



JAARVERSLAG 2022 ROC NOVA COLLEGE



Nova College

JAARVERSLAG 2022

ROC NOVA COLLEGE

ROC Nova College

Postbus 2110

2002 CC Haarlem

Telefoon: (023) 530 20 10



Voorwoord

Het Nova College in 2022: met elkaar succesvol

Voor u ligt het jaarverslag over het kalenderjaar 2022. Een jaar waarop we met veel plezier en trots kunnen terugkijken. 2022 is ook het jaar waarin we de uitdagingen van de coronapandemie meer en meer achter ons hebben kunnen laten. We konden elkaar weer ontmoeten!

En dat hebben we onder meer gedaan tijdens de viering van ons 25-jarig jubileum. Samen met alle medewerkers hebben we in april 2022 een prachtig feest gevierd. De betrokkenheid en trots op ons onderwijs en op waar we als organisatie voor staan, spatte er vanaf. Later in het jaar bleek ook uit het vierjaarlijks onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs dat deze trots terecht is. We hebben overall een 'goed' gekregen en dat is een heel mooi resultaat. Hiervoor spreken we ook op deze plek onze complimenten uit aan alle betrokkenen in het Nova College die onderwijs geven en onderwijs ondersteunen. Het is door hun bijdrage dat we al zo'n lange periode onze onderwijskwaliteit op hoog niveau weten te behouden. Dat is een stevige basis om op verder te bouwen.

Wij dagen onszelf uit om te blijven verbeteren, te vernieuwen en zo in te spelen op kansen en uitdagingen die op ons afkomen. Derhalve waren wij voorbereid op het cyberincident dat kort voor de kerstperiode op ons afkomen.. Door tijdig signaleren en ingrijpen van onze afdeling IVT is de schade van deze situatie uiterst beperkt gebleven. Het kundige en doortastende optreden van de organisatie heeft ervoor gezorgd dat informatievoorziening naar studenten, medewerkers en samenwerkingspartners ondanks alle ICT-uitdagingen mogelijk is gebleven en we in januari 2023 weer bijna als normaal zijn opgestart.

Het afgelopen jaar hebben we de ruimte voor verantwoordelijkheid, van individuele medewerkers en van de teams, verder gestimuleerd. Als CvB zijn we verheugd dat we in 2022 weer op bezoek zijn geweest bij de verschillende vestigingen en daarnaast ook onze externe partners weer veel hebben kunnen ontmoeten. Want het succes van onze organisatie maken we samen. Door aan de slag te zijn, te ontwikkelen en met elkaar in gesprek te gaan.

Het komende jaar werken wij aan een meerjarenvisie voor 2024 en verder, die wij baseren op onze missie en visie. Want groeien als mens blijft niet alleen de basis, hierin ligt ook onze kracht. Thema's als elkaar ontmoeten, her-, bij- en omscholing, samenwerking en daadkracht pakken we daarbij met plezier en energie op. De ervaringen uit het afgelopen jaar maken dat we er alle vertrouwen in hebben dat we als organisatie succesvol kunnen blijven.

Als CvB zijn wij verantwoordelijk voor de opzet en de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen van het Nova College en voor het naleven van de Branchecode goed bestuur in het mbo. Jaarlijks vindt een risico-inventarisatie plaats op grond waarvan beheersmaatregelen worden genomen. Daarnaast volgen wij de bevindingen van de externe accountant op ten aanzien van onze interne beheersing. Ook verklaren wij op basis van de ons beschikbare informatie dat alle opleidingen die het Nova College in 2022 heeft aangeboden, voldeden aan de wettelijke vereisten. Tenslotte worden de studentdossiers intern gecontroleerd op basis van een controleprotocol en gecontroleerd door de externe accountant waarmee wij ook aan die wettelijke vereisten voldoen.

In dit jaarverslag leggen wij over het bovenstaande verantwoording af en kunt u over deze en alle andere ontwikkelingen en activiteiten lezen. Deze plannen en het beleid vormen weliswaar de kaders, de inzet van de mensen die onze organisatie vormen, is de sleutel tot succes. Het is

dankzij de betrokkenheid en inzet van alle medewerkers van het Nova College en Nova Contract dat ook het afgelopen jaar onze studenten én onze medewerkers hebben kunnen groeien als mens.

Naast een groot compliment aan al onze collega's bedanken wij ook de studenten, bedrijven en instellingen voor het vertrouwen dat zij in het Nova College gesteld hebben.

Florus Roelofsen en Talitha van den Elst
College van bestuur

Leeswijzer

Dit jaarverslag is voor iedereen die geïnteresseerd is in het Nova College, en in het bijzonder voor alle belanghebbenden. Dat zijn onze studenten en medewerkers, gemeenten en provincie, en de bedrijven en instellingen in de regio waarmee wij samenwerken, onze toeleverende scholen in het voortgezet onderwijs en onze toezichthouders: de raad van toezicht (RvT), Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

We hebben het jaarverslag ingedeeld in vier delen: het bestuursverslag, de jaarrekening, overige gegevens en tot slot een aantal bijlagen.

Het bestuursverslag begint met het *Bericht van de raad van toezicht*, waarin de RvT de onderwerpen noemt die hij het afgelopen jaar heeft behandeld. Datzelfde doen vervolgens de studentenraad in het *Bericht van de studentenraad* en de ondernemingsraad van het Nova College in het *Bericht van de ondernemingsraad*.

In de eerste twee hoofdstukken schetsen we de organisatie en onze missie, visie en strategie. Bovendien kunt u hier onze reflectie lezen op de kwaliteitsagenda. Onze belangrijkste onderwijsactiviteiten, -resultaten en -innovaties staan in hoofdstuk 3. Hoofdstuk 4 is volledig gericht op onze medewerkers: in dit hoofdstuk vindt u alles over ons personeelsbeleid. Hoofdstuk 5 gaat over onze centrale dienstverlening, zoals kwaliteitszorg en bedrijfsvoering. Tot slot van het eerste deel geeft hoofdstuk 6 inzicht in onze financiën.

In het tweede deel vindt u de jaarrekening.

Het derde deel, overige gegevens, bevat onder meer de controleverklaring van de accountant.

Het vierde en laatste deel bestaat uit bijlagen, met daarin de samenstelling van het bestuur, de medezeggenschapsorganen, de raad van toezicht, de adviescommissies en een lijst met gebruikte afkortingen. Ook doen we verslag van de activiteiten die we hebben ondernomen in het kader van de kwaliteitsagenda en de NPO-gelden.

Heeft u vragen of opmerkingen over dit jaarverslag? Dan nodigen wij u van harte uit een e-mail te sturen naar cvb@novacollege.nl.

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Leeswijzer	7
I BESTUURSVERSLAG	12
Bericht van de Raad van Toezicht	14
Bericht van de studentenraad	18
Bericht van de ondernemingsraad	20
1 Profiel Nova College	22
1.1 Nova College in cijfers	22
1.2 Organisatie Nova College	25
1.3 Contact met onze stakeholders	27
2 Strategie en beleid	28
2.1 Strategische uitgangspunten	28
2.1.1 Missie	28
2.1.2 Visie	28
2.1.3 Kernwaarden	29
2.1.4 Opdracht	29
2.1.5 Ambitie	29
2.2 Reflectie van het bestuur op de Kwaliteitsagenda 2019-2022	30
2.2.1 Waar zijn we trots op?	30
2.2.2 Wat viel tegen?	31
3 Onderwijsbeleid	32
3.1 Impact corona en coronamaatregelen	32
3.2 Passend onderwijs	34
3.2.1 Hoe organiseren we dat?	34
3.2.2 Veranderingen rondom passend onderwijs	34
3.2.3 Inzet op passend onderwijs	35
3.3 Voorkomen van voortijdig schoolverlaten (vsv)	35
3.4 Examinering en diplomering	36
3.4.1 Functioneren examencommissies	36
3.4.2 Kernactiviteiten examencommissies	36
3.4.3 Examinering taal en rekenen	37
3.4.4 Betrokkenheid beroepenveld	37
3.4.5 Exameninstrumenten en afname en beoordeling	37
3.4.6 Deskundigheidsbevordering	37
3.4.7 Kwaliteitsborging	38
3.4.8 Expertgroep examinering	38
3.4.9 Examinering en diplomering in coronatijd	38
3.4.10 Digitalisering examinering	39
3.4.11 Vavo	39
3.5 Toelatingsbeleid en intake	39
3.6 Programmatie aansluiting vo-mbo	39
3.6.1 Autotechnicus	40
3.6.2 Elektrotechniek	40
3.6.3 Docentwerkgroepen nieuwe leerweg	40
3.6.4 Communicatie	40

3.7	Een leven lang ontwikkelen	40
3.8	Internationalisering	41
3.9	Buitenlandse stages	41
3.9.1	Buitenlandse ervaringen per domein	42
3.9.2	Inkomende internationale contacten	42
3.9.3	Keuzedeel Internationaal I en II	42
3.9.4	Cross-overproject	42
3.9.5	Erasmus+	43
3.10	Nova Leest	43
3.11	Nieuwe rekeneisen	43
4	Medewerkers	44
4.1	Kengetallen medewerkers	44
4.2	Formatie	46
4.3	Recruitment en onboarding	48
4.3.1	Participatiewet	48
4.3.2	Onboarding	49
4.4	Resultaat- en ontwikkelingsgesprekscyclus (R&O)	49
4.5	Leren en ontwikkelen	49
4.5.1	Scholingsuren	50
4.5.2	Pedagogisch-didactisch getuigschrift	50
4.5.3	Instructeursopleiding	51
4.5.4	Promotie- en professionaliseringsbeleid (PEP)	51
4.5.5	Opleidingsschool	51
4.5.6	Management development voor managers	52
4.5.7	Ondersteunende diensten	52
4.5.8	Loopbaanontwikkeling	52
4.6	Arbeidsomstandigheden, gezond en veilig	53
4.6.1	Vitaliteitsbeleid	53
4.6.2	Arbeidsveiligheid	54
4.6.3	Verzuim- en energiemangement	55
4.6.4	Aantal aanvragen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	57
4.7	Optimale en efficiënte HR-werkprocessen	57
5	Centrale dienstverlening	58
5.1	Kwaliteitszorg	58
5.1.1	Kwaliteitsonderzoeken	58
5.1.2	Interne en externe audits	60
5.1.3	Steeds meer kwaliteitsonderzoeken op verzoek en op maat	61
5.2	Bedrijfsvoering	61
5.2.1	Huisvesting	61
5.2.2	Duurzaamheid	61
5.3	Informatievoorziening en Techniek (IVT)	62
5.3.1	Basis op orde	62
5.3.2	IT-alignment	63
5.5	Klachten	65
5.6	Vertrouwenspersonen	66
6	Financiën	68
6.1	Financiële doelstellingen	68
6.2	Financiële gang van zaken gedurende het verslagjaar	69

6.3	Financiële situatie op balansdatum	70
6.4	Treasury management	71
6.5	Toekomstige financiële ontwikkelingen	71
6.6	Continuïteitsparagraaf	72
6.6.1	Gegevensset	72
6.6.2	Overige rapportages	76
6.7	Aanvullende informatie WEB	78
6.8	Uitkeringen mbo studentenfonds	79

II	JAARREKENING	82
-----------	---------------------	-----------

III	OVERIGE GEGEVENS	124
------------	-------------------------	------------

	BIJLAGEN	134
1	Bestuur en toezicht	135
2	Medezeggenschapsorganen	138
3	Raden van Advies	142
4	Coronaparagraaf	146
5	Kwaliteitsagenda	159
6	Gebruikte afkortingen	226



I BESTUURSVERSLAG



Bericht van de Raad van Toezicht

Als raad van toezicht (RvT) houden wij toezicht op de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs en de doelmatige besteding van onderwijsmiddelen van het Nova College. Dat komt onder meer tot uitdrukking in het goedkeuren van de begroting en de jaarrekening. Ook houden we toezicht op het realiseren van doelstellingen, strategie en beleid van de school. Daarnaast geven we gevraagd en ongevraagd advies aan het college van bestuur (CvB), vervullen we het werkgeverschap voor de leden van het college van bestuur en dragen we bij aan de netwerken van het Nova College. Bij het uitvoeren van onze taken voldoen wij aan de eisen die de wetgeving, de branchecode goed bestuur in het mbo en onze eigen reglementen stellen aan ons toezicht.

Samenstelling RvT

De samenstelling van de raad is in 2022 gewijzigd. Begin van het jaar zijn Hayat Chidi en John Koekenbier gestart als lid van de RvT. Zij waren al in 2021 als nieuwe leden benoemd, waarbij Hayat Chidi benoemd is op voordracht van de OR. Met ingang van 1 november is Marleen Barth aangetreden als nieuwe voorzitter van de RvT. Zij is Willeke Briedé opgevolgd, die vanwege het aflopen van haar tweede termijn is vertrokken. Daarnaast eindigde eind januari ook de tweede termijn van Scief Houben. Hiermee is de samenstelling van de RvT in de jaren 2021 en 2022 aanzienlijk gewijzigd en is in korte tijd een nieuwe RvT ontstaan. We zijn ons bewust van de impact van deze wisselingen. Mede daarom hebben we in 2022 en begin 2023 geïnvesteerd in teamvorming en het verder ontwikkelen van onze ziens- en werkwijze.

Resultaten van ons toezicht en werkwijze

In 2022 heeft de RvT zes keer regulier vergaderd. Bij de reguliere vergaderingen en de themabijeenkomst waren ook het CvB en de secretaris aanwezig. De reguliere vergaderingen werden telkens voorafgegaan door een vooroverleg van alleen de leden van de RvT en de secretaris. De agenda van de vergaderingen bestond deels uit vaste onderwerpen en deels uit onderwerpen bepaald door actuele ontwikkelingen. Het concretiseren van resultaten van toezicht begint bij het stellen van prioriteiten. Vanaf 2023 werken we daarom met een toezichtsplan. In het jaarverslag van 2023 leggen we verantwoording af over ons werk aan de hand van dat plan.

Gedurende het afgelopen jaar zijn op basis van in- en externe ontwikkelingen onder andere de volgende onderwerpen in de RvT besproken:

- De gevolgen van de coronamaatregelen voor het onderwijs en de ondersteunende organisatie, waaronder het effect op het welzijn van medewerkers en studenten, de impact op de kwaliteit van het onderwijs en de implementatie van het NPO.
- De organisatieontwikkeling, met name in relatie tot de begroting 2023 en de veranderde begrotingssystematiek.
- Huisvesting, waaronder het realiseren van studentenhuysvesting in IJmuiden en de ontwikkelingen in Amstelveen.
- RvT organisatorische zaken zoals de werving van een nieuwe voorzitter en teamvorming.

We hebben als RvT een gezamenlijk werkbezoek aan de Nova Campus Beverwijk gebracht om ons te laten informeren over de ontwikkelingen ten aanzien van duurzaamheid in de bedrijfsvoering van het Nova College en in het onderwijs, met in het bijzonder aandacht voor de verbinding met Techport. In het kader van haar inwerkprogramma heeft Hayat Chidi een kennismakingsbezoek gebracht aan de vestiging in Hoofddorp. Feiko Vrieze, Marielle Visbeen en John Koekenbier zijn op werkbezoek geweest bij het CIOs in Haarlem.

In 2022 is het Nova College bezocht door de Inspectie van het Onderwijs. Namens de RvT hebben Willeke Briedé en Feiko Vrieze gesproken met het onderzoeksteam. Het verloop van het onderzoek is gemonitord in de RvT vergaderingen. De beoordeling goed en de onderbouwing daarvan door de inspectie is een compliment aan eenieder die heeft bijgedragen aan dit positieve resultaat.

Als onderdeel van het vierjaarlijks onderzoek heeft de Inspectie van het Onderwijs geconstateerd dat we als RvT in het jaarverslag tot nu toe niet voldoende aangeven hoe toezicht wordt gehouden op de doelmatige besteding van middelen bij het Nova College en welke concrete resultaten met het toezicht zijn bereikt. Hiervoor is een herstelopdracht gegeven. Deze bevinding van de Inspectie nemen wij ter harte. Daarom zijn we begin 2023 gestart met een nieuwe werkwijze. Onderdeel daarvan is het herijken van de toezichtsvisie en het jaarlijks maken van een toezichtsplan, aan de hand waarvan wij verantwoording kunnen gaan afleggen.

Begin 2022 hebben wij twee evaluatiebijeenkomsten gehouden om met elkaar de samenwerking, werkwijze en opvattingen over toezichthouden te bespreken. Ook de wisselwerking tussen RvT en CvB hebben we met elkaar en het CvB besproken. In verband met de komst van de nieuwe voorzitter en het nieuwe team hebben we begin 2023 een gesprek gevoerd over onze toezichtsvisie en het toezichtsplan voor 2023. Wij hebben daarbij afspraken gemaakt om onze werkwijze op een aantal punten verder te verankeren. Wij doen dit onder meer aan de hand van het kiezen van inhoudelijke prioriteiten voor het toezicht, het afleggen van werkbezoeken en het organiseren van scholing. Het verder borgen van onze informatievoorziening vanuit zowel binnen als buiten de organisatie, het verder verduidelijken van de positie van de commissies ten opzichte van de voltallige RvT en verder werken aan teamvorming, zijn daarin belangrijke aspecten.

Commissies

Het door ons gehouden toezicht wordt deels voorbereid in drie commissies. De toegevoegde waarde van de commissies zit in de ruimte die deze bieden om onderwerpen verdiepend te bespreken met het CvB en andere betrokkenen uit de organisatie. Ook adviseren de commissies de voltallige RvT. De werkzaamheden van de verschillende commissies in 2022 kunnen als volgt worden samengevat:

Werkgeverschap

De remuneratiecommissie is in 2022 van samenstelling gewisseld; Willeke Briedé is afgetreden als voorzitter, Marleen Barth is in november gestart als voorzitter van de RvT en lid van de remuneratiecommissie. Joke Cuperus was het gehele jaar lid van de commissie en heeft vanaf november de voorzittersrol daarvan overgenomen. De remuneratiecommissie heeft in 2022 de reguliere individuele gesprekken en gezamenlijke gesprekken gevoerd met beide CvB-leden. Van deze gesprekken is een verslag gemaakt. De honoraria van de bestuurders voldoen aan de kaders van de WNT.

Onderwijscommissie

De commissie is in 2022 van samenstelling gewisseld. Willeke Briedé was tot november voorzitter van deze commissie. Deze rol is overgenomen door Hayat Chidi die voorheen lid van de commissie was. Daarnaast was Marielle Visbeen vanaf april 2022 lid van de commissie. Vanaf 2023 wordt de commissie gevormd door Hayat Chidi (voorzitter) en John Koekenbier. De onderwijscommissie heeft in 2022 drie keer vergaderd in het bijzijn van het lid CvB, de directeur Onderwijs & Kwaliteit en de secretaris. De voornaamste onderwerpen van gesprek waren leven lang ontwikkelen (LLO), het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), verbetering studentbegeleiding, het vierjaarlijks onderzoek Inspectie van het Onderwijs, onderwijsresultaten waaronder het verbeterplan Vavo, het opleidingsportfolio en de Wet verbetering rechtsbescherming studenten.

Auditcommissie

De commissie is in 2022 van samenstelling gewisseld. Feiko Vrieze was vanaf februari voorzitter van de commissie en nam deze rol over van Scief Houben die vanwege het aflopen van zijn termijn de RvT per februari 2022 heeft verlaten. Marielle Visbeen was tot april lid van de commissie en is toen opgevolgd door John Koekenbier. Vanaf 2023 wordt de commissie gevormd door Marielle Visbeen (voorzitter) en Feiko Vrieze (lid). De auditcommissie heeft in 2022 vier keer vergaderd in het bijzijn van de voorzitter van het CvB, de controller en de secretaris. Behandeld zijn onder meer de jaarrekening 2021, het accountantsverslag en de accountantsverklaring over 2021, het controleplan van de accountant voor 2022, het begrotingsproces 2023 (kaderbrief en begroting), prognose instroom studenten, financiële realisatie 2022, de aanbesteding accountantsdiensten, de besluitvorming over investeringen in huisvesting en de rapportages over de inzet van de NPO-gelden.

Jaarrekening en begroting

In de vergadering van juni 2022 keurde de RvT de jaarrekening 2021 goed in aanwezigheid van de accountant en werd aan het CvB décharge verleend. Wij constateerden dat het Nova College een gezond beeld laat zien als het gaat om solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit. In december 2022 hebben wij goedkeuring verleend aan de begroting 2023.

De RvT volgt de totstandkoming en realisatie van de begroting en de onderwijsplannen. De RvT laat zich via de planning- en controlcyclus regelmatig informeren over de behaalde onderwijskundige en financiële resultaten. Wij hebben vastgesteld dat het besluit om studentenhuisvesting in IJmuiden te realiseren en ook de voorbereidingen op een nieuw studenteninformatiesysteem weloverwogen zijn. De NPO-gelden zijn middels criteria gebaseerd op de doelstellingen van het NPO verdeeld en ingezet. We laten ons regelmatig informeren over hoe de middelen merkbaar voor de studenten worden ingezet. We hebben daarbij verdiepende aandacht besteed aan de opleiding Laboratoriumtechniek.

Informatievoorziening en contacten met stakeholders

In de onderwijscommissie en de RvT-vergaderingen zijn verschillende keren medewerkers van het Nova College aangesloten om toelichting te geven op diverse thema's. Naast de genoemde werkbezoeken hebben we in 2022 zowel met de OR als met de SR overlegd. In het voorjaar is Willeke Briedé aangesloten bij het reguliere overleg van de SR met het CvB en in het najaar Marleen Barth. Hierbij is onder meer gesproken over de NPO-gelden, het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie, studentbegeleiding, studentparticipatie, stagediscriminatie, de begroting voor 2023 en de bekendheid van de SR in de organisatie. In het voorjaar zijn Willeke Briedé en Hayat Chidi aanwezig geweest bij een reguliere overlegvergadering van het CvB en de OR; in het najaar hebben Marleen Barth en Hayat Chidi gesproken met drie leden van de OR, waaronder de voorzitter en secretaris. In deze overleggen is onder meer gesproken over de NPO-gelden, Teams in de Lead, het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie en de uitkomst daarvan en de totstandkoming van de begroting voor 2023. De accountant heeft in de junivergaderingen van de auditcommissie en de RvT zijn bevindingen over de jaarrekening en zijn controle toegelicht. Daarnaast is hij tweemaal aanwezig geweest in de auditcommissievergadering om het controleplan en de managementletter toe te lichten. Verder heeft Hayat Chidi een bijeenkomst bijgewoond van het Platform Raden van Toezicht MBO waarin het thema cyberveiligheid centraal stond.

Tot slot

Vorig jaar spraken wij in ons bericht de wens uit voor een nieuw jaar waarin het onderwijs zonder veel beperkingen weer volop tot bloei kan komen. We zijn blij te kunnen terugblikken op een jaar waarin deze mogelijkheden zich weer voordeden en door ieders betrokkenheid en inzet vele mooie resultaten zijn behaald. Het mooie oordeel van de Inspectie van het Onderwijs laat zien dat het Nova College staat voor kwaliteit en stabiliteit. En ook de wijze waarop de organisatie heeft gereageerd op het cyberincident dat zich vlak voor de kerstvakantie voerde, is een voorbeeld van aanwezige deskundigheid en daadkracht. Wij danken alle studenten en medewerkers voor hun bijdragen hieraan.

Namens de raad van toezicht,
Marleen Barth, voorzitter

Bericht van de studentenraad

Terugblik 2021-2022

De studentenraad (SR) van het schooljaar 2021-2022 bestond uit negen vertegenwoordigers van de zeven vestigingen. Voor Emilie Broshuis (Vavo), Boris van Tuijl, Jill van Dijk (Campus Haarlem), Mouna Bekkali (Campus Hoofddorp), Celeste Kropf, Simona Plamenova (Campus Beverwijk) en Angela Beukers (Scheepvaart) was het de eerste zittingstermijn. Abdallah Zarkawi (Campus Hoofddorp) en Julie Naberman (CIOS) hadden er al een zittingstermijn opzitten. Zij konden hun ervaring en deskundigheid met de anderen delen. Julie Naberman werd de voorzitter van de SR en Emilie Broshuis de secretaris. Helaas moesten we al snel afscheid nemen van Angela Beukers, voor wie de combinatie langdurig varen en regelmatig aanwezig zijn bij een SR-vergadering moeilijk te organiseren bleek. De SR vond het belangrijk in de gaten te houden hoe de NPO-gelden zijn ingezet. Boris van Tuijl heeft het college van bestuur hierover veel kritische vragen gesteld. De focus lag vooral op de vraag of het geld gaat naar de studenten die het meest geleden hebben onder de coronaperiode.

Het bezoek van de SR aan Zweden kon doorgaan. We hebben een fantastische reis gehad en zijn hartelijk ontvangen. We hebben twee scholen bezocht in Växjö en een presentatie gegeven over Nederland, ons schoolsysteem en de plek van de SR binnen Nova.

Julie Naberman heeft net als vorig jaar weer de nodige vlogs geplaatst op Nova Instagram. Zij heeft onder andere een vlog gemaakt over de Zwedenreis van de SR in het kader van internationalisering en een promotievlog voor de SR-verkiezingen en het invullen van de JOB-monitor.

Aan het einde van het schooljaar 2021-2022 verlieten alle acht raadsleden de SR. Julie, Emilie, Boris, Jill, Mouna en Abdallah verlieten gediplomeerd het Nova College. Celeste en Simona stapten over naar een andere opleiding en wilden zich volledig richten op hun studie.

We hebben de verkiezingen in 2022 voor de zomervakantie gehouden, zodat we meteen in het nieuwe jaar aan de slag konden. De zeven nieuwe leden zijn: Jawad Gholami (Vavo), Jade Swaab en Remco Koelemeijer (Campus Haarlem), Mert Caciki (Campus Hoofddorp), Céline Bijtenhoorn (Campus Beverwijk), Jeroen Moret (Scheepvaart) en Yara Wentink (CIOS). Er waren dus geen ervaren leden om de nieuwe SR-leden in te werken. Het doel van Elles Keesom (begeleider SR) was om onze groep te coachen naar een betrokken, gemotiveerde en hechte studentenraad. We zijn aardig op weg. Sinds dit jaar heeft ieder raadslid een eigen portefeuille met daarin verschillende aandachtsgebieden. Dit werkt heel efficiënt, omdat je als raadslid je volledige focus op jouw aandachtsgebieden kunt vestigen. Na enkele weken moesten we helaas afscheid nemen van Céline, die terecht voorrang gaf aan haar opleiding en neventaken. Al snel kregen we versterking van Luke van 't Hof en Thijs van der Mey (Campus Beverwijk) en gingen we met acht raadsleden het jaar 2023 in.

Vooruitblik 2023

Een belangrijk onderwerp voor 2023 is de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten. Over verschillende thema's uit deze wet wordt de SR uitgenodigd om mee te denken, te adviseren en in te stemmen met beleidsstukken.

In maart gaat de SR naar Soltau, Duitsland. Het doel van deze reis is te onderzoeken hoe het Duitse schoolsysteem in elkaar zit en hoe daar de medezeggenschap van de studenten vorm krijgt. Vorig jaar zijn we gestart met het breder opzetten van de studentenparticipatie. Dit jaar nemen alle SR-leden deel aan panels, deelraden en studentenlunches binnen hun eigen campus. Op deze manier houden we contact met onze achterban en horen wij hun verhalen, meningen en ideeën. Dit koppelen we terug en nemen we mee in ons overleg met het college van bestuur.

Namens de studentenraad,
Jawad Gholami, voorzitter



1 Nova vierde 25-jarig jubileum Nova College vierde donderdag 21 april het 25-jarig bestaan met zo'n duizend collega's. Het was een feestelijk evenement met workshops, zodat iedereen elkaar na de twee coronajaren weer in het echt kon ontmoeten. **2 Rosa Wassink uitgeroepen tot Vitality Manager van het jaar 2022** Onze arbo- en vitaliteitsadviseur, Rosa Wassink (op de foto in het midden), is uitgeroepen tot Vitality Manager van het jaar 2022! Rosa ontving de vakprijs voor de verschillende initiatieven waarmee zij bouwde aan een vitale organisatie voor haar collega's én de studenten. **3 Novastudent Marijn Kos benoemd tot allereerste jeugdklimaatburgemeester Beverwijk** In oktober is Marijn Kos, eerstejaars student Adviseur duurzaamheid van het Nova College, door de gemeente Beverwijk benoemd tot de allereerste jeugdklimaatburgemeester van Beverwijk. **4 MIND Us-erevoorzitter koningin Máxima bezoekt Nova College** MIND Us-erevoorzitter koningin Máxima sprak woensdag 22 juni op de Nova Campus Beverwijk scholieren, studenten, bestuurders en beleidsmakers over hoe zij omgaan met mentale gezondheid. Dat deed ze samen met de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs Dennis Wiersma. **5 Studenten helpen nieuwe B&W's bij oplossen maatschappelijke opgaven** In het najaar vonden ontmoetingen plaats tussen het Nova College en de colleges van B&W van Amstelveen (foto), Beverwijk, Haarlem en Haarlemmermeer. De gesprekken gingen over maatschappelijke uitdagingen die spelen in de gemeenten. Het Nova College heeft aangeboden de colleges met haar expertise te helpen om tot concrete oplossingen te komen.

Bericht van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft een aantal speerpunten benoemd: werkdruk, Teams in de Lead en hoofdlijnen van de begroting. Deze speerpunten evalueren we elk jaar.

Ons doel is bij te dragen aan het geven van hoogwaardig kwalitatief onderwijs. Nog steeds staat dat in de ogen van de OR soms onder druk door een te hoge werkdruk, de scheve verhouding tussen onderwijsgevend en ondersteunend personeel, gebrek aan implementatie van Teams in de Lead en de verhouding tussen de functieschalen voor docenten LB, LC en LD. We merken dat er op deze punten in 2022 nog geen significante verbetering tot stand is gekomen.

De pilot Teams in de Lead zit in een evaluatiefase. We hopen in 2023 meer duidelijkheid te krijgen over dit belangrijke project.

In 2022 heeft de OR de goede dialoog met het college van bestuur, de raad van toezicht en de studentenraad versterkt. Het ligt in ons voornemen opnieuw heidagen te houden waarin we samen met het CvB de gemaakte afspraken verder verdiepen. Wij hebben het afgelopen jaar verschillende themadagen georganiseerd om de deskundigheid van de individuele OR-leden te bevorderen.

Afgelopen jaar gaven wij het CvB advies over en instemming op diverse onderwerpen, zoals de RI&E, huisvesting, allocatiemodel begroting, management dashboard, NPO, werkdrukplan, functiehuis Pluspunt, thuiswerkregeling, werkdrukplan, generatieverlof en examenreglementen voor het onderwijs. Op de agenda 2023 staan onder andere de evaluatie van het promotiebeleid, formatiebeleid en de jaarlijks terugkerende hoofdlijnen van de begroting.

Vermeldenswaardig is dat het ruimhartige Nova-generatieverlof in verband met de nieuwe cao vervangen is door een afgeslankte landelijke regeling.

Ook heeft de OR een vervroegde verkiezing gehouden, waarna er een nieuwe OR is samengesteld.

Instemmingsrecht op de begroting

De OR heeft in 2022 samen met de studentenraad overlegd en instemming verleend op de hoofdlijnen van de begroting. In 2023 gaan wij de (financiële) kwartaalrapportages extra aandacht geven. Dat doen we onder andere omdat blijkt dat de begroting jaarlijks tekorten heeft, terwijl de jaarrekening achteraf steeds met enkele miljoenen in de plus uitkomt. Ook hebben wij erop aangedrongen om extra in te zetten op de LB-, LC- en LD-trajecten, omdat wij met het huidige beleid de gewenste benchmarkpercentages niet halen.

Werkdrukplan

We hebben het CvB ook in 2022 kritisch gevolgd met betrekking tot de toezeggingen over het werkdrukplan, het formatiebeleidsplan en Teams in de Lead. Wij kijken uit naar de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek om vast te stellen of deze interventies voor meer werkplezier en minder werkdruk hebben gezorgd.

In 2023 is 'doelmatige besteding' van HR-middelen en 'diversiteit en inclusie' een belangrijk toetsingsinstrument bij toekomstige beleidsvoornemens die ter instemming en advies worden aangeboden.

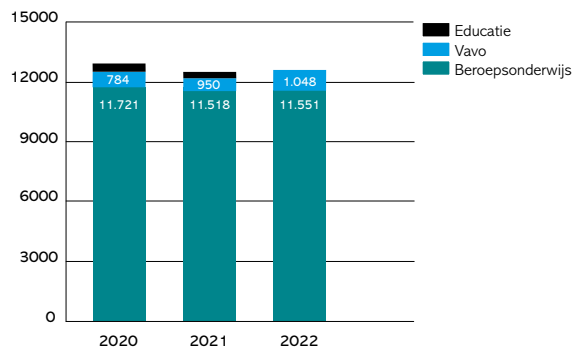
Namens de ondernemingsraad,
Marloes Rodermond-Floris, voorzitter



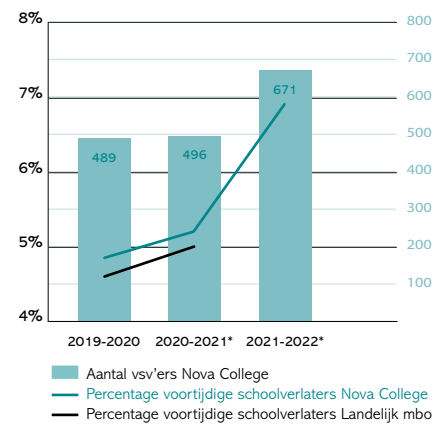
1 Profiel van Nova College

1.1 Nova College in cijfers

Aantal studenten Peildatum 1 oktober 2022

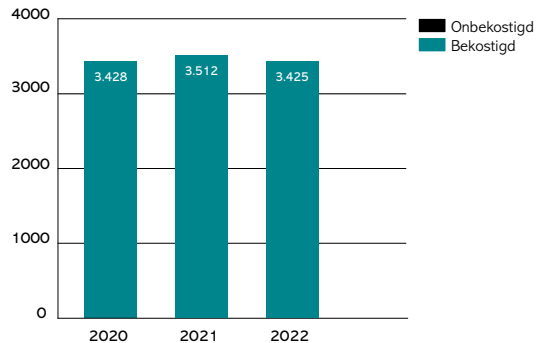


Voortijdig schoolverlaters

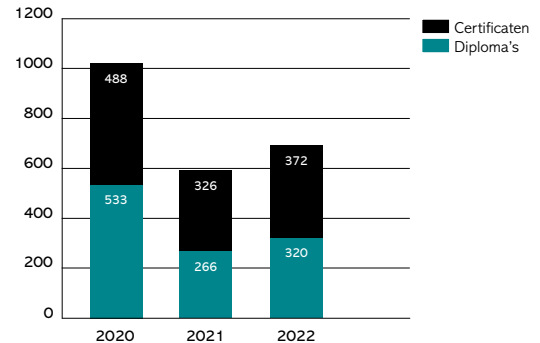


* Voorlopige cijfers

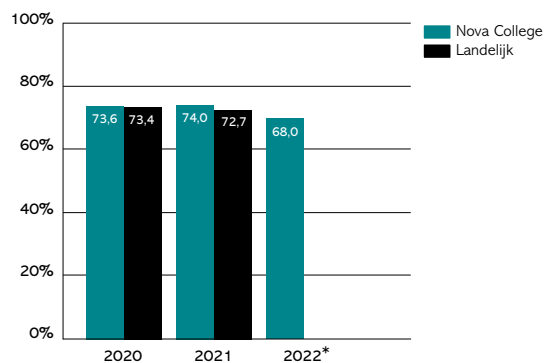
Aantal diploma's beroepsonderwijs



Aantal diploma's en certificaten vavo

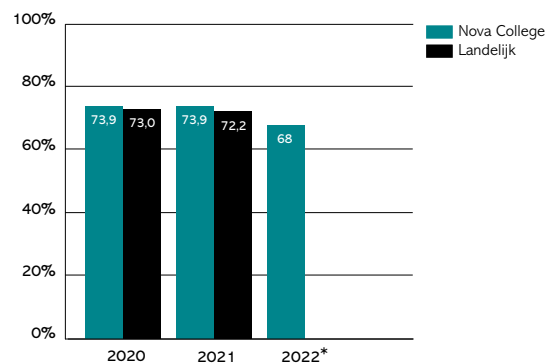


Diplomaresultaat Nova College en landelijk



* Voorlopige cijfers in maart 2023

Jaarresultaat Nova College en landelijk



* Voorlopige cijfers in maart 2023

Startersresultaat Nova College en landelijk

	2020	2021	2022*
Nova College	85,4%	86,3%	83,4%
Landelijk	85,1%	84,8%	81,7%

* Voorlopige cijfers in maart 2023

Studenttevredenheid mbo

	2018	2020	2022
Nova College	7,3	6,8	6,9
Landelijk	7,1	6,7	6,8

Studenttevredenheid vavo

	2018	2020	2022
Nova College	6,2	6,4	6,9
Landelijk	7,0	6,8	6,9

Medewerkerstevredenheid

	2018	2021	2023
Nova College	7,6	7,9	7,7
Landelijk	7,4	7,6	7,6



1.2 Organisatie Nova College

Het Nova College is een regionaal opleidingscentrum (roc). We zijn actief in de regio IJmond, Haarlem, Haarlemmermeer en Amstelveen. Ons verzorgingsgebied grenst aan dat van ROC van Amsterdam, Horizon College, Regio College en MBO Rijnland. Met bijna 1.300 medewerkers verzorgen we dagelijks onderwijs aan 12.500 studenten vanaf 16 jaar. Het Nova College biedt ruim 130 beroepsopleidingen, verdeeld over de richtingen Autotechniek, Bouw, Business School, CIOS, Duurzaamheid, MyTalent, Hotelschool, ICT, Lab, Logistiek, MyTec, Orde en Veiligheid, Performing Arts, Reizen en Vrije tijd, Scheepvaart, Techniek, Uiterlijke Verzorging, Welzijn en Zorg. Daarnaast biedt het Nova College vavo (vmbo-t, havo en vwo) en opleidingen en cursussen voor volwassenen.

1.2.1 Juridische structuur

Het Nova College is een stichting met de statutaire naam Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs, gevestigd in Haarlem. Onder deze stichting vallen beroepsonderwijs en educatie. Het bestuur van de stichting wordt gevormd door het college van bestuur, dat ook het bestuur vormt van de Stichting Nova Contract. Onder deze stichting vallen de (maritieme) bedrijfsopleidingen. Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs vormt het bevoegd gezag van het Nova College en Nova Contract.

Code goed bestuur

De Code goed bestuur in het mbo is bedoeld om de governance van scholen intern, in relatie tot elkaar en tot hun belanghebbenden, te helpen vormgeven. De afspraken en handreikingen heeft het Nova College vertaald in beleid, het bestuursreglement en de reglementen van de raad van toezicht. Per 2021 is de vernieuwde branchecode voor het mbo in werking getreden, de Code goed bestuur in het mbo 2020. Het college van bestuur (CvB) onderschrijft de waarden uit de Code goed bestuur in het mbo 2020 en handelt ernaar. De code is gericht op waarden en sluit goed aan op wie we zijn en onze manier van handelen die voortvloeit uit onze missie en visie. Studenten en medewerkers krijgen de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Met Teams in de Lead en het bevorderen van studentenfeedback ondersteunen wij dit. Bovendien sturen we op integrale verantwoordelijkheid van vestigingen en stafafdelingen; dit heeft in 2022 verder vorm gekregen in de totstandkoming van de begroting 2023.

Als CvB gaan we regelmatig op vestigingsbezoek en zijn we actief onderdeel van diverse externe netwerken. Door in gesprek te gaan en te blijven met studenten, medewerkers en externe partners werken we aan samenwerking. Integriteit en openheid gaan daarbij hand in hand. Wij stimuleren de organisatie om te zorgen voor een veilige basis en om met oprechte aandacht voor elkaar de dialoog te voeren. En met lef treden we de uitdagingen van het Nova College tegemoet door moeilijke gesprekken intern en extern niet uit de weg te gaan. Hierbij staat altijd het doel van de organisatie en daarmee het belang van goed onderwijs voor al onze belanghebbenden voorop.

Raad van toezicht

Het Nova College heeft een duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht. De raad van toezicht (RvT) houdt toezicht op het college van bestuur en is belast met de taken en bevoegdheden zoals bepaald in de statuten en de reglementen van de RvT.

College van bestuur

Het college van bestuur bestuurt het Nova College en Nova Contract. Het CvB is verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen van het Nova College en Nova Contract en voor de continuïteit van de organisatie. Het CvB zet onder meer het beleid en de strategie uit en zorgt voor uitvoering daarvan. Daarnaast is het CvB verantwoordelijk voor het naleven van de wetten, regelgeving, het nakomen van afspraken met ministeries en andere partners en voor een verantwoorde besteding van de middelen zoals vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB), de statuten en het bestuursreglement.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) is instemmings- en adviesbevoegd voordat het CvB een besluit neemt over bepaalde zaken op het gebied van het beleid en de organisatie. Daarnaast heeft het CvB de plicht de OR te informeren over diverse formele zaken.

Studentenraad

De studentenraad (SR) is instemmings- en adviesbevoegd voordat het CvB een besluit neemt over bepaalde zaken op het gebied van het beleid en de organisatie. Daarnaast heeft het CvB de plicht de SR te informeren over diverse formele zaken.

Vestigingen

Ons onderwijs is georganiseerd over veertien locaties en dependances, verdeeld over zeven clusters die elk worden aangestuurd door een vestigingsdirecteur. Elke vestigingsdirecteur heeft de verantwoordelijkheid voor één of meer vestigingen en een domein, en is eindverantwoordelijk voor onder meer:

- de dagelijkse gang van zaken;
- bedrijfsvoering van de vestiging;
- onderwijskwaliteit en examinering;
- rapportage aan het CvB.

De vestigingsdirecteur doet dit samen met het managementteam, dat bestaat uit de opleidingsmanagers en de servicebureau manager van die vestiging. De opleidingsmanagers stellen samen met hun team van docenten, instructeurs en ondersteuners het onderwijsprogramma op voor de studenten, en voeren dat uit.

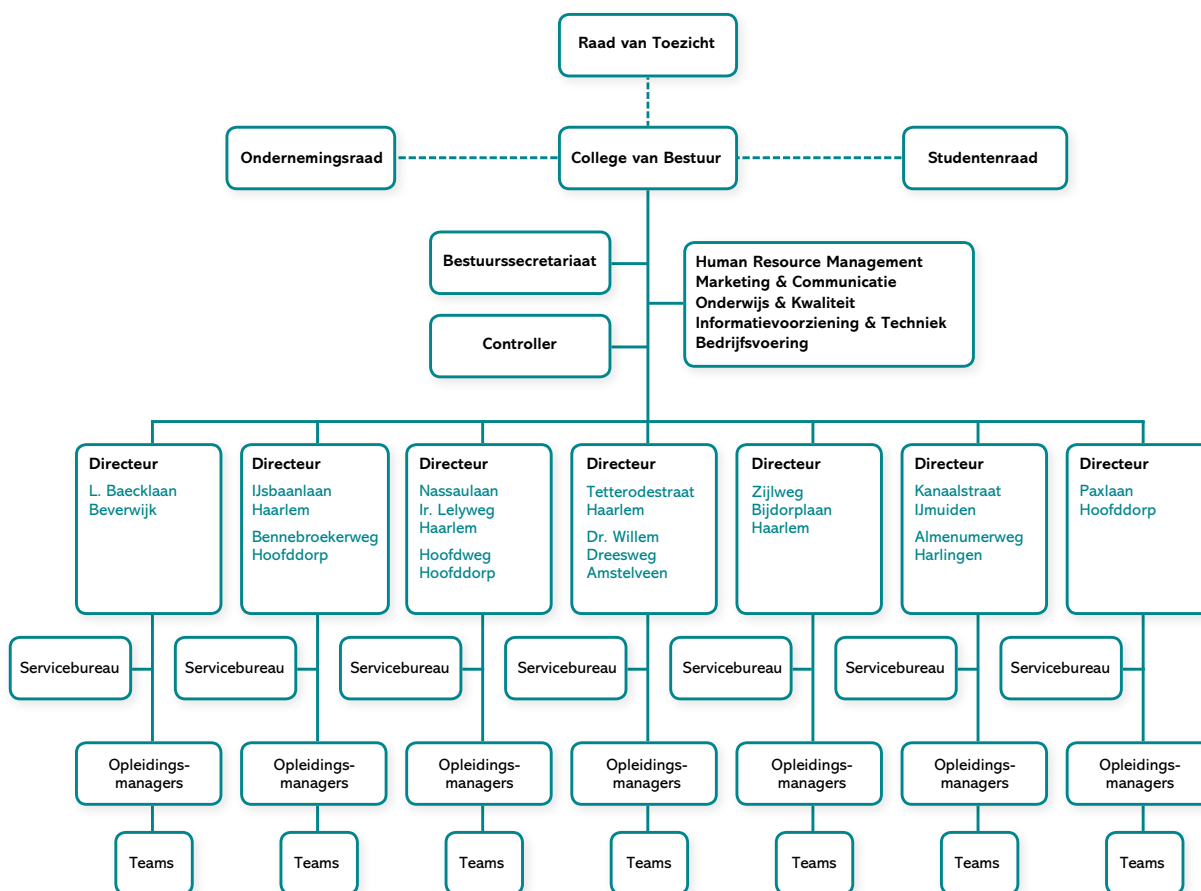
Stafafdelingen

De Novabrede ondersteuning is georganiseerd over vijf stafafdelingen, die elk onder leiding staan van een directeur. De stafafdelingen ondersteunen en adviseren het CvB en de vestigingen bij het uitvoeren van hun taken. Het Nova College heeft de volgende stafafdelingen: Bedrijfsvoering, HR, Informatievoorziening & Techniek, Marketing & Communicatie en Onderwijs & Kwaliteit. Daarnaast wordt het CvB ondersteund door het bestuurssecretariaat en de controller.

Nova Contract

Nova Contract is het organisatieonderdeel waarin het Nova College haar private activiteiten heeft ondergebracht. Nova Contract is een separate stichting met hetzelfde bevoegd gezag en dezelfde raad van toezicht als het Nova College. Juridisch gezien staat Nova Contract los van het Nova College.

Organigram Nova College



1.3 Contact met onze stakeholders

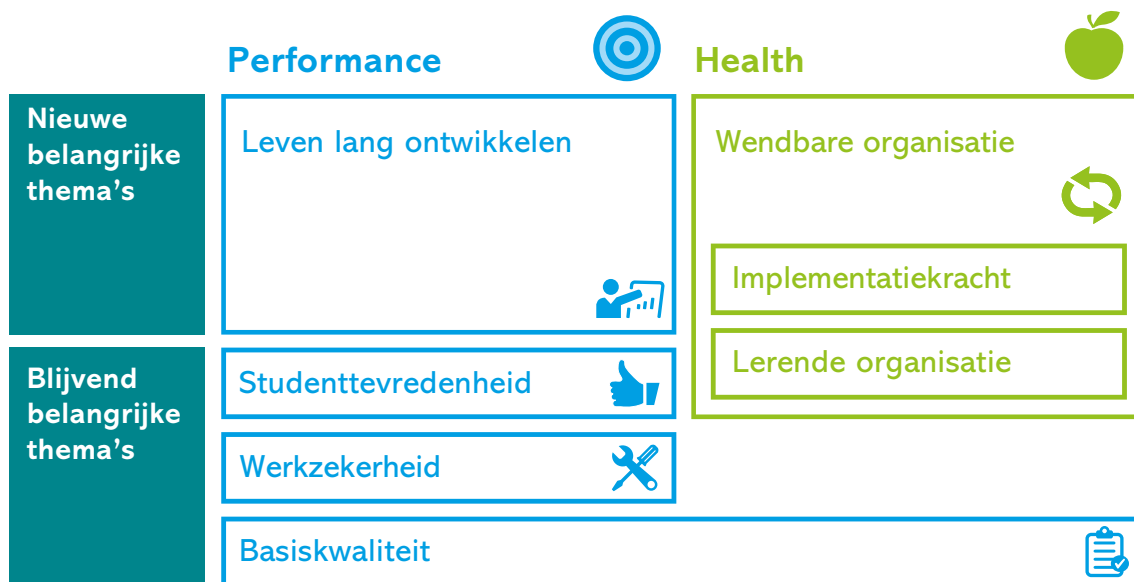
Wij stemmen ons onderwijs zo veel mogelijk af op de behoefte van de regio. In hoofdlijnen ligt het accent voor de regio Noord op techniek, voor de regio Midden op zakelijke dienstverlening, sport, cultuur en gezondheidszorg, en voor de regio Zuid op zakelijke dienstverlening, hospitality, sport en logistiek. De dialoog met het werkveld vinden wij van groot belang. Voor bijna alle domeinen hebben wij raden van advies, waarvan het CvB de leden benoemt. Deze raden denken mee over de ontwikkeling van ons onderwijs en adviseren de directeur en de opleidingsmanagers. In bijlage 3 van dit jaarverslag zijn de huidige samenstellingen van deze raden van advies te vinden.

Ook de samenwerking met andere scholen voortgezet onderwijs (vo) en hoger onderwijs (ho) en lokale overheden loopt door veel van onze activiteiten heen. Op enkele vestigingen zijn wij ook verbonden door huisvesting (Hoofddorp (vo), Haarlem-Bijdorplaan (hbo) en Harlingen (vo)). Daarnaast hebben wij op bestuurlijk en ambtelijk niveau diverse contacten met gemeenten en instellingen over uiteenlopende thema's, zoals voortijdig schoolverlaten, regionale ontwikkeling en huisvesting.

Ten slotte hebben wij regelmatig contact met collega-instellingen. In de regio hebben wij een regulier overleg met de roc's uit Noord-Holland. Maar wij spreken ook met de andere roc's om ons heen. In dit overleg is afstemming over het opleidingsportfolio een belangrijk gespreksthema.

2 Strategie en beleid

In dit hoofdstuk lichten we onze strategische uitgangspunten toe, blikken we terug op de afgelopen periode en kijken we naar de toekomst.



2.1 Strategische uitgangspunten

Onze missie, visie en kernwaarden zijn richtinggevend voor ons handelen. Ook leest u in deze paragraaf wat onze opdracht is en wat onze ambities zijn.

2.1.1 Missie

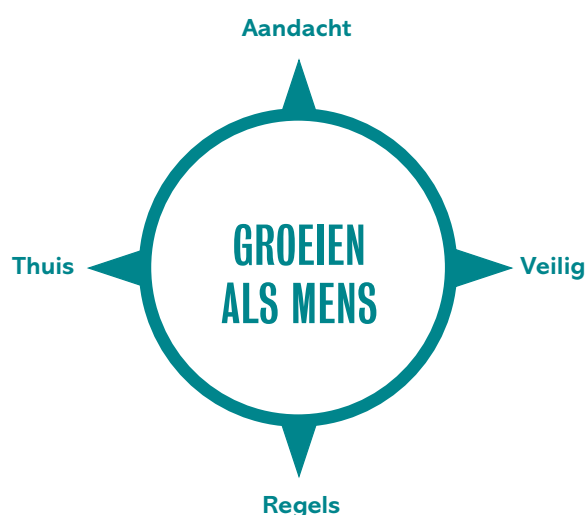
Het Nova College is niet zomaar een opleider. We leren studenten meer dan een beroep zodat ze ondersteund door een diploma of certificaat met zelfvertrouwen aan hun loopbaan en het waarmaken van hun dromen kunnen beginnen: zij groeien bij ons ook als mens. Dat is onze merkeloofte voor studenten en medewerkers.

2.1.2 Visie

We kennen onze studenten. We weten wat ze nodig hebben. We dagen ze uit om het beste uit zichzelf te halen door ze te helpen ontdekken wie ze zijn, wat hun talenten zijn, en waar ze gelukkig van worden. Studenten kunnen daarnaast alleen het beste uit zichzelf halen als wij dat ook doen. Als we verantwoordelijkheid nemen en dragen. Als we samenwerken en een professionele dialoog voeren. Als we de ontwikkeling en eigenheid van teams benutten, en nauw samenwerken met het werkveld. Als we een aantrekkelijke werkgever blijven, die jong en ervaren talent behoudt en blijft aantrekken. Jaarlijks dagen we onszelf uit om te verbeteren, te vernieuwen en zo in te spelen op nieuwe kansen en uitdagingen die op ons pad komen.

2.1.3 Kernwaarden

Wie wij als organisatie zijn, laat zich omschrijven in vier kernwaarden: het Nova College biedt een plek waar iedereen zich welkom en thuis voelt, waar het veilig is, waar je aandacht krijgt en waar duidelijke regels gelden. Dat beloven we. Maar hoe we die belofte waarmaken, is per doelgroep anders. Vandaar dat we onze beloftes en visie specifiek afstemmen op studenten, medewerkers, voortgezet onderwijs, en bedrijven en instellingen in de regio.



2.1.4 Opdracht

Het Nova College heeft de wettelijke taak om studenten op te leiden en te diplomeren voor een beroep, voor te bereiden op een plaats op de (regionale) arbeidsmarkt en/of op passend vervolgonderwijs. Daarnaast vervult het Nova College een socialiserende functie: we bereiden onze studenten voor op deelname aan de samenleving, door hen te vormen in waarden, normen en attitudes die daarvoor nodig zijn. Onze opdracht hebben we verder geconcretiseerd in ons strategisch beleidsplan en de kwaliteitsagenda.

2.1.5 Ambitie

Met het Strategisch Beleidsplan (SBP) 2019-2023 gaan we door op de koers die we in de jaren daarvoor hebben ingezet: met een focus op studenttevredenheid, werkzekerheid en basiskwaliteit. Daarnaast hebben we twee nieuwe speerpunten gedefinieerd:

- 1 onze bijdrage aan een leven lang ontwikkelen vergroten;
- 2 de organisatie wendbaarder maken.

We blijven dus ook in de periode 2019-2023 inzetten op studenttevredenheid en werkzekerheid. In 2022 hebben we de eerste aanzet gegeven voor de nieuwe strategie voor 2024 en verder. We bouwen hiervoor door op het stevige fundament van onze missie en visie en onze huidige

strategische ambities. Onze studenten, onze medewerkers en onze samenwerkingspartners blijven we vooropstellen.

Kwetsbare groepen en jongeren zonder diploma kregen al veel aandacht, maar we breiden die aandacht nog verder uit. Dit is in lijn met de Nova-kwaliteitsagenda 'Samen sterk in de regio'.

De kwaliteitsagenda 2019-2022 'Samen sterk in de regio' is ook een belangrijke leidraad voor ons handelen. Daarin staan de volgende thema's centraal: opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst, gelijke kansen, kwetsbare jongeren en professionalisering. We pakken deze thema's aan in samenhang met de speerpunten uit het SBP.

2.2 Reflectie van het bestuur op de Kwaliteitsagenda 2019-2022

Toen we in 2018 samen met onze stakeholders de Kwaliteitsagenda voor 2019-2022 opstelden, hadden we niet kunnen bevroeden hoe de wereld, ons land en onze omgeving zo ingrijpend zou veranderen door de impact van het coronavirus. De gevolgen zijn nu nog steeds zichtbaar, met name de langdurige effecten op onze studenten. Een aantal thema's uit de Kwaliteitsagenda hebben de afgelopen periode bijgedragen aan het goed kunnen ondersteunen van onze studenten. Andere thema's hebben door de coronacrisis minder aandacht gekregen.

De arbeidsmarkt is door corona en andere ontwikkelingen sneller en ingrijpender gewijzigd dan wij hadden kunnen voorzien. De vraag naar bij- en omscholing van volwassenen is toegenomen. Er is sowieso een enorme vraag naar personeel in de zorg en techniek en er is steeds meer aandacht voor duurzaamheid. Daar hebben wij met onze partners in de IJmond en inmiddels ook in de Haarlemmermeer, goed op in kunnen spelen.

Een andere onvoorziene verandering was dat wij als Nova College sinds begin 2021 de educatie-trajecten in het kader van de WEB niet meer mogen uitvoeren in Zuid-Kennemerland en IJmond. Wij hebben de opdracht niet gegund gekregen en hebben onze afdeling Educatie moeten afbouwen. Daarmee zijn onze mogelijkheden beperkt om jonge en volwassen anderstaligen, (statushouders en andere immigranten) extra taalondersteuning te bieden op weg naar en tijdens een mbo-opleiding of maatwerktraject. Een specifieke groep jongere anderstaligen (waaronder jongeren uit Oekraïne), hebben wij kunnen opvangen in de Internationale Schakelklas in Amstelveen.

2.2.1 Waar zijn we trots op?

We zijn er trots op dat we, ook tijdens corona, extra ondersteuning en begeleiding hebben kunnen bieden aan onze studenten die dat het meeste nodig hadden. De regionale Pluspunten hebben daar een belangrijke rol in gehad. De Pluspunten bieden extra ondersteuning en specifieke begeleiding voor studenten die dat nodig hebben. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om passend onderwijs, (her)oriëntatie en het voorkomen van verzuim en uitval. De Pluspuntteams zijn stevig ingebed in de regionale zorg-structuur en onderhouden nauwe contacten met externe ketenpartners. De voorziening Opmaat is onderdeel van Pluspunt en succesvol geïmplementeerd in alle drie onze regio's. De onderwijsinspectie was tijdens haar vierjaarlijks onderzoek in 2022 zeer positief over de inbedding en deskundigheid van de Pluspunten (zie verder de voortgangsrapportage in bijlage 4).

Een andere belangrijke ontwikkeling waar we trots op zijn is MyTalent, waar de Entree- en de brede niveau 2-opleidingen zijn ondergebracht. MyTalent bieden we in drie regio's aan: IJmond, Haarlem en Haarlemmermeer. In Hoofddorp en Beverwijk is MyTalent gevestigd op de campus, wat de samenwerking met en doorstroom naar andere opleidingen vergemakkelijkt. Jongeren zonder diploma die een beroepsopleiding willen volgen, kunnen terecht bij Entree (niveau 1) voor een goede basis voor studie of werk. Voor jongeren die nog niet weten welke niveau 2-opleiding ze willen volgen, is de

Niveau2-breed. Deze studenten ontdekken tijdens de opleiding welke richting het beste bij ze past. Sinds 2019 is het aanbod van brede niveau 2-opleidingen uitgebreid met andere locaties en andere opleidingen en het aantal deelnemers is enorm gegroeid. De inspectie was onder de indruk van de brede niveau 2-opleiding die zij in 2022 hebben bezocht.

Ook de derde ontwikkeling waar we trots op zijn, werd door de inspectie als zodanig herkend en benoemd: de goede verbinding met het regionale bedrijfsleven en het samen ontwikkelen van innovatief onderwijs. Voor en met instellingen in de sectoren Zorg & Welzijn ontwikkelen wij innovatief en flexibel onderwijs voor reguliere studenten en steeds meer maatwerk en versnelde trajecten in het kader van om- en bijscholing (leven lang ontwikkelen, LLO). In de sector Techniek zijn nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan en worden innovatieve opleidingstrajecten ontwikkeld, met name in het kader van RIF's en LLO. In het economische domein werkt de Business School samen met een grote diversiteit aan bedrijven in de regio. In de Hotelschool in Haarlem en nu ook in Hoofddorp werken we samen met en bij een aantal hotels aan het praktijkgericht opleiden van toekomstige managers in de horeca.

2.2.2 Wat viel tegen?

We zijn trots op wat we inmiddels hebben bereikt op het gebied van LLO, maar het heeft langer geduurd dan wij hadden verwacht. Er was een lange adem voor nodig. We hebben veel tijd gestoken in de interne organisatie en externe relaties. De stevige basis is gelegd, zowel intern als extern, en dat begint zijn vruchten af te werpen. We hebben geleerd dat het tijd nodig heeft en nog niet iedereen in de organisatie er klaar voor was.

Het blijft een grote uitdaging om studenten binnen te krijgen voor de technische opleidingen, ondanks de grote behoefte op de arbeidsmarkt. In samenwerking met scholen (vo en po) en bedrijven organiseren we allerlei activiteiten om studenten te enthousiasmeren voor een opleiding in de techniek. Zoals Smart Maintenance Day, Nova Smart Girls, en allerlei activiteiten in het kader van Sterk Techniek Onderwijs, zoals Promotie Event Technologie. Ook voor de trajecten die speciaal gericht zijn op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, blijkt het lastig om voldoende deelnemers te werven. Onder andere als gevolg van corona heeft professionalisering van docenten en teams minder prioriteit gekregen. De focus lag een tijd lang op het zoveel mogelijk door laten gaan van lessen en overstappen naar digitale lessen. Daarnaast moesten we ervoor zorgen dat medewerkers overeind bleven, ondanks de werkdruk en ziekte van collega's. In 2022 zagen we ten opzichte van 2020 en 2021 wel een toename van het aantal scholingsuren en het aantal deelnemers.

Ook de vele personele wisselingen bij HRM hebben hierbij een rol gespeeld. Inmiddels is er sprake van een stabiele situatie en we gaan op het thema professionalisering doorpakken in de nieuwe Kwaliteitsagenda 2024-2027.

