve rol gepakt. Sinds augustus 2013 worden in opdracht van de minister gesprekken gevoerd met de betrokken ROC's. Voor de RvT en de RvB blijft voortzetting van de samenwerking tussen ROCvA en ROCvF vooropstaan.

Krachtenbundeling

In 2012 toonde de evaluatie, in opdracht van de RvT, het nut van de krachtenbundeling van ROCvA - ROCvF al aan. Externe validatie (BMC-rapport "Evaluatie opbrengsten krachtenbundeling ROCvA - ROCF") liet zien dat vooral op het gebied van onderwijskwaliteit (vsv, diploma en jaarresultaat) belangrijke vorderingen waren geboekt.

Op het gebied van bedrijfsvoering en efficiency laten beide ROC's hun budget voor een groter deel ten goede komen aan het primaire proces.

In het BMC-rapport werden drie opties genoemd voor de toekomst van ROCvA - ROCvF:

1. doorgaan op de ingeslagen weg van Krachtenbundeling;
2. de samenwerking intensiveren en een fusie nastreven;
3. de samenwerking extensiveren en streven naar ontvlechting voor beide instellingen.

De keuze van de RvT en de RvB was (en is), doorgaan op de ingeslagen weg van de Krachtenbundeling.

In 2012 is de Onderwijsinspectie gestart met een onderzoek naar de samenwerking tussen ROCvA en ROCvF. In het rapport (uitgebracht in juni 2013) meldt de Onderwijsinspectie dat "de samenwerkingsconstructie zoals die in de praktijk is vormgegeven niet aansluit bij de bedoeling van de wetgever".

Naar aanleiding hiervan heeft de RvT gesproken over een herijking van de juridische structuur. Om de mogelijke aanpassing van de juridische structuur te begeleiden werd de RvT-commissie 'Doorontwikkeling krachtenbundeling' geformeerd. Deze verrichtte zowel praktisch als inhoudelijk veel voorbereidend werk. Het rapport Evaluatie krachtenbundeling leverde goede uitgangspunten voor de doorontwikkeling van de krachtenbundeling:

- behouden en borgen van de bestuurskracht;
- 'inrichten' van resultaatverantwoordelijke teams;
- borgen van het concept 'Klein binnen groot';
- borgen van de fiscale eenheid.

Met een notaris van Van Doorne werd gezocht naar een aanpassing van de juridische structuur. De RvT en de RvB nemen een omzetting van de Koepelstichting in een coöperatie (UA) in overweging.

Financiën

Een gezonde financiële bedrijfsvoering staat in de Auditcommissie structureel op de agenda. In november bleek dat ROCvF in financieel zwaar weer verkeerde. In tegenstelling tot de verwachting kwam ROCvF niet op nihil uit, maar op een fors verlies: - € 2.957k.

Door de afbouw van Educatie en Inburgering, de beëindiging van Business College en krimp in het mbo daalden de inkomsten sinds 2010 al sterk. Anders dan in de voorgaande jaren bleek de organisatie zich in 2013 moeilijker aan te passen dan in voorgaande jaren, wat duidelijk werd toen de groei van het aantal deelnemers in oktober 2013 tegenviel.

De RvT stelde vast dat het door de RvB intern verscherpt toezicht werkt, en dat de RvB de financiële discipline bij de MBO Colleges hiermee kon terugbrengen. De RvB constateerde dat de situatie per MBO College verschilt en dat de stuurspeling door onvoldoende competenties soms wellicht te groot is. De Auditcommissie deed de bruikbare suggestie om bijscholing op het gebied van bedrijfsvoering, in het kader van de professionaliseringsagenda van de organisatie, verplicht te stellen. Deze gedachte wordt in de Audit-commissie aan de hand van voorstellen verder uitgewerkt.

Na de financiële sanering wordt, in het kader van macrodoelmatigheid, het portfolio aan opleidingen in zowel MBO College Almere als MBO College Lelystad doorgelicht om tot een duurzaam aanbod te komen.

Huisvesting

Voor de geplande nieuwbouw in Almere Poort vroeg de RvB in november 2012 aan de RvT om in te stemmen met de voorlopige gunning van de ontwikkeling. Vanuit de Auditcommissie werd echter gewezen op de grote veranderingen in de vastgoedmarkt en de maatschappelijke verantwoordelijkheid van ROCvA - ROCvF. De RvT vroeg de RvB onder meer de voor en nadelen van nieuwbouw versus het kopen en geschikt maken van een bestaand pand af te wegen. In 2013 bleek dat in Almere geen bestaand pand bestaat dat kan worden omgebouwd tot een goede onderwijslocatie. De keuze viel daarom op nieuwbouw, waarvan de ontwikkeling eind 2013 voorlopig 'on hold' moest worden gezet door de financiële situatie bij ROCvF.

Samenstelling RvT en evaluatie intern toezicht

F.K.V. Lamp zegde (i.v.m. vertrek naar het buitenland) zijn lidmaatschap van de RvT per 16 september 2013 op. F.I.M. Houterman volgde hem op in de Auditcommissie. De RvT heeft besloten vooralsnog de vacature van dhr. Lamp niet in te vullen. In november werd G.H. Faber unaniem herbenoemd als RvT-voorzitter.

Medio 2013 trof de RvT voorbereidingen voor de evaluatie van het intern toezicht. Daarbij is gekozen voor externe begeleiding van Cap-gemini. In december werd de aanpak vastgesteld. Het evaluatieproces wordt begin 2014 afgerond.

Besluiten:

- Goedkeuring jaarrekening en jaarverslag ROCvA en ROCvF 2012;
- Toekenning variabele beloning RvB-leden over 2012;
- Goedkeuring begroting ROCvA en ROCvF 2014;
- Contract RvT - RvB 2014;
- Verkoop ROCvA 'schoolgebouw' Zocherstraat Amsterdam;
- Financiering nieuwbouw Almere Poort (later is nieuwbouw 'on hold' gezet);
- Verbouwing ROCvA locatie Reijnier Vinkeleskade Amsterdam;
- Omzetting statutenwijziging Koepelstichting ROCvA - ROCvF in een coöperatie;
- Juridische fusie ROCvA met Stichting Onroerend Goed Beroepsonderwijs;
- Naamswijziging ROC Flevoland in ROC van Flevoland;
- Goedkeuring Klokkenluidersregeling ROCvA (incl. VOvA);
- Goedkeuring Klokkenluidersregeling ROCvF;
- Verscherpt toezicht MBO College Almere;
- Inschakelen externe begeleiding voor evaluatie intern toezicht;
- Aanpak evaluatie intern toezicht;
- Herbenoeming RvT-voorzitter G.H. Faber;
- Benoeming F.I.M. Houterman als lid Auditcommissie;
- Branche-code 'Goed bestuur in het mbo'

4. Profiel ROC van Flevoland 2013

ROCvF biedt opleidingen middelbaar beroepsonderwijs (hierna: mbo) aan op vier niveaus:

- niveau 1: assistent niveau;
- niveau 2: basis beroepsbeoefenaar;
- niveau 3: vak functionaris;
- niveau 4: middenkaderfunctionaris / middenkaderspecialist.

In totaal worden circa 150 opleidingen voor mbo uitgevoerd, met in 2013 nog maatwerktrajecten voor vavo en voor mbo, deze laatste bij het organisatieonderdeel Business College. Met de breedte van dit aanbod speelt ROCvF in op de specifieke vraag van de partners in de provincie Flevoland. Een jonge provincie met weinig historie waarin relatief vrij veel jongeren wonen en circa 50% van de beroepsbevolking buiten de provincie werkt. ROCvF richt zich bewust op de vraag en de doelgroepen uit de gemeenten Almere, Lelystad en Dronten en wil dit kwalitatief steeds beter doen. Actieve werving buiten deze gemeenten vindt niet plaats, omdat dit gebieden zijn waar andere ROC's al een aanbod voor hebben. Dit heeft wel consequenties voor de wijze van organiseren van het onderwijs, omdat een breed aanbod gevraagd wordt en gelijktijdig het voedingsgebied gedeeld moet worden met andere ROC's die hierin wel actief werven.

In de MBO Colleges in Almere en Lelystad wordt beroepsonderwijs aangeboden aan vooral jongeren. Binnen het Business College (c.q. de Bedrijfsschool) is in 2013 vooral beroepsonderwijs verzorgd voor volwassenen uitgevoerd. Om de doelstelling van het verder terugdringen van het voortijdig schoolverlaten (hierna: vsv) te realiseren, is het ROC preciezer geworden bij de intake en de toelating van ongediplomeerde leerlingen uit het voortgezet onderwijs (hierna: vo). Het aantal studenten bedroeg in 2013 ruim 5.600 mbo-studenten, circa 160 deelnemers vavo en ruim 700 deelnemers educatie. Eind december 2013 waren 551 medewerkers in dienst van het ROC.

ROCvF is op een kleinschalige manier georganiseerd. Een student of deelnemer heeft vrijwel alleen te maken met de onderwijsafdeling en de docenten van de eigen opleiding. Alle voltijds studenten kunnen sport beoefenen en kunnen kiezen uit een gevarieerd aanbod van badminton en korfbal tot duiken en golf. Ook voor het personeel bestaan mogelijkheden voor sportbeoefening. Het ROC Topsportplan maakt het mogelijk voor studenten om op hoog niveau te sporten en tegelijkertijd onderwijs op maat te volgen.

Alle beroepsopleidingen besteden aandacht aan het ondernemerschap. Niet alleen voor mensen die voor zichzelf willen beginnen, maar ook om een werknemer te worden met 'een ondernemende spirit'. Studenten krijgen de kans op een buitenlandse ervaring, er zijn mogelijkheden voor een buitenlandse stage en er zijn internationale uitwisselingsprogramma's met verschillende scholen in Europa. ROCvF heeft veel contact met bedrijven en instellingen in en om Flevoland. Zo kunnen wij aan iedere student een passende stageplaats aanbieden.

Organisatorische eenheden	Studenten / leerlingen (per 01-10-2013)		
	bol	bbl / bol deeltijd	totaal
MBO College Almere	3.333	478	3.811
MBO College Lelystad	1.067	319	1.386
Business College		451	451
Totaal mbo	4.400	1.248	5.648
Vavo			158
Educatie			724

5. Juridische structuur, interne organisatiestructuur en personele bezetting

De Stichting ROCvF houdt de van overheidswege bekostigde onderwijsinstelling ROCvF in stand en is gebonden aan de bepalingen in de Wet Educatie Beroepsonderwijs, de Nota Helderheid en alle overige bepalingen die van toepassing zijn op onderwijsinstellingen in de mbo-sector.

In 2008 hebben ROCvF en ROCvA het initiatief genomen om op een groot aantal gebieden intensief met elkaar te gaan samen werken en hierdoor hun krachten te bundelen. Om deze krachtenbundeling te realiseren heeft Stichting ROCvF samen met Stichting ROCvA de Koepelstichting ROC van Amsterdam - ROC van Flevoland opgericht.

Op 13 januari 2009 hebben ROCvF, ROCvA en de Koepelstichting ROCvA - ROCvF een strategische samenwerkingsovereenkomst gesloten waarin afgesproken is om de krachten te bundelen met inachtneming van de uitgangspunten zoals vastgelegd in o.a. het besluitvormingsdocument Krachtenbundeling.

Inrichting bestuur en toezicht Koepelstichting ROCvA - ROCvF

De Koepelstichting is bestuurder van zowel Stichting ROCvF als van Stichting ROCvA. De Koepelstichting heeft twee organen, te weten de RvT en de RvB. De RvB kent een Algemeen Bestuur (hierna AB) en een Dagelijks Bestuur (hierna DB).

Raad van Toezicht

De RvT heeft tot taak integraal toezicht te houden op het beleid van het AB en op de algemene gang van zaken in de stichting en de met haar verbonden rechtspersonen.

De RvB van de Koepelstichting bestond in 2013 uit vier leden:

- de heer E.C.M. de Jaeger, voorzitter (DB)
- de heer R.C.A. Wilcke, vicevoorzitter (DB)
- de heer R.J.W. Winter, lid
- de heer G. Vreugdenhil, lid

De RvB vertegenwoordigt de Koepelstichting als bestuurder van Stichting ROCvF en Stichting ROCvA. Het bestaan van de Koepelstichting borgt dat beide ROC's structureel samen kunnen werken. Die samenwerking vindt vooral plaats op die terreinen waar dat voor de ondersteuning van het onderwijs doelmatig en noodzakelijk is, maakt het mogelijk richting het bedrijfsleven en de lokale overheid de krachten te bundelen en borgt de menselijke maat van het onderwijs en de zelfstandigheid van de beide onderwijsinstellingen.

Doel van de Koepelstichting

De Koepelstichting heeft als doel het bevorderen van de (bestuurlijke) samenwerking tussen de Stichting ROCvF en de Stichting ROCvA en de door deze twee stichtingen in stand gehouden bijzondere instellingen voor beroepsonderwijs en educatie onder meer door het bevorderen van gezamenlijk overleg, afstemming, kennisuitwisseling en (bestuurlijk) initiatief.

In de uitwerking van de samenwerking betekent dit dat ondersteunend wordt gestuurd vanuit gemeenschappelijk beleid, gericht op uniforme inrichting van de ondersteunende organisatie en met identieke normeringen ten aanzien van inzet van personeel en de doorbelasting van kosten voor het bestuursapparaat en de centrale diensten.

Stichting ROC van Flevoland

Stichting ROCvF heeft twee organen, te weten een Bestuur en een Raad van Toezicht (hierna: RvT). De Koepelstichting is juridisch de bestuurder van Stichting ROCvF.

De RvT van Stichting ROCvF bestaat uit dezelfde personen als de RvT van Stichting ROCvA en de RvT van de Koepelstichting. Deze leden hebben tot taak het houden van toezicht op het beleid van zowel het CvB als de Bestuurder, te weten de Koepelstichting.

De onderwijsinstelling ROCvF kent een eigen, afzonderlijk College van Bestuur (CvB). Het CvB bestaat uit het minimum aantal personen, namelijk één te weten: de voorzitter de heer R.C.A. Wilcke. Het CvB is als bevoegd gezag bij uitsluiting belast met de wettelijke taken en bevoegdheden opgenomen in de WEB.

Behoud zelfstandige positie onderwijsinstelling ROC van Flevoland na de krachtenbundeling

A. ten aanzien van onderwijs

Samenwerking met Stichting ROCvA vindt plaats binnen de daaraan door de wet en de Minister van OCW gestelde eisen en beperkingen. Dit houdt in dat de onderwijsinstelling ROCvF te allen tijde ten minste de kern van het curriculum van elk van de door haar aangeboden opleidingen zelf zal verzorgen.

Stichting ROCvF is ten aanzien van de door haar in stand gehouden onderwijsinstelling zelf verantwoordelijk voor alle wettelijke verplichtingen bijvoorbeeld met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs, de positie van de deelnemer en de doelmatigheid. Het CvB van de onderwijs instelling ROCvF legt hierover ook extern verantwoording af.

B. ten aanzien van bekostiging

De bekostiging die toegekend wordt voor het verzorgen van onderwijs aan een bij de onderwijsinstelling ROCvF ingeschreven deelnemer blijft binnen ROCvF en wordt gebruikt ter aanwending van het onderwijs en alle direct daarmee verband houdende kosten.

MBO Colleges, Domeinen en Centrale diensten

Het CvB heeft binnen de onderwijsinstelling ROCvF drie organisatorische eenheden ingericht, de twee MBO Colleges en de eenheid Beroepseducatie voor Volwassenen. Deze laatste kent weer drie onderdelen, de participatieschool waar inburgeringsonderwijs wordt verzorgd, de afdeling vavo met voortgezet algemeen volwassenenonderwijs en de bedrijfs-school waar mbo-opleidingen worden uitgevoerd. Aan het hoofd van elk MBO College staat een voorzitter. De voorzitter van MBO College Almere is tevens domeinregisseur van twee van de onderwijskundige domeinen. De domeinen kennen vier kerntaken: examinering en daarbinnen specifiek de kwaliteit van de examenproducten, afstemming en standaardisering tussen de opleidingen binnen het domein, kennis van en relatie met de branche en markt-bewerking en innovatie.

Het Bestuur en het CvB worden ondersteund door zeven centrale diensten, te weten de Bestuursdienst, Dienst Facilitair Bedrijf, Dienst Financiën, Dienst HRM, Dienst ICT, Dienst Onderwijsinformatie en Dienst PR, Communicatie & Marketing.

De ondersteunende centrale diensten werken voor alle MBO Colleges in beide ROC's volgens uniforme processen en met een eenduidige, overkoepelende aansturing. Onderwijskundig overleg tussen de MBO Colleges vindt plaats binnen de domeinen. Binnen deze uitwerking van de samenwerking handelt ieder MBO College en ieder team zelfstandig ten aanzien van haar opdracht voor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs en tevreden stakeholders. Alle personeelsleden zijn in dienst bij de Stichting ROCvF of de Stichting ROCvA, waarbij afspraken bestaan voor interne mobiliteitsmogelijkheden binnen de twee organisaties.

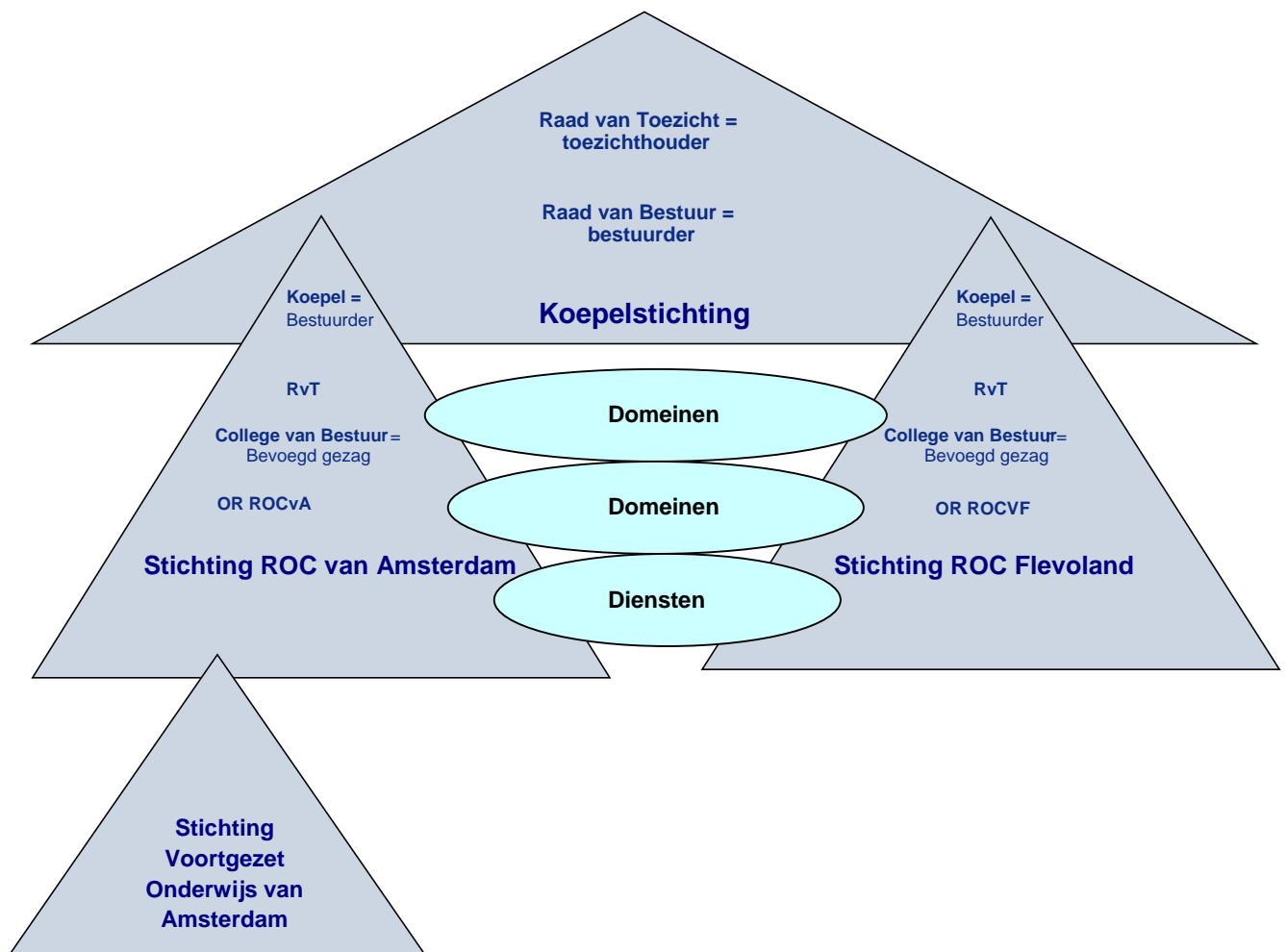
Concernverhoudingen

Stichting ROCvF is, al dan niet met derden, rechtspersonenrechtelijk verbonden met een aantal afzonderlijke rechtspersonen, te weten de onderstaande dochtervennootschappen.

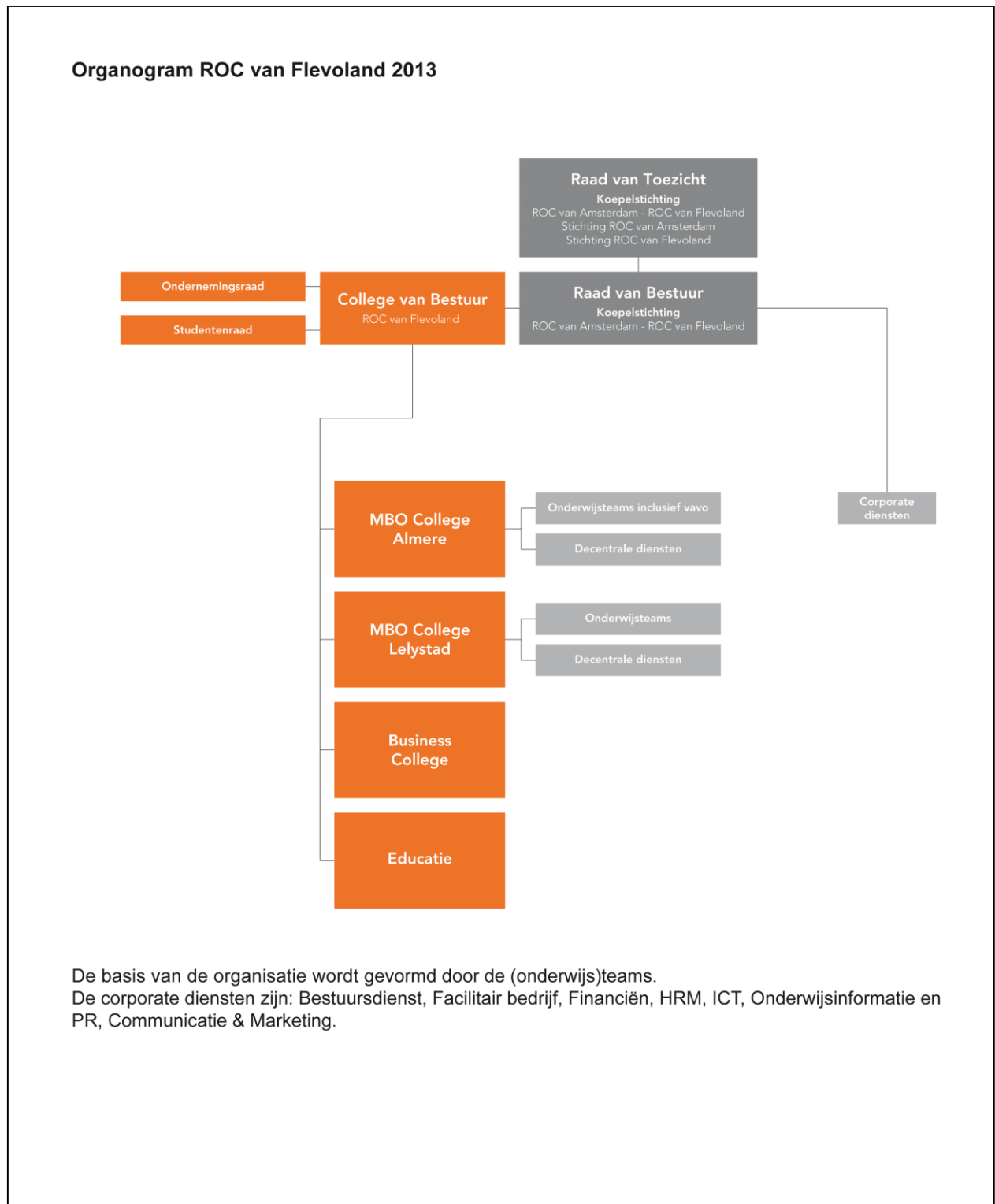
Stichting ROCvF is 100% aandeelhouder en bestuurder van ROC van Flevoland Holding B.V. en kent binnen de holding de volgende onderdelen:

- ROC Cars B.V.
- TrainT B.V.

Organisatiestructuur van de Krachtenbundeling



6. Organogram ROC Flevoland 2013



7. Kerncijfers

(bedragen x € 1.000.000)	<u>2013</u>	<u>2012</u>	<u>2011</u>	<u>2010</u>
Financieel (€)				
Totale baten	46.220	47.912	51.586	53.870
Totale lasten	48.776	47.473	59.335	51.275
Totale genormaliseerde lasten (exclusief vrijval / dotatie voorziening herstructurering)	47.068	47.473	51.299	51.275
Resultaat boekjaar	-2.957	42	-8.080	2.182
Genormaliseerd resultaat boekjaar (exclusief vrijval / dotatie voorziening herstructurering)	-1.249	42	-44	2.182
Eigen vermogen	8.780	11.737	11.695	19.775
Balanstotaal	34.178	36.747	39.529	42.768
Solvabiliteitsratio (%) ¹	25,6	31,9	29,6	46,2
Liquiditeit (%) ²	88	111	124	127
Rentabiliteit (%) ³	-14,2	0,4	-0,4	11,0
Rijksbijdrage / totale baten (%)	90,3	85,5	83,9	79,5
Personele lasten / totale lasten (%)	77,3	72,2	76,6	73,3
Materiële lasten / totale lasten (%)	22,7	27,8	23,4	26,7
Totale genormaliseerde lasten / aantal studenten / deelnemers / leerlingen (€)	7.208	6.539	6.028	4.990
Aantal studenten / deelnemers / leerlingen per 1 oktober				
Mbo	5.648	5.621	5.719	6.290
Educatie	724	1.449	2.587	3.757
Vavo	158	190	204	228
Totaal	6.530	7.260	8.510	10.275
Deelnemersstijging / -daling mbo				
Mbo-diploma's	+0,5%	-1,7%	-9,1%	+3,6%
	2.231	2.250	1.989	2.162
Rendementen onderwijs (in %)				
Jaarresultaat	74,2	70,9	63,0	61,8
Diploma resultaat	74,2	71,4	64,0	62,9
Vsv-ers	6,0	9,5	11,8	11,9

¹ Solvabiliteit: eigen vermogen in % van het totaal vermogen

² Liquiditeit: totaal vlottende activa als aandeel in vlottende passiva

³ Rentabiliteit: genormaliseerd resultaat in % van het eigen vermogen

8. Missie, visie en strategie

8.1 Missie

De missie van ROCvF luidt:

Ik investeer in mensen om een brug te slaan naar werk, vervolgopleiding en samenleving.

De missie is bewust in de 'ik' vorm' geformuleerd om het belang en de verantwoordelijkheid van iedere medewerker te benadrukken. In de visie van het Bestuur zijn de medewerkers de stuwende en bepalende kracht in het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en de facilitering daarvan. Samenwerkend in teams, met een grote mate van verantwoordelijkheid voor de eigen resultaten, vormen de medewerkers de spil in het bereiken van een hoge kwaliteit van het onderwijs. Ook de visie is daarop geënt:

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

Het streven naar verbetering van de kwaliteit van het onderwijs is vertaald in de ambitie om in 2015 tot de vijf beste ROC's van het land te behoren. Kwaliteit wordt daarbij uitgedrukt in jaarresultaat en diplomaresultaat, in tevredenheid en in het minimaliseren van voortijdige schooluitval. Bij tevredenheid gaat het om de waardering voor ons onderwijs door de studenten en leerlingen, door de bedrijven en instellingen waarvoor wij opleiden, door het toeleverend en afnemend onderwijs, door ouders en medewerkers.

Verbetering van deze resultaten wordt aangepakt vanuit de gedachte dat dit bereikt kan worden door structureel planmatig en cyclisch te werken waarbij voortdurend de resultaten goed in beeld zijn en worden geanalyseerd op mogelijkheden tot verbetering, wat weer de basis vormt voor planvorming voor verdere verbeterstappen.

De gebieden waarop en met behulp waarvan deze verbetering kan worden bereikt zijn geformuleerd in 'de vier P's': Presteren, Professionaliseren, Profileren en Positioneren:

- Bij verbetering van de prestaties gaat het om: hogere kwaliteit, hogere tevredenheid en een verbetering van het rendement, gecombineerd met een lagere voortijdige uitval.
- Onder professionaliseren verstaan wij het werken aan een hoger niveau van kennis en vaardigheden van alle medewerkers, de houding van ieder om zich permanent te scholen en te verbeteren, mede door systematische feedback, en het onderhouden en optimaliseren van het eigen vakmanschap.
- Het profileren houdt in dat sprake is van herkenbaarheid (voor studenten, ouders, toeleverend en vervolgonderwijs) van opleidingen en van niveaus.
- Met positionering wordt bedoeld dat wij onze MBO Colleges in onderscheidende gebouwen huisvesten, waar sprake is van herkenbare beroepspraktijk en een prettig leerklimaat.

Voor realisering van deze ambitie wordt gekozen voor een integrale aanpak. De doelstellingen en de richting van de strategie, verwoord in 'de vier P's', worden gerealiseerd door medewerkers die zich betrokken voelen bij de kwaliteitsverbetering, eigenaarschap ervaren en werken vanuit gemeenschappelijk kernwaarden. Deze kernwaarden worden in het eigen team en voor ieder individueel vertaald naar de persoonlijke werksituatie.

De integrale aanpak wordt weergegeven in onderstaande figuur, de 'gouden driehoek'.



Centraal in de gouden driehoek staat het model van Marzano.⁴ De prestaties en de ontwikkeling van de student centraal, de beïnvloedende factoren op studentniveau, schoolniveau en vooral op *docentniveau* daaromheen met de rol van leiderschap, getekend als een alles omvattende kring. De student centraal en erkenning van het belang van vakbekwame en inspirerende docenten worden in het beleid prominent uitgelicht.

Een punt van de driehoek wordt gevormd door de strategische doelen samengevat in 'de vier P's'. Een andere hoek wordt gevormd door de kernwaarden die richting geven aan het gedrag van medewerkers en studenten. De derde hoek wordt gevormd door eigenaarschap en betrokkenheid van onze medewerkers. Zonder deze aspecten zal het niet lukken in onze organisaties stappen vooruit te zetten.

Deze termen zijn representatief voor de beweging 'Route 66'. Vanaf maart 2011 kennen wij deze beweging (c.q. gedachtengoed) binnen ROCvF. Hierin is een aantal collega's actief (waarvan enkelen geboren in 1966) die, geïnspireerd door voorbeelden van excellente organisaties, het voortouw hebben genomen in het vergroten van betrokkenheid en eigenaarschap van professionals in ons ROC.

Deze beweging heeft in 2011, 2012 en 2013 een aantal resultaten en inzichten opgeleverd. Nieuwe werkvormen zijn ontwikkeld die verstarrende kaders doorbreken en er is opnieuw gezocht naar de drijfveren van onze organisatie. Hiervoor is de missie geherformuleerd en zijn de volgende kernwaarden geformuleerd:

- Ambitieuw;
- Aandachtig;
- Betrouwbaar;
- Prettig;
- Daadkrachtig.

In de hoofdstukken 10 en 11 wordt nader ingegaan op de resultaten en daarmee de prestaties die in 2013 zijn geleverd. Professionalisering komt aan de orde in hoofdstuk 12.5. Op positionering en profilering wordt in hoofdstuk 8.2 ingegaan. De ontwikkelingen in 2013 ten aanzien van Route 66 en de kernwaarden worden hierna vermeld.

⁴ Onderzoek van R.J. Marzano wijst uit dat de invloed die de school heeft op de leervorderingen en de ontwikkeling van studenten tot 67% bepaald kan worden door goede docenten.

8.1.1 Kernwaarden

Het ontwikkelen van het werken vanuit gemeenschappelijke kernwaarden vindt plaats in verschillende fasen:

- Het verklaren van de waarden:
medewerkers kennen de kernwaarden en de achterliggende gedachte.
- Het laden in gedrag:
medewerkers vertalen de kernwaarden naar concreet eigen gedrag.
- Het beleven in de praktijk:
medewerkers richten hun gedrag in volgens de kernwaarden.
- Het verankeren in de organisatie:
de kernwaarden zijn verankerd in de structuren, werkwijzen en (HRM) instrumenten van de organisatie.

Het jaar 2012 was het jaar van bepalen en verklaren van de kernwaarden, in 2013 stond het laden centraal en 2014 wordt het jaar van het voorleven met als doel dat eind 2014 onze studenten de kernwaarden goed herkennen in het gedrag van alle medewerkers. De fasen zijn niet strikt gescheiden. Zo is met het ontwerp van de 306^o-feedback al rekening gehouden met de kernwaarden, waarmee het een voorbeeld is van fase vier, de verankering in instrumenten. Ook bestaan tempoverschillen tussen de beide MBO Colleges. Ten slotte verschilt de aan-pak per MBO College afhankelijk van de keuzen die de directie daarin maakt.

In het najaar van 2013 is bij MBO College Lelystad en bij de centrale diensten onderzocht in welke mate medewerkers de kernwaarden kennen (kennis), het belang hiervan inzien (houding) en de kernwaarden al waarmaken in de praktijk (gedrag). De onderzoeksresultaten zijn begin 2014 opgeleverd en worden in de teams besproken om de volgende stappen te bepalen.

8.1.2 Route 66

Route 66 is de werknaam voor een beweging in ROCvF die ontstaan is in het najaar van 2010. In die periode ontstond bij bestuur en management een gevoel of niet een andere wijze van denken en doen in onze organisatie nodig was om te komen tot verhoging van resultaten en kwaliteit met in de toekomst minder beschikbare middelen. In de jaren 2011 en 2012 hebben diverse activiteiten in het kader van Route 66 plaatsgevonden.

Ook in 2013 is gewerkt aan het invoeren van het gedachtegoed van Route 66 en de specifieke benaderingswijze van vraagstukken volgens de theorie 'U'⁵. In het algemeen wordt geconstateerd dat het gedachtegoed in brede zin aanwezig is in de organisatie. Zowel in diverse notities als in de thema's die worden geagendeerd en dikwijls in de werkvormen van bijeenkomsten, komt de inhoud en de benaderingswijze van Route 66 terug en vormt het de leidraad voor denken en handelen.

In de periode januari tot en met april 2013 is door twee leden van de kerngroep Route 66 voor medewerkers van ROCvF en ROCvA een vijfdaags programma georganiseerd onder de naam 'Theory U Experience', Collega's zijn uitgenodigd om met hun eigen vraagstuk ten aanzien van het verder brengen van de beide organisaties aan het werk te gaan en beweging te veroorzaken. Deelname was op basis van interesse en betrokkenheid. In totaal hebben ruim 60 collega's zich opgegeven voor het traject, waarvan ruim vijftig het volledige programma hebben gevolgd.

⁵ De Theorie 'U' van O. Scharner betreft een benaderingswijze van vraagstukken waarbij ervan wordt uitgegaan dat naarmate de verkenning van het vraagstuk diepgaander is, en de persoonlijke verbinding sterker, de oplossing van het vraagstuk krachtiger en effectiever zal zijn.

De deelnemers hebben op basis van hun interesse kleine 'Action Learning Groups' (ALG's) gevormd waarmee zij hun gemeenschappelijke vraagstuk verder zijn gaan verkennen en zijn gaan uitdiepen⁶. De ALG's zijn gestimuleerd hun blik te verbreden door op onderzoek uit te gaan binnen, en vooral buiten de organisatie. Iedere bijeenkomst zijn externe inleiders of workshopleiders uitgenodigd om een activiteit te verzorgen in het kader van het programma. Ook enkele deelnemers hebben een (ervarings)onderdeel verzorgd.

