



JAARVERSLAG 2021 ROC NOVA COLLEGE



JAARVERSLAG 2021 ROC NOVA COLLEGE

ROC Nova College

Postbus 2110

2002 CC Haarlem

Telefoon: (023) 530 20 10



Voorwoord

Het Nova College in 2021: met elkaar werken aan groei

Voor u ligt het jaarverslag over het kalenderjaar 2021. Een jaar waarin nogmaals een beroep is gedaan op de wendbaarheid en het uithoudingsvermogen van onze studenten en medewerkers. Opnieuw kregen we te maken met periodes waarin fysiek onderwijs niet of beperkt door kon gaan en met het opschorten van stages omdat sectoren geheel of gedeeltelijk stilvielen. En ondertussen werd steeds duidelijker dat deze omstandigheden, waaronder met name het gemis van het sociale contact, nog lang effect gaan hebben op ons onderwijs.

Kortom, een jaar waarin we vooruit wilden gaan, pas op de plaats hebben gemaakt en toch ook vooruit hebben gekeken. De manier waarop wij met elkaar – medewerkers, studenten en externe contacten – met deze uitdagingen zijn omgegaan en de manier waarop iedereen zich volop heeft ingezet om goed onderwijs te bieden, maakt ons zeer trots.

In 2021 zijn we aan de slag geweest met het vertalen van wet- en regelgeving naar uitvoerbaar beleid en activiteiten die aansluiten bij de alledaagse werkelijkheid van onze organisatie. Ons strategisch beleidsplan en de kwaliteitsagenda zijn centraal blijven staan. Alhoewel de ruimte voor deze activiteiten natuurlijk beperkter is geweest doordat onze aandacht deels werd opgeëist door corona en accenten anders werden gelegd. Enkele voorbeelden van onderwerpen die in 2021 onze agenda mede hebben bepaald, zijn: leven lang ontwikkelen, het Nationaal Programma Onderwijs, de ontwikkeling van MyTalent, de Business School en flexibilisering van de Zorg en Welzijnsopleidingen, het binden en boeien van onze studenten, informatiebeveiliging en privacy, professionalisering HR beleid en huisvesting in Hoofddorp voor de ICT opleidingen en het Vavo en de gezamenlijke huisvesting in Haarlem voor de stafafdelingen.

En alhoewel 2021 ook voor ons als CvB en met name voor Florus qua gezondheid een onverwachte wending heeft gekregen, kunnen we ook terugkijken op vele mooie momenten en ontwikkelingen. We hebben aan den lijve ondervonden dat het Nova College de merkwaardige aandacht echt en oprecht invulling geeft. En dat blijkt ook uit de resultaten die we boeken. Zo zijn we beste thuiswerkgever in de regio geworden en voor de zesde keer op rij de beste mbo-school van de Randstad. En natuurlijk geldt hierbij: als je goed wilt blijven, moet je beter worden. We hebben er alle vertrouwen in dat we daarin succesvol zijn en blijven. Zeker omdat in 2021 onze medewerkers en de teams hebben laten zien te kunnen omdenken en vanuit de beperkingen te kunnen kijken naar wat wél kan. En daarom gaan we in 2022 deze kracht verder stimuleren en door met Teams in de lead.

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 2021 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, na het *Voorwoord* van het college van bestuur, 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 het bestuur en de 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, NPO-gelden en een lijst met gebruikte afkortingen.

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

Inhoudsopgave

Voorwoord	5	
Leeswijzer	7	
I	BESTUURSVERSLAG	10
	Bericht van de Raad van Toezicht	12
	Bericht van de Studentenraad	17
	Bericht van de Ondernemingsraad	19
1	Profiel Nova College	20
1.1	Nova College in cijfers	20
1.2	Organisatie Nova College	23
1.3	Contact met onze stakeholders	25
2	Strategie en beleid	26
2.1	Strategische uitgangspunten	26
2.1.1	Missie	26
2.1.2	Visie	26
2.1.3	Kernwaarden	27
2.1.4	Opdracht	27
2.1.5	Ontwikkelingen in de regio	27
2.1.6	Ambitie	28
2.2	Voortgang Kwaliteitsagenda 2021	28
2.3	Speerpunten 2021	30
3	Onderwijs en onderwijsinnovatie	32
3.1	Impact corona en coronamaatregelen	32
3.2	Passend onderwijs	34
3.3	Voorkomen van voortijdig schoolverlaten	35
3.4	Examinering en diplomering 2020-2021	36
3.5	Toelatingsbeleid	38
3.6	Programmatische aansluiting vo-mbo	38
3.7	Leven lang ontwikkelen	38
3.8	Internationalisering	39
3.9	Buitenlandse stages	39
3.10	RIF programma's	41
4	Medewerkers	44
4.1	Kengetallen medewerkers	44
4.2	Formatie	45
4.3	Recruitment en onboarding	47
4.4	Resultaat- en ontwikkelingsgesprekscyclus (R&O)	48
4.5	Leren en ontwikkelen	49
4.6	Arbeidsomstandigheden, gezond en veilig	51
4.6.1	Arbeidsveiligheid	54
4.6.2	Werkdruk en verzuim	55
4.7	Optimale en efficiënte HR-werkprocessen	56

5	Bestuur en bedrijfsvoering	58
5.1	Kwaliteitszorg	58
5.1.1	Kwaliteitsonderzoeken	58
5.1.2	Interne en externe audits	60
5.2	Bedrijfsvoering	60
5.2.1	Huisvesting	60
5.2.2	Duurzaamheid	61
5.3	Informatievoorziening en Techniek (IVT)	62
5.3.1	Basis op orde	62
5.3.2	IT-alignment	62
5.3.3	Impact corona op IVT	63
5.4	Marketing & Communicatie	63
5.5	Klachten	64
5.6	Vertrouwenspersonen	65
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	77
II	JAARREKENING	82
III	OVERIGE GEGEVENS	126
IV	BIJLAGEN	132
1	Bestuur en toezicht	133
2	Medezeggenschapsorganen	137
3	Raden van Advies	141
4	Impact corona en coronamaatregelen op het Nova College	145
5	Verklarende woordenlijst	156
	Colofon	158

I BESTUURSVERSLAG



Bericht van de Raad van Toezicht

De impact van de coronapandemie op het onderwijs, de studenten en de medewerkers is ongekend. Ook in 2021 stonden de medewerkers van het Nova College en Nova Contract door deze pandemie voor uitdagende omstandigheden. Binnen die omstandigheden hebben zij ervoor gezorgd dat de studenten kwalitatief goed onderwijs hebben gekregen. Verder zorgden zij ervoor dat de organisatie zich is blijven ontwikkelen om zo ook in de toekomst de samenleving te blijven voorzien van goed opgeleide vakmensen. Zonder twijfel kunnen we stellen dat de omstandigheden een langdurig effect gaan hebben op studenten, medewerkers en de organisatie. De blik vooruit naar deze effecten op keuzes die voor de toekomst gemaakt kunnen worden, is van belang. De continuering van de pandemie en de maatregelen doen een groot beroep op de draagkracht van iedereen. Wij hebben veel waardering voor de wijze waarop de organisatie is omgegaan met de ingewikkelde omstandigheden. Het Nova College heeft opnieuw laten zien wendbaar te zijn en snel en gedegen te kunnen inspelen op veranderingen.

Werkgeverschap

Het afgelopen jaar kreeg de RvT nog een andere uitdaging te verwerken: begin februari werden wij opgeschrikt door het plotselinge uitvallen van CvB-voorzitter Florus Roelofsen. Vanuit onze verantwoordelijkheid als werkgever hebben we vastgesteld dat het nodig was een deel van zijn taken tijdelijk over te dragen om de ontwikkeling van het Nova College bestuurlijk te ondersteunen. We hebben daarom Talitha van den Elst tijdelijk als voorzitter benoemd en we hebben Olaf McDaniel, op dat moment lid van de RvT, bereid gevonden om als interim-bestuurder een aantal aandachtsgebieden vanuit de portefeuille van Florus over te nemen. Vanuit governanceoverwegingen is Olaf McDaniel om die reden uit de RvT getreden. Gelukkig heeft Florus in de zomer zijn taken als voorzitter CvB weer volledig kunnen oppakken.

De remuneratiecommissie van de RvT heeft in 2021 vanwege deze situatie regelmatig informele contacten met de CvB-leden onderhouden. Daarnaast zijn de reguliere individuele gesprekken en gezamenlijke gesprekken gevoerd met beide CvB-leden. Deze gesprekken zijn schriftelijk vastgelegd. De honoraria van de bestuurders vallen binnen de kaders van de WNT.

Samenstelling RvT

In 2021 is Joke Cuperus begonnen aan haar tweede termijn als lid van de RvT. Vanwege de ontwikkelingen in het CvB is Olaf McDaniel in februari 2021 afgetreden uit de RvT. Daarnaast eindigde eind januari de tweede termijn van Imke Frijters en Ariane Joustra. Op 1 februari 2021 is Feiko Vrieze als nieuw lid gestart. In juni zijn twee nieuwe leden benoemd: Marielle Visbeen per 1 augustus en John Koekenbier met ingang van 1 februari 2022. Tot slot is in december Hayat Chidi met ingang van 1 januari 2022 op voordracht van de OR als nieuw lid benoemd. Het versterken van de diversiteit en inhoudelijke deskundigheid van de RvT is bij deze werving een belangrijk uitgangspunt geweest.