3 Onderwijsbeleid

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we het onderwijs voor onze studenten organiseren en altijd blijven vernieuwen.

3.1 Impact corona en coronamaatregelen

Begin 2022 kregen we opnieuw te maken met een lockdown. De eerdere ervaringen hebben eraan bijgedragen dat het schakelen tussen online en fysiek onderwijs sneller lukte, al vraagt goed schakelen nog steeds energie en aandacht.



Opleidingsmanager Freke Heideman over de invloed van corona op het laboratoriumonderwijs:

Op het moment dat je overschakelt van fysieke naar digitale lessen, moet je heel duidelijk weten wat je je studenten wilt leren en waarom. Wij merkten dat we onze leerdoelen minder helder voor ogen hadden dan we zouden willen. Wij hebben studenten met heel verschillende achtergronden, capaciteiten en behoeftes. We zijn toen gaan nadenken over hoe we het onderwijsaanbod meer op maat kunnen maken. En ook hoe we ervoor kunnen zorgen dat studenten die uitstromen in huis hebben wat het bedrijfsleven nodig heeft. 9

Op de vestigingen en bij het Pluspunt is de invloed van de coronaperiode nog steeds merkbaar. Blijvende aandachtspunten zijn de aanwezigheid, motivatie en houding van studenten. Bij het Pluspunt zien we zeker bij kwetsbare studenten een stijging van het aantal studenten dat verkeerd heeft gekozen, sociaal-emotionele problematiek zoals eenzaamheid, depressies en toename van angsten.

Ook zagen wij bij studenten in het begin van het jaar dat zij moeite hebben om zich weer aan te passen aan het ritme, aan elkaar en het aanhouden van een dag- en nachtritme. Toch gaan veel studenten weer met plezier naar de lessen; het sociale aspect speelt hierbij een grote rol. Het organiseren van sociale activiteiten en aandacht voor studenten dragen bij aan het gevoel van verbintenis met de school.

De coronamiddelen zijn ingezet om de druk op de docententeams en op de begeleidingsstructuur binnen de school te verminderen door tijdelijke uitbreiding van de formatie. Hierdoor was het mogelijk studenten extra te begeleiden bij het vinden van passende stageplaatsen en studievaardigheden te vergroten.

Opleidingsmanager Chantal Luntz over waarom de studenten extra begeleiding nodig hadden:

Tijdens corona merkten de docenten dat verschillende studenten Assistenten Gezondheidszorg achterbleven; zij hadden moeite met hun tijdsplanning of planden helemaal niet. In ons team besloten we daarom met het NPO-geld extern een extra studiebegeleider binnen te halen. Het was iemand zonder inhoudelijke kennis van de opleiding, maar dat was ook niet nodig. Ze kon heel goed uitleggen, hoe je het beste prioriteiten stelt en planningen maakt én hoe je je daar ook aan houdt, precies wat de achterblijvende studenten op dat moment nodig hadden. 9

NPO-gelden

In 2021 is in overleg met het college van bestuur, de onderwijsdirecteuren, de stafdirecteuren en vertegenwoordigers van de ondernemingsraad en de studentenraad besloten de NPO-gelden in te zetten voor een selectie van thema's en aandachtsgebieden.

Aandachtsgebieden per thema				
Thema's	Thema 1 Soepele in- en doorstroom		Thema 2 Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	Thema 3 Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages
Aandachtsgebieden	Extra ondersteuning onderwijsteams	Aandachtsgebied SLB/LOB	Aandachtsgebied Socialisering en vitaliteit	Aandachtsgebied BPV
	Aandachtsgebied Professionalisering docenten	Aandachtsgebied Ontwikkeling digitaal onderwijsmateriaal		

Teams, vestigingen en domeinen hebben in de tweede helft van 2021 plannen aangeleverd binnen de vijf verschillende aandachtsgebieden. Alle plannen zijn kwalitatief getoetst door de regiegroep, bestaande uit enkele directeuren, opleidingsmanagers en de directeur Onderwijs en Kwaliteit. Ruim 40 plannen zijn goedgekeurd. Het budget voor 'Extra ondersteuning onderwijsteams' is naar rato verdeeld over de vestigingen. Bovendien hebben zij een studentbudget ontvangen voor het organiseren van socialiseringsactiviteiten en is er een budget gereserveerd voor de coördinatie, het uitwerken en monitoren van de NPO-activiteiten (programmamanagement) en HR-ondersteuning.

Vrijwel alle projecten kenden een vertraagde start in 2022 door een combinatie van een late toekenning, de aansluitende kerstvakantieperiode en vooral de lockdown aan het begin van het jaar. Ook gedurende het jaar waren er redenen waarom sommige projecten hun oorspronkelijke planning niet hebben gehaald. Desondanks is er in 2022 goede voortgang gemaakt met de uitvoering van de verschillende projecten. 55 procent van alle projecten en NPO-activiteiten is eind 2022 afgerond.

Volgens planning zijn de resterende NPO-projecten voor eind 2023 afgerond. We verwachten daarom geen gebruik te maken van de verlenging van het landelijke NPO-programma waartoe het ministerie van OCW in 2022 besloot.

Voor de zomer heeft de regiegroep het college van bestuur geadviseerd om het resterende NPO-budget naar rato te verdelen over de vestigingen. Dit budget hebben alle vestigingen ingezet om verlenging van lopende projecten, extra socialiseringsactiviteiten of 'Extra hulp voor de klas' ook in 2023 mogelijk te maken.

Eind 2022 is er gestart met een tussenevaluatie om de belangrijkste resultaten en (waar mogelijk) effecten van de NPO-activiteiten te achterhalen. Hierover wordt begin 2023 gerapporteerd.

 *Projectleider Martine Jongenburger over haar NPO-project bij COSMO Academy:*
Wij zijn heel blij dat we extra gelden ter beschikking hebben gekregen zodat wij deze begeleiding hebben kunnen doen en daarmee de studenten hebben kunnen behouden voor de opleiding. ♡

In bijlage 3 van dit jaarverslag gaan we in op de besteding van de middelen van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO-gelden) en de subsidie voor 'Uitstroombegeleiding en nazorg'.

3.2 Passend onderwijs

Nova College ondersteunt studenten zodat zij succesvol hun opleiding doorlopen en niet voortijdig de school verlaten. Onze uitgangspunten voor extra ondersteuning en begeleiding zijn:

- de student heeft de regie over het eigen onderwijsproces;
- begeleiding wordt zo veel mogelijk aangeboden in de opleiding;
- zo kort als kan en zo adequaat als mogelijk.

3.2.1 Hoe organiseren we dat?

We organiseren passend onderwijs door de begeleiding en extra ondersteuning zo dicht mogelijk bij de student te brengen. Studieloopbaanbegeleiders zijn het eerste aanspreekpunt voor de student en staan het dichtstbij. Voor extra en specifieke begeleiding kunnen onze studenten terecht bij het Pluspunt, dat decentraal georganiseerd is: op iedere grote vestiging is een Pluspunt. Daarbinnen zijn diverse expertises bijeengebracht: trajectbegeleiders, schoolmaatschappelijk werkers, de schoolpsycholoog, hulp bij studieloopbaankeuzes en heroriëntatie en ondersteuning van studenten bij het leren plannen en organiseren van hun huiswerk en studie. Daarnaast zetten we acties in om de aanwezigheid van studenten op school te stimuleren.

3.2.2 Veranderingen rondom passend onderwijs

In de WEB staat nu dat afspraken over extra ondersteuning in het kader van passend onderwijs vanwege een handicap moeten worden vastgelegd. In 2022 zijn de voorbereidingen gestart voor de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten die op 1 augustus 2023 ingaat en waardoor ook de rechten van studenten met een chronische ziekte (waaronder bijvoorbeeld dyslexie geschaard wordt)

worden versterkt. Ook met hen worden vanaf volgend schooljaar afspraken over extra ondersteuning schriftelijk vastgelegd. Het gesprek over wat een student nodig heeft om onderwijs te volgen en de afspraken over de ondersteuning daarbij, moeten vanaf volgend schooljaar eerder worden gemaakt, namelijk al vóór de inschrijving. Dat sluit mooi aan bij alle verbeteringen die Novabreed worden doorgevoerd in het proces van aanmelding tot inschrijving. Daarbij zal bijvoorbeeld ook meer aandacht uitgaan naar het begeleiden van aspirant-studenten bij hun oriëntatieproces, als ze nog twijfelen over hun beroeps- en opleidingskeuze. Zeker ook studenten met een handicap of chronische ziekte geeft het rust en vertrouwen om aan een bij hen passende opleiding te kunnen beginnen.

3.2.3 Inzet op passend onderwijs

In 2022 hebben ruim 500 studenten gebruikgemaakt van ondersteuning voor passend onderwijs (dat is gelijk aan 2021).

Het jaarbudget passend onderwijs is gelijk gebleven aan 2021 en is weer als volgt begroot:

Jaarbudget passend onderwijs	
Intern begeleiders op vestigingen	€ 475.000
Expertisepunt passend onderwijs	€ 262.380
Maatwerk/projecten	€ 60.000
Cluster 3-uitgaven	€ 20.000
Overig	€ 457.620
Totaal lumpsum passend onderwijs	€ 1.275.000

3.3 Voorkomen van voortijdig schoolverlaten (vsv)

Naast gelden voor passend onderwijs bieden ook vsv-middelen van de contactscholen (naast de gemeentelijke gelden) de ruimte om kwetsbare studenten te begeleiden, zodat zij een diploma behalen en uitval wordt voorkomen. Vanuit deze vsv-middelen financieren we drie structurele activiteiten:

- 1 Trajectcoaches boden in 2022 ondersteuning aan ruim 400 studenten (jonger dan 23 en zonder startkwalificatie) voor wie gestapelde problematiek leidt tot verstoring van de studievoortgang. De coach begeleidt bij het plannen van huiswerk, geeft studieondersteuning en brengt zo nodig onderliggende belemmeringen ter sprake.
- 2 In 2022 boden we 180 studenten die een verkeerde opleidingskeuze hebben gemaakt een heroriëntatietraject aan. Na een programma van twee weken in een kleine groep voerden de studenten ieder hun eigen plan van aanpak uit onder begeleiding van de studieloopbaanadviseur. Een derde deel van deze groep heeft alleen gebruik gemaakt van de individuele studieloopbaanadvies-begeleiding.
- 3 Sinds de zomer van 2021 verzorgt en ontwikkelt MyTalent onderwijs voor jongvolwassenen in de Entree en brede niveau 2-opleidingen. Voor deze doelgroep is eenheid in de aanpak essentieel voor succes, evenals goede begeleiding en optimale mogelijkheden voor instroom, switchen en doorstroom. In 2022 heeft MyTalent onder andere een brede techniekopleiding ontwikkeld, en geïnvesteerd in praktijkgericht onderwijs, activerende didactiek en doorlopende instroom. Het aantal studenten van MyTalent is in 2022 verder toegenomen.

Deze drie activiteiten voeren we uit voor alle studenten van het Nova College, zowel in de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC)-regio 21 als 25. Het Nova College is penvoerder voor de contactschool-vsv-middelen in RMC-regio 25. ROC van Amsterdam is dat in de RMC-regio 21. Daarnaast

ontvangt het Nova College vsv-middelen van de gemeenten Haarlem en Amsterdam. Die gebruiken we voor de inzet van:

- 1 vsv-coaches 18+. Deze coaches zijn er speciaal voor alle meerderjarige studenten die een verhoogd risico lopen om voortijdig uit te vallen. Naar aanleiding van bijvoorbeeld hoog verzuim worden zij proactief door deze coach begeleid, gemotiveerd en gemonitord. Dat gebeurt in nauwe samenwerking met het RMC;
- 2 een leerwerkmakelaar. De leerwerkmakelaar ondersteunt studenten mbo 1-4 die niet in staat zijn zelfstandig een leerbaan (bbl) of een stageplek (bol) te bemachtigen. Studenten die extra ondersteuning nodig hebben om een goede start te maken op de werkvloer, kunnen enkele weken of maanden intensieve begeleiding krijgen van de leerwerkmakelaar.

3.4 Examinering en diplomering

In deze paragraaf vatten we de jaarverslagen van de examencommissies mbo samen, gebaseerd op het examenjaar 2021-2022. De laatste alinea gaat over vavo.

3.4.1 Functioneren examencommissies

Het zichtbaar maken van het onafhankelijk functioneren van de examencommissies is het afgelopen jaar opnieuw een belangrijk thema geweest. Vorig jaar zijn er verbeteracties geformuleerd die het afgelopen jaar zijn uitgevoerd. Zo hebben alle examencommissies een huishoudelijk reglement opgesteld, waarin zij onder andere beschrijven hoe de besluitvorming plaatsvindt en hoe er wordt omgegaan met mogelijke conflicterende belangen.

Ook beschrijven de examencommissies in het huishoudelijk reglement welke afwegingen zij, binnen het Novabeleid, hebben gemaakt in de samenstelling en werkwijze van de examencommissie. Er is een verschuiving zichtbaar, waarbij de examencommissies bewuste keuzes maken om de borg- en zorgtaken beter te kunnen scheiden. Een diverse samenstelling waarbij de onderwijsteams goed vertegenwoordigd zijn door (in toenemende mate) docenten, is voor de meeste examencommissies een belangrijk uitgangspunt.

3.4.2 Kernactiviteiten examencommissies

Het aantal aanvragen voor vrijstellingen verschilt per domein van twee tot heel veel. Het grootste gedeelte van de aanvragen kon worden toegekend. Het totaal aantal aangevraagde vrijstellingen is vergelijkbaar met het voorgaande examenjaar en betreft met name de generieke vakken en de keuzedelen.

Het aantal aanvragen voor het volgen van een niet-gekoppeld keuzedeel is opnieuw toegenomen van 284 naar 499 aanvragen. Hiervan zijn er 24 afgewezen in verband met ondoelmatige overlap.

Het aantal mbo-verklaringen afgegeven in schooljaar 2021-2022 is 280. Uit evaluaties blijkt dat het een administratieve last is om een mbo-verklaring te genereren volgens de eisen die de wettelijke regeling stelt.

3.4.3 Examinering taal en rekenen

Het hoge aantal no-shows bij de generieke examens blijft een punt van aandacht. De examencommissies en het Centraal Examenbureau (CEB) proberen dit te verminderen. Over het algemeen wordt de werkwijze van het CEB als positief ervaren. Er zijn minder klachten ten opzichte van afgelopen schooljaar. Het CEB merkt wel een verschil tussen domeinen in hoe het proces voor het aanvragen van de derde kans is ingericht.

3.4.4 Betrokkenheid beroepenveld

De informatievoorziening aan bedrijven verloopt vaak via de bpv-docent. Daarnaast verstrekt Nova informatie via nieuwsbrieven of via de examenleverancier. Ook organiseren we trainingen waar bedrijven aan kunnen deelnemen. Voor kleine bedrijven is dit vaak lastig omdat ze hiervoor geen tijd kunnen vrijmaken. Zij kunnen via de MBO Raad in een digitale leeromgeving een training volgen.

Om de kwaliteit van de beoordeling en afname te borgen doen we steekproeven bij bedrijven tijdens de examinering. Bij een aantal opleidingen zijn de beoordelaars vanuit school ook aanwezig tijdens het examen.

Over het algemeen zijn examinatoren in het werkveld tevreden over het proces van examineren. De uitleg van de docent naast de schriftelijke informatie is wel nodig om het te begrijpen. Bedrijven geven aan dat het voldoen aan de eisen voor de afnamecondities veel tijd kost en dat de beoordeling veel papierwerk oplevert. We zijn op zoek naar een manier om het werk rondom examinering te minimaliseren. Bedrijven zijn tevreden over de digitale examinering.

3.4.5 Exameninstrumenten en afname en beoordeling

De examencommissies verantwoorden in hun jaarverslagen de kwaliteit van het exameninstrumentarium, de afname en de beoordeling. Vrijwel alle exameninstrumenten kopen we in bij gecertificeerde examenleveranciers, met uitzondering van een aantal keuzedelen, en worden beoordeeld als voldoende tot goed. We zien dat het aantal digitale exameninstrumenten stijgt, wat bijdraagt aan het verminderen van het vele papierwerk.

De afname en beoordeling voldoen aan de basiskwaliteit. Een aantal examencommissies benadrukt in hun jaarverslag het belang van de gelijkwaardigheid van de examinering. Zeker wanneer een opleiding door teams op verschillende locaties wordt uitgevoerd. Daarnaast adviseren zij de teams om vaker, samen met studenten en bedrijven, de examinering te evalueren.

3.4.6 Deskundigheidsbevordering

De examencommissies hebben over het algemeen goed zicht op de deskundigheid van de examinatoren. De deskundigheid van de examinatoren in het werkveld is daarbij wel een aandachtspunt, omdat het verloop groot is waardoor deskundigheid verloren gaat. De examencommissies hebben dit knelpunt in beeld en formuleren verbeteradviezen om de deskundigheid van deze examinatoren te vergroten.

We zien dat de gevraagde deskundigheid verandert over het vaststellen van (in toenemende mate digitale) exameninstrumenten. De examencommissies verschuiven naar meer representatief en steek-

proefsgewijs vaststellen, waarbij er ook wordt gekeken naar het proces van construeren en vaststellen door de examenleveranciers.

De examencommissies hebben bijscholing gevolgd over de actuele wet- en regelgeving en zijn dieper ingegaan op de borgtaak van de examencommissie. Hieruit zijn de borgingsplannen voortgekomen. Alle nieuwe interne en externe leden van de examencommissies hebben daarnaast een basistraining examinering gevolgd.

3.4.7 Kwaliteitsborging

Om de PDCA te versterken hebben alle examencommissies het afgelopen jaar een borgingsplan opgesteld. Hierin nemen de examencommissies de standaard borgingsacties op, zoals het monitoren van deskundigheid, het evalueren van afname en beoordeling en het controleren van de studentexamendossiers. Daarnaast nemen zij specifieke aandachtspunten op voor schooljaar 2022-2023. In de expertgroep examinering hebben de secretarissen van de examencommissies de borgingsplannen met elkaar gekalibreerd.

Het afgelopen schooljaar had een aantal examencommissies zich tot doel gesteld om de communicatie met de opleidingsteams te verbeteren. Er is een begin gemaakt en komend jaar gaan de examencommissies dit verder vormgeven door de dialoog te organiseren, waarbij de eigen kwaliteitseisen van de teams centraal staan.

Na twee jaar corona kon er gelukkig weer geëxamineerd worden in de beroepspraktijk. Dit heeft bij de examencommissies geleid tot hernieuwde aandacht voor de kwaliteit van de afname en beoordeling en de deskundigheid van de assessoren in de bpv. De meeste examencommissies hebben als doel gesteld om weer meer zicht en grip te krijgen op de kwaliteit van de examinering in de bpv.

Examencommissies willen weten wat de studenten vinden van de examinering. Teams hebben studenten op verschillende manieren bevroegd. Uit enquêtes en gesprekken blijkt dat de studenten over het algemeen tevreden zijn over de examinering. Een aantal examencommissies en teams wil de studenten komend schooljaar meer systematisch gaan bevragen.

3.4.8 Expertgroep examinering

Alle examencommissies zijn vertegenwoordigd in de expertgroep examinering, waar casussen worden gekalibreerd en de secretarissen en beleidsmedewerkers nauw met elkaar samenwerken om te komen tot Novabrede kaders en richtlijnen. Dit draagt bij aan een goede afstemming tussen de domeinen en een gedragen examenbeleid. Het afgelopen jaar is er door de expertgroep examinering en betrokkenen uit het onderwijs een nieuwe visie op Afsluiting & Diplomerings geformuleerd, die ruimte biedt voor de huidige ontwikkelingen in het mbo zoals het anders verantwoorden van het diplomabesluit.

3.4.9 Examinering en diplomering in coronatijd

Er waren in schooljaar 2021-2022 minder aanpassingen nodig in de examinering als gevolg van corona. Waar nog wel aanpassingen in de examinering noodzakelijk waren, konden de teams gebruik maken van de in het jaar daarvoor vastgestelde kaders en stappenplannen. Deze waren al getoetst in de praktijk en van voldoende kwaliteit gebleken. De examencommissies zijn van mening dat alle diplomabesluiten verantwoord zijn genomen.

Sommige aanpassingen die noodgedwongen als gevolg van corona zijn ontstaan, zijn nu ingebed in de dagelijkse praktijk. Een voorbeeld hiervan is het online afnemen van examengesprekken.

3.4.10 Digitalisering examinering

Bijna alle domeinen zijn bezig met het digitaliseren van de examinering. Een aantal domeinen maakt gebruik van digitale examens van de examenleveranciers. Dit leidt ertoe dat een deel van de student-examendossiers ook wordt gedigitaliseerd. Met als nadeel dat opleidingen soms werken met hybride dossiers, deels fysiek en deels digitaal. Nog niet alle examenleveranciers kunnen de ondersteuning bieden die we nodig hebben. Ook intern moet een aantal processen nog goed worden ingeregeld. De examencommissies zien hier voor zichzelf een taak om de kwaliteit en digitale veiligheid van de processen van digitale examinering te monitoren en te borgen.

3.4.11 Vavo

De examencommissie ervaart de gemengde samenstelling met directeur, opleidingsmanagers, docenten, examensecretarissen en beleidsmedewerker als waardevol. Deze zorgt namelijk voor discussie en besluitvorming die gestoeld is op inbreng vanuit diverse invalshoeken en deskundigheid. Met betrekking tot het borgen van de kwaliteit van de examinering heeft de examencommissie een aantal zaken in gang gezet in 2021-2022, zoals het verbeteren van de vakwerkplannen en het toevoegen van cijferanalyses en steekproefsgewijze tweede beoordelingen. De kwaliteit van de schoolexamens en de programma's van toetsing en afsluiting wordt gemonitord op basis van de extra controles die al eerder zijn ingevoerd. De examencommissie heeft een borgingsplan en een huishoudelijk reglement opgesteld voor komend schooljaar.

In 2021-2022 waren er drie schoolexamen periodes. Bij het centraal examen mochten studenten een extra herkansing doen en zij mochten het eindresultaat van één vak (geen kernvak) laten vervallen. De slagingspercentages waren als volgt: vmbo: 84,7 procent, havo: 79,4 procent, vwo: 77,4 procent.

3.5 Toelatingsbeleid en intake

Ieder jaar wordt het toelatingsbeleid geactualiseerd. De opleidingen die in 2022 aangaven plaats te kunnen bieden aan een maximaal aantal studenten (numerus fixus) staan, net als het gehele toelatingsbeleid, tijdig op de website van het Nova College. Het aantal opleidingen met een maximaal toelaatbaar aantal studenten is gehalveerd tot 12 opleidingen voor schooljaar 2023-2024.

Voor de intake is een Novabreed kader ontwikkeld voor alle mbo-opleidingen. In dit kader zijn de uitgangspunten en richtlijnen uitgewerkt en zijn de inrichting en uitvoering van aanmelden tot plaatsen beschreven. Door de intakeactiviteiten krijgt de aspirant-student een beter beroeps- en opleidingsbeeld met als doel een optimale match tussen student en opleiding.

3.6 Programmatische aansluiting vo-mbo

Zowel op bestuurlijk niveau als op het niveau van directeuren, schoolleiders en docenten werken we samen aan programmatische aansluiting tussen vo en mbo. Deze unieke samenwerking met 34 scholen werd tijdens de jaarbijeenkomst in november beklonken met het verwelkomen van het zesde bestuur, het Mendel College, en het ondertekenen van de samenwerkingsovereenkomst. Ook is tijdens deze bijeenkomst een nieuwe naam gelanceerd voor het samenwerkingsverband: 'Vloeiend van vmbo naar Nova College'. Deze paragraaf geeft een impressie van de activiteiten van afgelopen jaar op dit gebied.

3.6.1 Autotechnicus

Afgelopen schooljaar hebben 34 leerlingen de programmatische aansluiting Autotechnicus vmbo-mbo gevolgd. Tijdens de drie aansluitdagen in het vierde jaar van het vmbo zijn ze in Hoofddorp of in Beverwijk aan de slag gegaan met verschillende practicumonderdelen die niet op de vmbo-scholen uitgevoerd konden worden. Alle leerlingen konden de modules afronden en een deel van de leerlingen is al gestart met modules van de mbo-opleiding. Op het mbo is iedere student verdergegaan met nieuwe modules.

3.6.2 Elektrotechniek

Bij Elektrotechniek hebben 18 leerlingen de programmatische aansluiting gevolgd, voor het eerst ook op locatie Hoofddorp. De leerlingen zijn aan de slag gegaan met drie thema's: de wet van Ohm, parallelschakelingen en serieschakelingen. Deze hebben ze praktisch en theoretisch afgesloten. De praktijkstof hebben leerlingen goed doorlopen, met mooie resultaten. De meeste leerlingen hebben de theorie succesvol afgesloten, een enkeling heeft niet alles kunnen afronden. Alle leerlingen konden bij de start van de opleiding op het mbo verdergaan waar zij gebleven waren. Op één leerling na zijn ze allemaal op het Nova College gestart. Daar volgen ze bij praktische onderdelen een lesprogramma op maat. Zo zijn er studenten die lesonderdelen volgen uit het tweede leerjaar en anderen zijn aan de slag met verdiepingsopdrachten. Allen ervaren ze dat ze goed geland zijn op het mbo. Zoals een student het verwoordde in een interview: 'Die overgang naar het mbo voelt nu minder groot. Docenten weten goed waar ik sta in mijn ontwikkeling en wat ik nodig heb. Ik voelde me snel thuis, eigenlijk verliep deze overgang heel soepel.'

3.6.3 Docentenwerkgroepen nieuwe leerweg

Afgelopen jaar zijn vier nieuwe docentenwerkgroepen gestart met het ontwikkelen van de aansluiting tussen de praktijkprogramma's voor de nieuwe leerweg en mbo-niveau 4-opleidingen. Naast Economie en ondernemen zijn groepen gestart met Technologie en toepassing, Informatietechnologie, Dienstverlening en producten en Techniek en Innovatief vakmanschap samen met Bouwen wonen interieur. Hoewel in oktober bekend werd dat de minister de invoering van de nieuwe leerweg voor onbepaalde tijd heeft uitgesteld, is bij de werkgroepleden uit vo en mbo het enthousiasme groot om aansluitende praktijkgerichte programma's te ontwikkelen.

3.6.4 Communicatie

Met de aangevraagde en toegekende subsidie vanuit Leerlabs is een communicatieplan opgesteld, een beeldmerk ontwikkeld en is het grof ontwerp voor een intern en extern communicatieplatform klaar.

3.7 Een leven lang ontwikkelen

Een leven lang ontwikkelen (LLO) is een actueel onderwerp. Het mbo heeft daarbij een sleutelrol: om-, op- en bijscholing wordt steeds meer kerntaak van de roc's. Overheid en gemeenten hebben veel geld vrijgemaakt om mensen te ondersteunen bij het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij om zowel werkenden als niet-werkenden. Tegelijkertijd worden werkgevers

door de toenemende tekorten op de arbeidsmarkt minder diplomagericht en zijn zij steeds meer bereid om mensen zelf op te leiden. Het bedrijfsleven zoekt daarbij naar flexibele opleidingspartners met wie zij opleidingstrajecten vorm kunnen geven. Dit alles vertaalt zich in een groeiende behoefte aan losse modules (certificaten), verkorte bbl-trajecten en op maat gemaakte opleidingsprogramma's. Om goed in te kunnen spelen op deze vraag, wordt meer flexibiliteit gevraagd van de mbo's: niet alleen in het onderwijs, maar ook in de bedrijfsvoering.

Het Nova College probeert in te spelen op deze ontwikkelingen. Onderwijsteams onderzoeken hoe ze hun onderwijsprogramma's flexibel kunnen aanbieden. Zo is bijvoorbeeld bij de opleiding Doktersassistent een voortraject voor de bbl ontwikkeld, heeft de kappersopleiding een speciaal opleidingstraject voor jongeren in Schalkwijk en Parkwijk opgezet en heeft MyTalent georganiseerd dat mensen zonder startkwalificatie door praktijkleren een praktijkverklaring kunnen behalen waarmee ze de arbeidsmarkt makkelijker kunnen betreden. Ter ondersteuning van de vestigingen hebben we in 2022 een professionele leergemeenschap (PLG) LLO opgezet. Deze PLG-LLO ontwikkelt kennis over LLO, geeft kaders en richtlijnen en stimuleert de kennisdeling tussen de vestigingen. In het verlengde daarvan is onder Nova Contract het LLO-loket opgezet, dat onderwijsteams ondersteunt en adviseert bij de bedrijfsvoering en administratieve processen. In 2023 bouwt Nova College deze activiteiten verder uit. We verwachten dat het dan ook mogelijk is om de STAP-subsidie te koppelen aan ons LLO-aanbod.

3.8 Internationalisering

Tijdens de coronaperiode hebben we veel ervaring opgedaan om internationaal bewust te blijven, bijvoorbeeld in de keuzedelen internationalisering, het online samenwerken in het KA2-project (zie paragraaf 3.9.5), het onderhouden van het partnernetwerk en door waar mogelijk internationale uitwisseling te organiseren. Deze activiteiten blijven bestaan in de toekomst, omdat is gebleken dat ze veel mogelijkheden bieden.

Na de pandemie is internationalisering weer volledig opgestart. Daarbij hebben we stages en buitenlandse projecten georganiseerd en uitgevoerd. Juist de ervaring en lessen die geleerd zijn tijdens de pandemie geven aanleiding om studenten bewust te maken van andere culturen, gewoontes en om open blijven te staan voor elkaar, ook over de grens.

Een grote aanpassing voor internationalisering is de Brexit. Dat maakt dat Engeland, Schotland, Noord-Ierland en Wales nu buiten de EU-zone vallen.

3.9 Buitenlandse stages

Alle domeinen zijn druk bezig geweest met het plannen en organiseren van allerlei activiteiten over de grens. Daarbij was oog voor duurzaamheid en werd het reizen met de trein gestimuleerd. Studenten van CIOS, Economie, Techniek en Zorg en Welzijn hebben deelgenomen aan internationale stageprogramma's van de verschillende bol-opleidingen.

In 2022 verbleven in totaal 552 studenten en 113 medewerkers in het buitenland. Van alle buitenlandse stages vonden er 367 plaats met subsidie van Erasmus+. De overige werden bekostigd uit de opleidingsbudgetten. Van alle buitenlandstages vonden er 23 plaats buiten de EU, onder meer in de Verenigde Staten, Argentinië, Wales, Turkije, en Engeland.

3.9.1 Buitenlandse ervaringen per domein

Vrijwel alle studenten van Scheepvaart hebben (ook) deelgenomen aan internationale beroepspraktijkvorming in de vorm van een stage of leerbaan. Het gaat echter in de meeste gevallen om Nederlandse leerbedrijven, en die zijn niet opgenomen in de tabel.

Buitenlandse ervaringen per domein		
Domein	Studenten	Medewerkers
CIOS	119	26
Economie	90	5
Techniek/ICT	57	29
Zorg en Welzijn	30	2
COSMO	4	5
Totaal	300	67

3.9.2 Inkomende internationale contacten

Afgelopen jaar heeft het Nova College binnen het domein Economie studenten mogen ontvangen uit Turkije. Het domein Techniek heeft Zweedse en Duitse studenten ontvangen vanwege hun betrokkenheid bij een internationaal project over 3D-printen (zie 3.9.5).

3.9.3 Keuzedeel Internationaal I en II

Alle studenten van de domeinen Zorg en Welzijn en Economie volgen voorafgaand aan hun internationale stage (Ibpv) het keuzedeel Internationaal werken II, wat inmiddels verplicht is als een student naar het buitenland wil. De studenten worden na een officiële sollicitatie wel of niet geselecteerd voor plaatsing. Onze partners zijn zeer te spreken over de goede voorbereiding van de studenten. In het keuzedeel is ook aandacht voor het thema duurzaamheid. Reizen met de trein of bus wordt sterk aangemoedigd, aangezien klimaatverandering en duurzaamheid hoog op de agenda staat bij Erasmus en de Europese Unie. En ook vanuit Nova College streven we naar duurzaamheid.

3.9.4 Cross-overproject

Afgelopen jaar hebben studenten Techniek een lasprogramma gevolgd in Denemarken, waarmee ze een internationaal certificaat konden behalen. Er was een werkweek naar Chicago met een afvaardiging van docenten om te onderzoeken of er online uitwisseling kan plaatsvinden tussen de Amerikaanse partner en het Nova College.

3.9.5 Erasmus+

Key Action 1 – Mobiliteitsbevordering In het jaar 2022 waren er verschillende projecten met Erasmus+-subsidies. Call 2019-2020 is afgelopen jaar afgerond. Van call 2020-2023 en call 2021-2023 is nog budget beschikbaar. Ze zijn verlengd tot juli respectievelijk augustus 2023. Bij subsidiecall 2021-2023 is het voor het eerst mogelijk om een deel van de gelden in te zetten voor buitenlandse activiteiten buiten Europa. Call 2022-2024 is aangevraagd en het Nationaal Agentschap heeft voor die call een bedrag vastgesteld dat Nova College mag besteden aan internationalisering. Deze gaat ook verlengd worden, want het is gebleken dat de besteding van dit bedrag niet gerealiseerd kan worden in schooljaar 2022-2023.

Key Action 2 – Internationale samenwerking en strategische partnerschappen '1 For All' Nova College is penvoerder van dit project. Dit project is een samenwerking met Duitsland en Zweden en gaat om 3D Global Printing. Doel is bij studenten Werktuigbouw internationaal bewustzijn te ontwikkelen en hoe ze innovatieve en duurzame materiaalkeuzes kunnen maken.

In december 2020 is er budget voor dit project toegekend. Na de kick-off en de pandemie zijn de fysieke uitwisselingen weer opgestart. De uitwisselingen zijn met veel enthousiasme ontvangen en studenten en medewerkers genoten van het samen kunnen werken aan het project. Eind mei hebben we Duitse studenten en collega's ontvangen op het Nova College. In juni was er een teachertraining in Zweden, waarbij alle partners aanwezig waren. In november zijn onze eigen studenten naar Zweden geweest voor de samenwerking. In mei 2023 wordt dit project afgerond met een slotevent.

Key Action 2 – VISION Het Nova College is samen met vier onderwijsinstellingen uit Litouwen, Finland en Italië een samenwerking aangegaan om de kwaliteit van internationale stages te verbeteren. Penvoerder van het project is de instelling in Litouwen. De manager van het bpv-bureau Economie en Uiterlijke verzorging coördineert dit voor het Nova College. Het project richt zich op studenten van niveau 3 en 4, maar het streven is om dit uit te breiden met niveau 2-studenten en studenten van andere opleidingen. Dit project is afgelopen jaar officieel afgerond.

3.10 Nova Leest

Om de leesvaardigheid van studenten te verhogen en daarmee de kansen op studiesucces te vergroten loopt in de jaren 2022-2027 het programma Nova Leest. Om studenten leesplezier te laten ervaren wordt de collectie van de schoolbibliotheek steeds aangevuld met nieuwe titels. Waar mogelijk lezen de studenten in de les een boek naar keuze. De bibliotheken in onze regio ondersteunen bij het opbouwen van de boekencollectie, verzorgen gastlessen en workshops voor de studenten en geven diverse trainingen leesbevordering aan de docenten. De taalcoaches werken als ambassadeur en ondersteunen hun collega-docenten in het opzetten en uitvoeren van leesbevorderende activiteiten.

3.11 Nieuwe rekeneisen

Vanaf het cohort 2022-2023 gelden er nieuwe rekeneisen voor alle opleidingen in het mbo. Om het rekenonderwijs daarop aan te kunnen laten sluiten is alle rekendocenten een training aangeboden. Met ondersteuning van de rekencoaches worden de lesprogramma's aangepast en nieuwe lesmethoden ingezet. Rekendocenten hebben kennis kunnen maken met de nieuwe rekenexamens. De organisatie van de afname en beoordeling van deze nieuwe examens is voorbereid en in gang gezet.

4 Medewerkers

Als je bij het Nova College werkt, dan willen we dat je dit met plezier doet. Dat je gezond en vitaal bent. Dat je mogelijkheden krijgt en pakt om je te ontwikkelen, zodat je blijft groeien, welke kant je ook opgaat. De afdeling HR vindt het haar opdracht om beleid daarvoor te ontwikkelen en het management en medewerkers op een zo effectief en efficiënt mogelijke manier te adviseren en te faciliteren.

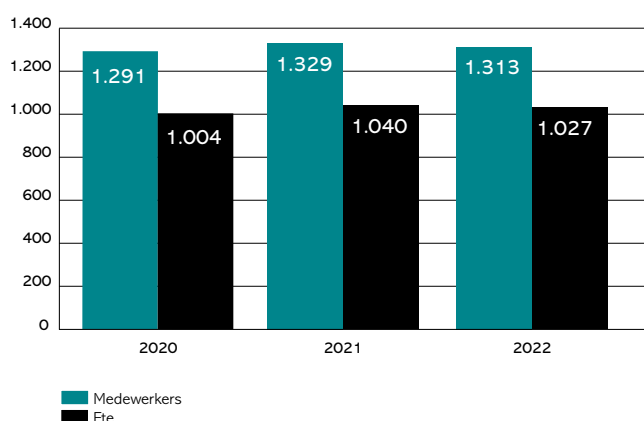
Samen zorgen we ervoor dat je optimaal bijdraagt aan de resultaten die we onszelf als Nova College hebben gesteld: een wendbare organisatie zijn met medewerkers die zich een leven lang blijven ontwikkelen. HR richt zich op de volgende speerpunten:

- gezonde en vitale medewerkers;
- medewerkers die zich een leven lang ontwikkelen;
- duurzame inzetbaarheid in alle fasen van de loopbaan;
- optimale en efficiënte HR-werkprocessen.

In 2022 is gestart met de vormgeving van de zogenoemde *medewerkerreis* naar analogie van de studentreis. De medewerkerreis is een aaneenschakeling van contactmomenten tussen medewerkers en het Nova College en de individuele beleving van de medewerker daarvan. Van de eerste kennismaking, het sollicitatiegesprek, inwerken, ontwikkeling, relatie met de leidinggevende tot en met het afscheid van de organisatie. In 2023 krijgt de medewerkerreis verder vorm en invulling.

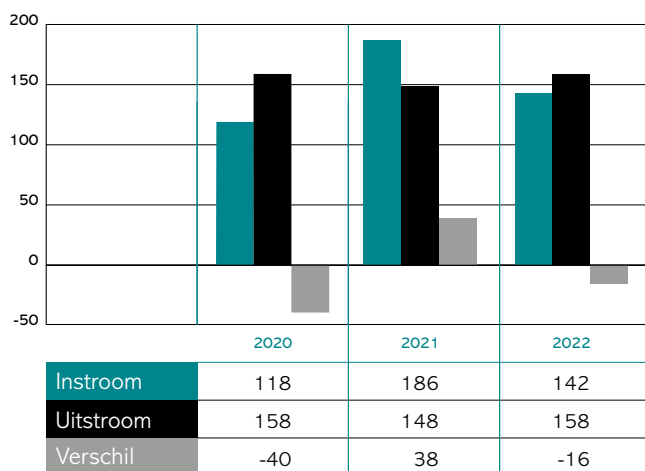
4.1 Kengetallen medewerkers

Aantal medewerkers en fte



In 2022 is het aantal medewerkers en het aantal fte ten opzichte van 2021 gedaald met 13,0 fte en 16 medewerkers.

Instroom en uitstroom medewerkers Nova College



Dankzij de subsidieregeling Extra handen voor de klas konden we bestaande aanstellingen uitbreiden en extra tijdelijke medewerkers aanstellen. Toch zijn er in 2022 minder medewerkers ingestroomd en meer medewerkers uitgestroomd dan in 2021. Per saldo is het personeelbestand in 2022 gedaald met 16 medewerkers ten opzichte van 2021.

De toegenomen uitstroom ten opzichte van 2021 wordt vooral veroorzaakt door pensionering (+16) en ontslag op eigen verzoek (+7).

Redenen uitstroom medewerkers Nova College

	2020	2021	2022
FPU/pensioen	45	20	36
Einde tijdelijke aanstelling	43	45	32
Arbeidsongeschiktheid	6	6	3
Overlijden	0	0	3
Ontslag op eigen verzoek	63	74	81
Overig	1	3	3
Totaal	158	148	158

Verhouding man-vrouw Nova College

Geslacht	2020	2021	2022
Man	40%	40%	40%
Vrouw	60%	60%	60%

De verhouding man-vrouw laat in 2022 een stabiel beeld zien ten opzichte van de voorgaande jaren.

Leeftijdsopbouw Nova College			
Leeftijd	2020	2021	2022
Tot 25 jaar	1%	2%	2%
25-34 jaar	13%	14%	13%
35-44 jaar	19%	19%	21%
45-54 jaar	28%	26%	25%
55+	39%	39%	39%

De leeftijdsopbouw binnen Nova College is ook in 2022 nagenoeg stabiel ten opzichte van de voorgaande jaren. Opvallend is het relatief hoge percentage medewerkers in de leeftijd van 55 jaar en ouder. Duurzame inzetbaarheid is de komende jaren dan ook een belangrijk thema.

4.2 Formatie

Verhouding vaste en tijdelijke formatie Nova College						
	2020		2021		2022	
	fte	%	fte	%	fte	%
Formatie vast	846	84%	867	83%	848	83%
Formatie tijdelijk	158	16%	173	17%	179	17%
Totaal	1.004	100%	1.040	100%	1.027	100%

Verhouding voltijd- en deeltijdbetrekkings Nova College			
December	2020	2021	2022
Voltijd	32%	33%	32%
Deeltijd	68%	67%	68%

De verhouding voltijd- versus deeltijdbetrekkings is in 2022 nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2021.

Om goede keuzes te maken voor de formatieopbouw van het Nova College, hebben we het formatiebeleid vastgesteld voor de periode 2020-2023. Hierin zijn uitgangspunten en streefcijfers voor de meerjarenformatieplanning opgenomen over onder meer de gewenste verhouding tussen de functies met carrièrepatronen LB, LC en LD. Het meerjarig financieel beleid en het formatiebeleid scheppen heldere voorwaarden. Dat houdt in dat deze – met inachtneming van de in de cao genoemde kaders – toereikend zijn voor de organisatie en uitvoering van het onderwijs binnen de onderwijsteams.

Functieverdeling van de medewerkers Nova College							
		2020		2021		2022	
		fte	%	fte	%	fte	%
Vestigingen	Docenten LB	218	22	248	24	227	22
	Docenten LC	317	32	304	29	330	32
	Docenten LD	33	3	38	4	34	3
	Directeur/Opleidingsmanagers	50	5	51	5	51	5
	Instructeur/Onderwijsassistent/ Begeleider-Opleider	34	3	42	4	40	4
	Ondersteunend	188	19	195	19	187	18
Vestigingen totaal		840	84	878	85	869	85
Projecten		49	5	33	3	33	3
CvB/stafafdelingen		115	11	128	12	125	12
Nova College totaal		1.004	100	1.039	100	1.027	100

Het aantal docenten LB is in 2022 gedaald met 21,0 fte, het aantal docenten LC is gestegen met 26,0 fte en het aantal docenten LD is met 4,0 fte gedaald. Het aantal fte instructeur/onderwijsassistent/begeleider-opleider en ondersteunend personeel is gedaald ten opzichte van 2021 met respectievelijk 2,0 fte en 8,0 fte. Het totaal aantal fte bij de vestigingen is afgenomen ten opzichte van 2021 met 9,0 fte. Bij projecten is het aantal fte gelijk gebleven en bij CvB en stafafdelingen gedaald met 3,0 fte. De verhouding van de bezetting tussen de vestigingen, projecten en stafafdelingen is ten opzichte van 2022 ongewijzigd.

Onderverdeling inhuur extern personeel (in euro's)			
	Detachering en uitzendkrachten	Overig (zoals zzp)	Totaal
2020	622.370	2.221.749	2.844.119
2021	1.070.151	2.763.480	3.833.631
2022	804.498	3.336.632	4.141.130

De kosten van externe inhuur zijn in 2022 gestegen ten opzichte van 2021. Er is vooral een kostenstijging te zien bij de inhuur van overigen (zoals zzp'ers). De kosten 'overige' bevatten ook de kosten gemaakt voor lessen, zoals inhuur acteurs en praktijklessen. De kosten voor detachering en uitzendkrachten zijn in 2022 gedaald ten opzichte van 2021.

4.3 Recruitement en onboarding

Kengetallen recruitment	
	2022
Totaalaantal vacatures gemeld (inclusief externe inhuur)	184
Totaalaantal kandidaten aangenomen (inclusief externe inhuur)	224* (80 externe inhuur)
Vacatures intern vervuld	42
Totaalaantal sollicitanten (intern + extern)	1.249
Gemiddelde doorlooptijd (van aanmelding vacature tot sluiten) in dagen	61**
Assessments (e-assessments en ontwikkelassessments)	126

* Verschil tussen aantal gemelde vacatures en aangenomen kandidaten is veroorzaakt doordat vacatures zijn ingevuld met meerdere kandidaten

** Gemiddelde doorlooptijd is sterk verbeterd ten opzichte van 2021 (was 117)

In 2022 heeft het recruitmentteam het volgende gerealiseerd:

- Het sollicitatieproces is geoptimaliseerd door het solliciteren laagdrempelig te houden door bij moeilijk vervulbare vacatures de motivatiebrief als eis weg te laten en de vacatureteksten aantrekkelijker te schrijven.
- Er zijn voor het eerst, met succes, betaalde sociale mediacampagnes gebruikt om latent zoekende kandidaten te enthousiasmeren voor een baan bij het Nova College.
- Op Nova Campus Haarlem en Nova Campus Haarlemmermeer kregen potentiële nieuwe collega's via het Oriëntatiecafé de kans om het Nova College op een laagdrempelige manier te leren kennen.
- Het recruitmentssysteem Yellow Yard is geïmplementeerd en in gebruik genomen. Het werkt naar tevredenheid voor alle betrokken partijen.
- De website *werkenbijnovacollege.nl* is live gegaan. We zijn beter vindbaar en onze vacatures worden meer bekeken. Ook presenteren wij met deze website het Nova College als aantrekkelijke werkgever.
- We hebben een Europese aanbesteding flexibele inhuur uitgeschreven voor de gunning van twee nieuwe leveranciers. De samenwerking met Daan BV voor onderwijzend personeel (op) en Career Rebels voor ondersteunend personeel (obp) start op 1 januari 2023.

4.3.1 Participatiewet

Deze wet voorziet erin dat meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kunnen participeren. Het kabinet wil met deze wet bereiken dat alle mensen als volwaardige burgers kunnen meedoen aan onze samenleving. Bij voorkeur via een reguliere baan, maar als dat (nog) een brug te ver is, door op een andere manier te participeren in de samenleving. Op dit moment werken in totaal 11 participanten (7,8 fte) bij het Nova College. In vergelijking met voorgaande jaren zien wij een lichte stijging.

Participatiebanen			
Indeling	2020	2021	2022
Aantal participanten	8	8	11

4.3.2 Onboarding

In het afgelopen jaar stond onboarding in het teken van elkaar leren kennen en ervaringen uitwisselen. Naast een kennismakingsbijeenkomst met nieuwe medewerkers en het CvB en speciale trainingen voor nieuwe collega's in het begin van het jaar hebben we in augustus 75 nieuwe collega's verwelkomd van wie 31 naar de Startdag op locatie IJmuiden zijn gekomen. Daarnaast heeft een terugkomdag voor nieuwe collega's plaatsgevonden op de verschillende campuslocaties. Over het algemeen ervaren de collega's het inwerkproces als ruim voldoende, maar er is zeker ruimte voor verbetering. In 2022 is Recruitment gestart om onboarding met betrokken partijen verder te professionaliseren. In 2023 krijgt dat verder gestalte.

4.4 Resultaat- en ontwikkelingsgesprekscyclus (R&O)

De resultaat- en ontwikkelingsgesprekscyclus (R&O) stelt de prestaties, het potentieel en het plezier centraal in de gesprekken tussen medewerkers en hun leidinggevendenden. Zoals ook in de coronaperiode is er in 2022 voor gekozen om een 'light'-versie van de R&O-gesprekken te houden, waarbij met name het welbevinden van de medewerker gespreksonderwerp was. In 2023 wordt de R&O-cyclus geëvalueerd en op basis van de uitkomsten daarvan eventueel aangepast.

4.5 Leren en ontwikkelen

Leren is een continu proces, waarbij de werkcontext steeds belangrijker wordt en de leerbehoefte steeds persoonlijker. Dit vraagt van onze organisatie een goed doordachte aanpak van leren en ontwikkelen. Succesvolle medewerkers zijn een voorwaarde voor succesvolle organisaties. Leren en ontwikkelen in organisaties leidt tot hogere motivatie, meer baantevredenheid en grotere betrokkenheid van medewerkers. Voor een organisatie is het van groot belang om te onderzoeken welke competenties en mensen zij nu én in de toekomst nodig heeft, omdat anders verandering en innovatie niet plaatsvinden. Anders omgaan met (kennis)ontwikkeling is essentieel, net als het stellen van prioriteiten die passen bij de dynamiek van deze tijd. Aandacht voor een continue leercultuur is dan ook onmisbaar om in de toekomst echt het verschil te kunnen maken.

De Nova Academie organiseerde in 2022 met name voor de centrale scholingsvragen een leeraanbod, vaak op maat, voor onderwijs- en onderwijsondersteunende medewerkers van uitvoerend niveau tot en met directieniveau.

De decentrale scholingsvragen werden deels door de Nova Academie georganiseerd en deels door de vestigingen zelf, en uitgevoerd door externe partijen.

In 2022 heeft het Nova College een nieuw leermanagementsysteem (LMS) voor medewerkers in gebruik genomen. De leverancier Studytube is marktleider en het snelst groeiende leerplatform in Europa. Het nieuwe LMS werkt intuïtiever en daarmee gebruiksvriendelijker, geeft beter inzicht en brengt leren en ontwikkelen dicht bij de medewerker. Het integreren van het online leeraanbod van Skillstown is daar een voorbeeld van. In 2023 gaan we, samen met de organisatie, verder met de doorontwikkeling van het LMS, waarbij in fasen de functionele mogelijkheden verder worden uitgebouwd.

4.5.1 Scholingsuren

Scholingsuren totaal			
	2020	2021	2022
Scholingsuren totaal	50.638	53.835	67.710
Aantal deelnemers	2.052	1.605	1.843

Scholingsuren uitgesplitst			
		Scholingsuren	Aantal deelnemers
Totalen NPO-activiteiten		1.357	119 (110 uniek)
Totalen activiteiten vanuit vestigingen en teams		5.555	289 (242 uniek)
Totalen Novabrede activiteiten	Promotie- en professionaliseringsbeleid	13.605	138 deelnemers (96 uniek)
	Opleiden in de School	567	87 deelnemers (66 uniek)
	Overige scholing	46.625	1.210 deelnemers (611 uniek)
		60.797	1.435 (773 uniek)

We zien een stijging van zowel de scholingsuren als het aantal deelnemers. We constateren daarnaast dat de gemiddelde duur van scholing ook licht is gestegen. Gezien de verdeling tussen het centrale en het grotere decentrale scholingsbudget kunnen we constateren dat een heel groot deel van de benutte scholing niet geregistreerd is. Dit is een aandachtspunt voor de doorontwikkeling van het LMS.

4.5.2 Pedagogisch-didactisch getuigschrift

De hogescholen hebben de bevoegdheidstrajecten voor het pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) van de zij-instromers fysiek kunnen voortzetten.

In 2022 zijn 11 zij-instromers gestart met het behalen van hun bevoegdheid via de PDG-opleiding bij de Hogeschool van Amsterdam, 2 zij-instromers bij de Hogeschool van Rotterdam en 3 zij-instromers met een verkort PDG-traject voor docenten met een pabo-opleiding bij de Hogeschool Utrecht.

De 11 deelnemers aan de PDG-opleiding die in september 2020 zijn gestart, hebben allen hun diploma behaald. De 4 deelnemers die in januari 2021 zijn gestart, hebben in 2022 hun diploma behaald en 12 deelnemers van de septembergroep 2021 zijn bezig met hun tweede jaar. De 5 deelnemers aan de verkorte PDG-opleiding hebben vanwege hun pabo-achtergrond in juli 2022 hun diploma behaald bij de Hogeschool van Utrecht.

Zeven deelnemers die vertraging hadden, mede door corona, hebben hun getuigschrift alsnog behaald in 2022.

De PDG-deelnemers krijgen begeleiding van een PDG-coach. Dit zijn inmiddels 11 ervaren docenten die de Nova Academie inhuurt van de vestigingen en die de deelnemers coachen in hun proces van zij-instromer naar bevoegd docent. Zij volgen hiervoor zelf ook de PDG-coachopleiding. Voor de deelnemers aan de PDG-opleiding wordt vanuit de Nova Academie de zij-instroomsubsidie aangevraagd. In 2022 zijn bijna alle aangevraagde zij-instroomsubsidies ook toegekend.

In januari 2023 start een nieuwe PDG-incompanygroep met 14 nieuwe zij-instromers. Deze toename van zij-instroom komt deels door de keuze om zij-instromers eerst te laten landen in de organisatie en te laten wennen aan het docentschap, voordat zij met de PDG-opleiding starten.

4.5.3 Instructeursopleiding

In 2022 hebben drie medewerkers de instructeursopleiding die zij in 2021 zijn gestart, met succes afgerond.

4.5.4 Promotie- en professionaliseringsbeleid (PEP)

Het Nova College kent een promotie- en professionaliseringsbeleid waarbij docenten een professionaliseringsprogramma op maat kunnen volgen om zich van LB-docent naar LC-docent te ontwikkelen of van LC-docent naar LD-docent. Jaarlijks starten tussen de 30 tot 40 docenten aan een LB-LC-traject en tussen de 5 tot 8 aan een LC-LD-traject, verdeeld over de verschillende vestigingen. De LB-LC-trajecten bestaan uit 360 scholingsuren, verdeeld over twee jaar. Voor LC-LD-trajecten kunnen docenten kiezen voor masteropleidingen van 1.680 uur verdeeld over twee jaar.

Zowel in 2022 als 2021 zijn 30 docenten met een LB-LC-traject gestart. Van deze groep van totaal 60 docenten hebben 15 docenten het traject al succesvol afgerond, zijn 4 (tijdelijk) gestopt en zijn 41 deelnemers nog in opleiding. Van de 42 docenten die in 2020 met hun LB-LC-traject van start zijn gegaan zijn momenteel nog 14 docenten in opleiding, zijn 4 gestopt en hebben 24 deelnemers het traject succesvol afgerond.

In 2022 zijn 8 docenten gestart met een LC-LD-traject om zich verder te professionaliseren. De meesten van hen volgen een masteropleiding Professioneel meesterschap of Leren & innoveren. Acht deelnemers aan een professionaliseringstraject zijn bezig met hun tweede jaar. Van de deelnemers in 2020 hebben er 2 in 2022 hun master afgerond en heeft er 1 verlenging aangevraagd.

4.5.5 Opleidingsschool

Sinds 2019 vormen Nova College en de Hogeschool van Amsterdam (HvA) een aspirant-partnerschap in het samen opleiden van toekomstige docenten om hen zo goed mogelijk voor te bereiden op hun toekomstige werkplek. Samen vormen we Opleidingsschool Nova. In 2022 hebben we een aantal belangrijke stappen gezet voor onze opleidingsschool:

- We hebben onze visie aangescherpt op basis van een gezamenlijk beroepsbeeld.
- We hebben een handleiding ontwikkeld voor onze werkplekbegeleiders.
- De stuurgroep is uitgebreid zodat ons onderwijs hierin beter vertegenwoordigd wordt.
- We hebben relevante beleidsdocumenten vastgesteld.
- Voor alle betrokkenen waren er twee bijeenkomsten, gericht op de rol van onze werkplekbegeleiders en onderlinge cohesie.

Ondertussen zijn we ons ook aan het voorbereiden op een peer review. Op basis daarvan beoordeelt een extern panel aan het einde van dit schooljaar (2022-2023) of we erkenning krijgen als opleidingsschool. In schooljaar 2021-2022 hebben we gezamenlijk 57 docenten in opleiding (dio's) kunnen opleiden en sinds september 2022 zijn er 45 dio's in opleiding bij onze Opleidingsschool.

Opleidingsschool Nova werkt met vijf schoolopleiders en portefeuillehouders, verspreid over de verschillende vestigingen. Iedere dio (docent in opleiding) krijgt een eigen werkplekbegeleider die we faciliteren in begeleidingstijd en scholing. Een medewerker van de Nova Academie is programmaleider. Onze opleidingsschool heeft drie instituutopleiders en een coördinator werkplekcleren van de HvA. De stuurgroep bestaat uit twee HvA-leden, onze portefeuillehouders (opleidingsmanagers), onze programmaleider, onze directeur Onderwijs & Kwaliteit en onze directeur HR die ook voorzitter is.

4.5.6 Management development voor managers

Het management developmenttraject (md) voor managers is vernieuwd en bestaat uit een tweejarig traject. We hebben de doelgroep uitgebreid van opleidingsmanagers naar middenmanagers. Daarom is leiderschap een thema in de vernieuwde leerlijn 'Persoonlijk leiderschap en professionele identiteit'. Het eerste md-jaar is gezamenlijk, het tweede jaar van de leerlijn bestaat uit keuzedelen. De deelnemers kunnen een individuele keuze maken in overleg met hun leidinggevende.

In februari 2022 is een groep van 12 middenmanagers gestart onder begeleiding van de opleider SIOO. Het gezamenlijke deel is afgerond in november 2022.

Daarnaast is in 2022 een Kennisleerlijn ontwikkeld voor middenmanagers. In deze kennisleerlijn delen de stafdirecteuren met de middenmanagers de kennis die zij nodig hebben om hun leidinggevende rol in het Nova College goed te kunnen vormgeven.

4.5.7 Ondersteunende diensten

In 2022 werden alle trainingen rondom veiligheid en bhv via de Nova Academie georganiseerd. Daarnaast hebben facilitaire medewerkers trainingen kunnen volgen om pedagogisch te kunnen handelen in hun werkcontext.

Diverse nieuwe medewerkers van de staf- en ondersteunende diensten hebben trainingen gevolgd om helder en klantgericht te communiceren in beleid en in e-mails, zodat het Nova College een herkenbare communicatiestijl houdt.

4.5.8 Loopbaanontwikkeling

Medewerkers kunnen bij de loopbaanprofessional terecht voor begeleiding in hun persoonlijke loopbaan binnen of buiten het Nova College. Ook ex-medewerkers met een WW-uitkering kunnen gebruikmaken van de diensten. De uitgangspunten bij de dienstverlening zijn eigen verantwoordelijkheid van de medewerker en vertrouwen in en aandacht voor de individuele medewerker.

Onze loopbaanprofessional is Noloc-aspirant-gecertificeerd. Dit houdt in dat haar vakbekwaamheid en professionele ontwikkeling getoetst worden in het proces naar volledige certificering.

Het accent ligt nu en de komende jaren op aandacht voor loopbaanontwikkeling en het duurzaam inzetbaar houden van de huidige medewerkers. Dat gebeurt door:

- medewerkers te begeleiden bij het ontdekken, inzetten en ontwikkelen van hun competenties en talenten;
- instrumenten in te zetten die eraan bijdragen dat medewerkers goed blijven presteren, gemotiveerd blijven en met plezier hun beroep uitoefenen;
- advies te geven aan HR-collega's, management en medewerkers bij inzetbaarheidsvraagstukken.

Om de vrijwillige mobiliteit en bewustwording van inzetbaarheid te stimuleren, is de workshop 'Regie op loopbaan' in 2022 opnieuw van start gegaan, in twee groepen. Het beoogde resultaat is dat meer medewerkers zich oriënteren op hun loopbaanwensen en inzetbaarheid.

4.6 Arbeidsomstandigheden, gezond en veilig

De speerpunten in het arbomeerjarenplan 2021-2023 zijn:

- psychosociale arbeidsbelasting, werkdrukplan (cao-afspraken);
- voorlichting en training;
- veiligheid, zowel fysieke als sociale veiligheid;
- vitaliteitsbeleid: Nova Fit.

Op instructie van de overheid hebben we ook in 2022 diverse maatregelen moeten handhaven om de coronapandemie onder controle te houden. Het gaat om de volgende maatregelen:

- hygiëne;
- coronazelftesten;
- ventilatie;
- maatregelen voor thuiswerken, mentale belasting toepassing 'regeling thuiswerken'.

Het Nova College heeft in 2022 geen inspectiebezoeken gehad van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

4.6.1 Vitaliteitsbeleid

Op het gebied van vitaliteit biedt Nova Fit op verschillende thema's faciliteiten en interventies om met plezier, gezond en vitaal naar school te kunnen blijven komen. Hierbij valt te denken aan gezondheidsinformatie, webinars, coaching, sportevenementen, yoga en (online) trainingen.

Op basis van het model van Positieve Gezondheid is het beleid bij het CIOS verder ontwikkeld.