De reacties van de deelnemers waren overweldigend positief. Er zijn 40 evaluatieformulieren ingevuld. De gemiddelde waardering voor het traject was 8,5 (10 puntenschaal), met als laagste score een 7 (3x) en als hoogste score een 10 (1x).

Vanwege de positieve reacties is in november 2013 een tweede groep is gestart met ruim vijftig deelnemers van beide ROC's. In 2013 is deze groep tweemaal bijeen gekomen en dit traject is in de eerste maanden van 2014 afgerond. Ook de deelnemers van deze groep waren zeer positief. Het ligt in de bedoeling deze activiteit voor inspiratie en verbreding van de denkbeelden voort te zetten.

Ook is in 2013 een groep directeurs van centrale diensten, van MBO Colleges van start gegaan. De deelname bij dit traject is minder stabiel gebleken, mede door de kleinere omvang van 14 personen. In 2014 zal verder worden gewerkt aan een geschikt en aansprekend traject voor deze doelgroep. Het belang ervan wordt breed onderschreven vooral door het grote effect dat wordt toegedicht aan de voorbeeldfunctie en stijl van leiding geven door de managers van de organisatie.

8.2 Strategische doelen 2013

Om de ambitie te realiseren worden door het Bestuur ieder jaar kaders en doelen geformuleerd in de jaarlijkse kaderbrief. De titel van de kaderbrief voor 2013 luidt: *'Ik investeer in mensen'*. Hiermee geeft het Bestuur wederom het belang van de menselijke factor aan voor het verzorgen van goed onderwijs en specifiek voor de verantwoordelijkheid van ieder individu in de organisatie. Het motto van de kaderbrief daagt iedere medewerker uit daar in het dagelijkse gedrag vorm aan te geven.

Voor 2013 zijn de volgende strategische doelen geformuleerd:

- Focus op onderwijskwaliteit en verhoging van de prestaties.
- Vertaling in gedrag.
- Profilering.
- Positionering.
- Professionalisering.
- 'Klein binnen groot' (mbo).
- Sturing op de verhouding PP / SP.

In de verschillende hoofdstukken van dit jaarverslag zal op de resultaten van deze doelstellingen worden ingegaan. In dit hoofdstuk wordt een korte duiding gegeven.

⁶ Action learning is een methode van leren in de eigen werkelijkheid van alle dag, waarbij de omgeving een grote rol speelt. Geleerd wordt op grond van echte taken en projecten. Het leren vindt plaats middels reflectie met een kleine groep mensen op het gedane en geplande.

Focus op onderwijskwaliteit en verhoging van de prestaties

Hiervoor waren in 2013 drie indicatoren benoemd:

- Voldoen aan het waarderingskader van de Onderwijsinspectie;
- Uitdagend onderwijs;
- Planmatig en cyclisch werken.

Het doel voor 2013 dat al het onderwijs en de examinering zou voldoen aan de normen van het waarderingskader is niet, dat wil zeggen niet volledig, behaald. De kwaliteit van het onderwijsproces was bij alle opleidingen voldoende, evenals de kwaliteitsborging op instituutsniveau, maar de examinering en de borging bij enkele opleidingen en teams behoeft verbetering. In paragraaf 10.1 wordt hier verder op ingegaan. Uitdagend onderwijs wordt gezien als een kenmerk van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en als een sleutel voor verhoging van de tevredenheid van studenten. Ten slotte wordt systematisch werken met planning, evaluatie en bijstelling beschouwd als effectief middel om de kwaliteit van de organisatie en het onderwijs te verhogen.

Vertaling in gedrag

Oplossingen van vraagstukken zijn afhankelijk van de uitvoering door individuele medewerkers. De mate waarin iedere betrokkene zich verbonden voelt met het vraagstuk draagt bij aan het nemen van verantwoordelijkheid en daarmee aan de kwaliteit van de oplossing. Vraagstukken zijn meestal complex en vergen een vertaling naar de individuele bijdrage van de betrokken medewerker. 'Wat kan ik doen om bij te dragen aan een deel van de oplossing?' Deze vertaalslag geeft houvast, maakt vraagstukken hanteerbaar en biedt de mogelijkheid om eigenaarschap en betrokkenheid te genereren. Hierbij wordt gewerkt vanuit de geformuleerde kernwaarden. Deze geven richting en zijn tegelijkertijd een maatstaf voor de kwaliteit van de oplossingen en het gedrag. In 2013 is verder gewerkt aan de vertaling van vraagstukken en oplossingen naar gedragsniveau en naar verankering van de kernwaarden als ondersteuning daarvan.

Profilering (op basis van de inhoud van het onderwijs)

- Onderscheidende opleidingen met kenmerkend en uitdagend onderwijs.
- Onderwijsconcepten in samenwerking met A-merken.

Alle teams werken aan herkenbare en onderscheidende profielen van hun opleidingen waarin doelgroep specifiek steeds meer het onderscheid is gemaakt tussen: Entree, mbo 2+3 en mbo 4. Door de homogenisering van de lesgroepen willen wij meer maatwerk en uitdaging in het onderwijs realiseren. Een specifiek onderdeel betreft de inrichting van de Entree-opleidingen. Profilering, maar ook positionering draagt bij aan de ontwikkeling van een herkenbare identiteit.

Positionering. (door het beeld naar buiten)

- Herkenbare colleges met een eigen imago.

Positionering van het onderwijsaanbod door onderscheidende gebouwen waarin de beroepspraktijk herkenbaar is. Aan de buitenkant herkenbaar door fraaie, representatieve gebouwen, in de publiciteit herkenbaar door een eigen imago en in de gebouwen herkenbaar door creatie van onderscheidende eenheden. Studenten, medewerkers en gasten hebben een goed gevoel bij de afzonderlijke afdelingen en voelen zich daar thuis. Ieder gebouw van ROCvF is zo ingericht dat de eigenheid van de verschillende teams goed zichtbaar is.

Professionalisering van de medewerkers

De cruciale factor in een onderwijsorganisatie is de medewerker. Goede medewerkers zijn onvervangbaar. Een goede docent kan het verschil maken bij het succes van de leerling en de student (zie 8.1: Marzano). Deskundigheid van docenten, maar ook van ondersteunend personeel, is van doorslaggevend belang bij de realisering van goed, uitdagend onderwijs.

Deskundigheid moet continue worden onderhouden en worden verbeterd. Professionalisering van de medewerkers is daarmee ook in 2013 een speerpunt geweest. Zie daarvoor hoofdstuk 12.5 'professionalisering'.

'Klein binnen groot' (kleinschalig vo en mbo)

- Resultaatverantwoordelijke teams, herkenbare opleidingen, scholen en MBO Colleges.

De onderwijsteams vormen het hart van de onderwijsorganisatie. Het gekozen organisatie-model 'Klein binnen groot' gaat uit van actieve en betrokken teams die professioneel invulling geven aan onderwijs en aan de bedrijfsvoering. De teams realiseren een kleinschalig karakter van het onderwijs binnen de efficiëntie van een grootschalig georganiseerde bedrijfsvoering.

Teams zijn in hoge mate resultaatverantwoordelijk. Zij hebben de beschikking over hun resultaten en hebben een zekere mate van regelvrijheid binnen vastgestelde kaders om maatregelen te nemen om deze resultaten te vergroten. Er is ruimte voor eigen initiatief.

Het Bestuur wil maximale ruimte bieden om verantwoordelijkheid te nemen. Teams geven aan bij hun leidinggevendenden wat daarvoor nodig is. In overleg met de leidinggevende worden binnen de mogelijkheden van de bestaande kaders de verantwoordelijkheden en de mogelijk daarvoor vereiste zeggenschap benoemd en vastgesteld.

De genoemde profilering en positionering zijn eveneens aspecten van 'Klein binnen groot'. Opleidingen zijn herkenbaar in het gebouw en in hun PR naar buiten. Profilering van de opleidingen op basis van de inhoud van het onderwijs geeft herkenning en stimuleert identificatie met de opleiding door de studenten, de leerlingen en de medewerkers. Dit geldt ook voor de (delen van) gebouwen. Gebruikers herkennen de branche in de inrichting en zijn trots op hún gebouw en op hún opleiding.

Sturing op de verhouding PP / SP

(onderwijsgevende medewerkers t.o.v. medewerkers in de ondersteunende processen)

Gestuurd wordt op minimaal 70% van de personele inzet voor onderwijsuitvoerende medewerkers en maximaal 30% voor ondersteuning op instituutsniveau (zie 12.3).

8.3 Risicomanagement

In 2013 heeft de inrichting van risicomanagement binnen ROCvF verder vorm gekregen. Daarvoor hebben de volgende activiteiten plaatsgevonden:

- Het formuleren van een procesvoorstel door de hiervoor geformeerde projectgroep, mede op basis van verkennende gesprekken met KPMG;
- Het formuleren door de Raad van Toezicht van een visie op risicomanagement;
- Het uitvoeren van een analyse door KPMG onder de directeuren van de centrale diensten op de bestaande risicobeheersing;
- Formulering van een visie op risicomanagement en een advies voor implementatie in 2014.

Enkele punten uit de analyse door KPMG waren dat ROCvF al diverse maatregelen heeft genomen die bijdragen aan de beheersing van een aantal voornamelijk risico's, dat een bewust-zijn bestaat dat risicomanagement beperkingen kent en dat aandacht bestaat voor, en wordt toegekend aan gedrag en cultuur, de soft controls.

Aanbevolen wordt onder meer om risico-informatie expliciet op te nemen in de bestaande cyclus van verantwoordingsrapportages.

De projectgroep formuleert de volgende uitgangspunten voor risicomanagement:

- Risico's zijn niet volledig uit te bannen.
- Risicomanagement dient gericht te zijn op het voorkomen van verrassingen en niet zozeer op het voldoen aan de regels.
- Een goede inrichting van de organisatie en het goed uitvoeren van het werk voorkomt de meeste risico's.
- Risicomanagement start, naast een goede inrichting van de organisatie, bij de duidelijkheid bij iedere medewerker van zijn of haar verantwoordelijkheden.
- Benoem risicomanagement expliciet als structureel element van ieders werkzaamheden. Risicomanagement kan hiermee worden teruggebracht tot het individuele niveau.
- Ontevredenheid kan een bron voor risico's zijn. Daarmee is ontevredenheid een belangrijke indicator voor het signaleren en identificeren van risico's en tegelijkertijd een belangrijk sturingsmechanisme om risico's te beperken.

Op basis van deze uitgangspunten is in 2013 de onderstaande aanpak voorgesteld:

- Heldere communicatie naar de organisatie van het belang van risicomanagement. Inrichting van risicomanagement vanuit de besturingsfilosofie, het stimuleren van eigenaarschap en betrokkenheid op individueel niveau.
- Positionering als een natuurlijk en vanzelfsprekend element van de werkzaamheden van iedere medewerker.
- Geen aparte dienst of afdeling risicomanagement. Risicomanagement wordt een structureel onderdeel van de organisatie.
- Risicomanagement wordt opgenomen in de verantwoordingscyclus, in het format voor de jaarplannen en als een element bij de gesprekscyclus van functioneren en beoordelen.
- Tevredenheid wordt gebruikt als indicator voor succes en van potentiële risico's, en daarmee als sturingsmechanisme voor het verminderen of voorkomen van risico's.
- Voortzetten en versterken van het werken vanuit gemeenschappelijke kernwaarden om de binding met de doelen van de organisatie te versterken en daardoor de risico's voortkomend uit gedrag van medewerkers te verminderen.

In 2014 vindt verdere besluitvorming hierover plaats.

9. Onderwijs

9.1 Mbo

9.1.1 Onderwijsontwikkeling mbo

Ook in 2013 stond bij de onderwijsontwikkeling in het mbo het overheidsbeleid als geschetst in het actieplan "Focus op vakmanschap" (februari 2011) centraal. Dit herontwerp van het beroepsonderwijs wordt door ROCvF gezien als een kwaliteitsimpuls voor de onderwijsteams voor verdere invulling van gedegen, aantrekkelijk en uitdagend beroepsonderwijs. De meerjarenstrategie 2011 - 2015 wordt in de context van dit overheidsbeleid uitgevoerd. In 2013 hebben de onderwijsteams voorbereidingen getroffen voor verdere implementatie van het herontwerp, een proces dat ook in 2014 nog verder zal gaan.

Per 1 augustus 2014 worden de Entree-opleidingen ingevoerd, wordt de onderwijstijd geïntensiveerd tot 1.000 uren onderwijs per studiejaar en wordt het merendeel van de niveau 4 opleidingen verkort tot drie jaar. De formele invoeringsdatum van OCW voor invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers voor de mbo-opleidingen niveau 2, 3 en 4 is 1 augustus 2016. Het Bestuur streeft naar invoering per augustus 2015 mits de dossiers voor 1 juni 2014 door de minister zijn goedgekeurd.

Voor ondersteuning bij de invoering van de maatregelen uit Focus op Vakmanschap is intern het 'bureau' ROC 2015 ingesteld specifiek voor informatieverstrekking en procesbegeleiding bij herontwerp en invoering, en door middel van structurering van het besluitvormingsproces,

Bij de uitvoering wordt gewerkt vanuit de volgende uitgangspunten:

- De MBO Colleges hebben de regie op de implementatie van de agenda MBO 2015. Het domein(team) vervult een ondersteunende en adviserende rol. Via de leden van het domeinteam, de opleidingsmanagers, de programmamanager en de domeinregisseur, vindt de afstemming plaats tussen domein en MBO Colleges met betrekking tot examinering, programmering en de bpv.
- De 'regelruimte' van de onderwijsteams wordt, in overeenstemming met de sturingsfilosofie, zo weinig mogelijk beperkt en bij het vaststellen van de gemeenschappelijke kaders wordt zoveel mogelijk teruggevallen op eerder gemaakte afspraken zoals bijvoorbeeld de standaarden 2.0⁷.

Het behalen van resultaten en het verhogen van tevredenheid van studenten, bedrijven en medewerkers staat altijd voorop. In december zijn de uitgangspunten vastgesteld voor de gemeenschappelijke kaders over de volgende onderwerpen:

- De duur van mbo niveau 4 opleidingen en de mogelijkheden voor een kortere studieduur voor studenten met een bepaalde vooropleiding.
- De intake en plaatsing, examinering, taal en rekenen en de verantwoordelijkheid van de examinering daarbij, de onderwijstijd, plaatsing in Entree-opleidingen, de adviserende rol van het domeinteam, de doorstroom naar het hbo en de regie van het domeinteam op de invulling van de keuzedelen in de kwalificatiedossiers.

In 2013 bestonden twee centrale platforms waar onderwijsthema's uit de onderwijsagenda worden geagendeerd, de 'Onderwijsboard' en het 'Expertiseteam Domeinen'.

⁷ Standaarden 2.0: een set standaarden die fungeren als richtlijn voor de teams bij de vormgeving van de onderwijsvernieuwing op de programmalijnen inhoud, professionalisering en bedrijfsvoering.

De Onderwijsboard bestaat uit twee voorzitters van directies van MBO Colleges, een directielid van een MBO College, twee programmamanagers domeinen, twee opleidingsmanagers van teams, twee beleidsmedewerkers van de ondersteunende Dienst Organisatiebesturing en het lid van het Bestuur met de portefeuille onderwijs. In de Onderwijsboard wordt nagedacht over duurzame verbeteringen in het onderwijs, met name over de vraag hoe het beroepsonderwijs uitdagend, eigentijds en inspirerend te houden.

De Onderwijsboard heeft zich in 2013 bezig gehouden met de onderstaande thema's:

- De doorstroom mbo - hbo.
- De ontwikkelingen in het vmbo; de nieuwe examenprofielen en het vergroten van de regelruimte in de samenwerking vmbo - mbo, en de gevolgen hiervan voor de verbetering van de aansluiting vmbo - mbo.
- De ontwikkeling van de nieuwe kwalificatiedossiers in het mbo en de invoering van de maatregelen uit Focus op Vakmanschap (FoV).
- Verdere stappen in de onderwijsverbetering met behulp van social media en internet.

Eind juni 2013 heeft de Onderwijsboard een advies over de rol van internet en social media bij de onderwijsverbetering geformuleerd. Hierbij is gebruik gemaakt van de positieve ervaringen die in verschillende MBO Colleges worden opgedaan zoals het 'onderwijsatelier' waar docenten eenmaal per drie weken met elkaar kennis delen over het gebruik van social media en internet in de klas. Alle docenten van het MBO College waar dit initiatief is gestart, is een tablet verstrekt voor, onder meer, de toepassing van social media in de klas.

Het advies om onderwijsateliers in te richten waar initiatieven kunnen worden uitgewisseld en verder kunnen worden ontwikkeld is, in lijn met de sturingsfilosofie, voorgelegd aan de MBO Colleges. Hier ligt de keuze en de verantwoordelijkheid voor het eventueel opzetten van een soortgelijk initiatief. Vanuit Dienst ICT is voor enkele dagen per week een social media coach beschikbaar om de MBO Colleges te ondersteunen bij deze ontwikkeling. Een kleine groep van enkele programmamanagers en directeuren onderwijs, 'Route21' verkent in samenwerking met ROCvA de mogelijkheden die toepassing van ICT biedt bij de invulling van onderwijstijd.

Het functioneren van de Onderwijsboard is kort na de zomervakantie geëvalueerd. Geconstateerd is dat het overleg duidelijk heeft bijgedragen tot interne verheldering van de behandelde thema's, maar dat hier geen expliciete adviezen uit zijn voortgekomen. Andere gremia, zoals het expertiseteam van programmamanagers van de domeinen hebben zich inmiddels ontwikkeld tot zo'n adviesorgaan. Het besluit om de Onderwijsboard niet voort te zetten maar in plaats daarvan een faciliteit in te richten waarin ruimte is voor 'early adapters' en 'innovators', medewerkers die in de voorhoede staan van modernisering van het onderwijs is door het Bestuur geaccordeerd. Per jaar worden maximaal twee thema's uitgelicht door medewerkers, met name docenten, die zich daartoe voelen uitgedaagd. De uitkomsten van onderzoek en gesprek worden, nog tijdens de ontwikkelfase, getoetst met studenten en met beroepspraktijkvorming (bpv) bedrijven / instellingen. Aanmelding bij de 'I-board' is op vrijwillige basis maar niet vrijblijvend. Implementatie van deze werkwijze vindt plaats in 2014.

In het Expertiseteam Domeinen, bestaande uit de programmamanagers van de domeinen en directeuren onderwijs van de MBO Colleges, is gewerkt aan de volgende onderwerpen uit de onderwijsagenda 2012 - 2014:

- Verbetering van de examinering;
- Macrodoelmatigheid (zie 9.1.2);
- De mogelijke bijdrage vanuit de domeinen bij het herontwerp van het onderwijs in de onderwijsteams in de MBO Colleges;
- Formulering vanuit de domeinexamencommissies van voorstellen voor professionalisering voor de MBO Colleges;

- Bijdrage van leden van het expertiseteam aan de landelijke realisatie van de nieuwe kwalificatiedossiers die binnen ieders domein vallen.

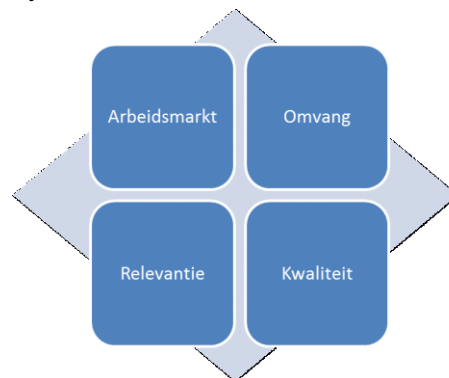
9.1.2 Macrodoelmatigheid

In april 2013 is door de minister van OCW de aanpak van macrodoelmatigheid in de mbo-sector geschetst aan de Tweede Kamer. De onderstaande maatregelen worden uitgewerkt voor verbetering van de aansluiting van het aanbod aan onderwijs op de arbeidsmarkt en voor verbetering van de efficiëntie van het opleidingsaanbod:

- Verplichting voor onderwijsinstellingen om goede en objectieve informatie te verstrekken aan toekomstige studenten over het arbeidsmarktperspectief van de opleiding.
- Onderwijsinstellingen zorgen voor onderlinge afstemming van hun opleidingen.
- Onderwijsinstellingen zijn verplicht het voornemen om te starten of te stoppen met een opleiding binnen hun arbeidsmarktregio openbaar te maken (zorgplicht instelling).
- De minister kan een einde maken aan een ondoelmatige situatie.

In de regio Flevoland speelt in dit kader daarenboven de erfenis van het failliet gaan van de onderwijsgroep Amarantis en hoe te komen tot een macrodoelmatig regionaal onderwijsaanbod dat in overeenstemming is met de vraag op de arbeidsmarkt en niet onnodig concurrerend is. Het rapport van de Commissie Vermeulen en het werk van de ministeriële verkenner hebben in 2013 nog niet geleid tot meer helderheid of tot een meer doelmatig onderwijsaanbod. Verwacht wordt dat in het voorjaar van 2014 de contouren van een gedeeltelijk herverkaveld landschap van het regionaal beroepsonderwijs zichtbaar zullen worden.

Bij ROCvF is vanaf 1 januari 2013 de studie-informatie voor toekomstige studenten voorzien van een bijsluiter met informatie over de kansen op stage en de kans op werk met de betreffende opleiding. Vanaf de tweede helft van 2013 is, in samenwerking met ROCvA, gewerkt aan een model om de macrodoelmatigheid van de onderwijsteams in kaart te brengen en met behulp van meer cijfermatige informatie de interne doelmatigheid van de onderwijsteams te verbeteren. Hiervoor is een instrument, het 'TOMADO'-model, ontwikkeld waarbij binnen vier kwadranten, arbeidsmarkt, omvang, kwaliteit en maatschappelijke relevantie, per team een totaalscore wordt opgebouwd die een beeld geeft van de mate van interne macrodoelmatigheid van een onderwijsteam ⁸.



De totaalscore levert in twee kleuren, rood (niet macrodoelmatig), of groen (wel macrodoelmatig) een beeld van het betreffende team. Deze score wordt geanalyseerd door de programmamanager en de domeinregisseur van het domein waarbinnen het team actief is. Deze analyse leidt tot een advies hoe om te gaan met de twee te beïnvloeden factoren, kwaliteit en omvang, en mogelijk hoe om te gaan met de minder beïnvloedbare factoren.

⁸ Het instrument is het 'TOMADO' instrument genoemd als letterwoord van de toepassing: 'Toegepaste Macrodoelmatigheid'.

Voor de betreffende MBO Colleges kan dan een aanscherping van het onderwijsportfolio worden gemaakt. Per januari 2014 wordt met de invulling van het TOMADO-model begonnen. Het doel is om voor de zomervakantie van 2014 de eerste fase, inventarisatie, analyse, advies en besluitvorming af te ronden.

9.1.3 Entree-opleidingen

ROCvF heeft zich in 2013 verder voorbereid op de formele start van Entree-opleidingen per 1 augustus 2014. Bij beide MBO Colleges worden Entree-opleidingen aangeboden. Deze worden binnen de MBO Colleges zoveel mogelijk ondergebracht bij één of twee teams.

Al in 2011 is ROCvF begonnen met een heroriëntatie op de niveau 1 opleidingen met als eerste stap het in Lelystad beëindigen van de smalle beroepskwalificerende opleidingen en de start met bredere aka-opleidingen. Ook bij MBO College Almere zijn vanaf het schooljaar 2012 / 2013 alle studenten niveau 1 opgevangen in brede aka-opleidingen die, vooruitlopend op de invoering van Focus op Vakmanschap, Entree-opleidingen werden genoemd. Deze bredere aka-opleidingen bieden ook mogelijkheden om de groepen homogener samen te stellen, bijvoorbeeld op basis van de problematiek en de begeleidingsbehoefte van deze jongeren.

Bij de ontwikkeling van Entree wordt samengewerkt met ROCvA. Dit vindt plaats in het 'Platform Entree' met de betreffende opleidingsmanagers en door werkgroepen voor docenten gericht op intake, onderwijsinhoud en examinering. In 2013 is het ontwerp voor een uniforme intake afgerond. Een aantal medewerkers is door middel van een interne training bijgeschoold om deze specialistische intake uit te voeren. Een algemeen programma voor Nederlands bij de Entree-opleidingen is in voorbereiding en zal in augustus 2014 beschikbaar zijn voor uitvoering.

Voor ontwikkeling van Entree vindt afstemming plaats met het omringende veld vooral met het voortgezet onderwijs, het praktijkonderwijs en de gemeenten. In dit regionale overleg wordt overlegd waar problematische jongeren het best geplaatst kunnen worden. In de daartoe opgerichte werkgroep 'Sluitende aanpak' maakt ROCvF afspraken 'wie welke verantwoordelijkheid voor welke groep neemt'. Vanuit deze werkgroep wordt onderzoek gedaan naar het inrichten van gezamenlijke voorzieningen voor deze specifieke doelgroepen buiten de MBO Colleges. Ook de opvang en eventuele doorstroom van leerlingen uit het praktijkonderwijs wordt in deze werkgroep besproken.

Op 31 mei 2013 heeft, in samenwerking met ROCvA, een interne Entree-conferentie plaatsgevonden waar aanwezigen werden geïnformeerd over de ontwikkelingen rond Entree en van gedachten werd gewisseld over de thema's 'doelgroep', 'doorstroom' (aanhaking op niveau 2) en 'taalniveau' (is een referentieniveau 2F voor Entree reëel).

De uitgangspunten ten aanzien van Entree binnen ROCvF zijn:

- Grote mate van onderlinge samenhang en verbondenheid met verticale sturing op de uitvoering door de MBO Colleges en horizontale sturing op de gemeenschappelijke inhoud via drie onderwerpen: intake, onderwijsinhoud en externe omgeving.
- Intake:
 - * Gemeenschappelijke kaders omtrent aanmelding, plaatsing en bindend studieadvies. Doel is een uniforme intake voor alle toekomstige Entree-opleidingen.
 - * De Entree-opleidingen krijgen vaste intakers per locatie die elkaars opleidingen én het voorliggende netwerk kennen.
 - * Een gemeenschappelijk professionaliseringsplan voor de intakers Entree.
- Een projectleider 'Onderwijsinhoud Entree' die de kwalificatiedossiers, de eisen m.b.t. Nederlands en rekenen, de examinering et cetera gaat uitwerken.
- Ten aanzien van taal en rekenen wordt gekozen voor één taal- en rekenprogramma voor Entree-opleidingen en een gezamenlijk professionaliseringstraject.

- Enkelvoudige Entree-benamingen voor opleidingen welke soms afwijken van de namen van de domeinen. Bijvoorbeeld: geen “Entree Handel & Ondernemen / Mode” (de officiële domeinnaam), maar “Entree Handel”.

Overeenkomstig de voornemens is voor het schooljaar 2013 / 2014 een apart opleidingsmagazine verschenen voor de Entree-opleidingen.

9.1.4 Doorstroom vo – mbo

ROCvF hecht belang aan een gestructureerde samenwerking met het toeleverend en afnemend onderwijs. Dit wordt gedaan door afstemming van het curriculum, de ondersteuning van het keuzeproces van de leerling en student, en warme overdracht.

Binnen ROCvF bestaan al jaren goed functionerende overlegstructuren tussen po, vo en het mbo. Deze zijn gericht op doorlopende leerwegen en op doorlopende zorg en werken vanuit de gedachte van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de betreffende jongeren. De stichting ‘Gewoon Anders’ is in Almere een belangrijke spil om, nu ook weer bij de invoering van Passend Onderwijs, de schoolbesturen met elkaar te verbinden aan de doelstelling om zoveel mogelijk jongeren met ambulante begeleiding in het regulier onderwijs te houden. Daarmee is Almere van oudsher uniek in haar aanpak.

Vmbo-scholen en mbo-opleidingen werken samen bij de uitvoering van oriëntatieactiviteiten ten behoeve van een goede keuze van de vmbo-leerlingen voor een mbo-opleiding. Het aanbod van ROCvF is toegankelijk via www.mijnstudieadvies.nl.

‘Alvast mbo’

Naar aanleiding van een regioanalyse in Flevoland is gebleken dat 7 vo-scholen⁹ een opvallend hoge uitval hadden in het eerste jaar van het mbo. Dit heeft in 2013 ertoe geleid dat ROCvF en de vo-scholen in de regio met behulp van extra middelen samenwerken in het project ‘Alvast Mbo’. Daarbij is extra ingezet heeft op een aanbod van loopbaanoriëntatieactiviteiten voor leerlingen die van deze scholen instromen in niveau 3 en 4 opleidingen van ROCvF. Onder begeleiding van mbo studenten hebben vmbo leerlingen praktijkervaring opgedaan bij mbo opleidingen. De organisatie en registratie wordt ondersteund door www.mijnstudieadvies.nl. Daarnaast is de methodiek van het voeren van loopbaangesprekken door docenten in het vo en het mbo op elkaar afgestemd. In beide onderwijssoorten zijn en worden docenten getraind in het voeren van loopbaangesprekken. De samenwerking van ‘Alvast Mbo’ zal in 2014 gecontinueerd worden. In 2014 kunnen de resultaten van deze extra activiteiten minder uitval in het eerste schooljaar gemeten worden.

In 2013 heeft ROCvF samen met de Almeerse Scholengroep voor 60 leerlingen vakmanschapsroutes ingediend bij het ministerie. De ‘vakmanschapsroute’, een vervolg op VM2, is een experiment dat ruimte geeft aan vmbo en mbo opleidingen om samen het beroepsgerichte deel van het vmbo vorm te geven¹⁰. Door flexibilisering van het vmbo examen, naadloze overgang vmbo –mbo en programmatische aansluiting worden leerlingen sneller naar mbo niveau 2 toe geleid. De uitvoering start in september 2014.

Deze studenten zullen in het kader van de regeling vanaf september 2016 in mbo niveau 2 opleidingen van ROCvF worden ingeschreven als mbo student en worden als vakmanschapsroute studenten geormerkt.

⁹ Meergronden, Echnaton, Het Baken, Oostvaarders College, Scholengemeenschap Lelystad en Arcus.

¹⁰ De minister wil door het creëren van een aantrekkelijke beroepskolom n als alternatief voor de avo-route meer vakmensen. Tevens wil de minister de onderwijsloopbanen effectiever en doelmatiger vormgeven. Een van de middelen is de experimentteerregeling vakmanschapsroute.

Het experiment vakmanschapsroute zal onderdeel zijn van een verkenning van de positie van niveau 2, de relatie met Entree en de samenwerking met vmbo. De samenwerking wordt gezien als een belangrijk instrument om studenten aan te trekken.

9.1.5 LOB, loopbaanoriëntatie en begeleiding

Het belang van loopbaanontwikkeling door loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) wordt in de beleidsstukken van zowel het mbo, het v(mb)o als het hbo genoemd. Het Bestuur heeft besloten om meer in te zetten op een kwaliteitsimpuls voor LOB in de opleidingsteams door scholing van docenten in het voeren van loopbaanreflectiegesprekken.

In de eerste helft van 2014 zullen 20 docenten van ROCvF de trainingen 'Loopbaanbegeleidingsgesprekken' of 'Coach Loopbaanbegeleidingsgesprekken' volgen. De trainingen worden gefinancierd met behulp van de verkregen middelen uit het plan 'Doorstart stimulering LOB in het mbo'. Vanaf januari 2014 zal middels de HRM portal een training voor docenten LB worden aangeboden voor het voeren van loopbaanbegeleidingsgesprekken.

9.1.6 Doorstroom mbo – hbo

De samenwerking mbo - hbo heeft zich 2013 vooral geconcentreerd op de verbetering van voorbereiding op het studeren op het hbo. Het gaat daarbij zowel om begeleiding ten behoeve van een realistische en gedegen keuze voor een hbo opleiding als een goede inhoudelijke voorbereiding op een hbo studie. De afspraken die daarvoor gemaakt zijn worden bekrachtigd in een regionaal convenant dat in februari 2014 ondertekend is.

Evenals in voorgaande jaren participeert ROCvF in het samenwerkingsverband mbo - hbo voor Noord Holland en Flevoland. Op bestuurlijk niveau zijn door dit netwerk afspraken gemaakt over de ontwikkeling van een generieke doorstroommodule en het realiseren van gezamenlijke voorlichtings- en begeleidingsprogramma's (loopbaanoriëntatie en begeleiding). Hiermee wordt ingespeeld op veranderingen die de wet 'Kwaliteit in verscheidenheid in het hoger onderwijs' vanaf 2014 met zich meebrengt zoals aanmelding voor 1 mei, de instelling van de studiekeuzecheck en de verzwaring van de propedeuse. Daarbij zal op termijn ook het beperking van het doorstroomrecht voor mbo studenten aan toegevoegd worden.

Met Hogeschool Windesheim Flevoland in Almere wordt samengewerkt binnen een specifiek convenant dat tot doel heeft de doorstroom mbo - hbo en het behoud van studenten in Flevoland te bevorderen. In 2013 is een programma ontwikkeld waarbij mbo-studenten van de niveau 4 examenklassen zich voorbereiden op het hbo. In een pilot hebben de betreffende mbo-studenten het hbo-oriëntatieprogramma gevolgd. Bij de start van het programma is een scan afgenomen van de voor het hbo benodigde competenties. De student bespreekt de resultaten van deze scan met een docent van Windesheim waarbij deze aangeeft welke competenties de student nog verder moet ontwikkelen om op het hbo te kunnen slagen. De deelnemende studenten waren positief over het programma. Ook de activiteiten 'Proefstuderen' bij Windesheim en het 'Studentencafé', waar studenten van beide scholen elkaar ontmoeten, zijn bij de evaluatie als 'positief' beoordeeld. De samenwerking betreft verder verschillende doorlopende leerlijnen, samenwerking op het gebied van het ontwikkelen van Associate Degrees en minors voor mbo studenten.

De opleiding Associate Degree (AD) werd in 2013 door studenten meer dan daarvoor gezien als aantrekkelijk alternatief voor een hbo bachelor opleiding. Landelijk is de instroom in 2013 met ruim 6 % gestegen ten opzichte van 2012. ROCvF heeft in 2013, in samenwerking met ROCvA en de hogeschool InHolland, gewerkt aan de ontwikkeling van een AD op het gebied van ICT met een geplande start in september 2014.

9.1.7 School Ex 2.0

In maart 2013 is door het ministerie van OCW het programma School Ex 2.0 gestart. Doel van het programma is om examenkandidaten en recent gediplomeerden zonder uitzicht op werk te stimuleren door te leren in een opleiding met een goed arbeidsmarktperspectief en om gediplomeerde jongeren die besluiten om niet door te leren en nog geen baan hebben door te geleiden naar de ketenpartners zoals de gemeentes, het Werkbedrijf en / of het Leerwerkloket.

Het tweede doel van School Ex is om jongeren die zich aanmelden voor een beroepsopleiding te stimuleren om voor een beroepsopleiding te kiezen met een goed regionaal arbeidsmarktperspectief. Voor de ROC's zijn tot eind 2014 extra gelden beschikbaar voor uitvoering van het programma.

Binnen ROCvF is in mei 2013 een projectleider aangesteld voor de coördinatie van de uitvoering. Deze coördinatie wordt in nauwe samenwerking met ROCvA uitgevoerd. De focus bij de uitvoering is in 2013 gelegd op de exit-begeleidingsgesprekken en de doorgeleiding naar het UWV / leerwerkloket. In 2013 is een digitaal enquêteformulier ontwikkeld waarop de student kan aangeven of hij / zij een begeleidingsgesprek wil bij het vinden van een passende opleiding of bij het vinden van werk. De begeleidingsgesprekken kunnen bij elk MBO College worden uitgevoerd, ofwel binnen het Loopbaan Expertise Centrum, ofwel binnen het team.

In 2013 hebben 364 van de examenkandidaten de enquête ingevuld. Van deze groep geeft 63% aan door te gaan studeren, meestal naar een of een andere mbo-opleiding bol (46%) of bbl (10%), dikwijls op een hoger niveau of naar het hbo (14%). 23% geeft aan te gaan werken of werk te gaan zoeken, 7% weet het nog niet of gaat iets anders doen. Van de respondenten geeft 4% (16 studenten) aan hulp te willen bij het vinden van een passende vervolgopleiding, bij het vinden van werk of hulp omdat zij het nog niet weten.