Toezicht

Duidelijk is dat de coronapandemie invloed heeft gehad op de formele en met name de informele informatievoorziening en contacten van de RvT. In 2021 heeft de RvT zes keer regulier vergaderd, en tussentijds zijn we tweemaal bijeengekomen om vanuit de werkgeversrol beslissingen en acties voor te bereiden. Op de momenten dat de maatregelen het toelieten, hebben we fysiek vergaderd. Ook hebben we een werkbezoek gebracht aan de campus in Haarlem, waar we ons door medewerkers van diverse Pluspunten hebben laten informeren over studentenbegeleiding in coronatijd. En we hebben een toelichting gekregen op de uitwerking van de diverse subsidieprogramma's en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Ten slotte hebben de drie nieuwste leden (Feiko Vrieze,

Marielle Visbeen en John Koekenbier) een kennismakingsbezoek gebracht aan de vestigingen IJmuiden en Beverwijk. Bij al deze vergaderingen en bijeenkomsten was ook het CvB aanwezig. De reguliere vergaderingen werden telkens voorafgegaan door een vooroverleg van alleen de leden van de RvT.

De vergaderingen werden gekenmerkt door inhoudelijke discussies, vertrouwen en een alerte en kritische opstelling. De agenda bestond deels uit vaste onderwerpen en deels uit onderwerpen bepaald door actuele ontwikkelingen. Gedurende het jaar zijn op basis van in- en externe ontwikkelingen onder andere de volgende onderwerpen 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 investerings- en innovatieagenda en vooral de concrete daaruit voortkomende initiatieven zoals de Business School en de flexibilisering van het onderwijs bij Zorg en Welzijn.
- De organisatieontwikkeling en in het bijzonder de samenstelling van het CvB vanwege de tijdelijke uitval van Florus Roelofsen.
- Huisvesting, waaronder de nieuwe locatie als aanvulling op de Nova Campus Haarlemmermeer en de nieuwe locatie voor de stafafdelingen in Haarlem.

Bij het vormen van een oordeel over deze onderwerpen hebben we ons gebaseerd op:

- Informatie en voortgangsrapportages van het CvB, al dan niet toegelicht door medewerkers van het Nova College.
- De (mondelijke) informatie van de accountant, die zijn bevindingen over de jaarrekening en zijn controle heeft toegelicht.
- Gesprekken met de ondernemingsraad en de studentenraad.
- Informatie uit onder meer rapporten van in- en externe instanties, zoals het ministerie van OCW, de MBO Raad en toezichhoudende instanties als de Inspectie van het Onderwijs

De auditcommissie is in 2021 viermaal samengekomen en de onderwijscommissie heeft drie keer vergaderd. De inzet van deze commissies heeft een grote toegevoegde waarde omdat de commissieleden onderwerpen diepgaander kunnen bespreken met het CvB en andere betrokkenen uit de organisatie en wij vaker onze klankbordrol kunnen inzetten.

Betrokkenheid bij de organisatie en contacten met stakeholders

In 2021 hebben we zowel met de OR als met de SR overlegd. Het wervingstraject voor een lid van de RvT op voordracht van de OR hebben we met de OR gezamenlijk vormgegeven en uitgevoerd. Ons voornemen om vaker een individueel werkbezoek af te leggen, werd helaas door de coronamaatregelen bemoeilijkt.

De RvT monitort de belangen van het Nova College ook via zijn vertegenwoordiging in het Platform Raden van Toezicht MBO. Daarnaast nemen leden incidenteel deel aan andere bijeenkomsten over actuele ontwikkelingen in het mbo of het vak van toezichthouder.

Kwaliteit van onderwijs

Naast de reguliere informatievoorziening over tevredenheidsonderzoeken, rendementen en audits vinden wij vooral de kwaliteit van het onderwijs belangrijk. Daarom laten wij dit onderwerp regelmatig terugkomen in de vergaderingen van de onderwijscommissie en de RvT. Zo hebben we ons in 2021 laten informeren over het effect van de coronamaatregelen op het digitale onderwijs, de doorontwikkeling van de onderwijsinnovaties en de stand van zaken van de basiskwaliteit als onderdeel van de midterm review van het SBP. Daarnaast is er aandacht geweest voor de ontwikkeling en professionalisering van het burgerschapsonderwijs.

Organisatieontwikkeling

In 2021 heeft het CvB ons meegenomen in zijn visie op de organisatie, de professionalisering van de stafafdelingen en het versterken van het nemen van regie door directeuren en teams. Dit thema verwachten wij ook in 2022 vaker terug te zien in onze overleggen.

Strategisch Beleidsplan en Kwaliteitsagenda

In september hebben we naar aanleiding van de midterm review van het SBP en de Kwaliteitsagenda goedkeuring gegeven aan de verlenging van de looptijd tot en met 2023. In onze gesprekken met het CvB hebben wij aandacht voor de verbinding van actuele ontwikkelingen met de doelstellingen uit deze plannen. In november is de bestuurlijke opdracht voor 2022-2024 besproken met het CvB.

Jaarrekening en begroting

In de vergadering van juni 2021 keurde de RvT de jaarrekening 2020 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 2021 hebben wij goedkeuring verleend aan de begroting 2022.

De RvT volgt de totstandkoming en realisatie van de begroting en beleidsplannen. We doen dit als onderdeel van de planning-en-controlcyclus. Naar de mening van de RvT is het Nova College terughoudend in het doen van grote of risicovolle uitgaven. Bovendien biedt het Nova College voornamelijk publiek gefinancierd onderwijs aan en is het risico van 'kruissubsidiëring' van middelen niet aan de orde. De bestedingen maken deel uit van de onderwijsplannen en de RvT laat zich informeren over de behaalde onderwijskundige resultaten. In 2021 ging het onder meer over de Kwaliteitsagenda en de rendementen en de effectiviteit en doelmatigheid. De RvT monitort de door het Nova College ingezette acties naar aanleiding van de bevindingen van de Inspectie van het Onderwijs.

Evaluatie

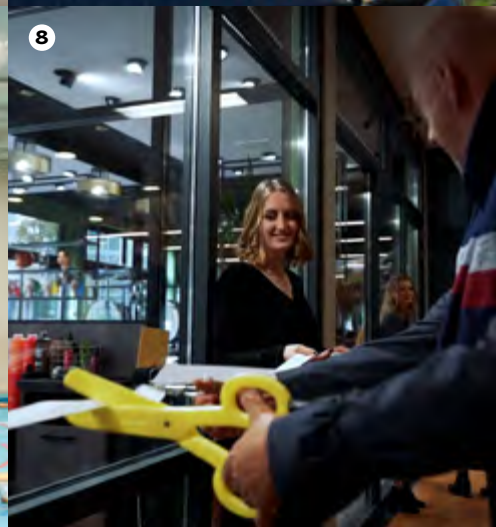
In onze jaarlijkse zelfevaluatie hebben wij een aantal speerpunten voor 2022 bepaald. Begin 2022 – als alle nieuwe RvT-leden zijn gestart – worden er twee bijeenkomsten gepland om met elkaar de samenwerking, werkwijze en opvattingen over toezichthouden te bespreken. Ook de wisselwerking tussen RvT en CvB komt aan de orde. Daarnaast blijven we regelmatig terugblikken op het vergaderproces om op die manier continu te leren en te verbeteren.

Tot slot

De enorme prestatie die de studenten van het Nova College, de medewerkers en het werkveld het afgelopen jaar hebben geleverd, is er één om met recht trots op te zijn. Wij hebben in het bijzonder veel waardering voor alle medewerkers van het Nova College en de inspanningen die zij hebben verricht om onder uitdagende omstandigheden goed (beroeps)onderwijs te realiseren. Ook leven we mee met alle studenten die in deze belangrijke fase van hun ontwikkeling en leven wederom met zo veel beperkingen te maken hebben gehad.

Het is merkbaar dat iedereen toe is aan een einde van deze lastige coronaperiode. Alhoewel niemand weet wanneer dit moment aanbreekt, geeft ieders betrokkenheid en inzet vertrouwen om hiernaar uit te kijken. We spreken de wens uit voor een nieuw jaar waarin het onderwijs zonder veel beperkingen weer volop tot bloei kan komen.

Namens de raad van toezicht,
Willeke Briedé, voorzitter



2021 in beeld

1 Nova Campus Beverwijk opent studiejaar extra feestelijk. Voor de eerstejaars een kans om kennis te maken met elkaar en de medewerkers, en voor de tweede-, derde- en vierdejaars het moment om elkaar terug te zien. **2 Burgemeester Marianna Schuurmans** sprak in september met studenten van de Nova Campus Haarlemmermeer over vrijheid. Het gesprek was georganiseerd door de Balie vanuit de viering van 75 jaar vrijheid. **3 Ambulancepersoneel** geeft gastles op de Nova Campus Haarlem aan studenten Verpleegkunde. **4 Studenten van Nova Campus Beverwijk** in actie voor paarse vrijdag om de LHBTIQ+-acceptatie te vergroten. **5 Novastudenten Beveiliging en Management assistent** in actie op Dutch Grand Prix. Voor het eerst sinds de coronamaatregelen konden de mbo'ers weer praktijkervaring opdoen tijdens een groot evenement. **6 Keuzegids mbo 2021:** Nova College opnieuw beste roc Randstad. **7 Nieuwe cross-over opleiding** Welzijn en CIOS gestart. **8 Wethouder opent** nieuwe kapperslokaal Nova Campus Haarlemmermeer.