Deze pilot was een succes en het model van Positieve Gezondheid is goed bruikbaar gebleken voor het vitaliteitsbeleid van Nova College. Er is veel aandacht besteed aan de vindbaarheid van informatie, zoals in de managementnieuwsbrieven en op intranet. In de mt-vergaderingen is er steeds meer aandacht voor vitaliteit en hoe die te beïnvloeden met goed werkgeverschap.

Nova Fit

Nova Fit heeft het structurele programma ook in 2022 op hybride wijze aangeboden, omdat merkbaar was dat dan meer medewerkers kunnen deelnemen. Naast het structurele aanbod was er extra aandacht voor financiële fitheid, omgaan met agressie en geweld, en de overgang (menopauze). Tijdens de Nationale Vitaliteitsweek hebben we extra activiteiten aangeboden op de locaties. Daarnaast konden medewerkers online deelnemen aan webinars over slaap, weerstand verhogen en gezonde keuzes maken voor meer energie.

In totaal hebben ongeveer 350 medewerkers deelgenomen aan verschillende webinars en trainingen van Nova Fit en hebben 274 massages plaatsgevonden. Er is merkbaar behoefte aan ondersteuning bij de uitdagingen om productief, energiek, vitaal en gemotiveerd aan het werk te zijn en blijven. Met name de webinars gericht op de overgang en yoga waren populair.

De arbo- en vitaliteitsadviseur van het Nova College heeft in 2022 de titel Vitality Manager van het jaar 2022 gewonnen. Deze vakprijs kreeg zij voor de verschillende initiatieven waarmee zij bouwde aan een vitale organisatie voor haar collega's én de studenten.

Gezonde School

Door te werken aan gezondheidsthema's van het landelijke project Gezonde School, stimuleren we een gezonde en bewuste leefstijl bij studenten en medewerkers. Gezonde School is een samenwerkingsverband tussen de MBO Raad, GGD en RIVM. Het project biedt een werkwijze om structureel te werken aan gezondheidsthema's en biedt financieringsmogelijkheden.

Afgelopen jaar hebben we met Nova Fit veel aandacht besteed aan de thema's sociaal-emotioneel welbevinden, en bewegen en sport. Het Nova College spant zich in om de vitaliteit, veiligheid en het welzijn van studenten te bevorderen. Dit zijn randvoorwaarden om goed te kunnen leren. Het Nova Fit-programma zit standaard in het reguliere onderwijs voor eerstejaarsstudenten. Daarbij gebruiken we een Testjeleefstijl-test om gerichte interventies toe te passen. Voor NPO-activiteiten is er een menukaart Nova Fit opgezet, zodat mbo-studenten uit alle studiejaren (extra) activiteiten gericht op hun vitaliteit kunnen volgen. Op deze manier hoopt het Nova College de impact van corona op het welzijn van de studenten te beperken en om een gezonde leefstijl te stimuleren. We hebben inmiddels drie vignetten gekregen voor het thema welbevinden en één voor het thema voeding.

Hoe we het project Gezonde School precies invullen, bepalen we samen met de vestigingen. Dit betekent dat we op vier pijlers bouwen aan een gezonde school: beleid, signalering, schoolomgeving en educatie. Voor de Gezonde School hebben we ruim € 44.000 aan subsidies gekregen. Dit geld hebben we gebruikt voor (gast)lessen, onderwijsaanbod en leermiddelen.

Het Nova College doet mee aan een landelijk onderzoek Schoolaanpak gezondheid en welzijn. Het doel van het onderzoek is om meer zicht te krijgen op de omstandigheden waaronder bo-, vo- en mbo-scholen meer of minder kunnen werken aan gezondheidsbevordering en wat dit oplevert voor studenten. Het onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en wordt ondersteund door de MBO Raad.

4.6.2 Arbeidsveiligheid

De veiligheidskundige en de arbodeskundige hebben de praktijkruimtes van alle vestigingen bezocht en aan de hand van een controlelijst beoordeeld. Tijdens de bezoeken hebben zij gesproken met studenten en docenten. Aansluitend zijn de vestigingsdirecteur, opleidingsmanager en praktijkdocenten met een adviesrapportage geïnformeerd.

Er waren grootschalige verbouwingen. Van tevoren hebben we daarvoor met de stafdienst Huisvesting veiligheidsadviesrapporten opgesteld.

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Eind 2022 zijn we gestart met uitwerken van de RI&E Beleid (Novabreed) en de Jadelaan. RI&E's voor CIOS, Nova Campus Haarlem (Care en Mug), Nassaulaan, Kanaalstraat, Tetterodestraat en een RI&E

Hybride werken zijn met bijbehorend plan van aanpak (PvA) getoetst en als voldoende beoordeeld door de arbodienst. In de PvA's staat per knelpunt de urgentie (tijdspad), de verantwoordelijke medewerker en hoe het knelpunt wordt verholpen. De risicoweging op gezondheidsschade bepaalt de urgentie van het gesignaleerde knelpunt.

Incidenten

In 2022 zijn er 109 incidenten geregistreerd (96 in 2021), die in de volgende tabel zijn gespecificeerd. Afgelopen jaar was er een opvallende toename in het aantal incidenten binnen de twee aandachtspunten bedreiging en vechtpartijen. De 28 meldingen in 2021 'anders of aard niet ingevuld' hebben geen betrekking op bedreiging en/of vechtpartijen.

Incidenten registratieoverzicht			
Aard van het incident	2020	2021	2022
Bedreiging betrokkene, bedreiging familie, intimidatie	-	5	21
Cyberpesten	-	1	1
Brand	2	4	4
Diefstal, vermissing	3	4	3
Drugs- en/of alcoholgebruik en -distributie	7	8	10
EHBO	14	23	30
Arbeidsongeval/Bijna-ongeval	7	9	1
Uitschelden, beledigen, pesten	1	1	4
Vechtpartij, mishandeling, ongewenst gedrag	5	5	18
Verkeersongeval, privéongeluk	2	4	4
Vernieling	-	4	5
Wapenbezit en -distributie	-	-	2
Anders of aard niet ingevuld	3	28	6
Totaal	44*	96*	109*

* Incidenten die zijn geregistreerd in Magister zijn hierin niet opgenomen

4.6.3 Verzuim- en energimanagement

Vanuit het werkdrukplan hebben inmiddels 20 teams kennis gemaakt met energimanagement. Aan de hand van de Wegwijzer Werkdruk zijn de teams met elkaar het gesprek aangegaan over werkdruk. Ze hebben zelf nagedacht over maatregelen om meer energie te behouden. Teams doen op vrijwillige basis mee en leren stapsgewijs hoe zij regie kunnen krijgen op de werkdruk. Met snelle anonieme metingen kan de leidinggevende het energiepeil van het team inzichtelijk maken. De ervaring leert dat de dialoog daarover beter wordt als hierbij de batterijtool beschikbaar is; met deze praatkaart kan de leidinggevende samen met het team een persoonlijk energieplan maken. De tool wordt ook individueel gebruikt.

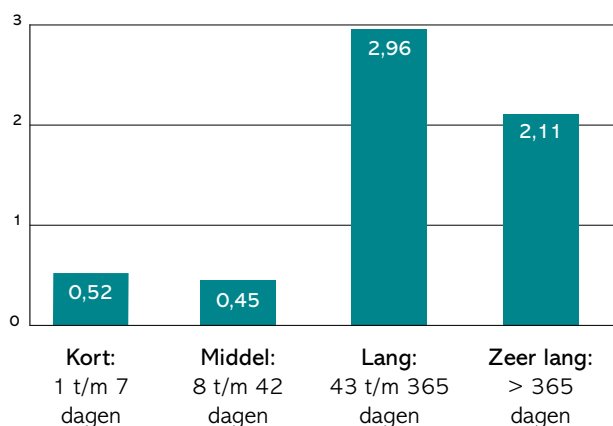
Het verzuimpercentage van Nova College is in 2022 gestegen van 5,4 procent naar 6,0 procent. Landelijk laat het verzuimpercentage ook een stijgende trend zien in de onderwijsbranche. Dit was 4,1 procent in 2021 en is gestegen naar 4,8 procent in het derde kwartaal van 2022. Oorzaken hiervan zijn het na-ijleffect van het coronavirus, maar ook factoren zoals stress en andere psychische klachten spelen een rol.

Ziekteverzuim			
	2020	2021	2022
Verzuim (%)	6,2	5,4	6,0
Verzuimduur (in dagen)	43	36	27
Meldingsfrequentie	0,69	0,71	1,1
Nulverzuim (%)	51,1	53,5	40,3

De gemiddelde verzuimduur is in 2022 gedaald van 36 dagen naar 27 dagen. De verzuimduur is het aantal dagen verzuim, berekend vanaf de eerste verzuimkalenderdag tot en met de laatste verzuimdag (inclusief weekenden). De meldingsfrequentie is toegenomen naar 1,1, net iets boven het streefcijfer 1. Dit betekent dat medewerkers zich vaker zijn gaan ziekmelden dan 1 keer per jaar gemiddeld. De groep medewerkers die in 2022 niet ziek is geweest, is afgenomen naar 40,3% (nulverzuim).

Verzuim voortschrijdend gemiddelde

% per duur



In 2022 zijn er veel langdurig zieken beter gemeld of uit dienst gegaan, want pas dan gaat het aantal dagen verzuimduur tellen. Het Nova College heeft vooral te maken met langdurig verzuim. Dit kan komen door een hoge gemiddelde leeftijd die samengaat met een langere hersteltijd. Daarnaast is de oorzaak vaak psychisch, wat een langere hersteltijd kent.

Er heeft in 2022 een evaluatie plaatsgevonden van het huidige verzuimbeleid en de organisatie daarvan. Naar aanleiding hiervan zijn verschillende adviezen gegeven waarmee we in 2023 aan de slag gaan.

4.6.4 Aantal aanvragen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

In 2022 zijn er 10 WIA-aanvragen ingediend voor medewerkers die 104 weken ziek zijn. Hiervan zijn 7 Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)-uitkeringen toegewezen en 3 IVA-uitkeringen. Een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten) wordt toegekend in verband met permanente arbeidsongeschiktheid. Voor één aanvraag is geen WIA-toekenning gegeven in verband met het lage percentage van arbeidsongeschiktheid.

WIA-aanvragen			
	2020	2021	2022
Aantal WIA-aanvragen	16	16	10
WGA-toekenning	7	5	7
IVA-toekenning	4	3	3
Loondoorbetaling	1	1	-
Geen toekenning	2	1	1
Nog geen beslissing	2	6	-

4.7 Optimale en efficiënte HR-werkprocessen

Het klantbedieningsmodel *click-call-face* zorgt ervoor dat alle HR-informatie makkelijk vindbaar, up-to-date en leesbaar op Nova Portal komt te staan. We werken aan een gebruiksvriendelijke omgeving waarin medewerkers al hun HR-vragen beantwoord krijgen en aanvragen en wijzigingen zelf in gang zetten. 'Je HR-zaken zelf doen als het kan, en met hulp waar nodig.' Dat is het uitgangspunt waaraan we ook komende jaren blijven werken. 'Vind je niet wat je zoekt (*click*) of heb je hulp nodig, dan bel of mail je naar HR Services (*call*). Voor persoonlijk advies en complexe zaken kun je terecht bij de HR business partners (*face*).

In 2022 hebben we het klantbedieningsmodel verder ontwikkeld en heeft een pilot plaatsgevonden voor de verlofmodule in HR2day. In 2023 start de aanbesteding voor een HR-systeem dat de basis vormt voor de click-omgeving.

5 Centrale dienstverlening

In dit hoofdstuk leest u meer over de onderdelen kwaliteitszorg, bedrijfsvoering, informatievoorziening en -techniek en marketing en communicatie. Naast onderwijs en HRM ondersteunen deze centrale diensten de organisatie. We besteden aandacht aan onder andere de JOB-monitor die in 2022 is uitgevoerd en onderwerpen als huisvesting en duurzaamheid.

5.1 Kwaliteitszorg

Het Nova College ondersteunt zijn planning-en-controlcyclus met een kwaliteitszorgstelsel. Dit stelsel is gebaseerd op de methodiek van Plan-Do-Check-Act (de zogenoemde *PDCA-cirkel* van Deming). Bovendien gebruiken we het managementmodel van het Instituut Nederlandse Kwaliteit (INK-model). Dit model zorgt voor de integratie van kwaliteitsbewaking in onderwijs en bedrijfsvoering. De volgende instrumenten maken deel uit van het kwaliteitszorgstelsel:

- kwaliteitsonderzoeken;
- zelfevaluaties;
- managementinformatie;
- auditsysteem.

Voor de checkfase van de PDCA-cyclus binnen ons kwaliteitszorgstelsel doen landelijke partijen (extern) en wij (intern) periodiek metingen. Met deze onderzoeken en audits zorgen we voor terugkoppeling op het uitgevoerde beleid op instellings-, domein-, vestigings- en teamniveau. De uitkomsten gebruiken we om ons onderwijs en onze dienstverlening verder te verbeteren.

5.1.1 Kwaliteitsonderzoeken

Periodiek onderzoeken we de mate waarin we voldoen aan de behoeften en verwachtingen van onze belanghebbenden op onderwijskundig en organisatorisch gebied. De onderzoeken geven de stand van zaken weer op dit moment (heden). Ook laten ze zien of beleidswijzigingen, getroffen maatregelen en gestelde doelen hebben geleid tot een gewijzigd resultaat (verleden). Tot slot is het belangrijkste dat de onderzoeken aanzetten tot verbetering (toekomst).

Alle onderzoeksuitkomsten splitsen we – waar mogelijk – uit op instellings-, vestigings- (of domein-) en teamniveau. Zowel de vestigingen als de teams gaan vervolgens aan de slag om de resultaten te verwerken in speerpunten in de vestigings- en teamplannen. We bewaken de voortgang van de verbeteringen tussentijds en stellen de plannen zo nodig bij. Aan de hand van vervolgonderzoeken bekijken we of de verbeteracties effect hebben gehad.

Het Nova College vindt ijking (benchmarking) met collega-roc's belangrijk en doet daarom mee met landelijke onderzoeken, zoals dat van Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) voor student-tevredenheid. In 2022 vonden diverse onderzoeken plaats. Hierna volgt een korte samenvatting van deze onderzoeken.

JOB-monitor mbo-studenten

Ondanks de coronalockdown lukte het om op het Nova College ruim 50 procent respons (landelijk 45 procent) te halen met de JOB-monitor 2022. Uit de resultaten bleek dat onze studenten over alle vragenclusters, positiever zijn geworden ten opzichte van 2020. Het vragencluster informatie heeft

de laagste score. Twee van de vijf studenten geven aan ontevreden te zijn over de online lessen, de tevredenheidsscore is hier wel hoger dan het landelijk gemiddelde. Bijna 40 procent van de studenten vindt dat zij gekochte boeken en lesmateriaal onvoldoende hebben gebruikt. Hier is nu een regeling voor. De rapportcijfers voor de school (6,7) en voor de opleiding (6,9) zijn beide gestegen en zijn hoger dan het landelijk gemiddelde.

Tevredenheidsonderzoeken vavo-studenten

Binnen vavo onderzoeken we de studenttevredenheid periodiek. Elke student krijgt hiertoe gedurende het studiejaar twee keer per vak per docent een korte vragenlijst met vragen gericht op zowel het vak als de docent. Vervolgens krijgt elke docent een samenvatting van de uitkomsten. Doel van het onderzoek is onder andere om docenten inzicht te geven in het eigen functioneren: welke zaken gaan goed en waar kan de docent zich verbeteren? Daarnaast hebben we een algemene enquête gehouden. De tevredenheid over acht van de negen bevroegde onderwerpen is gestegen. Het meest gestegen zijn de tevredenheid over docenten (7,0), examens en toetsen (8,4) en lessen en programma (7,7). Een punt van verbetering is de hulp die studenten krijgen bij het maken van een keuze voor een vervolgopleiding.

Tevredenheidsonderzoeken opleidingsschool

Nova College is samen met de Hogeschool van Amsterdam aspirant-opleidingsschool. Als onderdeel van het kwaliteitszorgplan voeren we diverse onderzoeken uit. In 2022 is voor de tweede keer het tevredenheidsonderzoek onder docenten in opleiding (dio's) gehouden, en voor de eerste keer het onderzoek onder werkplekbegeleiders. De dio's zijn tevreden over de werkomgeving en de begeleiding door hun werkplekbegeleiders. Wat beter kan, is de koppeling tussen theorie en praktijk en tussen de activiteiten op de lerarenopleiding en de stageschool. De ontwikkel- en regiegroep waarin Nova College en de HvA samen werken aan het vormgeven van de opleidingsschool, gaat met de verbeterpunten aan de slag.

Zelfevaluatie examinering

Elk jaar vullen de onderwijsteams per cluster van opleidingen de zelfevaluatie examinering in. Deze keer lag de nadruk op de veranderde verdeling van de taken tussen de teams en de examencommissies en de scheiding tussen zorgen en borgen. Uit de zelfevaluaties blijkt dat vooral in de fase van kaders stellen deze scheiding nog niet overal volledig is doorgevoerd. Examencommissies hebben in een aantal gevallen nog een stem in de keuze voor inkoop van het exameninstrumentarium. Teams voelen en tonen zich wel volledig verantwoordelijk voor de kwaliteit van de afname en beoordeling. Nog niet alle teams zijn zich ervan bewust dat zijzelf kwaliteitseisen kunnen stellen. Zij verwachten dat de examencommissie dit doet. De examencommissies gaan hierover het komend jaar het gesprek aan met de teams. Verder blijkt dat veel teams inmiddels (gedeeltelijk) digitaal examineren. De examencommissies gebruiken de zelfevaluaties als input voor hun jaarverslag. Zie verder paragraaf 3.4 *Examinering en diplomering*.

Pilot gebruik Onderwijsspiegel

Van maart tot en met december 2022 hebben we een pilot gehouden met de inzet van Onderwijsspiegel op de Nova Campus Haarlem, in eerste instantie voor feedback van studenten. Op basis van de positieve ervaringen met de pilot hebben we eind 2022 besloten om instellingsbreed een overeenkomst af te sluiten met Onderwijsspiegel, zodat alle opleidingen en afdelingen het instrument kunnen inzetten.

Bpv-tevredenheid

Vanaf schooljaar 2019-2020 voert het Nova College geen eigen bedrijventevredenheidsonderzoek meer uit. De reden hiervoor is dat Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB) een vergelijkbaar onderzoek uitzet onder de bedrijven. Het dashboard daarvan biedt echter te weinig informatie op detailniveau. Uitslagen op vestigings- en teamniveau zijn nog niet mogelijk. S-BB werkt hieraan, maar kan geen toezeggingen doen wanneer dit klaar is. Verder is de huidige respons te laag

om een betrouwbare score op domeinniveau te kunnen laten zien. Opleidingen kunnen op verzoek een aanvullend onderzoek laten doen met ondersteuning van team Kwaliteit. Steeds meer domeinen en opleidingen doen dit, en gebruiken de resultaten om de beroepspraktijkvorming (bpv) verder te verbeteren.

5.1.2 Interne en externe audits

In 2022 zijn de volgende interne en externe audits uitgevoerd.

Audits studentexamendossiers

Studentexamendossiers bevatten alle documenten die de examencommissies nodig hebben om vast te stellen of een student voldoet aan de voorwaarden voor een diploma. Samen met een auditor van Onderwijs & Kwaliteit hebben de secretarissen van de verschillende examencommissies steekproefs-gewijs studentexamendossiers van diplomajaar 2021-2022 van elkaar gecontroleerd. De volledigheid van de dossiers en correctheid van de resultaten is over het algemeen goed op orde. Een punt van aandacht is dat de onderbouwing van de beoordelingen bij een aantal domeinen duidelijker kan. Een aandachtspunt voor Nova College als geheel is dat de digitalisering van de examinering gevolgen heeft voor de studentexamendossiers. Verdergaande digitalisering van examinering vraagt om verdere digitalisering van de studentexamendossiers. Hiervoor gaan we in 2023 vervolgstappen zetten.

Vierjaarlijks onderzoek Inspectie van het Onderwijs

In het voorjaar van 2022 kwam de inspectie op bezoek voor het vierjaarlijks onderzoek. Vanwege de positieve resultaten in 2018 was het onderzoek deze keer vrij beperkt (proportioneel). De inspecteurs hebben vooral uitgebreid gesproken met het bestuur, conform het nieuwe inspectie-kader. Naar aanleiding van die gesprekken is onderzoek gedaan bij drie opleidingen:

- Verkoper als onderdeel van Niveau2Breed bij MyTalent in Hoofddorp;
- Verzorgende-IG in Haarlem met extra aandacht voor het voortraject voor anderstaligen;
- twee ICT-opleidingen op niveau 3 en 4 in Beverwijk.

Daarnaast hebben de inspecteurs op de drie grote campussen lesbezoeken gedaan bij allerlei opleidingen en hebben ze gesproken met de medewerkers van de Pluspunten. Er was veel waardering voor de bezochte teams, de lessen, de begeleiding en de Pluspunten. Verder was de inspectie onder de indruk van de sterke verbinding met het regionale beroepenveld. De kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie van het Nova College is gewaardeerd als goed. Onder andere omdat onze visie – groeien als mens – sterk verankerd is in alle lagen van het Nova College en is vertaald in het onderwijs en de begeleiding. Als alles goed blijft gaan, komt de inspectie pas over vier jaar weer terug voor een vierjaarlijks onderzoek.

ISO-certificering

Na het hercertificeringsonderzoek van 2021 begon in 2022 de nieuwe cyclus van kwaliteitsonderzoeken voor de ISO 9001: 2015-norm. In september heeft het onderzoek door Bureau Veritas plaatsgevonden op de uitvoeringslocatie in IJmuiden. Uit het onderzoek bleek dat Nova Contract op alle fronten voldoet aan de ISO 9001: 2015-norm.

5.1.3 Steeds meer kwaliteitsonderzoeken op verzoek en op maat

In 2022 was er een toename in het aantal kwaliteitsonderzoeken dat op verzoek van een opleiding en volledig op maat werd uitgevoerd. Voor een deel gaat het hier om het evalueren van onderwijs- vernieuwingen. Voorbeelden hiervan zijn de Business School, de onderwijsvernieuwingen bij Zorg & Welzijn en de evaluatie van de nieuwe opleiding Adviseur duurzaamheid bij Techniek. Daarnaast zijn er steeds meer teams die ondersteuning vragen bij het uitvoeren van lesevaluaties. De implementatie van een Novabrede onderzoekstool (Onderwijsspiegel) maakt het voor de teams makkelijker om de lesevaluaties zelf uit te voeren en snel met de resultaten aan de slag te gaan.

5.2 Bedrijfsvoering

De afdeling Bedrijfsvoering is een van de vijf stafafdelingen van het Nova College. Wij verzorgen huisvesting, inkoop, contractmanagement, facilitaire ondersteuning en financiën. Daarnaast is duurzaamheid een belangrijk thema. De verschillende onderwijsvestigingen hebben hun eigen serviceorganisatie. Deze serviceorganisaties en de stafafdelingen werken nauw samen om het onderwijs te faciliteren.

5.2.1 Huisvesting

Het Nova College heeft vestigingen in Amstelveen, Beverwijk, Haarlem, Harlingen, Hoofddorp, IJmuiden en Velsen. We streven naar kwalitatief hoogwaardige en duurzame huisvesting. In 2022 zijn van de oude en ongeschikte panden de Lelyweg en Zijlweg 133C in Haarlem afgestoten. Daarmee zijn de laatste van de kleinere onvoldoende geschikte panden afgestoten. In slechts drie jaar tijd zijn 10 panden afgestoten en is een kwaliteitsslag gemaakt. Nieuw is de realisatie van onderwijshuisvesting in een pand aan de Jadelaan in Hoofddorp. Ook hier is in nauwe samenwerking met het onderwijs (ICT-opleiding en vavo) mooie passende huisvesting gerealiseerd. Dankzij dit pand heeft de MyTalent-opleiding een plaats gekregen op de Paxlaan.

In nauwe samenwerking met het onderwijs hebben we in de Nova Campus Haarlem, de Nova Campus Haarlemmermeer en de Nova Campus Beverwijk belangrijke verbouwingen uitgevoerd die leidden tot betere voorzieningen voor het onderwijs.

Het Nova College heeft zich gecommitteerd aan de mbo-brede doelstelling om in 2050 95 procent minder CO₂ uit te stoten dan in 2017. Het huisvestingsbeleidsplan geeft het kader voor een systematische verbetering van onze huisvesting vanuit zowel onderwijs- als duurzaamheidsoptiek. De keuze voor het afstoten van panden is mede hierdoor bepaald. Het effect is inmiddels duidelijk zichtbaar. Ten opzichte van het peiljaar 2017 en het identieke niveau in 2018 hebben we inmiddels in vier jaar een reductie van 16 procent bereikt. Nova College ligt hiermee ruim op schema. Voor 2023 is een aanzienlijke verdere reductie voorzien.

5.2.2 Duurzaamheid

Het Nova College heeft in 2022 verdere stappen gezet in ons streven naar duurzaamheid. Het duurzaamheidsbeleid is uitgebreid met een duurzaamheidsvisie, die de kapstok vormt voor het verder verduurzamen van de bedrijfsvoering én het onderwijs.

In diverse opleidingen neemt duurzaamheid een steeds belangrijker plaats in. Een voorbeeld hiervan is de opleiding Junior consultant duurzaamheid.

Voor vastgoed is een routekaart opgesteld die uiteindelijk moet leiden tot 95 procent minder CO₂-uitstoot in 2050. In de huisvestingsparagraaf zijn enkele ontwikkelingen benoemd. Daarnaast hebben we in 2022 560 zonnepanelen op diverse panden in Haarlem en Hoofddorp geplaatst. Dit voegt weer enkele procenten aan onze CO₂-reductie toe. Daarnaast participeert het Nova College in de Human Capital Agenda Klimaatopgave, een samenwerkingsverband tussen de provincies Noord-Holland, Flevoland en de Metropoolregio Amsterdam.

Tot slot heeft het Nova College in 2022 voor de derde maal deelgenomen aan SustainaBUL mbo. Het geeft ons een ijkpunt, waartegen we onze ontwikkelingen in de komende jaren kunnen afzetten en waarmee we kunnen vaststellen in welke mate we stappen vooruit zetten. In 2022 handhaafden we onze positie op de zesde plaats.

5.3 Informatievoorziening & Techniek (IVT)

Technologie is onmisbaar voor betrouwbaar, hybride en wendbaar onderwijs. De medewerkers van de afdeling Informatievoorziening & Techniek passen effectieve technologieën toe in een goed presterende IT-organisatie. Dit is een randvoorwaarde voor een bloeiend Nova College. Om dit te bereiken zijn vier thema's voor de afdeling benoemd: basis op orde, IT-alignment, teamspirit en gezonde financiën.

5.3.1 Basis op orde

Eind 2022 is de Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) onder druk komen te staan door een cyber-incident in onze eigen organisatie. Om risico's te voorkomen, heeft IVT kort na het ontdekken van signalen die duiden op een mogelijke aanval het netwerk van de buitenwereld afgesloten. Tijdens de kerstvakantie zijn alle systemen onderzocht en weer gefaseerd beschikbaar gesteld. Gelukkig hadden we afgelopen jaar grote stappen gezet naar een digitaal veilige werk- en leeromgeving voor de studenten en medewerkers van het Nova College. Er is een afdeling binnen IVT samengesteld uit IBP en Techniek, die zich richt op de digitale veiligheid van het Nova College en betrokkenen: het Security Operations Center (SOC). Dit houdt wekelijks de cyberdreigingen bij en werkt eraan om ze te verwijderen of beter beheersbaar te maken. Security is een proces geworden waarin iedere medewerker een rol speelt. We hebben voortgang geboekt met het beveiligen van de digitale identiteiten door multifactorauthenticatie in te voeren bij kritieke applicaties. Daarnaast hebben we praktische plannen opgesteld die handvatten bieden bij een cybercrisis. Verder was er aandacht voor back-ups; er zijn reguliere testplannen en testroosters bij gekomen, zodat we altijd zeker zijn dat onze geback-upte data beschikbaar zijn voor gebruik na het terugzetten. We voeren nu jaarlijks assessments uit om de kwetsbaarheden van onze omgeving inzichtelijk te houden en verwerken de uitkomsten in projecten. Mbo-breed is er meer aandacht gekomen voor informatiebeveiliging. De voorgaande jaren lag de focus voornamelijk op privacy. Dit nieuwe kader hebben we omarmd en we werken eraan om aan de landelijke standaard te voldoen.

In het kader van data omzetten tot stuurinformatie is het generieke dataplatform in 2022 verder uitgebreid met onder andere het landelijk marktaandeel (DUO), Finance, Topdesk en Sharepoint-data. We hebben de onderwijsrapportages verder ontwikkeld en hebben samen met het CvB het Executive-dashboard opgezet. Daarnaast is het Finance-dashboard in gebruik genomen. Met een

externe specialist hebben we gewerkt aan een standaard voor alle nieuwe dashboards met Nova-look-and-feel en geoptimaliseerd voor intuïtief gebruik. In 2022 hebben we als Business Intelligence (BI)-afdeling circa 500 vragen en verzoeken afgehandeld in Topdesk.

We hebben hard gewerkt om het functioneel beheer op een hoger niveau te krijgen. Zo zijn aan alle applicaties die IVT beheert, twee functioneel beheerders toegewezen om de continuïteit te waarborgen. Daarnaast zijn processen beschreven en is de servicemanagementtooling voor deze processen ingericht.

Op technisch gebied hebben we stappen gezet. Zo is er een Europese aanbesteding afgerond voor de vervanging van het datanetwerk en bijbehorende support. In 2023 staat een grote vervangingsslag op de planning. Deze vervanging is noodzakelijk omdat de huidige apparatuur aan het einde van haar levensduur is. De nieuwe apparatuur ondersteunt de laatste wifitechnieken, zoals wifi 6. Met deze nieuwe technieken kunnen we de juiste ondersteuning bieden aan het hybride onderwijs. Voorbereidingen om een tweede datacenter in gebruik te nemen voor redundante netwerkverbindingen en internetaansluiting zijn in 2022 afgerond. Het technisch ontwerp is gereed en implementeren we in 2023.

De werkzaamheden om de interne ICT-processen beter te laten verlopen zijn een continu proces. Het is onze inzet om via de middelbaar beroepsonderwijs referentie architectuur (MORA) meer inzicht te bieden voor de organisatie op proces-, applicatie- en dataniveau. Daarnaast hebben we het informatie-, incident- en probleemmanagement verder ontwikkeld en de verbinding met het team Project- en Informatiemanagement versterkt.

IVT heeft een actieve rol gespeeld in de verhuizingen. Op de Nova Campus Haarlemmermeer en de Nova Campus Beverwijk hebben verschillende verbouwingen plaatsgevonden waarbij IVT de ICT-voorzieningen heeft verzorgd. Vanwege de coronaomstandigheden heeft de afdeling IVT alle medewerkers die nog niet over een laptop beschikten van laptops voorzien om online en vanuit huis te kunnen werken. De werkplekken op locatie moesten daarop nog worden aangepast en IVT heeft de desktop-werkplekken waar mogelijk omgebouwd tot hybride werkplekken.

5.3.2 IT-alignment

In het afgelopen jaar hebben we vanuit team Business Intelligence (BI) de banden met andere mbo's aangehaald. Het doel hiervan is om kennis en relevante rapportages met elkaar te delen. Hierdoor hoeven we het wiel niet opnieuw uit te vinden en besparen we tijd.

IVT volgt de mbo-brede ontwikkelingen nauwlettend. Zo sluiten we aan bij diverse mbo-netwerken over verschillende onderwerpen. De best practices hebben we meegenomen in onze advisering aan het onderwijs. Ook hebben we de samenwerking met de stafafdeling Onderwijs & Kwaliteit versterkt, onder andere op het gebied van verschillende wetten die in 2023 wijzigen, zoals de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten.

Daarnaast is in april 2022 het team Project- en Informatiemanagement (PIM) opgericht. Hierin zijn de expertises op het gebied van informatiemanagement, architectuur en projectmanagement samengevoegd. De interne processen zijn beschreven, wat bijdraagt aan een uniforme manier van werken. PIM is nauw betrokken bij een aantal grote projecten, zoals het vernieuwen van het financiële systeem (AFAS), CAMBO (Centraal aanmelden mbo) en de advisering over het Learning Experience Platform (LXP)-project voor de Business School. Ook zet IVT in op ondersteuning van flexibiliseringsvraagstukken door onder meer onderzoek te doen naar een dynamische roosterkoppeling. In 2022 is de voorbereiding van de aanbesteding voor het project Studenteninformatiesysteem (SIS) gestart en de aanbesteding is gepubliceerd. Ook zijn er acht informatiesessies geweest op drie campussen en in IJmuiden, waarin verteld is over het project, de aanbesteding en de voorbereidingsfase van de

implementatie. Tijdens de voorbereidingsfase van de implementatie worden alle processen geharmoniseerd en gestandaardiseerd, zodat we straks weten hoe we op een effectieve manier het nieuwe studenteninformatiesysteem kunnen inrichten, zodat de processen logisch en gedigitaliseerd zijn.

5.4 Marketing & Communicatie

De belangrijkste taak van de afdeling Marketing & Communicatie is aankomend studenten te interesseren voor opleidingen van het Nova College. Dit doen we door mediacampagnes te ontwikkelen om bijvoorbeeld vierdejaars vmbo te attenderen op onze Open dagen. Deze campagne vindt grotendeels online plaats.

5.4.1 Open dag

In 2022 heeft het Nova College meerdere Open dagen georganiseerd. Voor de meeste opleidingen in ons verzorgingsgebied organiseren we op twee doordeweekse avonden in november en februari een Open dag. Voor CLOS en de scheepvaartopleidingen, die ook aspiranten buiten ons verzorgingsgebied aantrekken, organiseren we de Open dagen op zaterdag. Omdat onder andere door corona veel aspiranten zich pas laat hebben aangemeld voor een opleiding, hebben we nog een derde Open dag georganiseerd in mei. De bezoekers waardeerden de Open dagen gemiddeld met een 7,8.

5.4.2 Overige voorlichtingen

Nova College organiseert voorlichtingen voor tweede-, derde- en vierdejaars vmbo-leerlingen. CHOICE is normaal gesproken een grootschalig evenement voor tweedejaars in januari/februari. Door corona hebben we dit online georganiseerd samen met de decanen van de vo-scholen uit de regio als voorbereiding op de profielkeuze. Voor 2023 hebben we de opzet veranderd in samenwerking met de 50 LOB-adviseurs (voorlichters) en vo-scholen rondom de campussen. De voorlichting gaat op onze campussen plaatsvinden na het doorlopen van een door de vo-scholen ontwikkelde LOB-lesbrief. Dit heeft als voordeel dat de leerlingen beter voorbereid zijn op de profielkeuze en tegelijk ook de sfeer in praktijklokalen op het mbo kunnen proeven.

Voor derde- en vierdejaars vmbo'ers hebben we diverse activiteiten georganiseerd, zoals MBO Markten waar ruim 3.000 bezoekers in maart fysiek weer op de campussen kwamen. Voor vo-examenkandidaten organiseerden we Proefstuderen en Meelopen met verschillende opleidingen, er zijn ruim 2.400 bezoeksafspraken gemaakt door 1.700 aspirant-studenten, een recordaantal jongeren die door het volgen van mbo-programma op een vestiging een bewuste keuze voor hun vervolgstudie konden maken. Daarnaast waren er klassenvoorlichtingen op maat en kennismakingsbezoeken; dit betrof kleine groepjes voor specifieke doelgroepen.

5.4.3 Overstapcampagne

Sinds vmbo-t leerlingen drempelloos naar de havo kunnen, zitten er waarschijnlijk meer dan voorheen leerlingen op de havo die beter tot hun recht komen op het mbo. Ook zijn er vmbo-leerlingen die zich vanwege de coronamaatregelen minder goed konden oriënteren op een vervolgopleiding in het mbo. Voor deze groep hebben we een overstapcampagne ontwikkeld om ze te attenderen op een opleiding die beter bij ze past. Jongeren die willen overstappen en nog niet weten naar welke opleiding, kunnen

terecht bij het Oriëntatieprogramma mbo in Hoofddorp en Beverwijk. Daarin oriënteren zij zich een half jaar op een passende mbo 4-opleiding.

5.5 Klachten

In 2022 is één klacht ingediend bij het college van bestuur. Een jaar eerder waren er geen klachten bij het CvB ingediend, dus er is sprake van een lichte toename.

Bij de Inspectie van het Onderwijs zijn zes klachten ingediend, vorig kalenderjaar zijn er vier klachten ingediend. De klachten hadden betrekking op diverse onderwerpen: cijferregistratie, beoordeling en herkansing, geen docent voor het vak Engels (door ziekte). Alle klachten zijn naar tevredenheid opgelost.

Net als vorig jaar zijn er eveneens geen klachten ingediend op basis van de klokkenluidersregeling en is er geen beroep aangetekend bij de rechtbank. Er is één klacht ingediend bij de Functionaris Gegevensbescherming. Net als de klacht van vorig jaar ging het om een datalek melding.

Ook zijn er dit jaar geen bezwaarprocedures gevoerd. Het aantal beroepsprocedures is gelijk gebleven. Er zijn drie procedures gevoerd bij de Commissie van Beroep voor de Examens. Vorig jaar ging het ook om drie procedures. Er zijn twee zaken ingediend door vavostudenten. In de eerste zaak ging het erom dat de student aanspraak wilde maken op een extra herkansing en in de tweede zaak ging het om een verzoek om een extra inhaalmoment. De derde zaak is door een student van een beroepsopleiding ingediend, waarbij beroep werd aangetekend tegen een beoordeling van een examen. Twee zaken zijn uiteindelijk minnelijk geregeld en de zaak waarbij werd verzocht om een extra inhaalmoment is door de Commissie van Beroep voor de Examens uiteindelijk ongegrond verklaard.

In 2022 zijn we gestart met de voorbereiding op de Wet verbetering rechtsbescherming mbo studenten die een behoorlijke impact heeft op de manier waarop wij het omgaan met klachten, bezwaar en beroep organiseren. We zien deze wet als een kans om onze klachtenafhandeling verder te verbeteren.

Klachtenprocedures	
Regeling	Klachten
Interne geschillencommissie	Er is een bezwaar ingediend van een medewerker bij de interne geschillencommissie over een genomen besluit in het Professionalisering- en Promotietraject (PEP). Na overleg met de leidinggevende en betrokken HR Business Partner heeft de medewerker het bezwaar ingetrokken.
Klokkenluidersregeling	Er zijn geen klachten ingediend op basis van de klokkenluidersregeling.
Klachtenregeling	Op grond van de klachtenregeling is er één klacht ingediend bij het College van Bestuur.
Commissie van Beroep voor de Examens	Er zijn geen bezwaarschriften ingediend tegen besluiten van een examinator of de examencommissie. Er is drie keer beroep aangetekend bij de Commissie van Beroep voor de Examens.
Inspectie van het Onderwijs	Er zijn zes klachten ingediend bij de Inspectie van het Onderwijs.
Burgerlijk Wetboek	Er is geen beroep aangetekend bij de rechtbank.
Privacyregeling	Er is één klacht ingediend bij de Functionaris Gegevensbescherming, maar deze klacht is tevens opgenomen bij het overzicht van de Inspectie van het Onderwijs. Dezelfde klacht is namelijk met de Inspectie van het Onderwijs gedeeld.

5.6 Vertrouwenspersonen

Meldingen bij vertrouwenspersonen							
Totaal aantal meldingen			Categorie	Student-student	Personeel-personeel	Student-personeel	Overig
2020	2021	2022	Thema				
8	21	8	Agressie en geweld	3	1	4	
0	0	0	Diefstal				
4	5	5	Discriminatie/racisme	4	1		
7	0	3	Drugs/alcohol	1		1	1
5	18	14	Pesten	9	4	1	
3	5	8	Seksuele intimidatie	3		5	
22	39	33	Intimidatie	2	27	4	
0	1	1	Misbruik van digitale middelen	1			
22	26	46	Persoonlijke problemen	2	4	2	38
24	9	22	Overig	1	4	2	15
95	124	140	Totaal	26	41	19	54

Het aantal meldingen is met 10 procent toegenomen ten opzichte van 2021. Met name de categorie persoonlijke problemen zorgt voor deze stijging.

In de categorie agressie en geweld is het aantal meldingen afgenomen. Dit betekent dat we weer op het niveau zitten van voor de coronaperiode.

De categorie overig betreft meldingen die niet geplaatst kunnen worden in een van de bestaande categorieën van ongewenst gedrag, maar die wel worden besproken met de vertrouwenspersoon.



6 Eerste Oriëntatieprogramma mbo Campus Haarlemmermeer succesvol De studenten die een halfjaar op de Nova College Campus Haarlemmermeer het eerste Oriëntatieprogramma mbo hebben gevolgd, hebben een gemotiveerde keuze voor een mbo-opleiding gemaakt. **7 Burgemeester Beverwijk geeft les over veiligheid** Studenten Economie van de Business School op de Nova Campus Beverwijk hebben van burgemeester Martijn Smit (PvdA) een gastcollege gekregen over veiligheid, het afrondende thema van de lessen burgerschap. **8 Hart voor Nova feestelijk geopend op Campus Haarlem** Cliënten van de Hartekamp Groep hebben een dagbesteding op de Nova Campus Haarlem. In het Caregebouw aan de Zijlweg hebben zij hun eigen werkplek 'Hart voor Nova'. Op 7 juni was de officiële opening tijdens een feestelijke zomermarkt. **9 Vloeiend van vmbo naar mbo** Dunamare Onderwijs, Stichting IRIS, SVOK, Stichting Fioretti Teylingen, Mendel College en Nova College gaan samen de overgang van vmbo naar Nova College verbeteren. Doel is dat vmbo-leerlingen op het mbo vloeiend verder gaan in hun vak, zonder leerstof onnodig te herhalen of juist te missen. **10 Nova College Scheepvaart aan de slag in de Filipijnen** Met de officiële ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst eind april bestendigen de redersvereniging KVNR en het Nova College de ondersteuning die de afdeling Scheepvaart van het Nova College sinds september 2021 geeft aan het onderwijsprogramma voor zeevarenden aan het Palompon Institute of Technology (PIT) op de Filipijnen. **11 Locoburgemeester opent nieuwe locatie in Hoofddorp** De Nova Campus Haarlemmermeer van het Nova College heeft er sinds de voorjaarsvakantie 2022 een locatie bij: op de Jadelaan 20 in Hoofddorp zijn de mbo-opleidingen ICT en het vavo (mavo, havo en vwo voor volwassenen) gevestigd. Locoburgemeester Marjolein Steffens-van de Water verrichtte samen met studenten en campusdirecteur Harrie Bemelmans de officiële opening.

6 Financiën

6.1 Financiële doelstellingen

Onze studenten en bedrijven hebben recht op kwalitatief hoogstaande opleidingen. Wij zien het als onze verantwoordelijkheid om de aan ons toevertrouwde middelen rechtmatig en doelmatig in te zetten en te zorgen voor een adequate bedrijfsvoering om zodoende onze doelstellingen te realiseren. Tegen die achtergrond hebben wij als organisatie zonder winstoogmerk de taak op korte en langere termijn te voldoen aan onze financiële verplichtingen en dienen wij ervoor te zorgen dat we een financieel gezonde organisatie blijven. De indicatoren liquiditeit, solvabiliteit, weerstandsvermogen, rentabiliteit en huisvestingsratio benutten wij als signalering voor onze financiële continuïteit.

Financiële kengetallen				
	Signalering IvO	2022	2021	2020
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75*	1,37	1,61	1,55
Solvabiliteit 2	< 0,3	0,78	0,79	0,77
Weerstandsvermogen	< 5 %	54,6%	56,7%	56,3%
Rentabiliteit	< 0% (3-jarig)	-1,7%	1,1%	6,3%
Huisvestingsratio	> 15 %	10,1%	9,9%	9,8%

* Absolute omvang € 2 miljoen

Zoals blijkt uit bovenstaand overzicht is er geen sprake van waarden die wijzen op een mogelijk financieel risico voor de continuïteit van het onderwijs op de korte of middellange termijn. Het solvabiliteitspercentage voldoet de afgelopen jaren aan de door de Inspectie van het Onderwijs aangegeven signaleringsgrens van 30 procent. Ons weerstandsvermogen is adequaat. De liquiditeitsratio bevindt zich buiten onze signaleringsgrens van lager dan 0,5 en hoger dan 1,5. Onze liquide middelen hebben wij nodig om de komende jaren te kunnen investeren in onderwijsinnovaties en -locaties. Over een periode van drie jaar is onze gemiddelde rentabiliteit positief en de huisvestingsratio bevindt zich onder de signaleringsgrens.

Hoeveel eigen vermogen heeft een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig voor een gezonde bedrijfsvoering, en wanneer is het mogelijk teveel? Om daar een indicatie voor te hebben, hanteert de Inspectie van het Onderwijs vanaf 2020 'de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. Met behulp van de door de inspectie ontwikkelde rekentool 'signaleringswaarde' blijkt of een onderwijsinstelling mogelijk bovenmatig eigen vermogen heeft.

Wij hebben de berekening gemaakt aan de hand van de jaarrekening 2022. En het normatief vermogen oftewel het vermogen dat het Nova College redelijkerwijs nodig heeft om haar bezittingen te financieren en risico's op te vangen, bedraagt € 97,6 miljoen. Ons feitelijk publieke deel van het eigen vermogen bedraagt € 67,5 miljoen. De ratio eigen vermogen heeft de waarde 0,69 en het mogelijk bovenmatig vermogen is daarom nihil.

6.2 Financiële gang van zaken gedurende het verslagjaar

Paragraaf 6.2 en 6.3 zijn gebaseerd op de jaarrekening 2022 en dienen dan ook gelezen te worden in samenhang met de toelichting op de jaarrekening en de overige in het jaarverslag opgenomen financiële gegevens.

Realisatie 2022: beter dan begroot

Het geconsolideerde exploitatieresultaat over de periode januari tot en met december 2022 bedraagt circa € 2,2 miljoen negatief. Oorspronkelijk was een negatief exploitatieresultaat van circa € 11,6 miljoen begroot. Het resultaat is beheersmatig tot stand gekomen en verschilt bijna € 9,4 miljoen met de begroting.

In onderstaand overzicht zijn per post de verschillen tussen de realisatie en de begroting weergegeven.

Gerealiseerd versus begroot resultaat 2022		
Bedragen x €1.000,-		
Begroot resultaat 2022		-11.545
Hogere rijksbijdrage	8.308	
Hogere overheidsbijdrage en subsidies overige overheden	187	
Hogere wettelijke college-, cursus- en examengelden	384	
Hogere baten werk i.o.v. derden	315	
Hogere overige baten	1.548	
Lagere personeelslasten	524	
Lagere huisvestingslasten	128	
Financiële baten en lasten	93	
Totaal positieve afwijkingen		11.487
Hogere afschrijvingen	366	
Hogere overige lasten	1.738	
Totaal negatieve afwijkingen		2.104
Gerealiseerd resultaat 2022		-2.162

Hogere rijksbijdrage

De rijksbijdrage hebben wij begroot op basis van de op dat moment ontvangen beschikkingen.

In 2022 heeft de rijksoverheid circa € 8,3 miljoen meer toegewezen dan door ons geraamd.

Het betreft de jaarlijkse compensatie voor de loon- en prijsontwikkelingen (€ 3,3 miljoen), additionele middelen voor LOB en oriëntatieprogramma's (€ 0,5 miljoen) en een uitbetaling in december van diverse posten (€ 0,5 miljoen).

De middelen voor de kwaliteitsafspraken zijn € 2,3 miljoen hoger dan geraamd, voornamelijk door de toevoeging van middelen voor studenten niveau 2. Het macrobudget (lumpsum) voor deze groep is door het ministerie van OCW tijdelijk toegevoegd aan het budget voor de kwaliteitsafspraken.

Tot slot is de realisatie van geormerkte middelen € 1,7 miljoen hoger dan begroot.

Hogere overheidsbijdrage en subsidies overige overheden

In totaal is bijna € 0,2 miljoen aan niet begrote subsidies en bijdrage voor educatie-activiteiten ontvangen.

Hogere wettelijke college-, cursus- en examengelden

Het werkelijk in opdracht van het ministerie van OCW geïncasseerde wettelijke cursusgeld is hoger dan begroot, omdat - anders dan door ons geraamd - met ingang van het schooljaar 2022-2023 de wetgever de hoogte van het cursusgeld weer op het oude niveau heeft vastgesteld (cursusgeld was in verband met corona tijdelijk verlaagd).

Hogere baten werk in opdracht van derden

Na een inzinking in de coronajaren 2020 en 2021 zijn weer meer leerlingen door het voortgezet onderwijs uitbesteed aan het vavo. Daarnaast is onderwijs verzorgd voor ISK. De baten zijn ruim € 0,3 miljoen hoger dan begroot.

Hogere overige baten

Vooraf een hogere omzet voor cursussen, hogere deelnemersbijdrage, hogere huuropbrengsten en bijdragen voor ICT-servicepunten en het 25-jarig jubileum hebben geleid tot ruim € 1,5 miljoen hogere baten.

Lagere personeelslasten

Eenzijds zijn de kosten voor regulier personeel in loondienst hoger dan begroot (€ 0,2 miljoen), evenals de inhuur van personeel niet in loondienst (€ 0,8 miljoen) en de dotaties aan de personele voorzieningen (€ 0,8 miljoen). Anderzijds zijn mede door de gevolgen van corona de voorgenomen onderwijsinnovaties getemporeerd waardoor minder incidentele personele kosten zijn gerealiseerd (€ 1,7 miljoen) en zijn daarnaast meer uitkeringen door ziekte ontvangen (€ 0,6 miljoen). Per saldo zijn de personeelslasten € 0,5 miljoen lager dan begroot.

Lagere huisvestingslasten

De gerealiseerde huisvestingslasten zijn ongeveer 1,5 procent lager dan begroot en bestaan uit een saldo van diverse posten.

Hogere afschrijvingen

In 2022 is meer geïnvesteerd in gebouwen dan aanvankelijk gepland, waardoor de afschrijvingskosten hoger zijn dan begroot.

Hogere overige lasten

In 2020 en 2021 heeft de coronacrisis een impact gehad op zowel reguliere kosten als de uitvoering van diverse programma's. In 2022 is sprake van herstel en zijn substantieel meer kosten gemaakt voor onder meer leermiddelen, onderwijsapparatuur, inventaris, bpv-kosten en begeleidende activiteiten.

6.3 Financiële situatie op balansdatum

Het eigen vermogen bedraagt eind 2022 € 67,9 miljoen. Uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal bedraagt het eigen vermogen 71 procent (2021: 72 procent). Dit is ten opzichte van de totale baten 55 procent (2020: 57 procent).

De liquide middelen bedragen circa € 24,5 miljoen. Aan de hand van een geactualiseerde liquiditeitsprognose wordt de ontwikkeling maandelijks gevolgd. Het Nova College maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten. De liquiditeitsratio (vlootende activa ten opzichte van de kortlopende schulden) bedraagt eind 2022 1,37 (eind 2021: 1,61).

Op 31 december 2022 hebben wij een goede balanspositie, waarbij de solvabiliteit zodanig is dat de continuïteit van de organisatie is gewaarborgd. Een deel van de middelen is gereserveerd voor de realisatie van het huisvestingsbeleidsplan, waarin onder meer is voorzien in nieuwbouw en aanpassingen van onderwijslocaties in verband met actuele vereisten (frisse scholen) en onderwijskundige inzichten en behoeften.

Daarnaast dienen wij over een weerstandsvermogen te kunnen beschikken in verband met onzekere factoren. Denk aan calamiteiten, een onverwachte mutatie van het aantal studenten, wegvallen van incidentele middelen, wijziging van wet- en regelgeving of milieumaatregelen. In dergelijke gevallen is het voor een onderwijsinstelling niet mogelijk op de korte termijn de omvang van de (personeels-) kosten substantieel te beïnvloeden.

6.4 Treasury management

De liquiditeiten beheren wij zo goed mogelijk, waarbij we de beschikbaarheid afstemmen op de te verrichten betalingen. Voor zover liquide middelen tijdelijk niet direct beschikbaar hoeven te zijn, storten we deze middelen op een spaarrekening. Van belegging in derivaten is geen sprake. In het jaar 2022 is gehandeld in overeenstemming met ons treasurystatuut en de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

6.5 Toekomstige financiële ontwikkelingen

Coronacrisis

Het kabinet heeft besloten tot een Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Het NPO is gericht op herstel én ontwikkeling van het onderwijs, op het inhalen én compenseren van vertraging, en op het ondersteunen van studenten, evenals docenten en andere medewerkers in het onderwijs die het moeilijk hebben.

Voor de uitvoering van het NPO hebben wij in 2021 en 2022 middelen ontvangen. Door de aanhoudende pandemie met bijbehorende lesuitval en de gespannen arbeidsmarkt hebben ook wij meer tijd nodig om de vertragingen in te lopen. We maken van de mogelijkheid gebruik om de nog resterende middelen in 2023 in te zetten om studenten extra begeleiding te geven en achterstanden in te lopen.

Investeringsagenda

Onze investeringsagenda 2020-2025 heeft betrekking op diverse thema's. Zeven jaar geleden hebben wij middelen toegevoegd aan de algemene reserve, om in latere jaren te gebruiken voor gefaseerde ombuigingen als gevolg van bezuinigingstaakstellingen van het ministerie van OCW en het stimuleren van vernieuwingen in het onderwijs. De projecten hebben een toegevoegde waarde voor studenten, het werkveld en medewerkers. De onderwijsinnovatie kenmerkt zich onder meer door een flexibel en regionaal relevant curriculum. De kosten voor het realiseren van deze doelstellingen komen ten laste van de algemene reserve.

Begroting 2023 en meerjarenbegroting 2024-2026

Over 2023 is een negatief exploitatieresultaat begroot van circa € 1,8 miljoen. Op 15 december 2022 heeft de raad van toezicht de begroting 2023 en meerjarenraming 2024-2026 goedgekeurd. De raming van baten en lasten staat in paragraaf 6.6.

6.6 Continuïteitsparagraaf

6.6.1 Gegevensset

Kengetallen				
Stand 31 december	2022	2023	2024	2025
Studenten aantallen beroepsonderwijs	11.355	11.240	11.130	11.000
Studenten aantallen vavo	1.050	1.100	1.100	1.100
Personele bezetting				
- Management/directie	16	16	16	16
- Onderwijzend personeel	631	625	620	615
- Overige medewerkers	380	370	360	350

Toelichting op de geprognosticeerde balans en raming van baten en lasten

Rijksbijdrage

In lijn met het coalitieakkoord verstrekt de minister van OCW in 2023 en volgende jaren extra middelen, bedoeld om specifieke doelstellingen te realiseren zoals gelijke kansen op opleiding en werk. De extra middelen worden via deels gelabelde lumpsum en geormerkte subsidies ter beschikking gesteld.

Het macrobudget voor niveau 2-studenten wordt met ingang van 2025 structureel verhoogd en in 2023 en 2024 zijn deze middelen tijdelijk toegevoegd aan het budget voor de kwaliteitsafspraken.

In 2024 krijgen mbo-instellingen kwaliteitsmiddelen uitgekeerd als investeringsbudget. Met ingang van 2024 worden de middelen van het resultaatafhankelijke budget structureel overgeheveld naar het investeringsbudget. Ook worden vanaf 2024 de middelen voor de Salarismix toegevoegd aan het investeringsbudget en ingezet voor het realiseren van de doelen uit de Werkagenda mbo.

Baten werk in opdracht van derden

In overeenstemming met onze ambitie om voor bedrijven, instellingen, werkenden en werkzoekenden dé onderwijspartner in de regio te zijn voor bij-, her- en omscholing, verwachten wij vanaf 2023 hogere inkomsten.

Overige baten

In 2024 en 2025 wordt verhuur van onderwijsruimten beëindigd, wat leidt tot een daling van de overige baten.

Personeelslasten

Aan de hand van de huidige cao heeft een berekening van de kosten van personeel in loondienst plaatsgevonden. Een nieuwe cao kan leiden tot stijging van de salarissen. In de ramingen is rekening gehouden met twee tegengestelde ontwikkelingen. Enerzijds de geplande reductie van inzet van medewerkers via natuurlijk verloop en van inhuur. Anderzijds de behoefte aan menskracht om te voldoen aan de verwachte vraag in het kader van een leven lang ontwikkelen. Op basis van het huidige gebruik van de regeling seniorenverlof is een raming gemaakt van de jaarlijkse dotatie aan en onttrekking uit de voorziening.

Afschrijvingen

Op basis van ons strategisch huisvestingsplan investeren wij de komende jaren in onze onderwijsgebouwen. Het gaat daarbij om groot onderhoud, vernieuwingen en wettelijke eisen. Op basis van onze onderwijskundige visie bepalen wij wat vanuit het onderwijs, en ook (klimaat)technisch gezien noodzakelijk is. De hiermee samenhangende kosten zijn voor zover bekend in de meerjarenraming verwerkt.

In verband met wijzigingen in de regels voor de verslaggeving zijn wij in het verslagjaar 2019 overgegaan op de componentenmethode. De effecten van de stelselwijziging verwerken wij prospectief en het is niet ondenkbaar dat in de loop der jaren een aanpassing van de geraamde afschrijvingskosten dient plaats te vinden.

Huisvestingslasten

De hoogte van de energieprijzen in 2023 en volgende jaren is onzeker. De onzekerheid van de energieprijzontwikkeling hebben wij voor onszelf weergegeven met een bandbreedte. Hiermee ontstaat een beeld van de mogelijke ontwikkeling van prijzen onder invloed van een grote variëteit aan factoren. Voor de meerjarenraming hebben wij zowel de gemiddelde waarde als de bandbreedte in ogenschouw genomen.

Investeringsagenda

De coronacrisis heeft weliswaar geleid tot een temporisatie van de uitvoering van onze plannen, maar de implementatie gaat de komende jaren onverkort door. De kosten komen ten laste van het eigen vermogen en dragen in 2023, 2024 en 2025 bij aan een negatief exploitatieresultaat.

Met inachtneming van bovenstaande is aan de hand van de begroting 2023 ceteris paribus de meerjarenraming opgesteld. De raming is ontleend aan onze planning- en controlcyclus en de geprognoseerde balans is gebaseerd op de door de raad van toezicht goedgekeurde meerjarenraming. Aangezien bij ons nu geen sprake is van majeure investeringen, rapporteren wij over drie verslagjaren volgend op het verslagjaar.

Balans en geprognosticeerde Balans				
Bedragen x € 1.000,-	2022	2023	2024	2025
ACTIVA				
Immateriële vaste activa				
Materiële vaste activa	68.174	66.700	65.100	62.600
Financiële vaste activa				
Totaal vaste activa	68.174	66.700	65.100	62.600
Vorderingen	3.145	3.100	3.200	3.100
Liquide middelen	24.475	22.200	22.200	24.300
Totaal vlottende activa	27.620	25.300	25.400	27.400
Totaal activa	95.794	92.000	90.500	90.000
PASSIVA				
Eigen vermogen				
Algemene reserve	66.682	65.257	64.047	63.237
Bestemmingsreserve publiek	859	600	400	300
Bestemmingsreserve privaat	319	240	250	260
Bestemmingsfonds publiek				
Bestemmingsfonds privaat				
Voorzieningen	7.032	7.000	7.000	7.000
Langlopende schulden	733	656	581	505
Kortlopende schulden	20.169	18.247	18.222	18.698
Totaal passiva	95.794	92.000	90.500	90.000

Geconsolideerde Staat en Raming van Baten en Lasten				
Bedragen x € 1.000,-	2022	2023	2024	2025
BATEN				
Rijksbijdrage	112.572	113.875	113.700	113.800
Overige overheidsbijdragen en subsidies	601	252	250	250
College-, cursus- en examengeld	1.193	1.300	1.300	1.300
Baten werk in opdracht van derden	3.843	4.351	5.200	5.700
Overige baten	5.966	4.696	4.550	3.550
Totaal baten	124.175	124.474	125.000	124.600
LASTEN				
Personeelslasten	93.219	91.228	91.800	91.000
Afschrijvingen	7.246	7.963	8.000	8.200
Huisvestingslasten	8.515	11.855	11.000	11.000
Overige lasten	17.247	15.183	15.583	15.286
Totaal lasten	126.227	126.229	126.383	125.486
Saldo Baten en Lasten	-2.052	-1.755	-1.383	-886
Saldo financiële bedrijfsvoering	-110	-20	-17	-14
Totaal resultaat	-2.162	-1.775	-1.400	-900
Incidentele baten en lasten in totaal resultaat	0			

Financiële kengetallen				
	2022	2023	2024	2025
Liquiditeit (current ratio)	1,37	1,39	1,39	1,47
Solvabiliteit 1	0,71	0,72	0,71	0,71
Solvabiliteit 2	0,78	0,79	0,79	0,79
Weerstandsvermogen	0,55	0,53	0,52	0,51
Rentabiliteit	-1,74	-1,43	-1,12	-0,72
Huisvestingsratio	0,10	0,13	0,12	0,12

6.6.2 Overige rapportages

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Onze administratieve organisatie en daarin opgenomen maatregelen van interne beheersing hebben wij op een adequate wijze ingericht, zodat interne monitoring en auditing van streefwaarden en financiële positie kan plaatsvinden. Wij hebben de beschikking over een functionerend kwaliteitszorgsysteem en risicomanagement is verankerd in onze integrale bedrijfsvoering.