ROC van Flevoland	Totaal	%	Vrouw	Man
HBO	50	14%	52%	48%
BOL	169	46%	52%	48%
BBL	37	10%	59%	41%
Werken	56	15%	55%	45%
Werk zoeken	28	8%	64%	36%
Weet het nog niet	11	3%	36%	64%
Ander:	13	4%	38%	62%
Totaal	364			
Hulpvragen	Aantal	%	Vrouw	Man
Aantal m.b.t. Werk	8	50%	63%	38%
Aantal m.b.t. Ondersteuning	1	6%	100%	0%
Aantal m.b.t. Vervolgopleiding	7	44%	71%	29%
Totaal aantal hulpvragen	16			
Het % hulpvragen van het geheel	4%			

In 2013 heeft het accent vanwege het late tijdstip van de start gelegen op de inventarisatie en op hulp aan studenten die aangaven daar behoefte aan te hebben. In 2014 wordt de enquêtering eerder in het schooljaar uitgevoerd waardoor gelegenheid bestaat voor loopbaanbegeleiders om met deze informatie gerichte begeleidingsgesprekken te voeren over de voornemens van studenten of over mogelijke twijfels over vervolgoactiviteiten.

9.1.8 Taal en rekenen in het mbo

Voor de periode 2010 - 2014 zijn additionele middelen beschikbaar voor mbo-instellingen om het taal en rekenniveau van alle mbo-studenten te verhogen.

Er is een doorlopende leerlijn vastgesteld van po tot wo. Voor het mbo betekent dit dat mbo-studenten niveau 4 voor zowel Nederlandse taal als rekenen aan het 3F niveau moeten voldoen en de mbo 2 en 3 studenten aan niveau 2F.

Alle mbo niveau 4 studenten nemen vanaf najaar 2014 verplicht deel aan de landelijke Centraal Ontwikkelde Examens (COE) taal. Vanaf 2015 wordt deelname aan het COE rekenen verplicht. Voor mbo 2 en 3 studenten start het invoeringstraject COE een jaar later.

ROCvF is al een aantal jaren geleden gestart met de 'educatiemeter' bij de start van een mbo-opleiding. Wij meten een forse achterstand in taal en rekenen bij aanvang van de opleiding. Bij de eerste pilot examens COE in 2012 lagen de resultaten onder het landelijk gemiddelde waarbij rekenen nog lager scoorde dan Nederlands. Resultaatoverzichten zijn beschikbaar op ROC-, college- en teamniveau. Hierdoor kan gericht gestuurd worden op verdere verbetering. De niveaus van taal en rekenen stijgen langzaam maar blijven iets achterlopen ten opzichte van landelijke cijfers. Dit correspondeert ook met de al jaren lage CITO-scores bij de overgang van het po naar het vo (lager dan in de grote steden en landelijk aan de ondergrens). Ondanks de inspanningen in het po en vo zal ROCvF nog jaren geconfronteerd worden met relatief grote achterstanden in taal en rekenen bij nieuwe studenten.

De verhoging van de niveaus Nederlands en rekenen is in ROCvF sinds 2010 ingericht als een centraal gecoördineerd project in nauwe samenwerking met ROCvA. In de afgelopen jaren is hard gewerkt aan verbetering en afstemming van de programma's, scholing van docenten en inrichting van het toets en exameninstrumentarium.

In 2013 was de deelname van studenten aan de pilotexamens COE sterk toegenomen. Aan alle drie beschikbare pilot COE examenperioden is meegedaan. De logistieke en ICT-structuur werkt aantoonbaar en is gereed voor de toename van het aantal deelnemers. In beide MBO Colleges is een getrainde en gefaciliteerde toetsleider aanwezig. Beide MBO Colleges beschikken voor de instellingsexamens over een gestandaardiseerd exameninstrument, de TOA van Bureau ICE.

Het extra budget voor professionalisering van taal en rekenen dat in 2013 voor de MBO Colleges beschikbaar was, is vooral ingezet op de training en certificering van rekendocenten. In beide MBO Colleges zijn rekendocenten geschoold. Beide MBO Colleges beschikken daarnaast over gecertificeerde taalassessoren voor Nederlandse taal. In samenwerking met ROCvA wordt een centrale groep examenconstructeurs en vaststellers van examens taal en rekenen ingericht. Daarnaast zijn de volgende professionaliseringstrajecten ingericht, waarvan enkele in 2013 zijn gestart:

- Certificeringstraject rekenen: is in beide MBO Colleges gestart.
- Een certificeringstraject didactiek Nederlandse taal.
- Certificering voor constructeurs en vaststellers van taalexamens.

Evenals in 2012 is in 2013 vier keer, in samenwerking met ROCvA, een brede expertbijeenkomst georganiseerd gericht op inspiratie voor de lessen, kennisdeling en ontwikkeling. Voor docenten Engels zijn twee aparte bijeenkomsten geweest.

Vooruitblik 2014

In de loop van 2014 wordt het centrale project taal en rekenen afgebouwd en worden de activiteiten waar mogelijk ondergebracht bij de implementatie van MBO 2015.

Specifieke aandachtspunten voor 2014 zijn:

- Ondersteunen, ontwikkelen en vormgeven van bouwstenen voor taal en rekenen in relatie tot herontwerp mbo.
- Ondersteuning bij het sturen op resultaten en het monitoring daarvan.
- Bewaken van examenkwaliteit en logistiek en inbedding bij kwaliteitsborging van examinering in brede zin. Daarbij ondersteuning bij het heronderzoek door de Onderwijsinspectie in 2014.
- Speciale aandacht voor de uitvoerbaarheid van aangepaste examinering voor studenten met beperkingen.

9.1.9 Internationalisering

Internationalisering is een profielkenmerk van ROCvF. Studenten en medewerkers worden in staat gesteld om via internationale uitwisseling of stage kennis te maken met de wijze van werken in het buitenland. Het eigenaarschap van Europese uitwisseling ligt altijd bij het betreffende team. De betreffende docent is projectleider en schrijft ook de eventuele subsidie aanvraag. Een coördinator Internationalisering kan begeleiden bij de aanvraag van subsidies voor internationale uitwisseling. Aanvragen voor subsidies voor internationale stages worden altijd verzorgd door de coördinator Internationalisering.

Uitwisselingen

In 2013 hebben 289 studenten van ROCvF een bezoek gebracht aan meerdere plaatsen in Europa. ROCvF heeft 68 buitenlandse studenten mogen ontvangen. De vorm en inhoud van deze uitwisselingen is afhankelijk van de opleiding. Bijvoorbeeld studenten bouwkunde krijgen de opdracht om op locaties in Lissabon, Istanbul of Barcelona bouwstijlen in kaart te brengen en de historie van gebouwen te beschrijven. Het Europees Parlement in Brussel heeft aan ons verzoek voldaan om verschillende groepen studenten te ontvangen vanuit de opleidingen economie en juridische dienstverlening.

Om de uitwisselingen beter vorm te geven zijn docenten op pad geweest naar andere scholen in Rendsburg (Duitsland), Aalborg (Denemarken), Reykjavik (IJsland) en Istanbul (Turkije).

Buitenlandse stages

Deze vinden zowel binnen als buiten Europa plaats. In 2013 hebben 33 studenten met een toelage stageopdrachten uit kunnen voeren in Spanje, Duitsland, Engeland, Turkije en Frankrijk. Op eigen kosten zijn 22 studenten buiten Europa op pad geweest naar Canada, Suriname, Curaçao, de USA, Indonesië en de Nederlandse Antillen.

In 2014 wil ROCvF internationale activiteiten uitvoeren in meerdere landen dan de hiervoor genoemde, met name in Zweden, Engeland en Slowakije.

9.1.10 Ondernemerschap

Ondernemerschap is eveneens een van de profielkenmerken van ROCvF. Al enige jaren is het een structureel onderdeel in het curriculum. De uitvoering van ondernemerschaps- onderwijs wordt ondersteund door een steunpunt, College4Business (hierna: C4B), met een drietal taken:

- verdere conceptontwikkeling van Ondernemerschapsonderwijs;
- inhoudelijke ondersteuning;
- ondersteunen van het implementatieproces.

Alle studenten krijgen een lesprogramma in 'het ondernemend zijn'. Bij de opleidingen op niveau 3 en 4 kunnen studenten een eigen studentenbedrijf, een "College Company", starten. Aan starters (studenten) met een eigen bedrijf wordt 'eerste hulp bij starten' aangeboden.

Steunpunt C4B werkt vraaggestuurd, kan tijdelijk delen van het ondernemerschapsonderwijs verzorgen, organiseert bijeenkomsten en bevordert netwerken. Het steunpunt wordt gesitueerd bij het domein Handel en Ondernemerschap. De domeinregisseur is de verbinding met het Bestuur. De financiering van de inrichting en de uitvoering komt uit een bijdrage per student van de MBO Colleges en uit een investeringsbijdrage van het Bestuur.

9.1.11 Sport

Sinds 2004 is Sport en Bewegen één van de profielkenmerken van ROCvF. Gewerkt wordt vanuit de onderstaande beleidsuitgangspunten:

- ROCvF stelt zich ten doel om de gezondheid van haar medewerkers te stimuleren door het aanbieden van bewegingsactiviteiten;
- ROCvF biedt voor studenten opleidingen Sport en Bewegen aan op niveau 2, 3 en 4;
- ROCvF heeft in alle bol-opleidingen Sport en Bewegen opgenomen;
- ROCvF biedt topsporters de mogelijkheid om onderwijs op maat te volgen.

Binnen ROCvF vindt centrale regie plaats op sport en bewegen en op de diverse sportprojecten.

In 2013 hebben alle eerstejaars studenten in de bol-opleidingen sport en bewegen in hun programma gehad. Van de tweede- en derdejaars heeft 50% deelgenomen aan sport en bewegen. Het projectenbureau Sport en Bewegen van ROCvF heeft in 2013 gerealiseerd dat bij meer dan 30 projecten, evenementen en sportdagen, studenten zijn ingezet bij de organisatie. Studenten kunnen hierbij ervaring opdoen bij echte, sport gerelateerde evenementen en de organisatoren worden geholpen bij de uitvoering. Op deze manier zijn ook studenten ingezet bij interne assessments en open dagen van ROCvF. In alle gevallen waren de opdrachtgevers meer dan tevreden over onze studenten.

Overige sportactiviteiten

Naast de reguliere lessen lichamelijke oefening hebben in 2013 bij ROCvF de volgende activiteiten plaatsgevonden:

- uitvoering van de leefstijl- en fitheidstest voor studenten;
- invoering van thema gerelateerde lessen;
- Topsport: opleiding en begeleiding van talenten en topsporters. ROCvF heeft de status van Olympische steunpuntschool. Een topsportcoördinator is aangesteld voor de uitvoering van het topsportbeleid voor heel ROCvF;
- deelname aan landelijke mbo-toernooien voor studenten.

De krappe financiële situatie in ROCvF in 2013 heeft ook zijn weerslag binnen het hele sportgebieden. Ook zijn subsidies weggevallen. Hierdoor ligt de prioriteit bij het lesgeven. Personeelssport en sporten in vrije tijd door studenten is hierdoor op een lager pitje komen te staan.

9.1.12 Passend Onderwijs

Passend onderwijs zal landelijk in de ROC's worden ingevoerd per augustus 2014. Met de verplaatsing van een deel van taken van de regionale expertisecentra (REC's), zal het mbo een grotere groep leerlingen met beperkingen moeten bedienen dan nu al het geval is.

Naast de huidige groep leerlingen met leerlinggebonden financiering (LGF, 'rugzakje') zullen ook de leerlingen van REC 3 en REC 4 op de ROC's hun opleiding moeten kunnen volgen ¹¹. Per september 2014 komen de eerste leerlingen. Met de herinrichting komt ook, per 1 januari 2015, de beschikbare financiering naar de ROC's waarmee de benodigde aanvullende activiteiten moeten worden bekostigd.

De invoering van 'Passend Onderwijs' wordt bij ROCvF vorm gegeven binnen de bestaande overlegstructuren zoals bijvoorbeeld door de stuurgroep 'Zorg en Ondersteuning'. In Almere wordt voortgebouwd op de bestaande structuur met de stichting 'Gewoon Anders'. Samen met de stichting Passend Onderwijs waarin ROCvF participeert worden voorbereidingen getroffen om Passend Onderwijs in te voeren.

De participerende partijen in Flevoland werken vanuit het uitgangspunt om voor leerlingen die zorg nodig hebben deze zorg zo dicht mogelijk bij de leerling te organiseren. Leerlingen met zorgbehoefte worden nu al zoveel mogelijk opgevangen binnen het reguliere onderwijs met de interne zorg die door de school kan worden geboden waarbij nauw wordt aangesloten bij de zorg van de samenwerkende externe instanties. Intern is in de beide Matchpoints specialistische expertise aanwezig zowel ten behoeve van de instroom, bijvoorbeeld bij specialistische intake, als gespecialiseerde begeleiding tijdens de opleiding.

In 2012 heeft binnen ROCvF verkenning op Passend Onderwijs plaatsgevonden ten aanzien van de inhoud van deze nieuwe opdracht, van het ontwerp van de benodigde inrichting en van het werk wat daarvoor moet worden gedaan. Daarbij is gewerkt aan het informeren van verschillende groepen in de organisatie over de naderende veranderingen.

Bij de inrichting wordt gewerkt vanuit een aantal principebesluiten:

- Behoud van de bestaande zorgstructuur en versterking daarvan.
- We gaan uit van plaatsingsmogelijkheden bij de opleidingen..
- Verscherping van de plaatsing d.m.v. een zorgvuldige, professionele intake en de mogelijkheid tot inzet van een specialistische intake bij ondersteuningsvragen
- Versterking van samenwerking met voorliggend onderwijs, gemeente en jeugdzorg.
- De regie voor de uitvoer ligt bij Matchpoint.
- Een centrale route voor informatieoverdracht voor kandidaten met een zware ondersteuningsbehoefte.

9.2 Volwassenenonderwijs

Begin 2013 was het onderwijs voor volwassenen in ROCvF georganiseerd in de afdeling Beroepseducatie voor Volwassenen met als onderdelen de Participatieschool en de Bedrijfsschool. Daarnaast bestaat het vavo dat is ondergebracht bij MBO College Almere.

Bij ROCvF is de reorganisatie ten gevolge van de afbouw van Inburgering met goed resultaat afgesloten en is de omvang gereduceerd tot ongeveer 700 deelnemers op jaarbasis. De gesprekken met de gemeenten zijn gestart over de gevolgen van de toekomstige samenwerking en het niet meer oormerken van de budgetten educatie. Besluitvorming hierover is door de gemeenten 'over de gemeenteraadsverkiezingen getild' en zal derhalve pas in 2014 plaatsvinden.

De bedrijfsschool, ofwel het 'Business College', biedt op maat ontwikkelde bbl-opleidingen mbo voor volwassenen aan. Zij richt zich hierbij op bedrijven die hun werknemers willen opleiden om beter te functioneren in hun huidige functie en op bedrijven die opleidingen wensen die passen in de loopbaanontwikkeling van hun werknemers.

¹¹ REC-3: leerlingen met een lichamelijke handicap, langdurig zieken en verstandelijk gehandicapten, REC-4: leerlingen met gedragsproblematiek en psychiatrische problematiek.

Bij de start van 2013 was voor Business College de ambitie geformuleerd om door te groeien tot circa 1.500 deelnemers eind 2014. In de loop van 2013 bleek deze ambitie niet te realiseren vanwege overheidsbeleid, waarbinnen de fiscale voordelen voor werkgevers verdwenen, en de aanhoudende economische crisis. Daardoor moest de prognose ten aanzien van het financiële resultaat fors negatief worden bijgesteld en ontstond twijfel over het voldoende renderen van de grotere contracten die Business College had afgesloten.

Het Bestuur heeft geconcludeerd dat teveel onzekerheden en financiële risico's bestaan voor continuering van de opleidingen die Business College uitvoert. Op grond hiervan heeft het Bestuur op 17 juni 2013 het besluit genomen om Business College als zelfstandig onderdeel op te heffen. De huidige opleidingen worden afgerond zodat de deelnemers geen nadelige gevolgen ervaren. De contracten met de samenwerkingspartners OVD en Tele'Train worden beëindigd, in die zin dat geen nieuwe groepen starten en dat deze partners betrokken blijven bij het afronden van de huidige opleidingen. Voor de betrokken medewerkers (7,8 fte) is een plan opgesteld om ander werk te vinden, binnen of buiten de organisatie.

De Participatieschool bestaat uit de afdelingen voor Laaggeletterden en Inburgering. Zoals vermeld in het jaarverslag over 2012 heeft het Bestuur vanwege het onzekere perspectief voor aanbieders van inburgeringsprogramma's besloten te stoppen met het aanbieden hiervan zodra de laatste cursisten hun programma's hebben beëindigd. Dit proces is in 2013 verder afgerond.

9.2.1 Vavo

In 2013 heeft een Onderwijsinspectieonderzoek plaatsgevonden bij het vavo. Hieruit kwam naar voren dat de geleverde informatie over het verschil SE-CE niet correct was, dat de kwaliteitsborging bij vavo nog niet voldeed en in een opstartfase verkeerde en dat de vwo-opleiding onder de norm van 5,8 scoorde met een resultaat van 5,69 ondanks de stijging van het gemiddelde cijfer over de laatste drie jaar.

Gemiddeld CE- cijfer over alle vakken en alle leerlingen:

Schooljaar	VMBO CE	HAVO CE	VWO CE
2010 / 2011	5,63	5,45	5,29
2011 / 2012	5,98	5,86	5,44
2012 / 2013	6,12	6,19	5,69
Driejaargemiddeld CE	5,91	5,83	5,47

Bron: ROCvF, EduArte

Als het resultaat per niveau wordt berekend ziet dat als onderstaand uit:

	2011	2012	2013
Mavo	89,0%	84,6%	72,5%
Havo	89,0%	89,0%	81,7%
Vwo	93,0%	82,9%	71,7%

Bron: ROCvF, EduArte

De oorzaak van de afwijkende informatie over het verschil SE-CE is kort na het onderzoek achterhaald. Met de overstap op het nieuwe registratiesysteem EduArte, wat een verbetering in de registratie betekent, is de oorzaak van de geconstateerde fouten structureel weggenomen.

Het team heeft een zelfevaluatie uitgevoerd op basis van het waarderingskader vavo. De uitkomsten van deze evaluatie heeft geleid tot enkele verbeterpunten. Vanaf schooljaar 2013 / 2014 wordt gewerkt met een afdelingsplan en een risico-inventarisatie over het vavo, met een analyse en daaruit voortvloeiende verbeterpunten.

Een van de verbeterpunten is het beter in kaart brengen van het startniveau van deelnemers en het op basis daarvan maken van afspraken over het monitoren en vastleggen van de voortgang in het volgsysteem. Verder is meer structuur aangebracht in de voortgangstoetsen en is gestart met een tevredenheidsmeting onder deelnemers. Deze is geënt op de aanpak in het mbo.

Ten slotte is de herpositionering van het vavo besproken door directie en het Bestuur. Hier is sprake van een dalend aantal deelnemers waardoor het moeilijker wordt het aanbod in de breedte goed te organiseren. Ook worden de meeste vakken verzorgd door docenten die hun hoofdbetrekking hebben bij het initieel onderwijs en voor een paar uur in de avonden een betrekking hebben bij het ROC. Hoewel het ervaren krachten zijn, bestaat weinig binding met de opleiding en is de studieloopbaanbegeleiding moeilijk te realiseren.

De directie van MBO College Almere heeft het Bestuur geadviseerd om de opleiding over te dragen aan het Joke Smit College van ROCvA. Het Joke Smit College staat goed aangeschreven en heeft een positieve beoordeling gekregen bij het onderzoek door de Onderwijsinspectie in september 2013. Voor de deelnemers zou de overgang verschillende voordelen opleveren zoals ook de mogelijkheid van lessen overdag, een breder aanbod, ruimere begeleiding op vak niveau en meer faciliteiten voor de studieloopbaanbegeleiding. Besluitvorming hierover zal in 2014 plaatsvinden.

Ontwikkeling aantal studenten vavo	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal per jaar op 1 oktober	246	228	204	190	158
	31,6%	-7,3%	-10,5%	-6,9%	-20,3%

Bron: nOISE (tot 2011-202) EduArte 2012-2013

De meest recente daling van het aantal studenten is vooral het gevolg van de daling van het aantal zogenaamde 'Rutte-deelnemers'. Scholen voor vo houden deze leerlingen beter vast. Door de veranderde landelijke regelgeving kan in een groter gebied worden geworven. Voor het vavo van ROCvF lijkt dit een bedreiging te betekenen, temeer daar het aanbod voornamelijk in de avonden wordt aangeboden en elders, bijvoorbeeld in Amsterdam, ook overdag.

10. Kwaliteit van het onderwijs

10.1 Analyses en verbeteringen

De analyse van de kwaliteit van het mbo-onderwijs vindt structureel plaats op instituutsniveau, op het niveau van het MBO College en op teamniveau. Eenmaal per jaar wordt op het niveau van het gehele ROC, op basis van de rendementen, een risicoanalyse uitgevoerd. De focus ligt daarbij op die opleidingen waarvan de rendementen onder de norm liggen.

Bij ieder MBO College worden, na analyse van de resultaten, door de directies, in nauwe samenspraak met de teams, verbeterplannen en acties geformuleerd en uitgevoerd. Deze analyses vormen daarmee de input voor de jaarplannen en verbeterplannen van de teams. De teams krijgen in oktober een overzicht van de resultaten van al hun opleidingen van het schooljaar daarvoor met de opdracht deze te analyseren en zo nodig te komen tot verbeteracties. Daarnaast krijgen de teams tweemaal per jaar de resultaten van het interne tevredenheidsonderzoek onder studenten eveneens met de opdracht voor analyse en mogelijk het ondernemen van verbeteracties.

In mei en juni 2013 heeft bij ROCvF onderzoek door de Onderwijsinspectie plaatsgevonden. De kwaliteit van vijf opleidingen is beoordeeld, evenals de kwaliteit van de borging van de kwaliteit op instellingsniveau. De kwaliteit van de borging op instellingsniveau is nog als 'onvoldoende' beoordeeld. In het bijzonder het aspect 'beoordeling' was nog van onvoldoende kwaliteit. De andere drie aspecten van borging zijn als 'voldoende' beoordeeld. De onvoldoende op beoordeling betrof vooral de wijze waarop de directies de kwaliteit van het primair onderwijsproces monitoren. De Onderwijsinspectie heeft bij ROCvF specifiek aandacht gevraagd voor een gezamenlijk kader voor de monitoring van de kwaliteit in het primaire onderwijsproces in de klas en vindt de gehanteerde instrumenten op het niveau van het ROC daartoe nog onvoldoende. De inspectie heeft geen financiële risico's geconstateerd.

Het Bestuur is het niet eens met de beoordeling van de Onderwijsinspectie omdat in het systeem van kwaliteitszorg de resultaten van de verschillende opleidingen goed en systematisch in beeld worden gebracht. Gelijktijdig ziet het Bestuur het als aanmoediging om bij het vervolgonderzoek aan te tonen dat de beoordeling in de breedte wel voldoende is.

De teams worden begeleid bij de verdere implementatie van de geformuleerde verbeteringen en het adequaat toepassen van de bijbehorende instrumenten. De directies werken aan een gezamenlijk format voor de kwaliteit 'primair onderwijsproces', waarbij in Lelystad wordt voortgeborduurd op het eerder ingezette beleid 'krachtig meesterschap'. Auditarrangementen zijn op instellingsniveau uitgewerkt en het audithandboek is in de regiegroep vastgesteld. In onderstaand overzicht is met rood en geel aangegeven op welke gebieden onvoldoendes zijn geconstateerd:

Opleiding	Team	MBO College	ow	exam	borg	vsv *	OT
Commercieel Medewerker Niveau 3 bbl	Business College		geel	groen	geel	groen	groen
Helpende Zorg & Welzijn Niveau 2 bol	Welzijn	Lelystad	groen	rood	geel	groen	groen
Mediavormgeving Niveau 4 bol	ICT & Media	Almere	rood	rood	geel	groen	groen
Administratief Medewerker, niveau 2 bol	Administratie	Almere	geel	rood	geel	rood	groen
Onderwijsassistent Niveau 4 bol	Welzijn	Almere	groen	groen	geel	groen	groen

* Het aspect dat in de rapportage als 'vsv' staat vermeld, betreft het 'tijdig melden van verzuim'.

Bij de met rood aangegeven onderdelen is sprake van een zeer hoog risico, namelijk mogelijk verlies van licentie. Het vervolgtoezicht bij ROCvF richt zich allereerst op de opbrengsten van de volgende opleidingen:

- Pedagogisch werk niveau 3;
- Maatschappelijke zorg niveau 3;
- Sociaal maatschappelijke dienstverlener niveau 4;
- Artiest niveau 4;
- Marketing en Communicatie niveau 4;
- Vwo bij het vavo.

Daarnaast volgt vervolgtoezicht gericht op het tijdig melden van verzuim. Dit kan bij alle opleidingen van ROCvF plaatsvinden omdat de meldingsprocedure bij alle opleidingen identiek is.

Naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek is het lopende verbetertraject van de examinering verder uitgebreid. Op 23 september 2013 is het 'Plan van aanpak Borging Examenkwaliteit' bij ROCvF vastgesteld. Dit plan is gericht op valide examinering en diplomering in 2013 / 2014 bij alle opleidingen van ROCvF en specifiek op kwaliteitsverbetering van de examinering van die opleidingen die bij het Onderwijsinspectieonderzoek als onvoldoende zijn beoordeeld. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan de toezicht-houdende rol van de teamexamencommissie (TEC). De plannen van aanpak op de onderdelen die als onvoldoende zijn beoordeeld worden uitgevoerd en gevolgd door de tijdelijk ingestelde regiegroep examinering met alle directeuren onderwijs van de MBO Colleges onder voorzitterschap van het Bestuur. In december heeft het Bestuur besloten een centrale coördinatie in te stellen om de verbeteraanpak zo efficiënt mogelijk in te richten. Door middel van interne audits, scans van examendossiers en externe audits worden de vorderingen in beeld gebracht en beoordeeld.

In het kader van het heronderzoek door de Onderwijsinspectie wordt bij de onderstaande opleidingen een audit uitgevoerd door externe auditoren:

Crebo	Opleiding	Onderdeel	
92640	Helpende zorg en welzijn niveau 2 bol	Examen	
90413	Mediavormgeving niveau 4 bol	Examen	Onderwijs
90471	Administratief medewerker niveau 2 bol	Examen	Onderwijs

In januari 2013 zijn, als onderdeel van de borging van kwaliteit, de jaarplannen 2013 van de MBO Colleges en van hun onderwijsteams door de directies besproken met de portefeuillehouders van het Bestuur. In deze gesprekken is ingegaan op de prestaties per team, de analyse daarvan, de conclusies en op de verbeteracties die worden ondernomen. Evenals in 2012 zijn per MBO College de risicotteams geïnventariseerd op basis van rendementsscores over meerdere jaren, de vsv-resultaten en op de tevredenheid van studenten, medewerkers en bedrijven. Deze gesprekken over de staat van het MBO College worden opgenomen in de jaarlijkse gesprekscyclus.

10.2 Onderwijstijd en aannamebeleid

In juni 2013 is bij het onderzoek door de Onderwijsinspectie als steekproef bij één opleiding onderzocht of de realisatie van de onderwijstijd voldeed aan de gestelde normen. Daarbij bleek dat de realisatie van onderwijstijd voldoende was.

In 2013 heeft de Onderwijsinspectie na onderzoek vastgesteld dat het aannamebeleid van ROCvF en de uitvoering hiervan voldoen aan wet en regelgeving.

10.3 Verzuimcontroles en absentiemelding

De Onderwijsinspectie heeft in 2013 geconstateerd dat bij de opleiding Administratief Medewerker bij MBO College Almere niet werd voldaan aan de wettelijk voorgeschreven meldingsplicht. Naar aanleiding hiervan is een audit op verzuim uitgevoerd bij de opleidingen Financiële Beroepen bol niveau 3 / 4 en Helpende Welzijn bol niveau 2. Uit deze audit bleek dat nog niet voldaan werd aan het wettelijk kader met betrekking tot verzuim en dat het proces van verzuim onvoldoende geborgd was. Op basis van de bevindingen is een verbeterplan opgesteld met specifieke aandacht voor het verder implementeren en borgen van het verzuimprotocol. Ook is in het plan aandacht besteed aan het ontwikkelen van preventief verzuimbeleid.

In januari 2014 heeft een tweede audit op verzuimregistratie plaatsgevonden met als belangrijkste conclusie dat de onderzochte opleidingen hebben voldaan aan de wettelijk voorgeschreven meldingsplicht. Het toekennen van verlof conform de wettelijke vereisten en de borging van het verzuimbeleid is nog als onvoldoende beoordeeld. De oorzaak hiervoor is dat de afdeling op het moment van de audit nog in de fase zat van het vertalen van het protocol naar de eigen werkwijze. Dit is inmiddels afgerond, waarmee naar verwachting ook de beide vermelde onderdelen van voldoende niveau zijn.

Ook binnen MBO College Lelystad wordt het verzuimprotocol verder vormgegeven, geïmplementeerd en geborgd. Een stevig preventief verzuimbeleid is al ingezet, zoals het preventieve verzuimspreekuur door RMC / Leerplicht en de inzet van de GGD-arts. In 2014 zal ook bij enkele opleidingen van MBO College Lelystad een audit op verzuim plaatsvinden.

Met de overgang van naar het nieuwe studentvolgsysteem, EduArte, waren vanaf mei 2013 de processen rond registratie van aan- en afwezigheid al sterk verbeterd. In 2014 wordt de systematiek verder geïmplementeerd.

De verzuimprocedures zijn nu alle ingericht volgens een gestandaardiseerd verzuimprotocol met ruimte voor de MBO Colleges om invulling te geven aan de eigen verzuimaanpak. De wijze van registreren is een belangrijke randvoorwaarde. De keuze voor één digitaal registratiesysteem voor alle opleidingen is in 2013 gerealiseerd met de invoering van EduArte. Door middel van audits wordt de voortgang van melding van verzuim gemonitord en indien nodig worden aan de hand daarvan verbeteringen doorgevoerd. De verscherpte aandacht op het gebied van tijdig melden van verzuim heeft geleid tot een toename op het gebied van geoorloofd verzuim: studenten melden zich vaker (ten onrechte) ziek ter voorkoming van een melding aan Leerplicht.

10.4 Bestrijding voortijdig schoolverlaten

Het schooljaar 2012 / 2013 was het eerste jaar waarbij de gewijzigde taakstelling van OCW werd gehanteerd. Hierbij worden bij de vsv-doelstelling de uitvalcijfers gerelateerd aan het aantal studenten, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar niveau. Tot en met het schooljaar 2014 / 2015 worden de taakstellingen ten aanzien van maximale uitval jaarlijks verzwaard.

Taakstellingen	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3 - 4
2012 / 2013	32,5 %	13,5 %	4,25 %
2013 / 2014	27,5 %	11,5 %	3,50 %
2014 / 2015	22,5 %	10,0 %	2,75 %

Alleen bij het behalen van deze taakstellingen (op instellingsniveau) wordt prestatie-subsidie vsv toegekend. De taakstellingen worden in ROCvF doorvertaald naar de MBO Colleges en daarbinnen naar de teams. Dit betekent dat alle teams een vsv-taak hebben op basis van het aantal studenten en het niveau van de studenten.

De voortgang op vsv maakt deel uit van zowel Q-gesprekken tussen het Bestuur en directie als rapportage-gesprekken tussen directie en opleidingsmanagers. Maandelijks ontvangen de directies nominatieve overzichten van de uitval per team en per niveau.

In het schooljaar 2012 / 2013 had ROCvF 277 vsv's en is daarmee op elk niveau binnen de taakstelling van maximaal 339 voortijdige schoolverlaters gebleven (bron: DUO). Dit is in lijn met de dalende trend die de afgelopen 4 jaar is ingezet:

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3-4	Totaal
Vsv t/m september 2013	38	137	102	277
Taakstelling 2012 / 2013	52	158	129	339
Percentage % t.o.v. taakstelling	73%	86,7%	79%	81,7 %

Voor de beide MBO Colleges zien de resultaten er als volgt uit:

	MBO College Almere	MBO College Lelystad
Vsv t/m september 2013	199	78
Taakstelling 2012 / 2013	248	91
Percentage % t.o.v. taakstelling	80,2 %	85,7 %

Overzicht resultaten vsv over de afgelopen jaren:

2009 / 2010	2010 / 2011	2011 / 2012	2012 / 2013	Vergelijkingsgroep 2012 / 2013
11,9%	11,8%	9,5%	6,0%	6,2%

Bron: DUO

ROCvF heeft over het schooljaar 2012 / 2013 een voorlopig een uitvalpercentage van 6,0% gerealiseerd tegenover 9,5% in 2011 / 2012. Ten opzichte van de periode 2011 - 2013 is een reductie van 36,3% gerealiseerd, waarmee ROCvF op de zesde plaats staat van ROC's die de grootste daling hebben gerealiseerd. Ter ere van dit aansprekende resultaat heeft minister Bussemaker op 16 januari 2014 een bezoek gebracht aan MBO College Almere om het ROCvF hiermee te feliciteren.

In 2013 is consistent het vsv-beleid uitgevoerd dat vier jaar geleden is ingezet op basis van het onderzoek dat in 2011 in opdracht van ROCvF is uitgevoerd door bureau Kessels en Smit met de centrale vraag welke interventies nodig waren voor de reductie van vsv. De belangrijkste aanbeveling uit het onderzoek was om te investeren in teams, bijvoorbeeld het professionaliseren van docenten, het investeren in een informele leercontext en het investeren in inspiratie en werkplezier. Het gaat hierbij om de uitvoering van een pakket aan ondersteunende maatregelen zoals de plusvoorziening, de doorstartklas, preventief verzuimbeleid in nauwe samenwerking met gemeenten en GGD en warme overdracht vanuit het vmbo. Een belangrijk aspect is het sturen op cijfers. Teams en managers worden maandelijks voorzien van cumulatieve maandrapportages vsv. Door de cijfers regelmatig te bespreken en te analyseren is vsv in alle lagen van de organisatie 'geland'.

De gerealiseerde prestatiesubsidie wordt naar rato van de prestatie toebedeeld aan de MBO Colleges.

De ontwikkelingen tot en met december 2013 zien er gunstig uit:

	MBO College Almere	MBO College Lelystad
Vsv t/m december 2013	44	21
Taakstelling 2013 / 2014	195	78
Percentage t.o.v. taak	22,5 %	26,9 %

In 2014 wordt de huidige werkwijze voortgezet. Gezien de verzwaring van de taakstellingen en specifiek de strenge norm op niveau 3-4, zullen aanvullende maatregelen moeten worden ingezet om de doelstelling te bereiken. Een eerste stap daarin is de invoering van het concept 'Leren van Topsport' bij de opleidingen op niveau 3 en 4 bij MBO College Lelystad.

11. Studenten

11.1 Studentenaantal mbo

	2008 AT	2009 AT	2010 AT	2011 AT	2012 AT	2013 RR
Aantallen per jaar op 1 oktober	6.016	6.069	6.290	5.719	5.621	5.648
		0,9%	3,6%	-9,1%	-1,7%	0,5%

Bron: ROCVF EduArte

Aantal mbo-studenten per 1 oktober 2013, per niveau

niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	totaal
163	1.232	1.653	2.600	5.648
2,9 %	21,8 %	29,3 %	46,0 %	100 %
2,9 %	25,1 %	32,2 %	39,8 %	% in 2012
2,9%	21,8%	29,3%	46,0%	% in 2013

Bron: ROCVF EduArte

Aantal mbo-studenten per 1 oktober 2013, per leerweg

bbi	bol	bol-deeltijd	totaal
1.138	4.400	110	5,648
20,1 %	77,9 %	1,9 %	100 %
22,8 %	73,1 %	4,1 %	% in 2012
20,1%	77,9%	1,9%	% in 2013

Bron: ROCVF EduArte

Na de accountantscontrole in juni 2014 zal het vermelde aantal studenten definitief worden vastgesteld. Gezien de huidige stand van zaken van de studentenadministratie wordt niet verwacht dat het aantal nog naar beneden zal worden bijgesteld.