Bericht van de studentenraad

Terugblik 2020-2021

De studentenraad (SR) van het schooljaar 2020-2021 bestond uit zes vertegenwoordigers van de zeven clusters van de domeinen. Voor Abdallah Zarkawi (Campus Hoofddorp), Julie Naberman (CIOS), Tamara Boskamp (Vavo & Educatie) en Dominique Oorthuis (Campus Haarlem) was het de eerste zittingstermijn. Stephan de Kleine (Campus Haarlem) en Jarduan Rutte (Scheepvaart) hadden er al een zittingstermijn op zitten. Zij konden hun ervaring en deskundigheid met de anderen delen. Dit resulteerde onder meer in het bijstellen van het Reglement instemmingsrecht hoofdlijnen van de begroting. Stephan de Kleine heeft zich hierin verdiept en ervoor gezorgd dat enerzijds de SR meer bevoegdheid heeft en dat de SR anderzijds de samenwerking met de OR nog meer heeft opgezocht. Jarduan Rutte werd de voorzitter van de SR en Tamara Boskamp de secretaris. Julie Naberman heeft op verzoek van het college van bestuur deelgenomen aan de stuurgroep Duurzaamheid. Ook heeft zij een dag Nova Instagram overgenomen en iedereen mee laten kijken in een schooldag van een student in coronatijd.

De SR heeft onder andere kleine vlogs gemaakt over coronagerelateerde thema's en onderzoeken. Aan het begin van het jaar namen Jarduan en Tamara deel aan de sollicitatieprocedure voor het interimlid college van bestuur, Olaf McDaniel. We hebben hem van harte welkom geheten met motiverende feedback naar aanleiding van het sollicitatiegesprek. Aan het einde van het schooljaar 2020-2021 verlieten Tamara Boskamp, Stephan de Kleine en Dominique Oorthuis gediplomeerd het Nova College. Jarduan Rutte besloot in augustus zich volledig te richten op zijn stage op de grote vaart waar hij maandenlang op een schip voer.

2021

Het bezoek van de SR aan Zweden is door het reisverbod vanwege corona weer niet doorgegaan. We hebben online vergaderd. Dit verliep succesvol en naar alle tevredenheid. We bleven actief. We hebben de verkiezingen al voor de zomervakantie gehouden. Zo konden we meteen vanaf het begin van het schooljaar 2021-2022 aan de slag met negen leden. Zo groot is de SR nog nooit geweest en hier zijn we heel blij mee. De zeven nieuwe leden zijn: Emilie Broshuis (Vavo), Boris van Tuijl en Jill van Dijk (Campus Haarlem), Mouna Bekkali (Campus Hoofddorp), Celeste Kropf en Simona Plamenova (Campus Beverwijk), Angela Beukers (Scheepvaart). Julie en Abdallah hebben de nieuwe SR-leden ingewerkt. We hebben afgesproken om zoveel mogelijk fysiek te vergaderen en elkaar niet uit het oog te verliezen. Elles Keesom (begeleider SR) heeft de kwaliteit van de bijeenkomsten verhoogd door een aantal sociale activiteiten, meer persoonlijke begeleiding en meer interactie met expertgroepen toe te voegen. Dat heeft geresulteerd in een betrokken, gemotiveerde en hechte studentenraad. We hebben onder andere meegewerkt aan meer zichtbaarheid van de Pluspunten (de expertisecentra binnen Nova voor studenten die extra begeleiding nodig hebben), betere studieloopbaanbegeleiding, studentenfeedback en het monitoren van de NPO-gelden.

Vooruitblik 2022

In maart 2022 gaat de SR naar Zweden. We zijn druk bezig met de voorbereidingen en hopen dat geen RIVM-maatregel ons meer tegenhoudt. Ieder raadslid is nog steeds actief bezig met zijn speerpunten. Dit schooljaar zijn we ook gestart met een tweede ringstudentenraad. Dit zijn actieve studenten die ons versterken in panels en andere activiteiten. Een van hen is Jaouad Chentouf die deelneemt aan de nationale denktank 2021 als vertegenwoordiger van het Nova College. Hij is tweedejaars bbl-student Werkvoorbereider in Beverwijk. Jaouad heeft vanuit zijn eigen ervaring met het combineren van school en werk het idee ingebracht om het onderwijs voor (een deel van de) bbl-studenten in hybride vorm aan te bieden, dus een deel van de lessen online aan te bieden. Dit belooft wat voor de toekomst. Kortom, we bruisen van de ideeën en zijn allen actief en hebben er enorm veel plezier in.

Namens de studentenraad,
Julie Naberman, voorzitter



Bericht van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft net als vorige jaren een aantal speerpunten benoemd. Hieraan gaan we de komende jaren werken. Deze speerpunten hebben we benoemd in ons visiedocument. Dit document bestaat uit drie delen: werkdruk, Teams in de lead en hoofdlijnen van de begroting.

Ons doel is bij te dragen aan het geven van kwalitatief hoogwaardig 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.

De OR heeft daarom in samenwerking met het college van bestuur het jaar 2022 als jaar van Teams in de lead benoemd. Het jaar waarin teams uitgenodigd worden om het stuur in eigen hand te nemen, hun professionele ruimte te pakken en de zeggenschap over hun werkzaamheden te vergroten.

Ook hecht de OR waarde aan een goede dialoog met het college van bestuur, de raad van toezicht en de studentenraad. Wij hebben een heidag gehouden waarin we samen met het CvB hebben gesproken over de samenwerking en communicatie. Ook hebben wij een themadag over Teams in de lead georganiseerd waarop verschillende experts aan het woord kwamen.

Afgelopen jaar gaven wij het CvB advies over en instemming op diverse onderwerpen, zoals de thuiswerkregeling, het werkdrukplan, generatieverlof, de examenreglementen onderwijs. Op de agenda voor dit jaar staan onder andere de evaluatie van het promotiebeleid, formatiebeleid en de jaarlijks terugkerende hoofdlijnen van de begroting.

Instemmingsrecht op de begroting

De OR heeft in 2021 samen met de studentenraad overlegd en instemming verleend op de hoofdlijnen van de begroting. De OR heeft er bij het CvB weer op aangedrongen geen begroting met tekorten voor te leggen. De OR heeft het CvB daarom gevraagd zich in te spannen om de komende jaren een nulbegroting ter advies op te sturen.

Ook in 2022 geven wij de (financiële) kwartaalrapportages aandacht. Dat doen we omdat blijkt dat de begroting jaarlijks tekorten heeft, maar de jaarrekening achteraf steeds enkele miljoenen in de plus uitkomt. Ook hebben wij erop aangedrongen om extra inspanning voor de LB-, LC- en LD-trajecten in te zetten, omdat wij met het huidige beleid de gewenste percentages niet halen.

Werkdrukplan

De OR heeft instemming verleend op het werkdrukplan en helpt bij de monitoring ervan. In augustus 2021 zijn er pilots gestart met verschillende teams om aan de slag te gaan met werkdruk.

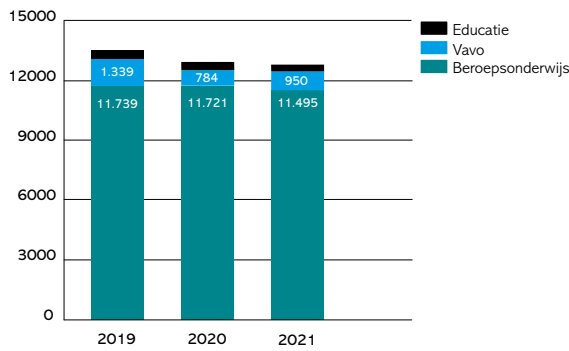
We blijven het CvB ook in 2022 kritisch volgen om te zien of de toezeggingen worden nageleefd en of het werkdrukplan, formatiebeleidsplan en Teams in de lead in 2022 wel geïmplementeerd gaan worden.

Namens de ondernemingsraad,
John Brewster, voorzitter

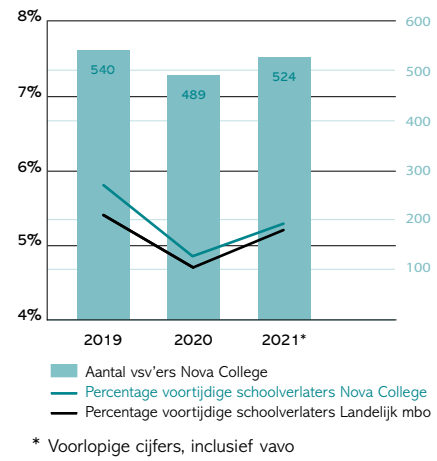
1 Profiel van Nova College

1.1 Nova College in cijfers (10-2-2022)

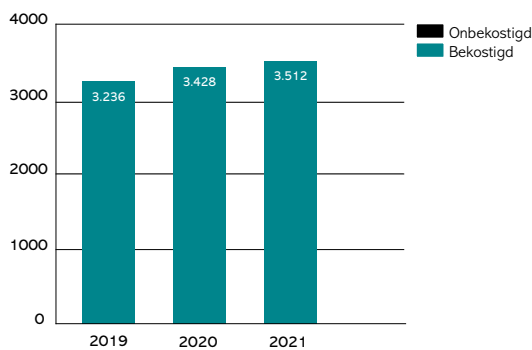
Aantal studenten Peildatum 1 oktober 2021