Wij werken volgens een vaste planning- en controlcyclus. Jaarlijks starten wij de begrotingscyclus met de kaderbrief, waarin het (financieel) kader en aandachtspunten voor het opstellen van de vestigings- en stafdienstenplannen en deelbegrotingen worden beschreven. Het college van bestuur stelt de begroting van het Nova College vast en de raad van toezicht keurt het goed.

In het begrotingsjaar hebben wij de beschikking over indicatoren die real time (onder meer aantal studenten en vsv) en maandelijks (denk aan budgetrapportage en formatieontwikkeling) beschikbaar zijn en het management voldoende stuurinformatie geven. Daarnaast ontvangen wij periodiek informatie over de opbrengsten, jaar- en diplomaresultaat, kwaliteit van de examinering en het onderwijsproces en de tevredenheid van studenten, bedrijven en medewerkers.

In overleg met het management stellen wij onze planning- en controlkalender op, waarin opgenomen welke niet-financiële en financiële onderwerpen beschikbaar moeten zijn. Wij organiseren onze werkzaamheden, intern toezicht en verantwoording aan de hand van deze kalender. Jaarlijks voeren wij diverse interne audits uit in het primaire proces.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Wij opereren in een complexe omgeving en wij hebben te maken met steeds hogere verwachtingen van studenten, bedrijven, politiek en wetgever. De samenleving verandert op alle fronten. Transitie zijn voelbaar op economisch, technologisch en sociaal-cultureel vlak. Van onze medewerkers wordt flexibiliteit, snelheid en inventiviteit gevraagd, terwijl wij ons tegelijkertijd moeten houden aan voor- geschreven, vaak tragere processen die op gespannen voet kunnen staan met de wensen uit de samenleving.

Risicomanagement draagt bij aan de realisatie van onze doelstellingen. Managers en medewerkers hebben samen risico's getraceerd en geclassificeerd. Op deze wijze krijgen wij inzicht in de risico's die wij lopen en wordt tegelijkertijd het risicobewustzijn in de organisatie gestimuleerd.

De risico's zijn getoetst en geanalyseerd. Het blijkt dat de risico's overwegend een operationeel karakter hebben. De volgende risico's zijn onder meer door ons onderkend:

Daling van aantal ingeschreven studenten

Landelijk gezien daalt het aantal leerlingen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs als gevolg van demografische ontwikkelingen. Daarnaast vindt een verschuiving plaats in onderwijsdeelname. Mede doordat de toegang tot de havo vanuit het vmbo makkelijker is geworden, kiezen leerlingen vanuit het vmbo vaak voor een havo-route in plaats van een vervolgopleiding op het mbo. Vooralsnog is bij ons weliswaar sprake van stabilisatie van het aantal ingeschreven studenten, maar ook wij houden in onze ramingen rekening met een afname als gevolg van de ontwikkeling in de omvang van onze doelgroep.

Het imago van het mbo speelt een belangrijke rol in het oriëntatieproces van potentiële studenten. Voor ons als onderwijsinstelling is dat moeilijk te beïnvloeden. Wij zijn dan ook verheugd met de landelijke aandacht voor de waarde en noodzaak van praktisch opgeleide vakmensen. Het is daarnaast aan ons om een goede instroom te realiseren door onze naamsbekendheid te vergroten en een strategische afweging te maken van onze positionering.

Wij zijn ons ervan bewust dat een daling van het aantal studenten impact heeft op ons personeelsbestand en huisvesting. Flexibiliteit van inzet van medewerkers biedt ruimte om snel te kunnen inspelen op veranderende omstandigheden en kan tegelijkertijd een negatief effect hebben op onze positie als werkgever.

Hoge energiekosten

Door de gevolgen van de oorlog in Oekraïne hebben wij te maken met hoge energiekosten. Nederland is als kleine, open economie gevoelig voor verstoringen van de wereldeconomie. De werkloosheid is laag door krapte op de arbeidsmarkt en de lonen stijgen harder dan in voorgaande jaren. De oplopende inflatie en rentestijgingen dragen bij aan onrust op de (financiële) markten. Het is mogelijk dat Nederland in een lichte recessie komt. Tegen deze achtergrond vinden besprekingen over een nieuwe cao voor het mbo plaats. Het is niet ondenkbaar dat de compensatie voor de hoge loon- en prijsontwikkeling die vooral het gevolg is van de hoge energiekosten, niet toereikend is en daardoor een reductie van kosten onvermijdelijk.

Wij voelen de urgentie om studenten en medewerkers bewuster te maken van het energiegebruik en de mogelijkheden om energie te besparen. In onze gebouwen is de thermostaat lager ingesteld, zijn voor zover mogelijk isolatie- en verduurzamingsmaatregelen getroffen en zonnepanelen geplaatst. Wij hebben evenwel een aanzienlijk aantal oudere gebouwen, waardoor wij tegen de grenzen van onze mogelijkheden lopen.

Rapportage toezichthoudende orgaan

De raad van toezicht houdt toezicht op de realisatie van doelstellingen, financiën, het financieel beheer, risico's en het functioneren van het college van bestuur. In 2022 heeft een auditcommissie de raad van toezicht ondersteund en geadviseerd op het vlak van onder meer toezicht op de naleving van relevante wet- en regelgeving, financiële informatieverstopping en de opvolging van opmerkingen en aanbevelingen van de accountant en externe toezichthouders, zie bericht van de raad van toezicht.

6.7 Aanvullende informatie WEB

Het ministerie van OCW heeft een aantal specifieke thema's benoemd in de notitie Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie waarover wij jaarlijks verantwoording afleggen.

Onderwerp	Toelichting
Uitbesteed onderwijs	Het Nova College besteedt delen van het onderwijs uit. Hiervoor is een overeenkomst van uitbesteding opgesteld die de verplichtingen van de uitbesteder (Nova College) en de aannemer (derde partij) expliciet en overeenkomstig de wet en de notitie Helderheid regelt.
Investeren van publieke middelen in private activiteiten	Het Nova College investeert geen publieke middelen in private activiteiten.
Verlenen van vrijstellingen	Het Nova College draagt uitsluitend studenten voor bekostiging voor die voldoen aan de wettelijke normen.
Voeden van een eigen fonds waaruit les- en cursusgeld wordt voldaan	Het Nova College doteert geen middelen aan een eigen fonds.
Uitschrijven van studenten kort na peildatum	In de periode 1 tot 15 oktober 2022 zijn 4 studenten uitgestroomd.
Verzorgen van onderwijs in geïntegreerde trajecten educatie en beroepsonderwijs	Op 1 oktober 2022 verzorgde het Nova College voor 12 studenten onderwijs in een geïntegreerd traject.
Cursisten die veranderen van opleiding/leerweg	Uit de vergelijking van peildatum 1 februari 2023 met peildatum 1 oktober 2022 blijkt dat 262 studenten naar een ander CREBO zijn overgestapt, het aantal dat naar een andere leerweg is overgestapt is 47, waarvan 26 van bol naar bbl en 21 van bbl naar bol.
Bedrijven waarvoor maatwerktrajecten zijn georganiseerd	Het Nova College verzorgt op beperkte schaal maatwerktrajecten voor bedrijven, met dien verstande dat op verzoek van het bedrijf met een relatief beperkt aantal studenten een in het CREBO geregistreerde opleiding gestart wordt. De meerkosten als gevolg van de kleinschaligheid komen voor rekening van het bedrijf.
Onderwijs in het buitenland	Ingeschreven buitenlandse studenten verblijven rechtmatig in Nederland. Het Nova College verzorgt geen onderwijs in het buitenland.

Het Nova College heeft geen samenwerkingsovereenkomsten met vo-instellingen afgesloten. Wanneer vo-scholen een leerling overdragen aan het vavo, wordt hiervoor een uitbestedings-overeenkomst opgesteld.

Het Nova College programmeert onderwijsprogramma's in overeenstemming met de wettelijke nominale studieduur.

Maritieme contractactiviteiten

Het Nova College heeft haar maritieme contractactiviteiten ondergebracht bij Nova Contract, die voor medewerkers van maritieme bedrijven bijscholing verzorgt. Voor het maritiem onderwijs is het voordeel van contractactiviteiten tweeledig. Bedrijven die tevreden zijn over de kwaliteit van de bijscholing nemen gemakkelijker studenten voor stages aan. Studenten komen op de onderwijslocatie in contact met toekomstige maritieme collega's en door interactie doen zij praktische vaardigheden op. De contractactiviteiten worden niet gefinancierd met publieke middelen. Investeringsvinden plaats in het kader van reguliere onderwijsactiviteiten. Het Nova College rekent het gebruik van haar kapitaalintensieve bedrijfsmiddelen tegen integrale kostprijs door aan Nova Contract. Op deze wijze ontvangt het Nova College een dekkingsbijdrage voor de hoge kosten voor het verzorgen van maritiem onderwijs. Nova Contract biedt haar diensten tegen kostendekkende, marktconforme tarieven aan. Nova Contract beschikt over een privaat vermogen dat als buffer fungeert in geval van een negatief exploitatieresultaat. Het bevoegd gezag van het Nova College vormt het bestuur van Nova Contract. De raad van toezicht van het Nova College houdt toezicht op het bestuur van Nova Contract.

6.8 Uitkeringen mbo-studentenfonds

Uitkeringen mbo-studentenfonds			
Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid*	Aanvragen 17	€ 9.719	€ 572
	Toekenningen 17		
Mbo-studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen 0	€ -	€ -
	Toekenningen 0		
Mbo-studenten, die of waarvan diens wettelijk vertegenwoordigers, aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 320	€ 158.207	€ 494
	Toekenningen 320		
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 0	€ -	€ -
	Toekenningen 0		

* Toekenningen zijn in 2022 niet ten laste van het mbo-studentenfonds gebracht



Instellingsgegevens

Statutaire naam	<i>Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs</i>
Statutaire vestigingsplaats	<i>Haarlem</i>
KvK nummer	<i>41227162</i>
Verslagperiode	<i>1 januari t/m 31 december</i>
Valuta	<i>€</i>
Correspondentieadres	<i>Postbus 2110 2002 CC Haarlem</i>
Webadres	<i>www.novacollege.nl</i>
Bevoegd gezag nummer	<i>40867</i>
Sector	<i>Middelbaar beroepsonderwijs</i>
Naam school of instelling	<i>Regionaal Opleidingen Centrum Nova College Diakenhuisweg 45 2033 AP Haarlem</i>
Brin-nummer	<i>25 PX</i>
Contactpersoon	<i>De heer drs. J.W. Verbeek RA RC Controller (023) 530 20 00 pverbeek@novacollege.nl</i>
Gegevens accountant	<i>Deloitte Accountants B.V. De heer drs. G.J. Straatman RA</i>

II JAARREKENING



Jaarrekening 2022

Geconsolideerde balans per 31 december 2022

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

Activa		31 dec. 2022	31 dec. 2021
<i>(in euro's)</i>			
1.1	Vaste activa		
1.1.2	<i>Materiële vaste activa</i>	<u>68.173.380</u>	<u>66.258.065</u>
	Totaal vaste activa	68.173.380	66.258.065
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	<i>Vorderingen</i>	3.145.429	2.689.189
1.2.4	<i>Liquide middelen</i>	<u>24.474.710</u>	<u>28.089.896</u>
	Totaal vlottende activa	27.620.139	30.779.085
Totaal Activa		<u>95.793.519</u>	<u>97.037.150</u>
Passiva		31 dec. 2022	31 dec. 2021
<i>(in euro's)</i>			
2.1	Eigen vermogen	67.860.024	70.022.262
2.2	Voorzieningen	7.032.000	7.060.000
2.3	Langlopende schulden	732.718	808.517
2.4	Kortlopende schulden	20.168.777	19.146.371
Totaal Passiva		<u>95.793.519</u>	<u>97.037.150</u>

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
	(in euro's)			
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	112.572.210	104.263.986	114.270.579
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	601.208	414.307	1.005.268
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.193.146	809.110	1.243.717
3.4	Baten werk i.o.v. derden	3.843.158	3.527.630	2.693.114
3.5	Overige baten	<u>5.965.072</u>	<u>4.418.351</u>	<u>4.385.438</u>
	Totaal baten	124.174.794	113.433.384	123.598.116
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	93.218.927	93.742.961	91.922.041
4.2	Afschrijvingen	7.245.498	6.879.911	6.426.525
4.3	Huisvestingslasten	8.515.102	8.643.589	8.400.755
4.4	Overige lasten	<u>17.247.013</u>	<u>15.509.096</u>	<u>15.277.943</u>
	Totaal lasten	126.226.540	124.775.557	122.027.264
	Saldo baten en lasten	-2.051.746	-11.342.173	1.570.852
6	Financiële baten en lasten	<u>-110.492</u>	<u>-202.727</u>	<u>-181.696</u>
	Saldo financiële baten en lasten	-110.492	-202.727	-181.696
	Resultaat	<u>-2.162.238</u>	<u>-11.544.900</u>	<u>1.389.156</u>

Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2022

	2022	2021
<i>(in euro's)</i>		
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	-2.051.746	1.570.852
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	7.245.498	6.426.525
- mutaties voorzieningen	<u>-28.000</u>	<u>1.644.000</u>
	5.165.752	9.641.377
Verandering in vlottende middelen:		
- voorraden	-	-
- vorderingen	-456.240	-97.755
- schulden	<u>1.033.487</u>	<u>-1.584.955</u>
	577.247	-1.682.710
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>5.742.999</u>	<u>7.958.667</u>
Ontvangen interest	-	4.315
Betaalde interest	<u>-121.574</u>	<u>-201.438</u>
	-121.574	-197.123
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>5.621.425</u>	<u>7.761.544</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	<u>-9.160.812</u>	<u>-9.229.904</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-9.160.812	-9.229.904
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	-75.799	-75.799
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-75.799	-75.799
Mutatie liquide middelen	<u>-3.615.186</u>	<u>-1.544.159</u>
Beginstand liquide middelen	28.089.896	29.634.055
Mutatie liquide middelen	<u>-3.615.186</u>	<u>-1.544.159</u>
Eindstand liquide middelen	24.474.710	28.089.896

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2022 en de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

De Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs te Haarlem verzorgt beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. Tevens is de Wet normering topinkomens van toepassing.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijkende cijfers

Indien nodig zijn de cijfers over 2021 geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2022 mogelijk te maken. Als er een herrubricering heeft plaatsgevonden dan wordt deze toegelicht bij de betreffende post.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

Voor zover niet anders vermeld worden de activa en passiva gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk is aan de nominale waarde in euro's. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

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 betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Gebruik van schattingen

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

Grondslagen voor consolidatie

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

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd, evenals de binnen de groep gemaakte winsten. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd.

Geconsolideerd zijn de financiële gegevens van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs en alle verbonden partij- en met een aanverwant karakter waarin de stichting meer dan de helft van het stemrecht in de bestuursvergadering kan uitoefenen, te weten:

- Stichting Nova Contract te Haarlem 100%
- Stichting Nova Leerbedrijven te Haarlem 100%

Financiële instrumenten

Algemeen

Financiële instrumenten omvatten bij de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden. De financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, inclusief direct toerekenbare transactiekosten. Na de eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er geen sprake is van agio of disagio en direct toerekenbare transactiekosten, is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. Bij de vorderingen wordt een noodzakelijk geachte voorziening getroffen voor risico van oninbaarheid. Hiermee voldoet de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs aan de verplichte toepassing van RJ 290 Financiële instrumenten. Tevens heeft de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs geen afgeleide financiële instrumenten.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte toekomstige gebruiksduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Materiële vaste activa in aanbouw worden gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs en indien van toepassing verminderd met bijzondere waardeverminderingen. De vervaardigingsprijs bestaat uit materiaalkosten, directe arbeidskosten, een toerekenbaar deel van de indirecte productiekosten en de rente op schulden over het tijdvak dat aan de vervaardiging van het actief kan worden toegerekend.

Gehanteerde afschrijvingspercentages:

Terreinen	0 %
Inrichting terreinen	10 %
Gebouwen	$3^{1/3}$ - 4 %
Renovatie gebouwen	5 %
Verbouwingen	10 %
Inventarissen	10 %
Computerapparatuur	25 %
Transportmiddelen	25 %

Gebouwen en verbouwingen via componentenmethode:

Casco (40 jaar)	$2^{1/2}$ %
Afbouw (30 jaar)	$3^{1/3}$ %
Afwerkingen (8/15/20/25 jaar)	4 - $12^{1/2}$ %
Installaties (10/15/20/25 jaar)	4 - 10 %
Vaste inrichtingen (20 jaar)	5 %

De componentenmethode is met ingang van 1 januari 2019 geïmplementeerd. Vanaf het jaar 2019 zijn nieuwe investeringen in gebouwen toegedeeld naar componenten met elk een passende gebruiksduur en afschrijvingsperiode. Groot (gebruiksduur verlengend) onderhoud wordt geactiveerd en afgeschreven.

Activeringsgrenzen (per zelfstandig item):	>= groter of gelijk aan
<i>(in euro's)</i>	
Inrichting terreinen	40.000
Verbouwingen	40.000
Gebouwen en verbouwingen via componentenmethode	25.000
Inventarissen	3.000
Computerapparatuur	3.000
Transportmiddelen	5.000

Bijzondere waardeverminderingen

Op iedere balansdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

Vervreemding van vaste activa

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

Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor mogelijke verliezen als gevolg van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

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

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Algemene reserve en bestemde reserves

De algemene reserve en bestemde reserves worden gevormd uit de resultaten tot en met het boekjaar 2021.

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

In het kader van de segmentatie van private en publieke gelden is de bestemmingsreserve private activiteiten gevormd.

Deze reserve wordt buiten het publieke domein gehouden om eventuele negatieve resultaten op private activiteiten te kunnen afdekken. Daarnaast is een separate publieke bestemmingsreserve gevormd voor het MBO Studentenfonds.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen, de voorziening verlieslatende contracten en de overige voorzieningen gepresenteerd. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen met uitzondering van de voorzieningen wachtgeld, jubileumrechten en seniorenverlof die op basis van contante waarde wordt berekend.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1 BW eerste volzin, wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

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

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

Langlopende schulden

Opgenomen schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, waar mogelijk benaderd door de nominale waarde.

Kortlopende schulden

Opgenomen schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geoordeelde bijdragen) en nog te betalen bedragen inzake lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

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

De investeringssubsidie wordt als vooruitontvangen bedrag onder de overlopende passiva opgenomen en kan zowel een langlopend als kortlopend karakter hebben. De investeringssubsidie wordt niet in mindering gebracht op het geïnvesteerde bedrag zelf.

Resultaten

Rijksbijdragen, overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Rijksbijdragen, overheidsbijdragen en subsidies overige overheden, waarop de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs recht heeft, 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 en het eventuele overschot wordt opgenomen onder de balanspost "geoordeelde gelden".

Wettelijke college-, cursus- en examengelden

De wettelijke college-, cursus- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten)

Opbrengsten uit hoofde van werk in opdracht van derden (contractonderwijs, contractonderzoek en overig) 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 opgenomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion methode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen die gepresenteerd wordt als voorziening verlieslatende projecten.

Overige baten

De overige baten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Personeelsbeloningen / pensioenen

De medewerkers van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs in Nederland hebben een pensioenregeling die is ondergebracht bij het ABP. Deze pensioenregeling betreft een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Indexatie (aanpassing met prijsstijging) van de toegekende aanspraken en rechten vindt uitsluitend plaats indien en voor zover de middelen van het pensioenfonds daartoe ruimte laten en het pensioenfonds daartoe heeft besloten. Indien de omstandigheden bij het pensioenfonds daar aanleiding toe geven kan het bestuur besluiten tot het korten van aanspraken. De pensioenregeling wordt volgens de Pensioenwet gekarakteriseerd als uitkeringsovereenkomst.

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 een terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

Per 31 januari 2023 bedroeg de beleidsdekkingsgraad (12-maands voortschrijdend gemiddelde) 118,9%.

De actuele dekkingsgraad van het ABP bedroeg op dat moment 111,1%. De actuele dekkingsgraad is de marktwaarde van de beleggingen uitgedrukt in een percentage van de voorziening pensioenverplichtingen volgens de grondslagen van DNB.

Sinds 1 juli 2022 mag een pensioenfonds tijdelijk (in 2022) de pensioenen verhogen als de beleidsdekkingsgraad 105% of hoger is. Dat geldt dus ook voor ABP. De overheid heeft dit besloten. Voorheen lag deze grens op 110%. Dit betekent dat een pensioenfonds eerder kan besluiten om de pensioenen te verhogen. De overheidsregeling stopt met ingang van 1 januari 2023. Het besluit om de pensioenen per 1 januari 2023 te verhogen valt binnen deze tijdelijke regeling, doordat het besluit in 2022 is genomen om de pensioenen te verhogen per 1 januari 2023.

De pensioenen worden verhoogd met 11,96%. Dit is gelijk aan de volledige prijsstijging in de periode van september 2021 tot september 2022. Dit is mogelijk door de verbeterde financiële positie van het ABP en omdat het ABP heeft aangegeven over te stappen naar het vernieuwde pensioenstelsel.

De gemiste pensioenverhoging tot en met 1 januari 2023 blijft maximaal 19,95%. Als de financiële positie het toelaat dan kan ABP besluiten tot extra verhoging van de pensioenen om zo de onvolledige of gemiste pensioenverhoging te beëindigen (na-indexatie).

Om over te kunnen gaan op na-indexatie moet ABP voldoen aan 2 voorwaarden:

1. de beleidsdekkingsgraad is hoog genoeg voor volledige pensioenverhoging. Dat is op dit moment vanaf ongeveer 140%, en
2. het fonds beschikt over het vereist eigen vermogen en is daarmee uit herstel. Dit is bij een beleidsdekkingsgraad vanaf ongeveer 128%.

Belastingen

De Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs maakt voor de vennootschapsbelasting gebruik van de subjectieve vrijstelling voor onderwijsinstellingen en draagt geen vennootschapsbelasting af. Stichting Nova Contract is in beginsel Vpb-plichtig en is als stichting vrijgesteld van vennootschapsbelasting als de fiscale winst in een jaar niet meer bedraagt dan € 15.000. Zowel de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs en de Stichting Nova Contract verrichten slechts in beperkte mate btw belaste prestaties.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Risicobeheer

Kredietrisico

De Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs heeft geen significante concentraties van kredietrisico. Het kredietrisico is verspreid over een groot aantal tegenpartijen (studenten, bedrijven, instellingen, etc.). Daarnaast is er een relatie met het Ministerie van OCW, waarbij het kredietrisico als zeer laag wordt ingeschat.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot veranderingen in de marktwaarde van eventueel opgenomen en uitgegeven leningen. De Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs heeft derhalve als beleid om geen afgeleide financiële instrumenten te gebruiken met als doel (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen.

Marktwaarde

De marktwaarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en schulden, benadert de boekwaarde op balansdatum.

Valutarisico

De Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is alleen werkzaam in Nederland en loopt geen valutarisico's.

Liquiditeitsrisico

De Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opeenvolgende liquiditeitsbegrotingen en debiteurenbeheer. Het College van Bestuur ziet erop toe dat voor de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen en dat tevens voldoende financiële ruimte aanwezig blijft.

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2022

1.1.2 Materiële vaste activa

	1.1.2.1 Terreinen en inrichting terr.	1.1.2.1 Gebouwen en ver- bouwingen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.5 Vaste bedrijfs- middelen in uitvoering	Totaal
<i>(in euro's)</i>					
<u>Stand per 1 januari 2022</u>					
Aanschafwaarde	12.086.639	104.873.561	26.552.900	898.594	144.411.694
Cumulatieve afschrijving	-2.307.018	-60.000.157	-15.846.454	-	-78.153.629
Boekwaarde per 1 januari 2022	9.779.621	44.873.404	10.706.446	898.594	66.258.065
• Aanschafwaarde desinvesteringen	-	-627.440	-200.296	-	-827.736
• Afschrijvingen desinvesteringen	-	627.440	200.296	-	827.736
• Ingebruikname activa in uitvoering	-	449.110	449.484	-898.594	-
• Investerings	80.465	5.111.414	3.445.695	523.238	9.160.812
• Afschrijvingen	-290.270	-3.885.988	-3.069.239	-	-7.245.497
Totaal mutaties	-209.805	1.674.536	825.940	-375.356	1.915.315
<u>Stand per 31 december 2022</u>					
Aanschafwaarde	12.167.104	109.806.645	30.247.783	523.238	152.744.770
Cumulatieve afschrijving	-2.597.288	-63.258.705	-18.715.397	-	-84.571.390
Boekwaarde per 31 december 2022	9.569.816	46.547.940	11.532.386	523.238	68.173.380

WOZ en verzekerde waarde gebouwen

	Bedrag	Peildatum
<i>(in euro's)</i>		
WOZ-waarde gebouwen en terreinen	49.647.000	01-01-2021
Verzekerde waarde gebouwen	139.935.684	31-12-2022

De gebouwen vormen de belangrijkste activa. De WOZ-waarde is ten opzichte van 2021 toegenomen met € 300.000 (0,61%).

De WOZ-waarde van de nieuwbouw en terreinen Zijlweg is hierin nog niet opgenomen.

De verzekerde waarde is ten opzichte van 2021 toegenomen met € 21.991.812 (18,65%).

1.2.2 Vorderingen

	31 dec.2022	31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>		
1.2.2.1 Debiteuren	1.121.243	799.720
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten en GR's	-	102.952
1.2.2.6 Vorderingen op personeel	18.859	12.647
1.2.2.7 Studenten / deelnemers / cursisten	461.673	361.785
1.2.2.10 Overige vorderingen	164.303	818.340
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	586.384	651.331
1.2.2.15 Overlopende activa overige	796.367	633.853
1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid (MBO)	-3.400	-691.439
Totaal	3.145.429	2.689.189

De post vorderingen betreft vorderingen met een resterende looptijd van korter dan één jaar.

1.2.2.15 Overlopende activa overige

	31 dec.2022	31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>		
• Nog te ontvangen bedragen	461.517	387.372
• Nog te ontvangen overige projecten	168.500	105.150
• Nog te ontvangen deelnemersbijdragen	166.350	141.331
Totaal	796.367	633.853

Nog te ontvangen overige projecten

	31 dec.2022	31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>		
• Erasmus + KA2	55.569	13.958
• Erasmus + 2019-2021	93.959	25.413
• House of Skills - ESF	18.972	65.779
Totaal	168.500	105.150

1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid (MBO)

	31 dec.2022	31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>		
Stand per 1 januari 2022	691.439	1.184.107
Onttrekking	-688.039	-492.668
Stand per 31 december 2022	3.400	691.439

De post voorziening oninbaarheid (MBO) betreft de voorziening dubieuze debiteuren. De onttrekking betreft voornamelijk de voorziening oninbaarheid die getroffen is voor de voorschotten aan de projectpartners van het project VSV 2016-2020; de subsidiegever is akkoord gegaan met de verantwoording van de besteding van de aan de projectpartners overgedragen middelen.

1.2.4 Liquide middelen

	31 dec.2022	31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>		
1.2.4.1 Kasmiddelen	15.898	11.459
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	24.458.812	28.078.437
Totaal	24.474.710	28.089.896

Alle tegoeden zijn direct opeisbaar en staan ter vrije beschikking met uitzondering van de bankgaranties van € 219.839. Voor meer informatie zie het hoofdstuk 'Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen'.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2021	Resultaat 2021	Overige mutaties 2021	Stand per 31 december 2021
<i>(in euro's)</i>				
2.1.1.1 <u>Algemene reserve</u>				
2.1.1.1 • Algemene reserve (publiek)	68.410.143	1.432.820	-1.017.116	68.825.847
2.1.1.2 <u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>				
2.1.1.2 • Bestemmingsreserve MBO studentenfonds	-	-	1.017.116	1.017.116
2.1.1.3 <u>Bestemmingsreserves (privaat)</u>				
2.1.1.3 • Bestemmingsreserve private activiteiten	222.963	-43.664	-	179.299
Totaal	68.633.106	1.389.156	-	70.022.262

	Stand per 1 januari 2022	Resultaat 2022	Overige mutaties 2022	Stand per 31 december 2022
<i>(in euro's)</i>				
2.1.1.1 <u>Algemene reserve</u>				
2.1.1.1 • Algemene reserve (publiek)	68.825.847	-2.143.838	-	66.682.009
2.1.1.2 <u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>				
2.1.1.2 • Bestemmingsreserve MBO studentenfonds	1.017.116	-158.208	-	858.908
2.1.1.3 <u>Bestemmingsreserves (privaat)</u>				
2.1.1.3 • Bestemmingsreserve private activiteiten	179.299	139.808	-	319.107
Totaal	70.022.262	-2.162.238	-	67.860.024

Algemene reserve

In de algemene reserve zijn opgenomen de resultaten uit activiteiten middelbaar beroepsonderwijs, volwasseneneducatie zoals alfabetiserings- en inburgeringscursussen en voortgezet algemeen onderwijs voor volwassenen.

Bestemmingsreserve MBO studentenfonds

Deze reserve is gevormd om ervoor te zorgen dat studenten ondanks een financiële belemmering of studievertraging toch kunnen deelnemen aan het mbo, en of mee kunnen doen aan medezeggenschapsraden of organisaties die het mbo verbeteren.

Bestemmingsreserve private activiteiten

In deze bestemmingsreserve zijn alle resultaten uit private activiteiten opgenomen. De Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs heeft een beslissende zeggenschap in de Stichting Nova Contract.

2.2 Voorzieningen

Het mutatie-overzicht van de voorzieningen gedurende het boekjaar is als volgt:

	Stand per 1 januari 2022	Onttrek- kingen	Dotaties	Vrijval	Rente mutatie	Stand per 31 december 2022
<i>(in euro's)</i>						
2.2.1 Personele voorzieningen						
2.2.1.2 Verlofsparen en sabbatical leave	5.533.000	946.000	1.302.000	78.000	-471.000	5.340.000
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	888.000	73.000	116.000	-	-206.000	725.000
2.2.1.5 Werkloosheidsbijdragen	635.000	312.650	705.650	-	-61.000	967.000
2.2.2 Voorziening verlieslatende contracten	4.000	4.000	-	-	-	-
Totaal	7.060.000	1.335.650	2.123.650	78.000	-738.000	7.032.000

Onderverdeling standen per 31 december 2022

		< 1 jr	1-5 jaar	>5 jaar	Totaal
<i>(in euro's)</i>					
2.2.1.2	Verlofsparen en sabbatical leave	1.159.000	3.011.000	1.170.000	5.340.000
2.2.1.4	Jubileumvoorziening	59.000	248.000	418.000	725.000
2.2.1.5	Werkloosheidsbijdragen	305.000	662.000	-	967.000
Totaal		1.523.000	3.921.000	1.588.000	7.032.000

Verlofsparen en sabbatical leave

De Regeling seniorenverlof in de cao-mbo 2022-2023 (ingangsdatum 1 mei 2022) is uitgebreid. Er is een extra mogelijkheid bij gekomen voor medewerkers die 5 jaar verwijderd zijn van de AOW-leeftijd en die nog niet eerder hebben deelgenomen aan de Regeling seniorenverlof. De Novaregeling generatieverlof is gestopt per 1 oktober 2022. Voor de medewerkers die in het jaar 2022 van de Regeling seniorenverlof en de Regeling generatieverlof (aanvullend) gebruik maken is een voorziening getroffen.

Ook medewerkers die op basis van de voorwaarden gebruik mogen maken van de Regeling seniorenverlof (cao-mbo 2022-2023) maar dit (nog) niet hebben aangevraagd, evenals medewerkers die binnen vijf jaar gebruik kunnen gaan maken van de regeling zijn in de voorziening opgenomen. De disconteringsvoet voor de berekening van de contante waarde per 31 december 2022 is 2,51% en is ten opzichte van voorgaand jaar gestegen (2021: -0,19%, -0,29%, -0,41%).

Jubileumvoorziening

Conform de CAO-BVE heeft het personeel van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs bij 25 en 40 jaar ambtelijk dienstverband recht op een jubileumgratificatie. Deze gratificatie is bij 25 jaar diensttijd 50% en bij 40-jarig jubileum 100% van de bezoldiging (per maand inclusief vakantiegeld). De toekomstige gratificatie is aan te merken als een uitgestelde beloning waarvoor conform RJ 271 een voorziening is gevormd. De gemiddelde (ambtelijke) diensttijd is overeenkomstig de leeftijdsopbouw zodanig dat de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs de komende periode in toenemende mate met jubileumrechten zal worden geconfronteerd. De disconteringsvoet voor de berekening van de contante waarde per 31 december 2022 is 2,61% en is ten opzichte van voorgaand jaar gestegen (2021: -0,03%).

Werkloosheidsbijdragen

De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de toekomstige te betalen wachtgelden rekening houdend met de verwachte duur dat de betreffende personen gebruik zullen maken van deze regeling. De disconteringsvoet voor de berekening van de contante waarde per 31 december 2022 is 2,45% en is ten opzichte van voorgaand jaar gestegen (2021: -0,41%).

Voorziening verlieslatende contracten

Onder een verlieslatend contract wordt verstaan een overeenkomst waarin de onvermijdbare kosten om aan de contractuele verplichtingen te voldoen de verwachte voordelen uit de overeenkomst overtreffen.

2.3 Langlopende schulden

	31 dec.2022	31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>		
2.3.7 Overige langlopende schulden	732.718	808.517
Totaal	732.718	808.517

2.3.7 Overige langlopende schulden

	Rente %	Rente vast / variabel	Einddatum looptijd lening	Renterisico afgedekt	Marktwaaarde renteswaps
• Stichting Kennemer-Cios	2,570 %	variabel	31-08-2033	Nee	n.v.t.

	Stand langlopend 1 jan.2022	Stand kortlopend 1 jan.2022	Stand totaal 1 jan.2022	Aangevane leningen 2022	Aflossingen 2022	Stand totaal 31 dec.2022
• Stichting Kennemer-Cios	808.517	75.799	884.316	-	75.799	808.517
	808.517	75.799	884.316	-	75.799	808.517

Onderverdeling standen per 31 december 2022:

	Stand totaal 31 dec.2022	Stand kortlopend 31 dec.2022	Stand langlopend 31 dec.2022	Langlopend 1-5 jaar	Langlopend >5 jaar
• Stichting Kennemer-Cios	808.517	75.799	732.718	303.196	429.522
	808.517	75.799	732.718	303.196	429.522

De huur van een onderwijslocatie van Stichting Kennemer-Cios betreft een financial lease. Hiervoor is een langlopende schuld opgenomen. De betalingen zijn gesplitst in een aflossing van de uitstaande verplichting en rentelasten, waarbij de betaling van de aflossing in het verloopoverzicht is weergegeven en de betaling van de rentelasten bij de financiële baten en lasten tot uiting komt.

2.4 Kortlopende schulden

		31 dec.2022	31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>			
2.4.4	Schulden aan OCW	10.000	10.000
2.4.6	Schulden aan gemeenten en GRn	72.575	346.080
2.4.7	Vooruit gefactureerde termijn projecten	29.248	54.762
2.4.8	Crediteuren	3.979.695	1.701.942
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	4.317.364	3.975.906
2.4.10	Pensioenen	1.213.769	1.228.316
2.4.12	Overige kortlopende schulden	154.458	120.719
2.4.13	Vooruit ontvangen college-, cursus-, les- en examengelden	919.239	901.475
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW	1.949.275	2.919.705
2.4.15	Vooruit ontvangen investeringssubsidies	125.883	167.844
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	2.073.462	1.623.874
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	3.993.104	4.318.922
2.4.18	Te betalen interest	-	11.083
2.4.19	Overige overlopende passiva	1.330.705	1.765.743
Totaal		20.168.777	19.146.371

2.4.6 Schulden aan gemeenten en GRn

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2022	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo nog te besteden 31 december 2022
<i>(in euro's)</i>						
• Aanval op de Uitval 21-22 (Gem.Amsterdam)	73.000	29.589	43.411	-	43.411	-
• Aanval op de Uitval 22-23 (Gem.Amsterdam)	-	-	-	73.000	38.382	34.618
• VSV jobcoach 2022 (Gem.Haarlem)	-	-	-	42.500	42.500	-
• Entree Zorg voor de Buurt (Gem.Haarlem)	70.500	55.420	15.080	-	15.080	-
• Entree werkt 2018 (Gem.Haarlem)	15.000	14.341	659	-	659	-
• Entree werkt 2021 (Gem.Haarlem)	15.000	-	15.000	-	15.000	-
• Perspectief op werk (Gem.Haarlem)	75.000	-	75.000	-	50.000	25.000
• Leerwerkmakelaar 2021 (Gem.Haarlem)	42.500	25.712	16.788	-	16.788	-
• Leerwerkmakelaar 2022 (Gem.Haarlem)	-	-	-	42.500	34.883	7.617
• Zelfredzaam met taal 2019 (Gem.Haarlem)	104.360	76.460	27.900	-	27.900	-
• Zelfredzaam met taal 2020 (Gem.Haarlem)	131.316	77.662	53.655	-	53.655	-
• Laaggelet.inburgeraars (H'lem, Zandvoort)	191.705	111.179	80.525	-	56.901	23.624
• Pilot Z-route 2020-2022 (Gem.Haarlem)	285.435	274.728	10.707	-	10.707	-
• Taal en muziek 2021 (Gem.Haarlem)	14.430	9.525	4.905	-	4.639	266
• LenI21 (Gem.Haarlem)	2.450	-	2.450	-	-	2.450
• Leren en werken in de Zorg (Gem.Haarlem)	-	-	-	-	21.000	-21.000
Totaal	1.020.696	674.616	346.080	158.000	431.505	72.575

2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen

		31 dec.2022	31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>			
2.4.9.1	Loonheffing	4.201.725	3.974.998
2.4.9.2	Omzetbelasting	115.639	908
Totaal		4.317.364	3.975.906

2.4.12 Overige kortlopende schulden

		31 dec.2022	31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>			
2.4.12.1	Nog te betalen bedragen	78.659	44.920
2.4.12.2	Kortlopend deel lening	75.799	75.799
Totaal		154.458	120.719

Model G Verantwoording subsidies

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing	De activiteit- ten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebe- schikking geheel uitgevoerd en afgerond	Saldo per 1 januari 2022
<i>(in euro's)</i>					
• Lerarenbeurs 2011-2012	10333	17-04-2015	29.579	Ja	9.293
• Lerarenbeurs 2013-2014	602057	20-01-2014	98.383	Ja	-
• Lerarenbeurs 2014-2015	682151	20-02-2015	76.147	Ja	6.494
• Lerarenbeurs 2015-2016	723128	18-12-2015	103.227	Ja	23.234
• Lerarenbeurs 2016-2017	778165	20-10-2016	118.557	Ja	22.672
• Lerarenbeurs 2017-2018	854063	20-09-2017	153.452	Ja	8.726
• Lerarenbeurs 2018-2019	928259-1	20-09-2018	163.852	Ja	22.123
• Lerarenbeurs 2019-2020	1006043-1 / 1012235-1	20-09-2019	105.019	Ja	34.375
• Lerarenbeurs 2020-2021	1090557-1	22-09-2020	54.823	Nee	10.312
• Lerarenbeurs 2021-2022	1166164-1	20-08-2021	43.012	Nee	26.332
• Lerarenbeurs 2021-2022	1177598-1	21-09-2021	16.218	Nee	7.227
• Lerarenbeurs 2022-2023	1278747-1 / 1281800-1	20-10-2022	68.898	Nee	-
• Zij-instroom	501620-1	21-01-2013	57.000	Ja	5.627
• Zij-instroom 2015	682201-1	20-02-2015	160.000	Ja	12.510
• Zij-instroom 2016	769740-1	15-04-2016	140.000	Ja	6.803
• Zij-instroom 2017	865475-1	19-12-2017	160.000	Ja	16.455
• Zij-instroom 2018	942097-1	19-12-2018	140.000	Ja	-
• Zij-instroom 2019	1001807-1	22-07-2019	40.000	Ja	-
• Zij-instroom 2019	1027616-1	20-11-2019	160.000	Ja	-
• Zij-instroom 2020	1078752-1	15-04-2020	240.000	Nee	2.614
• Zij-instroom 2020	1093424-1	20-10-2020	20.000	Ja	-
• Zij-instroom 2020	1097300-1	20-11-2020	20.000	Nee	1.006
• Zij-instroom 2020	1102717-1	21-12-2020	20.000	Ja	-
• Zij-instroom 2021	1126180-1/1189575-1	2-3/21-12-21	174.566	Nee	44.238
• Zij-instroom 2021	1154779-1	19-05-2021	80.000	Nee	33.721
• Zij-instroom 2021	1160514-1	20-07-2021	80.000	Nee	57.592
• Zij-instroom 2022	100000112-1	22-02-2022	300.000	Nee	-
• Zij-instroom 2022	100000125-1	22-03-2022	20.000	Nee	-
• Zij-instroom 2022	100000198-1	21-06-2022	220.000	Nee	-
• Zij-instroom 2022	100000493-1	20-10-2022	20.000	Nee	-
• Salarismix 2022	100000090-2	20-07-2022	2.711.221	Ja	-
• Opleidingsschool Nova	2400107471	04-12-2019	500.000	Nee	242.793
• Opleidingsschool Nova	1183926-3	22-11-2021	203.132	Nee	31.882
• Opleidingsschool Nova	1183926-04	21-09-2022	1.358	Nee	-
• Opleidingsschool Nova	1284289-1	22-11-2022	192.635	Nee	-
• Inhaal- en ondersteun.programma's MBO	IOP2-40867-MBO	16-10-2020	1.137.600	Ja	-
• Inhaal- en ondersteun.programma's VAVO	IOP2-40867-VAVO	02-07-2020	72.000	Ja	-
• Inhaal- en ondersteun.programma's OE	IOP-40867-OE	10-07-2020	67.500	Ja	23.850
• Inhaal- en ondersteun.progr. VAVO tijdvak 2	IOP2-40867-VAVO	16-10-2020	72.000	Ja	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. OE tijdvak 2	IOP2-40867-OE	16-10-2020	67.500	Ja	67.500
• Inhaal- en ondersteun.progr. MBO tijdvak 4	IOP4-40867-MBO	09-06-2021	638.100	Ja	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. VAVO tijdvak 4	IOP4-40867-VAVO	09-06-2021	76.500	Ja	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. OE tijdvak 4	IOP4-40867-OE	09-06-2021	45.000	Ja	45.000
• Extra begeleiding en nazorg	EBEN21022	31-03-2021	459.977	Ja	326.830
Totaal			9.327.255		1.089.210

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2022	Ontvangen in verslagjaar	Subsidia- bele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december 2022
<i>(in euro's)</i>						
• Lerarenbeurs 2011-2012	29.579	20.286	9.293	-	-	9.293
• Lerarenbeurs 2013-2014	98.383	98.383	-	-	-	-
• Lerarenbeurs 2014-2015	76.147	69.653	6.494	-	-	6.494
• Lerarenbeurs 2015-2016	103.227	79.993	23.234	-	-	23.234
• Lerarenbeurs 2016-2017	118.557	95.885	22.672	-	-	22.672
• Lerarenbeurs 2017-2018	153.452	144.726	8.726	-	-	8.726
• Lerarenbeurs 2018-2019	163.852	141.729	22.123	-	-	22.123
• Lerarenbeurs 2019-2020	105.019	70.644	34.375	-	-	34.375
• Lerarenbeurs 2020-2021	54.823	44.511	10.312	-	1.851	8.461
• Lerarenbeurs 2021-2022	43.012	16.681	26.332	-	19.281	7.051
• Lerarenbeurs 2021-2022	16.218	8.990	7.227	-	6.787	441
• Lerarenbeurs 2022-2023	-	-	-	68.898	21.192	47.705
• Zij-instroom	57.000	51.373	5.627	-	-	5.627
• Zij-instroom 2015	160.000	147.490	12.510	-	-	12.510
• Zij-instroom 2016	140.000	133.197	6.803	-	-	6.803
• Zij-instroom 2017	160.000	143.545	16.455	-	-	16.455
• Zij-instroom 2018	140.000	140.000	-	-	-	-
• Zij-instroom 2019	40.000	40.000	-	-	-	-
• Zij-instroom 2019	160.000	160.000	-0	-	-	-
• Zij-instroom 2020	240.000	237.386	2.614	-	1.003	1.611
• Zij-instroom 2020	20.000	20.000	-	-	-	-
• Zij-instroom 2020	20.000	18.994	1.006	-	-	1.006
• Zij-instroom 2020	20.000	20.000	-	-	-	-
• Zij-instroom 2021	174.566	130.329	44.238	-	44.238	-
• Zij-instroom 2021	80.000	46.279	33.721	-	28.266	5.455
• Zij-instroom 2021	80.000	22.408	57.592	-	22.115	35.477
• Zij-instroom 2022	-	-	-	300.000	219.455	80.545
• Zij-instroom 2022	-	-	-	20.000	13.026	6.974
• Zij-instroom 2022	-	-	-	220.000	119.392	100.608
• Zij-instroom 2022	-	-	-	20.000	4.554	15.446
• Salarismix 2022	-	-	-	2.711.221	2.711.221	-
• Opleidingsschool Nova	500.000	257.207	242.793	-	-	242.793
• Opleidingsschool Nova	109.590	77.708	31.882	93.542	98.592	26.832
• Opleidingsschool Nova	-	-	-	1.358	-	1.358
• Opleidingsschool Nova	-	-	-	103.927	68.207	35.719
• Inhaal- en ondersteun.programma's MBO	1.137.600	1.137.600	-	-	-	-
• Inhaal- en ondersteun.programma's VAVO	72.000	72.000	-	-	-	-
• Inhaal- en ondersteun.programma's OE	67.500	43.650	23.850	-	23.850	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. VAVO tijdvak 2	72.000	72.000	-	-	-	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. OE tijdvak 2	67.500	-	67.500	-67.500	-	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. MBO tijdvak 4	638.100	638.100	-	-	-	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. VAVO tijdvak 4	76.500	76.500	-	-13.500	-13.500	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. OE tijdvak 4	45.000	-	45.000	-45.000	-	-
• Extra begeleiding en nazorg	459.977	133.147	326.830	-	326.830	-
Totaal	5.699.602	4.610.392	1.089.210	3.412.945	3.716.360	785.795

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

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing	Saldo per 1 januari 2022	Project- partners 2022
<i>(in euro's)</i>					
• Programmagelden VSV 2016-2020	17718	14-11-2016	2.840.760	760.000	-
• Doorstroom mbo-hbo	DH8018007	27-03-2018	150.000	73.943	-
• Smart 3D maker education (RIF)	1190718	23-05-2017	1.054.431	2.170	-
Totaal			4.045.191	836.113	-

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2022	Ontvangen in verslagjaar	Subsidia- bele kosten in verslagjaar	Te verreke- nen per 31 december 2022
<i>(in euro's)</i>						
• Programmagelden VSV 2016-2020	2.840.760	2.080.760	760.000	-	760.000	-
• Doorstroom mbo-hbo	150.000	76.057	73.943	-	57.512	16.431
• Smart 3D maker education (RIF)	1.054.431	1.052.261	2.170	-	2.170	-
Totaal	4.045.191	3.209.078	836.113	-	819.682	16.431

G2B Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing	Saldo per 1 januari 2022	Project- partners 2021	Project- partners 2022
<i>(in euro's)</i>						
• Programmagelden VSV 2020-2024 OND/ODB-2020/3272 M		10-09-2020	2.830.788	559.801	127.000	-84.700
• GreenBiz-MBO (RIF)	RIF19001	23-05-2019	761.768	71.572	-	-
• Smart Maintenance (RIF)	26358616	09-12-2020	1.578.241	363.008	-	-
Totaal			5.170.797	994.381	127.000	-84.700

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2022	Ontvangen in verslagjaar	Subsidia- bele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december 2022
<i>(in euro's)</i>						
• Programmagelden VSV 2020-2024	1.415.394	728.593	559.801	707.697	547.128	805.070 *)
• GreenBiz-MBO (RIF)	598.532	526.960	71.573	163.235	170.265	64.543
• Smart Maintenance (RIF)	732.755	369.747	363.008	338.195	423.768	277.435
Totaal	2.746.681	1.625.300	994.382	1.209.127	1.141.161	1.147.048

*) Het saldo per 1 januari 2022 is exclusief het voorschot van €127.000 aan de projectpartners. De subsidiabele kosten in het verslagjaar zijn inclusief een besteding van €89.251 door de projectpartners. Het saldo per 31 december 2022 is gecorrigeerd met het bestede voorschot van €84.700 door de projectpartners. Het saldo per 31 december 2022 is exclusief het resterende voorschot van €42.300 aan de projectpartners.

2.4.15 Vooruit ontvangen investeringssubsidies

(in euro's)

Stand per 1 januari 2022	167.844
Af: vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten	41.961
Stand per 31 december 2022	125.883

De post vooruitontvangen investeringssubsidies betreft een bijdrage inzake investeringen in materiële vaste activa. De hoogte en duur van de onttrekking loopt gelijk met de hoogte en duur van de afschrijving van het betreffende activum.

2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen

	31 dec.2022	31 dec.2021
(in euro's)		
• Vooruit ontvangen termijnen	1.844.994	1.553.171
• Vooruit ontvangen bedragen	228.468	70.703
Totaal	2.073.462	1.623.874

Vooruit ontvangen termijnen

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2022	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo nog te besteden 31 december 2022
(in euro's)						
• Erasmus+ 2018-2020	474.507	458.425	16.082	-	-	16.082
• Erasmus+ 2020-2022	449.621	24.265	425.356	-	269.537	155.819
• Erasmus+ KA1	581.758	-	581.758	-	116.856	464.902
• Erasmus+ KA1call22-24	-	-	-	541.449	-	541.449
• Plusvoorziening ROC A'dam	618.021	248.246	369.775	357.667	308.412	419.030
• House of Skills - EFRO	18.759	18.660	99	-	-	99
• Promotiebeurs voor Leraren	60.288	43.421	16.866	33.613	30.744	19.735
• Overige projecten	509.123	365.888	143.235	120.162	35.519	227.878
Totaal	2.712.077	1.158.905	1.553.171	1.052.891	761.068	1.844.994

Overige projecten

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2022	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo nog te besteden 31 december 2022
<i>(in euro's)</i>						
• Versnelling prof. Dialoog (SOM)	40.454	31.758	8.696	-	8.696	-
• Nova Fit (MBO Raad)	23.000	23.000	-	31.600	31.600	-
• Nova Fit (Veiligheidsregio Kennemerland)	-	-	-	2.857	2.857	-
• Projectbureau PGVN	1.789	1.789	-	9.900	9.900	-
• Onderzoeksricht.praktijk mbo-docent (Cinop)	15.474	9.102	6.372	2.702	6.372	2.702
• Zorg voor de toekomst (Cinop)	26.806	-	26.806	-	-	26.806
• CIOS Haarlem Excellentieprogramma (MBOe)	20.000	14.733	5.267	-	-	5.267
• CIOS Haarlem Excellentieprogramma (MBOe)	10.000	-	10.000	-	-	10.000
• MBO Onderwijs Pioniers 2019-2020 (CAOP)	2.000	-	2.000	-	2.000	-
• Cofinanciering Smart 3D maker education	267.390	310.296	-42.906	17.000	-25.906	-
• Cofinanciering GreenBiz	52.000	-	52.000	-	-	52.000
• Cofinanciering Smart Maintenance	75.000	-	75.000	50.000	-	125.000
• Stichting EB/EB/2022-12-20	-	-	-	6.103	-	6.103
Totaal	533.913	390.678	143.235	120.162	35.519	227.878

2.4.19 Overige overlopende passiva

	31 dec.2022	31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>		
• Nog te betalen bedragen	1.275.155	1.639.943
• Accountantskosten	55.550	125.800
Totaal	1.330.705	1.765.743

Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen

Niet uit de balans blijkende rechten

Aanvullende subsidie gemeente Haarlemmermeer

Met het oog op het bevorderen van de doorlopende leerlijnen van het VMBO naar het MBO is ten behoeve van het voortgezet onderwijs de onderwijslocatie in Haarlemmermeer gerenoveerd. Naast de verschuldigde huur heeft de gemeente Haarlemmermeer ter dekking van de verbouwingskosten op 1 januari 2006 een aanvullende subsidie toegezegd. Deze subsidie, ad € 635.901, loopt over een termijn van 20 jaar met ingang van 1 januari 2006. De vordering ultimo 2022 is € 138.957.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Stichting Waarborgfonds Bve

Indien het eigen vermogen van de Stichting Waarborgfonds Bve de minimale omvang van € 9,9 miljoen van het waarborgdepot onderschrijdt, hebben de aangesloten instellingen zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

Huurverplichtingen

De verplichtingen uit hoofde van huur van onroerende zaken bedragen circa € 6,8 miljoen. (2021: € 9,7 miljoen).

De huurverplichtingen verdeeld naar resterende looptijd zijn als volgt:

(in euro's)

• Korter dan 1 jaar	2.493.900
• Eén tot vijf jaar	4.109.541
• Langer dan vijf jaar	150.166

Overige verplichtingen

Behalve bovenstaande verplichtingen, zijn er nog andere verplichtingen, deze bedragen circa € 30,6 miljoen. Dit betreffen verplichtingen inzake gas en elektra (€ 17,4 miljoen), schoonmaak (6,8 miljoen), catering (1,8 miljoen), onderwijs (1,1 miljoen), onderhoud (€ 1,0 miljoen), personeelszorg (€ 1,0 miljoen), transport (€ 0,8 miljoen), verzekeringen (0,4 miljoen) en software (0,3 miljoen).

De overige verplichtingen verdeeld naar resterende looptijd zijn als volgt:

(in euro's)

• Korter dan 1 jaar	9.803.680
• Eén tot vijf jaar	20.429.131
• Langer dan vijf jaar	411.865

Garantstellingen

Op jaareinde bedragen de voorwaardelijke verplichtingen uit hoofde van verstrekte garanties aan derden € 219.839.

De specificatie van de verstrekte bankgaranties per 31 december 2022 is als volgt:

- bankgarantie ter waarde van € 53.231 betreft de huurverplichting aan Cultural Investments Holding B.V;
- bankgarantie ter waarde van € 49.957 betreft de huurverplichting aan Dreesweg C.V.;
- bankgarantie ter waarde van € 116.651 betreft de huurverplichting aan Oostwaarts B.V.

Aansprakelijkheid Stichting Nova Contract omzetbelasting

De Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs en de Stichting Nova Contract vormen samen een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. Als gevolg daarvan bestaat er voor de omzetbelasting hoofdelijke aansprakelijkheid voor elk van de stichtingen.

Verklaringen uit hoofde van art. 2:403 BW

De Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs heeft schriftelijk verklaard zich hoofdelijk aansprakelijk te stellen voor schulden, voortvloeiende uit rechtshandelingen, van Stichting Nova Contract.

Claims en procedures

Er is geen sprake van (invloedrijke) lopende claims en procedures.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van materiële invloed zijn op de jaarrekening en de samenstelling van het vermogen.

Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022

3.1 Rijksbijdragen

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW / EZ			
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	99.820.284	95.764.823	94.465.472
3.1.2 Overige subsidies OCW / EZ			
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	12.751.926	8.499.163	19.805.107
Totaal	112.572.210	104.263.986	114.270.579

De rijksbijdragen zijn in totaal circa € 8,3 miljoen hoger dan begroot en bestaan voornamelijk uit de volgende componenten. De exploitatievergoeding (lumpsum OCW) is circa € 4 miljoen hoger. Dit komt doordat er een hogere lumpsum is toegekend in juli en december 2022 voor loon- en prijsbijstelling, LOB en oriëntatieprogramma, reservering knelpuntenpot, doorstroom beroepskolom mbo-mbo-ho, herprioritering OCW begroting voor: het beroepsonderwijs (circa € 3,7 miljoen), vavo (circa € 0,2 miljoen, inclusief aanvullend NPO) en wachtgeld (circa € 0,1 miljoen). De realisatie van overige subsidies OCW is circa € 4,3 miljoen hoger, en bestaan voornamelijk uit de volgende componenten. De realisatie van de niet geoormerkte middelen is circa € 2,6 miljoen hoger dan begroot voor de kwaliteitafspraken; in juli 2022 is € 1,7 miljoen extra toegekend voor de bekostiging van niveau 2 en loon- en prijsbijstelling. De realisatie van de geoormerkte middelen is circa € 1,7 miljoen hoger dan begroot, namelijk: Zij-instroom (circa € 0,4 miljoen hoger), VSV (circa € 0,8 miljoen hoger door het boeken van de inzet van de projectpartners voor 2016-2020), Extra begeleiding en nazorg (circa € 0,3 miljoen).

In vergelijking met het jaar 2021 zijn de rijksbijdragen in totaal met circa € 1,7 miljoen afgenomen en bestaan voornamelijk uit de volgende componenten. Enerzijds is de exploitatievergoeding (lumpsum OCW) circa € 5,3 miljoen hoger. Dit komt voornamelijk door de stijging van de lumpsum voor het beroepsonderwijs met circa € 5,4 miljoen, als gevolg van hoger landelijk budget in verband met onder andere loon- en prijsbijstelling. Ook het aandeel van het Nova College voor beroepsonderwijs binnen het landelijk budget is hoger geworden. Anderzijds is de realisatie van overige subsidies OCW circa € 7,0 miljoen lager, en bestaat voornamelijk uit de volgende componenten. De minister van OCW heeft circa € 3,0 miljoen minder middelen beschikbaar gesteld voor de kwaliteitafspraken, omdat het resultaatafhankelijk budget 2022 toegekend gaat worden in 2023. De realisatie van de geoormerkte middelen is circa € 4,0 miljoen lager, namelijk: Voorziening leermiddelen (circa € 0,8 miljoen lager, doordat het project afliep in 2021), VSV (circa € 0,8 miljoen hoger door het boeken van de inzet van de projectpartners voor 2016-2020), Corona subsidies (circa € 4,0 miljoen lager).

3.1.2.1 Overige subsidies OCW

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
• Geoormerkte OCW subsidies	5.677.203	3.988.419	9.755.152
• Niet geoormerkte OCW subsidies	7.074.723	4.510.744	10.049.955
Totaal	12.751.926	8.499.163	19.805.107

Geoormerkte OCW subsidies

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
• Voorziening leermiddelen	-	61.500	856.680
• Salarismix leraren MBO	2.711.221	2.600.000	2.624.412
• Doorstroom MBO-HBO	57.512	-	6.058
• Lerarenbeurs	49.111	34.500	123.589
• Regeling Zij-instroom	452.049	-	273.366
• Programmagelden VSV	1.307.128	520.972	534.337
• Opleidingsschool Nova	166.799	223.800	174.557
• Smart 3D maker education (RIF)	2.170	-	213.416
• GreenBiz MBO (RIF)	170.265	154.154	190.253
• Smart Maintenance (RIF)	423.768	393.493	369.746
• Inhaal- en ondersteuningsprogr. MBO	-	-	1.689.717
• Inhaal- en ondersteuningsprogr. VAVO	-	-	188.945
• Inhaal- en ondersteuningsprogr. EDU	10.350	-	13.650
• Extra hulp voor de klas	-	-	2.363.280
• Extra begeleiding en nazorg	326.830	-	133.146
Totaal	5.677.203	3.988.419	9.755.152

Niet geoormerkte OCW subsidies

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
• Kwaliteitsafspraken	7.074.723	4.510.744	10.049.955
Totaal	7.074.723	4.510.744	10.049.955

3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
3.2.1 Participatiebudget (Educatie)	49.937	-	670.559
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	551.271	414.307	334.709
Totaal	601.208	414.307	1.005.268

De overheidsbijdragen / subsidies overige overheden zijn in totaal circa € 0,2 miljoen hoger dan begroot en dit komt voornamelijk doordat de realisatie voor het Participatiebudget en de VWS subsidie "Vaccinatie stageplaatsen zorg" niet begroot is.

In vergelijking met het jaar 2021 zijn de overheidsbijdragen / subsidies overige overheden in totaal met circa € 0,4 miljoen gedaald en bestaan voornamelijk uit de volgende componenten. Enerzijds is de realisatie voor het Participatiebudget met € 0,6 miljoen gedaald als gevolg van het stoppen van de WEB activiteiten. Anderzijds is de realisatie voor overige overheidsbijdragen en -subsidies met € 0,2 miljoen gestegen als gevolg van meer subsidies van de gemeente Haarlem.

3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	426.027	381.728	198.842
3.2.2.3 Overige overheden	125.244	32.579	135.867
Totaal	551.271	414.307	334.709

3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
3.3.2 Cursusgelden sector MBO	1.193.146	809.110	1.243.717
Totaal	1.193.146	809.110	1.243.717

De cursusgelden zijn circa € 0,4 miljoen hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk doordat er in de begroting rekening is gehouden met de halvering van de cursusgelden voor het hele jaar 2022. De halvering is echter alleen voor studiejaar 2021/2022 geweest, en niet voor 2022/2023.