Uit de achtste sectorrapportage 'Studiesucces over het jaar 2012' die in december 2013 door de MBO Raad is gepubliceerd blijkt dat het aantal studenten in het mbo in 2012 is afgenomen. Per 1 oktober 2012 telde het mbo 527.464 studenten, een daling van 2,1% in vergelijking met 2011. Stabilisatie of zelfs toename van het aantal studenten mbo, zoals door ROCvF is gerealiseerd, is in dat licht een goede prestatie en stemt tot tevredenheid.

Ontwikkeling aantal diploma's mbo

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Totaal ROCVF	1.823	1.843	2.162	1.989	2.250	2.231

Bron: nOISE (tot 2011 / 2012) en EduArte (2012 / 2013)

Aantal diploma's per niveau

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
niveau 1	167	133	342	158	165	197
niveau 2	672	590	789	653	766	713
niveau 3	431	467	461	627	645	636
niveau 4	553	653	570	551	674	685

Bron: nOISE (tot 2011 / 2012) en EduArte (2012 / 2013)

11.2 Resultaten mbo

Jaarresultaat mbo	2009 / 2010	2010 / 2011	2011 / 2012	2012 / 2013
Jaarresultaat	61,8 %	63,0 %	70,9 %	74,2%

Bron: DUO

Diplomaresultaat mbo	2009 / 2010	2010 / 2011	2011 / 2012	2012 / 2013
Diplomaresultaat	62,9%	64,0%	71,4%	74,2%

Bron: DUO

Zowel het jaarresultaat als het diplomaresultaat zijn in het schooljaar 2012 / 2013 opnieuw gestegen. Beide komen nu ruim uit boven het gemiddelde resultaat van alle ROC's.

Jaarresultaat mbo per niveau	2009 / 2010	2010 / 2011	2011 / 2012	2012 / 2013
niveau 1	75,5%	80,8%	79,1%	78,3%
niveau 2	56,1%	60,9%	69,6%	73,6%
niveau 3	58,4%	59,3%	69,0%	70,6%
niveau 4	65,3%	62,1%	69,6%	76,7%

Bron: ROCVF: nOISe

Interne doorstroom naar een hoger mbo-niveau			
niveau	gediplomeerden (1)	doorstromers (2)	percentage 'opstomers'
niveau 1	199	95	47,7%
niveau 2	753	258	34,3%
Niveau 3	642	217	33,8%
Totaal 12 / 13	1.594	570	35,8%
Totaal 11 / 12	1.651	541	32,8%

Bron: ROCVF: nOISe

(1) Aantal gediplomeerden in schooljaar 2012 / 2013

(2) Aantal gediplomeerden dat na diplomering is ingeschreven op een hoger niveau per 1-10-2013.

Aan deze stijging liggen verschillende oorzaken ten grondslag:

- De toegenomen aandacht voor- en het bewustzijn van het belang van het onderwijsrendement, mede in relatie tot de uitgesproken ambitie en de toegenomen transparantie van de beschikbare gegevens.
- Nadrukkelijker advisering bij opstroom naar een hoger niveau en meer belang hechten aan eerst afronden van het niveau waarop een studie wordt gevolgd.
- Verbetering van de administratie rond studenten, variërend van inschrijving in het juiste crebo en tijdige diplomering na afronding en specifiek bij interne doorstroom.
- De spin-off effecten van de bestrijding van het voortijdig schoolverlaten:
 - * verbetering van de begeleidingsstructuur, waaronder het werken met Pluscoaches,
 - * brede aandacht door transparante taakstellingen op teamniveau en maandelijkse rapportage van de voortgang.

In de onderstaande tabel wordt het gemiddelde jaarresultaat van ROCvF vergeleken met die van de G4 instellingen, gezien de in veel opzichten overeenkomstige situatie waarin ROCvF werkzaam is ¹².

Jaarresultaat	ROCvF	ROCvA	ROC Zadkine	ROC Albeda	ROC Mondriaan	ROC Midden-Ned	ROC Amarantis ¹³
2009 / 2010	61,8 %	63,4 %	60,2 %	60,4 %	66,8 %	68,7 %	59,8 %
2010 / 2011	63,0 %	66,1 %	58,1 %	58,6 %	68,2 %	65,8 %	63,3 %
2011 / 2012	70,9 %	67,4 %	64,8%	62,9%	67,1%	67,8%	60,6%
2012 / 2013	74,2%	68,1%	70,4%	66,5%	68,8%	68,1%	68,2%

Bron: DUO

¹² G4: de ROC's in de vier grote steden: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

¹³ De resultaten over 2011 / 2012 en 2012 / 2013 zoals vermeld in de kolom ROC Amarantis betreffen ROC TOP, het onderdeel van het voormalige ROC Amarantis dat opleidingen verzorgt in Almere en Amsterdam.

Het gemiddeld jaarresultaat over 2013 van ROCvF was hoger was dan dat van ROC Landstede en ROC TOP, de andere ROC's die mbo aanbieden in Amere, Lelystad en Dronten.

Het jaarresultaat van ROCvF over 2012 / 2013 was, evenals in 2011 / 2012 hoger dan het resultaat van de G4 ROC's, terwijl in 2010 / 2011 nog vier van de zes vermelde ROC's beter presteerden.

Prestatiebox, risicoanalyses en interne benchmark.

Direct na het bekendmaking van de rendementcijfers mbo is, evenals in 2012, per team een prestatiebox gepubliceerd. In deze prestatiebox is per opleiding aangegeven wat over een periode van drie jaar de rendementcijfers zijn, evenals de resultaten van de tevredenheidsmetingen bij studenten, leerbedrijven en medewerkers en de ontwikkeling van het voortijdig schoolverlaten. Mede op basis van de analyse van deze informatie formuleren de teams verbeterplannen voor het komende schooljaar of stellen de bestaande plannen bij.

In 2013 is voor de derde maal een interne benchmark gepubliceerd, een ranking list van alle mbo teams op basis van hun jaarrendement en tevredenheidsscores. Het doel van deze benchmark is om de teams een beeld te geven van de betekenis van hun prestaties en om hen te stimuleren deze te verbeteren.

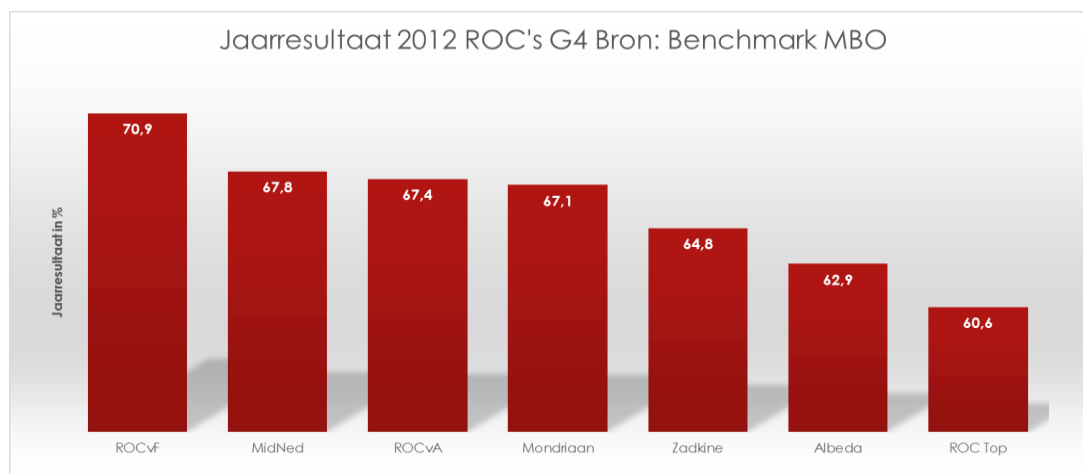
11.3 Studiesucces, landelijke benchmark mbo 2012

In december 2013 heeft de MBO Raad de achtste sectorrapportage Studiesucces 2012 gepubliceerd. Uit deze rapportage blijkt dat het gemiddeld jaarresultaat van alle ROC's in 2012 is toegenomen met 1,7% tot 69,4%.

Voor ROCvF bedroeg de toename van het gemiddeld jaarresultaat 7,9% tot 70,9% waarmee ROCvF ruim boven het landelijke gemiddelde kwam (*nb: over 2012 / 2013 is het gemiddelde jaarresultaat opnieuw toegenomen tot 74,2%*). ROCvF kwam met het resultaat in 2012 (schooljaar 2011 / 2012) op plaats 18 (in 2011 op plaats 36). Verwacht wordt dat ROCvF in de benchmark over 2013 opnieuw zal stijgen.

ROCvF in relatie tot 7 andere grote ROC's in de 4 grootstedelijke gebieden (G4)

Vergelijking van de resultaten van ROCvF met Albeda College, ROC Midden Nederland, Zadkine, ROC Mondriaan, ROCvA en ROC TOP:



Op basis van het gemiddeld jaarresultaat staat ROCvF op plaats 1 van de 7 vermelde ROC's. Bij niveau 1 is het jaarresultaat bij ROCvF het hoogst. Het jaarresultaat op de niveaus 2, 3 en 4 is toegenomen. ROCvF heeft op alle drie niveaus grote vordering gemaakt en scoort daarmee steeds het hoogst.

Kenmerken van de studentenpopulatie van de G4 ROC's

ROC's hebben in het algemeen een heterogene studentenpopulatie. Dit geldt in het bijzonder voor de G4 ROC's. Op basis van etniciteit en APC-gebied ziet de samenstelling er voor deze G4-ROC's als volgt uit:

ROC	% Autochtoon	% Allochtoon	APC-gebied
ROCvF	55	45	32
ROCvA	44	56	44
ROC Midden Nederland	66	34	19
ROC Mondriaan	52	48	38
Albeda	49	51	44
Zadkine	48	52	41
ROC TOP	32	68	61

Bij alle vier de opleidingsniveaus bestaat een lichte correlatie tussen het resultaat van de studenten en de aspecten etniciteit en woongebied (APC). Een hoger percentage studenten uit APC-gebieden en van allochtone herkomst correspondeert met een lager jaarresultaat en andersom. Alleen bij niveau 1 slagen drie ROC's erin om hoge jaarresultaten te behalen met relatief veel studenten van allochtone herkomst (en) uit APC-gebieden. Als verklaring van dit hoge studiesucces worden de extra inspanningen op het gebied van onderwijsuitvoering en loopbaanbegeleiding gezien. Van de zeven onderscheiden ROC's behaalt ROCvF bij drie niveaus de hoogste resultaten en moet alleen bij niveau 1 ROCvA voor laten gaan met een jaarresultaat dat 1% hoger is.

11.4 Deelnemersaantal Educatie

Aantal deelnemers Educatie per jaar	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal per jaar op 1 oktober	3.526	3.757	2.587	1.449	724
		6,6%	- 31,1%	- 44,0%	-50%

Bron: ROCvF: EduArte

De afname van het aantal deelnemers is het gevolg van de afbouw van de programma's voor inburgering en verlaging van het budget voor educatie.

11.5 Tevredenheid studenten mbo

ROCvF meet regelmatig haar resultaten om met deze informatie het onderwijs en de dienstverlening te verbeteren. Onderdeel daarvan is de tevredenheid van de studenten. Meting daarvan gebeurt door afname van enquêtes en door gesprekken met de studenten.

Onderdeel van de metingen is deelname aan de tweejaarlijks JOB-monitor. Daarnaast wordt elk jaar tweemaal een eigen studenttevredenheidsonderzoek afgenomen. De teams analyseren hun uitkomsten en formuleren verbeteringen. In beide MBO Colleges, en dikwijls in elk team, worden enkele malen per jaar 'rondetafelgesprekken' gevoerd waarbij met studenten wordt gesproken over de resultaten van de onderzoeken en over de ervaringen van studenten met het onderwijs. Het Bestuur bespreekt de resultaten met de CSR.

Voor 2013 was als doelstelling geformuleerd dat de studenten minimaal een 7,0 geven voor hun tevredenheid over hun opleiding. Deze doelstelling is ambitieus en in 2013 met een gemiddelde van 6,7 bij de voorlopige rapportage van de JOB 2014 (afgenomen in 2013) niet gerealiseerd. Het landelijk gemiddelde van de JOB 2014 is bij het verschijnen van dit jaarverslag nog niet bekend.

De ontwikkeling van de tevredenheid van de studenten vertoont ook in 2013 nog slechts weinig vooruitgang. Deze constatering is in het MT besproken en wordt door de leden gedeeld. Dit is aanleiding geweest om voor 2014 opnieuw verhoging van de tevredenheid centraal te stellen met daarbij extra aandacht voor de dialoog met de studenten om beter inzicht te krijgen hoe het onderwijs te verbeteren. In deze dialoog worden de punten die in de enquête laag scoren expliciet aan de orde gebracht.

In mei 2013 is het tweede tevredenheidsonderzoek van het schooljaar 2012 / 2013 uitgezet, het STO-2. In december 2013 is de afname van de landelijke JOB gestart. De CSR en de Studentenraden bij de MBO Colleges zijn betrokken bij de afname, vooral om de respons en de kwaliteit van het invullen te verhogen. De CSR heeft bijvoorbeeld een flyer met de resultaten van de afgelopen jaren laten maken en deze, voorafgaand aan de afname, onder ogen gebracht van de studenten. Daarnaast hebben zij systematisch managers van teams met een lage respons persoonlijk benaderd met het verzoek nog extra aandacht hier aan te besteden. De definitieve resultaten van de JOB worden bekend omstreeks juli 2014.

In onderstaand overzicht zijn de resultaten weergegeven van het STO 2, in vergelijking met het STO-1 van het schooljaar 2012 / 2013 en met de JOB resultaten van 2012:

Vraag	Cijfer ROCvF		Cijfer JOB 2012
	STO-2, mei 2013	STO-1, nov 2012	
Cijfer voor de opleiding	6,1	6,2	6,9
Cijfer voor de school	5,6	5,7	6,4

Vergeleken met het STO-1 in 2011 zijn drie nieuwe vragen toegevoegd:

Het onderwijs dat ik krijg daagt mij uit	2,9	5-puntsschaal
Vind je dat docenten hun afspraken met jou nakomen?	3,4	5-puntsschaal
Vind je jouw docenten goed?	3,4	5-puntsschaal

De keuze voor toevoeging van deze vragen komt voort uit de analyse van de resultaten en uit de sturings-filosofie. Een sleutel voor tevredenheid en studiesucces lijkt de aantrekkelijkheid en de kwaliteit van het onderwijs te zijn. De vraag over de kwaliteit van docenten komt voort uit het uitgangspunt dat goede docenten in aanzienlijke mate het verschil kunnen maken bij de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van het onderwijs. De vraag over het nakomen van afspraken is een operationalisering van de kernwaarde betrouwbaarheid.

De algemene trend is dat de scores bij STO-2 aan het einde van het schooljaar lager zijn dan bij het STO-1 dat in het begin van het schooljaar wordt afgenomen. De onderstaande punten vallen op:

- 'uitdagend onderwijs' scoort met 2,9 wederom laag;
- 'afspraken met docent' geeft een goede ontwikkeling te zien maar is nog laag;
- de onderdelen 'informatievoorziening', het 'rooster' en de wijzigingen hiervan, 'uitdagend onderwijs' en het 'aanraden van ROCvF' bij anderen scoren het laagst.

De resultaten van iedere meting worden beschikbaar gesteld voor alle docenten en besproken in de teams. Ieder team en ieder MBO College kiest een speerpunt in de verbeteracties voor het lopende schooljaar, mede op grond van gesprekken van de teams met hun studenten over de achterliggende argumenten.

De in de kaderbrief geformuleerde doelstelling van 75% tevreden studenten is ambitieus. In 2012 en 2013 is deze doelstelling niet gerealiseerd. Ook het landelijk gemiddelde bij de JOB-monitor ligt met 53% ruim onder dit percentage. Toch handhaaft het Bestuur de doelstelling voor 2014 en richt zich op het realiseren van een kwaliteitssprong ten aanzien van verbetering van de tevredenheid van studenten.

11.6 Veiligheid

Veiligheid in het algemeen is een belangrijk onderwerp in onze maatschappij en zeker ook voor onderwijsinstellingen. Een veilig leer- en werkklimaat is een belangrijke voorwaarde voor de ontwikkeling van mensen, de productiviteit en het werkplezier en daarmee voor de kwaliteit en de continuïteit van de organisatie. Het Bestuur beschouwt veiligheid in en rond de school als een belangrijk thema binnen de organisatie.

Binnen ROCvF is, in samenwerking met ROCvA, een gezamenlijk Platform Veiligheid ingericht dat bestaat uit de voorzitter van het Bestuur en de directieleden van de MBO Colleges met veiligheid in hun portefeuille. In het platform worden de centrale kaders voor het veiligheidsbeleid vastgesteld en wordt toezicht gehouden op de uitvoering.

Voor het gehele instituut is een veiligheidsregisseur aangesteld die regie voert op beleidsvorming en uitvoering. Bij beide MBO College is een veiligheidscoördinator aanwezig die de uitvoering van het veiligheidsbeleid coördineert. Iedere zes weken vindt een overleg plaats met de veiligheidsregisseur waar de besluiten van het Platform Veiligheid worden omgezet in acties en waar de uitvoeringspraktijk wordt besproken en afgestemd. Ook worden de signalen uit de dagelijkse praktijk omgezet in beleidsvoorstellen voor het platform.

Daarnaast bestaat een centrale Arbocommissie die zich bezig houdt met het beleid en de controle op de uitvoering van veiligheid, gezondheid en welzijn. Onderwerpen die hierbij onder meer aan de orde komen zijn de risico-inventarisatie en evaluatie, de incidentregistratie, het ziekteverzuim, de bhv-organisatie en ontruimingsoefeningen. Naast de centrale Arbocommissie hebben beide MBO Colleges een eigen Arbocommissie.

In 2013 zijn op de beide MBO Colleges verbeterde versies van de veiligheidsdossiers verspreid met alle certificaten, ontruimingsplannen, -oefeningen en -evaluaties, gebruiksmeldingen, keuringen en calamiteitenplannen zodat adequater op controles kan worden ingespeeld.

Ook is de wijze van formeren en opereren van de crisisteams aan de orde gesteld vooral in het licht van de andere eisen voor crisisbeheersing als gevolg van de toegenomen rol van de social media bij incidenten. Op grond hiervan worden de procedures door de veiligheidsregisseur herzien.

In 2013 hebben zich geen veiligheidsincidenten voorgedaan. Een incident bij ROCvA in Amsterdam is gebruikt om voor de Dienst Facilitair Bedrijf een intern incidentstroomschema te maken.

Voor 2014 staat digitalisering van alle certificaten en vergunningen op het programma en opslag van alle documenten in het managementsysteem Planon. Hierdoor ontstaat voor alle betrokkenen een inzichtelijk overzicht van alle documenten en alle registraties. Verkend wordt of bedrijven die controles uitvoeren toegang gegeven kan worden tot deze beschermde omgeving, waardoor zij bijvoorbeeld rechtstreeks hun certificaten in Planon kunnen plaatsen. Daarmee worden veel administratieve werkzaamheden overbodig en zal het aantal fouten worden verminderd.

Op beide MBO Colleges wordt in 2014 een crisis / communicatieteam ingericht. Ook worden in 2014 diverse systemen duidelijker gepositioneerd. Op dit moment is niet altijd duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is, waardoor storingen soms langer duren dan nodig is.

12. Medewerkers

12.1 Inleiding en uitgangspunten

Het meerjaren strategisch HRM-beleid heeft als uitgangspunt dat een goede onderwijskwaliteit staat of valt met het werken met goede mensen. Dienst HRM levert voor de realisatie van de strategische doelen vooral een bijdrage aan de 'P' van Professionalisering.

De thema's van het strategisch HRM-beleid zijn:

- Teamontwikkeling en werkoverleg.
- Professionalisering van alle medewerkers.
- Versterking van de sturings- en verbindingskracht van het management.
- Werving, selectie, functioneren en beoordelen als hét instrument om kwaliteit te behalen en te behouden.
- Het in overeenstemming brengen van de inzet van mensen en (financiële) middelen.

12.2 Ontwikkelingen in 2013

In 2013 is de lijn voortgezet van het 'Plan van Aanpak Professionalisering' waarvoor in 2012 al een flinke aanzet is gegeven. Hierin staat hoe de verdere professionalisering van de medewerkers gerealiseerd gaat worden in de periode tot 2015. Eén van de hoogtepunten op dit gebied was de feestelijke bijeenkomst op 11 oktober in de Beurs van Berlage, waar de deelnemers aan de LC-scholing docenten hun post-HBO diploma kregen.

In 2013 is gewerkt aan de update van twee HRM-instrumenten: verkorting van de gesprekscyclus en de invoering van 360°-feedback. De OR heeft ingestemd met de nieuwe vormgeving, waarmee de invoering in 2014 zal plaatsvinden. Inkorting van de gesprekscyclus naar een cyclus van twee jaar betekent dat iedere medewerker eenmaal per twee jaar een beoordelingsgesprek heeft.

Een nieuw bekwaamhedenwoordenboek is opgesteld met beschrijving van 25 bekwaamheden en toegespitst op de eisen in de wet BIO en op de ontwikkelingen in de organisatie. Voor alle functies zijn maximaal zeven bekwaamheden vastgesteld. Op basis hiervan kunnen de vragenlijsten voor de 360°-feedback worden gemaakt. De essentie van de feedback ligt op het geven van feedback op het waarneembare gedrag. De pilots met de 360°-feedback starten begin 2014. De input vanuit de feedbackronde levert ondersteuning voor een goede kwaliteit van het gesprek met de leidinggevende.

In de afgelopen jaren is de samenwerking tussen ROCvF en ROCvA geïntensiveerd. Op HRM-gebied worden regelingen, arbeidsvoorwaarden en daarmee gepaard gaande procedures volledig geharmoniseerd. Dit biedt de volgende voordelen:

- het wordt eenvoudiger om medewerkers (tijdelijk) onderling uit te wisselen;
- ROCvF en ROCvA kunnen elkaar helpen bij de opvang van boventallige medewerkers;
- er is geen ongewenste concurrentie, bijvoorbeeld bij de werving van nieuw personeel: voor gelijke vacatures spelen verschillende arbeidsvoorwaarden geen rol, omdat die bij beide organisaties gelijk zijn;
- de procedures verlopen efficiënter doordat hier geen tweedeling meer in is;
- voor medewerkers valt de onduidelijkheid weg of een bepaalde regeling wel of niet op hen van toepassing is.

Begin 2013 was ongeveer een derde van alle HR-regelingen formeel gelijkgetrokken. Eind 2013 bevond ongeveer een derde van de nog te harmoniseren HR-regelingen zich in de fase van besluitvorming. Begin 2014 zal dit deel van de HR-regelingen formeel geharmoniseerd zijn. Het resterende deel staat voor 2014 in de planning om geharmoniseerd te worden.

Sinds 1 januari 2014 is op de nieuwe gemeenschappelijke portal (Sharepoint) per regeling aangegeven of deze al formeel geharmoniseerd is. Verwacht wordt dat eind 2014, na volledige harmonisatie, de investering in werkzaamheden zich dubbel en dwars zal terugverdienen en dat de hierboven genoemde voordelen van de harmonisatie zich volledig zullen manifesteren.

12.3 Personele bezetting en verhouding PP / SP

Per 31 december 2013 waren 551 medewerkers werkzaam bij ROCvF in een bezetting van in totaal 460,5 fte. De aantallen zijn exclusief stagiairs en lio's (leraren in opleiding). Ten opzichte van 31-12-2012 is dat een vermindering met 48 medewerkers en 41,9 fte.

De uitgangspunten van het formatiebeleid zijn:

- Verhouding Primair proces / Secundair proces op ROC-niveau: 70 / 30
- Verhouding Primair proces / Secundair proces per MBO College: 79 / 21

Het aandeel medewerkers in ondersteunende processen is verminderd met 1,4% tot 30,7% en benadert daarmee het streefpercentage van maximaal 30%. In 2014 zal de verschuiving van de inzet van personeel naar de gewenste verhouding van 70% PP / 30% SP worden doorgezet.

Aantal medewerkers	Totaal	Man	Vrouw	PP	SP
ROCvF totaal	551	228	323	392	159
	100%	41%	59%	71%	29%

Aantal fte's per 31 december 2013:

Eenheid	WTF totaal	WTF PP	WTF SP	Aandeel SP	Norm
MBO College Almere	287,4	220,6	66,8	23,2%	21%
MBO College Lelystad	105,7	82,1	23,6	22,3%	21%
Business College	8,5	4,1	4,4	51,6%	21%
Educatie	10,5	9,2	1,3	12,8%	21%
Totaal MBO Colleges en Educatie	412,1	316,0	96,1	23,3%	21%
Centrale diensten	45,5	2,7	41,8	93,9%	100%
Overige ROCvF	3,9	0,3	3,6	92,3%	100%
Totaal centrale diensten	48,4	3,0	45,4	93,8%	100%
Totaal ROCvF	460,5	319,0	141,5	30,7%	30%

12.4 Benoemingen / wijzigingen directies

Per 1 december 2013 is de functie van directeur bedrijfsvoering voor de MBO Colleges Almere en Lelystad gesplitst:

- de heer H. Mauw is per 1 december 2013 directeur bedrijfsvoering van MBO College Lelystad, dit in combinatie met de aansturing van Educatie bij beide MBO Colleges;
- mevrouw F. el Allatti neemt vanaf 1 december 2013 de positie van directeur bedrijfsvoering bij MBO College Almere waar.

12.5 Ziekteverzuim

Verzuimcijfers ROCvF in vergelijking tot voorgaande jaren (onder langdurig verzuim wordt verstaan verzuim langer dan 52 weken):

	Inclusief langdurig verzuim				Exclusief langdurig verzuim			
	2013	2012	2011	2010	2013	2012	2011	2010
ROC van Flevoland totaal	6,9	8,1	6,9	5,9	6,0	6,8	6,7	4,9
MBO College Almere	7,1	8,7	7,1	5,6	6,1	7,1	6,9	4,8
MBO College Lelystad	5,5	8,5	7,0	5,5	4,3	7,5	6,9	5,4
Beroepseducatie en Volwassenenonderwijs	16,1	9,7	9,5	7,3	14,1	6,4	9,3	4,9
Centrale overhead	5,2	5,4	4,6	4,9	4,8	4,9	4,6	3,6

In 2013 is het ziekteverzuim in ROCvF gedaald. Deze daling deed zich bij alle afdelingen voor, behalve bij Beroepseducatie en Volwassenenonderwijs. Deze daling betekent een kentering in de ontwikkeling van de voorgaande drie jaren. De stijging bij Beroepseducatie en Volwassenenonderwijs wordt onmiskenbaar veroorzaakt door het onzekere toekomstperspectief en door het uiteindelijke besluit tot opheffing.

De doelstelling om het ziekteverzuim te beperken tot maximaal 5% is nog niet behaald. Wel is bij MBO Colleges Almere en Lelystad en bij het totale ROC een vermindering met minimaal 1% behaald, wat als een tweede doelstelling was geformuleerd voor 2013. Bij MBO College Lelystad en bij de centrale overhead nadert het percentage de doelstelling van 5%. MBO College Almere heeft nog een grotere kloof te overbruggen.

De verwachtingen voor 2014 zijn niet onverdeeld gunstig. Bij de MBO Colleges en bij de centrale diensten van de MBO Colleges zal in 2014 nog reductie plaatsvinden. De ervaring leert dat dit een ongunstig effect heeft op het percentage ziekteverzuim. Door de opheffing van het Business College zal het percentage bij Beroepseducatie en Volwassenenonderwijs dalen.

Oorzaken die genoemd worden voor het ziekteverzuim:

- de afbouw bij het Volwassenenonderwijs, het beëindigen van het Business College en de onzekerheid en onrust die dat met zich meebrengt;
- medewerkers vanuit het Volwassenenonderwijs die de overstap naar het mbo niet hebben kunnen maken.

Op centraal niveau is de in 2012 ingezette meer gestructureerde aanpak voor begeleiding van langdurig zieke collega's doorgezet en zijn daarnaast in 2013 onderstaande acties ondernomen om het verzuim te verlagen:

- Maatwerkafspraken met de nieuwe Arbodienst ArboNed. Binnen het centrale contract bestaan mogelijkheden voor specifieke invulling per MBO College. Zo kiezen sommige MBO Colleges bijvoorbeeld voor een arts op locatie van het MBO College en sommige niet. Een aantal MBO Colleges zet een verzuimcoach in naast de bedrijfsarts, andere maken alleen gebruik van een bedrijfsarts. Periodiek vindt met de Arbodienst evaluatie van de afspraken plaats.
- Uitwisseling van best practices tussen de MBO Colleges om van elkaar te leren wat wel en wat niet goed werkt.

Op decentraal niveau zijn onder andere onderstaande acties ondernomen om het verzuim te verlagen (niet alle acties worden door elk MBO College uitgevoerd):

- Actualisering en opnieuw onder de aandacht brengen van het verzuimprotocol.
- Training verzuimbegeleiding voor leidinggevend en P&O medewerkers.
- Rapportages over verzuim frequenter beschikbaar stellen voor opleidingsmanagers en de resultaten onderdeel maken van het bilaterale overleg met de directie.

- Meer kijken naar wat de medewerker wél kan. Medewerkers stimuleren om meer te kijken naar de eigen mogelijkheden en minder meegegaan met de klachten van de medewerkers.
- Het minder laagdrempelig maken van ziekteverzuim door werkhervattingsgesprekken tussen opleidingsmanagers en medewerkers bij herstel van de medewerker.
- Verbeteracties uitvoeren ten aanzien van thema's die uit het medewerkersonderzoek als negatief naar voren kwamen: het 'efficiënt werken' en de 'rolduidelijkheid'.
- Direct contact tussen leidinggevende en bedrijfsarts in tegenstelling tot de werkwijze met de vorige arbodienst, waarbij het contact liep via de afdeling P&O.
- Verdere ontwikkeling naar het model waarbij de regie bij de leidinggevenden ligt.
- Het benoemen van thema's waarop gerichte, generieke maatregelen kunnen worden genomen aan de hand van bespreking van casussen in het sociaal medisch team.
- Met iedereen die driemaal ziek is geweest, wordt een gesprek gevoerd door de opleidingsmanager, eventueel met ondersteuning van P&O. Bij een volgende ziekmelding worden deze medewerkers direct benaderd worden door ArboNed.

Bij de Q-rapportages wordt door de directies vermeld dat goede samenwerking met de Arbodienst, snelle en directe contacten na ziekmelding, en werken vanuit het uitgangspunt 'verzuim is een keuze', zijn vruchten afwerpt.

Voor 2014 zal met de inrichting van de Raet Verzuimmanager het gehele proces van ziekteverzuim nog beter digitaal ondersteund worden. Verwacht wordt dat dit zal bijdragen aan het terugdringen van het ziekteverzuim. Met de Arbodienst is de afspraak gemaakt om in 2014 het verzuim met 1% te verlagen.

12.6 Professionalisering

Binnen ROCvF worden onder centrale regie en in samenwerking met ROCvA de onderstaande activiteiten voor professionalisering uitgevoerd. Daarnaast is nog sprake van activiteiten door de MBO Colleges en van individuele scholingsactiviteiten.

Lerarenregister

Eind 2012 heeft ROCvF zich aangemeld voor deelname aan de pilot Lerarenregister om mee te werken aan een zinvolle invulling van het Lerarenregister voor het mbo. Vanaf 2017 wordt deelname aan het lerarenregister verplicht.

In de pilot richten wij ons onder meer op de vraag hoe de activiteiten die leraren ondernemen om voor zichzelf een duidelijk ontwikkeldoel en perspectief te kiezen, herkend, erkend en gewaardeerd kunnen worden in de registratiesystematiek. Verder is het van belang dat de door ons georganiseerde scholingen gevalideerd worden, dat wil zeggen dat hier punten aan toegekend worden binnen het lerarenregister. In het voorjaar van 2014 is de door ons ontwikkelde LC-scholing gevalideerd door de registercommissie en met 256 registeruren opgenomen in registerleraar.nl.

Ontwikkeling portal Hart voor Talent

Om een stimulans aan professionalisering te geven heeft Dienst HRM in 2013 een digitale portal ontwikkeld voor iedere medewerker en leidinggevende waarin loopbaan en scholing gecombineerd zijn. Het scholingsaanbod voor alle functies kan online ingekeken worden. Er komt een mogelijkheid voor digitale aanmelding, uitnodiging en evaluatie en een link naar het digitale bekwaamheidsdossier. Hart voor Talent is ervoor bedoeld dat iedere medewerker en leidinggevende op een persoonlijke, gemakkelijke en aantrekkelijke manier terecht kan met zijn opleidings- en loopbaanvragen. Het is in het systeem mogelijk te starten met een loopbaan- of opleidingsvraag.

Docentenopleidingen

Geschikte sollicitanten worden in de gelegenheid gesteld het Pedagogisch Didactisch getuigschrift te behalen (PDG-BVE cursus) voor een aanstelling als docent LB. De cursus is ook toegankelijk voor (senior) instructeurs. Voorwaarde voor deelname is een afgeronde wo- of hbo-opleiding of een aantoonbaar hbo-niveau op basis van een GITP-test.

In september 2013 zijn in samenwerking met ROCvA 2 groepen zij-instromers gestart met hun bve-opleiding.

PDG-BVE cursus	gestart	geslaagd in 2013	examen in 2014
2012	8	5	4
2013 - februari	2	2	0
2013 - september	3	n.v.t.	2

Naast het behalen van de onderwijsbevoegdheid op basis van de PDG-BVE cursus, is het ook mogelijk om op basis van een deeltijd Lerarenopleiding een bevoegdheid te behalen. In 2013 heeft geen van de medewerkers van ROCvF hieraan deel genomen.

Lerarenbeurs

In 2013 hebben 13 docenten een lerarenbeurs aangevraagd.

Begeleiding docenten in opleiding

Om nieuwe docenten goed te laten 'landen' in de organisatie is een goede introductie en zorgvuldige begeleiding zeer wenselijk. Dat geldt ook voor stagiairs van de lerarenopleiding. Om deze groep goed te ondersteunen wordt de training 'Werkbegeleider' aangeboden aan docenten die zich in dit onderdeel willen bekwamen. In 2013 heeft 1 docent deze training gevolgd en met een certificaat afgesloten.

LB-scholing

In 2013 is, in samenwerking met ROCvA, begonnen met de ontwikkeling van een scholing voor LB-docenten in het mbo met als doel uitbreiding van bestaande deskundigheid met de eigen praktijk als vertrekpunt. Hiervoor zijn 3 modules ontwikkeld:

- Onderwijskunde en didactiek;
- Kwaliteitszorg en examinering;
- Coachend begeleiden van studenten.

De modules zijn basistrainingen die voor alle LB-docenten relevant zijn, ongeacht de specifieke taken. Na de zomer van 2013 hebben 14 docenten deelgenomen aan een pilottraining. Op basis van deze ervaringen worden de vervolgtrainingen verder toegesneden op de vraag. In 2014 zullen de drie modules op reguliere basis worden aangeboden. Hiermee wordt toegewerkt naar een vast programma, gekoppeld aan de functie docent LB. In januari 2014 wordt gestart met een training voor LB-docenten voor het voeren van loopbaanbegeleidingsgesprekken.

LC-scholing

De door ons ontwikkelde LC-scholing is post-hbo gecertificeerd, opgenomen in het landelijk register van post-hbo opleidingen en in het voorjaar van 2014 opgenomen in het lerarenregister. Het LC-scholingsproject valt onder de regeling versterking van de salarismix leraren middelbaar beroepsonderwijs in de randstadregio's, waarbij extra geld beschikbaar is gesteld voor de verhoging van het aantal functies in de LB en LC-schalen.

De LC-scholing is geëvalueerd. De resultaten geven te zien dat de scholing over het algemeen positief is beoordeeld. De module 'Kwaliteitszorg en het Inspectiekader' scoort 80% en hoger op 'goed tot zeer goed'. Het Platform HRM heeft besloten om, in de volgende tranche, de module Kwaliteitszorg met 2 dagen Examinering uit te breiden en deze module, evenals de module Klassenmanagement, voor alle deelnemers verplicht te stellen.