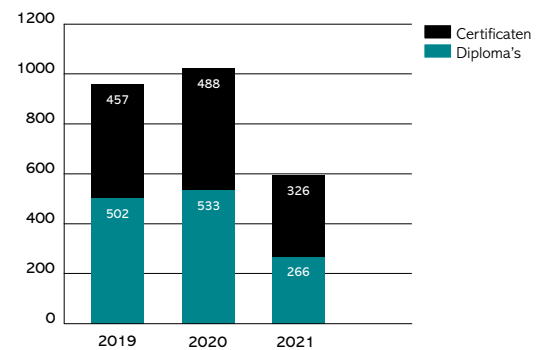
Voortijdig schoolverlaters



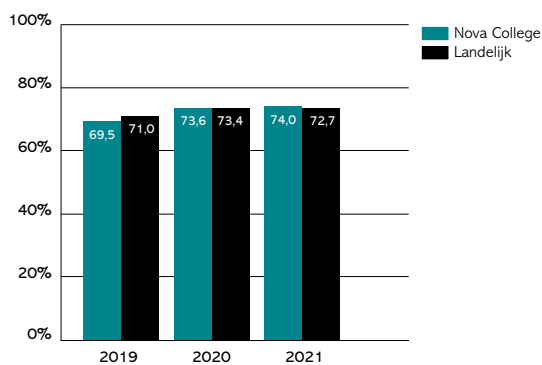
Aantal diploma's beroepsonderwijs



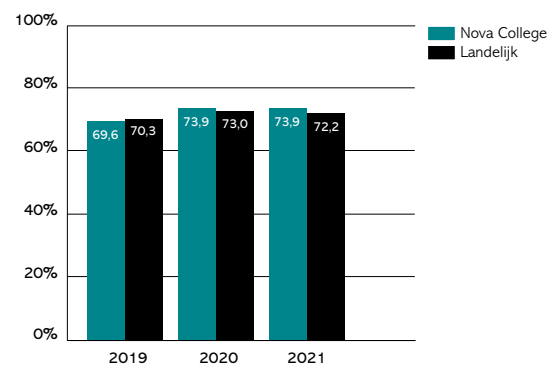
Aantal diploma's en certificaten vavo



Diplomaresultaat Nova College en landelijk



Jaarresultaat Nova College en landelijk



Startersresultaat Nova College en landelijk			
	2019	2020	2021
Nova College	83,6%	85,4%	85,9%
Landelijk	83,6%	85,1%	n.n.b.

* Voorlopige cijfers in januari 2022

Studenttevredenheid mbo			
	2017*	2018	2020
Nova College	7,1	7,3	6,8
Landelijk	niet van toepassing	7,1	6,7

* Eigen tussentijdse meting 'Mini JOB'

Studenttevredenheid vavo			
	2016	2018	2020
Nova College	6,9	6,2	6,4
Landelijk	*	7,0	6,8

* Geen landelijk onderzoek in 2016

Medewerkerstevredenheid			
	2015	2018	2021
Nova College	7,5	7,6	7,9
Landelijk	7,2	7,4	7,6

Bedrijventevredenheid			
	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Nova College	7,5	7,4	7,6*
Landelijk	7,5	7,5	7,5

*Exclusief CIOS



1.2 Organisatie Nova College

Het Nova College is een mbo-instelling. 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 13.000 studenten vanaf 16 jaar. Het Nova College biedt ruim 130 beroepsopleidingen verdeeld over de richtingen Autotechniek, Bouw, CLOS, MyTalent, Handel en Commercie, Hotelschool, ICT, Lab, Logistiek, Marketing en Media, MyTec, Orde en Veiligheid, Performing arts, Reizen en Vrije tijd, Scheepvaart, Techniek, Uiterlijke Verzorging, Welzijn, Zakelijke dienstverlening en Zorg. Daarnaast heeft het Nova College opleidingen en cursussen voor volwassenen. Dit aanbod loopt uiteen van basiseducatie en Nederlands voor anderstaligen tot vmbo-t, havo en vwo in het vavo.

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.

Governance

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. Het CvB zorgt ervoor dat de in de code opgenomen waarden terugkomen in de gesprekken die zowel met interne als externe stakeholders worden gevoerd.

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 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 vestigingen en dependances, verdeeld over zeven clusters die elk worden aangestuurd door een vestigingsdirecteur. Elke vestigingsdirecteur heeft de verantwoordelijkheid voor een 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 zijn managementteam, dat bestaat uit de opleidingsmanagers en de servicemanager 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

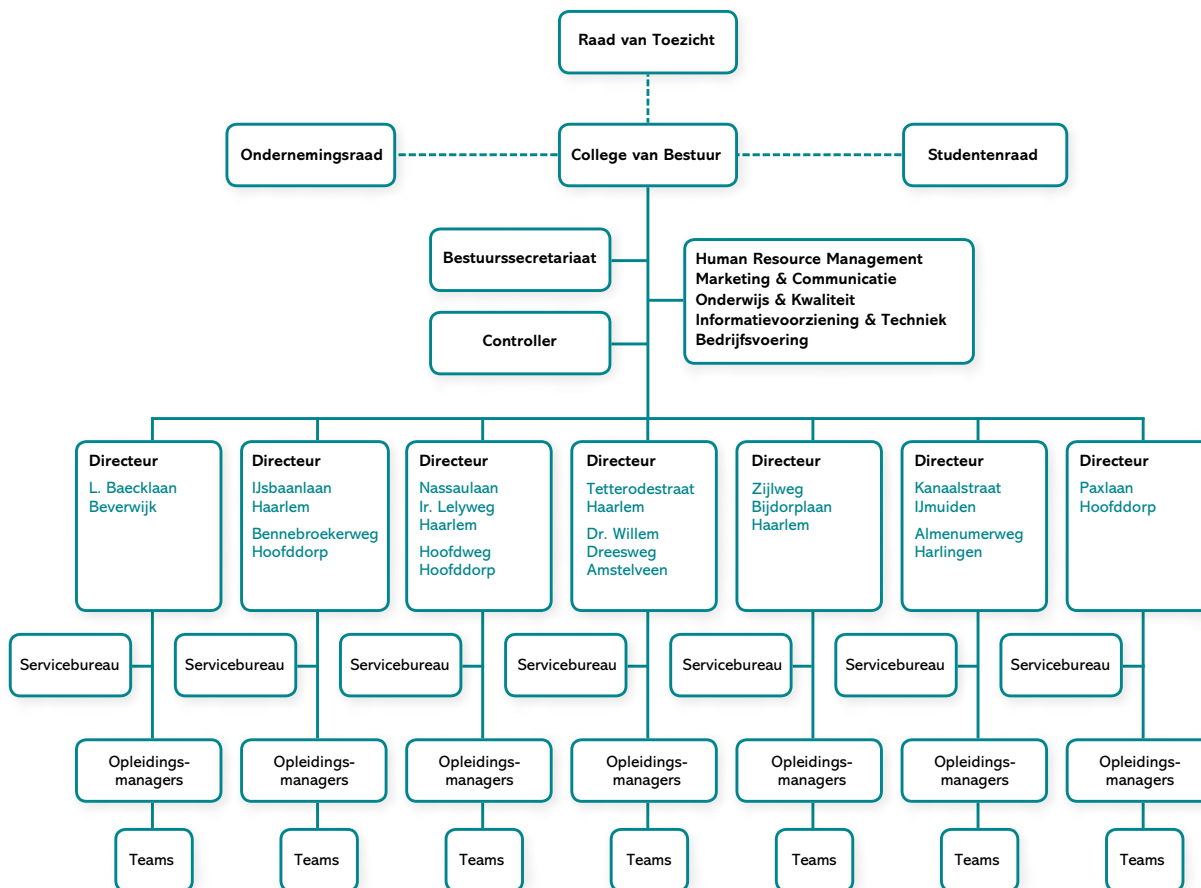
De Novabrede ondersteuning is georganiseerd over vijf stafafdelingen, die elk onder leiding staan van een manager of directeur. De stafafdelingen ondersteunen en adviseren het

CvB en de vestigingen bij het uitvoeren van hun taken. Het Nova College heeft de volgende stafafdelingen: Bedrijfsvoering, HRM, 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 zijn 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

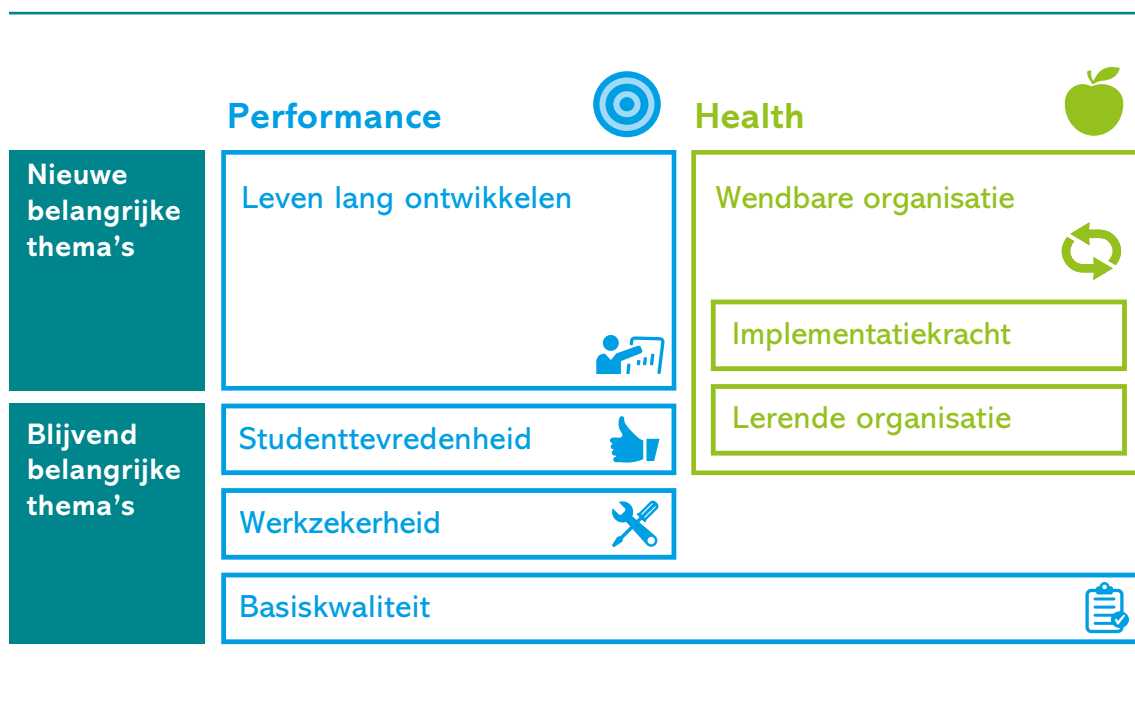
Wij stemmen ons onderwijs zo veel mogelijk af op de behoefte van de regio. In hoofdlijnen ligt het accent voor de regio Noord op techniek, voor de regio Midden op zakelijke dienstverlening, sport, cultuur en gezondheidszorg, en voor de regio Zuid op zakelijke dienstverlening, hospitality, sport en logistiek. 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, hoe we reageren op ontwikkelingen in de regio en wat onze ambities zijn.