3.4 Baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten)

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
3.4.1 Contractonderwijs			
3.4.1.1 Contractonderwijs (exclusief inburgering)	3.843.158	3.527.630	2.693.114
Totaal	3.843.158	3.527.630	2.693.114

De baten zijn circa 1,2 miljoen hoger in vergelijking met 2021. Dit komt omdat er in voorgaande jaren sprake was van een versoepeling in het examenbeleid als gevolg van de Covid-19-maatregelen. Hierdoor zijn er in voorgaande jaren minder leerlingen uitbesteed door het voortgezet onderwijs. In 2022 was er geen versoepeling meer in het examenbeleid, waardoor er minder studenten hun diploma hebben gehaald in het voortgezet onderwijs en zijn ingestroomd op het VAVO. Tevens is dit jaar een aanzienlijke groei gerealiseerd van de instroomaantallen bij de internationale schakelklassen, wat mede het gevolg is van de oorlog in de Oekraïne.

3.5 Overige baten

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
3.5.1 Opbrengst verhuur	1.394.396	1.235.000	1.200.220
3.5.2 Detachering personeel	338.204	676.693	202.865
3.5.6 Deelnemersbijdragen (MBO)	1.869.317	1.278.828	1.742.935
3.5.10 Overige	2.363.155	1.227.830	1.239.418
Totaal	5.965.072	4.418.351	4.385.438

In 2022 zijn circa € 1,5 miljoen hogere baten gerealiseerd dan begroot. Dit komt voornamelijk door de ontvangen bijdragen voor het 25-jarig jubileumfeest en voor de instandhouding van meerdere ICT-servicepunten. Daarnaast is de omzet open cursussen circa € 0,4 miljoen hoger doordat meerdere cursussen gegeven zijn a.g.v. de versoepeling van de Covid-19-maatregelen.

De overige baten zijn in vergelijking met 2021 ook circa € 1,5 miljoen hoger. Dit verschil komt ook voornamelijk door hetgeen hierboven is vermeld.

3.5.10 Overige

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
3.5.10.1 Verkoop activa	39.725		-
3.5.10.2 Overige subsidies	845.302		672.891
3.5.10.3 Overige baten	1.478.128		566.527
Totaal	2.363.155	1.227.830	1.239.418

4.1 Personeelslasten

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>				
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1	Lonen en salarissen	65.190.642		63.579.331
4.1.1.2	Sociale lasten	9.418.612		9.193.942
4.1.1.5	Pensioenlasten	10.765.949		10.685.355
		85.375.203	85.172.770	83.458.628
4.1.2	Overige personele lasten			
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	1.307.650	500.000	2.553.000
4.1.2.2	Lasten personeel niet in loondienst	4.749.561	3.997.161	4.356.456
4.1.2.3	Overige	2.510.337	4.211.030	2.132.010
		8.567.548	8.708.191	9.041.466
4.1.3	Ontvangen vergoedingen			
4.1.3.3	Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen	-723.824	-138.000	-578.053
		-723.824	-138.000	-578.053
Totaal		93.218.927	93.742.961	91.922.041

Gedurende het boekjaar 2022 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar fte's 1.037 fte (2021: 1.042 fte). In 2022 waren er gemiddeld 1.035 fte's werkzaam bij de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs (2020: 1.040 fte). Alle personeelsleden zijn werkzaam in Nederland.

De totale personele lasten zijn € 0,5 mln lager dan begroot. In eerste instantie zijn deze vrijwel gelijk aan de begroting (€ 93,9 mln). De hogere dotatie t.b.v. personele voorzieningen (€ 0,8 mln), meer inhuur van externen (€ 0,8 mln) worden gecompenseerd door de lagere overige personele lasten (€ 1,7 mln). Echter, de post uitkering personeel is bijna € 0,6 mln hoger waardoor de werkelijke personele lasten € 0,5 mln lager uitkomen.

De personeelsbezetting is afgenomen met 9 fte t.o.v. de begroting (1.046 fte). Door de stijging van de personeelslasten (CAO juli 4,2% e.d.) heeft dit toch tot een stijging van € 0,2 mln t.o.v. de begroting geleid.

In vergelijking met het jaar 2021 zijn de totale personele lasten van de organisatie, ondanks een daling van het aantal fte's, € 1,3 miljoen hoger als gevolg van hogere loonkosten (€ 1,9 mln). De dotatie personeel is aanzienlijk lager (€ 1,25 mln). Personeel niet in loondienst (€ 0,4 mln) en overige personele lasten (€ 0,4 mln) doen de totale overige personele lasten uiteindelijk dalen met € 0,5 mln, waardoor er (na correctie uitkering pers.) een stijging van € 1,3 mln resteert.

4.2 Afschrijvingen

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>				
4.2.2.1	Terreininrichting, gebouwen en verbouwingen	4.176.258	3.825.244	3.694.262
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	3.069.240	3.054.667	2.732.263
Totaal		7.245.498	6.879.911	6.426.525

4.3 Huisvestingslasten

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
4.3.1 Huurlasten	3.650.929	3.678.091	3.439.708
4.3.2 Verzekeringslasten	176.792	233.000	137.631
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	1.973.120	1.722.300	1.972.079
4.3.4 Energie en water	921.890	939.400	985.600
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.354.475	1.621.250	1.475.308
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	305.792	449.548	317.048
4.3.8 Overige huisvestingslasten	132.104	-	73.381
Totaal	8.515.102	8.643.589	8.400.755

Door de classificatie van de huurovereenkomst van een onderwijspand als een langlopende schuld, maakt een bedrag van € 98.526 geen deel uit van de post huur. Dit bedrag wordt verantwoord als aflossing op de uitstaande verplichting en als rentelast.

4.4 Overige lasten

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
4.4.1 Administratie en beheer	9.121.973	9.183.183	8.181.731
4.4.2 Inventaris en apparatuur	2.038.157	1.458.859	1.695.775
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	4.899.133	3.745.157	4.021.997
4.4.4 Dotatie overige voorzieningen	-684.000	-	-
4.4.5 Overige	1.871.750	1.121.897	1.378.440
Totaal	17.247.013	15.509.096	15.277.943

Accountantslasten

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
• Kosten onderzoek jaarrekening (Deloitte Accountants B.V.)	102.606	102.700	123.985
• Andere controleopdrachten (Deloitte Accountants B.V.)	7.300	7.300	22.551
Totaal	109.906	110.000	146.536

De accountantslasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. De hier gepresenteerde accountantslasten 2022 bestaan uit reeds gefactureerde bedragen en een inschatting van de nog te verwachten kosten. De accountantslasten 2021 betreffen de definitieve bedragen.

6.2 Financiële lasten

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	110.492	202.727	181.699
Totaal	110.492	202.727	181.699

Voorstel resultaatbestemming geconsolideerd

Het geconsolideerde resultaat over het boekjaar 2022 is € 2.162.238 negatief.

Het enkelvoudige resultaat van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is € 2.171.843 negatief.

Voorgesteld wordt om het negatieve saldo uit publieke activiteiten ad € 2.302.046, om € 2.143.838 te onttrekken aan de algemene reserve en € 158.208 te onttrekken aan de bestemmingsreserve MBO Studentenfonds. Tevens wordt voorgesteld om het positieve saldo uit de private activiteiten ad € 130.203 toe te voegen aan de bestemmingsreserve private activiteiten.

Het enkelvoudige resultaat van Stichting Nova Contract is € 9.605 positief.

Voorgesteld wordt om het positieve resultaat van Stichting Nova Contract toe te voegen aan de bestemmingsreserve private activiteiten.

Vooruitlopend op de definitieve vaststelling van de jaarrekening is het resultaat boekjaar reeds op deze wijze verwerkt in de reserves.

Enkelvoudige balans per 31 december 2022

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

Activa		31 dec. 2022	31 dec. 2021
<i>(in euro's)</i>			
1.1	Vaste activa		
1.1.2	<i>Materiële vaste activa</i>	<u>68.173.379</u>	<u>66.258.065</u>
	Totaal vaste activa	68.173.379	66.258.065
1.2	Viottende activa		
1.2.2	<i>Vorderingen</i>	3.796.002	3.300.100
1.2.4	<i>Liquide middelen</i>	<u>23.651.121</u>	<u>27.502.691</u>
	Totaal viottende activa	27.447.123	30.802.791
Totaal Activa		<u>95.620.502</u>	<u>97.060.856</u>
Passiva		31 dec. 2022	31 dec. 2021
<i>(in euro's)</i>			
2.1	Eigen vermogen	67.814.512	69.986.356
2.2	Voorzieningen	7.032.000	7.056.000
2.3	Langlopende schulden	732.718	808.517
2.4	Kortlopende schulden	20.041.272	19.209.983
Totaal Passiva		<u>95.620.502</u>	<u>97.060.856</u>

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
<i>(in euro's)</i>				
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	112.572.210	104.263.986	114.270.579
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	601.207	414.307	1.005.268
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.193.146	809.110	1.243.717
3.4	Baten werk i.o.v. derden	2.995.414	2.525.853	2.389.771
3.5	Overige baten	<u>6.113.130</u>	<u>4.901.917</u>	<u>4.170.552</u>
	Totaal baten	123.475.107	112.915.173	123.079.887
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	92.613.252	93.309.627	91.322.804
4.2	Afschrijvingen	7.245.499	6.879.911	6.426.525
4.3	Huisvestingslasten	8.515.101	8.643.589	8.397.802
4.4	Overige lasten	<u>17.163.398</u>	<u>15.479.319</u>	<u>15.362.594</u>
	Totaal lasten	125.537.250	124.312.446	121.509.725
	Saldo baten en lasten	-2.062.143	-11.397.273	1.570.162
6	Financiële baten en lasten	<u>-109.700</u>	<u>-202.727</u>	<u>-181.697</u>
	Saldo financiële baten en lasten	-109.700	-202.727	-181.697
	Resultaat	<u>-2.171.843</u>	<u>-11.600.000</u>	<u>1.388.465</u>

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2022

Algemeen

Verslaglegging

Voor zover posten uit de balans en de staat van baten en lasten hierna niet nader worden toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten. Hoewel de toelichting in de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten voor een aantal posten niet geheel aansluit op de posten opgenomen in de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten, zijn de verschillen dermate beperkt dat deze hier niet apart zijn toegelicht. De verschillen betreffen de cijfers van Stichting Nova Contract.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

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

Model E Verbonden Partijen

Verbonden partijen - meerderheidsdeelnemingen

Statutaire naam	Juridische vorm / Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige
Stichting Nova Contract	Stichting te Haarlem	Ja	-	-	-
Stichting Nova Leerbedrijven	Stichting te Haarlem	-	-	-	Ja

Statutaire naam	Eigen vermogen 31 dec.2022 (in euro's)	Resultaat jaar 2022 (in euro's)	Omzet jaar 2022 (in euro's)	Art 2:403 BW ja / nee	Deelname %/ Consolidatie ja / nee
Stichting Nova Contract	45.511	9.605	2.302.158	ja	n.v.t. / ja
Stichting Nova Leerbedrijven	-	-	-	nee	n.v.t. / ja

Verbonden partijen - met belang in bevoegd gezag

Statutaire naam	Juridische vorm / Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige	Deelname %
Stichting Examenservice Transport en Logistiek	Stichting te Nieuwegein	-	-	-	ja	n.v.t.
Stichting Steunfondsen voor de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs	Stichting te Haarlem	-	-	-	ja	n.v.t.
Stichting Techniekcampus Techport	Stichting te Beverwijk	-	-	-	ja	n.v.t.
Stichting Smart Makers Academy and Network	Stichting te Haarlem	-	-	-	ja	50

Stichting Nova Contract

Stichting Nova Contract betreft een verbonden partij waarover de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs een beslissende zeggenschap heeft. Stichting Nova Contract heeft als doel in de private sector open cursussen, arbeidsmarktgerichte trainingen en scholingsopdrachten van derden te verzorgen. Daarnaast richt zij zich op advisering, begeleiding en toetsing.

Zowel het bestuur van, als het toezicht op, de Stichting Nova Contract is in 2009 statutair overgedragen aan het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs. Zodoende wordt voor de personele samenstelling van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht verwezen naar het model 'Wet normering topinkomens' verderop in dit verslag.

Stichting Nova Leerbedrijven

Stichting Nova Leerbedrijven betreft een verbonden partij waarover de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs een beslissende zeggenschap heeft. Stichting Nova Leerbedrijven heeft als doel het organiseren van bedrijfsprocessen in een of meer leerbedrijven dan wel simulatie leerbedrijven ten dienste van het onderwijs dat de deelnemers volgen bij de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs.

Zowel het bestuur van, als het toezicht op, de Stichting Nova Leerbedrijven is vanaf de oprichting in 2011, gelijk aan het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs. Zodoende wordt voor de personele samenstelling van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht verwezen naar het model 'Wet normering topinkomens' verderop in dit verslag.

Stichting Examenservice Transport en Logistiek

Stichting Examenservice Transport en Logistiek verzorgt beroepsgerichte beoordelings- en exameninstrumenten voor het middelbaar beroepsonderwijs. De Stichting beheert een examenbank met examens voor opleidingen in Transport en Logistiek. Een groot aantal mbo-instellingen neemt deel aan de Stichting. De voorzitter van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is een van de vijf bestuurders van de Stichting Examenservice Transport en Logistiek.

Stichting Steunfondsen voor de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs

Stichting Steunfondsen voor de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs heeft ten doel de ondersteuning van de activiteiten van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords.

De voorzitter van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is een van de vier bestuurders van de Stichting Steunfondsen voor de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs.

Stichting Techniekcampus Techport

Stichting Techniekcampus Techport heeft ten doel het verhogen van de instroom van studenten in het techniekonderwijs, het verbreden en versterken van techniekonderwijs in de provincie Noord-Holland, het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, het stimuleren van open innovatie door de samenwerking tussen het bedrijfsleven, het onderwijs en kennisinstellingen te versterken, het vitaliseren van de arbeidsmarkt voor technisch personeel en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords. De voorzitter van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is een van de drie bestuurders van de Stichting Techniekcampus Techport.

Stichting Smart Makers Academy and Network

De Stichting Smart Makers Academy and Network heeft als activiteit het stimuleren van samenwerking tussen bedrijven, opleiders en overheden op alle aspecten van techniek en technologie die een bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van een toekomstbestendige arbeidsmarkt in en rond de regio Zuid-Kennemerland.

Toelichting transacties

In de normale bedrijfsactiviteiten koopt en verkoopt de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs goederen en diensten van en aan Stichting Nova Contract. Deze transacties worden over het algemeen op zakelijke grondslag uitgevoerd tegen tegen voorwaarden die vergelijkbaar zijn met die van transacties met derden. In 2022 bedroegen de aankopen van goederen en diensten van deze stichting € 531.188 en de verkopen van goederen en diensten aan deze stichting € 1.100.041. Per 31 december 2022 bedroegen de vorderingen op deze stichting € 1.041.367, terwijl de schulden aan deze stichting uitkwamen op € 63.708.

Rekening-courant Stichting Nova Contract

	31 dec. 2022	31 dec. 2021
<i>(in euro's)</i>		
• Vordering	1.041.367	915.607
• Schuld	63.708	176.801
Saldo	977.659	738.806

In 2021 werden de vorderingen en de schulden met de verbonden partij Stichting Nova Contract separaat verwerkt in de jaarrekening. In 2022 is het positieve saldo van deze vorderingen en schulden verwerkt onder dezelfde post (namelijk vorderingen op verbonden partijen), en heeft er een herrubricering plaatsgevonden. De vergelijkende cijfers 2021 zijn hierop aangepast.

Er hebben vanaf de oprichting van de Stichting Nova Leerbedrijven tot en met heden geen bedrijfsactiviteiten plaatsgevonden.

In 2022 heeft de Stichting Examenservice Transport en Logistiek een bedrag van € 35.458 in rekening gebracht aan de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs voor het ontwikkelen, beheren en distribueren van examens. De financiële bijdrage komt overeen met de bijdrage die andere onderwijsinstellingen betalen voor de diensten van de Stichting Examenservice Transport en Logistiek.

In het jaar 2022 heeft de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs van de Stichting Steunfondsen voor de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs een bedrag van € 40.000 ontvangen als tegemoetkoming voor de exploitatiekosten van de studentenhuysvesting in IJmuiden, een bedrag van € 350.000 voor tijdelijke inrichting van ICT-servicepunten ter ondersteuning van studenten in verband met de gevolgen van Covid-19, een bedrag van € 375.000 als bijdrage in de kosten voor het 25-jarig jubileum van het Nova College, een bedrag van € 100.000 ter dekking van de kosten voor deelname aan House of Skills die met private middelen van het Nova College zijn gefinancierd en een bedrag van € 16.827 ter ondersteuning van nooddrufelige studenten.

In 2022 heeft de Stichting Techniekcampus Techport een bedrag van € 77.985 in rekening gebracht aan de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs. Dit betrof een algemene jaarlijkse bijdrage en bijdragen voor de inzet van een programma-manager en de Smart Maintenance Day. Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs heeft in 2022 een bedrag van € 101.615 in rekening gebracht aan Stichting Techniekcampus Techport voor geleverde personele inzet.

In 2022 heeft de Stichting Smart Makers Academy and Network geen activiteiten verricht.

Alle transacties tussen de hierboven genoemde stichtingen en de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs hadden een zakelijk karakter.

Aansluiting geconsolideerd eigen vermogen met het enkelvoudige eigen vermogen

	2022	2021
<i>(in euro's)</i>		
Eigen vermogen Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs enkelvoudig	67.814.512	69.986.356
Eigen vermogen Stichting Nova Contract enkelvoudig	45.512	35.906
Geconsolideerd eigen vermogen	67.860.024	70.022.262
Resultaat Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs enkelvoudig	-2.171.843	1.388.465
Resultaat Stichting Nova Contract enkelvoudig	9.605	691
Geconsolideerd resultaat	-2.162.238	1.389.156

WNT-verantwoording

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen, gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2022	Deeltijd- factor in fte	Dienst- betrekking
Dhr. E.F. Roelofsen	Voorzitter CvB	1/1 - 31/12	1,0	ja
Mevr. T.D. van den Elst	Lid CvB	1/1 - 31/12	1,0	ja

Naam	Beloning plus belastbare onkostenver- goedingen	Beloningen betaalbaar op termijn	Subtotaal	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum	-/- Onver- schuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging 2022
(in euro's)						
Dhr. E.F. Roelofsen	161.919	23.764	185.683	196.000	-	185.683
Mevr. T.D. van den Elst	162.103	23.465	185.568	196.000	-	185.568
	324.022	47.229	371.251	392.000	-	371.251

Gegevens 2021

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2021	Deeltijd- factor in fte	Dienst- betrekking
Dhr. E.F. Roelofsen	Voorzitter CvB	1/1 - 31/12	1,0	ja
Mevr. T.D. van den Elst	Lid CvB	1/1 - 31/12	1,0	ja

Naam	Beloning plus belastbare onkostenver- goedingen	Beloningen betaalbaar op termijn	Subtotaal	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum	Totaal bezoldiging 2021
(in euro's)					
Dhr. E.F. Roelofsen	158.107	22.345	180.452	190.000	180.452
Mevr. T.D. van den Elst	159.691	22.806	182.497	190.000	182.497
	317.799	45.151	362.950	380.000	362.950

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2022	Aantal kalender- maanden functiever- vulling	Omvang van het dienstver- band in uren
------	---------	---	--	--

Naam	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum o.b.v. maximum uurtarief ad € 206	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum o.b.v. norm- bedrag per maand	Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief	Bezoldiging in de betreffende periode	-/- Onver- schuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging 2022
(in euro's)						

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2021	Aantal kalender- maanden functiever- vulling	Omvang van het dienstver- band in uren
Dhr. O.C. McDaniel	Lid CvB	3/3 - 31/7	5,0	508

Naam	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum o.b.v. maximum uurtarief ad (in euro's)	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum o.b.v. norm- bedrag per maand	Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief	Bezoldiging in de betreffende periode	-/- Onver- schuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging 2022
Dhr. O.C. McDaniel	101.092	138.500	ja	76.200	-	76.200

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2022	Bezoldiging totaal	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum	-/- On- verschuldigd betaald bedrag
(in euro's)					
Mevr. W.G. Briedé	Voorzitter	1/1 - 31/10	12.927	24.487	-
Mevr. M.A.M. Barth	Voorzitter	1/11 - 31/12	2.496	4.913	-
Mevr. H. Chidi	Lid	1/1 - 31/12	10.533	19.600	-
Dhr. J.F.P. Houben	Lid	1/1 - 31/1	815	1.665	-
Mevr. J.L. Cuperus	Lid	1/1 - 31/12	10.291	19.600	-
Dhr. J.H. Koekenbier	Lid	1/2 - 31/12	10.053	17.935	-
Dhr. F. Vrieze	Lid	1/1 - 31/12	10.076	19.600	-
Mevr. M.C.P. Visbeen	Lid	1/1 - 31/12	10.152	19.600	-
			67.343	127.400	-

Gegevens 2021

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2021	Bezoldiging totaal	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum
(in euro's)				
Mevr. W.G. Briedé	Voorzitter	1/1 - 31/12	14.508	28.500
Mevr. I.M.S. Frijters	Lid	1/1 - 31/1	784	1.614
Mevr. A. Joustra	Lid	1/1 - 31/1	421	1.614
Dhr. J.F.P. Houben	Lid	1/1 - 31/12	9.758	19.000
Mevr. J.L. Cuperus	Lid	1/1 - 31/12	9.758	19.000
Dhr. O.C. McDaniel	Lid	1/1 - 2/3	1.644	3.175
Dhr. F. Vrieze	Lid	1/2 - 31/12	8.931	17.386
Mevr. M.C.P. Visbeen	Lid	1/8 - 31/12	4.063	7.964
			49.867	98.253

Vermelding op basis van de WNT

De beloning van de bestuurders en toezichthouders valt binnen de bandbreedte van de beloningscode MBO. Voor geen van de functionarissen van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs geldt dat de jaarbeloning meer bedraagt dan het, door de minister van OCW voor 2022 vastgestelde bezoldigingsmaximum voor de complexiteitsklasse F van € 196.000, in het kader van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector.

Het aantal van 17 complexiteitspunten voor bezoldigingsklasse F is als volgt opgebouwd:

- | | |
|---|-----------|
| - totale baten, het betreft het totaal van alle baten in jaar t-2 (inclusief rentebaten), 75 tot 125 miljoen, geeft | 8 punten; |
| - aantal studenten, het betreft bekostigde studenten in jaar t-2, 10.000 tot 20.000, geeft | 4 punten; |
| - het gewogen aantal sectoren van 9 geeft | 5 punten. |

De maximumbeloning voor leden van de raad van toezicht en interne toezichthouders bedraagt 10% van de voor de instelling geldende maximale beloning. Voor voorzitters is dit percentage maximaal 15%.

Voorstel resultaatbestemming enkelvoudig

Het enkelvoudige resultaat van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is € 2.171.843 negatief.

Voorgesteld wordt om het negatieve saldo uit de publieke activiteiten ad € 2.302.046, om € 2.143.838 te onttrekken aan de algemene reserve en € 158.208 te onttrekken aan de bestemmingsreserve MBO Studentenfonds. Tevens wordt voorgesteld om het positieve saldo uit de private activiteiten ad € 130.203 toe te voegen aan de bestemmingsreserve private activiteiten.

Vooruitlopend op de definitieve vaststelling van de jaarrekening is het resultaat boekjaar reeds op deze wijze verwerkt in de reserves.

College van Bestuur

E. F. Roelofsen voorzitter

T.D. van den Elst lid

Raad van Toezicht

M.A.M. Barth voorzitter

J.L. Cuperus lid

F. Vrieze lid

M.C.P. Visbeen lid

H. Chidi lid

J.H. Koekenbier lid

Haarlem, 20 juni 2023

III OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs (hierna: ROC Nova College)

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2022

Ons oordeel

Wij hebben de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening 2022 van ROC Nova College te Haarlem gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van ROC Nova College op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2022.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Controle-aanpak frauderisico's

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening die het gevolg is van fraude. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in ROC Nova College en haar omgeving, de componenten van het interne-beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop het college van bestuur inspeelt op frauderisico's en het interne-beheersingssysteem monitort en de wijze waarop de raad van toezicht haar toezicht uitoefent, alsmede de uitkomsten daarvan.

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne-beheersingssysteem en in het bijzonder de frauderisicoanalyse geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de Integriteitscode Nova College en het Klokkenluidersregeling Nova College. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd van interne-beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

Het door ons geïdentificeerde frauderisico en de door ons uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn als volgt:

- Op grond van Standaard 240.32 identificeren wij een frauderisico inherent aan het feit dat het management in staat is om administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze financiële overzichten op te stellen door interne-beheersingsmaatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken. Om dit risico te mitigeren hebben wij:
 - getoetst of de in het grootboek vastgelegde journaalposten en andere aanpassingen die tijdens het opstellen van de financiële overzichten zijn aangebracht, aanvaardbaar zijn;
 - door middel van data-analyse handmatige journaalposten geselecteerd aan de hand van in het algemeen veelvoorkomende fraudekarakteristieken en deze nader geanalyseerd en onderzocht;
 - schattingen beoordeeld op tendenties en beoordeeld of eventuele omstandigheden die tot de tendentie hebben geleid een risico vormen op een afwijking van materieel belang die het gevolg is van fraude;
 - werkzaamheden uitgevoerd om significante transacties te identificeren die buiten het kader van de normale bedrijfsvoering van de onderwijsinstelling vallen, of die in een ander opzicht ongebruikelijk lijken in het licht van ons inzicht in de onderwijsinstelling en haar omgeving als andere tijdens de controle verkregen informatie.
- Ten aanzien van de veronderstelling op basis van Standaard 240.27 dat er bij de opbrengstverantwoording frauderisico's bestaan, hebben wij geconcludeerd dat deze veronderstelling niet van toepassing is in het kader van de jaarrekeningcontrole 2022 van ROC Nova College.

In onze controle bouwen wij een element in van onvoorspelbaarheid. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing geven voor fraude.

Wij hebben kennis genomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij leden van het college van bestuur en de raad van toezicht.

Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Controle-aanpak naleving van wet- en regelgeving

Wij hebben een algemeen inzicht verworven in het wet- en regelgevingskader dat van toepassing is op ROC Nova College door inlichtingen in te winnen bij het financieel management, het college van bestuur en de raad van toezicht en het lezen van notulen.

Voor zover materieel voor de gerelateerde financiële overzichten, hebben wij op basis van onze risicoanalyse, en rekening houdende met dat het effect van niet-naleving van wet- en regelgeving aanzienlijk varieert, de volgende wet- en regelgeving overwogen:

- De verslaggevingscriteria zoals opgenomen in hoofdstuk 2.2.1 van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 (waaronder de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs).
- Het referentiekader rechtmatigheid zoals opgenomen in hoofdstuk 2.3.1 van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.
- De vereisten van de Wet Normering Topinkomens.

Wij hebben voldoende en geschikte controle-informatie verkregen omtrent het naleven van de bepalingen van die wet- en regelgeving die gewoonlijk wordt geacht van directe invloed te zijn op de financiële overzichten. Daarbij hebben wij mede betrokken de vereisten op basis van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Regeling Controleprotocol Wet Normering Topinkomens (WNT) 2022. Uit onze werkzaamheden volgden geen signalen van niet-naleving van wet- en regelgeving die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Daarnaast is ROC Nova College onderworpen aan overige wet- en regelgeving waarvan de gevolgen van niet-naleving een van materieel belang zijnde invloed kunnen hebben op de financiële overzichten, bijvoorbeeld ten gevolge van boetes of rechtszaken.

Ten aanzien van deze wet- en regelgeving die geen direct effect hebben op de vaststelling van de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening, zijn onze werkzaamheden beperkter. Naleving van wet- en regelgeving kan van fundamenteel belang zijn voor de operationele aspecten van ROC Nova College, voor de mogelijkheid van ROC Nova College om haar activiteiten voort te zetten, dan wel voor het voorkomen van sancties van materieel belang (bijv. het naleven van de voorwaarden van een vergunning voor het uitvoeren van een activiteit, of het naleven van regelgeving betreffende het milieu); niet-naleving van dergelijke wet- en regelgeving kan daarom van materieel belang zijnde invloed hebben op de financiële overzichten. Onze verantwoordelijkheid is beperkt tot het uitvoeren van gespecificeerde controlewerkzaamheden ter bevordering van het identificeren van niet-naleving van wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de financiële overzichten.

Onze werkzaamheden ter bevordering van het identificeren van gevallen van niet-naleving van overige wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kunnen hebben op de financiële overzichten, zijn beperkt tot (i) het management en, in voorkomend geval, de met governance belaste personen vragen of ROC Nova College dergelijke wet- en regelgeving naleeft; (ii) de eventuele correspondentie met de desbetreffende vergunningverlenende of regelgevende of toezichthoudende instanties inspecteren.

Uiteraard zijn wij gedurende de controle alert op indicaties van (vermoedens) van niet-naleving van wet- en regelgeving.

Ten slotte hebben wij een schriftelijke bevestiging verkregen dat alle bekende gevallen van niet-naleving of vermoede niet-naleving van wet- en regelgeving, ons ter kennis zijn gebracht.

Uit onze werkzaamheden volgden geen signalen van niet-naleving van wet- en regelgeving die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Controle-aanpak continuïteit

Onze verantwoordelijkheden, evenals de verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht, met betrekking tot de continuïteitsveronderstelling worden beschreven in het hoofdstuk "Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening".

Het college van bestuur heeft de jaarrekening opgesteld onder de veronderstelling dat de continuïteit van ROC Nova College gehandhaafd blijft en dat zij haar activiteiten in de komende 12 maanden na vaststelling van de jaarrekening 2022 zal voortzetten. Wij hebben de beoordeling door het college van bestuur met betrekking tot de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven, geëvalueerd. Hiertoe hebben wij de volgende werkzaamheden verricht:

- Wij hebben risico-inschattingswerkzaamheden verricht, waarbij wij hebben overwogen of er sprake is van gebeurtenissen of omstandigheden die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van ROC Nova College om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben om inlichtingen verzocht bij het financieel management, het college van bestuur en de raad van toezicht of zij gebeurtenissen of omstandigheden hebben geïdentificeerd, die afzonderlijk of collectief, gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van ROC Nova College om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben geëvalueerd of de beoordeling door het college van bestuur alle relevante informatie bevat, waarvan wij naar aanleiding van de controle kennis hebben verkregen.
- Wij hebben op basis van de jaarrekening 2022 en de meerjarenbegroting 2023 tot en met 2025 zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf in het jaarverslag 2022 de ontwikkelingen van de kengetallen over 2023 tot en met 2025 beoordeeld in relatie tot de continuïteitsveronderstelling. Daarbij hebben wij de signaleringswaarden die de Inspectie van het Onderwijs hanteert in het kader van haar financieel continuïteitstoezicht mede betrokken.

Onze controlewerkzaamheden hebben geen informatie opgeleverd die strijdig is met de veronderstellingen en aannames van het college van bestuur over de gehanteerde continuïteitsveronderstelling

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Het bestuursverslag
- De overige gegevens
- De bijlagen

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

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2022.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.

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

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.



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

Rotterdam, 28 juni 2023

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. G.J. Straatman RA



IV BIJLAGEN

1 Bestuur en toezicht

College van bestuur

Functies en nevenfuncties college van bestuur in 2022

College van Bestuur in 2022			
Functie	Naam	Portefeuille	Nevenactiviteiten
Periode 1-1-2022 tot en met 31-12-2022			
Voorzitter	De heer E.F. Roelofsen	• Techniek • Scheepvaart • CIOS • Bedrijfsvoering inclusief Huisvesting • Marketing & Communicatie • Planning & Control • Functionaris gegevens-bescherming	• Voorzitter bestuur Stichting Nova Contract • Bestuurslid Stichting Techniekcampus Techport • Vicevoorzitter Techport • Lid van de Coöperatie Maritieme Academie Holland • Bestuurslid Stichting Steunfondsen voor Educatie en Beroepsonderwijs • Voorzitter bestuur Estel • Voorzitter Sectorkamer S-BB en kerngroep Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem • Lid RvT CIOS NL • Bestuurslid Stichting Simulator Training Nautisch Onderwijs • Bestuurslid Examenservice MEI • Stuurgroep Masterplan Techniek MRA • Lid van de stuurgroep van het Just Transition Fund • Lid stuurgroep FSR (Facilitair Samenwerkingsverband ROC's, AOC's en Vakscholen) • Lid klankbordgroep GreenBiz IJmond
Lid	Mevrouw T.D. van den Elst	• Economie • Zorg en Welzijn • MyTalent • Vavo • Erasmus+ • Onderwijs en Kwaliteit • HRM • Informatievoorziening en Techniek (IVT)	• Bestuurslid Stichting Nova Contract • Bestuurslid van de Amsterdam Economic Board • Lid Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland en IJmond • Lid adviesraad Perspectief • Bestuurslid sectorkamer Entree • Lid kerngroep BTG Entree • Penningmeester bestuur van de stichting Vrienden Spaarne Gasthuis • Lid Stuurgroep House of Skills • Bestuurlijk trekker project DoD-Flexibilisering en modularisering mbo

Raad van toezicht Nova College

In 2022 bestond de raad van toezicht (RvT) uit:

Raad van toezicht in 2022					
Naam	Aandachts- gebied	Hoofdfunctie en nevenfuncties	Jaar van benoe- ming	Afloop eerste termijn	Afloop tweede termijn
Mevrouw J.L. Cuperus <i>Lid remuneratiecommissie</i> (Vanaf 1 november voorzitter)	Bedrijfsleven	Interim-manager Boer & Croon	1 oktober 2017	30 september 2021	30 september 2025
De heer F. Vrieze <i>Lid auditcommissie</i> (Vanaf februari voorzitter auditcommissie)	Financiën	- Partner Westerveld en Vossers Accountants - Bestuurder/voorzitter Coöperatie ConFirm U.A.	1 februari 2021	31 januari 2025	31 januari 2029
Mevrouw M.C.P. Visbeen <i>Lid onderwijscommissie</i>	Algemeen management en HR	Lid raad van bestuur Partners voor Jeugd	1 augustus 2021	31 juli 2025	31 juli 2029
Mevrouw H. Chidi <i>Lid benoemd op voordracht van de OR</i> <i>Lid onderwijscommissie</i> (vanaf 1 november voorzitter)	Onderwijs	- Eenheidscoördinator jeugd- en kindermishandeling bij de Politie Oost-Nederland (tot december 2022). - Toegevoegd lid Sectorleiding Gelderland-Midden Politie Oost-Nederland (vanaf december 2022) - Lid (en vicevoorzitter) van het bestuur van VBS (Verenigde Bijzondere Scholen) - Lid Commissie Integriteitsonderzoeken (D66)	1 januari 2022	31 december 2025	31 december 2029
De heer J. Koekenbier <i>Lid auditcommissie</i>	Regionaal werkveld	- Directeur van het Diensten- centrum en directeur van de certificerende stichtingen SCGM en SCCI - Lid raad van toezicht, Grafisch Lyceum Utrecht	1 februari 2022	31 januari 2026	31 januari 2030

Raad van toezicht in 2022					
Mevrouw M. Barth <i>Voorzitter RvT</i> <i>Lid remuneratiecommissie</i>	Governance	- Eigenaar Marleen Barth Advies - Voorzitter raad van toezicht Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds (CBAPF) - Voorzitter raad van commissarissen Rijnmond Dokters - Lid raad van toezicht GGZ Noord Holland Noord - Voorzitter raad van toezicht Haga/LangeLand Ziekenhuis (vanaf december 2022) - Docent Intern Toezicht bij NR Academy - Lid Deelnemersraad ZZP Pensioen (tot eind december 2022)	1 november 2022	31 oktober 2026	31 oktober 2030
De heer J.F.P. Houben <i>(tot 1 februari 2022)</i> <i>Voorzitter auditcommissie</i>	Bedrijfsleven	- Directeur Houben & Partners - Directeur Rutte Groep - Voorzitter raad van commissarissen WeGo - Voorzitter raad van commissarissen Monumentenbeheer Brabant - Voorzitter raad van commissarissen Wocozon Nederland B.V. - Voorzitter raad van toezicht Vitalis Residentieel Wonen	Februari 2014	Februari 2018	31 januari 2022
Mevrouw W.G. Briedé <i>(tot 1 november 2022)</i> <i>Voorzitter RvT</i> <i>Voorzitter remuneratiecommissie</i> <i>Lid onderwijscommissie</i>	Bedrijfsleven en instellingen (non-profit)	Zelfstandig adviseur	November 2014	November 2018	31 oktober 2022

2 Medezeggenschapsorganen

Studentenraad Nova College

De studentenraad (sr) is het formele medezeggenschapsorgaan van studenten. De sr vertegenwoordigt alle studenten van het Nova College en is gesprekspartner van het college van bestuur, de raad van toezicht en de ondernemingsraad.

De studentenraad bestaat uit maximaal tien vertegenwoordigers van de zeven (hoofd)vestigingen. Voor de drie campussen kunnen twee studenten lid zijn van de studentenraad. Ze zijn of gekozen (als er twee of meer kandidaten zijn voor de verkiezingen) of benoemd (als er maar één kandidaat is) voor in principe één termijn van twee jaar. De studenten zijn na afloop van de zittingstermijn herkiesbaar. Na uitschrijving bij de opleiding eindigt het lidmaatschap.

Studentenraad in het schooljaar 2021-2022

Functie	Naam	Vestiging
Voorzitter	Julie Naberman	CIOS Haarlem/Hoofddorp
Vicevoorzitter	Boris Tuijl	Zijlweg, Schoterstraat, Bijdorplaan Haarlem
Secretaris	Emilie Broshuis	Tetterodestraat Haarlem, Willem Dreesweg Amstelveen, Laurens Baecklaan (Vavo)
Leden	Abdallah Zarkawi Mouna Bekkali	Paxlaan Hoofddorp
	Angela Beuker	Kanaalstraat IJmuiden, Almenumerweg Harlingen
	vacature	Nassaulaan en Ir. Lelyweg Haarlem (Entree en Educatie)
	Angela Beuker Simona Plamenova	Laurens Baecklaan Beverwijk
	Jill van Dijk	Zijlweg, Bijdorplaan Haarlem

Studentenraad in het schooljaar 2022-2023

Functie	Naam	Vestiging
Voorzitter	Jawad Gholami	Tetterodestraat Haarlem, Willem Dreesweg Amstelveen, Laurens Baecklaan (Vavo)
Vicevoorzitter	Yara Wentink	CIOS Haarlem/Hoofddorp
Secretaris	Jade Swaab	Zijlweg, Bijdorplaan Haarlem
Leden	Remco Koelemeijer	Zijlweg, Bijdorplaan Haarlem
	Mert Çakici	Paxlaan Hoofddorp
	Jeroen Moret	Kanaalstraat IJmuiden, Almenumerweg Harlingen
	Luke van 't Hof	Laurens Baecklaan Beverwijk
	Thijs van der Mey	Laurens Baecklaan Beverwijk

Onderwerpen voor advies, instemming of informatie aan en door de Studentenraad voorgelegd

Onderwerp	Instemming/advies/ter informatie
Toelatingsbeleid 2022-2023	Instemming
Reglement instemmingsrecht hoofdlijnen begroting 2023	Instemming
Managementletter 2021	Informatie
Rapportage instellingsdialoog	Informatie
Onderwijsleidraad	Informatie
Conceptjaarrekening 2021	Informatie
Examenreglement beroepsonderwijs 2022-2023	Instemming
Nulmeting studentbegeleiding	Informatie
Positionering vavo	Informatie
Hoofdlijnen begroting 2023	Instemming
Examenreglement vavo 2022-2023 + PTA's	Instemming
Afwijking urennorm MyTalent niveau 1 2022-2023	Instemming
Voorjaarsrapportage 2022	Informatie
Jaarverslag en jaarrekening 2021	Informatie
Opleidingsportfolio	Informatie
Duurzaamheidsvisie	Informatie
Intakebeleid	Advies
Begroting 2023	Informatie

 = afgehandeld

Ondernemingsraad Nova College

De ondernemingsraad (or) is het formele medezeggenschapsorgaan van medewerkers. De or vertegenwoordigt alle medewerkers van het Nova College en is gesprekspartner van het college van bestuur, de raad van toezicht en de studentenraad.

Benoeming in de or geldt voor een periode van drie jaar. Herverkiezing is maximaal tweemaal mogelijk. De huidige or is per 1 februari 2020 geïnstalleerd. Eind 2022 heeft de or verkiezingen georganiseerd. De nieuwe or is op 19 januari 2023 van start gegaan.

Ondernemingsraad in 2022		
Functie	Naam	Onderwijzend (OP) of ondersteunend (OBP)
Voorzitter	John Brewster	OP
Vicevoorzitter en penningmeester	Marloes Floris-Rodermond	OP
Secretaris	Anique Tempels (in verband met aftreden uit de or tot mei 2022)	OP
	Ron Scholte (vanaf mei 2022)	OBP
Leden	Meike Martens	OP
	Hester Sorber (tot januari 2022)	OP
	John Schoorl	OP
	Manon Osterop	OP
	Anneke de Graaf	OP
	Nico van Ham (vanaf maart 2022)	OP
	Astrid Memel (vanaf augustus 2022)	OP

Onderwerpen voor advies, instemming of informatie aan en door de OR voorgelegd

Onderwerp	Instemming/advies/ter info
Voordracht lid interne geschillencommissie	Voordracht door or
Verplaatsen zomervakantie 2022 vavo	Informatie
RI&E Dr. Dreesweg Amstelveen	Instemming
Reglement instemmingsrecht hoofdlijnen begroting 2023	Instemming
Managementletter 2021	Informatie
Rapportage instellingsdialoog	Informatie
Arbojaarverslag 2021	Informatie
Visie op afsluiting en diplomering	Informatie
RI&E Laurens Baecklaan 23-25 Beverwijk	Instemming
Conceptjaarrekening 2021	Informatie
Examenreglement beroepsonderwijs 2022-2023	Instemming
Nulmeting studentbegeleiding	Informatie
Kaderbrief 2023	Informatie
Positionering vavo	Informatie
Hoofdlijnen begroting 2023	Instemming
Examenreglement vavo 2022-2023	Instemming
Voorjaarsrapportage 2022	Informatie
Handboek Afsluiting en Diplomering beroepsonderwijs 2022-2023	Instemming
Handboek Afsluiting en Diplomering vavo 2022-2023	Instemming
Jaarverslag en jaarrekening 2021	Informatie
Regeling generatieverlof	Informatie
Herstructurering begroting	Informatieverzoek or
Opleidingsportfolio	Informatie
RI&E Nassaulaan	Instemming
RI&E Diakenhuisweg	Instemming
Studentenhuisvesting IJmuiden	Advies
RI&E Tetterodestraat	Instemming
RI&E Kanaalstraat IJmuiden	Instemming
RI&E Campus Haarlem Mug en Care	Instemming
RI&E CLOS vestigingen	Instemming
Verzuimdiagnose	Instemming
Begroting 2023	Informatie

 = afgehandeld

3 Raden van Advies

Opleidingscluster CIOS			
Raad van Advies 2022-2023			
	naam	organisatie	functie
Voorzitter	De heer K. Breedveld	Haagse Hogeschool	Lector Impact of Sports
Leden	Mevrouw S. Houwing	Houwing Health Praktisch orthomoleculair voeding- en gezondheids- advies en energetisch werk Oud-student CIOS	Zelfstandig ondernemer
	Mevrouw C. Wendt	Krassport	Directeur
	De heer E. Puyt	Team Sportservice Noord-Holland Hogeschool Arnhem en Nijmegen	Consultant en lecturer
	De heer T. Joon	SportSupport Kennemerland	Manager Sport & Bewegen
	Mevrouw M. van Vilsteren-van Oostveen	S.R.O.	Directeur
	Mevrouw R. Warmerdam	The Pando Network	Founder & CEO
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer H. Gootjes	Nova College	Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster Economie			
Adviescommissie 2022-2023			
	naam	organisatie	functie
Voorzitter	De heer E. Blom	ANWB	Projectleider Strategische Projecten ANWB Reizen
Leden	De heer P. van der Leelie	NVD Beveiligingsgroep B.V.	Directeur
	De heer J. Oskam	Nubisonline	Eigenaar
	De heer M. Rijkers	Innovate Today	Eigenaar
	De heer R. Meijer	Gemeente Haarlem	Projectleider Waarderpolder Aanjager Impact Ondernemen gemeente Haarlem Secretaris Stichting Park- management Waarderpolder
	Mevrouw I. Moes	InHolland	Clustermanager BFL Haarlem
Nieuw lid per september 2022	De heer W. van Diemen	IKEA	P&C-manager
	De heer E. Teljeur	MEO	Directeur
Gesprekspartner vanuit Nova en tijdelijk voorzitter	Mevrouw A. van Ede	Nova College	Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster MyTalent			
Adviescommissie 2022-2023			
	naam	organisatie	functie
Voorzitter	De heer B.J. Rip	BMC	Managing Consultant arbeidsmarkt
Leden	Mevrouw H. van der Meer	Gemeente Haarlem/Leerpolein	RMC coördinator Zuid- en Midden-Kennemerland, Beleidsadviseur
	Mevrouw S. Roozen	Pré wonen	Strategisch Business partner
	De heer L. Vonk	AM Match	Directeur
	Mevrouw M. Aukema	Bedrijf en Samenleving	Directeur
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw D. Nubé		Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster Scheepvaart - Binnenvaart			
Adviescommissie 2022-2023			
	naam	organisatie	functie
Voorzitter (tijdelijk)	De heer A. Nieuwenhuizen	Nova College Scheepvaart	Vestigingsdirecteur
Leden	De heer R. van der Meer	Sendo Shipping	HR-manager
	De heer P. Brandt	Universe Shipping	Personele zaken
	De heer A. Sierveld	Scalda	Teamleider
	De heer G. Meinen	ROC Friese Poort	Opleidingsmanager
	De heer F. van Weert	Wereld van de binnenvaart	Programmamanager
	Mevrouw K. van Toorenborg	KBN	Beleidsadviseur Onderwijs & Arbeidsmarkt
	De heer R. Berkhout	Vrienden van de binnenvaart	General Manager
	De heer R. Wubbeling	Rivertech	Corporate Fleet Manager
	De heer J. van Eekelen	VT Group	HR-manager
	De heer R. Sipsma	ASV	Denktanklid
	De heer R. Wester	ASV	Denktanklid
	Mevrouw A. Zwigman	ThyssenKrupp Veerhaven	Senior manager HR
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer A. Nieuwenhuizen	Nova College Scheepvaart	Vestigingsdirecteur
	De heer P. Randel	Nova College Scheepvaart	Programmamanager
	De heer N. Minnema	Nova College Scheepvaart	Opleidingsmanager
	De heer M. Renique	Nova Contract Scheepvaart	Manager Nova Contract

Opleidingscluster Scheepvaart - Zeevaart			
Adviescommissie 2022-2023			
	naam	organisatie	functie
Voorzitter	De heer M.A. Nieuwenhuizen	Nova College Scheepvaart	Vestigingsdirecteur
Leden	De heer E. Meijnders	Spliethoff Beheer	Lid raad van bestuur
	De heer S. Hassing	Holland America Group	Director Maritime Ops Europe
	De heer G. de Bock	De Bock Maritiem	General manager
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer M. Renique	Nova Contract Scheepvaart	Opleidingsmanager
Gesprekspartner vanuit Nova Tot 1 februari 2023	Mevrouw A. van der Tier	Nova College Scheepvaart	Opleidingsmanager

Techniek en ICT Academie			
Adviescommissie 2022-2023, aangepast 12 januari 2023			
	naam	organisatie	functie
Voorzitter	De heer E. Heijnsbroek	F.N. Steel	Chief Financial Officer
Leden	De heer A.N. Maarschalk	Motorvoertuigenbranche	Directeur
	De heer H. Kemkes	Tetrix	Directeur
	De heer O. Brode	Blom Elektrotechniek	Directeur
	Mevrouw C. Wagenaar	Seedvalley	Manager
	De heer L. Schoenmaker	Bouwmensen KZB	Directeur
	De heer C. Vredeveltdt	IWNH	District Manager
	De heer H. Labee	Nova College	Opleidingsmanager
	De heer B. Stigter	Nova College	Opleidingsmanager
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer J.W. Hof	Nova College	Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster Zorg en Welzijn

Raad van Advies 2022-2023

	naam	organisatie	functie
Voorzitter	Mevrouw S. Vlaar	Les Petits	Directeur-bestuurder
Leden	Mevrouw W. Jansen	VBZ	Programmamanager arbeidsmarkt HR en scholing
	Mevrouw C. Rinkel	InHolland	Manager Onderwijs en Onderzoek Social Work Noord en Sportkunde
	Mevrouw H. Tolsma	Tabijn	Sectormanager HRM en bestuursondersteuning
	Mevrouw N. Eloussari	Gemeente Haarlemmermeer	Beleidsadviseur Onderwijs
	Mevrouw I. Out	Gemeente Haarlem	Teammanager Onderwijs en Sport
	Mevrouw S. Vriends	Haarlem Effect	Bestuurder
	De heer G. Oostendorp	Kennemerhart	HR-manager
	Mevrouw C. van Oostveen	Spaarne Gasthuis	Verpleegkundig decaan Bestuurder Samenwerkende Topklinische opleidings-ziekenhuizen (STZ) Bestuurder Beroepsvereniging voor Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN)
	Mevrouw D. Sollewijn Gelpke	Hartekampgroep	Bestuurder
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer H. Bemelmans	Nova College	Domein- en vestigingsdirecteur
	Mevrouw E. van Gog	Nova College	Manager bpv-bureau Z&W (wijziging functie)
	Mevrouw N. Rijns-Van Roon	Nova College	Medewerker beleid en advies

4 Coronaparagraaf

In deze aanvullende paragraaf bij het jaarverslag gaan we achtereenvolgens in op de besteding van de NPO-gelden, en de subsidie voor 'Uitstroombegeleiding en nazorg'.

Besteding coronamiddelen

Ook in 2022 hebben onderwijsinstellingen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs extra middelen ontvangen. Deze middelen zijn bedoeld om op verschillende thema's de impact van corona op de studievoortgang, brede ontwikkeling en het welzijn van studenten zoveel mogelijk te beperken. Deze middelen bestaan uit de NPO-gelden en de subsidie voor 'Uitstroombegeleiding en nazorg'.

De NPO-gelden die in 2022 niet volledig zijn besteed, kunnen in 2023 alsnog worden gebruikt voor NPO-gerelateerde doelen. Het Nova College maakt gebruik van deze optie.

Besteding NPO-gelden	
2022	2023
NPO-gelden	Uitloop NPO-gelden
Uitstroombegeleiding en nazorg	

NPO-gelden

In 2021 is in overleg met het college van bestuur, de onderwijsdirecteuren, de stafdirecteuren en vertegenwoordigers van de ondernemingsraad en de studentenraad besloten de NPO-gelden in te zetten voor een selectie van thema's en aandachtsgebieden.

Aandachtsgebieden per thema				
Thema's	Thema 1 Soepele in- en doorstroom		Thema 2 Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	Thema 3 Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages
Aandachtsgebieden	Extra ondersteuning onderwijsteams	Aandachtsgebied SLB/LOB	Aandachtsgebied Socialisering en vitaliteit	Aandachtsgebied BPV
	Aandachtsgebied Professionalisering docenten	Aandachtsgebied Ontwikkeling digitaal onderwijsmateriaal		

Teams, vestigingen en domeinen hebben in de tweede helft van 2021 plannen aangeleverd binnen de vijf verschillende aandachtsgebieden. Alle plannen zijn kwalitatief getoetst door de regiegroep, die bestaat uit enkele directeuren, opleidingsmanagers en de stafmanager Onderwijs en Kwaliteit. Ruim 40 plannen zijn goedgekeurd. Het budget voor 'Extra ondersteuning onderwijsteams' is naar

rato verdeeld over de vestigingen; ook hebben zij een studentbudget ontvangen voor het organiseren van socialiseringsactiviteiten. Daarnaast is er een budget gereserveerd voor de coördinatie, het uitwerken en monitoren van de NPO-activiteiten (programmamanagement) en HR-ondersteuning.

Vrijwel alle projecten kenden een vertraagde start in 2022 door een combinatie van een late toekenning, de aansluitende kerstvakantieperiode en vooral de lockdown aan het begin van het jaar. Ook gedurende het jaar waren er redenen waarom sommige projecten hun oorspronkelijke planning niet hebben gehaald. Desondanks is er in 2022 goede voortgang gemaakt met de uitvoering van de verschillende projecten. 55 procent van alle projecten en NPO-activiteiten is eind 2022 afgerond. Volgens planning ronden we de resterende NPO-projecten voor eind 2023 af. We verwachten geen gebruik te maken van de verlenging van het landelijke NPO-programma tot en met 2024 waartoe het ministerie van OCW in 2022 besloot.

Het CvB heeft voor de zomer het advies van de regiegroep overgenomen om het resterende NPO-budget – met uitzondering van een budget voor kennisdeling en communicatie – naar rato te verdelen over de vestigingen. Hiermee krijgen de vestigingen de ruimte om, binnen de kaders van het NPO, in te spelen op de behoeften binnen de vestigingen. Alle vestigingen zetten het budget in om verlenging van lopende projecten, extra socialiseringsactiviteiten of 'Extra hulp voor de klas' ook in 2023 mogelijk te maken. Door de herijking wijkt de budgettaire verdeling over de aandachtsgebieden af van de toedeling na toetsing van de plannen in 2021.

NPO-budget				
Bestemming in euro's	Toedeling na toetsing	Budget na herijking in 2022	Besteding 2021 en 2022	Beschikbaar 2023
Extra ondersteuning onderwijsteams	1.852.000	1.956.395	1.499.382	457.013
Aanstelling programmamanager + extra capaciteit HR + communicatie	200.000	220.000	180.975	39.025
Aandachtsgebied BPV	720.000	619.906	438.086	181.820
Aandachtsgebied Ontwikkelen van online lesmateriaal	441.000	440.700	275.101	165.599
Nova Fit/ Aandachtsgebied socialisering en vitaliteit	435.000	504.494	348.410	156.084
Aandachtsgebied professionaliseringsprogramma's	582.000	596.600	339.183	257.417
Aandachtsgebied doorontwikkeling SLB / LOB	614.000	761.905	414.769	347.136
Resterende NPO-gelden	256.000	-	-	-
Totaal	5.100.000	5.100.000	3.495.906	1.604.094

We hebben zowel het CvB, de studentenraad als de ondernemingsraad periodiek geïnformeerd over de voortgang. Eind 2022 is gestart met een tussenevaluatie om de belangrijkste resultaten en (waar mogelijk) effecten van de NPO-activiteiten te achterhalen. Hierover hebben we begin 2023 gerapporteerd.

Toelichting per thema

Thema 1 Soepele in- en doorstroom

A *Extra ondersteuning in de onderwijsteams*

In de jaren hiervoor ontving het Nova College gelden uit de subsidieregeling 'Extra hulp voor de klas'. Deze subsidie had als doel het onderwijs de extra hulp en ondersteuning te geven die noodzakelijk is om onderwijsachterstanden zo veel als mogelijk te voorkomen en terug te dringen. De opleidingen waren erg blij met de ruimte voor extra inzet van mensen. Daarom is besloten een deel van de NPO-gelden in te zetten voor een verlenging van 'Extra hulp voor de klas'. De middelen zijn in 2021 verdeeld over de onderwijsvestigingen op basis van studentaantallen. In de managementteams van de vestigingen is een inventarisatie gehouden van de extra ondersteuningsbehoefte. Tot en met eind 2022 is 77 procent van het budget besteed. We hebben met name ingezet op studentondersteuning met de inzet van extra docenten en onderwijsassistenten. Daarnaast is een deel ingezet om de werkdruk van de docenten te verlagen. Dit hebben we gerealiseerd door uitbreiding van bestaande contracten en door het afsluiten van tijdelijke contracten en inlenen van externen, bijvoorbeeld via uitzendbureaus.

Bij een aantal opleidingen zijn extra praktijklessen gegeven en opmaatklassen gestart voor kwetsbare jongeren. In veel onderwijsteams zijn extra docenten ingehuurd om studenten op weg te helpen. Vanwege de krappe arbeidsmarkt is er extra formatie ingezet voor recruitment en werving. Daarnaast was extra inzet nodig voor de administratieve kant van het afsluiten van contracten en de uitbreiding van bestaande contracten.

B *Doorontwikkeling SLB/LOB*

Het belang van goede individuele begeleiding in de eerste lijn, zowel tijdens de studie als richting werk of vervolgopleidingen, is tijdens de coronaperiode sterk toegenomen. De begeleiding wordt deels gefinancierd vanuit het budget voor 'Extra hulp voor de klas'. Daarnaast hebben opleidingen binnen het aandachtsgebied studieloopbaanbegeleiding (SLB) en loopbaan- en oriëntatiebegeleiding (LOB) voorstellen ingediend. In totaal zijn twaalf aanvragen toegekend waarvan acht projecten in 2022 zijn afgerond en vier projecten doorgaan in 2023.

- *Extra inzet van een studiebegeleider bij de opleiding Assistenten Gezondheidszorg (AG)*



Opleidingsmanager Chantal Luntz over de aanleiding om een studiebegeleider in te zetten:

Tijdens corona merkten de docenten dat er verschillende studenten Assistenten gezondheidszorg achterbleven. Zij hadden moeite met hun tijdsplanning of planden helemaal niet. Met de NPO-gelden hebben we extern een extra studiebegeleider binnen kunnen halen. Het was iemand zonder vakinhoudelijke kennis, maar dat was ook niet nodig. Ze kon heel goed uitleggen, hoe je het beste prioriteiten stelt en planningen maakt én hoe je je daar ook aan houdt, precies wat de achterblijvende studenten op dat moment nodig hadden. Docenten en slb'ers wisten precies welke studenten hulp konden gebruiken en brachten hen op de hoogte van de mogelijkheid om 1-op-1-begeleiding te krijgen bij het leren plannen.

Deelname was vrijwillig. Sommigen wilden niet, anderen pakten de hulp met beide handen aan. De extra inzet is inmiddels beëindigd. In totaal zijn 15 studenten begeleid. ¶

- *Heroriëntatieprogramma mbo in Hoofddorp*



Projectleider Dennis Engelhart over de aanleiding om te starten met het heroriëntatieprogramma:

In de coronaperiode hebben leerlingen van het voortgezet onderwijs zich minder goed kunnen oriënteren op vervolgstudies. Dit heeft er mede toe geleid dat meer leerlingen doorstroomden naar de havo. Havisten die rond de kerst merkten dat de havo toch niet bij ze past, kunnen bij sommige mbo 4-opleidingen in februari instromen. Voor andere opleidingen moeten ze een half jaar wachten tot september. Dat is prima als ze precies weten wat ze willen. Maar veel havisten weten dat niet, ze hebben zich nog niet georiënteerd op de beroepenmarkt. Voor deze mensen zijn we in februari gestart met een oriëntatieprogramma waarin ze onderzoeken wat ze later willen worden en welke mbo-opleiding ze daarvoor moeten kiezen. We merken dat het programma echt voorziet in een behoefte: studenten zijn tevreden en vallen minder uit. Door het succes van het heroriëntatieprogramma in 2022 zet de vestiging Hoofddorp een deel van het resterende NPO-budget in om het programma ook in 2023 aan te bieden. Naast havisten kunnen ook eerstejaars mbo4-studenten deelnemen die willen switchen maar nog niet weten naar welke opleiding. ¶

- *Opmaat 18plus in Beverwijk*

In nauwe samenwerking met ketenpartners is met de NPO-gelden Do IT ontwikkeld. Do IT is een traject voor studenten die 18 jaar en ouder zijn. Soms kunnen studenten tijdelijk niet meedraaien in een opleiding, of zijn ze op zoek naar een ander leer- of werktraject (opleiding/school/werk). Tijdens deze fase biedt Pluspunt samen met het leerplein/RMC een traject van maximaal drie maanden aan. Voor de begeleiding van deze studenten is een mooie trajectruimte gecreëerd om rust te vinden binnen de school. Mede hierdoor kunnen studenten binding met school behouden/versterken en werken zij aan onderwijskundige doelen. De afstemming met ketenpartners, de ontwikkeling van het programma samen met de lockdown en de verbouwing, hebben ervoor gezorgd dat de oorspronkelijke planning niet is gehaald en doorloopt in 2023. Begin 2023 is Do IT samen met betrokken wethouders geopend.

Studentbegeleiding

Om een beeld te krijgen van de studentbegeleiding binnen alle opleidingen hebben we een nulmeting uitgevoerd onder alle opleidingsmanagers. Daaropvolgend is in drie sessies aan de hand van creatieve, inspirerende werkvormen het gesprek gevoerd met opleidingsmanagers, managers Pluspunt en directeurs van mbo en vavo over de essentie, het doel, de uitdagingen en de kansen van studie- en loopbaanbegeleiding bij het Nova College. De aanbevelingen uit deze sessies vormen input voor een ontwikkelprogramma SLB/LOB, waar we in 2023 mee verder gaan.