Examinering

In 2013 is extra veel aandacht besteed aan de professionalisering van de examenfunctionarissen mede door geconstateerde tekortkomingen in de uitvoering van de examenorganisatie. Een plan van aanpak 'Professionalisering Examenfunctionarissen' is opgesteld en ingediend bij MBO15 als basis voor de toekenning van subsidie door OCW.

Vanuit de domeinen is scholing georganiseerd voor de leden van de domeinexamencommissies, de examenconstructeurs en de vaststellers van examens. Per MBO College is aandacht besteed aan scholing van de examenfunctionarissen van de MEC en de TEC's¹⁴. Voor praktijkbegeleiders, de beoordelaars van de studenten in de beroepspraktijk en voor nieuwe docenten, wordt nog een e-learning cursus ontwikkeld.

Opleiden in de school (OPLIS) na 2013

ROCvF wil een bijdrage leveren aan het opleiden van leraren. Opleiden in de school draagt bij aan verbetering van de kwaliteit van docenten en zodoende wordt een kweekvijver van nieuwe docenten gecreëerd, mogelijk voor onze school. Vanuit die visie wordt budget beschikbaar gesteld voor voortzetting van OPLIS na 2013. In nauwe samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam, de Hogeschool InHolland en de Hogeschool Utrecht kunnen stagiairs kennismaken en ervaring opdoen. OPLIS is bedoeld om de samenwerking tussen de lerarenopleidingen en het ROC te versterken en samen verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit van de theoretische opleiding en de praktijk.

Beide MBO Colleges hebben een medewerker die voor 0,4 fte de taak van schoolopleider heeft. Daar waar mogelijk krijgt de schoolopleider hiervoor ook professionalisering aangeboden. Ook zorgt elk MBO College voor formatie voor de begeleiding en coaching van aankomende en startende docenten én dat schoolopleiders, werkbegeleiders en coaches gekwalificeerd zijn.

- Bij de start van schooljaar 2013 / 2014 is een nieuwe groep Management development gestart met deelname van 5 managers van ROCvF.
- Op 7 oktober is de groep Managementvaardigheden gestart.
- Scholing Examinering en Taal en Rekenen voor docenten is in uitvoering.

Professionalisering in 2014

In 2014 zal bij de professionaliseringsactiviteiten rekening worden gehouden met de thema's die van belang zijn voor de toekomst:

- bredere inzetbaarheid en flexibiliteit (qua attitude en inhoud);
- meer investeren in jong talent door versterking van OPLIS;
- harmonisatie van de PDG-BVE cursus, met als doel het gelijk trekken van de inhoud en het uitstroomniveau;
- de mogelijkheid voor bevoegde docenten om te promoveren.
- inzetbaarheid van de oudere docent;

12.7 Mobiliteit

ROCvF heeft, in samenwerking met ROCvA, een mobiliteitsbureau ingericht dat zich richt op het bieden van loopbaan- en outplacementbegeleiding aan alle (boventallige) medewerkers en uitkeringsgerechtigden van de organisatie en het bewaken van de formatie door het beheren van de vacatures.

¹⁴ MEC: MBO College Examencommissie. TEC: Team Examencommissie.

In 2013 heeft de aandacht zich vooral gericht op het begeleiden van boventalligen en voormalige, uitkeringsgerechtigde, medewerkers naar werk. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen om in 2014 voor alle medewerkers een digitale omgeving beschikbaar te stellen waar zij zelf aan de slag kunnen met professionalisering ten aanzien van loopbaan, opleiding en vitaliteit.

In 2013 kende ROCvF 151 vacaturemeldingen:

Aantal vacaturemeldingen	151
Ingevuld met interne kandidaten	26
Ingevuld boventalligen	11
Ingevuld uitkeringsgerechtigden	1
Ingevuld verlenging/mutatie	85
Externe kandidaten	20
Niet bekend of in behandeling	8

Het mobiliteitsbureau draagt bij aan goed werkgeverschap door het bieden van loopbaan- en outplacementbegeleiding aan alle (boventallige) medewerkers en uitkeringsgerechtigden van de organisatie en het bewaken van de formatie door het beheren van de vacatures.

Van werk naar werk	Intern	extern
Totaal	12	17

Bovenstaand overzicht laat zien dat een aantal boventalligen en uitkeringsgerechtigden via interne herplaatsing nieuw werk heeft gevonden. Daarnaast heeft een beperkt aantal medewerkers werk bij andere werkgevers gevonden.

Bij de begeleiding naar werk gaat het zowel om medewerkers die als gevolg van een reorganisatie ontslagen zijn als zij die door het niet verlengen of beëindigen van hun contract hun aanstelling hebben verloren.

In 2013 was begeleiding naar werk niet eenvoudig door de geringe mogelijkheden om personeel aan te nemen door de toenemende werkloosheid en de neerwaartse arbeidsmarkt. Daarnaast gaat het dikwijls om mensen met een hoge gemiddelde leeftijd en eenzijdige werkervaring of opleiding, factoren die de kans op werk verkleinen. Waar mogelijk zijn interne vacatures benut om medewerkers te plaatsen. Ondersteuning bij het zoeken naar werk vindt voornamelijk plaats door regelmatige contacten, groepsactiviteiten, workshops en het organiseren van een speciale dag voor werkzoekenden.

Naast genoemde begeleiding naar werk zijn in 2013 de voorbereidingen getroffen om in 2014 voor alle medewerkers een digitale omgeving beschikbaar te stellen waar zij zelf aan de slag kunnen met professionalisering ten aanzien van loopbaan, opleiding en vitaliteit. Ook komt in 2014 de mogelijkheid om via een digitale omgeving medewerkers te ondersteunen bij al hun loopbaan- en professionaliseringsvragen. Hiervoor is een nieuwe dienst, de 'e-coaching' ontwikkeld.

Het begeleiden van boventalligen en uitkeringsgerechtigden naar werk zal ook in 2014 de nodige inspanningen vragen. Naar verwachting zal nog een aantal reorganisaties plaatsvinden. Daarnaast is altijd sprake van uitkeringsgerechtigden omdat contracten niet verlengd worden.

12.8 Tevredenheid medewerkers

In 2013 zijn de resultaten van twee onderzoeken onder medewerkers beschikbaar gekomen. In april zijn de resultaten gepresenteerd van het onderzoek 'Van werkdruk naar werkplezier', een onderzoek van TNO onder alle medewerkers werkzaam in het primair proces.

Betrokkenheid, c.q. bevoegenheid, en werkdruk en werkstress liggen duidelijk hoger dan het landelijk gemiddelde. Van de respondenten ervaart 29% werkstress tegen 18 % landelijk. Belangrijke oorzaken van werkstress zijn het gebrek aan autonomie en regelruimte en onvoldoende zichtbare aandacht van het management voor het aanspreken van medewerkers.

De belangrijkste conclusie die uit het rapport is getrokken is dat de cultuur van aanspreken van medewerkers opener moet worden. Functioneringsgesprekken kunnen worden benut voor het verduidelijken van resultaten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, het geven van feedback op de werkprestaties en op het ontwikkelperspectief en duidelijkheid over beschikbare middelen en professionele ruimte. De bevindingen zijn onder de aandacht gebracht van alle leidinggevenden om in hun werkzaamheden toe te passen.

Medewerkersonderzoek 2013

Verder is in 2013 het interne tweejaarlijkse onderzoek gehouden naar de tevredenheid, betrokkenheid en motivatie van de medewerkers. Het onderzoek was in 2013 onderdeel van het initiatief van de MBO Raad voor een landelijk onderzoek, mede om een landelijke benchmark mogelijk te maken. In de landelijke enquête waren enkele specifieke vragen voor de eigen organisatie opgenomen. Gemiddeld heeft 56% van de medewerkers de vragenlijst ingevuld.

De score op de vraag “Ik ben tevreden over het werken bij ROCvF” bedroeg 6,4 en was daarmee duidelijk lager dan de gemiddelde score van 7,0 uit de mbo-benchmark. Aspecten die specifiek aandacht behoeven zijn rolduidelijkheid, efficiency en de interne communicatie. De bevoegenheid van medewerkers is een aspect waarbij ROCvF hoger scoort dan het landelijk gemiddelde.

Naast het overzicht met resultaten van het gehele ROC beschikken beide MBO Colleges over de eigen scores en die van de teams. Tussen en binnen de MBO Colleges blijken veel verschillen te bestaan. De resultaten zijn gepresenteerd aan het Bestuur, het Platform HRM en de hoofden P&O. Binnen ieder MBO College zijn de resultaten van het MBO College en de bijbehorende teams verder besproken en zijn verbeteracties geformuleerd. Deze uitkomsten komen aan de orde in de verantwoordingsgesprekken met het Bestuur en in de MBO Colleges tussen de directie en de opleidingsmanagers.

12.9 Cao-ontwikkelingen

Op 12 september 2013 heeft een eerste formeel Cao-overleg plaatsgevonden tussen de MBO Raad en de vakbonden aangezien de Rijksbegroting en het Nationaal Onderwijs Akkoord enige financiële ruimte indiceerden voor de mbo-sector. Inmiddels hebben werkgevers en werknemers hun inzet voor deze Cao-ronde vastgesteld. De eerste besprekingen hierover maken duidelijk dat de beide inzetten aanmerkelijk van elkaar verschillen. In 2013 heeft dit niet tot een akkoord geleid.

12.10 Beheersing van uitkeringen na ontslag

De beheersing van de ontslaguitkeringen heeft in 2012 op dezelfde manier plaatsgevonden als in voorgaande jaren:

- Beperking van de instroom (met uitzondering van reorganisaties en reducties).
- Tweejaarlijkse toetsing op de rechtmatigheid van de ontslaguitkering door Dienst HRM.
- Inschakeling van het Mobiliteitsbureau van Dienst HRM, gericht op het beperken van de ontslaguitkeringen door herplaatsing en outplacementactiviteiten.

13. Governance en samenwerkingsrelaties

13.1 Governance

Het Bestuur van ROCvF en de RvT werken binnen de Governancecode zoals die door de BVE-sector is opgesteld. Voor de verslaglegging over 2013 is hierbij gebruik gemaakt van de checklist van de MBO Raad die is opgebouwd naar de elementen van de code 'Goed bestuur in de bve-sector' en overige governance elementen in de regelgeving over jaarverslaglegging in het onderwijs.

Het Bestuur heeft geconstateerd dat in 2013 aan alle genoemde punten uit de checklist wordt voldaan. De formele vastlegging van het handelen is in 2013 vastgelegd in een integrale integriteitscode welke in 2012 nog ontbrak. Verantwoording over de overige punten zoals vermeld in de checklist, en daarmee in de branchecode, vindt op verschillende punten in dit jaarverslag en in de jaarrekening plaats.

In deze paragraaf over governance wordt specifiek ingegaan op de sturing van de organisatie en het beheersen en toezicht houden op de afhandeling van klachten, de zeggenschap van studenten en medewerkers, de tevredenheid van bpv-bedrijven en de samenwerkingsrelaties.

De sturing van de organisatie, het beheersen en toezicht houden werd ook in 2013 vormgegeven door het werken volgens een vaste beleidscyclus. Op basis van de meerjarenstrategie geeft het Bestuur in de jaarlijkse kaderbrief aan welke doelen voor dat kalenderjaar centraal staan en binnen welke kaders wordt gewerkt. Alle organisatieonderdelen formuleren op basis hiervan in een jaarplan hun doelen, de beoogde resultaten en de acties om die te bereiken. Driemaal per jaar vinden hierover verantwoordingsgesprekken plaats tussen het Bestuur en de beide voorzitters van directies van de MBO Colleges. Ook met de directeuren van de centrale diensten worden deze verantwoordingsgesprekken, de zogenaamde Q-gesprekken gevoerd¹⁵. Deze cyclus van gesprekken over de resultaten van in jaarplannen geformuleerde doelen en acties vindt ook plaats in de MBO Colleges tussen de directies en de opleidingsmanagers.

Enkele cruciale resultaten worden vastgelegd in managementcontracten. Het Bestuur sluit een managementcontract met de voorzitters van de MBO Colleges en met de directeuren van de centrale diensten. Daarnaast sluit het Bestuur een managementcontract met de RvT.

Centrale thema's in de cyclus van verantwoordingsgesprekken zijn de financiële realisatie, de kwaliteit van het onderwijs en personele aspecten als professionalisering, ziekteverzuim en de verhouding tussen medewerkers in het onderwijsproces en in de ondersteunende processen.

Maandelijks brengt Dienst Financiën een financiële rapportage uit zodat de actuele financiële situatie voortdurend goed in beeld is. Voor de kwaliteit van het onderwijs wordt eenmaal per jaar een risicoanalyse uitgevoerd op instituutsniveau naar aanleiding van het jaarresultaat en het diplomaresultaat. Na analyse hiervan door de directies van de MBO Colleges worden verbeterplannen geformuleerd en uitgevoerd. Deze verbeterplannen komen tot stand door de voorstellen en acties die door de teams worden benoemd.

¹⁵ Q-gesprekken vinden plaats per quadrimester (periode van 4 maanden).

Verdere informatie voor het verkrijgen van een beeld van de kwaliteit van het onderwijs komt uit de tevredenheidsmetingen onder studenten, medewerkers en beroepenveld, eventueel Onderwijsinspectieonderzoek en uit audits. Alle informatie wordt op teamniveau of per opleiding geleverd om de teams in staat te stellen verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteitsverbetering.

Naast het vragen naar de tevredenheid over de kwaliteit van het onderwijs worden enkele groepen stakeholders nadrukkelijk betrokken bij kwaliteitsverbetering.

ROCvF onderscheidt de volgende stakeholders:

- medewerkers;
- studenten / deelnemers;
- bedrijven en instellingen, kenniscentra, VNO-NCW, MKB, bedrijfsleven per gemeente, Kamer van Koophandel, branches, Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs;
- het onderwijsveld, partnerscholen en toeleverende en afnemende scholen (vmbo / havo / vwo en hbo);
- de overheid, gemeenten, stadsdelen, ministerie OCW.

Voor participatie van de studenten, vertegenwoordigers van het werkveld en van de medewerkers in de ontwikkeling en kwaliteitsverbetering van het onderwijs is structureel overleg ingericht. Met studenten wordt overlegd door middel van rondetafelgesprekken en overleggen van klassenvertegenwoordigers. In beide MBO Colleges is een Studentenraad (SR) ingericht en voor het gehele ROC bestaat een CSR. Deze CSR is getraind door de JOB en wordt begeleid door een medewerker.

Inspraak van medewerkers is geborgd door de aanwezigheid van de OR. In 2013 zijn alle advies- en instemmingstrajecten met de OR afgerond.

Met het beroepenveld worden per domein op operationeel niveau bedrijfsadviescommissies (BAC's) en werkveldcommissies gevormd. Hier wordt de inhoud van het onderwijs besproken, in het bijzonder van de examinering, maar ook de arbeidsmarktbehoefte, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de plannen van de betreffende teams.

13.2 Klachten en afhandeling

ROCvF werkt met een formele klachtenprocedure. De procedure is opgenomen in het studentenstatuut en wordt ieder jaar met de studenten gecommuniceerd. Ook via de website kunnen klachten worden ingediend. Voor klachten bij examens bestaat een aparte procedure. Landelijk bestaat in opdracht van de minister de 'Ombudslijn mbo', voorlopig tot september 2014. Hier kunnen, via de site van de nationale Ombudsman, klachten over het mbo worden gemeld. Het doel is om klachten over het mbo landelijk te stroomlijnen en zicht te krijgen op de klachtbehandeling door de mbo-instellingen. In 2013 is bij de 'Ombudslijn mbo' geen klacht ingediend over ROCvF.

Alle klachten die in 2013 zijn gemeld zijn tot tevredenheid van de klager door het management en / of de directie opgelost. Het Bestuur heeft eenmaal bemiddeld bij een klacht. Eén klacht is behandeld door de interne klachtencommissie.

Alle binnengekomen formele klachten van studenten en / of ouders, zowel gegrond als ongegrond, worden geregistreerd en als onderstaand gerubriceerd:

(Aard van de) klachten studiejaar 2012 / 2013												
	Totaal	Onderwijs	Examinering	begeleiding	Informatie	Hulp bij vragen	Rooster	Aansluiting onderwijs / bpv	Sfeer	Veiligheid	Benadering	Anders
MBO Almere	49	17			16	6	2	3			3	2
MBO Lelystad	21	10	5					1				5
Educatie	2		1	1								
Matchpoint	0											
Totaal 2013	72	27	6	1	16	6	2	4			3	7
Percentueel	100%	37%	8%	1%	22%	9%	3%	6%			4%	10%
Totaal 2012	86	17	5	2	21	4	3	7	1		9	17
Ontwikkeling	-14	+10	+1	-1	-5	+2	-1	-3	+1		-6	-10

In 2013 zijn 72 klachten binnengekomen tegen 86 in 2012: een behoorlijke vermindering. Het is verheugend dat wederom geen klachten bestonden over de sfeer en veiligheid op school en evenmin over Matchpoint ¹⁶.

De meeste klachten betroffen het onderwijs (37%). Hierover zijn ook meer klachten ontvangen dan in 2012. Uit onderzoek naar de tevredenheid van studenten blijkt dat de tevredenheid over de opleiding stijgt, maar dat studenten vragen om meer uitdagend onderwijs.

13.3 Vertrouwenspersoon medewerkers

ROCvF kent vertrouwenspersonen voor medewerkers en studenten. In 2013 hadden 6 medewerkers van ROCvF een taak als vertrouwenspersoon voor studenten. Daarnaast kent ROCvF één vertrouwenspersoon voor medewerkers die ongewenst gedrag op de werkvloer ervaren. De vertrouwenspersonen voor studenten en de vertrouwenspersoon voor medewerkers werken vanuit het reglement voor vertrouwenspersonen. Zij houden zich bezig met ongewenste omgangsvormen, discriminatie, geweld en pesten, zowel fysiek als misbruik van digitale media. Gewerkt wordt vanuit de gedragscode die is opgesteld voor studenten en medewerkers. Deze gedragscode staat op het internet en op het intranet. Het bestaan ervan, evenals de aanwezigheid van de vertrouwenspersonen, wordt vermeld in de studiegidsen. In 2013 hebben 16 medewerkers van ROCvF hun weg gevonden naar het klachtenloket over ongewenst gedrag voor medewerkers. De meldingen worden geïnventariseerd en geanalyseerd en in algemene aard, met volledige in acht neming van de privacy van de melding, besproken met de voorzitter van het Bestuur. Er zijn geen aanwijzingen van een toename van nieuwe, verontrustende oorzaken van de meldingen.

In 2014 zal de nieuwe, moderne versie van de gedragscode worden aangeboden en zal nog meer nadruk komen te liggen op ons gedrag en hoe wij met elkaar omgaan. In deze gedragscode krijgt het aspect 'pesten' meer aandacht dan voorheen.

¹⁶ Matchpoint: Het Steunpunt voor de MBO Colleges in ROCvF voor intake en specialistische begeleiding.

13.4 Zeggenschap studenten

ROCvF heeft sinds april 2011 een CSR. Naast de CSR bestaat in de beide MBO Colleges een decentrale SR. Zowel de CSR als de SR hebben een van de medewerkers van ROCvF als coach.

In 2013 zijn alle studenten op enkele opleidingen vertegenwoordigd door een SR per afdeling of opleiding. De CSR nodigt hen tweemaal per jaar uit voor gezamenlijk overleg. Daarnaast bezoekt een van de leden van de CSR de vergaderingen van de SR om de verbinding tussen centrale en decentrale studentenvertegenwoordiging te borgen.

In oktober 2013 zijn verkiezingen gehouden om afgestudeerde, vertrekkende, leden te vervangen. In november is de CSR in de nieuwe samenstelling formeel geïnstalleerd door het Bestuur. De CSR komt maandelijks bijeen voor overleg. Daarnaast is een aantal malen overleg gevoerd met het Bestuur en met de directies van de beide MBO Colleges.

In 2013 is de website van de CSR in de lucht gegaan zodat alle acties van de CSR goed te volgen zijn en studenten een reactie kunnen doorgeven. Ook is zo alle informatie beschikbaar.

De CSR heeft in 2013 de volgende acties ondernomen:

- *Boekenproject*
Een meldpunt is ingericht waar studenten kunnen aangeven welke boeken zij hebben aangeschaft en niet hebben gebruikt. De meldingen en een analyse daarvan is besproken met de beide directies en daarna met de afdelingsmanagers. Naar aanleiding daarvan zijn de boekenlijsten voor 2013-2014 onder de loep genomen en aangepast.
- *JOB Monitor*
De CSR heeft in voorbereiding op de afname van de JOB Monitor voor alle studenten een flyer gemaakt met resultaatcijfers van ROCvF. Hiermee wil de CSR de studenten bewust maken van de dingen die goed gaan bij ROCvF. Voorafgaand aan het invullen van de JOB Monitor is aan de hand van de flyer met de studenten het gesprek gevoerd over tevredenheid van de studenten. De CSR wil hiermee de JOB Monitor meer aandacht geven en bijdragen aan een hoge respons. Wekelijks zijn de responscijfers van de JOB Monitor door de CSR bekeken en zijn directie en afdelingsmanagers benaderd als de respons nog laag was.
- *Pinapparaat*
De CSR heeft, na verzoeken van studenten en na overleg met directie en cateraar, ervoor gezorgd dat in de kantine van elke locatie een pinapparaat is geplaatst.
- *Gesprek met minister*
De CSR heeft een afvaardiging gestuurd naar een bijeenkomst met minister Bussemaker die in januari 2013 op bezoek kwam voor de goede vsv-resultaten. Zij ging in gesprek met mbo-studenten.
- *Scholing CSR*
In november 2013 is een scholingsdag georganiseerd voor de CSR-leden over de rechten en plichten van de SR, het reglement en onderhandelingsvaardigheden.
- *Faciliteiten verbeterd*
In 2013 zijn de faciliteiten voor de CSR verder verbeterd. De CSR heeft nu een eigen kamer in Almere met vergadermogelijkheden en bureaufaciliteiten. Ook krijgen de CSR-leden nu een vacatievergoeding bij overleg met het Bestuur.
- *Protestactie ov-jaarkaart*
In november hebben CSR-leden meegedaan met de landelijke protestactie voor behoud van de ov-jaarkaart voor studenten in het mbo.
- *Gezonde school*
De CSR zet zich in voor een gezonde leeromgeving. Het rookbeleid op de locaties is

besproken met de directie en de vestigingsmanagers. De voorstellen van de CSR zijn overgenomen en worden in 2014 uitgevoerd.

- *Instemmings- en adviesrecht*

In 2013 zijn de onderwijs- en stageovereenkomst aangepast en voorgelegd aan de CSR alsook een voorstel om een vertrouwenspersoon aan te stellen. De CSR heeft respectievelijk advies uitgebracht en ingestemd.

13.5 Zeggenschap medewerkers

Medewerkers van ROCvF zijn vertegenwoordigd door de OR. Deze telt acht leden.

- In 2013 hebben zes formele overleggen plaatsgevonden tussen de OR en het Bestuur.
- Er bestaat structureel overleg tussen DB OR en het Bestuur.
- CvB ROCvF en CvB ROCvA overleggen 5x per jaar gezamenlijk met de DB-voorzitters van OR ROCvF en OR ROCvA.
- Een lid van de RvT bespreekt periodiek de gang van zaken binnen de organisatie met (een afvaardiging van) de OR.

De onderstaande onderwerpen zijn besproken tussen OR en het Bestuur:

- Kaderbrief 2014;
- Begroting 2014;
- Jaarrekening 2013;
- Onderwijsinspectieonderzoeken en daaruit voortvloeiende verbeterplannen;
- Focus op Vakmanschap;
- Kansen voor Entree;
- Reglement Ombudsman;
- 360°-feedback-instrument bij functionering / beoordelingsgesprekken;
- Onderwijsplanning / vakantiedagen;
- Eigen risicodragerschap ziektewet;
- Aanpak kwalitatieve frictie personeel;
- Beëindiging Business College;
- Reorganisatie MBO College Almere;
- Tussentijdse verkiezing van de OR;
- Faciliteitenregeling OR;
- Evaluatie Krachtenbundeling;
- Macrodoelmatigheid;
- Benchmarkgegevens en de positie van ROCvF daarin.

In 2013 zijn twee themabijeenkomsten georganiseerd over de formulering en realisatie van de strategie en over actuele, landelijke thema's.

13.6 Tevredenheid bedrijven beroepspraktijkvorming (bpv)

Het Bestuur constateert dat de tevredenheid bij de bpv-bedrijven nog verbeterd dient te worden. Een middel daarvoor is enquêtering naar tevredenheid om informatie te krijgen hoe de samenwerking te verbeteren.

De teams hebben gelegenheid om gedurende het gehele schooljaar een eigen bpv-enquête af te laten nemen bij bedrijven waar studenten hun bpv volgen. In 2013 is bij ROCvF opnieuw het eigen bpv-onderzoek uitgevoerd. Het onderzoek richt zich op de tevredenheid van de praktijkopleider in de bpv en wordt direct aansluitend aan iedere bpv -periode uitgevoerd. Hierdoor wordt direct aangesloten op de ervaringen tijdens de afgesloten bpv-periode en is de informatie actueel.

De resultaten leveren informatie voor de onderwijsteams om hun onderwijs in de bpv en de relatie met de bpv-opleiders te verbeteren. De enquêtering gebeurt door middel van een vragenlijst van 20 vragen over de thema's informatievoorziening, bereikbaarheid, professionaliteit, begeleiding, competenties van de student en examinering, en is schriftelijk uitgevoerd. In 2013 zijn 1.151 praktijkbegeleiders aangeschreven tegenover 382 het jaar daarvoor: een substantiële toename. Hiervan hebben 234 praktijkbegeleiders gereageerd, een percentage van 20,3%.

Overzicht respons en tevredenheid:

	Uitgenodigde praktijkopleiders	Respons absoluut	Respons percentueel	Algemene tevredenheid
2012 / 2013	1.151	234	20,3%	6,3
2011 / 2012	382			5,9

Het algemene cijfer dat de praktijkopleiders gaven over hun tevredenheid over ROCvF als geheel is gestegen ten opzichte van het schooljaar 2011 / 2012, namelijk van 5,9 naar 6,3.

Overzicht tevredenheid per MBO College:

	Almere	Lelystad	ROCvF
2011 / 2012	5,9	5,9	5,9
2012 / 2013	6,3	6,1	6,3
verbetering	+0,4	+0,2	+0,4

Voor 2013 was de doelstelling geformuleerd dat de gemiddelde tevredenheid over de school minimaal 6,0 of ten minste 0,3 punt hoger moest zijn dan de vorige score. Beide MBO Colleges beantwoorden aan de norm van 6,0. Het gemiddelde van ROCvF is sterk verbeterd van 5,9 tot 6,3 en beantwoordt daarmee ook aan de norm. Voor 2014 is als doelstelling een algemene tevredenheid van 6,5 geformuleerd.

Bij het vorige bpv-onderzoek was de tevredenheid laag over de volgende aspecten:

- bereikbaarheid van de bpv-begeleider;
- de voorbereiding van de student;
- aansluiting van de theorie van de opleiding op de praktijk;
- de kwaliteit van de bpv-opdrachten.

De tevredenheid voor deze onderdelen is verbeterd, maar nog niet sterk. De tevredenheid over de voorbereiding van de student op de bpv is het sterkst gestegen.

De MBO Colleges en de onderwijsteams dragen actiever bij aan de uitvoering van het onderzoek en zijn nieuwsgieriger naar hun resultaten. Dit wordt mede versterkt doordat het resultaat een onderdeel is van de interne benchmark. De analyse en verbeteracties worden door directie met hun teams besproken. Ook is bij elk MBO College de rapportage onderdeel van gesprek met de vertegenwoordigers van de bpv-relaties. De verbeteracties komen terug in de jaarplannen van de teams en de MBO Colleges. Ook in 2014 wordt het eigen onderzoek onder bpv-praktijkopleiders voortgezet.

13.7 Samenwerkingsrelaties

ROCvF onderzoekt tweejaarlijks de tevredenheid van de decanen van toeleverende voscolen en van de eerstejaars studenten. Deze onderzoeken zijn uitgevoerd in 2012. De resultaten daarvan zijn opgenomen in het jaarverslag 2012. In 2014 worden deze onderzoeken opnieuw uitgevoerd.

13.8 Krachtenbundeling ROCvF - ROCvA

ROCvF en ROCvA bundelen vanaf 1 januari 2009 hun bestuurlijke krachten in een overkoepelende organisatie. Deze samenwerking is in 2012 geëvalueerd. Over de uitkomsten is in het jaarverslag over 2012 gerapporteerd. Een aanbeveling uit het onderzoek was om de samenwerking voort te zetten. Het Bestuur heeft in 2013, mede in samenspraak met de Onderwijsinspectie, besloten zich beraden op de vorm van samenwerking in de toekomst. Hierover wordt gerapporteerd in hoofdstuk 5 van dit jaarverslag en in het verslag van de RvT.

13.9 Onderwijs - arbeidsmarkt

De relatie met de arbeidsmarkt wordt op verschillende niveaus vormgegeven. De teams overleggen op operationeel niveau met bedrijven en instellingen over de uitvoering van het onderwijs, waaronder de bpv. De domeinen en de directies van de MBO Colleges overleggen via de BAC's over ontwikkelingen in de branches en in het onderwijs. Het doel is elkaar te informeren, te adviseren en inspireren om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te optimaliseren.

In 2013 is bij alle domeinen, in nauwe samenwerking met ROCvA, het gehele netwerk van bpv-bedrijven nauwgezet in beeld gebracht en is per opleidingscluster een top 20 onderscheiden met als doel goed te kunnen bepalen welke bedrijven relevant zijn voor bespreking van thema's op het gebied van aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en arbeidsmarkt-relevantie. Met dit verbeterde inzicht kan de kwaliteit van de dialoog met het bedrijfsleven worden verhoogd en kunnen per thema die partners worden uitgenodigd die kunnen bijdragen aan inhoudelijke en organisatorische verbetering van de samenwerking. In de verantwoordingsgesprekken zijn de inrichting van de BAC's en de punten die voortkomen uit deze overleggen een vast agendapunt.

Daarnaast neemt ROCvF nog op andere niveaus deel aan overleggen waar het gaat om de duurzame relatie arbeidsmarkt - onderwijs zoals het Provinciaal Platform Arbeidsmarkt (PPA). In dit platform ontmoeten overheden (provincie, gemeenten), onderwijs (mbo-, hbo- en vo-instellingen), ondernemers (VNO/NCW, LTO) en andere instellingen (UWV, kenniscentra, Technocentrum, Zorgwel Flevoland) elkaar om afspraken te maken op het raakvlak arbeidsmarkt en onderwijs. In 2014 zal ook informatie die voortkomt uit de interne activiteiten ten aanzien van macrodoelmatigheid hierbij worden betrokken.

14. Marktpositie, marktaandeel en huisstijl

14.1 Marktaandeel

De belangrijkste herkomstgemeentes / regio's voor ROCvF zijn vanzelfsprekend Almere, Lelystad, Dronten en Zeewolde. In de gemeente Almere wonen 7.336 studenten, in de gemeenten Lelystad, Dronten en Zeewolde wonen 4.893 studenten, waarvan 2.708 in de gemeente Lelystad. Op basis van door DUO / CFI gepubliceerde 1 oktobertellingen 2013 kan worden geconstateerd dat het marktaandeel van ROCvF in 2013 gelijk is gebleven.

ROCvF trekt vrijwel geen studenten uit de regio's buiten Flevoland zoals bijvoorbeeld uit de Gooi & Vechtstreek. Andersom is de trek substantieel. In Almere bijvoorbeeld is ROCvF wel marktleider maar het marktaandeel is maar 50,8%. Van de potentiële studenten gaat 25% naar ROCvA en 6,0% naar ROC TOP. Ook in Lelystad is ROCvF marktleider maar met een nog geringer marktaandeel van 40,1%. Landstede volgt met 25,2%, Deltion heeft een marktaandeel van 11,7% en 5,6% van de studenten gaat naar ROCvA ¹⁷.

ROCvF heeft derhalve te maken met een sterke concurrentie in haar verzorgingsgebied die in de loop der jaren sterker is geworden. In 2007 heeft ROC TOP (v/h Asa en Amarantis) een vestiging geopend in Almere en in 2011 heeft ROC Landstede een vestiging geopend in Lelystad. Samen met ROC Deltion verzorgden zij in 2013 in deze twee plaatsen en in Dronten onderwijs aan ruim 2.400 mbo-studenten. Vooral MBO College Lelystad heeft relatief veel marktaandeel verloren. Dit is nog versterkt door de sluiting van de vestiging in Dronten en de opening van de Hanzelijn.

Maatregelen die zijn genomen en in de toekomst worden doorgezet zijn verbetering van het imago door goede resultaten, een evenwichtiger opbouw van de schoolpopulatie door verhoudingsgewijs meer studenten op niveau 3 en 4 en een meer kritische en gerichte plaatsing van studenten niveau 2. Dit laatste heeft in de afgelopen jaren wel weer geleid tot een toename van de uitstroom van niveau 2 studenten naar ROC's buiten Flevoland. In de toekomst moet de nieuwe huisvesting in Almere Poort een belangrijke bijdrage leveren aan de wervingskracht van ROCvF. Ook de nieuwe huisstijl is een factor in deze ontwikkeling.

14.2 Nieuwe huisstijl ROCvF

In het voorjaar van 2013 is het merkenbeleid van ROCvF opnieuw bekeken omdat de merkstructuur onvoldoende handvatten bood voor een sterke positionering van de MBO Colleges zoals opgenomen in de meerjarenstrategie. Het onderzoek heeft geleid tot een kleine aanpassing in het merkenbeleid en het advies om de naamgeving van ROC Flevoland aan te passen naar ROC **van** Flevoland en om het beeldmerk te actualiseren zodat het centraal staan van de student meer tot uiting komt. ROCvF wil met de nieuwe naam nadrukkelijk tot uiting brengen dat het een ROC is dat zich richt op de vragen vanuit Flevoland. De duiding ROC **van** Flevoland verwijst naar de specifieke eigenstandige regionale focus van het ROC.

Door deze duiding in de naam positioneert ROCvF zich binnen haar gebied als marktleider die de verantwoordelijkheid voor de vragen vanuit de regio nadrukkelijk betreft bij de beleidsontwikkeling. Studenten staan centraal in het beeldmerk, het laat zien dat onze aandacht uitgaat naar de studenten. Het logo weerspiegelt ook het uitgangspunt 'klein binnen groot'. De beide MBO Colleges hebben een eigen versie van het beeldmerk maar zijn nog wel duidelijk herkenbaar als onderdeel van ROCvF. De kracht van het merk, de naamsbekendheid, het 'klein binnen groot' en de wervingskracht blijft zo behouden.

¹⁷ Bron: DUO/CFI, februari 2014, 1 oktobertellingen van alle ROC's.

De voorbereidingen voor de uitrol van het nieuwe beeldmerk en huisstijlelementen hebben in het najaar van 2013 plaatsgevonden. Het nieuwe beeldmerk is eind 2013 geïntroduceerd, vanaf dat moment is ook een start gemaakt met het vervangen van alle huisstijldragers. Verwacht wordt dat halverwege 2014 het nieuwe beeldmerk overal is doorgevoerd.

15. Bedrijfsvoering

15.1 Huisvesting

Een belangrijke ontwikkeling in 2013 op het gebied van huisvesting is de afsluiting van de vestiging in Dronten geweest. De reden voor de sluiting was het opzeggen door het vo van het bestaande convenant voor nieuwbouw en de start van ROC Landstede met mbo-opleidingen in Dronten. Investeren in nieuwbouw werd daardoor te risicovol. De opleidingen die in Dronten werden uitgevoerd zijn samengevoegd met de opleidingen in Lelystad.

De RvT heeft, onder voorwaarde van dekkende financiering, ingestemd met de voorgenomen nieuwbouw in Almere Poort. Als gevolg van de tegenvallende ontwikkeling van het aantal studenten van MBO College Almere is het project in 2013 opgeschort hangende het vinden van financiering.

De verkoop van het pand aan de Vaartweg is in 2013 nog niet gerealiseerd. Hier is sprake van een onderhandelaarsakkoord dat nog bekrachtigd moet worden door de betrokken besturen.