2.1.1 Missie

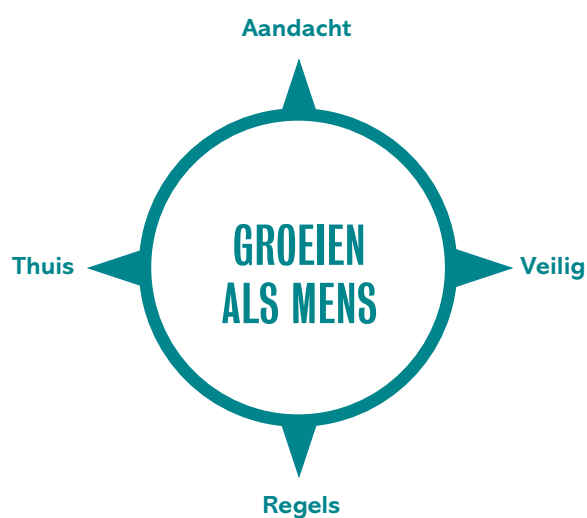
Het Nova College is een regionaal opleidingscentrum (roc). Wij leiden studenten op voor een beroep, diploma of certificaat. Maar we zijn niet zomaar een opleider. Bij ons leren studenten meer dan een vak: zij groeien bij ons ook als mens. De bedoeling is dat deze vakmensen vol vertrouwen en op eigen kracht een passende vervolgopleiding kiezen of een stap zetten in hun loopbaan. En daarmee hun dromen kunnen waarmaken.

2.1.2 Visie

De Novavisie begint bij onze merkbeloofte: bij Nova groei je als mens. Dit geldt voor studenten en medewerkers. We willen studenten helpen te ontdekken wie ze zijn. Wat hun kracht is, welke talenten ze hebben, waar ze gelukkig van worden. Studenten die steeds meer uit zichzelf leren halen en zo groeien als mens. Die zich niet alleen de kennis en vaardigheden van hun beroep eigen maken, maar ook de mentaliteit die daarbij hoort. Die begrijpen wat er later van hen wordt verwacht, hoe ze zich moeten gedragen en zo vol zelfvertrouwen aan hun werkende leven beginnen, en ook daar niet stoppen met groeien. Dat ze gelukkig zijn, bevrediging uit hun werk halen en er plezier in hebben om in hun vak te excelleren.

2.1.3 Kernwaarden

Het Nova College is niet zomaar een roc. Onze organisatie heeft een eigen identiteit. Wie wij zijn, laat zich omschrijven in vier kernwaarden: het Nova College biedt een plek waar iedereen zich *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. Tot slot verzorgt het Nova College volwasseneneducatie en basiseducatie om laaggeletterdheid terug te dringen en de maatschappelijke participatie van kwetsbare groepen te verhogen. Onze opdracht hebben we verder geconcretiseerd in de Kwaliteitsagenda.

2.1.5 Ontwikkelingen in de regio

Rondom het Nova College ontwikkelt zich de Metropoolregio Amsterdam (MRA), een afgebakend en volgebouwd netwerk van steden. De uitdaging ligt in het volgen van en anticiperen op de economische ontwikkelingen in de regio en het bijdragen aan de vraag naar goedopgeleide vakmensen. Hiervoor zijn typische mbo-competenties nodig. Wij moeten ons daarom als aanbieder van vakopleidingen grondig verdiepen in de ontwikkelingen op sociaal, maatschappelijk en economisch vlak. Alleen als we die ontwikkelingen begrijpen en ons ermee blijven verbinden, kunnen we onze opleidingen daar adequaat op afstemmen en een regionale speler van belang zijn.

2.1.6 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 vergroten aan een 'leven lang ontwikkelen';
- 2 de organisatie wendbaarder maken.

We blijven dus ook in de periode 2019-2023 inzetten op studenttevredenheid en werkzekerheid. Kwetsbare groepen en jongeren zonder diploma kregen al veel aandacht, maar we breiden dat nog verder uit. Dit is in lijn met de Nova Kwaliteitsagenda 'Samen sterk in de regio'. We blijven ook de basiskwaliteit eisen van alle opleidingen, met een aangescherpt toezicht en met consequenties voor opleidingen die deze basiskwaliteit niet halen.

Kwaliteitsagenda 2019-2022

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 op in samenhang met de speerpunten uit het SBP. Zie paragraaf 2.3.

Midterm review

Omdat voor zowel ons Strategisch Beleidsplan 2019-2022 als de Kwaliteitsagenda (KA) 2019-2022 de eerste twee jaar zijn afgerond, hebben we in 2021 door middel van een midterm review (MTR) de stand van zaken bepaald. Op basis hiervan hebben we besloten de looptijd van het SBP met een jaar te verlengen. De ambities blijven namelijk onverminderd relevant. Daarnaast zijn het jaar 2020 en schooljaar 2020-2021 door de coronapandemie bijzonder disruptieve jaren geweest waarin we enkele thema's onvoldoende hebben kunnen oppakken en nog onvoldoende voortgang hebben geboekt. De verlenging gebruiken we om onze focus om te verbeteren concreter te maken.

De resterende looptijd van het SBP en de KA zetten we namelijk extra in op de volgende ambities:

- Basiskwaliteit (SBP)
- Arbeidsmarkt van de toekomst (KA)
- Werkzekerheid: LLO (SBP)
- Wendbare organisatie (SBP)
- Professionalisering (KA)
- Communicatie (ondersteunend aan SBP en KA)
- Informatiemanagement (ondersteunend aan SBP en KA)

Vanzelfsprekend blijven we ook nog inzetten op studenttevredenheid, en op kwetsbare jongeren en gelijke kansen. Extra aandacht is voor de andere ambities echter nodig om tot de gewenste resultaten te komen. Uit de midterm review is namelijk naar voren gekomen dat op deze ambities de resultaten achterblijven.

2.2 Voortgang Kwaliteitsagenda 2021

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Het Nova College heeft de ambitie om voor bedrijven en instellingen dé onderwijspartner in de regio te zijn. Om onze huidige activiteiten voor een leven lang ontwikkelen (LLO) uit te kunnen breiden is behoefte aan meer expertise en ondersteuning in het proces. Na een voorbereidende fase in 2021 gaan we in 2022 van start met het inrichten van een LLO-servicepunt. De afstemming van ons (reguliere) opleidingsaanbod met het werkveld was in 2021 een doorlopend punt van

aandacht en heeft geleid tot een aantal nieuwe trajecten voor zij-instromers. Coronaperikelen hebben helaas invloed gehad op de voortgang van onze learning community Nova 2.0. De focus lag ook in 2021 op het realiseren van (online) onderwijs en andere werkvormen, waardoor er minder ruimte was voor innoveren en experimenteren. Eind 2021 is besloten over te stappen van een centraal georganiseerde learning community naar meer lokale initiatieven.

De tevredenheid van de bpv-bedrijven is in de afgelopen periode gestegen van een 7,4 naar een 7,6, mede door de extra inzet op begeleiden en verbinding met de bedrijven in deze complexe periode. In het kader van de NPO-gelden gaan we in 2022 verder op de ingeslagen weg, door te investeren in meer stages, meer flexibiliteit en meer ondersteuning voor onze studenten.

In het kader van praktijkgericht en wendbaar onderwijs zijn in 2021 flinke stappen gezet in de ontwikkeling van de Business School, met als doel in augustus 2022 van start te gaan. Datzelfde geldt voor de flexibele, toekomstgerichte, innovatieve onderwijstrajecten bij Zorg en Welzijn. De cross-over opleiding Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen is in augustus 2021 gestart met 25 studenten. Binnen de sector techniek zijn afspraken gemaakt tussen de MyTec-bedrijven en Techport om de krachten te bundelen om de instroom in techniekopleidingen te vergroten en beter aan te sluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. Inmiddels volgen 41 studenten de opleiding Junior consultant duurzaamheid en zijn er 87 studenten Smart ICT Engineer. Het practoraat van GreenBiz is samengevoegd met het practoraat van Smart Maintenance tot het practoraat Circulair Ondernemen & Smart Maintenance. De twee belangrijke speerpunten binnen dit practoraat zijn: onderzoekende houding binnen het mbo en leven lang ontwikkelen.