C *Ontwikkelen van digitaal onderwijsmateriaal*

Na de lockdown begin 2022 is het gelukkig mogelijk geweest om aansluitend fysiek onderwijs te geven. Tegelijkertijd willen we de ontwikkeling van online lesmateriaal en digitale toepassingen verder blijven ontwikkelen. Zo vormt online lesmateriaal een waardevolle ondersteuning voor studenten bij het zich eigen maken van de lesstof. Het gaat om plaats- en tijdonafhankelijk lesmateriaal, waardoor studenten zelf kunnen bepalen wanneer en hoe vaak ze ermee aan de slag gaan. Deze ontwikkeling sluit aan bij de wens van de studentenraad.

Er zijn vier projectaanvragen gehonoreerd; deze projecten lopen alle door in 2023 en hebben daarvoor nog 48 procent van het budget te besteden. Ter illustratie twee voorbeelden:

- *Learning Experience Platform (LXP) bij de Business School in Haarlem*: het doel van dit project is tweeledig: enerzijds het leerproces van studenten en de kwaliteit en toegankelijkheid van het onderwijsaanbod verbeteren. Anderzijds is het project gericht op deskundigheidsbevordering van docenten in het ontwikkelen en ontsluiten van lesmateriaal en het vergroten van hun inzicht in de voortgang van de studenten. Dat bereiken we door de ontwikkeling en implementatie van een zogeheten Learning Experience Platform.
Het eerste onderdeel van het Leerplatform is in 2022 in gebruik genomen. Studenten zijn tevreden dat ze op één punt kunnen vinden wat ze waar en wanneer moeten inleveren en dat de inrichting van de modules uniform is per opleiding. Daarnaast zijn de docenten getraind in het gebruik van Moodle en werken ze planmatig aan de verdere invulling van de verschillende onderwijsmodules. De teams worden ondersteund door key-users (per team) en superusers (per campus) waardoor opgedane kennis en ervaring diep in de organisatie zijn geworteld. Volgens planning loopt dit project door in 2023.
- *Digitalisering CIOS*: binnen het CIOS is er gewerkt aan digitale innovatieve oplossingen. Onderdeel hiervan is de start van digitale examinering. Studenten krijgen door de videoanalyse bredere feedback aan de hand van beelden in plaats van alleen woorden. Daarnaast is het digitale examenplatform gerealiseerd. Hierdoor worden er minder fouten gemaakt en is het mogelijk om efficiënter te werken. Studenten ervaren dat cijfers en feedback sneller verwerkt en beter inzichtelijk zijn. Ook kunnen zij hun examendossier meteen aan het begin van hun schoolloopbaan volledig inzien en hebben zij één plek waar zij hun voortgang kunnen bekijken. Het project loopt iets langer door dan gepland en wordt voor het einde schooljaar 2022-2023 afgerond.

D *Professionaliseringprogramma's docenten*

Er zijn 10 projecten gehonoreerd waarvan de helft is afgerond in 2022. De projecten die ongepland doorlopen in 2023 bleken – naast de impact van de lockdown – meer tijd nodig te hebben om de opleidingsbehoefte samen met het team te concretiseren. Ook bleek het een uitdaging om teams uit te roosteren op de beschikbare dagen van externe aanbieders. Eén project is in 2023 vanuit het resterende NPO-budget verlengd om ook nieuwe docenten te trainen in het omgaan met lastige situaties.

In het vorige jaarverslag lag de focus op NPO-projecten gericht op de begeleiding van studenten met mentale problemen en het beter omgaan met moeilijke situaties als gevolg van gedragsproblematiek. Deze projecten lopen door in 2023. Dit keer gaan we in op twee andere aspecten van professionalisering.

- *Herontwerp onderwijsprogramma Laboratorium*

Dit project loopt tot en met 2023 en heeft als ambitie te komen tot een vernieuwd onderwijsprogramma dat is afgestemd op het werkveld, met smart geformuleerde leerdoelen en een passend aanbod van leeractiviteiten voor studenten.



Projectleider Freke Heideman over de invloed van corona op het laboratorium onderwijs:

Op het moment dat je overschakelt van fysieke naar digitale lessen, moet je heel duidelijk weten wat je je studenten wilt leren en waarom. Wij merkten dat we onze leerdoelen minder helder voor ogen hadden dan we zouden willen. ¶

- *Co-creatie is een belangrijk onderdeel bij het realiseren van de ambitie*

Zo zijn in 2022 samen met het bedrijfsleven profielen geschetst waar studenten aan moeten voldoen als ze uitstromen. Daarnaast is er samen met studenten een student journey gemaakt en gebrainstormd. Dit leverde waardevolle suggesties en inzichten voor werk- en toetsvormen op. Zo gaven studenten aan dat ze meer projectmatig en buiten de deur zouden willen leren. Met de input vanuit het bedrijfsleven en de studenten is het onderzoek vervolgens vormgegeven: wat moeten studenten leren en hoe brengen we de stof het beste over. Het docententeam is geschoold om studenten adequaat te begeleiden in hun studieloopbaan en het behalen van hun leerdoelen. Inmiddels wordt er in het eerste leerjaar gewerkt met het nieuwe onderwijsprogramma. In 2023 gaan ze aan de slag met de overige leerjaren.



Projectleider Freke Heideman over het meest opvallende aan de co-creatie met de studenten:

De enorme hoeveelheid van verschillende goede ideeën die studenten hadden. Ze kunnen heel goed creatief en out of the box denken. Ook opvallend: hoe leuk ze het vonden om betrokken te worden en hoe enthousiast ze zich inzetten. ¶

- *Focus Learning Journeys CIOS*

Het schakelen naar online en later hybride onderwijs is het CIOS relatief goed afgegaan. Wel trok het een wissel op de medewerkers. Collega's hebben elkaar fysiek niet of nauwelijks gezien. Er is een groot beroep gedaan op hun fysieke en mentale weerbaarheid. De verantwoordelijkheid om de studenten te blijven voorzien van hoogwaardig onderwijs en adequate examinering zorgde voor een verhoogde werkdruk. Ook is er minder aandacht geweest voor het inwerken van nieuwe medewerkers en de permanente ontwikkeling van bestaande medewerkers. De Focus Learning Journeys hebben als doel het verhogen van de mentale veerkracht en het verminderen van stress bij medewerkers. Er zijn events georganiseerd over bijvoorbeeld stressmanagement, leiderschap en voorbeeldgedrag. De interne change leaders gingen vervolgens met collega's in gesprek hoe zij de inzichten konden doorvertalen naar de dagelijkse praktijk. Het programma is inmiddels afgerond en we zien dat collega's meer bewust aandacht hebben voor activiteiten die hun vitaliteit ten goede komen.



Projectleider Vincent Los over het nut van het programma voor studenten:

Binnen CIOS geloven we in voorbeeldgedrag. Als studenten docenten voor de klas hebben staan die te hard werken en weinig ontspannen, dan wordt dat hun blauwdruk. Bij het CIOS staat de student centraal, maar voor optimaal onderwijs zijn fitte en gezonde medewerkers nodig. 9

Thema 2 Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

De coronaperiode heeft er voor gezorgd dat studenten minder bewegen, en dat heeft impact op hun mentale welzijn en veerkracht. Ook hadden ze in deze periode minder contact met leeftijd- en klasgenoten. Hoewel het steeds beter gaat, leek het alsof studenten vergeten waren hoe je sociaal met elkaar om moet gaan. Vanuit de NPO-gelden biedt Nova Fit in overleg met de opleidingen extra activiteiten aan om iets aan de achterstanden te doen. De activiteiten leiden naast extra bewegen tot meer contactmomenten buiten school en dragen bij aan teambuilding en verbetering van de groepsdynamica. Daarnaast hebben vestigingen een socialiseringsbudget per student ontvangen.

Socialisatieactiviteiten

Alle vestigingen hebben hun socialiseringsbudget per student in 2022 volledig benut. Hetzij met het organiseren van een klassenactiviteit, hetzij via een vestigingsbrede activiteit. Zo heeft de vestiging in Beverwijk het budget gebruikt voor de uitvoering van een goed gevulde socialiseringskalender waarbij onder andere de start van het schooljaar, Valentijn, Sinterklaas in de school wordt gevierd. In Hoofddorp was een informatiemarkt met ketenpartners en een foodtruckfestival. Al deze activiteiten dragen bij tot meer binding onderling en met de school. Meerdere vestigingen gebruiken een deel van het aanvullende NPO-budget om ook in 2023 socialisatieactiviteiten te organiseren.

Vitaliteit

Vanuit het NPO-budget biedt Nova Fit teams een menukaart aan met allerlei studentactiviteiten. 1.836 studenten uit 70 klassen namen in 2022 deel aan allerlei sportieve en sociale activiteiten zoals disco rolschaatsen, watersporten en survivals. Ook zijn er workshops gegeven over mindset, voeding, verslaving en ergonomie. Het Nova Fitbudget is op sommige vestigingen gecombineerd met de eerder genoemde vestigingsbrede socialiseringsactiviteiten.

Omdat nog niet alle teams gebruik hebben gemaakt van het aanbod, is het budget in 2021 en 2022 niet volledig benut. Nova Fit kan activiteiten van de menukaart daarom ook in 2023 aanbieden.



12 Girls' Day, powered bij Nova Smart Girls Op de Nova Campus Beverwijk is de eerste Girls' Day, powered by Nova Smart Girls gehouden: een programma om meisjes die op de middelbare school zitten, te interesseren voor een vervolgstudie in techniek en ICT.

13 Frederique Franssen en Scott van der Himst winnen de 10^e Bokkedoorns Award Studenten Horeca van de Nova College Hotelschool deden mee aan de inmiddels tiende masterclass en wedstrijd voor koks en gastheren/gastvrouwen met als hoofdprijs de Bokkedoorns Award. Op 5 april maakte de jury de winnaars bekend tijdens de feestelijke prijsuitreiking. Gastvrouw Frederique Franssen (22 jaar, uit Zandvoort) en kok Scott van der Himst (19 jaar, uit Castricum) kunnen deze prestigieuze award aan hun cv toevoegen.

14 Nova viert opening Campus Haarlem Nova vierde op 10 maart de opening van de Nova Campus Haarlem: het Care-gebouw met het Innovatielab, paviljoen de Mug en de Business School. Een spraakmakende middag voor genodigden, collega's en studenten, met als thema: We Care About the Future!

15 Eerste praktijkverklaringen op de bouwplaats uitgereikt Kandidaten van Spaarne Werkt hebben op de bouwplaats van project HAAVE Haarlem bij Heddes Bouw & Ontwikkeling met succes een nieuwe vorm van opleiden gevolgd: praktijkleren. Daarvoor ontvingen zij op 28 februari 2022 hun praktijkverklaring van het Nova College tijdens een feestelijke uitreiking met wethouder Floor Roduner van Sociale Zaken.

16 Eerste politietalentklas handhavers: dit is topsport De politie Noord-Holland heeft voor studenten Orde en Veiligheid een reeks van vijf politielessen verzorgd. 16 studenten van de opleiding Handhaver toezicht en veiligheid volgden de lessen.

Thema 3 Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

De expertgroep bpv binnen het Nova College wil de kwaliteit van de bpv duurzaam verbeteren. De basis ligt in een goede relatie met het bedrijfsleven. In de coronaperiode was het lastig om relaties goed te onderhouden. In 2022 zijn binnen diverse projecten de relaties aangehaald waardoor het makkelijker was om afspraken te maken over het plaatsen van kwetsbare studenten en de kwaliteit van de stageplaatsen. Met de krapte op de arbeidsmarkt is het risico immers aanwezig dat studenten gezien worden als 'extra handjes'. Daarnaast zijn er projecten gestart, gericht op de ontwikkeling van vernieuwende stagevormen waarvan we er één toelichten.

- *Verbeterplan economie en uiterlijke verzorging*

Veel bedrijven waren tijdens corona dicht zodat er geen stages konden plaatsvinden. Dat gold vooral voor de sectoren schoonheid en verzorging en de horeca. In andere sectoren werkten mensen veel thuis. Stagairs konden vanuit huis wel opdrachten doen, maar de ontwikkeling van werknemers- en praktijkvaardigheden die je normaal binnen een bedrijf opdoet, bleven achterwege. Binnen het project is er daarom gezocht naar andere vormen om die vaardigheden te ontwikkelen via extra praktijklessen, extra begeleiding op de werkvloer en ook zijn er hybride leerprojecten gestart, bijvoorbeeld bij de opleiding Marketing. In plaats van een afstudeerproject bij een stagebedrijf, kregen studenten nu opdrachten van coaches uit het bedrijfsleven. Ook zijn bedrijven aan studenten gekoppeld bij het ontwikkelen van een ondernemingsplan om er een extra praktijkcomponent aan toe te voegen. Studenten waarderen het om, naast de docenten, van experts uit het werkveld te leren. De coachingsvormen en hybride stageplekken zijn daarom na de zomer uitgebouwd. Inmiddels is het project afgerond.

Binnen de expertgroep bpv wordt de voortgang van de bpv verbeterplannen regelmatig besproken en kennis en ervaringen gedeeld. Zo'n 70 procent van het budget is benut en zeven van de twaalf projecten zijn afgerond. Volgens planning zijn de resterende vijf projecten voor de zomervakantie 2023 klaar.

Project 'Uitstroombegeleiding en nazorg'

In de afgelopen twee jaar heeft het Nova College, net als veel andere roc's, de subsidie '*Extra begeleiding en nazorg mbo 2021-2022*' ontvangen om in 2021 en 2022 laatstejaars studenten en gediplomeerden tot 27 jaar te ondersteunen bij het vinden en het behouden van een baan of - als er geen werk te vinden is - bij het kiezen voor een vervolgopleiding. Dit heeft als doel jeugdwerkloosheid te voorkomen, want die nam door de coronapandemie toe. Tot voor kort hield de verantwoordelijkheid van het mbo veelal op, zodra de student een diploma/startkwalificatie had behaald. Er is een wetsvoorstel in de maak om het mbo vanaf medio 2025 de taak te geven om in afstemming met de partners in de regio (zoals gemeenten, werkgevers, reïntegratiebedrijven) gediplomeerden naar werk te begeleiden.

Het project had *twee doelen*:

- In de jaren 2021 en 2022 in aanvulling op de reguliere begeleiding en samen met de opleidings-teams aan 300 laatstejaars studenten uitstroombegeleiding en aan 150 gediplomeerden nazorg bieden.
- Een structurele werkwijze binnen het Nova College en een structurele samenwerking met externe partners realiseren voor het begeleiden van jongeren in de overgangsfase van opleiding naar werk.

Activiteiten

In aanvulling op de activiteiten in 2021 heeft het projectteam in 2022 studenten - die dat nodig hadden en wilden - *individuele uitstroombegeleiding en/of nazorg* geboden. Samen met de studieloopbaanbegeleider kreeg elke student persoonlijke aandacht en werd er maatwerk geboden. Het uitgangspunt was dat de student zelf de regie behield over de overstap naar een vervolgopleiding of baan, maar gestimuleerd werd om proactief aan de slag te gaan. De individuele begeleiding bestond uit één of meerdere gesprekken. De uitstroombegeleider regelde - indien nodig - de afname van een beroepskeuze- of capaciteitentest, leverde werkgevers aan waar de student kon solliciteren, bereidde met de student het sollicitatiegesprek voor, ging eventueel als toehoorder mee en overlegde met externe partners over de benodigde ondersteuning voor de student.

Voor de doelgroep mbo 1 is *het structurele overleg met het RMC* over de studenten die (dreigen) uit (te) vallen uitgebreid met de bespreking van de (bijna) gediplomeerde studenten. In aansluiting daarop zijn er goede samenwerkingsafspraken gemaakt over de externe begeleiding van alle studenten van het Nova College.

Met enkele begeleide studenten is een voorlichtingsfilmpje gemaakt om studenten en medewerkers te informeren over hoe de uitstroombegeleiding bij het Nova College eruit ziet.

Zie: Uitstroombegeleiding - iets voor jou?

Resultaten						
Aantal begeleide (oud-)studenten	Mbo 1	Mbo 2	Mbo 3	Mbo 4	Totaal	T.o.v. doel
Uitstroombegeleiding*	158	69	15	43	285	95%
Nazorg**	4	2	4	21	31	21%
Totaal	162	71	19	64	316	70%
Ten opzichte van het totaal aantal begeleide studenten	51%	23%	6%	20%	100%	
Aantal laatstejaars studenten in 2020-2021 en 2021-2022 (schatting)	500	1.500	2.000	4.000	8.000	
Ten opzichte van het totaal aantal laatstejaars studenten 2020-2021 en 2021-2022 (schatting)	32%	5%	1%	2%	4%	

* Begeleiding die tijdens de opleiding startte en na diplomering - indien nodig - doorging.

** Begeleiding die na diplomering startte.

De uitstroombegeleiders hebben in de periode april 2021 tot en met december 2022 totaal 316 studenten individuele begeleiding geboden. In de meeste gevallen startte deze begeleiding in het laatste opleidingsjaar en liep die veelal nog door na diplomering (ook onderdeel van de nazorg). Maar zeer weinig gediplomeerden hadden na diplomering behoefte aan hulp. Wat betreft de uitstroombegeleiding is het doel voor 95 procent behaald. Wat betreft de nazorg is het doel echter voor 21 procent behaald.

De veronderstelling dat het meeste resultaat te behalen is bij de uitstroombegeleiding die al ruim voor diplomering is gestart werd in dit project bevestigd. Studenten die de opleiding hebben verlaten zijn veel moeilijker te bereiken dan studenten die de opleiding nog volgen.

De meeste begeleiding (51 procent) is gegeven aan studenten mbo 1. Zij hebben vaker behoefte aan extra begeleiding bij de overstap naar werk of een vervolgopleiding dan studenten mbo 2, 3 en 4. Uitgaande van het aantal laatstejaarsstudenten in schooljaar 2020-2021 en 2021-2022 heeft ongeveer een derde van de studenten mbo 1 begeleiding ontvangen. Voor studenten mbo 2, 3 en 4 is het een zeer klein percentage.

Aanbevelingen

Vanuit zowel onze visie als onze (toekomstige) wettelijke verplichting is een voortzetting van de uitstroombegeleiding en nazorg van onze studenten nodig. In eerste instantie is dit een taak van de opleidingsteams. Op basis van de ervaringen in de afgelopen twee jaren, een enquête onder betrokken studenten en studieloopbaanbegeleiders en gesprekken met opleidingsmanagers en trajectbegeleiders, beveelt het projectteam het volgende aan:

1 Informatievoorziening

- a Studenten informatie bieden over opleiding en werk en de beschikbare hulp bij door- en uitstroom via de Studiepunten, de studentenportal, een folder, het filmpje etc.
- b Studieloopbaanbegeleiders lesmateriaal LOB/SLB en een aanbod van gastlessen bieden.

2 Individuele uitstroombegeleiding en nazorg

- a Dit aanbieden aan alle laatstejaars studenten die dit nodig hebben.
- b Dit expliciet aanbieden door het voeren van een toekomstgesprek een halfjaar voor de verwachte uitstroom/diplomerings met studenten mbo 1-2, anderstaligen en studenten met begeleidingsprofiel 2, door de studieloopbaanbegeleider of intern begeleider.
- c Indien hulp wenselijk/nodig is, via de trajectbegeleider een studieloopbaanadviseur of een leerwerkmakelaar inzetten, die samenwerkt met de bpv-begeleider en/of -coördinator.
- d Registratie van de uitstroombegeleiding in het studenteninformatiesysteem.
- e Monitoring van de begeleide studenten gedurende een halfjaar na uitstroom/diplomerings.

3 Gastlessen en trainingen

Een aanbod doen van gastlessen en trainingen over de overstap naar een vervolgopleiding of werk, uitgevoerd door de studieloopbaanadviseurs en leerwerkmakelaars van het Nova College en/of externe instanties.

4 Interne en externe samenwerking

- a Duidelijke werkafspraken binnen het Nova College maken over (de processen van) de in-, door- en uitstroombegeleiding van studenten.
- b Gemaakte samenwerkingsafspraken met externe partners (zoals gemeenten en het RMC) naleven. Dat betekent structureel overleg voeren met én studenten 'warm' overdragen aan deze externe partners in geval van (dreigende) schooluitval en voor jongeren in een kwetsbare positie, maar ook indien er sprake is van begeleidingsprofiel 2 of een anderstalige achtergrond.
- c Uitgestroomde studenten en gediplomeerden MyTalent in samenwerking met het RMC minimaal een halfjaar monitoren.

De expertgroep Pluspunt buigt zich over de aanbevelingen en bekijkt welke acties hieruit voortvloeien.



5 **Kwaliteitsagenda**



Eindrapportage kwaliteitsagenda tot en met 2022





Voortgang Kwaliteitsagenda tot en met 2022

Inhoud

1	Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	162
2	Gelijke kansen	184
3	Kwetsbare jongeren	198
4	Professionalisering	210
5	Landelijke indicatoren	220
6	Financiële verantwoording van de kwaliteitsagenda	222

1 Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

1.1 Nova als de onderwijspartner in de regio

1.1.1 Definiëren en implementeren van een regionale strategie voor om- en bijscholing met het werkveld

Beoogd resultaat 2020

- Visie en kaders vastgelegd voor wat betreft het aanbieden van bedrijfsscholing.
- Minimaal een eerste pilot gestart.
- Duidelijkheid over de wijze waarop Nova College bedrijfsscholing aanbiedt voor wat betreft het aanbod, organisatie, bedrijfsvoering, financiën en rapportage.
- Helder overzicht hebben van de vraag vanuit regionale arbeidsmarkt per domein (via accounthouders).

Beoogd resultaat 2022

- Organisatiestructuur is ingericht en operationeel.
- Website is gereed om mogelijkheden tot bedrijfsscholing en contactgegevens te presenteren.
- Per schooljaar 2021-2022 van start met (nieuw) aanbod.

O-meting

- Geen Novabrede visie.
- Geen Novabrede kaders.
- Wel aanbod bij STL en Z&W.
- Geen helder overzicht regionale vraag.

Stand van zaken tot en met 2020

- Er is een projectgroep gestart om te komen tot een kader LLO, er zijn drie werkgroepen geformeerd: HRM, Financiën, en Kwaliteit. Er is een start gemaakt met een programma LLO-werkveld.
- Er is in 2020 geen pilot gestart.
- Het Novabrede programma heeft door de coronacrisis vertraging opgelopen.
- Er is nog geen helder overzicht van de vraag vanuit de regionale arbeidsmarkt.

Toelichting / Verklaring afwijkingen

Nova College

Als gevolg van de coronacrisis heeft de Novabrede ontwikkeling van LLO vertraging opgelopen. De uitwerking van visie en kader is gestagneerd. De behoefte aan LLO is door de coronacrisis toegenomen en veranderd.

Zorg en Welzijn

- Voorbeeld van cocreatie in de zorg: samen met het werkveld (verpleeghuizen) twee BBL-trajecten (2-jarige helpende en 3-jarige verzorgende) op maat ontwikkeld samen met het werkveld en uitvoering op de werkplek. Er zijn docenten uit de praktijk betrokken.
- In 2020: nieuwe incompany opleiding Maatschappelijke zorg / Persoonlijk begeleider gehandicapten-zorg. Een 2-jarige (verkorte) opleiding ontwikkeld samen met drie instellingen voor mensen met een beperking en met ROCvA.
- In 2020 op verzoek van Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer een verkorte bbl-opleiding op maat gestart.
- Samen met ROCvA, Horizon College en Regio College: scholing voor herregistratie BIG voor verpleegkundigen.

Scheepvaart

- Aanbod na- en bijscholing op het gebied van veiligheid, beveiliging, navigatie en professionalisering.
- Diverse verkorte (om)scholingstrajecten uitgevoerd in samenwerking met / in opdracht van bedrijfsleven in zeevaart en visserij.

Economie

- Beoogde experimenten bij Economie (Horeca en Handel) zijn nog niet van de grond gekomen als gevolg van corona.
- Projectvoorstel Businessschool ingediend: één van de doelen: aanbod creëren in het kader van LLO.

Wat gaan we doen?

Eind december 2020 is een hernieuwde aanpak gekozen die gericht is op de vraag vanuit het werkveld. Er is een programmamanager aangesteld, met als opdracht een verbindend fundament te leggen en meer centrale sturing te geven aan toekomstige LLO-activiteiten. Doelstellingen zijn onder andere:

- 1 Optimaliseren en standaardiseren van processen voor het aanbieden, uitvoeren en afsluiten van LLO-activiteiten.
- 2 Het verbeteren van de interne en externe communicatie voor LLO-activiteiten.
- 3 Het vergroten van het LLO-aanbod.
- 4 Toewerken naar een adaptieve LLO-organisatie die effectief omgaat met vragen die betrekking hebben op om-, bij-, en nascholing.

Stand van zaken tot en met 2022

- Organisatiestructuur is ingericht en operationeel.
- Website is klaar om mogelijkheden tot bedrijfsscholing en contactgegevens te presenteren.
- Per schooljaar 2021-2022 van start met (nieuw) aanbod.

Toelichting

- In 2022 is een Professionele Leergemeenschap LLO opgezet. Deze PLG-LLO ontwikkelt kennis over LLO, stimuleert de kennisdeling tussen de vestigingen en heeft kaders en richtlijnen ontwikkeld, met een breed draagvlak.
- In deze PLG-LLO zijn alle domeinen vertegenwoordigd. De leden fungeren binnen hun domein als accounthouder.
- Onder Nova Contract is een LLO-loket opgezet dat onderwijsteams ondersteunt en adviseert bij de bedrijfsvoering en financiële en administratieve processen.
- Op de website Novacollege.nl is een speciale pagina voor bedrijven met een aantal standaard trainingen en cursussen en andere relevante informatie. Er is een bewuste keuze gemaakt voor een beperkt aantal domeinen, waar vraag is naar bij- en omscholing voor zij-instromers en aangepaste programma's. Het aanbod betreft vooral Zorg en Welzijn, Scheepvaart en Techniek.
- Er is een begin gemaakt met een aanbod in het kader van de STAP-regeling. Het aanbod betreft cursussen/trainingen voor binnenvaart, kinderopvang en techniek.
- Daarnaast is geïnvesteerd in het regionale netwerk, waarbij het regionale mobiliteitsteam (RMT) Zuid-Kennemerland en IJmond een belangrijke partner is.
- In oktober 2021 is een start gemaakt met praktijkleren: praktijkleren is bedoeld voor mensen die te weinig papieren en ervaring hebben om aan het werk te kunnen en voor wie naar school gaan geen optie is. Bij praktijkleren doen zij al werkend ervaring op bij een erkend leerbedrijf onder leiding van een praktijkopleider van het leerbedrijf. De praktijkopleider beoordeelt wanneer bepaalde taken voldoende aangeleerd zijn. Na afloop van het traject geeft het Nova College een praktijkverklaring af, waarop staat welke werkprocessen de kandidaat zich voldoende heeft eigen gemaakt. Kandidaten komen vooral via het RMT. Er is inmiddels een praktijkloket ingericht en de vraag begint op gang te komen.

Verklaring afwijkingen

- Het LLO-aanbod in het domein Economie (via de Business School) is niet van de grond gekomen, als gevolg van de keuze in domeinen. De focus bij economie lag op het ontwikkelen van onderwijs voor de reguliere studenten. Omdat het aanbod modulair en flexibel is opgebouwd is de ambitie nog steeds om hiermee LLO-activiteiten aan te bieden.

Voorbeelden van resultaten

- In oktober 2022 is een versneld opleidingstraject gestart voor zij-instromers in de kinderopvang, in samenwerking met Samenwerkende Kinderopvang (SKO) en Randstad Zorg en Welzijn. In dit traject hebben 23 deelnemers in februari 2023 hun voorschakeltraject afgerond, waarna zij begonnen zijn aan een 1-jarig bbl-traject.
- In 2022 is een leerwerktraject ontwikkeld voor doktersassistenten. Het RMT financiert een voor-traject van twee maanden, waardoor deelnemers inzetbaar zijn bij een huisartsenpraktijk. Daarna vervolgen de deelnemers de opleiding in de bbl. In januari 2023 zijn de eerste 15 deelnemers gestart.
- In samenwerking met de Zonnehuisgroep Amstelland is een modulair concept ontwikkeld voor helpenden en verzorgenden. Medewerkers kunnen aanvullende scholing volgen en een mbo-certificaat behalen. In maart 2022 hebben 14 helpenden een Plus-certificaat ontvangen, waardoor ze een aantal verzorgende taken uit mogen voeren. In februari 2023 hebben 14 medewerkers een certificaat behaald. Voor 11 daarvan ging het om het certificaat 'Omgaan met onbegrepen gedrag bij dementie'.
- In oktober 2021 zijn vier deelnemers gestart met praktijkleren op een bouwplaats. Drie van hen hebben na vijf maanden een praktijkverklaring ontvangen. Eind 2022 zijn opnieuw 11 deelnemers aan een traject begonnen.

Korte reflectie en vooruitblik

Het is een kwestie geweest van lange adem en een vasthoudende en doortastende projectleider, die zowel intern als extern draagvlak heeft weten te creëren en verbindingen heeft gelegd. We zijn trots op het aanbod dat met name binnen Zorg en Welzijn is gerealiseerd. We gaan onze LLO-activiteiten verder uitbouwen en nemen dit mee in onze ambities in de Kwaliteitsagenda 2024-2027. De Leergemeenschap gaat verder als expertgroep LLO binnen Nova. Daarmee sluit de expertgroep aan bij de succesvolle wijze waarop andere thema's binnen Nova geborgd zijn.

1.1.2 Intensiveren van afstemming en profilering van het opleidingsaanbod met het werkveld

Beoogd resultaat 2020

De grote vestigingen hebben een duidelijk profiel, gekoppeld aan de regionale context.

Beoogd resultaat 2022

Het opleidingsportfolio sluit aan bij de regionale positionering van de vestiging.

O-meting

- Beverwijk heeft duidelijk profiel.
- Haarlem en Hoofddorp minder.

Stand van zaken tot en met 2020

De drie grote vestigingen hebben een duidelijk profiel, gekoppeld aan de regionale context.

Toelichting

Nova Campus Haarlemmermeer: Haarlemmermeerwaarde

- Vestiging Hoofddorp profileert zich als school met opleidingen met 'Haarlemmermeerwaarde', het uitgangspunt om studenten kansrijk te maken op de Haarlemmermeerse arbeidsmarkt. De campus biedt aantrekkelijk beroepsonderwijs dat aansluit op de economische behoefte en maatschappelijke ontwikkelingen in de regio, in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven en de gemeentelijke overheid.

Nova Campus Haarlem: Business & Care

- In Haarlem is het nieuwe Caregebouw in gebruik genomen; daarin zijn alle opleidingen Zorg en Welzijn uit Haarlem samengebracht.
- Business School: vorming van een aanbod dat de aansluiting tussen bedrijfsleven en het onderwijs versterkt en een meerwaarde biedt voor studenten die in het economische domein gaan werken, met name voor opleidingen op niveau 3 en 4 in Handel en Zakelijke Dienstverlening; het projectvoorstel Business School is klaar.

Nova Campus Beverwijk: Techniek

- Het technische profiel en de samenwerking met het regionale werkveld worden op allerlei manieren versterkt (zie onder andere 1.2.2).

Stand van zaken tot en met 2022

Het opleidingsportfolio sluit aan bij de regionale positionering van de vestiging.

Toelichting

Nova College

Tijdens een bijeenkomst met alle onderwijsdirecteuren zijn vanuit de verschillende domeinen/vestigingen de zichtlijnen en voornemens benoemd over wijzigingen in het opleidingsportfolio, in het bijzonder voor de campussen Beverwijk, Haarlem en Haarlemmermeer.

Nova Campus Haarlemmermeer: Haarlemmermeerwaarde

- Met de logistieke opleidingen gaat Campus Hoofddorp zich meer op bloemenlogistiek richten.
- Het aanbod Zorg en Welzijn (heel Nova) blijft ongewijzigd en wordt vormgegeven in modulair aanbod in nauwe samenwerking met de partners, en de samenwerking met regionale partners wordt verder versterkt. Ook in het kader van LLO.
- Op basis van onderzoek naar de regionale hotelbranche en de reis- en entertainmentsector, worden de hospitality-opleidingen in Hoofddorp versterkt om de marktpositie te verstevigen.
- In dit kader is besloten om ook in Hoofddorp met ingang van schooljaar 2023-2024 een Hotelschool Praktijkroute te starten (zie 1.2.2).

Nova Campus Haarlem: Business & Care

- In het Caregebouw zijn alle opleidingen Zorg en Welzijn samengebracht.
- In het Businessgebouw is de Business School gestart met 14 opleidingen. Zie verder 1.2.1.
- In Haarlem worden, zowel in het Businessgebouw als in het Van der Valk Hotel, horeca-opleidingen aangeboden (zie ook 1.2.2).

Nova Campus Beverwijk: Techniek

- In Beverwijk wordt het technische profiel verder uitgebreid en versterkt.
- Er komt meer nadruk te liggen op Beverwijk als duurzaamheidscampus.
- De zorgopleidingen worden afgebouwd vanwege beperkte instroom en concentratie van de activiteiten op locatie Haarlem.
- Welzijnsopleidingen blijven behouden vanwege de goede aansluiting met het lokale werkveld.
- Het uitfasen van opleidingen handel en commercie wordt in 2023 nader onderzocht.
- Het aanbod logistieke opleidingen wordt uitgebreid.

Korte reflectie en vooruitblik

In samenwerking met het regionale werkveld en in onderlinge samenwerking tussen de vestigingen hebben de drie campussen een duidelijk profiel gecreëerd met een daarbij passend opleidingsaanbod.

Het opleidingen portfolio blijven we doorlopend evalueren om het aanbod af te stemmen met elkaar en met het werkveld.

1.1.3 Learning community's: samen leren met studenten, alumni, docenten en het werkveld

Beoogd resultaat 2020

Eerste learning community is gestart als pilot met studenten uit diverse niveaus: plan van aanpak beschikbaar, eerste activiteiten gerealiseerd en geëvalueerd.

Beoogd resultaat 2022

Minimaal drie learning community's zijn gestart.

O-meting

Geen learning community's waarin studenten betrokken zijn.

Stand van zaken tot en met 2020

Novabreed is de learning community Nova 2.0 gestart met als doel: *Samen met onze community van docenten, bedrijven en studenten willen we de kansen voor technologie in onderwijs verzilveren en anticiperen op veranderingen in ons beroepenveld. Er is een 4-jarig programma met projecten en activiteiten ontwikkeld. Eerste activiteiten zijn gerealiseerd (zie onder), geëvalueerd en als gevolg van corona zijn de doelstellingen aangepast.*

Toelichting

In een learning community leren studenten, docenten en het werkveld met en van elkaar.

Bijvoorbeeld door het werkveld en/of realistische opdrachten in huis te halen, daarbij gebruik makend van (technologische) innovaties in zowel het werkveld als het onderwijs.

- Nova 2.0: learning community gestart met drie themalijnen:
 - Anticiperen op de veranderende beroepscontext
 - Experimenteren en ontwikkelen
 - Kennis ontwikkelen en delen
- Nova 2.0: Smart Makers Academy gestart: online workshops, seminars en masterclasses, voor onderwijs en bedrijven.

- Als onderdeel van Nova 2.0 is in Hoofddorp, Haarlem en Beverwijk een innovatielab ingericht met als functies:
 - Het bieden een veilige en inspirerende omgeving waarin vrij experimenteren met technologie en (technologie ondersteunde) onderwijsvormen mogelijk is.
 - Het inspireren en verkennen van innovatieve ontwikkelingen in en samen met het werkveld.
 - Zie ook jaarverslag 2020 4.5 Practoraat Zorg en Welzijn Technologie.
- In 2019 zijn drie makathons georganiseerd. De makathons zijn altijd een samenwerking met bedrijven en instellingen, waarbij studenten, docenten en alumni samen werken aan oplossingen voor concrete vraagstukken uit het bedrijfsleven. Daarbij wordt gebruik gemaakt van technologische innovaties en innovatieve onderwijsvormen, zoals design thinking en agile samenwerken.
 - Makathon PARK21: vormgeven van een nieuw recreatiepark in opdracht van gemeente Haarlemmermeer en Hoogheemraadschap van Rijnland (25 mbo'ers, 35 vanuit andere scholen).
 - 2019: Makathon: Smart Solutions voor water- en natuurbeheer (samen met drinkwaterbedrijf PWN) (24 mbo'ers, 39 vanuit andere scholen).
 - 2019: Makathon Zorg en Welzijn over zelfregie in de zorg, in samenwerking met de Hartekampgroep (66 mbo'ers, 45 van andere scholen).
 - In 2020 zijn vanwege corona geen makathons georganiseerd.

Als gevolg van corona zijn de doelstellingen van Nova 2.0 aangepast. Deze zijn vastgelegd in een activiteitenplan tot de zomer van 2021. Uitgangspunt is nu: ondersteunen en inspireren hoe digitale technologie kan helpen bij de actuele uitdagingen en vernieuwen waar energie een noodzaak is. Dit houdt onder andere in: het ondersteunen van onderwijsteams met de aanwezige kennis en expertise; inzetten en uitbreiden faciliteiten innovatielabs op de drie hoofdvestigingen.

Stand van zaken tot en met 2022

Nova 2.0 learning community is opgeheven. Zie verder 'Verklaring afwijkingen'. Een aantal andere initiatieven is wel voortgezet: zie toelichting.

Toelichting

Het werken in de innovatielabs is op regionale schaal van de grond gekomen:

Innovatielab Campus Haarlem

- De bedoeling van het innovatielab Campus Haarlem is dat bedrijven/instellingen hun technologie doneren of in bruikleen geven, die ook in het werkveld wordt ingezet. Aan de hand van scenario-trainingen leren de studenten hiermee om te gaan.
- De opleiding Verpleegkunde in het Caregebouw op de Campus Haarlem ontving in september 2021 van IMS Medical een elektrische medicijnvermaler voor het innovatielab.
- In oktober 2021 zijn collega's uit het Care- en Businessgebouw op de Campus Haarlem in het innovatielab met VR materiaal aan de slag gegaan. Het doel is VR een plek te geven bij de opleidingen waar vernieuwingen plaatsvinden.

Innovatielab Campus Beverwijk

- Het innovatielab in Beverwijk is een plek geworden waar studenten, docenten en bedrijven experimenteren met de nieuwste technieken in hun vakgebied. Ook worden hier workshops en presentaties georganiseerd.
- In 2021 en 2022 zijn workshops gegeven over onder andere virtual reality, glasvezel en het gebruik van drones.

De Smart Makers Academy biedt nog steeds online workshops, seminars en masterclasses, voor onderwijs en bedrijven.

- In december 2022 is het project beloond met de trofee Werken & Ontwikkelen 2030. Het project slaat een innovatieve en digitale brug tussen onderwijs en het MKB, gebruikmakend van skills in plaats van diploma's. Met de zogenaamde metroleerlijn biedt de Smart Makers Academy aantrekkelijke bijscholingstrajecten.
- Er zijn inmiddels al 500 werkenden bereikt en 5.000 leerlingen in de regio Zuid-Kennemerland hebben kennis gemaakt met ICT en de maakindustrie.

In 2021 en 2022 zijn door diverse opleidingen binnen Nova samen met het bedrijfsleven weer diverse makathons georganiseerd:

- April 2021: Makathon over verduurzamen Nova College: tien eerstejaars studenten van de opleidingen Junior consultant duurzaamheid en 10 eerstejaars van Smart ICT Engineer hebben in Hoofddorp slimme oplossingen bedacht voor een duurzamere school. Het facilitaire team van de vestiging leverde de vraagstukken aan voor deze tweedaagse makathon.
- Mei 2021: Online makathon Zorg en Welzijn: Innovatie rond vitaliteit: teams van studenten van Nova College en Inholland werkten online samen met medewerkers uit het bedrijfsleven en zorgmedewerkers aan technologische oplossingen om het werken aan vitaliteit te ondersteunen.
- September 2021: Makathon Geluidadaptief en Circulair Bouwen: ruim 85 leerlingen en studenten hebben samen met gemeente Haarlemmermeer, TU Delft, Ymere en Hogeschool Inholland samengewerkt aan oplossingen om geluidsbelasting in en rondom woningen te verminderen.
- Maart 2022: CIOS Haarlem Hoofddorp: Makathons over doorstroom mbo-hbo. Studenten én docenten uit het mbo (CIOS Haarlem Hoofddorp) en hbo (ALO en Sportkunde HvA, Sportkunde Inholland) hebben samengewerkt aan oplossingen om de kloof in de doorstroom tussen het mbo CIO en hbo te overbruggen.
- Juni 2022: Makathon Smart Solutions Zorg en Welzijn duurzame inzetbaarheid: 80 deelnemende studenten en medewerkers van verschillende scholen en zorg- en welzijnsinstellingen hebben gewerkt aan slimme oplossingen voor duurzame inzetbaarheid in zorg en welzijn.
- Juni 2022: Makathon Smart Solutions voor toekomstbestendige winkelstad Beverwijk: 40 deelnemers (studenten vo, mbo en ho en winkeliers) hebben samen gewerkt aan drie vraagstukken in het kader van de transitie naar een hybride (on-offline) winkelcentrum.

De practor GreenBiz en Smart Maintenance participeert in een learning community die gekoppeld is aan het Fieldlab Techport. Tot nu toe vindt uitwisseling plaats met bedrijven en hogescholen.

Op dit moment wordt het Fieldlab geschikt gemaakt voor studenten, en dit moet eind schooljaar 2022-2023 gereed zijn. Dan kunnen studenten en docenten van mbo en hbo kennis met elkaar uitwisselen, bij elkaar aansluiten en van elkaar leren.

Verklaring afwijkingen

De opbrengsten van het programma Nova 2.0 over de afgelopen periode van 2,5 jaar zijn bescheiden te noemen en wegen objectief gezien niet op tegen de gemaakte kosten. Daarbij moet worden opgemerkt dat de coronaperiode zeker ook invloed heeft gehad op de voortgang van het programma; de focus van de hele organisatie was gericht op online onderwijs. Er was een tijd lang geen ruimte om aan de slag te gaan met innovatie en bovendien lieten de fysieke beperkingen experimenteren in de innovatielabs niet toe. Er is afgestapt van een centraal geleid traject, en ingezet op de drie campussen en de vestigingen om eigen innovaties uit te kunnen voeren. Nova heeft gekozen om in te zetten op de innovatielabs per campus en er geen Novabreed innovatieprogramma overheen te zetten.

Korte reflectie en vooruitblik

Vanuit programma's, zoals Business School, Zorg en Welzijn alsmede de diverse RIF-projecten, lopen innovaties die domeinbreed over de campussen worden gedeeld. Kleinere innovaties worden per vestiging geïnitieerd.

Voor de komende jaren verwachten wij vanuit samenwerkingen met het werkveld te blijven innoveren en we zien vanuit deze samenwerking ook vragen en innovaties ontstaan voor Nova. Zoals bijvoorbeeld het Just Transition Fund Ilmond, gericht op de energietransitie in de regio Ilmond.

1.1.4 Verder verbeteren van beroepspraktijkvorming

Beoogd resultaat 2020

- Verzorgen van training aan nieuwe praktijkbegeleiders.
- Implementatie van diverse praktijkleerlijnen binnen onze domeinen.
- Elk domein stelt op basis van de resultaten in de JOB- en BPV-monitor een geactualiseerd verbeterplan op met concrete maatregelen (follow-up bpv-verbeterplan).
- In 2019 overstap naar SBB-monitor voor bedrijventevredenheidsonderzoek; de resultaten vormen onze nieuwe nulmeting en vervangen de huidige data uit ons eigen Nova-onderzoek.

Beoogd resultaat 2022

Zowel de tevredenheid van studenten als bpv-bedrijven blijft minimaal op hetzelfde niveau als in 2019.

O-meting

Tevredenheid bedrijven:

2018: 7,4

2019: 7,5

Tevredenheid studenten 2018: 3,6 op een vijfpuntschaal.

Voortgang tot en met 2020

- In 2017 en 2018 hebben alle bpv-begeleiders training gedaan. De training is geëvalueerd, en bleek niet te voldoen aan de verwachtingen. De expertgroep bpv gaat op zoek naar andere manieren om de deskundigheid van de bpv-begeleiders te versterken.
- Er is onvoldoende focus geweest op het ontwikkelen van de praktijkleerlijnen. Mede als gevolg van corona is dat op de achtergrond geraakt.
- Alle domeinen hebben in 2019 een bpv-verbeterplan opgesteld, als vervolg op de bpv-verbeterplannen 2016-2018.
- In 2019 zijn we overgestapt naar de bpv-monitor van SBB.

Toelichting

Expertgroep bpv

- In de Novabrede expertgroep bpv zijn alle domeinen vertegenwoordigd. Deze groep heeft een verbindende en stimulerende rol bij het verbeteren (en in coronatijd mogelijk maken) van de bpv.

Vanwege corona lag in een groot deel van 2020 de focus voor de bpv niet op het implementeren van de verbeterplannen en scholing, maar op het zo goed mogelijk organiseren van de bpv voor onze studenten.

Het plaatsen van studenten in de bpv is in 2020 naar omstandigheden goed gelukt, blijkt uit onze eigen cijfers, en beter dan bij andere roc's, blijkt uit cijfers van SBB. Door intensieve samenwerking met bedrijven en SBB zijn er op creatieve wijze toch zoveel mogelijk stageplaatsen gecreëerd. Het vroeg maatwerk per student en vooral voor niveau 2-studenten was extra inzet nodig om stageplaatsen te realiseren.

De intensiteit en omvang van de acquisitie van stageplaatsen en het relatiebeheer is opgevoerd. Door het uitzetten van mailings, nieuwsbrieven, flyeracties op industrieterreinen, bedrijvendagen en extra belondes in samenwerking met SBB, heeft een groot aantal bedrijven zich aangemeld en hebben studenten alsnog een stageplaats kunnen vinden. Sommige teams hebben hiervoor extra fte ingezet.

Stand van zaken tot en met 2022

Tevredenheid Bedrijven 2019-2020: 7,4 (landelijke benchmark 7,5)

Tevredenheid Bedrijven 2020-2021: 7,6 (landelijke benchmark 7,6)

Alle domeinen hebben in 2021 bpv-verbeterplannen gemaakt, mede in het kader van de NPO-gelden. Het ging hierbij om drie thema's: meer stages, meer flexibiliteit, meer ondersteuning.

De tevredenheid van de bedrijven hebben wij in 2022 niet meer Novabreed kunnen meten, omdat de SBB-monitor voor ons niet bruikbaar is, vanwege een te lage respons.

SBB werkt aan verbeteringen, maar het is niet duidelijk wanneer die gerealiseerd worden.

Er is afgesproken dat we tot die tijd geen instellingsbreed onderzoek doen.

In de tussentijd doen domeinen zelf wel onderzoek naar de tevredenheid over de bpv, waarbij het meestal gaat om specifieke onderwerpen.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Een team ICT heeft onderzoek gedaan naar tevredenheid van studenten en verbeterpunten geformuleerd over voorbereiding en begeleiding door school.
- Een team Haarverzorging heeft onderzoek gedaan naar tevredenheid van bpv-bedrijven en hier verbeterpunten uit gehaald.
- Een team in de Zorg heeft uit eigen onderzoek verbeterpunten gehaald over de aansluiting tussen de opleiding en de bpv.
- Team Zeevaart en Team Binnenvaart hebben bpv-bedrijven bevraagd over de mate waarin studenten voldoende zijn toegerust om stage te lopen en over de samenwerking met school. Verbeterpunten zijn opgenomen in de teamplannen.

De tevredenheid van studenten in de JOB-monitor was in 2018: 3,6 op een vijfpuntschaal.

In 2019 is geen JOB-monitor gehouden.

In 2020 is de JOB-monitor ingrijpend gewijzigd, waardoor de resultaten niet meer vergelijkbaar zijn met voorgaande jaren.

In 2022 is de tevredenheid over alle drie de onderwerpen gestegen ten opzichte van 2020 en hoger dan de landelijke benchmark.

Landelijke benchmark				
Bol	Nova College 2022	Benchmark 2022	Nova College 2020	Benchmark 2020
Aansluiting	3,2	3,0	3,1	3,0
Begeleiding	3,2	3,1	3,1	3,1
Voorbereiding	3,3	3,2	3,2	3,2

Korte reflectie en vooruitblik

Wij zijn er trots op dat we in staat zijn gebleken ook in coronatijd voldoende stageplaatsen te creëren en we zijn blij dat de tevredenheid van onze bol-studenten over de bpv zelfs iets is gestegen. Met het stagepact in de hand gaan wij de komende jaren stappen zetten om de begeleiding te professionaliseren en te verbeteren.

1.2 Praktijkgericht en wendbaar onderwijs

1.2.1 Duurzaamheid van diploma's verhogen

Beoogd resultaat 2020

- Uitbreiding brede niveau 2-opleiding naar extra locatie.
- Onderzoek naar mogelijkheid voor brede economieopleiding niveau 3 en 4 in Haarlem.
- Actueel aanbod van keuzedelen ontwikkeld binnen domein Economie.
- Realisatie van een keuzedelentool om aanbod beter te ontsluiten voor onze studenten.

Beoogd resultaat 2022

Evaluatie van de ingezette maatregelen: bij positieve resultaten verduurzamen en onderzoeken mogelijkheden tot uitbreiding.

O-meting

- 1 brede niveau 2-opleiding in Hoofddorp.
- Nog geen brede economie-opleiding.
- Nog geen domeinbreed aanbod keuzedelen binnen domein Economie.
- Nog geen keuzedelentool in gebruik.

Stand van zaken tot en met 2020

- Uitbreiding brede niveau 2-opleidingen gerealiseerd: zie 3.2.3 Uitbreiden aanbod brede niveau 2-opleidingen.
- Onderzoek brede economie opleiding niveau 3 en 4 gerealiseerd.
- Actueel aanbod keuzedelen binnen Economie: drie gestart.
- Keuzedelentool is gereed en per augustus 2020 geïmplementeerd.

Toelichting

- Onderzoek brede economieopleiding niveau 3 en 4 is onderdeel van het projectvoorstel Business School: zie onder 1.1.2. Dit projectvoorstel is gereed.
- Sectorprogramma keuzedelen Economie: aantal generieke keuzedelen Economie wordt Haarlembreed aangeboden en ingeroosterd. In september 2020 is gestart met ondernemerschap, voorbereiding hbo en e-commerce. Studenten van verschillende opleidingen werken multidisciplinair samen, bedrijven zijn betrokken.
- Studenten zijn positief over de samenwerking met bedrijfsleven en met studenten van andere opleidingen. Ook de combinatie van online en offline werken bevalt ze goed.

Stand van zaken tot en met 2022

- Brede niveau 2-opleidingen zijn geëvalueerd en aanbod is verder uitgebreid: zie 3.2.3.
- Business School is gestart en geëvalueerd. Zie Toelichting.
- Actueel aanbod keuzedelen binnen Economie: onderdeel Business School in de vorm van minors.
- Keuzedelentool is gereed en per augustus 2020 geïmplementeerd.

Toelichting

Business School

- De Business School leidt young professionals op een duurzame manier op voor de snel veranderende arbeidsmarkt vanuit synergie tussen economische opleidingen en bedrijfsleven.
- De Business School is in schooljaar 2021-2022 gestart en biedt inmiddels 14 opleidingen in Haarlem. Op 1 februari 2023 waren 876 studenten ingeschreven.
- Deze opleidingen zijn onder te verdelen in:
 - Marketing & Sales
 - Business Services
 - Creative Business
- De opleidingen zijn uitgewerkt in leerdoelen die zijn gekoppeld aan badges, waarvan sommige met certificaat.
- Opleidingen bestaan voor minstens 40 procent uit praktijkopdrachten, veelal afkomstig van bedrijven.
- Er zijn op dit moment vijf minors waaruit studenten kunnen kiezen. Dit zijn de keuzedelen die voor de hele Business School worden aangeboden (Doorstroom hbo, Digital Marketing, Ondernemerschap, Personal Branding en Internationalisering).
- De vakken worden zoveel mogelijk geïntegreerd aangeboden.
- Bedrijven hebben een deel van het onderwijs (badges) mede bedacht en ontwikkeld. Bedrijven zorgen voor echte praktijkopdrachten en spelen een rol bij het beoordelen van de studenten.

Er wordt regelmatig feedback gevraagd aan studenten en er is uitgebreid geëvalueerd met de docenten. Daarnaast is een evaluatie gedaan over de beoogde doelen. Uit deze evaluaties is een aantal verbeterpunten gekomen. Bijvoorbeeld het meer betrekken van studenten en interne stakeholders, en het actief blijven betrekken van het werkveld.

Er wordt onderzocht in hoeverre de Business School ook in Hoofddorp op deze manier kan worden aangeboden.

Studenten aan het woord



Student Social Media Manager:

We doen ervaring op met echte opdrachten. Bijvoorbeeld vrijwilligers werven voor The Karma Factory. Het leuke is dat je heel creatief kan zijn. Daarnaast volg ik een minor Digital Marketing. Ik heb al 5 badges behaald. Zo ontwikkel ik me breder en ze staan goed op mijn cv. ¶



Student Business Administration & Control Specialist:

Naast deze opleiding volg ik de minor Personal Branding. Ik ben goed in zaken regelen. Andere studenten zijn weer goed in andere dingen. Dat vind ik leuk om te ontdekken als we samenwerken. ¶



Student Retail Specialist:

Je leert om een eigen bedrijf op te zetten of om in een ander bedrijf te werken. Ik ben mijn eigen bedrijf aan het opzetten en kan veel van mijn opleiding leren en gebruiken in mijn eigen bedrijf. Ik volg de minor Ondernemerschap. Een perfecte voorbereiding als je je eigen bedrijf wilt starten. We werken veel samen en daar leer ik weer van. ♪

Korte reflectie en vooruitblik

Wat begon als een onderzoek naar de mogelijkheid voor brede economieopleidingen op niveau 3 en 4, is uitgegroeid tot de Business School met een innovatief, flexibel en praktijkgericht onderwijsconcept. De basis staat, er is al veel gerealiseerd en de komende jaren worden gebruikt om onder andere de digitale portfolio-omgeving verder in te richten, persoonlijke leerroutes samen te stellen en de samenwerking met het werkveld verder uit te bouwen.

1.2.2 Opleidingen (her)ontwikkelen onderwijs als reflectie van het werkveld

Beoogd resultaat 2020

- Experimenteren met onderwijsvernieuwing op basis van (technologische) innovaties in het werkveld, in eerste instantie binnen de RIF-programma's en practoraten.
- Uitbreiden aanbod keuzedelen, in afstemming met het werkveld.

Beoogd resultaat 2022

Evaluatie van ervaringen bij studenten en docenten met onderwijsvernieuwingen; verduurzamen van de expertise en opschalen naar andere opleidingen.

O-meting

- In 2018: 3 practoraten in startfase, 3 RIF-projecten, waarvan twee afgerond en verduurzaamd.
- Aanbod keuzedelen in 2018 niet bekend.

Stand van zaken tot en met 2020

- Er wordt volop geëxperimenteerd met onderwijsvernieuwing, binnen RIF's en practoraten, maar ook daarbuiten.
- Aanbod keuzedelen aanvankelijk uitgebreid, daarna beperkt.

Toelichting

Keuzedelen

- In de eerste jaren na invoering van de keuzedelen is het aanbod gegroeid van ongeveer 50 keuzedelen in 2016-2017 tot 218 keuzedelen in 2019 (waarvan 162 gekozen).
- Ervaring leerde dat het aanbod te groot en daardoor te versnipperd was. Niet alle keuzedelen konden daarom worden georganiseerd. Op basis van de ervaringen hebben de opleidingen ervoor gekozen hun aanbod enigszins te beperken. Het aanbod keuzedelen is teruggebracht naar 192 in 2020 (waarvan 133 gekozen).
- Bij Zorg en Welzijn, Techniek en Scheepvaart, komt het aanbod (voor bbl-studenten) tot stand in overleg met de instellingen en bedrijven.

Onderwijsvernieuwing

Techniek

- Nieuwe RIF: Opleiding GreenBiz (Junior consultant duurzaamheid). Beverwijk gestart augustus 2019. In 2020 12 studenten over naar 2e jaar, 8 nieuwe studenten gestart. Hoofddorp gestart augustus 2020 met 10 studenten.
- Nieuwe RIF Smart Maintenance mbo is gestart in juli 2020, met als doel het verrijken van bestaande technische opleidingen, door nieuwe curriculumelementen te ontwikkelen en te implementeren.
- Nieuw practoraat: GreenBiz gestart in 2020. Zie verder 1.2.5.
- Opleiding Smart ICT Engineer gestart in 2019 op drie locaties, totaal 96 studenten.
- Nieuwe keuzedelen: 3D-printing (klaar november 2020), Internet of Things (vertraagd) en Glasvezel (klaar).
- Techport 2.0: bezig met voorbereiding Techport Innovation Center met als doel een adequate en goed geoutilleerde leeromgeving in te richten voor elektrotechniek, werktuigbouw, proces-techniek, industriële ICT, en installatietechniek (onderdeel van de RIF Smart Maintenance).

Voor meer inhoudelijke informatie over RIF's, zie jaarverslag 2020, paragraaf 4.5.

Voor meer inhoudelijke informatie over practoraten zie jaarverslag 2020, paragraaf 4.4.

Zorg en Welzijn

- Masterplan Zorg en Welzijn: ontwikkelfase gestart 2020. Doel: flexibel, toekomstgericht, innovatief onderwijs dat aansluit op de behoefte van de student, de werkende volwassene en de werkvelden. Start: schooljaar 2021-2022 (zie jaarverslag 2020, paragraaf 4.3).
- Het innovatielab in het Caregebouw is ingericht.
- Practoraat Zorg en Welzijntechnologie, zie verder 1.2.5.
- Practoraat Ouderenzorg en wijkgericht werken, zie verder 1.2.5.
- Cross-over Welzijn-CIOS ontwikkeld: Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen: start augustus 2021 (zie jaarverslag 2020, paragraaf 4.3).

Economie

- Business School: vorming van een aanbod dat de aansluiting tussen bedrijfsleven en het onderwijs versterkt en een meerwaarde biedt voor studenten die in het economische domein gaan werken, met name voor opleidingen op niveau 3 en 4 in Handel en Zakelijke dienstverlening. Het projectvoorstel Business School is gereed. Beoogde start: schooljaar 2021-2022.
- Cross-over E-commerce manager is goedgekeurd en partners zijn ingelicht. Gaat worden aangeboden als minor in de Business School.
- Hotelschool Praktijkroute samen met Van der Valk Hotel Haarlem. Opleiding Manager/ondernemer horeca, in 2019 is gestart met één klas van 15. 1 augustus 2020 14 studenten gestart. Vier dagen per week les in het hotel, een dag per week op school.
- Als gevolg van corona is een samenwerking tot stand gekomen om lokale winkeliers met behulp van een online platform (haarlemsewinkels.nl) te verbinden aan het onderwijs. Hierbij wordt aan de lokale retailers ondersteuning gegeven op het gebied van online ondernemen (e-commerce).

CIOS

- Cross-over Welzijn-CIOS ontwikkeld: Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen: start augustus 2021.
- Onderwijsinnovatie in ontwikkeling voor het project TOP VIER bij CIOS: in gemengde groepen gaan CIOS-studenten gedurende sprints van vier weken aan de slag met actuele problemen en uitdagingen uit het werkveld (zie jaarverslag 2020, paragraaf 4.3).

Stand van zaken tot en met 2022

- Onderwijsvernieuwingen gecontinueerd en deels geëvalueerd.
- Expertise verduurzaamd.
- Opschalen naar andere opleidingen is niet eenvoudig te realiseren.

Toelichting

Techniek

RIF: Opleiding GreenBiz (Junior consultant duurzaamheid)

- Beverwijk
 - Gestart augustus 2019. In 2020 12 studenten over naar tweede jaar, acht nieuwe studenten gestart.
 - Op 1 februari 2023: vijf eerstejaars, zeven tweedejaars, tien derdejaars.
 - In 2021-2022 hebben 10 van de 11 studenten hun diploma behaald. Daarvan zijn er vier gaan werken bij één van de aangesloten GreenBiz bedrijven. De anderen zijn verder gaan studeren.
- Hoofddorp
 - Gestart augustus 2020 met 10 studenten.
 - Op 1 februari 2023: 12 eerstejaars, twee tweedejaars, zeven derdejaars.
- Het aantal aanmeldingen in Beverwijk neemt af en in Hoofddorp neemt het toe.
- In 2022 heeft een interne audit plaatsgevonden om de opleiding op beide vestigingen te evalueren. Er is gesproken met studenten, docenten en het werkveld. Hieruit kwam een belangrijke aanbeveling over het over en weer leren van elkaar tussen de twee vestigingen. Vooral op het gebied van innovatief onderwijs.
- De naam van de opleiding is inmiddels veranderd in Adviseur duurzaamheid (dit sluit beter aan bij de doelgroep).
- Er hebben wervingsactiviteiten plaatsgevonden bij toeleverende scholen.
- Ondanks het teruglopende aantal studenten in Beverwijk is vooralsnog besloten de opleiding te blijven aanbieden, gezien de arbeidsmarktrelevantie en de uitbreiding van het opleidingsportfolio op het gebied van duurzaamheid voor niet-technici.