Het interne tarief in 2013 bedroeg €105,- per m² bruto vloeroppervlak (bvo). Voor 2014 wordt dit verlaagd tot € 102,50.

15.2 ICT

Dienst ICT werkt vanuit de missie 'ICT doet het gewoon'. Bij innovaties en inrichting van beheer is dit in de komende jaren het uitgangspunt voor de dienst.

In 2013 is, samen met Dienst Onderwijsinformatie en andere betrokkenen, de uitrol binnen ROCvF van het nieuwe informatiesysteem EduArte gerealiseerd. Voor Dienst ICT was het realiseren van de koppelingen met (bron)systemen een belangrijk deelproject. Tussen alle gebouwen, inclusief die van het ROCvA, ligt nu een glasvezelring voor het netwerk waardoor een internetverbinding is gerealiseerd die nu tien keer zo groot is als daarvoor. De totale kosten van het netwerk zijn afgenomen.

Samen met Dienst PR&C is in 2013 een nieuw intranet gebouwd dat begin januari 2014 live is gegaan, het Portaal voor Talent (portaalvoortalent.nl). Voor studenten is de nieuwe mail-omgeving, 'Office 365' uitgerold, inclusief de mogelijkheid van opslag van documenten op Skydrive.

Voor mobiele telefonie is in 2013 gestart met het werken volgens BYOD, 'Bring Your Own Device'. Het project SiROC is in 2013 afgerond met de uitrol in Flevoland en het verder integreren van de datacentra naar één locatie. Dienst ICT verzorgt voor het onderwijs een cursus over het toepassen van social media en andere moderne ICT-technieken in de klas.

Vanuit het project ROC-UP is geregeld dat in ROCvF het Kaartmanagement Systeem (KMS) op orde is gebracht en is een pilot met het planning- en roosterpakket Xedules ondersteund. Ook is bij ROCvF de factureringsmodule operationeel geworden. Deze extra module, die niet in het zicht was bij start van het project, is zonder extra budget geïmplementeerd.

In 2013 heeft de Servicedesk tweemaal een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De resultaten uit het onderzoek waren over het algemeen positief. De dienstverlening werd met ruim een voldoende beoordeeld.

De verbeterpunten uit het onderzoek zijn:

- Het centraal stellen van het onderwijs.
- Verbeteren van de zichtbaarheid (wie is de persoon achter de telefoon, wanneer is ICT-werkplekbeheer op locatie).
- Terugkoppeling van en / of inzicht in openstaande incidenten.
- Bereikbaarheid van de Servicedesk.

De verbeterpunten uit het onderzoek zijn gebruikt in de training klantgericht handelen voor de medewerkers van de Servicedesk en Werkplekbeheer.

Toepassing van Lync

Bij MBO College Centrum wordt Lync ingezet voor begeleiding van studenten op afstand / in het buitenland. Lync is een vorm van communiceren binnen Office 365, waarbij via internet kan worden gebeld en gechat, waarmee schermen kunnen worden gedeeld en videoconferenties kunnen worden gehouden. Verder 'druppelt' Lync steeds verder door in de organisatie. De onderlinge communicatie neemt toe en enkele docenten gebruiken Lync in de les. Zolang nog niet 'naar buiten' gebeld kan worden, vervangt Lync de gewone telefonie nog niet.

Het ICT-incident en aanvraagproces is in 2013 voor medewerkers toegankelijker gemaakt via de Topdesk selfservice. De selfservice is op ieder moment vanuit school en huis beschikbaar. Het inzetten van de selfservice heeft ervoor gezorgd dat een aantal processen is ingekort. In 2013 is de Servicedesk gestart met het monitoren en bewaken van openstaande incidenten. De Servicedesk informeert medewerkers met openstaande incidenten die uit de afgesproken doorlooptijd zijn gelopen proactief over de voortgang.

Hiermee zijn de doelstellingen van 2013 gehaald en is zelfs binnen het budget extra functionaliteit geleverd. Wel is, als gevolg van een aantal langdurig en ernstig zieken, het ziekteverzuim in 2013 gestegen naar 4,9%. Dat is nog binnen de norm van 5%, maar een behoorlijke stijging vergeleken met 2012.

Ten slotte is in 2013 het nieuwe functiegebouw voor ICT-medewerkers voorbereid. Dit wordt in 2014 ingevoerd.

Overige activiteiten voor 2014:

- Uitrol van een nieuwe printomgeving en een wireless omgeving (WIOS): de aanbestedingen daarvoor zijn in 2013 afgerond.
- Implementatie bij de MBO Colleges van Sharepoint met een gepersonaliseerde toegang voor iedere student en ieder personeelslid. Binnen Sharepoint worden ook de leeromgeving en het digitaal portfolio opgenomen.
- Verder onderzoek en geleidelijke invoering naar de overgang naar het werken 'in de cloud'. In toenemende mate zal opslag van documenten en het gebruik van applicaties en servers op het web plaatsvinden.

15.3 Onderwijsinformatie

Dienst Onderwijsinformatie bestaat uit de clusters Studentenzaken en Informatievoorziening. Studentenzaken verzorgt de registratie van alle gegevens van de student in opleiding. Het cluster kent decentrale bureaus Studentenzaken die gelokaliseerd zijn op de beide MBO Colleges. Informatievoorziening is verantwoordelijk voor het functioneel beheer, het informatiemanagement en de rapportage van de onderwijslogistiek. De beide clusters van Dienst Onderwijsinformatie zijn in de periode 2012 en 2013 volledig operationeel geworden.

Studentenzaken

Uit de evaluatie in 2013 kwam naar voren dat de doelstellingen die beoogd werden met de herstructurering van de studentenadministratie zijn behaald. Het aantal dossiers per fte bedraagt gemiddeld 503 tegenover een doelstelling van 450. Hierdoor is een reductie van de omvang van het ondersteunend personeel bereikt. De kwaliteit is verhoogd wat vooral blijkt uit de geringere afwijkingen dan voorheen met DUO/BRON. De decentrale bureaus zijn dicht bij de uitvoering van het onderwijs gepositioneerd om de teams optimaal te ondersteunen. Er zijn afspraken over directe en continue communicatie om de dienstverlening goed te laten verlopen.

Voor 2014 ligt de focus op de verdere implementatie van EduArte en een verdere stroomlijning van processen en werkwijzen van de kernregistratie tussen ROCvF en ROCvA.

Informatievoorziening

In 2013 is Informatievoorziening verder vormgegeven en zijn de functies binnen het cluster gelijk getrokken voor ROCvF en ROCvA. Verder is gewerkt aan verdere integratie van procedures en werkwijzen van de twee instellingen. De inrichting is nog steeds verschillend waardoor de serviceverlening aan de gebruikers nog verbeterd kan worden.

De invoering van EduArte binnen ROCvF heeft in 2013 een erg grote inspanning van Informatievoorziening geëist. Het gebruik van het nieuwe informatievoorzieningsysteem is een belangrijke voorwaarde om optimale ondersteuning te kunnen bieden.

15.4 Invoering EduArte

Op 27 mei 2013 is EduArte, het nieuwe informatiesysteem van ROCvF, gepresenteerd als de opvolger van nOISE. ROCvF was de laatste gebruiker van nOISE en de risico's in de bedrijfsvoering waren te groot geworden om het in de lucht te houden. Aan de presentatie is een intensieve periode van voorbereiding vooraf gegaan. ROCvF heeft in het kader van de Krachtenbundeling bij de selectie van nOISE samengewerkt met ROCvA. Gezamenlijk is een program van eisen opgesteld voor een nieuw informatiesysteem wat uiteindelijk heeft geresulteerd in de keus voor het programma EduArte. Dit programma wordt gebruikt bij circa 40 ROC's en is daarmee marktleider in de mbo-markt. Het programma biedt een geïntegreerde functionaliteit voor alle administratieve processen rond het onderwijs: digitaal aanmelden, studentenadministratie, aan- en afwezigheidsregistratie, onderwijscatalogus, resultatenbeheer, loopbaanbegeleiding, zorgprocessen, bpv, facturering, examineren en diplomeren.

In de loop van 2013 zijn deze functionaliteiten in gebruik genomen en begin juni 2013 was EduArte operationeel voor ROCvF. Het in gebruik nemen ging niet zonder slag of stoot. Een aantal ad hoc oplossingen was noodzakelijk die soms extra werk opleverden zoals extra informatievoorziening en trainingen. Met leverancier Educus zijn aanvullende afspraken gemaakt voor de aanschaf van extra modules en ontwikkeling van extra functionaliteit. Rond de zomervakantie zijn alle diploma's goed uit EduArte gekomen. In het vierde kwartaal is de factureringsmodule operationeel geworden. Deze was niet in het zicht bij de start van het project: de extra module is zonder extra budget geïmplementeerd en operationeel gemaakt.

Als sterke punten van EduArte worden gezien: het gebruik van aan- en afwezigheidsregistratie en het geconcentreerde overzicht op één scherm van alle gegevens van de studenten. Belangrijke leerpunten bij het invoeringsproces hadden betrekking op de cijferinvoer, en het gebruik van de functies in het systeem zoals zorg- en begeleiding. In de loop van 2014 worden de resterende functies verder ingevoerd en worden verdere verbeteringen doorgevoerd.

Gestart is met het herijken van de implementatie voor de volg- en zorgprocessen. De verwachting is dat het pakket EduArte, op basis van deze herijking, in 2014 zal worden aangepast zodat het nog beter in staat is om het onderwijzend personeel ondersteuning te bieden bij het uitvoeren van hun taken.

Verder zal in 2014 de opzet en inrichting van de onderwijscatalogus voor het ontwikkelingsgerichte deel van het onderwijs opnieuw worden bekeken. De huidige opzet blijkt in de praktijk erg onderhoudsintensief.

16. Bijlagen Jaarverslag 2013

16.1 Samenstelling van het Bestuur in 2013

De heer drs. Edo C. M. de Jaeger (1958)

- Voorzitter College van Bestuur ROC van Amsterdam
- Voorzitter Raad van Bestuur Koepelstichting ROC van Amsterdam - ROC Flevoland

Portefeuille

- integrale strategische positionering en beleid
- strategische relaties
- interne en externe governance
- bestuurs-, algemene en juridische zaken
- strategische huisvesting
- veiligheidsbeleid
- PR, Communicatie & Marketing

Maatschappelijke functies

- Voorzitter Samenwerkingsverband ROC van Nederland (*merknaam ROC4NL.EU*)
- Voorzitter Bestuur van Stichting Branchepromotie Beroepsonderwijs Nederland (*tot 1 juli 2013*)
- Lid Politieonderwijsraad en Voorzitter Commissie Horizontale Afstemming en Verantwoording (*de Commissie HAV is vanaf 2014 operationeel*)
- Lid Dagelijks en Algemeen Bestuur stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
- Lid van het Bestuur van Luchtvaart College Schiphol (*v/h Stichting Schiphol College*)
- Lid Algemeen Bestuur Amsterdam Network Council
- Lid Raad van Advies van Topsport Amsterdam
- Ambassadeur Olympisch Stadion
- Adjudant van HM de Koningin in buitengewone dienst, honorair lid van de hofhouding
- Reserveofficier (luitenant-kolonel) Garderegiment Jagers

De heer Ronald C.A. Wilcke (1953)

- Vicevoorzitter Raad van Bestuur Koepelstichting ROC van Amsterdam - ROC Flevoland
- Voorzitter College van Bestuur ROC van Flevoland

Portefeuille

- integraal strategisch onderwijsbeleid
- onderwijs: mbo – hbo, mbo 2-3-4, domeinontwikkeling, kwaliteitszorg
- strategische relaties: Flevoland en hbo's
- HRM-beleid

Maatschappelijke functies

- Voorzitter bestuur Stichting Sportservice Flevoland en Olympisch Netwerk
- Voorzitter Bedrijfstakgroep Motorvoertuigen-, Carrosserie- en Tweewielertechniek van de MBO Raad
- Voorzitter bestuur Stichting Mobiliteitsleren (*tot juni 2013*)
- Voorzitter Benoemingsadviescommissie MBO Raad
- Lid Raad van Toezicht en Voorzitter commissie onderwijs, onderzoek en contractactiviteiten Noordelijke Hogeschool Leeuwarden
- Lid redactieraad Meso Magazine
- Lid Kerngroep onderwijs & arbeidsmarkt Economic Development Board Almere
- Lid Amsterdam Logistic Board
- Lid Bestuur Innovam (Bevam)
- Lid bestuur JINC
- Lid Kerngroep Jeugd gemeente Almere (*m.i.v. mei 2013*)

De heer Ricardo J.W. Winter (1951)

- Lid Raad van Bestuur Koepelstichting ROC van Amsterdam - ROC Flevoland
- Gedelegeerd bestuurder Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam.

Portefeuille

- gedelegeerd bestuurder Stichting Voorgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA)
- onderwijs: vo, vavo, vmbo – mbo, mbo-1 / Entree-opleidingen, risicjongeren
- strategische relaties, m.n. vo voor het totale werkgebied ROCvA – ROCF en VO Raad
- vsv-beleid en zorgstructuur

Maatschappelijke functies

- Voorzitter BTG HTVF (bedrijfstakgroep Horeca, Toerisme & Recreatie, Voeding en Facilitaire Dienstverlening van de MBO Raad)
- Lid Bestuur Cultureel Educatief Centrum Zuidoost (CEC)
- Lid Bestuur Stichting Innovatieve TeamStages
- Lid Raad van Toezicht van Circus Elleboog
- Lid Raad van Toezicht Jongerenencultuurfonds
- Lid Bestuur Kenwerk
- Lid Bestuur OSVO: behalve penningmeester ook verantwoordelijk voor de portefeuille arbeidsmarkt en personeelsbeleid
- Lid Bestuur Samenwerkingsverband VO Amsterdam

De heer Gerrit Vreugdenhil (1955)

- Lid Raad van Bestuur Koepelstichting ROC van Amsterdam - ROC Flevoland
- Portefeuillehouder bedrijfsvoering

Portefeuille

- financiën
- ICT
- onderwijsinformatie
- huisvesting
- facilitair

Maatschappelijke functies

- Voorzitter van de Raad van Toezicht van Amaris Zorggroep in de Gooi en Vechtstreek en Eemland
- Voorzitter BTG ESB&I
- Lid Raad van Toezicht Stichting Prisma te Almere
- Lid Raad van Toezicht van Stichting eX:plain
- Lid bestuur Stichting ECABO
- Penningmeester van een klein pensioenfonds

16.2 Samenstelling 2013 Raad van Toezicht

Mevrouw mr. G.H. Faber

- Voorzitter Raad van Toezicht
- Voorzitter Commissie Doorontwikkeling Krachtenbundeling
- Voorzitter Governancecommissie
- Lid Remuneratiecommissie

Maatschappelijke functies

- Burgemeester gemeente Zaanstad
 - * Voorzitter Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland
 - * Voorzitter Stichting Marketing Zaanstreek
 - *) *gebonden aan de functie van Burgemeester gemeente Zaanstad*
- Voorzitter Adviescommissie Ruimtelijke ontwikkeling van de Provincie Noord-Holland
- Voorzitter Bestuur Stichting Nationaal Brandweer Monument
- Voorzitter Raad van Toezicht Reumafonds
- Lid Politiediversiteitsraad
- Lid Instituut Fysieke Veiligheid en Veiligheidsberaad (IFV)

Mevrouw drs. J.C.H.G. Arts

- Vicevoorzitter Raad van Toezicht
- Voorzitter Remuneratiecommissie

Maatschappelijke functies

- Voorzitter Raad van Bestuur Stichting Flevoziekenhuis
- Lid Raad van Toezicht NOS
- Lid Raad van Advies SEO Economisch Onderzoek te Amsterdam
- Lid Higher Education Development Board van Windesheim Flevoland
- Auditor Nederlands Instituut voor Accreditatie in de Zorg (NIAZ)
- Bestuurder Flevozorg BV (*m.i.v. 1 maart 2013*)

De heer ir. F.P. Bijdendijk

- Lid Raad van Toezicht
- Voorzitter Auditcommissie

Maatschappelijke functies:

- Onafhankelijk consultant
- Voorzitter Bestuur Stichting Nationaal Renovatie Platform (NRP) te Rotterdam
- Voorzitter Bestuur Voedselbank Amsterdam te Amsterdam
- Lid Raad van Toezicht Stichting Cordaan te Amsterdam
- Lid van de Raad van Commissarissen Gerrichhausen & Partners BV in Dordrecht (*tot 30 september 2013*)
- Lid van de Raad van Commissarissen Wonam BV te Amsterdam
- Adviseur Raad van Commissarissen Woningstichting Openbaar Belang (WOB) te Zwolle

De heer F.I.M. Houterman

- Lid Raad van Toezicht
- Lid Governancecommissie
- Lid Auditcommissie (*m.i.v. september 2013*)

Maatschappelijke functies

- Directeur Houterman Management Consultancy BV
- Lid Raad van Toezicht BNN – VARA Omroep
- Lid Raad van Toezicht CNV Publieke Zaak

- Lid Raad van Toezicht waarborgfonds Kinderopvang/Ruimte Onderwijs
- Lid Raad van Toezicht Metropole Orkest
- Lid Raad van Toezicht Jongeren Cultuurfonds

Commissariaten

- Rabobank Amsterdam
- Amsterdam RAI
- Hampshire Hotel Group
- Tahal / GTC (Kardan Group)

De heer drs. F.K.V. Lamp *(afgetreden medio september 2013)*

- Lid Raad van Toezicht
- Lid Auditcommissie

Maatschappelijke functies

- CFRO en lid Raad van Bestuur van SNS REAAL N.V. *(tot februari 2013)*
- Lid Raad van Toezicht Radio Nederland Wereldomroep *(tot september 2013)*
- Lid van Bestuur Duisenberg School of Finance *(tot maart 2013)*

De heer E.P. van Maanen

- Lid Raad van Toezicht
- Voorzitter Onderwijscommissie
- Lid Commissie Doorontwikkeling Krachtenbundeling

Maatschappelijke functies

- Voorzitter College van Bestuur Hogeschool Leiden
- Lid Adviesraad Expertisecentrum Handicap + Studie
- Lid Bestuur Stichting Platform VG
- Lid Raad van Toezicht Scholengemeenschap Schoonoord te Zeist
- Lid Raad van Toezicht LFB
- Lid Raad van Advies Leiden Life Meets Science

De heer drs. R.C.Th. Ootjers

- Lid Raad van Toezicht
- Lid Onderwijscommissie

Maatschappelijke functies

- Fractievoorzitter CDA Staten van Noord Holland
- Voorzitter Stichting Oude Hollandse Kerken

16.3 Rooster van aftreden RvT 2013

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

Naam	Benoemd	1 ^e herbenoeming	Aftredend en niet herbenoembaar
dhr. F.I.M. Houterman	01-01-2007	01-01-2011	31-12-2014
dhr. ir. F.P. Bijdendijk	01-07-2008	01-07-2012	30-06-2016
mw. mr. G.H. Faber *	01-01-2010	01-01-2014	31-12-2017
dhr. drs. F.K.V. Lamp **	01-05-2010		
mw. drs. J.C.H.G. Arts	01-01-2011	01-01-2015	31-12-2018
dhr. drs. R.C.Th. Ootjers	01-01-2011	01-01-2015	31-12-2018
dhr. E.P. van Maanen	01-03-2012	01-03-2016	29-02-2020

*) Mevrouw mr. G.H. Faber is eind december 2012 herbenoemd.

***) De heer drs. F.K.V. Lamp is medio september 2013 op eigen verzoek afgetreden.

16.4 Verklarende begrippen en afkortingen

Afkorting / Begrip	Definitie
AD	Associate Degree: een Associate Degree is een formele graad in het hoger beroeps- onderwijs, na het succesvol voltooien van deze 2- jarige opleiding kan een student na twee jaar een hbo-bachelor halen
APCG	Armoedeprobleemcumulatiegebieden of 'Probleemcumulatiegebieden' zijn op postcode onderscheiden gebieden waarin op drie criteria een drempelwaarde wordt over- schreden: scholen met studenten uit deze regio's ontvangen extra middelen om achterstanden te bestrijden
AT	Accountantstelling: telling aantal studenten na accountantscontrole
BAR	Bedrijfsadviesraad
BPV	Beroepspraktijkvorming
BVO	Bruto vloeroppervlak
BYOD	Bring Your Own Device: een ontwikkeling waarbij de werknemers en studenten gebruik maken van hun eigen apparatuur bij het werk of de studie, vooralsnog betreft dit het gebruik van mobiele telefoons
COE	Centraal Ontwikkelde Examens (taal en rekenen)
C4B	College4Business: steunpunt bij ROCvF voor ondersteuning van de initiatieven tot opleiden in ondernemerschap
CRM	Custom Relation Management: administratiesysteem voor relatiebeheer
CRASH	Cursus Reanimeren voor Alle Studenten in Holland
CSR	Centrale Studentenraad
DEC	Domeinexamencommissie: verantwoordelijk voor de examenproducten
EduArte	Softwarepakket voor ondersteuning van de processen rond de studentenadministratie, de onderwijscatalogus, de aan- en afwezigheids-registratie en het studentenvolg- systeem
ERP	Enterprise Resource Planning: computersoftware ter ondersteuning van alle processen ten aanzien van de bedrijfsvoering en de onderwijslogistiek binnen ROCvF en ROCvA
FB	Facilitair Bedrijf
FTE	Full Time Equivalent: rekeneenheid waarmee de omvang van een functie of de personeelssterkte wordt uitgedrukt
FoV	Focus op Vakmanschap: wetgeving voor mbo van ministerie OCW
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
JOB Monitor	Tweejaarlijks onderzoek naar de tevredenheid van studenten in het mbo: tot 2010 bekend onder de naam 'Odin' (ook wel JOB-Odin onderzoek genoemd)
LCS	Stichting Luchtvaart College Schiphol
LEC	Loopbaanexpertisecentrum
LWOO	Leerwegondersteunend onderwijs
Lync	Een vorm van communiceren binnen Office 365, waarbij via internet kan worden gebeld en gechat, schermen gedeeld en videoconferenties kunnen worden gehouden
nOISE	Studentenadministratiesysteem, voorloper van EduArte
Matchpoint	Steunpunt MBO Colleges ROCvF voor intake en specialistische begeleiding
MEC	MBO College Examencommissie: verantwoordelijk voor de organisatie van de examens en toezicht houdend op de TEC's
OPLIS	Opleiden in de school: het opleiden van aankomende docenten in de beroepspraktijk, dat wil zeggen in het onderwijs
OR	Ondernemingsraad
PDG	Pedagogisch Didactisch Getuigschrift: document dat de bevoegdheid verleent voor docent LB, afsluiting van de zogenaamde 'BVE cursus'
PPA	Provinciaal Platform Arbeidsmarkt: overlegplatform in Flevoland
PRC&M	Public Relations, Communicatie en Marketing: centrale dienst van ROCvA - ROCvF
PrO	Praktijkonderwijs: voortgezet onderwijs voor geïndiceerde leerlingen met een IQ van 80 of lager
REC	Regionale Expertise Centra: opleidingsinstituten voor leerlingen met een specifieke begeleidingsbehoefte.

Afkorting / Begrip	Definitie
ROC-UP	ROC Uniformering Processen: ROC-breed project om te komen tot de keuze en implementatie van een standaard softwarepakket voor de ondersteuning van de bedrijfsvoering en onderwijslogistiek, ofwel een ERP-pakket
RPO	Regionaal plan onderwijshuisvesting Voortgezet Onderwijs Amsterdam
RR	Referentieraming, voorlopige telling in oktober op basis van eigen gegevens
RMC	Regionaal Meld en Coördinatiepunt
SBB	Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SSH	Studiepunt Studie & Handicap
SiROC	Standaardisatie en Integratie Infrastructuur ROC: ICT-project om te komen tot een heldere en stabiele ICT-omgeving voor de gebruiker
TEC	Team examencommissie
TOA	TOA: Toolkit Onderwijs en Arbeidsmarkt, een digitale toetsenbank voor het meten van onder andere taal en rekenvaardigheden
TOMADO	Model van ROCvF en ROCvA om de arbeidsmarktrelevantie van een opleiding in beeld te brengen.
TP	Trajectplanner: studentenadministratiesysteem, aanvullend op People Soft
VAVO	Voortgezet Algemeen Onderwijs voor Volwassenen
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs: onderwijs voor leerlingen met beperkingen
VSV	Voortijdig Schoolverlaten
WTF	Werktijdfactor: term om een deeltijd aan te duiden in het Nederlands onderwijs, een volledige aanstelling betekent een wtf van 1,0.

FINANCIËEL JAARVERSLAG 2013 ROC van Flevoland

17. Jaarrekening 2013 ROCvF

Het jaar 2013 is afgesloten met een negatief resultaat van - € 3,0 miljoen. De vermogenspositie, is ondanks een restrictief investeringsbeleid, verslechterd door het netto verlies. ROCvF is hiermee onder de solvabiliteitsnorm (eigen en Onderwijsinspectienorm) gekomen. De ontwikkeling is vanzelfsprekend niet in lijn met het in 2012 geformuleerde financiële beleid en de hierop gebaseerde meerjarenbegroting. Uitgangspunt was een handhaving van de sterke solvabiliteits- en liquiditeitspositie. Bijsturing is inmiddels in volle gang, gericht op een beperkt verlies in 2014 en een herstel van rentabiliteit en solvabiliteit vanaf 2015. De liquiditeitspositie van de organisatie voldoet nog steeds wel aan de norm maar is dalende. De financierbaarheid van de organisatie heeft de aandacht.

De exploitatie van de stichting ROCvF staat onder druk door een aanhoudend verlies aan inkomsten. Hoewel de ontvangen Rijksbijdragen t.o.v. 2010, ondanks een dalend deelnemersaantal, gelijk zijn gebleven, zijn de inkomsten uit overige overheidsbijdragen en contractactiviteiten met circa € 7 miljoen afgenomen. De kosten namen eveneens af; in dezelfde periode echter met slechts circa € 5,7 miljoen. De personele bezetting is teruggebracht echter vooralsnog onvoldoende. Tegelijk is de gemiddelde personeelslast de laatste jaren fors toegenomen. In 2012 werd duidelijk dat de noodzakelijke bijstelling van het kostenniveau niet gerealiseerd was. Besloten werd tot een kwalitatieve reductie in de personeelslasten, zonder besluit tot formele reorganisatie. Voor de bovenmatige personeelslasten werd in 2013 ruimte gevonden in de voorziening herstructurering. Geconstateerd moet worden dat de kwalitatieve reductie niet conform plan is uitgevoerd. Het tempo in de personeelsreductie is te laag geweest. Hierbij speelde een in 2013 ten onrechte verwachte groei in bekostigde mbo-studenten een rol. Personeels- en huisvestingslasten dienen alsnog en versneld aan een lager activiteitsniveau te worden aangepast wil de stichting een rendabele exploitatie kunnen draaien. Zoals gezegd zijn maatregelen in gang gezet om in 2015 wederom te komen tot een sluitende exploitatie. De verwachte vrijval van de voorziening heeft niet plaatsgevonden en is nu op basis van een formeel reorganisatieplan gereserveerd gehouden.

Het financiële resultaat 2013 van ROCvF bedraagt +/- € 3,0 miljoen. Exclusief de additionele dotatie aan de voorziening herstructurering ad € 1,7 miljoen bedraagt het genormaliseerde resultaat +/- € 1,3 miljoen (begroot € 0).

Het resultaat is positief beïnvloed door de in december 2013 ontvangen extra Herfstakkoordmiddelen van het Rijk ad. € 0,7 miljoen. Het resultaat is negatief beïnvloed door te hoge personele lasten (zie boven), door lasten vanuit het opschonen van meerjarige subsidieprojecten (€ 0,3 miljoen).

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste oorzaken van het lagere resultaat dan begroot samengevat:

Bedragen x € 1.000	
Exploitatieresultaat boekjaar volgens begroting	0
Extra baten Rijk (Herfstakkoord en intensivering)	744
Vrijval voorziening groot onderhoud	178
Overige	313
Totaal extra baten	1.235
Extra dotatie voorziening herstructurering	-1.708
Lasten vanuit opschonen subsidieprojecten	-250
Te hoge personele lasten door niet gerealiseerde reductie	-1.899
Overige	-335
Totaal extra lasten	-4.192
Netto resultaat boekjaar 2013	-2.957

Het jaar 2014

ROCvF begroot een operationeel verlies van -/- € 0,8 miljoen. Dit verlies is terug te voeren op het aanpassen van de personeels- en huisvestingskosten aan een lager activiteiten-niveau, meer in detail:

- Door de onvoldoende groei in studentenaantallen bestaat een verhoogde noodzaak tot het reduceren van de formatie. De reeds ingezette kwalitatieve en kwantitatieve reductie wordt nu versneld middels uitvoering van een sociaal plan.
- In 2014 ijlen nog enkele kosten na van besparingsmaatregelen die zijn doorgevoerd dan wel op korte termijn worden doorgevoerd. Het betreft onder andere de sluiting van Hommes, het elders onderbrengen van de vavo-activiteiten en het beëindigen van een verlieslatend cateringcontract. Deze kosten zijn in 2015 geëlimineerd maar zijn voor 2014 een deel van de verklaring van het verlies.
- Door de economische crisis en het beleid van de overheid (afschaffen van de fiscale facilitering) zijn de activiteiten van Business College (deeltijdonderwijs aan medewerkers uit bedrijfsleven en instellingen) in hoog tempo afgenomen. In 2012 bestond nog het voornemen die activiteiten uit te breiden en te concentreren in Amsterdam (bij ROCvA) gegeven het grote risico in fluctuaties van studentenaantallen. Door de maatregelen van de overheid werd door het Bestuur geoordeeld dat uitbreiding niet haalbaar was, maar wel consolidatie op het niveau van circa 1.000 studenten in ROCvF. Gezien de onrendabele business case echter, heeft het Bestuur eveneens besloten het Business College binnen ROCvF te beëindigen. In 2014 zal het Business College worden afgewikkeld.

Baten

De baten van ROCvF bestaan voor een groot gedeelte uit de overheidsbijdragen van het Rijk en de gemeenten. Deze bijdragen bedroegen in 2013 94,9% van de totale baten (2012: 92,2%).

In onderstaande tabel wordt de ontwikkeling van de baten ten opzichte van begroting 2013 en realisatie 2012 weergegeven:

bedragen x EUR 1.000	2013 realisatie		2013 begroting		2012 realisatie		mutatie t.o.v. begroot		mutatie t.o.v. 2012	
Rijksbijdragen OCW	41.714	90,3%	39.374	88,4%	40.979	85,5%	2.340	5,9%	735	1,8%
Overige overheidsbijdragen	2.128	4,6%	2.914	6,5%	3.201	6,7%	-786	-27,0%	-1.073	-33,5%
Deelnemersbijdragen	455	1,0%	329	0,7%	87	0,2%	126	38,3%	368	423,0%
Contractactiviteiten	676	1,5%	419	0,9%	1.916	4,0%	257	61,3%	-1.240	-64,7%
Overige baten	1.247	2,7%	1.529	3,4%	1.729	3,6%	-282	-18,4%	-482	-27,9%
	46.220	100,0%	44.565	100,0%	47.912	100,0%	1.655	3,7%	-1.692	-3,5%

De totale baten zijn ten opzichte van 2012 met 3,5% afgenomen. De positieve ontwikkeling binnen Rijksbijdragen OCW wordt teniet gedaan door de negatieve ontwikkelingen binnen de overige overheidsbijdragen (afname Educatie) en contractactiviteiten (afbouw inburgering).

De stijging van de Rijksbijdragen OCW ten opzichte van begroting is € 2,3 miljoen Deze stijging is een gevolg van een begin 2013 verhoogde lumpsumbekostiging en door de in december 2013 extra ontvangen Herfstakkoord middelen (+ circa € 0,7 miljoen). Hiernaast zijn meer additionele middelen ontvangen dan waar bij de begroting vanuit werd gegaan.

Bepalend hierin waren:

- Stagebox-middelen (lumpsum + € 0,4 miljoen);
- Versterken centrale en uniforme toetsing (lumpsum + € 0,1 miljoen);
- Salarismix (+ € 0,3 miljoen) en
- Professionalisering (+ € 0,2 miljoen).

De daling van baten uit Overige Overheidsbijdragen en Contractactiviteiten t.o.v. 2012 betreft vooral lagere vergoedingen voor Educatie en afbouw van inburgeringsactiviteiten.

Lasten

Bij de lasten is 10,3% groei zichtbaar ten opzichte van de begroting en 2,7% ten opzichte van voorgaand jaar. In onderstaande tabel wordt de ontwikkeling in de lasten ten opzichte van begroting 2013 en realisatie 2012 weergegeven.

bedragen x EUR 1.000	2013 realisatie		2013 begroting		2012 realisatie		mutatie t.o.v. begroot		mutatie t.o.v. 2012	
Personeelslasten	36.019	73,8%	31.529	71,3%	34.277	72,2%	4.490	14,2%	1.742	5,1%
Additionele dotatie voorziening herstructurering	1.708	3,5%	0	0,0%	0	0,0%	1.708		1.708	
Afschrijvingen	2.321	4,8%	2.375	5,4%	2.763	5,8%	-54	-2,3%	-442	-16,0%
Huisvestingslasten	3.066	6,3%	3.097	7,0%	3.329	7,0%	-31	-1,0%	-263	-7,9%
Overige instellingslasten	5.662	11,6%	7.222	16,3%	7.104	15,0%	-1.560	-21,6%	-1.442	-20,3%
	48.776	100,0%	44.223	100,0%	47.473	100,0%	4.553	10,3%	1.303	2,7%

Binnen de personeelslasten is de additionele dotatie aan de voorziening herstructurering (€ 1,7 miljoen), uit hoofde van vergelijkingsdoeleinden, op een aparte regel geplaatst.

Ten opzichte van de begroting wijken met name de personele lasten af (+ € 4,5 miljoen). Oorzaken liggen in hoofdzaak in de niet gerealiseerde reductie in de personele bezetting (- kosten) en hogere kosten personeel niet in loondienst.

Afschrijvings- en huisvestingslasten lagen op begroot niveau maar waren lager dan in 2012.

Eigen vermogen en solvabiliteit

Het eigen vermogen ultimo 2013 bedraagt € 8,8 miljoen (2012: € 11,7 miljoen). Het eigen vermogen is afgenomen met € 3,0 miljoen als gevolg van het negatieve resultaat. Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2013 25,6% (solvabiliteit) van het balanstotaal (in 2012: 31,9%). De solvabiliteit is negatief beïnvloed door het negatieve nettoresultaat. Daarnaast is het totaal vermogen (met uitzondering van de ontwikkeling binnen het eigen vermogen) relatief stabiel gebleven wat het negatieve impact op de solvabiliteit versterkt.

De norm die gesteld wordt aan de solvabiliteit door externe financiers en de Onderwijsinspectie bedraagt 30%. In haar eigen financieel beleid hanteert ROCvF deze norm ook.

Liquiditeit, investeringen en kasstroom

De liquiditeitspositie (current ratio) uitgedrukt in de verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden is per 31 december 2013 0,88 tegen 1,12 ultimo 2012.

Ultimo 2013 was de stand van de liquide middelen € 6,8 miljoen positief (2012: € 8,0 miljoen positief). De effecten van de negatieve exploitatie zijn uiteraard ook zichtbaar binnen de liquiditeitspositie, echter de (interne en externe) norm van 0,5 wordt niet onderschreden.

De investeringen in materiële vaste activa bedragen € 1,7 miljoen (2012: € 1,0 miljoen). Voor circa € 1,2 miljoen is geïnvesteerd in gebouwen en voor € 0,5 miljoen in inventaris en apparatuur. Deze investeringen zijn gefinancierd uit de operationele kasstroom.

Treasury en financiering

ROCvF voldoet aan het Besluit 'Beleggen en Belenen'. ROCvF heeft een treasury-statuuat en een meerjaren financieringsplan. Het treasury-beleid is gericht op de besturing en beheersing, de verantwoording en het toezicht op de financiële vermogenswaarden en geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's.

In dit kader heeft ROCvF maandelijks de monitoring uitgevoerd op de financiële baten en lasten, de liquiditeitspositie en de debiteurenpositie. In de toelichting op de langlopende schulden in de jaarrekening is een overzicht opgenomen van de lopende financieringen inclusief de looptijden en de rentevaste periodes. ROCvF heeft in 2013 geen beleningen, noch beleggingen uitgezet.