Gelijke kansen

Om de aansluiting en instroom te verbeteren hebben we in samenwerking met het voortgezet onderwijs een aantal doorlopende leerlijnen vmbo-mbo ontwikkeld. De leerlijn techniek wordt al in praktijk gebracht: in schooljaar 2020-2021 zijn zeven vmbo-leerlingen in Beverwijk ingestroomd in het versnelde mbo-traject elektrotechniek op niveau 2. In schooljaar 2021-2022 zijn in Beverwijk negen en in Hoofddorp tien leerlingen gestart met een doorlopende leerlijn in de techniek. De pilot Beroepshavo Scheepvaart is gestart met 12 studenten die naast hun mbo 4-opleiding natuurkunde doen op havo-niveau. Eveneens bij Scheepvaart is Nova Contract erkend als EVC-aanbieder en zijn acht kandidaten gestart met een EVC-traject.

In het kader van corona hebben de medewerkers van de regionale Pluspunten alle zeilen bijgezet om de studenten te ondersteunen en te behouden voor het onderwijs. De begeleiding bij uitstroom en de nazorg is in 2021 structureel opgenomen in het aanbod van Pluspunt Centraal. Laatstejaars studenten en gediplomeerden kunnen individuele begeleiding krijgen bij hun overstap naar werk of een vervolgopleiding, met ondersteuning door loopbaancoaches. In 2021 hebben 149 laatstejaars studenten en 33 gediplomeerden hier gebruik van gemaakt. Om zich voor te bereiden op doorstroom naar vervolgonderwijs, hebben in schooljaar 2020-2021, 845 studenten een keuzedeel voorbereiding hbo of pabo gevolgd.

Kwetsbare jongeren

Door de coronamaatregelen zijn de meest kwetsbare studenten nog kwetsbaarder geworden en is de kansenongelijkheid toegenomen. Om de leerachterstanden op duurzame en structurele wijze te voorkomen en/of herstellen, hebben teams veel tijd gestoken in het ontwikkelen en uitvoeren van gerichte maatregelen om de NPO-gelden te benutten, inclusief inhaal- en ondersteuningsprogramma's en extra hulp voor de klas. Zie voor maatregelen en beoogde effecten paragraaf 3.1 in het volgende hoofdstuk van dit jaarverslag. Een aantal relatief kleine ambities uit de Kwaliteitsagenda heeft hierdoor minder aandacht gekregen dan gepland. In een aantal grotere, structurele ambities hebben we wel de benodigde tijd en aandacht kunnen investeren, zoals: de brede regionale maatwerkklassen (Opmaat)

hebben in 2021 een groot aantal studenten op weg geholpen naar een andere opleiding binnen of buiten Nova College. Ondanks alle inspanningen van docenten, studieloopbaanbegeleiders en de medewerkers van Pluspunt lag het voortijdig schoolverlaten (vsv) in 2021 op alle niveaus hoger dan in 2020. Wij blijven onverminderd inzetten op het voorkomen van vsv. Zie hiervoor ook paragraaf 3.3.

In 2021 is verder gewerkt aan de vorming van het Nova Startcollege. In november 2021 is dit nieuwe onderwijsconcept van start gegaan onder de naam MyTalent, met als doel het bieden van 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. De brede niveau 2-opleidingen zijn ondergebracht bij MyTalent. Bij de start van schooljaar 2021-2022 waren ruim 180 studenten ingeschreven in een brede niveau 2-opleiding, waarvan 170 in Hoofddorp en 17 in Beverwijk. Het aanbod wordt in 2022 verder uitgebreid in Beverwijk en Haarlem.

2.3 Speerpunten 2021

Op de volgende onderwerpen hebben we in 2021 onze aandacht gericht.

Externe ontwikkelingen

- kwaliteitsafspraken mbo: Kwaliteitsagenda 2019-2022
- blijvende impact coronapandemie
- toenemende vraag om flexibilisering

Onderwijs

- digitalisering onderwijs
- Nationaal Programma Onderwijs
- examinering
- internationalisering
- ontwikkelen van een programma voor 'leven lang ontwikkelen'
- regionale samenwerking vo-mbo
- beroepspraktijkvorming
- RIF-projecten
- ontwikkelen van MyTalent
- ontwikkelen van een 'Business school' voor de economische opleidingen
- flexibilisering Zorg en Welzijn

Medewerkers

- werving en selectie vernieuwen
- procesverbeteringen in alle HR-processen
- thuiswerkbeleid
- leeftijdsbewust personeelsbeleid/ duurzame inzetbaarheid
- werkdrukplan

Bestuur en bedrijfsvoering

- aanpassing huisvesting aan onderwijsconcepten
- campusontwikkeling Hoofddorp
- nieuwe huisvesting stafafdelingen
- inrichten businessinformatie
- verbetering systemen financiën
- duurzaamheid
- samenstelling CvB
- professionalisering dienstverlening stafafdelingen

In de volgende hoofdstukken behandelen we de speerpunten per beleidsterrein. Daarin leest u steeds het doel, de acties die we hebben ondernomen, de resultaten, de aandachtspunten voor de toekomst en overige relevante zaken en activiteiten. Vanzelfsprekend besteden we ook aandacht aan de impact van de coronamaatregelen.

3 Onderwijs en onderwijsinnovatie

3.1 Impact corona en coronamaatregelen

Ook in 2021 was de impact van de beperkingen als gevolg van corona op het onderwijs en het welzijn van studenten onverminderd groot. Opnieuw kregen we te maken met periodes waarin fysiek onderwijs niet of beperkt door kon gaan en met het opschorten van stages omdat sectoren geheel of gedeeltelijk stilvielen. De ervaringen uit 2020 waren waardevol om in 2021 snel te kunnen schakelen, toen het fysieke onderwijs opnieuw moest worden afgeschaald vanwege aanscherping van de coronamaatregelen. Er is veel aandacht uitgegaan naar de stages binnen de opleidingen. De opleidingen hebben zorgvuldig gekeken of er tekorten ontstonden of bleven bestaan, zodat in samenwerking met SBB gezocht kon worden naar alternatieven in het werkveld of praktijksimulaties op school. De stage-tekorten zijn voor onze studenten zeer beperkt gebleven en meestal hebben we een passende oplossing kunnen vinden. Begin 2021 ontstond ook de noodzaak om wat verder vooruit te kijken, omdat door het aanhouden van de beperkingen op zowel cohort als individueel niveau achterstanden bij studenten waren ontstaan.

Het Nova College heeft tijdens de eerste coronacrisis een regiegroep samengesteld, die bestaat uit enkele vestigingsdirecteuren, opleidingsmanagers en de stafmanager Onderwijs & Kwaliteit en heeft als doel de gevolgen van corona voor het onderwijs zoveel mogelijk te beperken. De regiegroep stimuleert de opleidingen om tijdig en out-of-the-box na te denken over oplossingen. Net als in 2020 is vanuit deze regiegroep ook een leidraad voor opleidingen opgesteld ter voorbereiding op schooljaar 2022-2023. In 2021 heeft het CvB de regiegroep daarnaast gemandateerd om de NPO-plannen te toetsen en het CvB in 2022 te adviseren over de inzet van de resterende NPO-gelden.

Naast de gevolgen voor het onderwijs is er vooral zorg over de impact van corona op welzijn en motivatie van studenten, doordat de beperkingen terug blijven komen en het lastiger wordt om nog perspectief te blijven zien. Het beroep dat studenten doen op de tweedelijns begeleiding is toegenomen; daarbij is ook een verschuiving te zien in de aard van de problematiek. In het onderwijs ervaren we de gevolgen van het feit dat veel in het leven van studenten is stilgevallen. Denk aan sport of andere hobby's, bijbanen en uitgaan. Studenten hebben meer moeite zich te concentreren en motiveren. In de (online) lessen is het onrustiger en het verzuim neemt toe. Deze uitdagingen leggen een grote druk op de docententeams en de begeleidingsstructuur binnen de school. De teams hebben in 2021 dan ook dankbaar gebruik gemaakt van de extra 'coronasubsidies', die veelal zijn ingezet voor tijdelijke uitbreiding van formatie. Tegelijkertijd is duidelijk dat de effecten van corona op onze studenten – zowel welzijn als leren – nog jaren merkbaar zijn in het onderwijs. Daarom hebben we ervoor gekozen om de corona-envelop vooral te besteden aan maatregelen met een duurzamer karakter. We zien ook een toename van de uitstroom in 2021. Al moeten we voorzichtig zijn deze ontwikkeling te verbinden aan corona, toch komt uit de eerste analyse naar voren dat een goede oriëntatie op de opleiding in het gedrag is gekomen en de verminderde structuur en perspectief tot meer motivatieproblemen leiden.

NPO-gelden

Het college van bestuur, de onderwijsdirecteuren, de stafdirecteuren en een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad en de studentenraad hebben gebrainstormd over de besteding van de middelen, aansluitend op de thema-keuzelijst van OCW. De eerste prioriteit lag bij het genereren van interventies en activiteiten op de korte termijn. De omvang van het budget biedt daarnaast de ruimte om te investeren in duurzame activiteiten waarvan het onderwijs en de studenten ook op langere termijn profiteren.



Projectleider Johan Polman over extra activiteiten Nova Fit

'Normaal gesproken is Nova Fit beschikbaar voor eerstejaarsstudenten en medewerkers. Maar we merken dat studenten in alle leerjaren door de lockdowns op verschillende gebieden in de knoop raken. Ze bewegen minder, en dat heeft impact op hun mentale welzijn en veerkracht. Je merkt dat de somberheid soms toeslaat. Ook hebben ze door corona minder contact met leeftijd- en klasgenoten. Het lijkt soms wel of ze een beetje vergeten zijn hoe je sociaal met elkaar om moet gaan. Nova Fit biedt in overleg met de opleidingen extra activiteiten aan om iets aan die achterstanden te doen. De extra activiteiten zijn voor studenten uit alle leerjaren.