RIF Smart Maintenance mbo is gestart in juli 2020, met als doel het verrijken van bestaande technische opleidingen door nieuwe curriculumelementen te ontwikkelen en te implementeren. Activiteiten die hebben plaatsgevonden:

- Actielijn Kiezen: tijdens de technologieweek is een Smart Maintenance Day georganiseerd, waaraan ruim 800 vo-leerlingen van de bovenbouw meegedaan hebben.
- Actielijn Kiezen: er is een community opgericht, Nova Smart Girls, die de instroom van meisjes in de techniek moet stimuleren. Zij hebben diverse voorlichtingsactiviteiten georganiseerd samen met vo-scholen.
- Actielijn Leren: keuzedeel Smart Maintenance niveau 3 en 4 gereed.
- Actielijn Werken: masterclass Smart Maintenance ontwikkeld voor bij- en nascholing: gestart in februari 2022 met zeven deelnemers, afkomstig uit bedrijven, waarvan er zes zijn afgestudeerd.

Opleiding Smart ICT Engineer gestart 2019 op drie locaties. Op 1 februari 2023:

- Beverwijk: zes eerstejaars, vijf tweedejaars, 10 derdejaars.
- Haarlem: zes eerstejaars, 11 tweedejaars, acht derdejaars.
- Hoofddorp: 25 eerstejaars, 14 tweedejaars, 19 derdejaars.
- Onderdelen van deze opleiding zijn onder andere: Internet of Things, robotica en domotica, ontwerpen van prototypen met 3D printing, blockchain, drones.

Techport 2.0

- Techport is een krachtig netwerk van meer dan 70 bedrijven, scholen, kennisinstellingen en regionale overheden. Samen werken ze aan innovatie, voldoende goed opgeleid techniektaalent en uitdagend techniekonderwijs.
- Techport Innovation Centre: De inhoudelijke invulling van het innovatiecentrum wordt het komende jaar bepaald door vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven, onderwijs en overheid. Geplande opening eind 2023.
- Techportpartners Nova College en Microtechniek, hebben het stagecarroussel bedacht: studenten lopen gedurende een jaar steeds twee maanden stage bij in totaal vijf of zes verschillende bedrijven. Zo kunnen ze na een jaar aangeven welke richting ze leuk vinden en welke niet. Op basis van deze ervaring maken ze de keus voor een langere stageperiode. In 2022 hebben 18 studenten meegedaan aan het stagecarroussel. Negen bedrijven hebben meegedaan, in totaal waren er 13 stageplaatsen op een moment beschikbaar (er zijn dus meer geïnteresseerde bedrijven dan beschikbare studenten). Drie studenten hebben de overstap gemaakt naar bbl en werken nu bij een van de deelnemende bedrijven.

Zorg en Welzijn

- De opleiding (Persoonlijk) begeleider maatschappelijke zorg is volledig vernieuwd. Vanaf schooljaar 2022-2023 is de opleiding volledig modulair opgebouwd, is er een nieuw stagemodel en werkt de opleiding met Moodle als elektronische leeromgeving. De opleiding is ontwikkeld in nauwe samenwerking met het werkveld, met instellingen zoals Hartekampgroep, Sein en Ons Tweede Thuis.
- Cross-over Welzijn-CIOS: Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen: is gestart in augustus 2021. Op 1 februari 2023 zijn er 18 eerstejaars en 18 tweedejaars studenten.

Economie

- Business School: zie 1.2.1.
- Hotelschool Praktijkroute: op 1 februari 2023 volgen 46 studenten de opleiding Manager/ondernemer horeca praktijkroute (17 eerstejaars, 17 tweedejaars en 12 derdejaars). In het hotel krijgen zij de theorie- en praktijklessen van Novadocenten. Om te zorgen dat deze studenten zich breed ontwikkelen, lopen ze ook stages bij andere hotels en horecabedrijven in de regio.
- Inmiddels is in samenwerking met drie hotels, waaronder Van der Valk, besloten om ook in Hoofddorp met ingang van schooljaar 2023-2024 een praktijkroute te starten.

Werkveld aan het woord

Niels Piscaer, general manager van Van der Valk Hotel Haarlem, gaf zijn visie op deze praktijkroute voor de toekomst van de horeca in de regio:



Op zakelijk en toeristisch gebied wordt Haarlem steeds drukker, de verwachtingen van de gast liggen steeds hoger, maar wij kunnen dit moeilijker waarmaken door het gebrek aan ervaren en goed opgeleide medewerkers. Veel bedrijven in Haarlem kampen met een tekort aan goede medewerkers. Door een extra investering te doen aan de basis (de opleiding) hopen wij jonge doeners uit de regio te boeien voor ons mooie vak en uiteraard ons bedrijf. Maar ook door ze te binden aan onze stad, door ze met stages te verspreiden over het aanbod van de schitterende bedrijven die onze stad rijk is. 9

Korte reflectie en vooruitblik

Binnen en buiten RIF's zijn opleidingen volop bezig met onderwijsvernieuwing, samen met het werkveld. Er vinden ook evaluaties plaats, met studenten, docenten en het werkveld, in de vorm van gesprekken, audits en enquêtes. Hieruit blijkt dat elk domein en opleiding andere uitdagingen en dus oplossingen heeft, die niet één-op-één kunnen worden overgenomen door andere opleidingen. Hierop is één uitzondering: er is inmiddels in verschillende domeinen ervaring opgedaan met het gebruik van Moodle als digitale leeromgeving. Er zijn ervaringen uitgewisseld en er is besloten dat dit platform de standaard wordt binnen de hele instelling.

1.2.3 Feedback van studenten gebruiken om de dagelijkse onderwijspraktijk te verbeteren

Beoogd resultaat 2020

- Er is een overzicht van geschikte feedbackmethoden beschikbaar met een handleiding en advies welk type tool voor welk type onderwijs/niveau gebruikt kan worden.
- Teams vragen gericht feedback aan hun studenten over de kwaliteit van de lessen en benutten de resultaten om hun onderwijs te verbeteren.

Beoogd resultaat 2022

Docenten wisselen structureel ervaringen uit over inzet van en ervaring met feedbackmethoden, en daaropvolgende verbetermaatregelen.

O-meting

- Er was nog geen compleet overzicht centraal beschikbaar.
- Geen overzicht van het benutten van feedback van studenten.

Stand van zaken tot en met 2020

- Overzicht tools en handleiding beschikbaar.
- Feedback vragen en benutten nog niet bij alle teams structureel ingericht.

Toelichting

Nova College

- De Portalsite Stem van de student is gereed, met tools en uitleg.
- Uit de auditronde PDH 2019 bij acht teams blijkt dat alle teams feedback van studenten vragen en benutten. De wijze waarop en de frequentie verschilt van team tot team. Bij een aantal teams gebeurt dit structureel.
- De resultaten van de JOB-monitor geven een duidelijke indicatie dat het vragen van feedback aan studenten voor veel teams een punt van aandacht is.

Haarlem

- Het plan was om een aantal specifieke tools structureel te gebruiken voor het ophalen van feedback bij studenten. Te beginnen bij vijf teams. Er hebben zeer veel evaluatiemomenten plaatsgevonden met studenten. Door de omstandigheden is dit op diverse manieren georganiseerd (online en offline) en is de evaluatie vooral gericht op het online werken.

Scheepvaart

- Studenten zijn in 2020 meerdere keren bevraagd: over de ervaringen met les in coronatijd, over bpv-begeleiding en mogelijke verbeteringen, en over vragen die vanuit de JOB-monitor aanleiding gaven om verder te verdiepen. Tevens zijn periodieke studentenlunches gehouden om met studenten te bespreken welke tops en tips er zijn.

CIOS

- Het ophalen (en gebruiken) van de feedback van studenten is geformaliseerd en gekoppeld aan de R&O-gesprekken. Daarnaast is feedback vragen en geven een natuurlijk onderdeel van alle lessen.

Verklaring afwijkingen

Vanwege corona waren er andere prioriteiten binnen de opleidingsteams. De teams hebben wel op allerlei manieren feedback aan hun studenten gevraagd over de online lessen en de examinering in coronatijd. Dit is niet overal structureel vastgelegd.

Wat gaan we doen?

Nova College

Bij de teams waar dit nog niet structureel gebeurt, stimuleren en faciliteren de kwaliteitsadviseurs het vragen van feedback aan studenten. Daarnaast gaan we in 2021 online werksessies organiseren om docenten te enthousiasmeren en tools aan te reiken.

Haarlem

Het speerpunt wordt verder uitgewerkt in het vestigingsplan 2021.

Stand van zaken tot en met 2022

Het onderwerp is uiteindelijk toch centraal opgepakt. Teams blijken graag feedback aan hun studenten te vragen, maar vinden het lastig om het te doen.

Toelichting

In 2022 is op de Nova Campus Haarlem een pilot gestart met één centrale tool: ROCspiegel. Deze pilot is in de zomer van 2022 geëvalueerd en er is besloten deze tool Novabreed aan te schaffen en vestigingen en teams te stimuleren en te faciliteren om deze te gebruiken voor het ophalen van feedback van studenten. Daarnaast kan de tool gebruikt worden om de kwaliteit van het onderwijs met andere stakeholders te evalueren.

Bijkomend voordeel is dat de afdeling Onderwijs & Kwaliteit kan monitoren in hoeverre de tool gebruikt wordt om feedback van studenten op te halen.

Inmiddels is er vooral op de Campus Haarlem bij bijna alle teams gebruik gemaakt van de tool, zowel bij ICT, als economische opleidingen als opleidingen Zorg en Welzijn.

De uitdaging blijft vooralsnog dat teams daadwerkelijk iets doen met de resultaten van de onderzoeken. De kwaliteitsadviseurs van Onderwijs & Kwaliteit ondersteunen de teams hierbij.

Docent aan het woord



Docent Nederlands voor installatie- en elektrotechniek:

'Ik wilde graag weten wat studenten van mijn lessen vinden. Ik heb de studenten op het woord feedback laten reageren. Wat is feedback geven volgens hen? Ik heb uitgelegd dat ik vaak feedback aan hen geef en dat ik nu graag van hen feedback zou krijgen. Vervolgens heb ik tips & tops gevraagd. Ik vond dat best wel spannend om te doen.'

Om het eerst te hebben over feedback geven, dat werkte heel goed. Het maakt het verschil tussen passieve reflectie en actieve reflectie duidelijk. Passief gebeurt altijd wel, dat doe je automatisch, maar actieve feedback zorgt bijvoorbeeld voor een gedeelde verantwoordelijkheid voor de lessen. Dat vond ik heel mooi om te ervaren en te zien. Dat had ik niet verwacht. Je moet het toch eerst echt doen om te ervaren hoe waardevol het is en wat voor effect het op studenten heeft. 9

Korte reflectie en vooruitblik

Studentenfeedback is belangrijk en heeft grote toegevoegde waarde, mits goed gebruikt en niet te vaak ingezet. Dit wordt onderdeel van de werkwijze van teams voor de komende jaren en is ook een KPI voor de teammanagers.

1.2.4 Praktijkonderzoek naar beroepsvaardigheden voor multinationals

Beoogd resultaat 2020

- Onderzoeken haalbaarheid voor het aanbieden van het keuzedeel 'werken op de internationale arbeidsmarkt' (K0313).
- Oprichten van deelraad met internationale bedrijven in de domeinen van Marketing & Sales, in eerste instantie vanuit de opleiding IVS. Naast het bieden van stageplekken, kunnen deze partners bijdragen aan het expliciteren van aandacht voor werken in een internationale beroepscontext binnen het IVS-curriculum.

Beoogd resultaat 2022

- De ervaringen bij IVS worden gedeeld met andere opleidingen met een regionale arbeidsmarkt die in grote en toenemende mate internationaal is.

O-meting

- K0313 nog niet in aanbod.
- Deelraad met internationale bedrijven bestond nog niet.

Stand van zaken tot en met 2020

- Aanbieden keuzedeel K0313 in onderzoeksfase.
- Gesprekken met beoogde bedrijven zijn gestart. Deelraad nog niet opgericht.

Toelichting

De ontwikkeling van samenwerking met partners is positief. Domeinen Marketing & Sales werken inmiddels samen met multinationals zoals Equinix en Payvision. Zo is er een dozijn samenwerkingen gestart. Op basis van de samenwerkingen (welke ondernemers kunnen de meeste waarde toevoegen) gaat een deelraad samengesteld worden. Ervaringen worden gedeeld in de projectgroep van de Business School.

Verklaring afwijkingen

Als gevolg van corona hebben veel internationaal georiënteerde activiteiten vertraging opgelopen. De projectgroep Werkveld die zich hiermee bezig houdt heeft de handen vol gehad aan het onderbrengen van stagiaires.

Wat gaan we doen?

De gesprekken worden voortgezet en het vormen van een deelraad wordt onderdeel van het project Business School.

Stand van zaken tot en met 2022

- Binnen de Business School is het keuzedeel internationalisering Werken in het buitenland uitgewerkt tot een programma voor een minor.
- Het aanbieden van het keuzedeel Werken op de internationale arbeidsmarkt en het oprichten van een deelraad met internationale bedrijven zijn niet van de grond gekomen.

Toelichting

In 2020 en 2021 gooide corona roet in het eten. Vervolgens zijn drie belangrijke dragers van deze plannen weggevallen. Het gaat om een bpv-coördinator, een docent en een opleidingsmanager. De ingezette initiatieven hebben daardoor geen vervolg gekregen.

Binnen de Business School, en met name binnen de opleidingen van IVS, is veel aandacht voor internationale activiteiten. Voorbeelden hiervan zijn: Pop-up School in Praag (in samenwerking met ING), stages in Duitsland (voor studenten IVS), examinering in het buitenland.

Korte reflectie en vooruitblik

Het blijft een streven van de Business School om studenten de mogelijkheid te geven internationale competenties te ontwikkelen. Dit kan zijn door buitenlandervaring of stages en projecten met internationale bedrijven in Nederland. We nemen dit mee in de Kwaliteitsagenda 2024-2027. Daarbij beperken we ons niet tot studenten van de Business School, betrekken we alle domeinen en sluiten aan bij internationale activiteiten die (binnen of buiten het Erasmusprogramma) al plaatsvinden.

1.2.5 Praktijkonderzoek naar anticipatie op beroepsveranderingen

Beoogd resultaat 2020

- Eerste resultaten bekend Practoraat 'Smart Technology Skills'
- Definitie vervolgstudie

Beoogd resultaat 2022

Eindrapportage vervolgstudie

O-meting

Practoraat Smart Technology Skills loopt sinds 2017

Stand van zaken tot en met 2020

- Er zijn inmiddels vier practoraten gericht op beroepsveranderingen.
- Onderzoeksvragen vervolgstudie zijn gedefinieerd.

Toelichting

- Practoraat Smart Technology Skills
 - Voor resultaten zie jaarverslag 2020 4.4.
 - Vervolgonderzoek:
 - Gebruik KOMPAS21 om ontwikkeling 21e-eeuwse vaardigheden bij studenten te meten.
 - In welke mate worden het Nova College en deelnemende bedrijven innovatiever en slagvaardiger door actief betrokken te zijn bij de makathons?
- Practoraat Zorg en Welzijntechnologie
 - Voor resultaten zie jaarverslag 2020 4.4.
- Practoraat Ouderenzorg en wijkgericht werken
 - Voor resultaten zie jaarverslag 2020 4.4.
- Practoraat GreenBiz
 - Voor resultaten zie jaarverslag 2020 4.4.

Als gevolg van corona konden niet alle geplande activiteiten binnen de practoraten in 2020 doorgaan, met name daar waar het bijeenkomsten en evenementen betreft. Deze activiteiten zijn opgeschort tot het moment dat de omstandigheden dat weer toelaten.

Stand van zaken tot en met 2022

- Drie practoraten zijn inmiddels afgerond.
- De opbrengsten zijn bestendigd binnen de organisatie.
- De practoraten GreenBiz en Smart Maintenance lopen nog door en zijn samengevoegd tot het practoraat Circulair Ondernemen & Smart Maintenance.

Toelichting

De practoraten Smart Technology Skills, Zorg en Welzijntechnologie en Ouderenzorg & wijkgericht werken zijn inmiddels afgerond.

De opbrengsten van de verschillende practoraten zijn bestendigd binnen de organisatie:

Practoraat Smart Technology Skills:

- De opleiding Smart ICT Engineer is blijvend in het opleidingsaanbod opgenomen (zie ook 1.2.2).
- Smart Makers Academy biedt nog steeds online workshops, seminars en masterclasses, voor onderwijs en bedrijven (zie ook 1.1.3).
- In 2021 en 2022 zijn weer diverse makathons georganiseerd (zie ook 1.1.3).

Practoraat Zorg en Welzijntechnologie:

- Een belangrijke opbrengst was het inrichten van het innovatielab in het Caregebouw in Haarlem (zie ook 1.1.3).
- Verder zijn er twee keuzedelen ontwikkeld: K0137: Zorg & technologie (450 deelnemers) en K0138: Zorginnovaties & technologie (324 deelnemers). Aan beide keuzedelen is een certificaat gekoppeld.

Practoraat Ouderenzorg en wijkgericht werken:

- Opzetten Leer- en Innovatienetwerk (LIN). Het Nova College heeft het afgelopen jaar geparticipeerd in een LIN binnen de geriatrische revalidatiezorg, bij de ZHGA in Amstelveen. Dit was een gezamenlijk project tussen de Hogeschool Inholland en het Nova College, waarbij zowel studenten mbo-v als hbo-v, begeleid door docenten van beide opleidingen leerden in de praktijk. Nova zet het succes van deze manier van leren voort door een eigen mbo-LIN te starten met de ZHGA.

De practoraten GreenBiz en Smart Maintenance lopen nog door en zijn samengevoegd tot het practoraat Circulair Ondernemen & Smart Maintenance. Er zijn drie docent-onderzoekers toegevoegd aan het practoraat.

De onderzoeksthema's zijn:

- Technologische innovaties en hoe deze in het onderwijs te implementeren.
- Onderwijsvernieuwingen en wat het effect is voor het mbo-onderwijs.
- Leven lang ontwikkelen.

De twee belangrijke doelen binnen dit practoraat zijn:

- Doel 1: Kennis uitwisselen tussen de school en bedrijven en met elkaar die kennis ook verder ontwikkelen door het organiseren van meetings, challenges, makathons, gastlessen en het binnenhalen van opdrachten voor studenten. En door te participeren in een Learning community die gekoppeld is aan het Fieldlab Techport (zie ook 1.1.3).
 - De practor heeft een aantal challenges, excursies en gastlessen georganiseerd voor de opleiding Junior consultant duurzaamheid.
 - De practor heeft een onderzoek opgezet naar 'onderzoekend werken' in vo en mbo en neemt deel aan een hbo-onderzoek naar het werken met opdrachten van bedrijven.
- Doel 2: De huidige werknemers bijscholen in passende trajecten, om ondanks de innovaties toch productief te kunnen blijven functioneren binnen de bedrijven (LLO).
 - De practor participeert in een aantal landelijke onderzoeksteams die zich bezig houden met LLO en is lid van de Professionele Leergemeenschap LLO (zie 1.1.1).
 - De practor heeft bijeenkomsten georganiseerd over de vraag hoe we als mbo maatwerk kunnen leveren voor bij- en omscholing, binnen de reguliere opleidingen. En hierover een presentatie gegeven tijdens de mbo-onderzoeksdag in 2021.
 - De practor heeft op uitnodiging van de MBO Raad een presentatie gegeven op de docentendag techniek en gebouwde omgeving over het inrichten van LLO.

Korte reflectie en vooruitblik

De RIF-projecten en practoraten zijn een goed middel om samen op te trekken met het bedrijfsleven en te blijven innoveren. Wij verwachten in 2023 nog twee RIF-aanvragen in samenwerking met het bedrijfsleven in te dienen en deze ontwikkelingen te blijven stimuleren.

Inspectie aan het woord over Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

In 2022 was de Inspectie van het Onderwijs bij Nova College voor het vierjaarlijks onderzoek. Zij hebben de campussen in Haarlem, Hoofddorp en Beverwijk bezocht.

Het bestuur heeft gestuurd op een goede verbinding met het regionale bedrijfsleven: het Nova College is goed verankerd in de regio. (...) Daarnaast geeft het Nova College samen met het beroepenveld (soms in brede samenwerkingsverbanden) innovatieve opleidingen vorm in de diverse domeinen. Dit gebeurt in sommige gevallen in de vorm van crossovers. Zodoende wordt zoveel mogelijk samen met het regionale beroepenveld ingezet op flexibel, toekomstgericht onderwijs dat aansluit bij de ontwikkelingen in het beroepenveld.

Daarnaast investeert het bestuur in onderwijsinnovatie. In het kader van praktijkgericht en wendbaar onderwijs is in 2021 de ontwikkeling ingezet van de Business School. Hetzelfde geldt voor nieuwe innovatieve onderwijstrajecten bij Zorg en Welzijn. Ook stuurt het bestuur op de ontwikkeling van (brede) techniekopleidingen (bijvoorbeeld MyTec), die in nauwe samenwerking met de regionale bedrijven worden vormgegeven.

Het bestuur betreft interne en externe belanghebbenden, zoals het regionale beroepenveld bij (de evaluatie van) het onderwijs. Zo is het beroepenveld van de diverse domeinen betrokken bij de ontwikkeling, evaluatie en verantwoording van goed beroepsonderwijs en de innovaties. De betrokkenheid zien we sterk terug bij innovaties waar het Nova College samen met het beroepenveld onderwijs voor de toekomst ontwikkelt en realiseert. (...) Bij de teams zien we dat de studenten leren in een contextrijke leeromgeving met beroepsgerichte opdrachten en projecten in samenwerking met het beroepenveld. De bedrijven worden de school binnengehaald voor gastlessen en investeren in actuele faciliteiten op de vestigingen. Bedrijven nodigen docenten uit om een actueel beeld van de praktijk te krijgen. Voorts gaan de teams in gesprek met de studenten over het onderwijs in de vorm van enquêtes, gesprekken en bijeenkomsten. De teams verbeteren met deze resultaten de kwaliteit van het onderwijs.

*Bron: Inspectie van het Onderwijs (2022) Rapportage vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen
ROC Nova College*

Korte reflectie en vooruitblik

Nova is blij met haar goede verbinding met het werkveld en blijft de komende jaren investeren in een duurzame goede relatie met bedrijven en het samen ontwikkelen, innoveren en opleiden, via RIF's en andere publiek-private samenwerkingen.

2 Gelijke kansen

2.1 Instroom

2.1.1 Doorlopende leerlijnen vmbo-mbo

Beoogd resultaat 2020

Niet van toepassing.

Beoogd resultaat 2022

Resultaat 2022: Er zijn drie concrete initiatieven gestart die versnelling, verbreding of verdieping voor studenten realiseren in de aansluiting tussen vo en mbo.

O-meting

- Vakmanschaproute Verkoper detailhandel in Hoofddorp.
- CIOS: Doorlopende leerlijnen vmbo-mbo met aantal convenantscholen.

Stand van zaken tot en met 2020

- In 2020 hebben vier werkgroepen een ontwerp gemaakt voor programmatische aansluiting vo-mbo.
- De werkgroep Techniek is in 2020 gestart met vier docentwerkgroepen, die deze ontwerpen uitwerken in daadwerkelijke doorstroomroutes.

Toelichting

Samenwerkingsverband Nova College en regionale vo-koepels

- Regiegroep: bijna alle (koepels van) vmbo-scholen in de regio's Haarlemmermeer/Bollenstreek en IJmond/Haarlem zijn vertegenwoordigd.
- Er zijn vier werkgroepen: Techniek, Economie & Logistiek, Zorg en Welzijn en GL/TL.
- Binnen Techniek worden zes doorlopende leerlijnen ontwikkeld door vier werkgroepen, bestaande uit vo en mbo. Het gaat om leerlijnen in Bouwkunde, Motorvoertuigentechniek, Elektrotechniek, Werktuigbouw en Installatietechniek.
- Beoogde start: twee routes Techniek 2021, overige 2022.

CIOS

- CIOS heeft met 19 convenantscholen een aansluiting vmbo-mbo. CIOS kijkt samen met de scholen hoe ze deze aansluiting kunnen behouden en verbeteren.

Stand van zaken tot en met 2022

Schooljaar 2020-2021:

Er zijn diverse kleine pilots gestart bij Techniek in Beverwijk:

- PIE*-Elektro: 7 vmbo-leerlingen hebben meegedaan aan een praktijk driedaagse bij Nova. Deze leerlingen zijn allemaal ingestroomd in een niveau 2-opleiding.
* PIE is vmbo-profiel Produceren, Installeren & Energie.
- BWI*-timmeren: heeft een programmatische aansluiting gevormd op de vaktheorie van de profielmodulen bouwproces en bouwvoorbereiding en bouwen vanaf de fundering. Vijf leerlingen zijn door een warme overdracht geplaatst bij de opleiding Timmeren met leerwinst.
* BWI is vmbo-profiel Bouwen, Wonen & Interieur.

Schooljaar 2021-2022:

Inmiddels werken vijf vo-stichtingen en 34 scholen in de regio (IJmond, Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer, Bollenstreek), structureel samen aan een vloeiende overgang van het vmbo naar Nova College. Er hebben in totaal 52 vo-leerlingen deelgenomen aan een programmatische aansluiting in de sector techniek. Daarnaast zijn in 2022 vier nieuwe docentenwerkgroepen gestart.

Zie voor de details elders in jaarverslag 2022: 3.6 Programmatische aansluiting vo-mbo.

Student aan het woord

Die overgang naar het mbo voelt nu minder groot. Docenten weten goed waar ik sta in mijn ontwikkeling en wat ik nodig heb. Ik voelde me snel thuis, eigenlijk verliep deze overgang heel soepel. 9

Korte reflectie en vooruitblik

Het programma Vloeiend van vmbo naar Nova College creëert een mooie dynamiek tussen vo en mbo, waarbij door goede samenwerking en uitwisseling van kennis en kunde, meerwaarde voor de studenten gecreëerd wordt. Het project wordt nog steeds uitgebreid en blijft de komende jaren doorlopen.

2.1.2 Onderwijs ter oriëntatie

Beoogd resultaat 2020

- Er wordt een gecombineerde mbo-havo en havo-mbo-opleiding aangeboden.
- Uitbreiding brede niveau 2-opleiding naar extra locatie.

Beoogd resultaat 2022

- Er is een significante toename van het aantal mbo-studenten met een havocertificaat.

O-meting

- Er is geen gecombineerde mbo-havo en havo-mbo opleiding.
- Er is één brede niveau 2-opleiding in Hoofddorp.

Stand van zaken tot en met 2020

- De aanvraag voor het opzetten van een Beroepshavo Scheepvaart & Techniek is medio 2020 ingediend en akkoord bevonden. Beoogde start 2021-2022.
- Uitbreiding brede niveau 2-opleiding is gelukt. Zie 3.2.3 Uitbreiden aanbod brede niveau 2-opleidingen.

Toelichting

Een beroepshavo is een mbo-4 opleiding waarbinnen twee havocertificaten worden aangeboden, in dit geval wiskunde B en Natuurkunde. De Scheepvaartopleiding niveau 4 in IJmuiden start pilot in studiejaar 2021-2022. Niveau 4-studenten vanuit Beverwijk (Techniek) kunnen hierbij aansluiten. Het doel is het aantrekken van extra studenten en het versterken van de aansluiting mbo-hbo met een grotere slagingskans in het hbo.

Verklaring afwijkingen

Het onderzoek naar de haalbaarheid van een beroepshavo heeft door corona vertraging opgelopen.

Wat gaan we doen?

De aanvraag is inmiddels goedgekeurd, in 2021 wordt het onderwijsprogramma ontwikkeld (door vavodocenten) en gaat voorlichting en werving van start voor schooljaar 2021-2022.

Stand van zaken tot en met 2022

- In schooljaar 2021-2022 hebben zes studenten een havocertificaat Natuurkunde behaald.
- In schooljaar 2022-2023 zijn acht studenten gestart met havo Wiskunde B. Zes studenten zijn afgehaakt.

Toelichting

Beroepshavo

In schooljaar 2021-2022 is een proeftuin beroepshavo Scheepvaart gestart met 12 studenten. Zij volgden naast hun reguliere opleiding (Maritiem officier alle schepen) 4 uur per week natuurkunde op havoniveau. Uiteindelijk hebben zes studenten hun certificaat behaald.

Uit de evaluatie bleek het niet haalbaar te zijn om twee vakken tegelijkertijd aan te bieden. Daarom is ervoor gekozen in schooljaar 2022-2023 alleen wiskunde B aan te bieden. Het was de bedoeling dat ook studenten van Techniek gingen deelnemen. Dit is door organisatorische redenen niet van de grond gekomen.

In schooljaar 2022-2023 zijn acht studenten gestart met beroepshavo Wiskunde B. Inmiddels zijn 6 studenten helaas afgehaakt. De overgebleven twee studenten volgen hun lessen bij het vavo.

Voor de brede niveau 2-opleiding zie 3.2.3.

Heroriëntatie programma voor havisten

In lijn met de hernieuwde waardering van het mbo, heeft Nova College ervoor gekozen minder nadruk te leggen op doorstroom van mbo naar hbo, en meer tijd en energie te steken in het faciliteren van de overstap van havisten naar het mbo.

Hiervoor is begin 2022 een heroriëntatie voor havisten gestart, voor de leerlingen die misschien naar de havo zijn gegaan door de mogelijkheden van het diploma in coronatijd, en die zich toch op havo 4 niet thuis voelden. De eerste groep was begin 2022 direct volgestroomd en ook begin schooljaar 2022-2023 is er weer een groep gestart om deze studenten goed voor te bereiden op hun keuze binnen het mbo. Door deze aanpak verliezen studenten zo min mogelijk tijd en kunnen zij snel instromen in de opleiding die bij hen past.

Student aan het woord



Studente die overstapt van havo naar mbo Manager business travel:

Ik zat eerst op de havo. Ik móest het halen van mezelf. Maar door corona gingen mijn cijfers achteruit. Het mbo voelde als een stap terug. Maar nu ben ik heel blij. Alles wat ik leer vind ik interessant. Ik kan het niveau goed aan. Ik sta een 9 voor Spaans en ik hoef niet eens veel moeite te doen. Goede prestaties zonder stress. Ik vind het perfect. ♡

Korte reflectie en vooruitblik

Een combinatie van mbo met havo blijkt toch in de al volle en zware programma's bij de getoetste opleidingen te zwaar. De aandacht en implementatie van brede niveau 2-opleidingen blijven wij voortzetten omdat wij zien daarmee een behoefte in de markt vanuit studenten, maar ook voor her- en omscholers te vervullen.

2.1.3 Onderzoeken honoreren leerwerk-ervaring bij intake

Beoogd resultaat 2020

Deelname aan de landelijke leercirkel EVC.

Beoogd resultaat 2022

Strategie en visie is bepaald, op basis van uitkomsten leercirkel.

O-meting

Geen beleid over EVC.

Stand van zaken tot en met 2020

De landelijke leercirkel EVC is niet van start gegaan.

Toelichting

In het kader van deze ambitie is in de afgelopen periode het volgende project gestart: Nova Contract als de EVC-aanbieder voor in eerste instantie de maritieme sector, met vervolgens de mogelijkheid Novabreed EVC-trajecten in te richten.

Verklaring afwijkingen

Omdat de landelijke leercirkel EVC niet van start is gegaan, kon er geen sprake zijn van deelname.

Wat gaan we doen?

Nova Contract Scheepvaart heeft het handboek EVC geschreven en de werkwijze in procedures vastgelegd. Op basis daarvan is Nova Contract per 13 oktober 2020 (voorlopig) erkend als aanbieder van EVC. De eerste EVC's worden uitgevoerd, wat uiteindelijk in juli 2021 moet leiden tot definitieve erkenning. Wanneer de erkenning als EVC-aanbieder definitief wordt toegekend, kan het aanbod worden uitgebreid naar andere domeinen (zie jaarverslag 2020 4.3).

Stand van zaken tot en met 2022

Op 25 november 2021 heeft Nova Contract de definitieve erkenning gekregen voor 36 maanden. Deze erkenning is gegeven voor opleidingen Zeevaart en Binnenvaart. Tot en met 2022 hebben drie kandidaten de EVC-procedure helemaal doorlopen en is één kandidaat gediplomeerd op basis van het EVC-traject.

Korte reflectie en vooruitblik

Het is de bedoeling om op termijn ook erkenning aan te vragen voor andere opleidingsrichtingen. Te beginnen met Logistiek en Zorg en Welzijn. De urgentie is voor andere domeinen echter minder groot, omdat er gebruik gemaakt kan worden van maatwerk en certificaten en er bovendien met ingang van 2022 andere eisen worden gesteld aan diplomering.

2.2 Doorstroom

2.2.1 Maatwerk door passend en flexibel onderwijs

Beoogd resultaat 2020

- Een toenemend aantal bbl-trajecten biedt meer dan één instroommoment per jaar (nulmeting in 2019, daarna doel specificeren).
- Het studiecentrum heeft via gericht onderzoek inzicht in de hulpvraag van studenten op het gebied van taal-, lees-, reken- en studievaardigheden.
- Het studiecentrum is gestart met het aanbieden van e-modules voor training van de bovengenoemde vaardigheden.
- Een toenemend aantal studenten neemt deel aan de (voorbereidende) vakwedstrijden.

Beoogd resultaat 2022

- In elke regio is er een convenant met de bibliotheek voor een programma gericht op het bijspijkeren van lees- en taalvaardigheden.

O-meting

- Bbl-opleidingen met meer startmomenten per jaar: schooljaar 2018-2019 (4).
- Studiecentrum werkte vooral aanbodgericht.
- Studiecentrum had nog geen e-modules.
- In 2018-2019 hebben 110 studenten deelgenomen aan Skills.

Stand van zaken tot en met 2020

- Aantal bbl-opleidingen met meer instroommomenten per jaar toegenomen van vier naar 12.
- Studiecentrum heeft hulpvraag studenten in beeld.
- Studiecentrum biedt e-modules.
- Toename deelname aan vakwedstrijden gestagneerd door corona.
- In elke regio is een convenant met de bibliotheek.

Toelichting

Bbl-opleidingen met meer startmomenten per jaar: schooljaar 2018-2019 (4)

- Procesoperator B
- Verzorgende IG
- Mbo-verpleegkundige
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker

Bbl-opleidingen met meer startmomenten per jaar: schooljaar 2019-2020 (12)

- Allround timmerman
- Timmerman
- Eerste autotechnicus
- Elektrotechnische installaties
- Procesoperator B
- Begeleider gehandicaptenzorg
- Begeleider specifieke doelgroepen
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
- Helpende zorg en welzijn
- Mbo-verpleegkundige
- Sociaal-cultureel werker
- Verzorgende IG

Studiecentrum

- Hulpvraag in beeld voor de vakken en aantallen deelnemers. Aanbod hierop afgestemd.
- Er zijn e-modules voor Nederlands als tweede taal, Nederlands, Engels, rekenen en studievaardigheden.
- In coronatijd werd ook online persoonlijke studiebegeleiding geboden door de medewerkers van het studiecentrum.
- Studenten die daar behoefte aan hadden waren ook fysiek welkom, met inachtneming van de coronamaatregelen.
- Het studiecentrum bood online examentraining in kleine groepen.
- In Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en IJmond is een convenant gesloten voor leesbevordering. De campagne Nova leest is gestart.
- In verband met corona is Nova Leest Thuis bedacht, met onder andere een lesbrief en een vlog voor online lessen.

Skills (vakwedstrijden)

- In 2018-2019 hebben 110 studenten deelgenomen aan Skills.
- In 2019-2020 hebben 92 studenten deelgenomen aan Skills.

Verklaring afwijkingen

In 2020 heeft corona negatieve invloed gehad op de deelname aan de Skillswedstrijden.

Eind 2020 is besloten om schooljaar 2020-2021 geen voorrondes te organiseren voor Skills.

Wat gaan we doen?

Afhankelijk van de omstandigheden zet Nova College de deelname aan Skills voort zodra dit verantwoord is.

Stand van zaken tot en met 2022

- 47 bbl-opleidingen bieden meer dan één instroommoment per jaar.
- Studiecentrum is geïntegreerd in de Pluspunten op de vestigingen.
- Toename deelname aan vakwedstrijden gestagneerd door corona en nog niet terug op het oude niveau.

Toelichting

Bbl-opleidingen met meer startmomenten per jaar: stand van zaken januari 2023

- Steeds meer bbl- en ook bol-opleidingen met meer instroommomenten per jaar.
- Instroom mogelijk in januari: 26 bbl-opleidingen en 42 bol-opleidingen: ICT, Logistiek, Fast Service, Entree, Zorg en Welzijn.
- Instroom mogelijk gedurende het hele schooljaar: 47 bbl-opleidingen, 24 bol-opleidingen: Haarverzorging, Schoonheidsverzorging, Bouw, Autotechniek, Elektrotechniek, Installatietechniek, Procestechiek en Retail.

Studiecentrum

In 2021 is besloten het Studiecentrum in de toenmalige vorm te stoppen. De persoonsgerichte ondersteuning van rekenen en taal is samengevoegd met de Pluspunten en de uitvoering en verantwoordelijkheid van de ondersteuning taal en rekenen is ondergebracht bij de onderwijsteams. De begeleiding bij studie en het studiecentrum is nu onderdeel van de Pluspunten waar alle ondersteuning voor de student plaatsvindt, op welk vlak dan ook.

Skills (vakwedstrijden)

- Schooljaar 2020-2021: 16 opleidingen, 17 studenten
- Schooljaar 2021-2022: 11 opleidingen, 12 studenten
- Schooljaar 2022-2023: 12 opleidingen, 14 studenten

NB: de aantallen over 2018 tot en met 2020 waren inclusief deelnemers aan de voorrondes op school. In coronatijd zijn er geen voorrondes gehouden, en werd per opleiding een student gekozen. De aantallen over 2020 tot en met 2023 betreffen deelnemers aan de landelijke kwalificatiewedstrijden.

Korte reflectie en vooruitblik

Mogelijkheden voor flexibele instroom zijn voor reguliere studenten en voor omscholvers van groot belang. Dit is noodzakelijk om iedere student goed te kunnen bedienen en te zorgen dat zij snel weer kunnen door- of instromen in een opleiding. Dit blijven wij binnen de mogelijkheden die wij hebben voortzetten en zo mogelijk uitbouwen.

Naast Skillswedstrijden zijn er steeds meer activiteiten en evenementen die voor studenten relevant zijn, zoals landelijke wedstrijden op het gebied van duurzaam bouwen, vakwedstrijden vanuit branches (Gouden Vlam), maar ook makathons die wij samen met bedrijfsleven over meerdere domeinen/opleidingen organiseren. Daarmee zijn de Skillswedstrijden niet meer de enige manier om je talenten te laten zien en bieden ook andere wedstrijden en uitdagingen aan veel meer studenten de mogelijkheid om hun vakwerk te laten zien en hun wereld en samenwerking te verbreden. In totaliteit nemen steeds meer studenten deel aan interdisciplinaire wedstrijden en uitdagingen. Het interdisciplinaire karakter van opdrachten in makathons en projectweken, uitgewerkt in coproductie met het bedrijfsleven, hebben onzes inziens een grotere meerwaarde boven individuele vakprestaties.

2.2.2 Heroriëntatie

Beoogd resultaat 2020

Continueren huidige aanpak, evaluatie en actualisatie vindt doorlopend plaats.

Beoogd resultaat 2022

-

O-meting

- Pluspunt Centraal bestond.
- Pluspunt per regio was in ontwikkeling.
- Opmaat was in ontwikkeling.
- Succesklas bestond nog niet.

Stand van zaken tot en met 2020

De huidige aanpak is gecontinueerd, geëvalueerd en versterkt.

Toelichting

Wanneer een student tijdens de opleiding problemen ondervindt die te maken hebben met een verkeerde studiekeuze, wordt deze doorverwezen naar Pluspunt (centraal en/of regionaal) voor heroriëntatie. Een onderdeel van de oplossing kan zijn deelname aan een brede regionale maatwerkklass (Opmaat). Ook alle andere activiteiten die te maken hebben met extra begeleiding en zorg zijn ondergebracht bij de regionale Pluspunten.

Het Nova College organiseert de zorg en begeleiding zo dicht mogelijk bij de student. Daarom zijn er naast het Pluspunt Centraal vier decentrale Pluspunten. De teams Pluspunt zijn stevig ingebed in de regionale zorgstructuur en onderhouden nauwe contacten met externe ketenpartners.

- Pluspunt Centraal: heroriëntatietrajecten met als voornaamste doel de student naar een nieuwe opleiding te leiden.
- Pluspunt Noord, Midden, Zuid en Entree, voor zorg, extra begeleiding en expertise.
- Opmaat: Zie verder 3.2.2 Brede regionale maatwerkklassen.

Evaluatie en actualisatie

In het najaar van 2019 hebben alle Pluspunten hun activiteiten geëvalueerd. Begin 2020 hebben de Pluspunten de bevindingen besproken met de RMC-coördinatoren van alle gemeenten (IJmond, Haarlem, Amstelveen, Haarlemmermeer) en hun input verwerkt in de nieuwe aanvraag voor de regionale vsv-subsidies. Eén van de aanbevelingen uit de interne evaluatie was om extra te investeren in gerichte deskundigheidsbevordering.

Voor beide RMC-regio's waar Nova College onderwijs verzorgt, is een evaluatierapport geschreven over de maatregelen en effecten van de afgelopen vier jaar (2017-2020). Deze bevindingen in de rapportage zijn ook als input gebruikt bij het formuleren van de vsv-aanpak voor de komende jaren. Belangrijke maatregelen van de aanpak zijn onder andere: heroriëntatie behouden en versterken, stevig blijven inzetten op verzuimpreventie en de vorming van het Nova Startcollege.

Startcollege

Er wordt de komende twee tot drie jaar gewerkt aan de vorming van het Nova Startcollege. Hierin worden educatie, entree en niveau 2 verbonden. De brede niveau 2-opleidingen worden onderdeel van het Startcollege. Binnen het Startcollege wordt een aantal initiatieven uit de Kwaliteitsagenda met elkaar verbonden en versterkt. Educatie, entree en niveau 2-opleidingen verzorgen onderwijs aan kwetsbare jongeren, jongvolwassenen en nieuwkomers. Het versterken van de verbinding van deze opleidingen kan bijdragen aan het succesvol begeleiden van studenten naar werk en/of een startkwalificatie.

Stand van zaken tot en met 2022

- Pluspunten zijn verder doorontwikkeld en stevig ingebed in de organisatie.
- Datzelfde geldt voor MyTalent.

Toelichting

Pluspunt is verantwoordelijk voor:

- Het begeleiden van studenten met een hulp- of zorgvraag.
- (Warm) overdragen van studenten aan professionele externe hulpverlening.
- Creëren/faciliteren van een voorziening voor studenten met een heroriëntatievraag.
- Creëren/faciliteren van een voorziening voor studenten die vanwege gestapelde problematiek (tijdelijk) uitvallen.
- Het ondersteunen en zorgen voor deskundigheidsbevordering van docenten/medewerkers bij het begeleiden van studenten met een begeleidingsvraag, met name het versterken van de rol van de slb'ers.
- Signaleren van ontwikkelingen.
- Onderhouden netwerk in de regio, samenwerken met ketenpartners (zie 3.2.1).

Pluspunt biedt:

- Heroriëntatie
- Intern begeleider: trajectcoach
- Jobcoach
- Vsv-coach
- Expertise over passend onderwijs
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolpsycholoog
- Verzuimcoördinator
- Leerwerkmakelaar
- Uitstroombegeleiding en nazorg
- Extra ondersteuning bij taal en rekenen
- Adviseur Steunpunt Taal- & Rekenstoornissen
- Studiebegeleiding en studieruimten

MyTalent

Eind 2021 is het Startcollege verder gegaan onder de naam MyTalent. MyTalent biedt contextrijk leren, brede oriëntatiemogelijkheden en toegesneden persoonlijke begeleiding die aansluit bij de mogelijkheden, leerstijl en persoonlijke omstandigheden van studenten. Hiermee bieden we alle studenten gelijke kansen. Jongeren en volwassenen in een kwetsbare positie begeleiden we naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

MyTalent biedt praktijkgericht en contextrijk onderwijs op drie locaties: Campus Haarlemmermeer, Campus Beverwijk en Nassaulaan in Haarlem. Het gaat om entreeopleidingen (niveau 1) en brede niveau 2-opleidingen (zie hiervoor 3.2.3).

Inspectie aan het woord over de Pluspunten

In 2022 was de Inspectie van het Onderwijs bij Nova College voor het vierjaarlijks onderzoek. Zij hebben de campussen in Haarlem, Hoofddorp en Beverwijk bezocht, en gesproken met medewerkers van de Pluspunten.

Het bestuur heeft de afgelopen periode succesvol gestuurd op de verdere ontwikkeling van de begeleidingsstructuur. Dit heeft geleid tot de vorming van de Pluspunten. Pluspunten zijn regionaal gepositioneerde expertisecentra binnen het Nova College voor extra ondersteuning aan de student. Met de Pluspunten heeft het bestuur gestuurd op extra begeleiding en ondersteuning vanuit een centraal punt, fysiek aanwezig op iedere grote locatie, dicht bij de student. Dit is onderdeel van de verdere concretisering van de visie (Groeien als mens). De Pluspunten zijn goed ingebed in het onderwijs. We constateren dat de teams en de Pluspunten goed samenwerken in de begeleiding van de student. De Pluspunten hebben een duidelijke rol en beschikken over de juiste deskundigheid om de extra begeleiding uit te voeren.

Bron: Inspectie van het Onderwijs (2022) Rapportage vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen ROC Nova College

Korte reflectie en vooruitblik

De ondersteuning voor en van studenten centraal organiseren binnen een campus heeft haar meerwaarde bewezen. Op één plek ondersteuning geven en bieden en de capaciteiten gezamenlijk inzetten, hebben ook in coronatijd hun meerwaarde bewezen. Vanuit de Pluspuntteams en de goede onderlinge afstemming op de inhoud komen steeds nieuwe initiatieven tot stand. Een voorbeeld hiervan is het project Word Up, in samenwerking met GGD Kennemerland en Museum van de Geest: een project om geestelijke gezondheid onder jongeren bespreekbaar te maken. Deze initiatieven dragen bij aan het welbevinden van de student en de juiste ondersteuning. Deze aanpak zetten wij komende jaren voort.

2.3 Uitstroom

2.3.1 Onderwijspartner in de regio

Beoogd resultaat 2020

- Sociale kaart voor re-integratie/arbeidsmarkt is opgesteld en wordt bijgehouden.
- Er is onderzoek gedaan naar de haalbaarheid van het openen van een 'loket' van een uitzendbureau op locatie voor studenten voor wie het lastig is zelfstandig een eerste baan te vinden.
- Meer expliciete aandacht in laatste fase van opleidingen voor de voorbereiding op werk en het zoeken van een baan.

Beoogd resultaat 2022

- Met re-integratie- en uitzendbureaus zijn afspraken gemaakt over de begeleiding van onze studenten bij het vinden en behouden van een baan.

O-meting

- Sociale kaart voor niveau 1 en 2 redelijk in beeld. Overige niveaus nog niet.
- Nog geen resultaten bekend.
- Spreiding en intensiteit aanbod nog niet in beeld.

Stand van zaken tot en met 2020

- Sociale kaart voor doelgroep entree in beeld en wordt bijgehouden.
- In Hoofddorp is op kleine schaal geëxperimenteerd met begeleiding naar werk.
- Versterking loopbaanoriëntatie en -begeleiding is nog niet gerealiseerd.

Toelichting

Entree

- Sociale kaart is voor doelgroep entree in beeld en wordt bijgehouden. Doel is studenten die niet doorstromen naar niveau 2, doorverwijzen naar en warm overdragen aan organisaties die de studenten begeleiden naar werk.

Hoofddorp

- Er is op kleine schaal geëxperimenteerd met mini uitzendbureau Nova Link2Work. Door corona is dit tijdelijk onderbroken. Daarna is het weer voorzichtig van start gegaan met heel kleine bezetting met het ondersteunen van stagezoekende economiestudenten in samenwerking met de betreffende bpv-coördinator. Uitgangspunt is voor en door studenten.
- Samenwerking met Karma Factory om studenten te motiveren voor vrijwilligerswerk/maatschappelijke stages. De Karma Factory is nog in lockdown. Zij zijn aan een nieuwe opzet aan het werken die minder van groeps- en meer van individuele activiteiten uitgaan. Het wordt meer een maatwerktraject waarbij aandacht is voor burgerschapsthema's. De activiteiten vinden ook plaats in Haarlem.

Verklaring afwijkingen

- Zowel de activiteiten van de Karma Factory als het uitzendbureau zijn door corona stil komen te liggen, omdat studenten niet meer op school mochten komen.
- Door het ontbreken van centrale sturing, doel en tools is loopbaanoriëntatie en -begeleiding nog niet van de grond gekomen.

Wat gaan we doen?

Nova College heeft subsidie aangevraagd om latstejaars studenten én gediplomeerden te ondersteunen bij het vinden van een baan. Met deze extra middelen zetten we in op de begeleiding van met name

niveau 1- en 2-studenten, studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en studenten in sectoren waar op dit moment moeilijk werk te vinden is. Deze studenten worden begeleid bij het zoeken naar werk en het solliciteren. Na diplomering bieden we nazorg, zodat ze hun baan ook behouden. We werken daarbij nauw samen met de RMC- en arbeidsmarktregio's Zuid-Kennemerland-IJmond en regio Amstelland-Meerlanden, evenals met bestaande jobcoaches en collega's die al op dit onderwerp actief zijn.

De interventies en maatregelen die we in 2021 ontwikkelen en aanbieden binnen het subsidie-programma gaan we verduurzamen, zodat deze beschikbaar komen voor alle studenten.

Stand van zaken tot en met 2022

- Sociale kaart in beeld.
- Uitzendbureau op locatie in opstartfase.
- Uitstroombegeleiding en nazorg structureel ingebed in Pluspunt Centraal.

Toelichting

Sociale kaart

Samenwerking RMT (ingevoerd in 2021)

Nova College heeft intensieve contacten met het Regionale Mobiliteitsteam (RMT) Zuid Kennemerland en IJmond, ZKIJ Werkt Door. Het RMT is een samenwerkingsverband van de sociale partners, UWV, gemeenten en onderwijsinstellingen. De bedoeling is om werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren, door die dienstverlening te bieden die nodig is voor de (over)stap naar nieuw werk. Hierdoor is de sociale kaart voor re-integratie/arbeidsmarkt in één keer zeer inzichtelijk en overzichtelijk geworden.

Uitzendbureau op locatie

In februari 2022 is het in-huis uitzendbureau Nova Link2Work heropend. Het uitzendbureau wordt nu ondersteund door uitzendorganisatie Young Capital dat zijn hoofdkantoor in de Haarlemmermeer heeft. Young Capital gaat de opleiding Intercedent inhoudelijk ondersteunen, zorgen voor praktijkopdrachten, ondersteunen bij solliciteren en als werkveldpartner deelnemen aan de ontwikkeling van de Business School in de Haarlemmermeer. Ook voor Opmaatstudenten of startende bbl-studenten ziet Young Capital mogelijkheden bij het helpen zoeken naar een betaalde baan. Op dit moment staan deze ontwikkelingen nog in de kinderschoenen.

Uitstroombegeleiding en nazorg

Uitstroombegeleiding en nazorg is structureel opgenomen in het aanbod van Pluspunt Centraal. Sinds voorjaar 2021 kunnen laatstejaars studenten en gediplomeerden - naast de begeleiding die ze vanuit hun opleiding krijgen - individueel begeleid worden bij het vinden en het behouden van een baan of bij het kiezen voor een vervolgopleiding.

Tot en met december 2022 hebben 285 studenten gebruik gemaakt van uitstroombegeleiding (begeleiding die tijdens de opleiding startte en na diplomering - indien nodig - doorging) en 31 studenten van nazorg (begeleiding die na diplomering startte). Het betrof vooral studenten op niveau 1 (162) en niveau 2 (71).

Ongeveer 90 procent van de studenten die zijn begeleid, hebben werk gevonden.

De verdere versterking van loopbaanoriëntatie en -begeleiding nemen wij mee in de Kwaliteits-agenda 2024-2027.

Voorbeelden van resultaten

Een 21-jarige studente die vanuit het praktijkonderwijs de entreeopleiding heeft gevolgd en na afronding is doorgestroomd naar een zorgopleiding op niveau 2. Zij heeft met heel hard werken haar diploma Helpende Zorg en Welzijn behaald. Naast het opstellen van een cv en motivatiebrief en het oefenen van een sollicitatiegesprek is zij door haar uitstroombegeleider gekoppeld aan een werkgever in de zorg, die haar heeft aangenomen. Ze is heel blij met dit behaalde succes!

Een andere studente van 16 jaar heeft tijdens haar entreeopleiding als stagiaire bij een peuterspeelzaal gewerkt. Omdat het volgen van de theorielessen momenteel te zwaar voor haar is, gaat zij komend jaar de praktijkleerroute voor niveau 2 volgen. Mogelijk kan zij in de toekomst alsnog haar startkwalificatie behalen.

Studenten aan het woord



Gediplomeerde Helpende Zorg en Welzijn:

Uitstroombegeleiding is voor mij dat ik word geholpen om sterker in mijn schoenen te staan bij het zoeken naar een baan. Ik heb ook geleerd dat ik meer kan dan ik doe. ¶



Student Apothekersassistent:

Ik heb de gesprekken als heel positief ervaren. De uitstroombegeleider denkt echt met je mee. Je leert ook jezelf kennen en waar je talenten liggen. ¶

2.3.2 Voorbereiding op hbo of werkveld

Beoogd resultaat 2020

- Vergroten bekendheid van en deelname aan keuzedeel 'voorbereiding op hbo'.
- Studenten worden begeleid bij het kiezen van een keuzedeel gericht op doorstroom.

Beoogd resultaat 2022

- Aantal studenten dat deelneemt aan genoemde keuzedelen is groter geworden.
- Er is één AD (met MyTec) met een substantiële invulling van het curriculum door Nova College.

O-meting

- Aantal deelnemers keuzedelen voorbereiding hbo en pabo: niet bekend.
- Er was nog geen AD-traject.

Stand van zaken tot en met 2020

- Aantal deelnemers diverse keuzedelen voorbereiding hbo en pabo toegenomen van 866 in 2019 naar 996 in 2020.
- Er is een speciale Portalsite voor studenten over doorstroom naar hbo, met actuele informatie en advies.
- Associate Degree Smart Maintenance aangevraagd in Beverwijk.

Toelichting

Naast het stimuleren van deelname aan de keuzedelen gericht op doorstroom naar het hbo/pabo, vinden er andere activiteiten plaats om de doorstroom naar het hbo te stimuleren:

- CIOS heeft 3 makathons georganiseerd gericht op een betere aansluiting met het hbo. Daar hebben zo'n 40 studenten van CIOS aan deelgenomen.
- Het keuzedeel mbo-hbo is in overleg met de hbo-instellingen in een aangepaste vorm online aangeboden.
- In het Regionaal netwerk mbo-hbo Noord-Holland-Flevoland bespreken de verschillende sector-groepen, bestaande uit vertegenwoordigers van mbo- en hbo-instellingen, hoe de aansluiting tussen mbo en hbo verbeterd kan worden.

Stand van zaken tot en met 2022

- Het aantal studenten dat kiest voor een keuzedeel voorbereiding hbo is niet toegenomen maar afgenomen.
- In schooljaar 2020-2021: 623
- In schooljaar 2021-2022: 601
- De Associate Degree Maintenance gaat in september 2023 van start.

Toelichting

Daling deelname keuzedeel voorbereiding hbo

De grootste daling is te zien bij keuzedelen die voorbereiden op pabo. Steeds meer scholen in de regio stellen onderwijsassistenten aan en vragen daar ook actief om tijdens de stage. Eerst was er nauwelijks werk en was de opleiding voor onderwijsassistenten een opstap naar de pabo. Bovendien zijn de instroomeisen voor de pabo verhoogd.

Associate Degree Maintenance

Deze is ontwikkeld in samenwerking met hogeschool Inholland in cocreatie met werkveldpartners. Nova College was betrokken bij het afstemmen van de programma's en heeft op basis van onze kennis en ervaring input geleverd voor het onderdeel Smart Maintenance. Er zijn 24 leeruitkomsten geformuleerd en studenten gaan vanaf dag één met echte beroepstaken aan de slag.



2022 in beeld

1 Voortraject leren werken in zorg Dankzij dit voortraject van Nova College en ouderenzorgorganisatie Kennemerhart kunnen anderstaligen de opleiding 'Verzorgende-IG/MZ' volgen en mét een baangarantie aan de slag in de zorg. Inmiddels zijn 38 anderstaligen gediplomeerd Verzorgende en is de 11e groep studenten gestart. **2 Beroepshavo** De zes studenten Scheepvaart in Ilmuiden die naast hun opleiding Maritiem officier alle schepen het havovak natuurkunde hebben gevolgd, hebben de eindstreep gehaald! Deze 'beroepshavo Scheepvaart' hebben ze in 26 lesweken afgerond. **3 Makathon** Veertig leerlingen en studenten van het Bonhoeffer College, Nova College en de Hogeschool Inholland werkten drie dagen samen aan innovatieve oplossingen voor een toekomstbestendige winkelstad Beverwijk. **4 Girls' Day** Op de Nova Campus Beverwijk is de eerste Girls' Day, powered by Nova Smart Girls gehouden. Zo'n 120 meisjes die op de middelbare school zitten, bezochten technische bedrijven en volgden inspirerende techniekworkshops. **5 Zij-instromers kinderopvang** Nova College is de opleidingspartner van de Samenwerkende Kinderopvang (SKO) en Randstad Zorg en Welzijn voor een nieuw maatwerktraject voor zij-instromers in de kinderopvang. Het gaat om een versneld opleidingstraject voor zij-instromers. **6 MyTalent** Docent in opleiding Neslihan Dağdeviren (midden) liep stage bij MyTalent Beverwijk. Zij is derdejaars docent Gezondheidszorg en welzijn: 'Sommige studenten komen rechtstreeks uit oorlogsgebieden en je merkt dat rust en de sfeer in de groep ontzettend belangrijk zijn. Pas als je een band met ze opbouwt kun je hun gedrag beïnvloeden en gaan ze iets leren.' **7 Business School** In oktober 2022 werd de Business School officieel geopend. Het begon 3,5 jaar daarvoor met een team van 10 docenten en opleidingsmanagers. Zij hebben onderzoek gedaan, nieuwe onderwijsprogramma's ontwikkeld en de structuur omgezet naar major/minor. **8 Praktijkvaardigheden metaal** In oktober 2020 is de eerste klas Praktijkvaardigheden metaal van start gegaan. De acht deelnemers zijn binnen 18 weken klaargestoomd voor een baan in de metaal. Ze hebben allemaal in meer of mindere mate een afstand tot de arbeidsmarkt.

3 Kwetsbare jongeren

3.1 Identificeren

3.1.1 Versterken warme overdracht vmbo-mbo

Beoogd resultaat 2020

Pilot vso uitgevoerd en aanbevelingen geformuleerd.

Beoogd resultaat 2022

Aanbevelingen geïmplementeerd.

O-meting

Warme overdracht vindt nog niet structureel plaats.

Stand van zaken tot en met 2020

Pilotproject versterken warme overdracht vso-mbo opgesteld en uitgevoerd in 2019. De aanbevelingen zijn geïmplementeerd.

Toelichting

Entree

- Pilotproject versterken warme overdracht vso-mbo opgesteld en uitgevoerd in 2019. De aanbevelingen zijn geïmplementeerd. Medewerkers Pluspunt gaan naar de toeleverende scholen en spreken met mogelijke studenten, ouders en mentoren. Alle grotere vso-scholen doen mee en ook een aantal reguliere scholen. Dit geldt ook voor niveau 2.

Hoofddorp

- Medewerkers Pluspunt doen onderzoek en maken afspraken met een aantal scholen over warme overdracht.
- Een docent van de brede niveau 2-opleiding bezoekt scholen voor doorstroom naar de brede niveau 2-opleidingen.

CIOS

- Twee docenten met expertise leggen contact met toeleverende (vso-)scholen om begeleiding van kwetsbare studenten te optimaliseren.
- Bij de intake worden de begeleidingsbehoeften van de studenten met profiel 1 of profiel 2 in kaart gebracht, zodat de benodigde begeleiding vanaf de start kan worden ingezet.

Stand van zaken tot en met 2022

- MyTalent (voorheen entree) heeft warme overdracht verder versterkt.
- De regionale Pluspunten spelen een belangrijke rol in de warme overdracht vanuit scholen in hun regio.
- De warme overdracht wordt ondersteund in het digitale aanmeldproces.

Toelichting

My Talent

Naast de werkwijze zoals hierboven genoemd bij entree doen vo-scholen en MyTalent het volgende:

- Persoonlijk in gesprek voor een goede overdracht van studenten.
- Regelmatig decanen- /orthopedagogenoverleg voor inhoudelijke afstemming.

- Vo-scholen kunnen vragen om advies over een passende studieroute voor de student.
- Vo-leerlingen kunnen meelopen op een van de opleidingen van MyTalent.