Financiële indicatoren

ROCvF heeft in het strategisch financieel beleid een aantal financiële prestatie indicatoren opgenomen die worden gebruikt bij de interne sturing van de organisatie:

- Ontwikkeling studentenaantallen
- Exploitatie:
 - Rentabiliteit streefwaarde 1% (exploitatiesaldo in % van de baten)
 - Personeelslasten in % van de baten streefwaarde 70%
 - Huisvestings(eigenaars)lasten in % van de Rijksbekostiging streefwaarde 9%
- Financierbaarheid:
 - Solvabiliteit II (inclusief voorzieningen) streefwaarde 30%
 - Solvabiliteit I (exclusief voorzieningen)) streefwaarde 30%
 - Interest Coverage Ratio streefwaarde 2,0
 - Current Ratio (totale vlottende activa als aandeel in vlottende passiva) streefwaarde 0,5
 - Current Ratio inclusief de rekening-courant faciliteit streefwaarde 0,5
 - Debt Service Coverage Ratio streefwaarde 2,5
 - Loan to Value streefwaarde 0,75

Risicoanalyse en risicomanagement

Steeds weer dienen veranderingen zich aan op het gebied van het onderwijs: zowel vanuit de omgeving, het bedrijfsleven als de regelgeving. Vaak heeft dat een wijziging in de manier van de onderwijsverzorging, in huisvesting en van ondersteunende middelen tot gevolg. Voorts is sprake van toenemende concurrentie van andere ROC's en particuliere onderwijsaanbieders. De algemene reserves zijn van voldoende niveau om eventuele tegenvallers te kunnen opvangen.

Een adequaat systeem van risicomanagement bestaat uit hard en soft controls. Veel hard controls zijn reeds aanwezig binnen ROCvF, zoals de inrichting van de administratieve organisatie, de werkzaamheden van Interne Controle (IC) en de wijze waarop de beleids- en Planning & Control cyclus is ingericht. In 2012 is ROCvF gestart met een project 'risicomanagement'. In 2012 en 2013 is goed onderzoek gedaan, zowel intern als met behulp van een externe partij, om inzicht te verschaffen in de huidige stand van zaken, om de ambitie ten aanzien van risicomanagement te inventariseren en om een aantal concrete handreikingen te doen om deze ambitie te realiseren. Tevens is de visie van de RvT gevraagd. Vanuit de visie van de projectgroep, de visie van de RvT en de conclusies en uitkomsten van het onderzoek van de externe partij is geconcludeerd dat deze zich goed tot elkaar verhouden en een goede basis vormen waar vanuit de vervolgstappen kunnen worden genomen.

Met inachtneming van het gegeven dat niet alle risico's zijn te voorkomen, ligt de essentie van risicomanagement bij een goede inrichting van de organisatie, bij een optimale uitvoering door de medewerkers en bij het oog hebben voor mogelijke risico's en het nemen van maatregelen tot verbetering. Zie verder de toelichting onder 8.3 (blz. 32).

In 2014 zullen verdere stappen worden gezet, hiertoe is een plan van aanpak opgesteld. Enerzijds zijn deze stappen gericht op de 'hard controls', het instrumentarium, de procedures en processen. De bestaande procedures en processen (bijvoorbeeld de HRM-processen, de processen kwaliteitszorg en de sturings- en verantwoordingsprocessen) zullen worden doorgelicht. Anderzijds zijn deze stappen gericht op de 'soft controls', de mensen die het moeten doen, het gedrag en de uitvoering. Risicomanagement en risico's zullen op de agenda worden geplaatst, zodat met iedere medewerker hierover het gesprek zal worden gevoerd.

Tevredenheid in de brede zin van het woord, en in de volledige breedte van het instituut, wordt gebruikt als indicator voor succes en van potentiële risico's, en daarmee als sturingsmechanisme voor het verminderen of voorkomen van risico's. Derhalve zal, óók in het kader van risicomanagement, focus zijn op tevredenheid.

De volgende risico's worden onderkend:

Financieel / fiscaal:

- Politieke ontwikkelingen / Ministerie OCW
De bekostiging van het MBO verandert. Naast de introductie van het nieuwe bekostigingsmodel vanuit Focus op Vakmanschap wordt de sector ook geconfronteerd met kortingen op het macrobudget ten gevolge van de macrodoelmatigheidsdiscussie. Voorts is sprake van taakstellende bezuinigingen in het macrobudget. In de meerjarenramingen van ROCvF is hiermee rekening gehouden. De exacte uitwerking kan echter nog afwijken van de huidige verwachtingen.
- Financieringsrisico
De financierbaarheid van ROCvF is afhankelijk van haar financiële positie en verwachte ontwikkelingen daarin. ROCvF financiert haar noodzakelijke investeringen zoveel als mogelijk is vanuit de operationele kasstroom. Voor de financiering van grote investeringsprojecten echter zal aanvullende financiering nodig zijn. De borging (door OCW, door sectorfonds BVE en/of andere partijen) kan een knelpunt vormen. Vooral snog gaan we ervan uit dat borging mogelijk blijft.
- Wachtgeldverplichtingen
De in gang gezette reorganisaties beperken weliswaar het exploitatierisico op lange termijn, maar veroorzaken tegelijkertijd grote wachtgeldverplichtingen. ROCvF is immers, net als alle andere ROC's, eigen risicodragers inzake wachtgeld. Vanuit het Rijk wordt hiervoor jaarlijks binnen de lumpsum een bedrag ontvangen (2013: € 1,2 miljoen).

Deze lasten kunnen niet door de organisatie gedragen worden zonder dat dit majeure gevolgen heeft voor het onderwijs, temeer omdat in dezelfde periode bezuinigd wordt op de Rijksbekostiging. Een compensatie van het Rijk is daarom noodzakelijk. Temeer omdat de noodzaak tot reorganisatie voorkomt uit het besluit de Inburgeringsbudgetten volledig te schrappen.

- Fiscale risico's
In het algemeen onderkent ROCvA een toenemende focus op de onderwijssector door de belastingdienst. ROCvA heeft de fiscale risico's onderkend en hierop actie genomen. In het kader van het Horizontaal Toezicht bestaat een open en transparante communicatie met de belastingdienst over alle fiscale issues. Het Tax Control Framework is in wording.

Continuïteitsparagraaf

Ontwikkelingen studentenaantallen

Studentenaantallen / AT	2010	2011	2012	raming			
				2013	2014	2015	2016
Mbo	5.976	5.557	5.415	5.522	5.522	5.522	5.522
<i>groeipercentage</i>	100%	93%	97%	102%	100%	100%	100%

De aantallen zijn gebaseerd op de accountantstellingen. Vanaf 2013 is uitgegaan van een raming van de bekostigde aantallen.

ROCVF gaat voor de periode 2014 - 2016 uit van een lichte groei in studentenaantallen t.o.v. 2013. In de meerjarenbegroting wordt er echter van uitgegaan dat er geen groei zal zijn in de bekostigde studentenaantallen en wordt derhalve niet geanticipeerd op een hoger niveau van de Rijksbekostiging. De Rijksbekostiging voor het jaar 2014 is uiteraard gebaseerd op ontvangen beschikkingen.

De demografische en economische ontwikkelingen van de regio zijn zodanig dat niet verwacht wordt dat op korte termijn een krimp in studentenaantallen zal optreden. De onderwijskwaliteit is in zijn algemeenheid op orde.

Staat / raming baten en lasten

(x € 1.000)

Staat baten en lasten 2013-2016	2013	2014	2015	2016
Rijksbijdrage	41.714	41.448	41.516	42.216
Overige overheidsbijdragen	2.128	1.943	1.883	1.883
College-, cursus en examengelden	455	298	301	304
Baten werk in opdracht van derden	676	167	167	167
Overige baten	1.247	748	748	748
Totaal baten	46.220	44.604	44.615	45.318
Personeelslasten	37.727	34.936	33.759	34.291
Afschrijvingen	2.322	2.397	2.291	2.291
Huisvestingslasten	3.066	3.029	3.059	3.090
Overige lasten	5.661	4.705	4.752	4.800
Totaal lasten	48.776	45.067	43.861	44.472
Saldo baten en lasten	-2.556	-463	754	846
Financiële baten en lasten	-401	-374	-344	-319
Nettoresultaat	-2.957	-837	410	527
Incidentele baten of lasten	-1.708			
Genormaliseerd resultaat	-1.249	-837	410	527

Balans

(x € 1.000)				
Balans 2013-2016	2013	2014	2015	2016
Materiële vaste activa	24.007	21.774	20.683	19.592
Vlottende activa	10.171	9.913	9.274	9.858
Totaal activa	34.178	31.687	29.957	29.450
Algemene reserve	11.737	8.780	7.943	8.353
Resultaat boekjaar	-2.957	-837	410	527
Totaal eigen vermogen	8.780	7.943	8.353	8.880
Voorzieningen	5.703	4.416	2.676	2.041
Langlopende schulden	8.195	7.711	7.311	6.911
Kortlopende schulden	11.500	11.617	11.617	11.618
Totaal passiva	34.178	31.687	29.957	29.450
Loan to value	34%	35%	35%	35%
Solvabiliteit	25,7%	25,1%	27,9%	30,2%
Current ratio	0,88	0,85	0,80	0,85

Toelichting op Staat van baten en lasten / Balans

Financieringsstructuur

De financierbaarheid van de organisatie staat de komende jaren onder druk. De exploitatie is in 2013 negatief geëindigd. De daling van de solvabiliteit- en liquiditeitsratio's leiden tot een noodzaak tot sanering. Deze sanering is inmiddels onderhanden.

In de meerjarenbegroting is vooralsnog afgezien van een investering in nieuwbouw in Almere Poort. T.b.v. de profilering en positionering van het MBO onderwijs in Almere en de facilitering van de autonome groei die hieruit voort zal komen, is deze investering echter wel van eminent belang. De financierbaarheid van deze investering is mede afhankelijk van de steun van alle betrokken maatschappelijke partners.

M.b.t. de reguliere exploitatie zal geen aanvullende langlopende financiering worden aangegaan. Door de effectuering van afgesproken verkoop van overtollig vastgoed in 2014 zal een lening vervroegd worden afgelost. De investeringen blijven onder het niveau van de afschrijvingen. Verder wordt een, nog niet geformaliseerde, loan-to-value norm (langlopende leningen/materiele vaste activa) gehanteerd van maximaal 50%. De organisatie blijft hier t/m 2016 ruim onder.

In 2014 daalt het vermogen door een verwacht operatoneel verlies. Hierna zal door de positieve exploitatieresultaten het eigen vermogen weer worden versterkt. De omvang van de voorzieningen (m.n. personele) zal dalen door de benutting ervan voor de lopende reorganisatie in 2014. Het renterisico op langlopende leningen is beperkt. Tot en met 2016 vindt geen renteherziening plaats. In 2014 wordt een lening (met rentevast-periode tot 2018) vervroegd afgelost.

Huisvesting

ROCvF hanteert een gedetailleerd strategisch huisvestingsplan. Daarin is de optimale huisvestingssituatie aangegeven, hetgeen inhoudt: de meest geschikte gebouwen, op de meest geschikte plaats voor de MBO Colleges afzonderlijk en ROCvF in het geheel. ROCvF nam geen nieuwbouw in gebruik, maar stootte wel enige huurruimte af. De grootste wijziging is de afstoot in 2014 van 7.000 m² overtollig eigendom.

Het Strategisch Huisvestingsplan gaat in 2014 een nieuwe fase in: het wordt geactualiseerd op basis van de prognoses voor de jaren 2014 - 2020. Vooral nog wordt voor ROCvF een lichte groei in het aantal studenten verwacht. Hier zijn zoals gezegd plannen voor nieuwbouw in Almere Poort in 2017/2018 buiten beschouwing gelaten. Tegenover eventuele nieuwbouw zal minimaal een bijna even grote afstoot van ruimte in Almere Stad en Almere Buiten tegenover staan. Indien dit niet mogelijk zal blijken dient de groei binnen de huidige, deels verouderde, huisvesting te worden opgevangen.

Na de bovengenoemde mutaties bestaat bijna al het onroerend goed van ROCvF uit eigendomspanden. Slechts voor specifieke doelgroepen wordt op kleine schaal gehuurd.

In financieel opzicht is het momenteel praktijk dat de centrale uitgaven (eigenaarslasten) voor huisvesting boven 9% van de lumpsumbekostiging vermeerderd met additionele middelen uitkomen. Doelstelling is maximaal 9%. Binnen ROCvF is het beleid gericht op het zo snel mogelijk bereiken van deze doelstelling. Dit betekent dat nieuwbouw of aanhuur van ruimte alleen zal plaatsvinden als daaraan een harde prognose ten grondslag ligt dat die niet kwantitatief en kwalitatief opgevangen kan worden binnen bestaande huisvesting. Zoals in het verleden zal door middel van halfjaarlijkse actualisering van de financiële meerjarenraming worden geborgd dat huisvesting niet uit de pas gaat lopen ten opzichte van de studentenaantallen.

Personele bezetting

Personele bezetting in fte	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Beroepsonderwijs</i>					
Management / directie	10	9	8	7	7
Onderwijzend personeel	408	398	372	361	361
Overige medewerkers	81	79	58	50	50
	499	485	437	418	418

De ontwikkeling van de personele bezetting volgt de aangenomen ontwikkelingen in de studentenaantallen. Door de reorganisatie die in 2014 onderhanden is daalt de bezetting in 2015 verder door. Uitgangspunt hierbij is dat de verhouding tussen onderwijzend personeel en niet onderwijzend personeel toeneemt. Hiernaast kent het formatiebeleid onder andere de volgende uitgangspunten:

- minimaal 70% van de baten wordt ingezet voor personele lasten;
- van de totale loonsom wordt minimaal 70% van de arbeidsplaatsen (fte's) in gezet voor onderwijsuitvoerend personeel (PP) en maximaal 30% van de arbeidsplaatsen in onderwijsondersteunend en management personeel (SP);
- voor de MBO Colleges geldt een verdeling van minimaal 79% van de fte's in PP en maximaal 21% van de fte's in eigen SP;
- het SP is onder te verdelen in de volgende categorieën: direct onderwijsondersteunend personeel, indirect onderwijsondersteunend personeel en management;
- elk MBO College heeft een flexibele schil van minimaal 15% in haar lerarenformatie;
- een leraar of andere PP-functionaris wordt voor minimaal 50% van zijn / haar arbeidstijd ingezet op onderwijstaken en / of activiteiten;
- ieder MBO College formuleert een personeelsplan waarin onder andere is opgenomen hoe men de uitstroom van pensionerende leraren en de instroom van jonge leraren gaat reguleren, met mede de opdracht om de GPL te beheersen;

Doordat ROCvF zich focust op haar kerntaken richt zullen de baten uit contractactiviteiten (werk in opdracht van derden) gaan afnemen.

Risicobeheersing en controlesysteem

Zie Jaarverslag onder 8.3 Risicomanagement, blz. 32.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Zie Jaarrekening onder Risicoanalyse, blz. 96.

Rapportage RvT

Zie Jaarverslag onder Verslag RvT, blz. 11.

Almere, 2 juni 2014

R.C.A. Wilcke, voorzitter
College van Bestuur ROC van Flevoland

17.1 Balans per 31 december 2013 (voor resultaatbestemming)

Activa		<u>2013</u>	<u>2012</u>
(bedragen x € 1.000)			
Vaste activa			
Materiële vaste activa			
Gebouwen en terreinen	1	22.492	22.917
Inventaris en apparatuur	1	<u>1.515</u>	<u>1.689</u>
		24.007	24.606
Financiële vaste activa			
Overige financiële vaste activa	2	22	-
		<u>24.029</u>	<u>24.606</u>
Totaal vaste activa			
		24.029	24.606
Vlottende activa			
Vorderingen			
Debiteuren	3	774	780
Deelnemers/cursisten	3	366	661
Verbonden partijen		-	32
Overige vorderingen en overlopende activa	3	<u>2.256</u>	<u>2.646</u>
		3.396	4.119
Liquide middelen	4	6.753	8.022
		<u>10.149</u>	<u>12.141</u>
Totaal vlottende activa			
		10.149	12.141
Totaal activa			
		<u>34.178</u>	<u>36.747</u>

Passiva		2013	2012
(bedragen x € 1.000)			
Eigen vermogen			
Algemene reserve	5	11.737	11.695
Resultaat boekjaar	5	<u>-2.957</u>	<u>42</u>
		8.780	11.737
Voorzieningen			
Onderhoudsvoorziening	6	-	178
Voorziening herstructurering	6	5.466	4.843
Personeelsvoorzieningen	6	<u>237</u>	<u>233</u>
		5.703	5.254
Langlopende schulden			
Kredietinstellingen	7	8.195	8.793
Kortlopende schulden			
Aflossingsverplichtingen	7	599	583
Crediteuren		1.730	1.640
Belastingen en premies sociale verzekeringen	8	1.647	1.710
Pensioenen		449	381
Overige schulden en overlopende passiva	8	<u>7.075</u>	<u>6.649</u>
		11.500	10.963
Totaal passiva		<u><u>34.178</u></u>	<u><u>36.747</u></u>

17.2 Staat van baten en lasten over 2013

(bedragen x € 1.000)		<u>2013</u>	<u>Begroting</u>	<u>2012</u>
Baten				
Rijksbijdragen OCW	9	41.714	39.374	40.979
Overige overheidsbijdragen	10	2.128	2.914	3.201
Deelnemersbijdragen	11	455	329	87
Contractactiviteiten	12	676	419	1.916
Overige baten	13	1.247	1.529	1.729
Totaal baten		46.220	44.565	47.912
Lasten				
Personeelslasten	14	37.727	31.529	34.277
Afschrijvingen	15	2.322	2.375	2.763
Huisvestingslasten	16	3.066	3.097	3.329
Overige instellingslasten	17	5.661	7.222	7.104
Totaal lasten		48.776	44.222	47.473
Saldo baten en lasten		-2.556	343	439
Financiële baten		-1	60	37
Financiële lasten		-400	-403	-434
Financiële baten en lasten	18	-401	-343	-397
Nettoresultaat		-2.957	-	42
Genormaliseerd resultaat		-1.249	-	42
Additionele dotatie voorziening herstructurering		-1.708	-	-
Nettoresultaat		-2.957	-	42

17.3 Kasstroomoverzicht over 2013

(bedragen x € 1.000)	<u>2013</u>	<u>2012</u>
Saldo baten en lasten	-2.556	439
Gecorrigeerd voor:		
• Afschrijvingen	2.322	2.763
• Mutatie voorzieningen	449	-2.632
	<u>2.771</u>	<u>131</u>
Veranderingen in vlottende activa		
• Mutatie voorraden	0	11
• Mutatie vorderingen	723	-242
• Mutatie kortlopende schulden	537	392
	<u>1.260</u>	<u>161</u>
Mutatie werkkapitaal	1.260	161
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.475	731
Betaalde interest	-401	-397
Kasstroom uit operationele activiteiten	1.074	334
Investeringen in materiële vaste activa	-1.723	-965
(Des)Investeringen in financiële vaste activa	-22	0
KASSTROOM UIT		
INVESTERINGSACTIVITEITEN	-1.745	-965
Aflossing kredietinstellingen	-598	-583
KASSTROOM UIT		
FINANCIERINGSACTIVITEITEN	-598	-583
Mutatie liquide middelen	-1.269	-1.214
Beginstand liquide middelen	8.022	9.236
Eindstand liquide middelen	6.753	8.022

17.4 Toelichting behorende bij de jaarrekening 2013

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

De organisatie is een stichting; de voornaamste activiteiten van bestaan uit het bevorderen van middelbaar beroepsonderwijs en beroepseducatie voor volwassenen.

Het bestuursnummer van de Stichting is 40805 en het BRIN nummer 25LR.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en 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.

De grondslagen zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

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

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Baten worden in de winst-en-verliesrekening 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 jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal.

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.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor consolidatie

Gezien de geringe omvang van de 100% deelneming ROC Flevoland Holding B.V. en haar dochtermaatschappijen is geen geconsolideerde jaarrekening opgesteld. In de toelichting op de financiële vaste activa zijn de belangrijkste gegevens van de deelnemingen opgenomen.

Transacties in vreemde valuta

Transacties luidend in vreemde valuta worden in de betreffende functionele valuta van de organisatie omgerekend tegen de geldende wisselkoers per de transactiedatum.

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. Deze activa worden duurzaam door de Stichting gebruikt.

Gebouwen en terreinen die buiten gebruik gesteld zijn, zijn gewaardeerd tegen actuele waarde gebaseerd op berekeningen van externe taxateurs. De waarde van deze objecten wordt periodiek getaxeerd en de evaluatie van de herwaardering vindt continu plaats. Bij herwaardering boven de kostprijs wordt de herwaardering direct in het eigen vermogen geboekt in een herwaarderingsreserve. Bij realisatie van de herwaardering door verkoop wordt de gerealiseerde herwaardering binnen het eigen vermogen geboekt van de herwaarderingsreserve naar de algemene reserve. Verminderingen van de herwaarderingsreserve als gevolg van waardeverminderingen kunnen niet leiden tot een negatief saldo, het merendeel wordt in dat geval ten laste van het resultaat gebracht. Over deze activa wordt niet afgeschreven. Zodra activa buitengebruik gesteld worden (m.n. gebouwen en terreinen) vindt overboeking van 'Gebouwen en terreinen' naar 'Buitengebruik gestelde activa' plaats. Zodra buitengebruikstelling wordt opgeheven, vindt weer overboeking naar 'Gebouwen en terreinen' plaats.

Investeringssubsidies worden zichtbaar in mindering gebracht op de materiële vaste activa. De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur. Afschrijvingen starten op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Terreinen	: nihil
Gebouwen en verbouwingen	: 3 - 10
Inventaris en apparatuur	: 10 - 33

De gebouwen en terreinen zijn, voor zover zij per 1 januari 1997 aan de Stichting zijn overgedragen in het kader van de Wet 'Omkering Kapitaaldienst Financiering' (OKF), opgenomen voor de waarden zoals vastgesteld door het Ministerie van OCW bij de uitvoering van deze operatie.

Met ingang van 1 januari 2014 zal de componentenmethode worden geïmplementeerd. De gebouwen zullen daarbij in componenten worden opgedeeld met elk een passende levensduur / afschrijvingsperiode. Groot onderhoud zal worden geactiveerd en afgeschreven.

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.

Deelnemingen waarin geen invloed van betekenis wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of duurzaam lagere bedrijfswaarde. Voor de waardering van leningen en overige financiële vaste activa wordt verwezen naar het kopje 'Vorderingen'.

Bijzondere waardeverminderingen

Vaste activa met een lange levensduur dienen te worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de geschatte contante waarde van de toekomstige netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte contante waarde van de toekomstige kasstromen, worden bijzondere waardeverminderingen verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten onder meer langlopende vorderingen, overige financiële vaste activa, geldmiddelen en schulden. Binnen de groep wordt alleen gebruik gemaakt van primaire financiële instrumenten en niet van afgeleide financiële instrumenten (derivaten). Voorts hebben Stichting ROCvF en / of haar dochtermaatschappijen geen handelsportefeuille van financiële instrumenten verworven of zijn deze aangegaan met het doel de instrumenten op korte termijn te verkopen.

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

Bijzondere waardeverminderingen financiële instrumenten

Een financieel actief dat niet wordt gewaardeerd tegen:

1. reële waarde met waarde wijzigingen in de winst en verliesrekening of
2. geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde,

wordt op iedere verslagdatum beoordeeld om te bepalen of er objectieve aanwijzingen bestaan dat het actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan.

Een financieel actief wordt geacht onderhevig te zijn aan een bijzondere waardevermindering indien er objectieve aanwijzingen zijn dat na de eerste opname van het actief zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die een negatief effect heeft gehad op de verwachte toekomstige kasstromen van dat actief en waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt.

Objectieve aanwijzingen dat financiële activa onderhevig zijn aan een bijzondere waardevermindering omvatten het niet nakomen van betalingsverplichtingen en achterstallige betaling door een debiteur, herstructurering van een aan de onderneming toekomend bedrag onder voorwaarden die de onderneming anders niet zou hebben overwogen, aanwijzingen dat een debiteur of emittent failliet zal gaan, en het verdwijnen van een actieve markt voor een bepaald effect.

Aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen van vorderingen die door de onderneming worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs worden op het niveau van specifieke activa in aanmerking genomen. Een bijzonder waardeverminderingsverlies met betrekking tot een tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd financieel actief wordt berekend als het verschil tussen de boekwaarde en de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen, gedisconteerd tegen de oorspronkelijke effectieve rente van het actief.

Verliezen worden opgenomen in de staat van baten en lasten. Als in een latere periode het actief, onderhevig aan een bijzondere waardevermindering, stijgt en het herstel objectief in verband kan worden gebracht met een gebeurtenis die plaatsvond na de opname van het bijzondere waardeverminderingsverlies wordt het bedrag uit hoofde van het herstel (tot maximaal de oorspronkelijke kostprijs) opgenomen in de staat van baten en lasten.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd op de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderingsverliezen bepaald op individuele basis.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves, de herwaarderingsreserve en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het Bestuur.

Waardevermeerderingen van gebouwen die worden gewaardeerd tegen actuele waarde worden opgenomen in de herwaarderingsreserve. De herwaarderingsreserve wordt gevormd per individueel actief en is niet hoger dan het verschil tussen de boekwaarde op basis van historische kostprijs en de actuele waarde.

Bij de verkoop van een actief, valt de eventueel aanwezige herwaarderingsreserve vrij ten gunste van de algemene reserves.

Met betrekking tot het eigen vermogen onderscheidt ROCvF drie categorieën van activiteiten:

- a. publieke activiteiten (publieke taak, gericht op de publieke doelen zoals in de WEB omschreven);
- b. private activiteiten in het verlengde van de publieke taak (bijvoorbeeld inburgering, re-integratie en contractactiviteiten in het verlengde van de publieke taak);
- c. overige private activiteiten (bijvoorbeeld contractactiviteiten niet in het verlengde van de publieke taak).

Het gehele eigen vermogen van de stichting wordt aangemerkt als publiek vermogen.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen, voorziening herstructurering, voorziening verlieslatende contracten en de overige voorzieningen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde (de waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn voor de afwikkeling van de voorzieningen). Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

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

Met ingang van 1 januari 2014 is niet langer een egalisatievoorziening voor groot onderhoud opgenomen. De reden hiervoor is dat met ingang van 1 januari 2014 wordt overgegaan naar de componentenmethode.

Een voorziening voor herstructurering wordt gevormd indien per balansdatum danwel voor het moment van opmaken van de jaarrekening ten minste een gedetailleerd plan voor de reorganisatie is geformaliseerd, en indien de gerechtvaardigde verwachting is gewekt bij hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben, dat de reorganisatie zal worden uitgevoerd door ermee te beginnen of door de hoofdlijnen ervan bekend te maken aan hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Schulden worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Schulden worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. 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 en waarvoor een bestedingsverplichting geldt, 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. (Meerjarige) subsidies zonder bestedingsverplichting worden direct ten gunste van het resultaat gebracht in het jaar waarop de subsidie betrekking heeft, met uitzondering van subsidies voor een schooljaar die naar rato van het schooljaar worden besteed, dan wel waarvoor een bestedingsplan bestaat.

Personeelsbeloningen / pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een (ABP) bedrijfstakpensioenfonds. Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

Verder wordt op balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtingen ten opzichte van het fonds en de werknemers, indien het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de verplichtingen betrouwbaar kan worden geschat. Het al dan niet bestaan van additionele verplichtingen wordt beoordeeld aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst met het fonds, de pensioenovereenkomst met de werknemers en andere (expliciete of impliciete) toezeggingen aan de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van de contante waarde van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen op balansdatum af te wikkelen.

De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor ROCvA voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

De dekkinggraad van het ABP Pensioenfonds bedraagt per 31 december 2013 106%.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Studentenbijdragen

De studentenbijdragen, bestaande uit cursus-, les- en examengelden, worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten uit hoofde van werk in opdracht van derden (contractonderwijs 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.

Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen

Het aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen omvat het aandeel van de Stichting in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties, waarbij overdracht van activa en passiva tussen de Stichting en de niet-geconsolideerde deelnemingen en tussen niet-geconsolideerde deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, zijn niet verwerkt voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

De resultaten van deelnemingen die gedurende het boekjaar zijn verworven of afgestoten worden vanaf het verwervingsmoment respectievelijk tot het moment van afstoting verwerkt in het resultaat van de Stichting.

Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de stichting, haar deelnemingen en hun bestuurders en leidinggevende functionarissen. In de normale bedrijfsactiviteiten koopt en verkoopt de stichting diensten van en aan verschillende verbonden partijen waarin de stichting een belang van 50% of minder bezit. Deze transacties worden op zakelijke grondslag uitgevoerd tegen voorwaarden die vergelijkbaar zijn met die van transacties met derden.

Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet zakelijke grondslag.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen, behoudens voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen, in welk geval de belasting in het eigen vermogen wordt verwerkt.

Vennootschapsbelasting

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. VPB heeft uitsluitend betrekking heeft op de meegeconsolideerde vennootschappen. Er is geen sprake van tijdelijke verschillen, latenties en compensabele verliezen.

Omzetbelasting

In 2009 is de fiscale eenheid voor de omzetbelasting aangevraagd voor ROCvA, ROCvF en de Stichting VOvA. Op 8 juli 2011 is dit verzoek gehonoreerd door de belastingdienst.

Leasing

De onderneming kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele leases. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm.

Financiële leases

Als de onderneming optreedt als lessee in een financiële lease, wordt het leaseobject (en de daarmee samenhangende verplichting) bij de aanvang van de leaseperiode in de balans verwerkt tegen de reële waarde van het leaseobject of, indien deze lager is, tegen de contante waarde van de minimale leasebetalingen. Beide waardes worden bepaald op het tijdstip van het aangaan van de leaseovereenkomst.

De toegepaste rentevoet bij de berekening van de contante waarde is de impliciete rentevoet. Indien deze rentevoet praktisch niet te bepalen is, wordt de marginale rentevoet gehanteerd. De initiële directe kosten worden opgenomen in de eerste waardering van het leaseobject.

De grondslagen voor de vervolgwaardering van het leaseobject zijn beschreven onder het hoofd Materiële vaste activa. Als geen redelijke zekerheid bestaat dat de onderneming eigenaar van een leaseobject zal worden aan het einde van de leaseperiode, wordt het object afgeschreven over de kortste termijn van de leaseperiode of de gebruiksduur van het object.

De minimale leasebetalingen worden gesplitst in rentelasten en aflossing van de uitstaande leaseverplichting. De rentelasten worden gedurende de leaseperiode zodanig toegerekend aan elke periode dat dit resulteert in een constante periodieke rentevoet over de resterende netto-verplichting met betrekking tot de financiële lease. Voorwaardelijke leasebetalingen worden als last verwerkt in de periode dat aan de voorwaarden tot betaling wordt voldaan.

Operationele leases

Als de onderneming optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Leasebetalingen inzake de operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste van de winst-en-verliesrekening gebracht .

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

Voor de uitvoering van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de (semi) publieke sector (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de beleidsregel toepassing WNT en deze als normenkader bij het opmaken van deze jaarrekening gehanteerd.

17.5 Toelichting op de balans

1. Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa in 2013 is als volgt:

	Gebouwen en terreinen	Buiten gebruik gestelde activa	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruit- betalingen gebouwen	Totaal
Aanschafwaarde	37.846	1.950	7.123	345	47.264
Cumulatieve afschrijvingen	-17.224	0	-5.434	0	-22.658
Boekwaarde per 1 januari 2013	20.622	1.950	1.689	345	24.606
Investerings	627	0	666	526	1.819
Desinvesteringen	0	0	-96	0	-96
Afschrijvingen	-1.578	0	-744	0	-2.322
Boekwaarde per 31 december 2013	19.671	1.950	1.515	871	24.007
Aanschafwaarde	38.473	1.950	7.693	871	48.987
Cumulatieve afschrijvingen	-18.802	0	-6.178	0	-24.980
Boekwaarde per 31 december 2013	19.671	1.950	1.515	871	24.007

De investeringen hebben vooral te maken met ICT-voorzieningen voor presentieregistratie en binnen gebouwen op het gebied van brandwerende voorzieningen.

- In 2014 zal het buiten gebruik gestelde pand aan de Vaartweg in Lelystad worden verkocht aan de gemeente Lelystad. De transactie zal tegen boekwaarde plaatsvinden.
- De OZB-waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom is € 26,0 miljoen (peildatum 1 januari 2012).
- De verzekerde waarde van de eigen gebouwen is € 52,4 miljoen (peildatum 1 januari 2013).
- De projecten in uitvoering betreffen grotendeels de voorbereidingskosten voor de geplande nieuwbouw in Almere Poort, alsmede lopende verbouwingen.

2. Financiële vaste activa

Overige financiële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2013	2012
Waarborgsommen	22	0
Stand per 31 december	22	0

De deelnemingen in groepsmaatschappijen betreft de 100% deelneming ROC Flevoland Holding B.V. te Almere. De deelneming is gewaardeerd tegen het aandeel van de vennootschap in de netto vermogenswaarde van de deelneming per balansdatum. De netto-vermogenswaarde is berekend op basis van dezelfde grondslagen als welke gelden voor deze jaarrekening.

De Stichting staat aan het hoofd van de groep en heeft de volgende 100% kapitaalbelangen:

De nettovermogenswaarde van ROC Flevoland Holding B.V. is negatief en de post deelnemingen wordt daarom gewaardeerd op nihil. Voor deze negatieve waarde is een voorziening getroffen welke is opgenomen in aftrek op de vorderingen op verbonden partijen, aangezien de stichting aansprakelijk is voor de (beperkte) schulden van de vennootschap en haar dochtermaatschappijen.

Overzicht verbonden partijen

Het overzicht van de verbonden partijen is opgenomen in bijlage 2.

3. Vorderingen

Debiteuren (bedragen x € 1.000)	2013	2012
Wettelijk cursusgeld	309	0
Overige gemeenten	33	348
Overige debiteuren	873	551
Af: voorziening voor oninbaarheid	-441	-119
Stand per 31 december	774	780

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2013	2012
Stand per 1 januari	119	93
Her rubricering voorziening voor oninbaarheid	0	0
Dotatie ten laste van / vrijval ten gunste van de exploitatie	323	26
Onttrekkingen	-1	0
Stand per 31 december	441	119

In de debiteuren zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Studenten / leerlingen / deelnemers (bedragen x € 1.000)	2013	2012
Nominale vordering	486	796
Af: voorziening voor oninbaarheid dlnrs	-119	-135
Stand per 31 december	366	661

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2013	2012
Stand per 1 januari	135	57
Dotatie ten laste van / vrijval ten gunste van de exploitatie	0	84
Onttrekkingen	-16	-6
Stand per 31 december	119	135

Rekening courant deelnemingen en gelieerde maatschappijen

Dit betreft de rekening-courant verhouding met ROC Flevoland Holding B.V. en de daaraan gelieerde vennootschappen minus een voorziening ter grootte van het negatieve eigen vermogen van de deelneming. Over de rekening courant verhouding is gezien het geringe saldo geen rente berekend (2012: geen).

Overige vorderingen en overlopende activa

Overige vorderingen en overlopende activa (bedragen x € 1.000)	2013	2012
Vooruitbetaalde kosten	301	325
Overige	1.955	2.321
Stand per 31 december	2.256	2.646

In de overige vorderingen en overlopende activa zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar. Onder de post Overige zijn met name de nog te ontvangen bedragen van gemeentelijke subsidies opgenomen.

4. Liquide middelen

Liquide middelen (bedragen x € 1.000)	2013	2012
Tegoeden op bankrekeningen	6.747	8.006
Kasmiddelen	6	16
Stand per 31 december	6.753	8.022

De liquide middelen zijn terstond opeisbaar. ROCvF beschikt over een ongebruikte rekening-courant faciliteit (schatkistbankieren) bij het Ministerie van Financiën van € 4,5 miljoen.