We hebben een menukaart samengesteld waaruit ze kunnen kiezen. Van mindfulness tot wandelen, van blowkanten op het strand, kickboksen tot workshops over verslaving, mindset en lifestyle. Klassen of opleidingen kunnen hieruit kiezen. ʹ

De uitkomsten van de brainstorm zijn verder uitgewerkt en voorgelegd aan de regiegroep. Ook is de mening van de studentenraad meegenomen. Dit heeft geleid tot een selectie van thema's en aandachtsgebieden en tot een globale toedeling van de beschikbare middelen.

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		



Opleidingsmanager Dennis Engelhart over het oriëntatieprogramma mbo in Hoofddorp:

Door corona zijn de vmbo-exameneisen versoepeld en er is sinds twee jaar een drempelloze doorstroom van vmbo-t naar havo. Daardoor zitten er veel jongeren op de havo die daar eigenlijk niet op hun plek zijn. Veel havisten weten ook nog niet goed wat ze willen, ze hebben zich door corona nog niet kunnen oriënteren op de beroepenmarkt. Voor deze groep én eerstejaars mbo 4-studenten die willen switchen maar nog niet weten naar welke opleiding, starten we op 1 februari 2022 een oriëntatie-programma. Daarin onderzoeken ze wat ze later willen worden en welke mbo-opleiding ze daarvoor kunnen kiezen. We bieden loopbaanactiviteiten aan zoals excursies, gastlessen en stages. Op die manier creëren we voor de studenten het juiste beroepsbeeld, een stip aan de horizon. Inmiddels is het oriëntatieprogramma op 1 februari met 24 studenten gestart. 

In bijlage 4 van dit jaarverslag staat meer over de diverse subsidies en de besteding daarvan, zoals de corona-envelop, het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), de subsidie Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's en de uitstroombegeleiding.

3.2 Passend onderwijs

Nova College is een inclusieve school. Wij ondersteunen studenten zodat zij succesvol hun opleiding doorlopen en niet voortijdig de school verlaten. Onze uitgangspunten voor de begeleiding door het Pluspunt zijn:

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

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 meest dichtbij. Voor extra en specifieke begeleiding kunnen onze studenten terecht bij het Pluspunt dat decentraal georganiseerd is: op iedere grote vestiging is een Pluspunt. Daarbinnen is diverse expertise 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 worden acties ingezet die gericht zijn op het stimuleren van de aanwezigheid van studenten op school.

Inzet op passend onderwijs

Ook de ondersteuning in het kader van passend onderwijs is onderdeel van het Pluspunt. Bij de intake wordt een student als dat nodig is aanvullende begeleiding toegekend. De student krijgt dan tijdens de studie intensieve begeleiding van een intern begeleider en mogelijk ook van externe hulpverleners. In 2021 hebben ruim vijfhonderd studenten ondersteuning gekregen. Studenten met een handicap of langdurige ziekte kunnen aangepaste voorzieningen krijgen uit het budget passend onderwijs. Ons Expertisecentrum Passend Onderwijs biedt brede ondersteuning aan studenten, docenten en interne begeleiders. Per jaar kunnen enkele studenten van 18 jaar en ouder deelnemen aan een maatwerktraject bij het REA College.

Het jaarbudget passend onderwijs is als volgt begroot:	
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

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

- 1 Trajectcoaches bieden ondersteuning aan studenten 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 We bieden studenten zonder startkwalificatie en jonger dan 23 jaar die een verkeerde opleidingskeuze hebben gemaakt, een heroriëntatietraject van twee weken in een kleine groep.
- 3 Sinds de zomer van 2021 wordt voor jongvolwassenen in de Entree en brede niveau 2-opleidingen, onderwijs verzorgd en verder ontwikkeld binnen MyTalent. MyTalent begeleidt deze studenten bij het behalen van een diploma. Voor deze doelgroep is eenheid in de aanpak essentieel voor succes, evenals goede begeleiding en optimale mogelijkheden voor instroom, switchen en doorstroom. Voor elke student willen we de best passende studieroute bieden. Daarom bundelen we alle expertise rondom het begeleiden en onderwijzen van deze groep (jong)volwassenen.

Deze drie activiteiten voeren we uit voor alle studenten van het Nova College, zowel in de 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.

3.4 Examinering en diplomering 2020-2021

De onderstaande bevindingen zijn een samenvatting van de jaarverslagen van de examencommissies mbo en gebaseerd op het examenjaar 2020-2021. De laatste alinea gaat over vavo.

Functioneren examencommissie

Bij het Nova College werken we met examencommissies per domein. De samenstelling van de examencommissies voldoet aan de eisen in de wet. De nieuwe examencommissieleden die het afgelopen schooljaar zijn benoemd, hebben allen een scholing gevolgd over de relevante wet- en regelgeving en de taken van een examencommissie. Er zijn steeds meer docenten lid van de examencommissies en hun inbreng wordt zeer gewaardeerd.

Het onafhankelijk functioneren van de examencommissies en het scheiden van de borg- en de zorgtaken is afgelopen jaar een belangrijk thema geweest. Zo is hier aandacht aan besteed in de jaarlijkse bijscholing die alle examencommissies hebben gevolgd. Ook hebben de examencommissies kritisch gekeken naar onder andere hun samenstelling en werkwijze. Daarnaast zijn er verbeteracties geformuleerd om het onafhankelijk functioneren van de examencommissies nog beter te borgen.

Kernactiviteiten examencommissie

Het aantal aangevraagde vrijstellingen varieert per domein, van vijftig tot ongeveer drieduizend. 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 ten opzichte van het voorgaande jaar; toen waren het er 141. In het schooljaar 2020-2021 zijn er 284 aanvragen ingediend, waarvan er drie zijn afgewezen in verband met ondoelmatige overlap.

Examinering taal en rekenen

Het Centraal Examenbureau (CEB) zorgt voor de planning, afname en beoordeling van de generieke taal- en rekenexamens. De examencommissies zijn tevreden over de kwaliteit van de generieke exameninstrumenten en geven in hun jaarverslagen aan dat het CEB zorgt voor een betrouwbare en valide afname en beoordeling. De regelmatige intervisie door de assessoren van het CEB draagt hieraan bij. De communicatie en terugkoppeling van de examencommissies naar het CEB over besluiten naar aanleiding van processen-verbaal werd genoemd als een punt van verbetering.

Exameninstrumenten, afname en beoordeling

De examencommissies verantwoorden in hun jaarverslagen de kwaliteit van het exameninstrumentarium, de afname en de beoordeling. Vrijwel alle exameninstrumenten worden ingekocht bij gecertificeerde examenleveranciers en worden beoordeeld als voldoende tot goed. Uitzondering op de inkoop zijn een aantal keuzedeel-examens en de examens van Cosmo, die zijn ontwikkeld in samenwerking tussen de drie roc's die Cosmo-opleidingen uitvoeren. De betrokkenheid bij examenleveranciers is in alle domeinen onverminderd hoog. Examencommissies en teams blijven de kwaliteit van het instrumentarium structureel evalueren en doen zo nodig verbetervoorstellen aan de examenleveranciers. Na een aantal jaren ervaring met ingekochte instrumenten is bij enkele opleidingen de behoefte ontstaan over te stappen naar een andere leverancier. Een aantal examenleveranciers is bezig met het digitaliseren van examens. De domeinen gaan hierin mee en de examencommissies borgen de processen rondom digitale examinering, bijvoorbeeld op het punt van veiligheid.

De examencommissies beoordelen de afname en beoordeling bij alle opleidingen als voldoende tot goed. Het onafhankelijk en deskundig beoordelen door examinatoren in de beroepspraktijk blijft

voor veel opleidingen een punt van aandacht. Het advies aan de teams is om te blijven investeren in deskundigheidsbevordering van bpv-examinatoren.

Deskundigheidsbevordering

Alle examencommissies hebben de jaarlijkse bijscholing gedaan. Daarnaast zijn leden van de adviescommissies en de vaststellingsadviescommissies geschoold. Verder zijn er veel trainingen georganiseerd voor beginnende en ervaren assessoren. Die trainingen varieerden in omvang: van een aantal assessoren tot volledige teams. Zorg en Welzijn heeft geïnvesteerd in Train de trainer om de deskundigheidsbevordering van de werkveldexaminatoren te versterken. De examinatoren van het Centraal Examenbureau hebben deelgenomen aan intervisiebijeenkomsten.

Expertgroep Examinering

De Novabrede Expertgroep Examinering is zeer intensief betrokken bij onder andere beleidsvorming op het gebied van examinering en diplomering, en het opstellen van kaders en richtlijnen voor de examinering in coronatijd. De Expertgroep werkt nauw samen met de examencommissies en de beleidsmedewerkers van het Nova College. Tijdens de vergaderingen is het afgelopen jaar regelmatig gekalibreerd, onder andere over (kwaliteitsborging van) de aanpassingen in de examinering als gevolg van corona. Dat heeft bijgedragen aan de gehele kwaliteit van examinering en diplomering.

Kwaliteitsborging

De examencommissies bewaken, monitoren en analyseren de kwaliteit van de examenprocessen. De verbetermaatregelen die het afgelopen schooljaar zijn geformuleerd en gerealiseerd hadden vooral betrekking op administratieve processen, het verbeteren van de examinering in de bpv en het behouden van zicht en grip op het exameninstrumentarium. Uit de jaarverslagen en de interne audits blijkt dat de examencommissies in een overgangssituatie zitten naar een preciezer afbakening van hun rol.

Bij de kwaliteitsdoelen is duidelijk een verschuiving zichtbaar van zorgende taken naar borgende taken. Daarbij blijven de examencommissies met name de administratieve processen zien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de examencommissie, de onderwijsteams en het examenbureau. Alle examencommissies gaan in 2022 een borgingsplan opstellen.