Pluspunt Haarlem

- Er is structureel contact met een aantal vso-scholen (Daaf Geluk en de Gunninkschool). Het betreft hier studenten die vaak extra begeleiding nodig hebben en zo via de trajectbegeleiders extra begeleiding krijgen in het kader van passend onderwijs. De trajectbegeleiders zorgen ervoor dat de studenten een profiel 2-aanduiding krijgen zodat ze gekoppeld worden aan een interne begeleider.
- Met de overige vo-scholen zijn er geen structurele contacten, omdat dit in Haarlem een nogal divers beeld is.

Pluspunt Beverwijk

- Eén of twee keer per jaar is er overleg met omliggende vo-scholen. Het gaat daarbij met name om scholen uit Beverwijk en Heemskerk. Daarbij gaat het om onder andere warme overdracht van studenten.
- De zorgcoördinatoren, decanen en sectieleiders zijn bij dit overleg aanwezig. Vanuit Nova zijn trajectbegeleiders, manager Pluspunt en een expert passend onderwijs aanwezig.
- Met andere vo- en vso-scholen is frequent telefonisch of mailcontact met zorgcoördinatoren en decanen.

Pluspunt Hoofddorp

- Er is vanuit de opleidingen intensieve samenwerking met vo-scholen in de Haarlemmermeer, Hillegom en Uithoorn.
- In het verlengde van deze samenwerking komt er steeds meer ruimte voor een warme overdracht tussen de scholen, waardoor er eerder en beter kan worden ingespeeld op de specifieke behoefte van de aspirant-student.

Proces

- In de centrale aanmeld tool (PortalPlus) is een proces ingericht dat de warme overdracht ondersteunt.
- De student krijgt een speciaal kenmerk en er vindt geen reguliere intake plaats, maar een gesprek met de decaan van de aanleverende school en de intaker van Nova College, zodat de overstap naar het mbo zo goed mogelijk verloopt.

3.1.2 Extra aandacht voor niveau 3-studenten

Beoogd resultaat 2020

Onderzoek naar uitval niveau 3 uitgevoerd en aanbevelingen opgesteld.

Beoogd resultaat 2022

Aanbevelingen geïmplementeerd.

O-meting

2016-2017 vsv-niveau 3 = 5,83%

2017-2018 vsv-niveau 3 = 4,62% (Bron: Factsheets VSV DUO)

Stand van zaken tot en met 2020

Eerste analyse van de cijfers is gemaakt, het is duidelijk om welke opleidingen het gaat. Nader onderzoek naar de oorzaken is nodig.

2018-2019 vsv niveau 3 = 5,36% (Bron: Factsheets VSV DUO)

2019-2020 vsv niveau 3 = 4,47% (voorlopige cijfers)

Verklaring afwijkingen

De analyse van de vsv-cijfers op niveau 3 heeft plaatsgevonden, het verdiepende onderzoek naar oorzaken en oplossingen nog niet. Dit onderzoek is belegd binnen de Pluspunten. Andere activiteiten hadden in 2020 prioriteit. In verband met corona hebben de medewerkers van Pluspunt veel tijd en energie gestoken in het binnen boord houden van kwetsbare studenten.

Wat gaan we doen?

In 2021 pakken de Pluspunten dit onderzoek op.

Stand van zaken tot en met 2022

2020-2021 vsv-niveau 3 = 4,79% (definitieve cijfers)

2021-2022 vsv-niveau 3 = 6,28% (voorlopige cijfers)

Toelichting

Uit nader onderzoek blijkt dat er voor niveau 3 geen eenduidige redenen zijn voor uitval.

Het varieert per opleiding.

We zien wel een iets grotere kans bij afstromers (van niveau 4 naar niveau 3) en bij switchers (binnen Nova naar andere opleiding).

Uit het onderzoek blijkt wel dat er voor het moment van uitval de benodigde interventies zijn gedaan door studieloopbaanbegeleider, trajectbegeleider, verzuimpunt en leerplicht.

Er is geen eenduidige oorzaak aan te wijzen, dus ook geen eenduidige oplossing.

We continueren onze huidige aanpak met de inzet van studieloopbaanbegeleiders, trajectbegeleiders, trajectcoaches, vsv-coaches 18+, leerwerkmakelaar en heroriëntatie (zie verder jaarverslag 2022 3.3).

Korte reflectie en vooruitblik

Vsv is de afgelopen jaren op alle niveaus en in het hele land gestegen. Er is landelijk sprake van het hoogste aantal vsv'ers in tien jaar. Samen met onze partners in de regio gaan wij ons maximaal inzetten om de stijging van het aantal vsv'ers af te remmen en om te buigen. Dit is één van onze ambities in de Kwaliteitsagenda 2024-2027.

3.2 Begeleiden

3.2.1 Sluitende regionale voorzieningenstructuur

Beoogd resultaat 2020

Onderzoeken hoe de externe rol van schoolmaatschappelijk werk kan worden versterkt.

Beoogd resultaat 2022

Samenwerkingsverbanden met zorg- en re-integratiepartners zijn helder ingericht.

O-meting

Niet van toepassing.

Stand van zaken tot en met 2020

In Beverwijk loopt een pilot met een externe ingehuurde schoolmaatschappelijk werker.

Toelichting

Nova College

- De managers van Pluspunt Noord, Midden en Zuid hebben de verbinding met de gemeentelijke teams (zoals wijkteams) versterkt en hulpverlening meer in huis kunnen halen. Bijvoorbeeld met de Brijder stichting en de politie.
- Vanuit de Pluspunten vindt multidisciplinair overleg plaats met CJG, RMC, Brijder, LPA. Er wordt per keer gekeken welke partijen nodig zijn voor de te bespreken studenten.

Beverwijk

- De schoolmaatschappelijk werker is ingehuurd bij Socius. Deze medewerker is goed ingebed in de gemeentelijke structuur van meerdere gemeenten in de IJmond. Het gaat om een pilot die in 2021 geëvalueerd wordt.

Stand van zaken tot en met 2022

Nova College is (via de regionale Pluspunten) goed ingebed in de regionale sociaal-maatschappelijke voorzieningenstructuur, met de voor onze studenten relevante partijen.

Toelichting

Beverwijk

De pilot met Socius is geëvalueerd en de inzet van jeugdmaatschappelijk werkers van Socius wordt voortgezet.

De jeugdmaatschappelijk werkers (JMW's) maken zowel onderdeel uit van de zorgstructuur van het Nova College Beverwijk, als de jeugdzorgketen en het sociaal domein in de regio IJmond.

De JMW's bieden individuele hulp aan studenten en hun ouders via een laagdrempelige, outreachende, oplossingsgerichte en systeemgerichte benadering. Via gesprekken en interventies werken de JMW's en de student aan de sociaal-emotionele ontwikkeling en het functioneren van de student op school.

De JMW's werken nauw samen met de manager Pluspunt en met de trajectbegeleiders en intern begeleiders op het Nova College. De JMW's leveren een actieve bijdrage en geven (gevraagd en ongevraagd) advies en consultatie aan de school en signaleren trends in problemen waar studenten tegenaan lopen. De JMW's komen op de vestiging voor gesprekken en zijn ook fysiek twee dagdelen in de week aanwezig op de vestiging om de casuïstiek te bespreken.

Nova College

- Het moment om in Beverwijk over te stappen naar Socius viel samen met de pensionering van de toenmalige schoolmaatschappelijk werker. Dat is op de andere locaties (nog) niet aan de orde.
- Elk Pluspunt heeft een eigen regionaal netwerk met onder andere gemeenten, leerplicht, RMC, Brijder, jeugdzorg, CJG, GGD, jeugdarts en politie.
- Met deze partijen vindt periodiek overleg plaats in het Zorg Advies Team.

3.2.2 Brede regionale maatwerkklassen

Beoogd resultaat 2020

Concept brede regionale maatwerkklassen is ontwikkeld, en eerste klas van start gegaan in schooljaar 2019-2020 met ondersteuning van studiecentrum.

Beoogd resultaat 2022

- Concept en resultaten maatwerkklas zijn geëvalueerd inclusief de samenwerking met het studiecentrum.
- Aanbevelingen zijn geïmplementeerd.

O-meting

Opmaat (de naam voor de brede regionale maatwerkklassen) was in ontwikkeling.

Stand van zaken tot en met 2020

Er zijn vier brede regionale maatwerkklassen ingericht onder de naam Opmaat.

Toelichting

Opmaat

- Opmaat is een speciale tijdelijke voorziening van Nova College, bedoeld voor kwalificatieplichtige studenten die uit de initiële opleiding vallen en een heroriëntatievraag hebben en/of een bepaalde mate van gedragsproblematiek die (mogelijk) samenhangt met een verkeerde beroepskeuze. In Opmaat krijgen zij zodanige begeleiding op maat, dat zij kunnen ontdekken welke opleiding wel bij hen past. De groep bestaat dus uit studenten uit verschillende opleidingen en niveaus.
- De werkwijze en doelstellingen zijn vastgelegd eind 2019. Opmaat is 2 dagen per week, maximaal 4 maanden, maximaal 20 studenten per groep, continue instroom is mogelijk. Naast Opmaat werkt de student twee dagen of doet vrijwilligerswerk. Het programma bestaat uit digitale vaardigheden, Nederlands, rekenen, sport, heroriëntatie en studieloopbaanbegeleiding. Daarnaast buitenschoolse activiteiten, gericht op heroriëntatie en vrijwilligerswerk.
- Opmaat Noord, Midden, Zuid en Entree zijn ingericht in 2019.
- Opmaat werkt nauw samen met leerplichtambtenaren.
- Het Studiecentrum verzorgt lessen rekenen en Nederlands. Nova Fit verzorgt sportlessen.
- Op basis van evaluatie (onder andere met studenten) is de inhoud van het traject aangepast (meer zinvolle inhoud en context) en de begeleiding geprofessionaliseerd. Er is een doorlopende lijn naar heroriëntatie centraal.
- In 2019-2020 hebben 67 studenten deelgenomen aan Opmaat. Daarvan is 84 procent voor het onderwijs behouden: 28 studenten volgen een opleiding binnen Nova College, 28 studenten volgen een opleiding bij een andere onderwijsinstelling.
- Als aanvulling op Opmaat is begin 2020 een pilot Succesklas gedaan in Haarlem. Doel was succeservaring door het behalen van niveau 2-diploma Facilitair medewerker. Alle zes deelnemers hebben hun diploma behaald. Drie deelnemers zijn gaan werken, twee deelnemers zijn begonnen aan een niveau 4-opleiding. Studenten en ouders waren tevreden. De Succesklas is voortgezet in schooljaar 2020-2021, maar vanwege gebrek aan stageplaatsen door corona, niet uitgebreid.
- In 2020 is besloten de ondersteuning door het Studiecentrum per 2021-2022 onderdeel te maken van de Pluspunten en dus dichterbij de maatwerkklassen te positioneren.

Stand van zaken tot en met 2022

- De Opmaatklassen zijn een vast onderdeel van de Pluspunten Noord, Midden, Zuid.
- De pilot Succesklas is wegens gebrek aan belangstelling niet gecontinueerd.

Aantallen deelnemers en resultaten

Opmaat Haarlem

- 2020-2021: 39 studenten in traject, vier studenten zijn gaan werken, 15 studenten zijn overgestapt naar een andere opleiding binnen Nova College, 18 studenten zijn overgestapt naar een ander roc, een student is in een zorgtraject terecht gekomen, een is onbekend.
- 2021-2022: 35 studenten in traject, vijf studenten zijn gaan werken, 15 studenten zijn overgestapt

naar een andere opleiding binnen Nova College, negen studenten zijn overgestapt naar een ander roc, een student is in een zorgtraject terecht gekomen, twee studenten zijn langdurig ziek, drie studenten hebben ontheffing van de leerplicht gekregen.

Opmaat Beverwijk

- 2020-2021: 22 studenten in traject, vijf studenten zijn gaan werken, acht studenten zijn overgestapt naar een andere opleiding binnen Nova College, zeven studenten zijn overgestapt naar een ander roc, twee studenten zijn in een zorgtraject terecht gekomen.
- 2021-2022: 29 studenten in traject, zeven studenten zijn gaan werken, zeven studenten zijn overgestapt naar een andere opleiding binnen Nova College, 15 studenten zijn overgestapt naar een ander roc.

Opmaat Hoofddorp

- 2020-2021: 26 studenten in traject, 12 studenten zijn overgestapt naar een andere opleiding binnen Nova College, 11 studenten zijn overgestapt naar een ander roc, een student is in een zorgtraject terecht gekomen, twee zijn onbekend.
- 2021-2022: 29 studenten in traject, een student is gaan werken, 18 studenten zijn overgestapt naar een andere opleiding binnen Nova College, negen studenten zijn overgestapt naar een ander roc, een student is in een zorgtraject terecht gekomen.

Studenten aan het woord

‘Toen ik stopte met mijn opleiding (Bouw en Vormgeving) ben ik naar een traject gegaan om uit te zoeken wat bij mij past. Dat heeft mij wel goed geholpen met het uitzoeken van een nieuwe opleiding! [..] Gelukkig heb ik in de loop van dit schooljaar geleerd dat ik goed moet nadenken voordat ik een keuze ga maken en dat ik toch meer een zelfstandig persoon ben. Om die reden heb ik ook een eigen bedrijf opgezet. ’

‘Ik zit bij de Opmaat klas sinds 29 maart, ik was hierheen gegaan omdat ik stopte met mijn vorige opleiding. Ik was gestopt omdat ik het niet mijn ding vond. Ik werd daarna goed geholpen door de coaches en zo ben ik uiteindelijk ook op mijn nieuwe opleiding gekomen. ’

‘Toen ik begon bij Opmaat was ik heel blij en opgelucht dat ik kon stoppen bij de Cosmo Academy, ook omdat ik beetje depressief was geworden door de stress. [...] Ik ga na deze Opmaatgroep werken bij de Vomar en ga hierbij een opleiding volgen genaamd Retailmanager. Hierbij leer en werk je tegelijkertijd. Deze optie had ik zelf nooit kunnen bedenken, maar ik ben heel blij dat dit mij werd aangeboden. ’

3.2.3 Uitbreiden aanbod brede niveau 2-opleidingen

O-meting

Er is een brede niveau 2-opleiding in Hoofddorp.

Beoogd resultaat 2020

- Uitbreiding brede niveau 2-opleiding naar extra locatie, naar voorbeeld Hoofddorp.
- Kans op werk neemt toe en risico op studieverlies door switch wordt geminimaliseerd.

Beoogd resultaat 2022

Niet van toepassing.

Stand van zaken tot en met 2020

Uitbreiden aanbod brede niveau 2-opleidingen is gerealiseerd.

Toelichting

Brede niveau 2-opleiding algemeen

De brede niveau 2-opleiding biedt studenten de mogelijkheid zich te oriënteren op een passende beroepsrichting. Hierdoor wordt de definitieve beroepskeuze uitgesteld en de kans op uitval vermindert. Bovendien kunnen studenten zich op verschillende beroepsrichtingen diplomeren. Die verbreding biedt hen meer kansen op de arbeidsmarkt.

Brede niveau 2-opleiding Hoofddorp

- 2019: extra groep gestart en uitgebreid met facilitaire opleiding.
- Brede niveau 2-opleiding bestaat nu uit: Verkoper, Administratief en secretariael medewerker, Facilitair medewerker en Logistiek medewerker.
- Opleiding Helpende Zorg en Welzijn was deels geïntegreerd in brede niveau-2 opleidingen. Het leek interessant te zijn, maar al snel bleek dat juist deze studenten al goed weten wat ze willen. Daarom is deze opleiding weer losgekoppeld en ligt de nadruk meer op de verbinding met niveau 3.
- 2019: vier groepen gestart met 73 studenten. Daarvan heeft meer dan 25 procent in het eerste half jaar een beter passende richting gekozen. Van de 73 studenten hebben 33 studenten in één jaar hun diploma behaald. Veel studenten stromen door naar niveau 3 en 4.
- 2020: gestart met 84 studenten in de brede opleiding.
- In schooljaar 2019-2020 hebben 77 studenten hun diploma behaald.
- Samenwerking tussen niveau 1 en 2 is goed verankerd, daardoor goede doorstroom van niveau 1 naar 2.

Brede niveau 2-opleiding Beverwijk

- Brede niveau 2-opleiding is gestart in 2019 met drie profielen (Medewerker (financiële) administratie, Medewerker secretariaat en receptie, Verkoper).
- Schooljaar 2019-2020: 14 studenten. Schooljaar 2020-2021: 32 studenten.
- In 2021 wordt onderzocht of er een brede niveau 2-opleiding Techniek kan komen in Hoofddorp en Beverwijk.

Stand van zaken tot en met 2022

- De brede niveau 2-opleidingen zijn onderdeel geworden van MyTalent.
- In Hoofddorp bevat de brede niveau 2-opleiding zes uitstroomrichtingen.
- In Beverwijk bevat de brede niveau 2-opleiding zeven uitstroomrichtingen.
- In Haarlem bevat de brede niveau 2-opleiding twee uitstroomrichtingen.

Toelichting

Algemeen

- De brede niveau 2-opleidingen zijn onderdeel geworden van MyTalent. Hierdoor is het mogelijk dat Entreestudenten na of naast hun niveau 1-diploma, binnen korte tijd ook een niveau 2-diploma kunnen behalen.
- In de brede niveau 2-opleidingen starten de studenten het eerste halfjaar met een brede basis, waarna zij één (en soms twee) uitstroomrichtingen kiezen.

Hoofddorp

- Aanbod: Medewerker (financiële) administratie, Medewerker facilitaire dienstverlening, Logistiek medewerker, Retailmedewerker/verkoper, Medewerker secretariaat en receptie, Assistant Business Services.
- Op 1 februari 2023 stonden in Hoofddorp 141 studenten ingeschreven in een brede niveau 2-opleiding.

Beverwijk

- Aanbod: Assistant Business Services, Logistiek medewerker, Medewerker (financiële) administratie, Medewerker facilitaire dienstverlening, Medewerker secretariaat en receptie, Retailmedewerker/verkoper.
- In schooljaar 2022-2023 is gestart met Servicemedewerker gebouwen, een brede techniekopleiding. Wanneer een student tijdens de opleiding voorkeur krijgt voor een bepaalde richting, zoals bouw, elektro- of installatietechniek, dan is het mogelijk om over te stappen.
- Op 1 februari 2023 stonden in Beverwijk 42 studenten ingeschreven in een brede niveau 2-opleiding waarvan zeven als Servicemedewerker gebouwen.

Haarlem

- Aanbod: In schooljaar 2022-2023 is gestart met de brede opleiding Retailmedewerker/facilitair medewerker op de locatie Nassaulaan.
- Op 1 februari 2023 stonden in Haarlem 37 studenten ingeschreven in de brede opleiding Retail medewerker/facilitair medewerker.

Inspectie aan het woord over brede niveau 2-opleiding

In 2022 was de Inspectie van het Onderwijs bij Nova College voor het vierjaarlijks onderzoek. Zij hebben de brede niveau 2-opleiding in Hoofddorp bezocht en gesproken met studenten en docenten.

Het bestuur heeft gestuurd op het vormgeven van niveau 1- en brede niveau 2-opleidingen. Het bestuur ziet het als zijn maatschappelijke opdracht om kansen te bieden aan zwakkere groepen door goed onderwijs met doorstroommogelijkheden. Eind 2021 is dit nieuwe onderwijsconcept van start gegaan onder de naam MyTalent. Het doel van MyTalent is het bieden van contextrijk onderwijs, brede oriëntatiemogelijkheden en een toegesneden persoonlijke begeleiding die aansluit bij de behoefte van de student. We constateren dat bij de opleiding Verkoper niveau 2 (onderdeel van de brede niveau 2) van MyTalent de docenten sterk betrokken zijn bij de doelgroep en onderwijs aanbieden waarin elke student op zijn of haar eigen tempo door de opleiding kan gaan. Hierbij vallen de persoonlijke begeleiding, de integratie van de generieke vakken in de beroepsgerichte vakken en de nauwe contacten met de stageverlenende organisaties en bedrijven op.

Bron: Inspectie van het Onderwijs (2022) Rapportage vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen ROC Nova College

Korte reflectie en vooruitblik

De brede niveau 2-opleidingen zijn gestart als innovatief project, op initiatief van een aantal docenten. We zijn er trots op dat de brede niveau 2-opleidingen zijn uitgegroeid tot een waardevol opleidingsaanbod voor specifieke doelgroepen. Het is gelukt om deze trajecten op meer locaties aan te bieden en er is een start gemaakt met een brede niveau-2 opleiding in de techniek. De inbedding bij MyTalent maakt het voor entreestudenten makkelijker om door te stromen naar niveau 2. De komende jaren gaan wij ons aanbod bestendigen en waar mogelijk en wenselijk verder uitbreiden. Wij zijn ook blij met de positieve waardering van de inspectie.

3.3 Overdragen

3.3.1 Begeleiding naar de arbeidsmarkt en uitdagen tot een leven lang ontwikkelen (leren bij werkgevers)

Beoogd resultaat 2020

Niet van toepassing.

Beoogd resultaat 2022

Er zijn afspraken gemaakt met werkgevers en uitzendbureaus over het begeleiden van kwetsbare jongeren naar werk, gecombineerd met het aanbieden van een opleiding.

O-meting

Deze afspraken waren er nog niet.

Stand van zaken tot en met 2020

Hoofddorp

- Er ligt een plan om in Hoofddorp de begeleiding naar werk van niveau 2-studenten op te pakken samen met de gemeente Haarlemmermeer. Door corona heeft de ontwikkeling stil gelegen. Wordt in 2021 verder opgepakt. Ook in combinatie met de subsidie genoemd in 2.3.1.

Beverwijk/Techniek

- Er zijn drie trajecten ontwikkeld waarmee (jong)volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden voorbereid op een baan in de technische sector.
- Trainingen zonnepaneleninstallateurs en -monteurs, in het kader van bijscholing en omscholing: in 2019 en in 2020 gestart met 12 deelnemers.
- Praktijkvaardigheden metaal: deelnemers worden binnen 18 weken klaargestoomd voor een baan in de metaal, met uitzicht op een baan. Gestart september 2020 in Beverwijk met acht deelnemers.
- Opleiding Assistent techniek - Taal plus in Beverwijk. Deze opleiding is bedoeld voor anderstalige studenten (afkomstig uit Educatie, Inburgering of ISK) die zich willen voorbereiden op een doorstroom naar een mbo 2-opleiding in de Techniek richting Bouw, Elektrotechniek of Installatietechniek. In 2020 zeven studenten naar tweede fase.

Haarlem/Zorg

- Eerste groep Verzorgende-IG NT2 heeft diploma behaald. Doelgroep: anderstaligen die eerst een voorbereidend traject Leren en werken in de Zorg hebben gevolgd, en aansluitend de opleiding Verzorgende-IG. Is een samenwerking met gemeente, UWV en zorginstellingen. In November 2020 is de achtste groep gestart. Gediplomeerde studenten werken bij één van de aangesloten zorginstellingen.

Verklaring afwijkingen

De trajecten zijn niet alleen gericht op kwetsbare jongeren, maar ook op (jong)volwassenen met een anderstalige achtergrond.

Stand van zaken tot en met 2022

Algemeen

Zie ook 1.1.1 LLO

Beverwijk/Techniek

- Trainingen zonnepaneleninstallateurs en -monteurs: in 2021 en 2022 zijn hiervoor geen kandidaten opgeleid. De reden hiervoor is dat er geen kandidaten te vinden waren.
- Praktijkvaardigheden metaal: deze training is in 2021 en 2022 (beide jaren voor 8 kandidaten) verzorgd samen met Haprotech. De meeste deelnemers hebben een baan gevonden via Haprotech.
- Opleiding 'Assistent techniek - Taal plus': in 2021 en 2022 zijn hiervoor geen kandidaten opgeleid. De reden hiervoor is dat het lastig is om voor deze doelgroep stage/werkplekken te vinden.

Haarlem/Zorg

- In februari 2022 is de tiende groep gestart met het Voortraject Leren en werken in de zorg.
- In juni 2022 heeft de derde groep de opleiding Verzorgende/Maatschappelijke zorg niveau 3 afgerond.

Praktijkleren

- Praktijkleren is een geschikt middel voor bepaalde groepen kwetsbare jongeren. Zie 1.1.1.

Begeleiding kwetsbare jongeren naar werk

- Zie ook 2.3.2 Uitstroombegeleiding en nazorg.

Onderzoekers aan het woord

Het 'Voortraject Leren en werken in de zorg' en de aansluitende mbo niveau 3-opleiding 'Verzorgende-IG/ MZ' verbeteren de arbeidsmarktpositie van anderstaligen. Dat is de conclusie van de evaluatie voor het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut en SEOR Erasmus School of Economics.

Het evaluatierapport concludeert: 'Van de anderstalige studenten die met de opleiding starten, haalt iets meer dan 60 procent zijn diploma op niveau 3. Dat is vergelijkbaar met de resultaten van de reguliere opleiding Verzorgende IG in Nederland. Waarbij gezegd moet worden dat een deel van de anderstalige studenten die geen niveau 3-opleiding afrondt, wel een niveau 2-opleiding afmaakt. Kortom, het lukt om de uitval van studenten tijdens de opleiding te beperken.'

Succesfactoren van het voortraject en de daaropvolgende opleiding zijn volgens het rapport en de bijbehorende handreiking met tips en inspiratie voor het vormgeven van leerwerktrajecten voor migranten en statushouders in de zorg: 'Goede screening en selectie, intensieve begeleiding, goede aansluiting deelnemende partijen, medewerkers met voldoende deskundigheid en affiniteit, direct starten met stage, intensieve aandacht voor taal (NT2) en vaktaal en – daar is dit traject uniek in – baangarantie. ♡

Korte reflectie en vooruitblik

Ondanks alle inspanningen van diverse partijen is het moeilijk om deelnemers te werven voor bepaalde trajecten richting techniek.

Daarbij komt dat Nova College eind 2021 de aanbesteding Educatie niet heeft gekregen en de activiteiten van Educatie begin 2022 heeft moeten afbouwen. Dit maakt het lastig om trajecten aan te bieden die een combinatie zijn van beroepsgerichte vaardigheden en extra Nederlands. In het kader van de maatschappelijke opgave en het opleiden voor kansrijk en duurzaam arbeidsmarktperspectief, blijven wij ons inspannen om studenten, werkenden en werkzoekenden te werven voor relevante opleidingen in de techniek. Wij nemen dit op in onze Kwaliteitsagenda 2024-2027.



4 Professionalisering

4.1 Teamleren

4.1.1 Proactief ondersteunen opleidingsteams bij de omgang met onder andere kwetsbare jongeren

Beoogd resultaat 2020

- Trainingsaanbod beschikbaar voor docententeams op het gebied van klassenmanagement, mogelijke interventies en herkennen van signalen bij verschillende doelgroepen.
- Iedere betrokkene in de organisatie is bekend met zijn/haar taken en verantwoordelijkheden binnen de zorgstructuur, en wordt in voldoende mate gefaciliteerd om deze taken uit te voeren.

Beoogd resultaat 2022

- Voortzetten van de ingezette initiatieven en verduurzamen in de organisatie.

O-meting

Nog niet structureel in aanbod in opgenomen, wel aantal losse modules.

Stand van zaken tot en met 2020

- Er is een ondersteunend trainingsaanbod beschikbaar via de Nova Academie.
- Het nieuwe handboek Begeleiding is in 2019 vastgesteld en geïmplementeerd, met onder andere beschrijving taken, verantwoordelijkheden en facilitering. Het handboek heeft voor schooljaar 2020-2021 de jaarlijkse update gehad.
- Toegevoegd: onderdeel assessment voor docenten voor niveau 1 en 2.

Toelichting

Trainingsaanbod

Trainingen die zijn aangeboden zijn onder andere:

- Klassenmanagement (42 deelnemers)
- Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling (e-learning) (242 deelnemers)
- Begeleiding van studenten met een taalontwikkelingsstoornis (TOS) (20 deelnemers)

Als gevolg van de coronacrisis was er in 2020 minder tijd beschikbaar voor scholing op het gebied van omgaan met kwetsbare jongeren. De deelnemersaantallen voor deze trainingen zijn daarom lager dan beoogd.

Handboek Begeleiding

Op basis van de evaluatie door de Novabrede expertgroep Pluspunt is er extra aandacht voor een aantal moeilijke processen en de vele verschillende functies in die processen. Het doel is het aantal verschillende functies te beperken.

Deskundigheid

Samen met HRM wordt in kaart gebracht of de meest geschikte mensen op de juiste plek werken. Er zijn nu zeven verschillende functies die werk doen dat op elkaar lijkt. Verschillende functies en rollen worden onder de loep genomen en de structuur wordt vereenvoudigd.

Om gericht te kunnen werken aan de deskundigheidsbevordering van docenten wanneer het gaat om het werken met kwetsbare jongeren, is een onderdeel toegevoegd aan het assessment voor

nieuwe docenten voor niveau 1 en 2. Dit assessment is gebaseerd op de *Handreiking voor docenten en onderwijsteams die onderwijs verzorgen aan jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie (in entree)* van de MBO Raad als aanvulling op het Kwalificatiedossier van de docent mbo. In 2021 wordt het assessment getest en geïmplementeerd.

Stand van zaken tot en met 2022

- Trainingsaanbod is verschoven van centraal naar decentraal.
- Taken en verantwoordelijkheden rondom zorg en begeleiding zijn herzien.
- Er is onderzoek gedaan naar de rol van studieloopbaanbegeleiders en aanbevelingen zijn gedaan om deze te versterken.

Toelichting

Trainingsaanbod

Trainingen die Novabreed zijn aangeboden en zijn geregistreerd zijn onder andere:

- Training Werken met een meldcode (e-learning) (34 deelnemers).
- Workshop Begeleiden van studenten met een taalontwikkelingsstoornis (TOS) (11 deelnemers).
- Workshop 'Verbinden met jongeren: motivatie in het post-corona tijdperk' (14 deelnemers).
- Omgaan met asociaal gedrag en agressie (22 deelnemers).
- Omgaan met lastig gedrag van studenten (54 deelnemers).

Verder is professionalisering meer een team- en individuele aangelegenheid geworden. Er is steeds minder sprake van centraal aanbod, centrale sturing en centrale monitoring.

Docenten volgen individueel trainingen in het kader van hun eigen ontwikkeltraject. Voorbeelden hiervan zijn:

- Laaggeletterdheid in het (v)mbo
- Onderwijs en zorg aan vluchtelingen op het mbo
- Begeleiding bij functionerings- en participatieproblemen
- Jongerencoach

Handboek Begeleiding

Met enige vertraging is in 2022 de herziening van het functiehuis van de begeleidingsstructuur afgerond. Doel hiervan is eenduidigheid rondom inzetbaarheid, inschaling en arbeidsvoorwaardelijke positie van de huidige en nieuwe medewerkers. Daardoor wordt de structuur van begeleiding verder geprofessionaliseerd. Dertien verschillende rollen zijn ondergebracht in de functie studentenbegeleider, met elk een eigen expertise. Daarnaast bestaat de functie van trajectcoördinator.

De wijzigingen worden geïmplementeerd in augustus 2023 en verwerkt in het Handboek Begeleiding 2023-2024.

Deskundigheid - Onderzoek studieloopbaanbegeleiders

Een belangrijke functie in de begeleiding van (kwetsbare) studenten is die van studieloopbaanbegeleider. De slb'er begeleidt de student bij het leertraject. De slb'er heeft oog voor het persoonlijk welbevinden van de student en signaleert en ondersteunt tijdig bij leerproblemen of andere zaken die de studievoortgang van de student belemmeren. De slb'er weet wanneer en naar wie hij kan verwijzen indien zijn deskundigheid niet volstaat en overlegt met de trajectbegeleider van het Pluspunt. Omdat de ervaring is dat er verschillen bestaan in de wijze waarop de slb'ers hun rol vervullen, is in 2022 onderzoek gedaan naar de manier waarop de studentbegeleiding binnen Nova College is ingericht en welke deskundigheid nodig wordt geacht. Met name op dit laatste punt zien we ruimte voor verbetering. Hier gaan we in 2023 mee aan de slag, ook in het kader van de Kwaliteitsagenda 2024-2027.

Deskundigheid – Profiel docenten voor niveau 1 en 2

De aanpassing van het assessment zoals beschreven in de stand van zaken tot en met 2020, is niet uitgevoerd. Bij personele wisselingen in het HR-team is het onderwerp niet overgedragen en daarom niet verder opgepakt.

Korte reflectie en vooruitblik

In november 2022 hebben drie regionale MT-sessies over studieloopbaanbegeleiding plaatsgevonden, als vervolg op het onderzoek. Uit deze sessies kwamen bruikbare aanbevelingen voor het versterken van de kwaliteit van de studieloopbaanbegeleiding, ook met betrekking tot kwetsbare jongeren. Het gaat hierbij onder andere over het ontwikkelen van een visie en kaders, het professionaliseren van docenten en teams, het bieden van passende begeleiding met daarbij het stellen van grenzen en tijdige overdracht aan de medewerkers van Pluspunt. We nemen deze aanbevelingen mee in onze Kwaliteitsagenda 2024-2027.

4.1 Teamleren

4.1.2 Inrichten van een centraal multidisciplinair ondersteuningsteam

Beoogd resultaat 2020

- Gewenste multidisciplinaire deskundigheid vastgesteld op basis waarvan het team wordt samengesteld.
- Het ondersteuningsteam is goed vindbaar voor stakeholders binnen de organisatie.
- Docententeams zijn op weg geholpen met een diagnose van de knelpunten en opstellen van een verbeterplan inclusief een advies voor inzet van (externe) expertise en ondersteuning.

Beoogd resultaat 2022

- De weg naar het ondersteuningsteam is bekend.
- Het vragen van hulp en delen van expertise is onderdeel geworden van de organisatiecultuur.
- Het ondersteuningsteam stimuleert peer-to-peer kennisdeling.

O-meting

Was nog niet structureel ingericht.

Stand van zaken tot en met 2020

Er is geen sprake van één centraal multidisciplinair ondersteuningsteam. De multidisciplinaire ondersteuning wordt afgestemd op de behoefte van het team, afhankelijk van de vraag. Daarbij is het van belang dat de medewerkers van de verschillende afdelingen elkaar goed weten te vinden en vragen in gezamenlijkheid worden opgepakt. Het afgelopen jaar zijn hierin goede stappen gezet. De nadruk kwam door corona te liggen op ondersteuning bij het vormgeven van online onderwijs. Daarin hebben de i-coaches een leidende rol gekregen. Om te zorgen voor een goede verbinding met het onderwijs is het team van de i-coaches gedurende het jaar ondergebracht bij de afdeling Onderwijs & Kwaliteit. Er is nauw samengewerkt met de afdeling ICT, die verantwoordelijk is voor de technische ondersteuning van medewerkers en studenten. Daarnaast is achter de schermen effectief expertise gebundeld om teams te voorzien van advies en ondersteuning waar op dat moment behoefte aan was.

- I-coaches, medewerkers IVT en vertegenwoordigers vanuit Nova 2.0 hebben gezamenlijk gezorgd voor selectie en aanschaf van faciliteiten voor hybride onderwijs en het inregelen van ondersteuning voor het gebruik hiervan.
- I-coaches, team onderwijs en de Nova Academie hebben gezamenlijk instructiemateriaal opgesteld en beschikbaar gesteld over het ontwerpen van online onderwijs.
- I-coaches en informatiemanagers hebben zich verenigd in een werkgroep die beslist over keuze en inzet van ict-tools.

Verklaring afwijkingen

Het beoogde resultaat voor 2020 was aanbodgericht ingestoken. Omdat de vraag naar multidisciplinaire ondersteuning door corona zeer urgent werd, is deze snel en effectief vraaggericht tot stand gekomen.

Wat gaan we doen?

De inrichting en profilering van centrale multidisciplinaire teams is geen doel op zich. We zetten in op het verder versterken van de onderlinge samenwerking tussen de stafafdelingen in de ondersteuning van teams. Daarnaast vindt op het niveau van de vestigingen regelmatig afstemming plaats tussen de aan die vestiging verbonden stafmedewerkers.

Stand van zaken tot en met 2022

De inrichting van de multidisciplinaire ondersteuning zoals hierboven beschreven, is verder versterkt.

Toelichting

Eind 2021 zijn alle ondersteunende diensten (stafafdelingen) verhuisd naar één gebouw.

Er is bewust voor gekozen om alle stafafdelingen samen te brengen, om de samenwerking tussen de verschillende afdelingen te bevorderen en de ondersteuning makkelijker vindbaar te maken voor de onderwijsteams. Ook digitaal zijn de stafafdelingen makkelijker vindbaar en benaderbaar.

De afdelingen Onderwijs & Kwaliteit, Marketing & Communicatie en HRM en Nova Academie werken op één etage in kantoortuinen.

De afdelingen IVT en Bedrijfsvoering werken in hetzelfde gebouw, één etage lager. Hierdoor is het makkelijker om incidenteel elkaar op te zoeken en om structureel samen te werken. Voorbeelden hiervan zijn:

- Een kwaliteitsadviseur en HR-adviseur ondersteunen samen een team dat problemen heeft in de onderlinge samenwerking.
- Onderwijskundigen en i-coaches ondersteunen teams bij onderwijsvernieuwingen.
- Onderwijs & Kwaliteit en IVT ondersteunen een team bij het digitaliseren van hun examendossiers.
- Onderwijskundige en IVT ondersteunen teams bij onderwijsvernieuwingen.
- Kwaliteitsadviseurs ondersteunen teams bij verbetertrajecten en betrekken daarbij relevante collega's van andere afdelingen.
- Kwaliteitsadviseurs en HR-adviseurs ondersteunen de teams bij de analyse en vervolgacties na het medewerkersonderzoek.
- Medewerkers Onderwijs & Kwaliteit zijn de trekkers van vier Novabrede expertgroepen, waarin ook alle domeinen/vestigingen participeren. Het doel van de expertgroepen is peer-to-peer kennisdeling, kalibreren en adviseren over Novabreed beleid en kaders.
- De vier groepen zijn: expertgroep onderwijs, expertgroep Pluspunt, expertgroep bpv en expertgroep examinering.
- Wanneer dat nodig is, sluiten collega's van andere stafafdelingen aan bij deze overleggen.

Korte reflectie en vooruitblik

In 2022 is een onderzoek gedaan naar de tevredenheid over de ondersteunende diensten. Daarin is onder andere gevraagd naar de kwaliteit van de dienstverlening, deskundigheid, klantgerichtheid en proactieve houding. De waardering voor de verschillende stafafdelingen varieert en de betreffende afdelingen gaan aan de slag met hun specifieke verbeterpunten.

4.1.3 Opleiden in de school (lerarenopleiding)

Beoogd resultaat 2020

- Voortzetten professionalisering van begeleiders van stagiairs van verschillende lerarenopleidingen.
- Structurele afspraken met lerarenopleidingen in de regio over stageplekken binnen Nova.
- Ontwerpen van een doorlopende lijn voor stagiairs, startende docenten en professionalisering van docenten.

Beoogd resultaat 2022

- Borging van de ingezette activiteiten.
- Mogelijkheden onderzoeken voor het (her)inrichten van inductie-programma's voor instroom stagiairs en nieuwe docenten.

O-meting

- Schooljaar 2018-2019: 63 stagiairs.
- 2017-2018: acht deelnemers hebben de basiscursus werkplekbegeleiding gevolgd.

Stand van zaken tot en met 2020

- 21 werkplekbegeleiders hebben de basiscursus werkplekbegeleiding voor opleidingsscholen afgerond, vijf werkplekbegeleiders hebben de verdiepingscursus afgerond. Eén schoolopleider is BRLO-geregistreerd.
- Er zijn structurele afspraken gemaakt met de Hogeschool van Amsterdam (HvA).
- Doorlopende leerlijn is onderdeel van het opleidingsplan.

Toelichting

Professionalisering

De doelstellingen professionalisering zijn vastgelegd in professionaliseringsplan. Scholing werkplekbegeleiders blijft iets achter bij de ambities. Werkplekbegeleiders zijn docenten die tijd vrij moeten maken om de scholing te volgen. Daarom biedt de Nova Academie daarnaast een aantal e-learning modules aan, die makkelijker zijn in te plannen.

Structurele afspraken

Nova is in 2019 gestart als aspirant-opleidingsschool voor eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen in een partnerschap met de HvA. Er is subsidie aangevraagd en toegekend. In 2020 is gestart met het ontwikkelen van het opleidingsplan, professionaliseringsplan en kwaliteitszorgplan, in samenwerking met de HvA. Doelstelling aantal docenten in opleiding (dio's) HvA per schooljaar is vastgelegd. 2020-2021: doelstelling tenminste 45, aantal dio's: 73.

Doorlopende leerlijn

Onderdeel van het opleidingsplan is een doorlopende leerlijn van dio (docent in opleiding) naar startende docent, naar professionalisering tot LC- en LD-docent.

Stand van zaken tot en met 2022

Opleidingsschool op weg naar erkenning

In mei 2023 vindt de beoordelingsgerichte peerreview plaats, waarmee het partnerschap (Nova en HvA) erkend kan worden als Opleidingsschool. De afgelopen jaren heeft de Opleidingsschool hard gewerkt aan het op orde brengen van de basiskwaliteit van het samen opleiden. Dit is een voorwaarde voor erkenning als Opleidingsschool. Er worden nog geen eisen gesteld aan de inductiefase (de begeleiding van startende leraren). Daar lag binnen de Opleidingsschool daarom niet de focus. Neemt niet weg dat er door de afdeling HRM en de Nova Academie gewerkt is aan het verbeteren van de inductiefase voor alle nieuwe docenten.

Aantallen docenten in opleiding (dio's)

- 2020-2021: 78 dio's, waarvan 25 pdg/zij-instroom
- 2021-2022: 97 dio's, waarvan 40 pdg/zij-instroom
- 2022-2023: 84 dio's, waarvan 37 pdg/zij-instroom

Professionalisering

- Tot en met schooljaar 2021-2022 hebben 36 werkplekbegeleiders de basis cursus gevolgd en behaald.
- De verdiepingscursus wordt het komend schooljaar ontwikkeld.
- Voorjaar 2023 worden twee verdiepingsmiddagen aangeboden.
- Twee keer per jaar hebben de werkplekbegeleiders intervisie met elkaar, onder begeleiding van de schoolopleiders.

Docenten in opleiding aan het woord

In 2021 en 2022 hebben we een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder docenten in opleiding (dio's). Eén van de vragen was: 'Wat vind je goed aan deze stageschool?'



Voorbeelden van antwoorden:

Als volwaardig lid ben ik opgenomen in het team. Ik kon mijn ideeën/mening geven en hier werd ook naar gevraagd.

De stageschool heeft mij de ruimte en tijd gegeven om mij te ontwikkelen als docent.

De ruimte die geboden wordt om te experimenteren, de lessen op mijn manier te verzorgen en hierdoor mezelf te kunnen ontwikkelen.

De begeleiding is helemaal op maat, ik word enorm uitgedaagd zonder dat het teveel is.

Ik krijg ontzettend goede begeleiding. Mijn collega's zetten zich in om mij te kunnen begeleiden en ondersteunen. Ik voel mij erg prettig op stage! ̎

Korte reflectie en vooruitblik

We zijn trots op wat we tot nu toe met de Opleidingsschool hebben bereikt.

In 2023 gaan we verder met het verbeteren van de inductiefase van nieuwe en startende docenten en met het verder ontwikkelen van de doorlopende leerlijnen voor docenten. Dit doen we mede in het kader van het onderwerp carrièreperspectief in de Kwaliteitsagenda 2024-2027.

4.1.4 Hybride docent

Beoogd resultaat 2020

- Overleg afgerond met landelijke partners die verantwoordelijk zijn voor wet- en regelgeving rond lesbevoegdheid over alternatieve oplossingsrichtingen voor docenten uit de praktijk.
- Uitbreiden inzet docenten uit de praktijk.
- Onderzoeken alternatieve bbl-routes voor PDG (pilot met zij-instromers); experimenten à la Mensen maken het verschil 2.0 (kracht van de groep).
- Haalbaarheidsanalyse van mogelijke scenario's.

Beoogd resultaat 2022

- Afhankelijk van uitkomsten bovenstaande activiteiten, structureel inzetten van docenten uit de praktijk in het onderwijs.

O-meting

Aantal hybride docenten onbekend.

Stand van zaken tot en met 2020

- Landelijk overleg afgerond, er ligt een Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen.
- Er worden meer docenten uit de praktijk ingezet.
- Onderzoek loopt nog steeds, met ministerie, hogescholen en AOB.
- Haalbaarheid blijft vastlopen in wet- en regelgeving.

Toelichting

Nova College

- Het Bestuursakkoord biedt geen oplossing voor de behoefte aan verkorte trajecten voor hybride docenten. De HvA biedt een traject van 3 maanden voor gastdocenten die dan maximaal 6 uur per week (onbevoegd) mogen lesgeven.
- Er wordt gezocht naar creatieve oplossingen. Is ook onderwerp van gesprek in de Raden van Advies.

Zorg en Welzijn

- In samenwerking met de particuliere opleider (OPstap) biedt Nova College de nieuwe opleiding Hybride mbo-docent Zorg en Welzijn aan, gebaseerd op het nieuwe beroepsbeeld mbo-docent. De eerste groep is gestart in maart 2020.

Techniek

- In september 2020 is gestart met een pilot voor hybride techniekdocenten in de IJmond. Het doel is meer hybride docenten in het onderwijs te trekken. Nova heeft een projectleider voor één jaar aangesteld om dit project aan te sturen, in samenwerking met technische bedrijven in de IJmond.

Scheepvaart

- Na meerdere jaren van tekorten zijn, mede dankzij bestaande netwerken, meerdere zij-instromende docenten geworven.

Entree

- Er is een hybride docent bij Techniek en er komen er twee bij Retail.

Stand van zaken tot en met 2022

- Het aantal zij-instromers die pdg doen, is de afgelopen jaren toegenomen (zie 4.1.3).
- Het aantrekken en inzetten van hybride docenten blijft een uitdaging.
- In maart 2022 heeft het CvB besloten actief in te gaan zetten op hybride docentschap.

Korte reflectie en vooruitblik

Het CvB heeft de directeur HRM opdracht gegeven om de verdere invulling en implementatie vorm te geven. De definitie van hybride docent is vastgesteld. Er ligt een plan van aanpak voor verdere implementatie. De implementatie heeft vertraging opgelopen door personele wisselingen in het HR-team en andere prioriteiten. Met de aanschaf van een nieuw HRM-systeem, dat in 2024 wordt geïmplementeerd, wordt het mogelijk om hybride docenten apart te registreren.

4.1.5 Onderzoekende docent

Beoogd resultaat 2020

- Heldere visie vastgelegd over rol van practoren en LD-docenten binnen het onderwijs.
- Overzicht van praktijkonderzoek waar LD-docenten mee bezig zijn.
- Minimaal vier bijeenkomsten georganiseerd met en voor LD-docenten.

Beoogd resultaat 2022

- LD-docenten rapporteren over uitkomsten praktijkonderzoek.
- Reflectie op mogelijke uitrol naar andere vakken/opleidingen en verduurzamen van ervaringen binnen de organisatie.

O-meting

- Nog geen visie op papier.
- Nog geen totaaloverzicht van het praktijkonderzoek.
- Niet structureel bijeenkomsten georganiseerd.

Stand van zaken tot en met 2020

- Visie is nog niet vastgelegd.
- Overzicht praktijkonderzoek LD-docenten nog niet gereed.
- Er zijn vier bijeenkomsten OIIO georganiseerd door LD-docenten voor alle docenten.
OIIO = Onderzoek, Inspiratie, Innovatie en Ondernemen.
- Voor practoren zie 1.2.5.

Verklaring afwijkingen

Deze ambitie is door corona opgeschort. De primaire focus lag in 2020 op de omschakeling naar online onderwijs met de daarbij behorende training en begeleiding van docenten.

Wat gaan we doen?

Inventarisatie, evaluatie en visieontwikkeling voor LD-docenten gaat plaatsvinden door manager HRM en manager Onderwijs & Kwaliteit in het voorjaar van 2021.

Stand van zaken tot en met 2022

In 2021 is de implementatie en uitvoering van het staande LD-beleid geëvalueerd. Uit het onderzoek kwam een aantal aanbevelingen, waaronder:

- Ontwikkelen van transparant beleid ten aanzien van de aanname en inzet van LD-docenten.
- Opbouw van een kennisstructuur.
- Werken met indicatoren ten aanzien van onderzoek/ontwikkeling.
- Practoraat als vliegwiel voor onderzoek scherper positioneren en faciliteren.

Korte reflectie en vooruitblik

Het ontwikkelen van een visie en transparant beleid is nog niet van de grond gekomen. Bij personele wisselingen in het HR-team is het onderwerp niet overgedragen en daarom niet verder opgepakt. Hier gaan we in 2023 mee aan de slag, ook in het kader van en als voorbereiding op de Kwaliteitsagenda 2024-2027.

4.1.6 Digitale geletterdheid onder docenten vergroten

Beoogd resultaat 2020

- Nulmeting bij de teams afgerond inclusief scholingsadvies.
- Aanbod van ICT-scholingspakketten beschikbaar via blended learning.
- 30 procent van de docenten heeft deelgenomen aan minimaal één van de e-learning modules.

Beoogd resultaat 2022

- Nieuwe meting: 90 procent van de docenten voldoet aan de norm van minimale digitale geletterdheid.

O-meting

Nulmeting was nog niet afgerond.

Stand van zaken tot en met 2020

- Nulmeting nog niet bij alle teams afgerond. Veel teams al wel begonnen met trainingen.
- Scholingsaanbod beschikbaar zowel online als fysiek.
- Tot en met 2020: Groepstrainingen digitale geletterdheid: 845 deelnemers.
- Tot en met 2020: E-learning digitale geletterdheid: 740 deelnemers.

Toelichting

Als gevolg van corona heeft de digitale geletterdheid van docenten een enorme impuls gekregen. De docenten zijn daarbij ondersteund door de i-coaches. Deze hebben een Teamsomgeving ingericht met instructies, handreikingen en filmpjes en een vraagbaak via de chatfunctie. Daarnaast hebben ze op Nova Portal tips en informatie geplaatst over online lesgeven en begeleiden en hebben ze online spreekuren en webinars georganiseerd.

Verder zijn diverse trainingen gegeven over het gebruik van digitale middelen bij het online of hybride lesgeven (hier in de betekenis van tegelijk lesgeven aan studenten in de klas en thuis):

- Prowise (Gebruik touchscreen en gebruik MS Whiteboard).
- Introductie van de ELO Moodle.
- De basis van online lesgeven via MS Teams.

Ook is volop gebruik gemaakt van e-learning voor de bekende applicaties zoals MS Teams, Forms, Windows, Word, Excel en PowerPoint.

Verklaring afwijkingen

Als gevolg van de coronacrisis is de geplande inventarisatie gestopt en het geplande scholingsaanbod gewijzigd.

Het scholingsaanbod en de ondersteuning bij deskundigheidsbevordering is aangepast aan de ontstane behoeftes bij de docenten.

Wat gaan we doen?

Eind 2020 is besloten het programma Digitale geletterdheid in de huidige vorm stop te zetten.

Voortschrijdend inzicht heeft geleid tot de conclusie dat ict-bekwaamheid geen doel op zichzelf moet zijn, maar onderdeel van de integrale aanpak op het gebied van leren en lesgeven met ict, met aandacht voor zowel de pedagogische, didactische als ict-vaardigheden.

Stand van zaken tot en met 2022

In 2022 heeft Nova College meegedaan aan de landelijke monitor 'Leren en lesgeven met ICT'.

34 procent van de docenten heeft de vragenlijst ingevuld. Uit de resultaten blijkt dat docenten van het Nova College:

- ICT gemiddeld genomen iets vaker inzetten dan docenten van andere mbo-scholen.
- Zich gemiddeld iets meer vaardig voelen in het gebruik van ICT dan docenten van andere mbo-scholen.

Desondanks geeft het onderzoek wel specifieke aanknopingspunten voor het versterken van de digitale vaardigheden van onze docenten. Een werkgroep, met vertegenwoordigers van Onderwijs & Kwaliteit, HRM en i-coaches, gaat met de bevindingen aan de slag.

5 Landelijke indicatoren

Landelijke indicatoren						
Landelijke indicator	Nulmeting	Indicator meenemen	Resultaat	Resultaat	Resultaat	Resultaat
% VSV per niveau Bron: DUO * 2021-2022 zijn voorlopige cijfers	2016-2017 N1: 27,50% N2: 9,12% N3: 5,83% N4: 3,20%	N1: < 27,50% N2: < 9,54% N3: < 3,6% N4: < 2,75%	2018-2019 N1: 27,40% N2: 10,25% N3: 5,36% N4: 3,46%	2019-2020 N1: 24,16% N2: 7,53% N3: 4,47% N4: 3,04%	2020-2021 N1: 22,56% N2: 7,83% N3: 4,79% N4: 3,95%	2021-2022* N1: 21% N2: 11% N3: 6% N4: 5%
Gediplomeerde opstroom per niveau Bron: DUO	2016-2017 N1: 56% N2: 49% N3: 23% N4: 32%	Nee, wordt niet op gestuurd	2018-2019 N1: 65% N2: 57% N3: 24% N4: 34%	2019-2020 N1: 67% N2: 57% N3: 22% N4: 37%	2020-2021 N1: 71% N2: 55% N3: 22% N4: 34%	2021-2022* N1: 71% N2: 49% N3: 27% N4: 31%
Startersresultaat Bron: Benchmark Studiesucces	2017 84,9% BM: 84,5%	Stabiliseren op zelfde niveau	2018 85,2% BM: 84,0%	2019 83,6% BM: 83,6%	2020 85,4% BM: 85,1%	2021 86,3% BM: 84,7%
Succes doorstromen mbo-hbo Bron: DUO	2016-2017 81%	Nee, wordt niet op gestuurd	2017-2018 81%	2018-2019 85%	2019-2020 88%	2020-2021 79%
Kwalificatiewinst Bron: Benchmark Studiesucces 2021	2017 85,7% BM: 86,9%	Nee, wordt niet op gestuurd, wel extra aandacht voor passende plaatsing	2018 88,9% BM: 87,6%	2019 85,8% BM: 87,9%	2020 87,7% BM: 88,4%	2021 86,6% BM: 88,3%
Passende plaatsing Bron: Benchmark Studiesucces 2021	2016 90,6% BM: 90%	2017 90,2% BM: 90,9%	2018 92,7% BM: 91,3%	2019 90,8% BM: 91,3%	2020 90,4% BM: 90,9%	2021 90,4% BM: n.n.b.
Uitstroom mbo > hbo Bron: Benchmark Studiesucces 2021	2017 32,6% BM: 36,3%	Nee, wordt niet op gestuurd	2018 34,4% BM: 35,8%	2019 34,5% BM: 34,6%	2020 37,4% BM: 36,7%	2021 33,9% BM: 33,6%
Arbeidsrendement uitstromers niveau 2 >12 uur per week Bron: CBS	1-10-2017 73%	Nee, wordt niet op gestuurd	1-10-2018 77%	1-10-2019 81%	1-10-2020 64%	1-10-2021 72%
Uitstromers totaal >12 uur per week Bron: CBS	1-10-2017 80%	Ja, doel voor 2022 was 79%	1-10-2018 82%	1-10-2019 82%	1-10-2020 79%	1-10-2021 83%
Ontwikkeling aandeel bbl Bron: DUO	2017-2018 26%	Nee, wordt niet op gestuurd	2019-2020 27%	2020-2021 26%	2021-2022 27%	2022-2023 29%

Reflectie op de indicatoren

Ondanks al onze inspanningen is de vsv bij ons, net als in de rest van het land, de afgelopen jaren gestegen. Wij nemen het verlagen van de vsv mee als doelstelling in onze Kwaliteitsagenda 2024-2027 (zie eindrapportage 3.1.2).

De indicator die voor ons belangrijk is in het kader van onze ambitie van werkzekerheid is arbeidsrendement. Bij het formuleren van onze ambitie gingen wij uit van werkvinders één jaar na uitstroom. Gediplomeerd én ongediplomeerd. De cijfers van CBS zijn niet meer op die manier te gebruiken. Wij zijn tevreden met het percentage gediplomeerde uitstromers dat al in het jaar van uitstroom werk vindt. We zien wel dat studenten met een opleiding op niveau 1 en niveau 2 minder vaak werk vinden. Daar hebben we in 2021 en 2022 extra inzet op gepleegd en dit blijven wij de komende jaren doen (zie eindrapportage 2.3.1).

6 Financiële verantwoording van de kwaliteitsagenda

Financiële verantwoording 2022						
bedragen x € 1 miljoen	2022 Realisatie	2021 Realisatie	2020 Realisatie	2019 Realisatie	Totaal Realisatie	Oorspronkelijk Begroot
Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	5,4	5,1	4,5	4,4	19,4	19,1
Gelijke kansen en Kwetsbare jongeren	3,7	3,8	3,8	3,4	14,7	12,0
Professionalisering	1,1	1,2	1,3	1,1	4,7	4,0
Uitgaven	10,2	10,1	9,6	8,9	38,8	35,1
Investeringsbudget	5,4	5,3	9,5	8,9	29,1	26,1
Resultaatafhankelijk budget	0,0	4,8	0,0	0,0	4,8	4,5
Inkomsten	5,4	10,1	9,5	8,9	33,9	30,6
Saldo van inkomsten en uitgaven	-4,8	0,0	-0,1	0,0	-4,9	-4,5





6 Afkortingenlijst

Bbl	Beroepsbegeleidende leerweg
Bhv	Bedrijfshulpverlening
Bpv	Beroepspraktijkvorming
Bol	Beroepsopleidende leerweg
BTG	Bedrijfstakgroep
BVE	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
CE	Centrale examens
CIOs	Centraal Instituut Opleiding Sportleiders
CIV	Centrum voor Innovatief Vakmanschap
CMI	Career Management Institute
COE	Centraal ontwikkelde examens
CvB	College van bestuur
Dtbo	Deeltijd beroepsopleidende leerweg
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
EHBO	Eerste hulp bij ongelukken
EVC	Erkenning Verworven Competenties
ExPo	Expertisecentrum Passend onderwijs
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden
GWL	Gezondheidszorg, Welzijn en Laboratoriumtechniek
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
Ho	Hoger onderwijs
HRM	Humanresourcemanagement
IG	Individuele gezondheidszorg
IB	Intern begeleider
Ibpv	Internationale beroepspraktijkvorming
IKP	Integraal Kwaliteitsplan
INK	Instituut Nederlandse Kwaliteit
ISK	Internationale schakelklas
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
LB	Loopbaan en burgerschap
LGF	Leerlinggebonden financiering
LLO	Leven lang ontwikkelen
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
MRA	Metropool Regio Amsterdam
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
OBP	Onderwijs- en beheerspersoneel
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OR	Ondernemingsraad
OP	Onderwijzend personeel
Ovo	Overig onderwijs
PDCA	Plan-Do-Check-Actcyclus
PDG	Pedagogisch Didactisch Getuigschrift
PE	Procesarchitectuur examinering
PEP	Promotie- en professionaliseringsbeleid
PSA	Psychosociale arbeidsbelasting
PTA	Programma van Toetsing en Afsluiting
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie

RIF	Regionaal Investeringsfonds mbo
RMC	Regionaal Meldpunt Verzuim
Roc	Regionaal Opleidingscentrum
RvT	Raad van toezicht
S-BB	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SBP	Strategisch Beleidsplan
Slb'er	Studieloopbaanbegeleider
SME	Smart Makers Education
Smw'er	Schoolmaatschappelijk werker
SPP	Strategisch Personeelsplanning
SR	Studentenraad
STL	Scheepvaart, Transport en Logistiek
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TOA	Toolkit Onderwijs en Arbeidsmarkt
UV	Uiterlijke verzorging
Vavo	Voortgezet algemeen onderwijs voor volwassenen
VIP	Verpleegkundige in de praktijk
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
Vo	Voortgezet onderwijs
Vso	Voortgezet speciaal onderwijs
Vsv	Voortijdig schoolverlaten
Vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WNT	Wet normering topinkomens

Colofon

Uitgave

Het geïntegreerd Jaardocument 2022 is een uitgave van het ROC Nova College in opdracht van het College van Bestuur.

Wilt u meer exemplaren van dit jaarverslag? Dat kan: u kunt het downloaden via novacollege.nl of (alleen intern) Nova Portal/CvB/Organisatie en Beleid.

Coördinatie en realisatie

Bestuurssecretariaat, afdeling Onderwijs & Kwaliteit en Marketing & Communicatie Nova College

Coördinatie en realisatie op het gebied van financiën

Bureau Audit & Control Nova College

Eindredactie

Taalcentrum-VU en Marketing & Communicatie Nova College

Fotografie

Jaap Stahlie, Michel van Bergen, Caroline Westdijk en anderen

Vormgeving

Studio Koelewijn Brüggewirth, Den Haag

Druk

De Bondt, Barendrecht

Disclaimer

Dit geïntegreerd jaardocument is met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, internet of welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Nova College.