5. Eigen vermogen

Het verloop van het eigen vermogen in 2012 en 2013 is als volgt:

Eigen vermogen (bedragen x € 1.000)	Algemene reserve	Resultaat boekjaar	Totaal
Stand per 1 januari 2012	19.775	-8.080	11.695
Mutaties in het boekjaar			
Bestemming resultaat 2011	-8.080	8.080	0
Resultaat boekjaar 2012	0	42	42
Stand per 31 december 2012	11.695	42	11.737

Eigen vermogen (bedragen x € 1.000)	Algemene reserve	Resultaat boekjaar	Totaal
Stand per 1 januari 2013	11.695	42	11.737
Mutaties in het boekjaar			
Bestemming resultaat 2012	42	-42	0
Resultaat boekjaar 2013	0	-2.957	-2.957
Stand per 31 december 2013	11.737	-2.957	8.780

Het resultaat over 2012 is toegevoegd aan de algemene reserve conform het voorstel aan de RvT.

Gedurende het boekjaar zijn geen bestemmingsfondsen ontstaan. Het privaat vermogen van de Stichting is nihil.

6. Voorzieningen

Onderhoudsvoorziening

Met ingang van 2014 wordt de componentenmethode toegepast. Omdat kosten van groot onderhoud worden geactiveerd, houdt de onderhoudsvoorziening op te bestaan.

Het verloop van de onderhoudsvoorziening (bedragen x € 1.000)	2013	2012
Stand per 1 januari	178	320
Onttrekkingen	-16	-142
Vrijval	-162	0
Stand per 31 december	0	178
Kortlopend deel < 1 jaar	0	178
Langlopend deel > 1 jaar	0	0

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen bestaat uit de voorziening herstructurering en de voorziening voor jubileumuitkeringen. Het verloop van de voorzieningen kunnen als volgt worden weergegeven:

(bedragen x € 1.000)	Voorziening herstructurering	Personeelsvoorzieningen	Totaal
Stand per 1 januari 2013	4.843	232	5.076
Dotatie t.l.v. de staat van baten en lasten	1.249	27	1.276
Onttrekkingen	-1.354	-23	-1.377
Vrijval t.g.v. de staat van baten en lasten	-980	0	-980
Additionele dotatie voorziening herstructurering	1.708	0	1.708
Stand per 31 december 2013	5.466	237	5.703
Kortlopend deel < 1 jaar	1.851	0	1.851
Langlopend deel > 1 jaar	3.615	237	3.852

Voorziening herstructurering

De voorziening herstructurering heeft betrekking op wachtgeldverplichtingen en op lopende reorganisaties. De onttrekkingen betreffen de kosten uit lopende uitkeringen voor prepensioenen, wachtgelden, ontslaguitkeringen en afkoopsommen, alsmede kosten voor omscholing en geschillen.

De berekening van de voorziening herstructurering is gebaseerd op de bestaande sociale plannen. De belangrijkste uitgangspunten bij de berekening zijn voorts:

- de kosten voor prepensioenen zijn per persoon geschat op basis van de gemaakte afspraken en de facturen van ABP;
- de kosten voor ww (wettelijk en bovenwettelijk) zijn per persoon geschat op basis van de toekomstgerichte informatie die ww-plus verstrekt (5 jaar vooruit);
- de kosten voor ontslaguitkeringen, afkoopsommen, omscholing en geschillen zijn geschat op basis van ervaringsgegevens;
- de loonkosten zijn geschat op basis van de huidige loonkosten: hierbij is rekening gehouden middels een percentage met een kans op herplaatsing.

7. Langlopende schulden

Kredietinstellingen

Het verloop van de kredietinstellingen is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Kredietinstellingen
Stand per 1 januari 2013	8.793
Nieuwe leningen Ministerie van Financien	0
Reclassificatie aflossingen 2014	-598
Stand per 31 december 2013	8.195

De aflossingsverplichtingen voor het komende boekjaar zijn opgenomen onder de kortlopende schulden.

De verstrekte zekerheden zijn toegelicht onder de niet uit de balans blijkende verplichtingen.

De stand per 31 december 2013 is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Looptijd in Jaren	Hoofd- som	Rente %	Resterende looptijd	Saldo
<i>Bank Nederlandse Gemeenten</i>					
4.087.911	30	8.168	4,58	14	5.568
40.103.266	11	2.444	4,70	5	1.111
					6.679
<i>NWB Bank</i>					
10020222	30	3.176	3,57	16	2.115
					8.794
Aflossingen 2014					-599
Stand per 31 december 2013					8.195

De rentevaste perioden voor de genoemde leningen eindigen achtereenvolgens in 2018, 2018 en 2030.

8. Kortlopende schulden

Belastingen en premies sociale verzekeringen (bedragen x € 1.000)	2013	2012
Omzetbelasting	1	105
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	1.646	1.605
Stand per 31 december	1.647	1.710

De loonheffing en premies sociale verzekeringen zijn in januari 2014 betaald.

8. Overige schulden en overlopende passiva

Overige schulden en overlopende activa (bedragen x € 1.000)	2013	2012
Nog te betalen bedragen	2.142	1.561
Reservering vakantiegeld en -dagen	1.094	1.082
Vooruitgefactureerde omzet	72	-
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW	1.834	2.449
Stagefonds sectoren	-	150
Vooruit ontvangen bedragen	1.888	1.228
Te betalen salarissen	-	136
Overige overlopende passiva	45	43
Stand per 31 december	7.075	6.649

De post Vooruit ontvangen bedragen bestaan met name uit gemeentelijke subsidie projecten.

Doelsubsidies (bedragen x €1.000)	1.834	
Minus: Niet geormerkte subsidies die doorlopen naar 2014 (LGF, Studieverlof, School Ex, Visueel gehandicapten en Prestatiebox vsv)	-386	
Totaal	1.448	Conform model G

Financiële instrumenten en risicobeheer

Algemeen

De instelling maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Het betreft financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Zie verder de toelichting onder 8.3 Risicomanagement (blz. 32).

Renterisico

De instelling heeft diverse langlopende leningen afgesloten, met name ter financiering van de huisvesting. De rente op deze leningen is voor een lange periode vastgelegd door middel van het afspreken van rentevaste perioden met de betreffende kredietinstellingen. De duur van de rentevaste perioden zijn toegelicht bij de langlopende schulden.

Valutarisico

De instelling heeft geen transacties in vreemde valuta.

Marktwaarde

De marktwaarde van de in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en schulden, benadert de boekwaarde ervan, met uitzondering van de vastrentende langlopende leningen.

Kredietrisico

Bij de vorderingen is geen sprake van belangrijke concentratie bij slechts enkele tegenpartijen. De belangrijkste debiteuren betreffen overheidsinstellingen (ministerie, gemeenten) in verband met nog te ontvangen bedragen voor subsidieregelingen. De vorderingen worden door het bestuur inbaar geacht. Voor de acute risico's van oninbaarheid worden voorzieningen aangehouden op vorderingen. De organisatie heeft standaard aanmaningsprocedures voor achterstallige vorderingen. De kredietrisico's worden beperkt geacht.

Liquiditeitsrisico

Liquiditeitsrisico's worden bewaakt door meting van solvabiliteits-, liquiditeits- en rentabiliteitsratio's in relatie tot door het bestuur vastgestelde streefwaarden. De instelling beschikt over een meerjarenbegroting, en een daarvan afgeleid meerjaren financieringsplan. Met behulp hiervan wordt de financieringsbehoefte bewaakt.

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Kredietinstellingen

De kredietfaciliteit in rekening-courant bij de ING bedraagt per 31 december 2013 € 4.550.000.

Claims

Tegen de organisatie en / of groepsmaatschappijen zijn geen claims ingediend. Dan bestaan ook geen geschillen welke een nadelige invloed van betekenis kunnen hebben op de financiële positie.

Meerjarige financiële verplichtingen

Ter zake van huur en operationele leasing zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan. De huurverplichtingen die hieruit voortvloeien bedragen voor 2014 € 2,9 miljoen (2013: € 3,6 miljoen). Van de totale verplichting van € 2,9 miljoen heeft € 0,9 miljoen een looptijd van maximaal 1 jaar en het restant heeft een looptijd tussen 1 en 5 jaar.

De verplichtingen voor operationele leasing bedragen voor 2014 € 76.347 (2013: € 107.800). De contracten hebben een maximale looptijd van vier jaar.

Garanties

De Stichting heeft contragaranties afgegeven uit hoofde van financieringsovereenkomsten voor totaal € 14,1 miljoen. Het betreft de volgende garanties:

Afgegeven aan	Kredietinstelling	Bedrag (x € 1.000)
Gemeente Almere	Bank Nederlandse Gemeenten	8.168
Provincie Flevoland	Bank Nederlandse Gemeenten	2.800
Gemeente Almere	Nederlandse Waterschapsbank	3.176
		14.144

Fiscale eenheid

ROCF en ROCvA vormen sinds 2011 een fiscale eenheid voor de omzetbelasting (zie verder grondslagen voor de resultaatbepaling).

Ministerie van OCW

De vordering op het Ministerie van OCW welke is ontstaan bij de invoering van de lumpsum bekostiging in 1991 is niet in de balans opgenomen aangezien deze pas wordt uitgekeerd na opheffing van de stichting. De vordering bedraagt € 191.000.

17.6 Toelichting op de staat van baten en lasten

9. Rijksbijdragen

Dit betreft de genormeerde Rijksbijdrage van het Ministerie van OCW.

Rijksbijdragen (bedragen x € 1.000)	2013	Begroting	2012
Basisbekostiging input	24.479	22.896	25.522
Basisbekostiging output	6.152	5.887	5.706
Basisbekostiging VOA	1.631	1.608	1.908
Bekostiging VAVO	569	569	0
Vergoeding huisvesting	2.615	2.551	2.745
Additionele middelen	5.019	4.588	3.843
Vergoeding wachtgelden	1.249	1.275	1.255
	41.714	39.374	40.979

De stijging van de Rijksbijdragen OCW ten opzichte van begroting is € 2,3 miljoen. Deze stijging is een gevolg van een begin 2013 verhoogde lumpsumbekostiging en door de in december 2013 extra ontvangen Herfstakkoord middelen (+ circa € 0,7 miljoen). Hiernaast zijn meer additionele middelen ontvangen dan waar bij de begroting vanuit werd gegaan.

Bepalend hierin waren;

- Stagebox-middelen (lumpsum + € 0,4 miljoen);
- Versterken centrale en uniforme toetsing (lumpsum + € 0,1 miljoen);
- Salarismix (+ € 0,3 miljoen) en
- Professionalisering (+ € 0,2 miljoen).

Tegenover de extra additionele middelen staan gedeeltelijk extra lasten gerelateerd aan de uitvoering van de overeengekomen actieplannen. Het betreft vooral meer personele lasten (m.n. inhuurlasten).

10. Overige overheidsbijdragen

Rijksbijdragen (bedragen x € 1.000)	2013	Begroting	2012
Gemeentelijke bijdragen educatie	1.775	2.191	2.079
Overige trajecten en bijdragen	353	724	1.122
	2.128	2.914	3.201

Door de beëindiging van enkele gemeentelijke subsidietrajecten, en door lagere educatievergoedingen liggen de baten in 2013 substantieel lager dan in 2012.

11. Studentenbijdragen

Deelnemersbijdragen (bedragen x € 1.000)	2013	Begroting	2012
Cursusgelden sector BVE	455	323	79
Examengelden	1	6	8
	455	329	87

12. Contractactiviteiten

Contractactiviteiten (bedragen x € 1.000)	2013	Begroting	2012
Overig	676	419	1.916
	676	419	1.916

De post overig bestaat met name uit educatie en inburgeringsbaten.

13. Overige baten

Overige baten (bedragen x € 1.000)	2013	Begroting	2012
Verkoop beroepspraktijkvorming en kantines	12	13	237
Detachering personeel	452	395	56
Verhuuropbrengsten	92	432	237
Overige Baten	692	689	1.199
	1.247	1.529	1.729

14. Personeelslasten

Personeelslasten (bedragen x € 1.000)	2013	Begroting	2012
Lonen en salarissen	24.188	22.466	24.984
Sociale lasten	2.966	2.755	3.251
Pensioenpremies	3.715	3.450	3.486
Personeel niet in loondienst	3.791	1.157	3.043
Dotaties / vrijval personele voorzieningen	297	722	-2.498
Overige personele lasten	1.261	980	2.160
Af: uitkeringen (AAW, USZO en ID-banen)	-197	0	-149
	36.019	31.529	34.277
Additionele dotatie voorziening herstructurering	1.708	0	0
	37.727	31.529	34.277

Binnen de personeelslasten is de additionele dotatie aan de voorziening herstructurering (€ 1,7 miljoen), uit hoofde van vergelijkingsdoeleinden, op een aparte regel geplaatst.

De directe loonkosten liggen ca. € 2,2 miljoen hoger dan begroot. Oorzaak ligt in hoofdzaak in de niet gerealiseerde reductie in de personele bezetting (skosten).

De grote afwijking van de kosten personeel in loondienst worden veroorzaakt door meer inhuur primair personeel (deels ziektevervanging), door nagekomen kosten 2012 inhuur voor Business College en door hogere inhuur op gesubsidieerde projecten.

Bezoldiging bestuurders en Raad van Toezicht

De RvT heeft in 2013 de nullijn aangehouden voor de beloning van de bestuurders en daarom de jaarlijkse indexatie per 1 juli niet toegepast.

Het ROCvF deel van de bezoldiging voor de leden van de RvT bedroeg in 2013 € 18.667 (2012: € 18.167). De overige kosten zijn opgenomen in de jaarrekening van ROCvA.

Zie bijlage B bij deze jaarrekening (model H) voor detailgegevens omtrent de bezoldiging van de bestuurder en toezichthouders. De bestuurder is het hele jaar 2013 in dienst geweest.

2013	Brutosalaris	Pensioen-kosten	Totaal 2013
	€	€	€
R.C.A.Wilcke	168.869	28.757	197.625
	168.869	28.757	197.625
2012	Brutosalaris	Pensioen-kosten	Totaal 2012
	€	€	€
R.C.A.Wilcke	168.902	26.178	195.080
	168.902	26.178	195.080

De vergelijkende cijfers van 2012 zijn voor vergelijkingsdoeleinden aangepast met de werkgeversbijdrage ziektekosten. Deze zaten abusievelijk niet in de cijfers 2012.

- R.C.A. Wilcke is voorzitter van het College van Bestuur van ROCvF en vicevoorzitter van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam - ROC van Flevoland.
- De salariskosten van E.C.M. de Jaeger, R.J.W. Winter en G. Vreugdenhil zijn opgenomen in de jaarrekening van ROCvA:
 - E.C.M de Jaeger is voorzitter van het College van Bestuur van ROCvA en voorzitter van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam - ROC van Flevoland.
 - R.J.W. Winter is lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam - ROC van Flevoland en gedelegeerd bestuurder van de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam.
 - G. Vreugdenhil is lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam - ROC van Flevoland.

In het bruto jaarsalaris over 2013 is begrepen de variabele beloning van maximaal 10% over het jaar 2012.

R.C.A. Wilcke heeft een lease auto tot zijn beschikking met een fiscale bijtelling van € 11.192. Verder ontvangt de bestuurder een kostenvergoeding van € 2.532 netto per jaar. Dit is niet in de hierboven genoemde tabel opgenomen.

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is in werking getreden met ingang van 1 januari 2013. De WNT regelt niet alleen de openbaarmaking van topinkomens in de publieke en semipublieke sector, zoals voorheen de WOPT, maar stelt ook maxima aan de hoogte van de bezoldiging van topfunctionarissen en tevens aan de ontslagvergoedingen.

Voor onderwijsinstellingen is bovendien een specifieke regeling opgesteld door de Minister van OCW d.d. 8 december 2012, nr. WJZ/353186 (10126) houdende verlaagde bezoldigingsmaxima voor topfunctionarissen in het onderwijs (Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren). Voor 2013 geldt een WNT-maximum voor de mbo-sector van € 198.279.

R.C.A. Wilcke heeft een lease auto tot zijn beschikking met een fiscale bijtelling van € 11.192. deze bijdrage maakt gezien de onduidelijkheid in de aanpassingswet geen deel uit van onderstaande tabel.

Functie	Voorzitters-clausule van toepassing	Naam	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband	Motivatie overschrijding van de norm
Lid Raad van Bestuur	N	RCA Wilcke	1-9-1999		1	€ 168.868,70	€ 2.532,00	€ 28.756,68		
Voorzitter Raad van Toezicht	J	G.H. Faber	1-1-2010		0,01		€ 3.666,64			
Lid Raad van Toezicht	N	F.P. Bijdendijk	1-7-2008		0,01		€ 3.000,00			
Lid Raad van Toezicht	N	F.I.M. Houterman	1-7-2007		0,01		€ 3.000,00			
Lid Raad van Toezicht	N	J.C.H.G. Arts	1-1-2011		0,01		€ 3.000,00			
Lid Raad van Toezicht	N	R.C.Th. Ootjers	1-1-2011		0,01		€ 3.000,00			
Lid Raad van Toezicht	N	E.P. van Maanen	1-3-2012		0,01		€ 3.000,00			
Lid Raad van Toezicht	N	F.K.V. Lamp	1-5-2010	16-9-2013	0,01		€ -			

De vergoedingen voor vervoerskosten, zijn deels fiscaal belast, en zijn nu verwerkt als kostenvergoedingen en niet als bezoldiging. Indien het fiscaal belaste deel van deze vergoedingen onder de definitie van de WNT valt, zonder aanpassing van de WNT-norm, dan wordt de nu toepasselijke WNT-norm overschreden.

Overgangsregeling WNT

Alle voor 6 december 2011 gemaakte afspraken hebben een overgangsrecht van 4 jaar om vervolgens af te bouwen in 3 jaar naar de norm. Voor bonus en variabele beloning is ook sprake van een overgangsrecht van 4 jaar, maar daarna is geen afbouwperiode van toepassing.

De RvT hanteert het overgangsrecht.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2013 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar fte 485 (2012: 497).

15. Afschrijvingen op materiële vaste activa

Afschrijvingen op mva (bedragen x € 1.000)	2013	Begroting	2012
Gebouwen	1.579	1.575	1.979
Inventaris en apparatuur	744	800	784
	2.322	2.375	2.763

16. Huisvestingslasten

Huisvestingslasten (bedragen x € 1.000)	2013	Begroting	2012
Huur- en servicekosten	1.306	1.161	1.155
Energie en water	557	496	616
Schoonmaakkosten	646	589	599
Klein onderhoud en reparatie	290	586	694
Belastingen en heffingen	175	178	165
Verzekeringen	48	70	44
Beveiligingskosten	3	0	0
Overige huisvestingslasten	40	17	56
	3.066	3.097	3.329

De huisvestingslasten zijn nagenoeg conform begroting en lager dan in 2012. De huurlasten waren hoger dan begroot. De vrijval van de onderhoudsvoorziening (€ 0,2 miljoen) is verwerkt in de post klein onderhoud en reparatie.

17. Overige instellingslasten

Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)	2013	Begroting	2012
Administratie en beheer	759	555	693
Contributies en lidmaatschappen	131	430	407
Accountants- en advieskosten	449	2.082	1.245
PR, marketing en communicatie	327	176	423
Klein inventaris en apparatuur	967	774	1.120
Leer- en hulpmiddelen, kosten bpv en kantines alsmede materiële lasten projectgelden	1.624	2.418	2.363
Reis- en verblijfkosten	58	50	182
Dotatie overige voorzieningen	308	0	110
Overige instellingslasten	1.039	737	561
	5.661	7.222	7.104

Accountantshonorarium

2013 (bedragen x € 1.000)	KPMG Accountants	KPMG overig	Totaal KPMG
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2012	57	-	57
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2013	16	-	16
Andere controleopdrachten	41	-	41
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	6	6
	114	6	120
2012 (bedragen x € 1.000)	KPMG Accountants	KPMG overig	Totaal KPMG
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2011	80	-	80
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2012	39	-	39
Andere controleopdrachten	30	-	30
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	4	4
	149	4	153

De genoemde bedragen zijn gebaseerd op de in het boekjaar ontvangen facturen.

18. Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten (bedragen x € 1.000)	2013	Begroting	2012
Financiële baten			
Overige rentebaten	-1	60	37
Financiële lasten			
Rente langlopende leningen	-400	-403	-423
Overige financiële lasten	0	0	-11
	-400	-403	-434
Saldo financiële baten en lasten	-401	-343	-397

Transacties met verbonden partijen

Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet zakelijke grondslag.

Almere, 2 juni 2014

R.C.A. Wilcke, voorzitter
College van Bestuur ROC van Flevoland

Voor akkoord Raad van Bestuur:

E.C.M. de Jaeger, voorzitter Raad van Bestuur	
R.C.A. Wilcke, vicevoorzitter Raad van Bestuur	
G. Vreugdenhil, lid Raad van Bestuur	
R.J.W. Winter, lid Raad van Bestuur	

Voor akkoord Raad van Toezicht:

G. H. Faber, voorzitter Raad van Toezicht	
J.C.H.G. Arts, vicevoorzitter Raad van Toezicht	
F. P. Bijdendijk, lid Raad van Toezicht	
F.I.M. Houterman, lid Raad van Toezicht	
R.C.Th. Ootjers, lid Raad van Toezicht	
E.P. van Maanen, lid Raad van Toezicht	

18. Overige gegevens

Controleverklaring van de openbare accountant

Deze is opgenomen na bijlage 5.

Voorstel inzake resultaatbestemming

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat van het verslagjaar verrekend met de reserve van de instelling. Voorgesteld wordt om het negatieve resultaat van het verslagjaar 2013 ad. € 2.957.425,-- ten laste van de Algemene reserve te brengen.

Gebeurtenissen na balansdatum

In 2013 is door het Bestuur besloten tot beëindiging van Business College en verdere personele reductie. Implementatie van de herstructureringsplannen heeft na balansdatum maar vóór de datum van het opmaken van de jaarrekening plaatsgevonden. Conform RJ252 is de voorziening herstructurering ad. € 1,8 miljoen opgenomen in de Jaarrekening 2013.

19. Bijlagen bij de Jaarrekening 2013

Bijlage 1 Verantwoording van subsidies

G 1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule										
Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de toewijzing		Ontvangen t/m verslagjaar		De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking			
			EURO	EURO	EURO	EURO	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond		
LGF 2013/2014	bek-13/23551M	16-12-2013	219.741	219.741						X
LGF 2012/2013	bek-12/37995M	5-12-2013	142.824	142.824						X
LFG 2011/2012	bek-11/37020M	12-8-2011	111.660	111.660						X
Visueel gehandicapten 2013	503670-1	11-2-2013	9.450	9.450						X
Visueel gehandicapten 2012	412812-1	6-1-2012	12.600	12.600						X
Salarismix 2013	BEK-2012/84096M	11-12-2012	1.016.254	1.016.254						X
Professionalisering MBO 2013	493141-1	18-9-2012	396.824	396.824						X
Professionalisering MBO 2012	466982-1	7-11-2012	270.781	270.781						X
School Ex	591093-1	16-12-2013	133.932	133.932						X
Lararenbeurs 2013/2014	530450-1	27-11-2013	73.754	73.754						X
Leerbaan	OND/ODB-12/83524U	3-10-2012	10.000	10.000						X
Lerarenregister 2012/2013	OND/ODB-12/76560U	30-11-2012	24.000	24.000						X
Prestatiebox vroegtijdig schoolverlaters 2013	483839-1	22-10-2012	35.000	35.000						X
Prestatiebox vroegtijdig schoolverlaters 2014	564072-1	21-10-2013	35.000	35.000						X
Totalen			2.491.821	2.491.821						

G 2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule										
G 2-A Aftopend per ultimo verslagjaar										
Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de toewijzing		Ontvangen t/m verslagjaar		Totale kosten		Te verrekenen ultimo verslagjaar	
			EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO		
VSV Prestatiesubsidie convenant 2013	BEK-12/64563m	9-10-2013	132.000	132.000	132.000	0				
VSV prestatiesubsidie 2012	BEK-12/64563m	25-10-2012	93.500	93.500	93.500	0				
VSV prestatiesubsidie 2013	BEK-11/54818m	25-10-2012	93.500	93.500	93.500	0				
SMW 2012	BEK-11/80123m	5-1-2012	215.728	215.728	215.728	0				
SMW 2011	99056m	20-1-2011	223.383	223.383	223.383	0				
Zij-instroom 2012	398632-1	19-12-2011	0	0	0	0				
Zij-instroom 2011	412452-1	29-12-2011	247.000	247.000	247.000	0				
Stagebox 2011	12889m	18-3-2011	405.706	405.706	405.706	0				
Stagebox 2012	BEK-12/10936m	13-3-2012	356.386	356.386	356.386	0				
Taal en rekenen 2012	BEK-1179639m	22-12-2011	698.555	698.555	698.555	0				
Taal en rekenen 2013	BEK-2012/77479M	18-12-2012	643.222	643.222	643.222	0				
Totalen			3.108.980	3.108.979	3.108.980	0				

G 2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar											
Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de toewijzing		Saldo 1-1-2013	Ontvangen t/m verslagjaar		Lasten in verslagjaar		Totale kosten 31-12-2013	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
			EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO		
SMW 2013	BEK-2013/135M	21-1-2013	194.944	0	0	194.944	64.044	64.044	64.044	130.900	
Zij-instroom 2013	501623-1	27-11-2013	137.000	0	0	137.000	63.949	63.949	63.949	73.051	
Regionaal programma/regiomiddelen	OND/ODB-2012/49326u	9-10-2012	5.203.406	743.618	743.618	2.765.309	1.308.791	1.308.791	1.565.173	1.200.136	
Lerarenregister 2013/2014	OND/ODB-13/56337U	13-12-2013	12.000	0	0	12.000	24.000	24.000	24.000	12.000	
Lerarenbeurs 2011/2012	388268	20-10-2011	60.697	8.129	8.129	60.697	0	0	52.568	8.120	
Lerarenbeurs 2012/2013	471697-2	23-7-2012	79.424	54.411	54.411	79.424	29.984	29.984	54.997	24.427	
Totalen			5.687.471	806.158	806.158	3.249.374	1.490.768	1.490.768	1.824.731	1.448.634	

Bijlage 2 Overzicht van financieel verbonden partijen

Naam (bedragen x EUR 1.000)	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2013	Resultaat jaar 2013	Art 2:403 Ja / Nee	Deelname	Consolidatie
				EUR	EUR		%	Ja/Nee
ROC Flevoland Holding	B.V.	Almere	1	-322	0	Nee	100	Nee
TrainT	B.V.	Almere	1	-317	0	Nee	100	Nee
ROC Cars	B.V.	Almere	1	14	0	Nee	100	Nee

Bijlage 3 Nota Helderheid 2013

1. Uitbesteding

Binnen ROCvF wordt slechts in beperkte mate de onderwijstaak uitbesteed aan derden. In het verslagjaar 2013 is door Business College voor een bedrag van € 1.217.014 (waarvan € 265.122 betrekking heeft op voorgaande jaren) onderwijs uitbesteed aan TeleTrain, Erkend Opleiden en OVD Educatieve Uitgeverij.

2. Overzicht inzet van Rijksbijdrage investeringen in private activiteiten

Hieronder vallen de situaties waarin de Rijksbijdrage wordt ingezet in een privaatrechtelijke rechtspersoon, of waarin publieke middelen anderszins worden geïnvesteerd in private activiteiten die niet behoren tot de kerntaak van de instelling.

In het verslagjaar 2013 zijn geen uitgaven gedaan voor private activiteiten. Alle private activiteiten zijn ondergebracht in de ROC Flevoland Holding B.V. / TrainT B.V. In deze vennootschappen vinden slechts beperkt activiteiten plaats.

3. Eigen fonds les- en cursusgelden, niet uit Rijksbijdrage

De Stichting heeft geen fonds met betrekking tot les- en cursusgelden. In een aantal gevallen wordt het wettelijk cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf maar door derden (bedrijven of instellingen). Dit geschiedt, conform de voorschriften, via een schriftelijke machtiging van de deelnemer zelf.

4. Studenten die ROCvF na 1 oktober relatief snel hebben verlaten

In de periode tot en met december 2013 hebben van de totale groep voor de bekostiging meetellende ingeschreven studenten zich weer 108 uitgeschreven. Van die 108 hadden 36 studenten (33%) wel, en 72 (67%) studenten geen diploma behaald:

	BBL	BOL	DTBOL	Eindtotaal
Diploma	19	14	3	36
Geen diploma	25	46	1	72
Eindtotaal	44	60	4	108

5. Overzicht geïntegreerde trajecten educatie – beroepsonderwijs

In 2013 zijn geen geïntegreerde trajecten uitgevoerd

6. Overzicht overstap tijdens het schooljaar naar andere opleiding / leerweg binnen de instelling

In de periode van 2 oktober 2013 tot en met 31 december 2013 zijn 305 studenten van opleiding gewisseld. Van deze studenten zijn 272 studenten naar een opleiding gegaan met een gelijke bekostigingsfactor, 14 naar een opleiding met een lagere bekostigingsfactor en 19 naar een opleiding met een hogere bekostigingsfactor. In dezelfde periode hebben 17 studenten zich ingeschreven zonder dat daarvoor bekostiging wordt ontvangen.

Leerwegoud	Leerwegnieuw	gelijk	hoger	lager	Eindtotaal
BBL	BBL	15	5		20
	BOL	15	1		16
	DTBOL	5			5
BOL	BBL	9	3		12
	BOL	215	10	14	239
	DTBOL	9			9
DTBOL	BBL	2			2
	BOL	1			1
	DTBOL	1			1
Eindtotaal		272	19	14	305

Leerwegoud	Leerwegnieuw	Eindtotaal
BBL	BBL	5
	BOL	1
	DTBOL	1
BOL	BBL	2
	BOL	8
Eindtotaal		17

7. Overzicht voor welke bedrijven / organisaties maatwerktrajecten zijn georganiseerd

In 2013 zijn geen maatwerktrajecten uitgevoerd waarbij een derde - een bedrijf of een andere organisatie - een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor eigen personeel.

8. Overzicht van de horizontale, in de tijd verspreide, stapeling van diploma's

Van de 2.216 studenten waar in 2013 een voor bekostiging in aanmerking komend diploma is uitgereikt, is aan 431 studenten al eerder een bekostigd diploma uitgereikt. Aan 411 studenten is in 2013 een diploma uitgereikt op een hoger niveau ten opzichte van eerder, aan 15 op een gelijk niveau en aan 5 op een lager niveau.

Taxonomie Niveau	geen	gelijk	hoger	lager	Eindtotaal	
Niveau1		195			195	
Niveau2		633	10	56	3	702
Niveau3		480	1	151	2	634
Niveau4		477	4	204		685
Eindtotaal		1785	15	411	5	2216

Samenwerkingsverbanden vo / BVE en overige instellingen

Stichting ROCvF heeft in 2013 geen samenwerkingsverbanden met andere onderwijsinstellingen in de regio zoals opgenomen in het Besluit samenwerking vo - BVE. Per 31 december 2013 volgen geen studenten elders onderwijs.

Bijlage 4 Model H: Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders

Stichting ROC Flevoland										
Bevoegd gezagnummer: 40805										
Is er een bezoldiging van de bestuurders					Ja					
Is er een bezoldiging van de toezichthouders					Ja					
		Duur arbeids-overeenkomst / werkzaamheden		Ingangs-datum dienst-verband	Taak-omvang	Dienst-betrekking (D) of op Interimbasis (I)	Periodiek betaalde beloningen	Variabele beloning	Ontvangen pensioen-bijdragen / beloningen betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging v/h dienstverband
Vanaf		Tot		Fte	D of I	2013	2013	2013	2013	
						€	€	€	€	
Bestuurders										
R.C.A. Wilcke	1-1-2013	31-12-2013	1-9-1999	1	D	157.049,64	11.819,00	26.719,00	0,00	
Toezichthouders										
F.P. Bijdendijk	1-1-2013	31-12-2013	1-7-2008	0,01	D	3.000,00	0,00	0,00	0,00	
G.H. Faber	1-1-2013	31-12-2013	1-1-2010	0,01	D	3.666,64	0,00	0,00	0,00	
F.I.M. Houterman	1-1-2013	31-12-2013	1-7-2007	0,01	D	3.000,00	0,00	0,00	0,00	
J.C.H.G. Arts	1-1-2013	31-12-2013	1-1-2011	0,01	D	3.000,00	0,00	0,00	0,00	
R.C.Th. Ootjers	1-1-2013	31-12-2013	1-1-2011	0,01	D	3.000,00	0,00	0,00	0,00	
E.P. van Maanen	1-1-2013	31-12-2013	1-3-2012	0,01	D	3.000,00	0,00	0,00	0,00	
F.K.V. Lamp	1-1-2013	16-9-2013	1-5-2010	0,01	D	0,00	0,00	0,00	0,00	
Voorts heeft de bestuurder de beschikking over een lease auto met een fiscale bijtelling van € 11.192. Dit is niet opgenomen in de bovenstaande tabel.										
Dit geldt eveneens voor de onkostenvergoeding ad. € 2.532 per jaar.										

Bijlage 5 Overzicht Taal & Rekenen

Activiteiten	Nederlandse taal en/of rekenen	Bestede middelen	Aantal bereikte studenten	Aantal bereikte personeelsleden
A. Aanpassingen in de didactiek en pedagogiek van de beroepsopleidingen met het oog op de intensivering van het taal- en rekenonderwijs				
Totaal A		0		
B Toetsing van studenten				
1. Toetsleider	T+R	15.739		1
Totaal B		15.739		
C Extra onderwijstijd				
1. Extra taal-en rekendocenten, -coaches en -specialisten & extra taal&rekenondersteuning	T+R	645.254	5.600: intensivering roostering en 470: extra t&r ondersteuning *	80
Totaal C		645.254		
D Nieuwe of aangepaste faciliteiten				
Totaal D		0		
E Professionalisering van docenten en overige functionarissen op het gebied van taal en rekenen				
1. Professionalisering	T+R	64.459		80
Totaal E		64.459		
F Andere activiteiten die gericht zijn op intensivering van taal- en rekenonderwijs				
1. Projectleider uitvoering werkmaatschappijen	T+R	32.198		1
2. Leermiddelen	T+R	2.356		
3. Overige kosten	T+R	325		
4. Projectkosten	T+R	1.724		
Totaal F		36.603		
Totaal A-F		762.055		

20. Controleverklaring



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht en het College van Bestuur van Stichting ROC van Flevoland

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de jaarrekening over 2013 van Stichting ROC van Flevoland te Almere gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2013 en de staat van baten en lasten over 2013 met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur van de stichting is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en resultaat getrouw dient weer te geven, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de Beleidsregels toepassing Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT), alsmede voor het opstellen van het jaarverslag in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor de financiële rechtmatigheid van de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming dienen te zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. Het bestuur is voorts verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van de relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle, als bedoeld in artikel 2.5.3, lid 4 van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden, het onderwijscontroleprotocol OCW/EZ 2013 en de Beleidsregels toepassing WNT, exclusief het Controleprotocol WNT. Dit vereist dat wij voldoen aan voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten.

Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opmaken van de jaarrekening en voor het getrouwe beeld daarvan alsmede in het kader van de financiële rechtmatigheid voor de naleving van die relevante wet- en regelgeving, gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden. Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting. Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en van de redelijkheid van de door het bestuur van de stichting gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om een onderbouwing voor ons oordeel te bieden.

Oordeel betreffende de jaarrekening

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting ROC van Flevoland per 31 december 2013 en van het resultaat over 2013 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de Beleidsregels toepassing WNT.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2013 in alle van materieel belangzijnde aspecten voldoen aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat de bedragen in overeenstemming zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het onderwijscontroleprotocol OCW/EZ 2013.

Verklaring betreffende overige bij of krachtens de wet gestelde eisen

Ingevolge artikel 2:393, lid 5 onder e en f van het BW vermelden wij dat ons geen tekortkomingen zijn gebleken naar aanleiding van het onderzoek of het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, overeenkomstig Titel 9 Boek 2 van het BW is opgesteld, en of de in artikel 2:392, lid 1 onder b tot en met h van het BW vereiste gegevens zijn toegevoegd. Tevens vermelden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening zoals vereist in artikel 2:391, lid 4 van het BW. Tenslotte vermelden wij dat het jaarverslag voldoet aan de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.2.5 Jaarverslag van het onderwijscontroleprotocol OCW/EZ 2013.

Amstelveen, 2 juni 2014

KPMG Accountants N.V.

D. Legez RA