Examinering en diplomering in coronatijd

De examencommissies zijn over het algemeen tevreden over de kwaliteit van aanpassingen in de examinering en de manier waarop tot verantwoorde diplomabesluiten gekomen is. De centraal vastgelegde afspraken over de verantwoording vanuit de teams richting de examencommissie werden breed nageleefd. Dat geldt ook voor de in het kaderdocument beschreven ruimte om aanpassingen te doen. Eén examencommissie geeft aan dat de kwaliteit van examinering mogelijk zelfs verbeterd is, omdat teams heel bewust nagedacht hebben over goede examinering. Daarbij kwamen zij met creatieve oplossingen die tot zeer afgewogen en valide bewijzen leidden.

Het grootste punt van zorg voor de examencommissies zijn de studenten die het huidige schooljaar gaan afstuderen en die tijdens hun opleiding vanwege corona minder stage (bpv) hebben kunnen lopen. Ondanks de zorgvuldig gekozen alternatieven die volgens de juiste procedures zijn uitgevoerd, blijft het onwenselijk dat een student een mbo-opleiding afrondt met weinig praktijkervaring. Toch is er steeds samen met de teams, het werkveld en in dialoog met de examencommissies gezocht naar weloverwogen alternatieven die de waarde van het uiteindelijk te verstrekken diploma rechtvaardigen.

Vavo

Voor vavo was 2021 weer een bijzonder examenjaar. Vanwege corona was er een ruimhartige regeling voor de vo- en vavo-studenten. Alle betrokkenen hebben zich ingespannen om de aanpassingen door te voeren en in te richten. De examencommissie is tevreden over het verloop

van de examinering en over de behaalde resultaten. De slagingspercentages waren als volgt: vmbo 85,71 procent, havo 83,33 procent en vwo 89,06 procent.

Vavo heeft in schooljaar 2020-2021 stevig ingezet op het verhogen van de kwaliteit van de programma's van toetsing en afsluiting en de schoolexamens. De protocollen zijn aangescherpt en er zijn extra kwaliteitscontroles ingevoerd. Daarnaast is een werkgroep Toetskwaliteit ingesteld die als doel heeft om de kwaliteit van de schoolexamens verder te versterken. Een concreet resultaat was dat in 2020-2021 28 docenten hebben deelgenomen aan bijscholing toetsconstructie.

De examencommissie heeft een onafhankelijke secretaris aangesteld, heeft verbeteringen aangebracht in het handboek examinering en de afstemming met de examensecretarissen op de locaties geïntensiveerd. De examencommissie gaat in 2022 aan de slag met het versterken van haar borgende rol, onder andere door het opstellen van een borgingsplan.

3.5 Toelatingsbeleid

Ieder jaar wordt het toelatingsbeleid geüpdatet. De opleidingen die in 2021 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 gaat in totaal om 29 opleidingen.

3.6 Programmatische aansluiting vo-mbo

In 2021 is vanuit de samenwerking tussen het Nova College, Dunamare Onderwijsgroep, Stichting IRIS, Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland en Stichting Fioretti Teylingen een projectleider programmatische aansluiting vo-mbo aangesteld voor 0,4 fte.

In het domein Techniek hebben vier docentwerkgroepen (aangestuurd vanuit een schoolleiderswerkgroep) de opdracht routes te ontwikkelen om de programmatische aansluiting vanuit vmbo naar mbo-niveau 2/3 te verbeteren. Verschillende routes zijn al met een klein aantal studenten gestart. In de domeinen Zorg en Welzijn en Economie/Logistiek zijn vanuit de schoolleiderswerkgroepen de docentwerkgroepen samengesteld, en de opdrachten voor deze werkgroepen zijn geschreven. Het gaat om ontwikkelopdrachten voor een aantal routes naar mbo-niveau 2-opleidingen. Voor de Nieuwe Leerweg (NLW) is in kaart gebracht welke praktijkgerichte programma's kansrijk zijn om op korte termijn een aansluitingsroute op te ontwikkelen. Er is in kaart gebracht welke vo-scholen (inclusief de NLW-pilotscholen in de buurt) willen en kunnen participeren in de verschillende docentwerkgroepen. De bijbehorende opdrachten zijn geschreven. De NLW-werkgroep Economie & Ondernemen is op eigen initiatief al gestart. Er is subsidie aangevraagd en toegekend voor een leerlab in de samenwerking vo-mbo.

3.7 Leven lang ontwikkelen

Leven lang ontwikkelen (LLO) is in het strategisch beleidsplan (SBP) benoemd als belangrijk speerpunt. De snelle ontwikkelingen en verschuivingen op de arbeidsmarkt dwingen werknemers immers om kennis en vaardigheden actueel te houden. Met de dreigende economische crisis, veroorzaakt door corona, heeft dit thema versneld urgentie gekregen op de politieke agenda. In elke arbeidsregio is een Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) opgezet met een aanzienlijk scholingsbudget. Parallel daaraan moet de invoering van het STAP-budget gezien worden als opmaat naar een persoonlijk leerkrediet voor iedere burger. Landelijk krijgt LLO daarmee steeds meer vorm.

Als regionale opleider en partner van het RMT heeft het Nova een belangrijke rol bij het aanbieden van om- en bijscholingsactiviteiten. Het Nova College ziet hierbij een belangrijke rol weggelegd voor Praktijkleren richting praktijkverklaring. Met de oprichting van het Loket Praktijkleren is het mogelijk geworden om mensen die nog niet in staat zijn een diploma te halen te voorzien van een leertraject én een bewijs te verstrekken van de behaalde resultaten. Dat ook het bedrijfsleven ons ziet als betrouwbare opleider blijkt uit de samenwerkingsovereenkomst met Viva Zorggroep. Met nieuw aanbod, zoals de Masterclass Smart Maintenance, Mondzorg voor Zorgpersoneel en het Oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn voor zij-instromers, wordt ingespeeld op de behoeften van het werkveld. Veel onderwijs-teams treffen voorbereidingen om hun onderwijs modulair in te richten, zodat deze bouwstenen ook los kunnen worden aangeboden.

Het adequaat en flexibel inspelen op scholingsvragen blijft echter een uitdaging. Om ook in de toekomst dé opleider in de regio te blijven, is het nodig dat LLO een structurele plaats krijgt in de organisatie. Het onderhouden van zakelijke relaties en toegankelijk zijn voor burgers die willen bijscholen, vraagt om zichtbare verantwoordelijken die binnen een heldere structuur werk kunnen maken van LLO.

3.8 Internationalisering

Inmiddels hebben we veel ervaring opgedaan om tijdens corona internationaal bewust te blijven, bijvoorbeeld in de keuzedelen internationalisering, het online samenwerken in het KA2-project, het onderhouden van het partnernetwerk en waar mogelijk internationale uitwisseling organiseren. Helaas was veel nog steeds niet of nauwelijks mogelijk. Net als tijdens het begin van de pandemie bleek daarom ook nu deelname aan consortia op nationaal niveau van grote betekenis. De veelvuldige afstemming en samenwerking helpen en versterken besluitvorming wanneer vrijwel alle organisaties op één lijn zitten.

Vlak voor de start van de zomervakantie bleek meer mogelijk. Voorafgaand aan deze periode is met het CvB en de directieraad een notitie opgesteld met daarin de regelgeving en het protocol onder welke voorwaarden de aangevraagde uitwisselingen door konden gaan. Zo werd ook besloten dat uitwisselingen buiten Europa on hold stonden tot ten minste januari 2022. In de richtlijnen en het protocol zijn adviezen en eisen vanuit het RIVM opgenomen, maar ook wordt verwezen naar het vrijwel dagelijks aangepaste reisadvies vanuit het ministerie van Buitenlandse Zaken. In principe plannen we onze internationale contacten zoveel mogelijk binnen Europa. Dit ook vanwege duurzaamheidsaspecten.

3.9 Buitenlandse stages

Alle domeinen hebben internationale contacten onderhouden. Studenten van CIOS, Economie, Techniek en Zorg en Welzijn hebben deelgenomen aan internationale stageprogramma's binnen de verschillende bol-opleidingen. In totaal verbleven 180 studenten en 25 medewerkers in het buitenland. Vanwege het overblijven van Erasmussubsidie Call 2019-2021 hebben studenten van Cosmo bij uitzondering de mogelijkheid gekregen subsidie aan te vragen. Negen studenten hebben hiervan gebruikgemaakt. Helaas moesten zeven van hen eerder terugkomen vanwege stijgende coronacijfers in augustus en september.

Van alle buitenlandstages vonden er 101 plaats met subsidie vanuit Erasmus+. De overige werden bekostigd vanuit de opleidingsbudgetten. Van alle buitenlandstages samen vonden er 25 plaats buiten de EU, waaronder in Zuid-Afrika, Indonesië en het Caraïbisch gebied.

Buitenlandse ervaringen per domein

Vrijwel alle studenten van Scheepvaart hebben deelgenomen aan internationale beroepspraktijkvorming in de vorm van een stage of leerbaan. Het gaat echter in de meeste gevallen om Nederlandse leerbedrijven en dit is niet opgenomen in onderstaande tabel.

Mobiliteiten per domein		
Domein	Studenten	Medewerkers
CIOS	13	10
Economie	6	0
Techniek/ICT	23	13
Zorg en Welzijn	5	2
COSMO	11	0
Totaal	58	25

Inkomende internationale contacten

Zorg en Welzijn heeft van 4 tot 6 oktober een delegatie van zeven personen uit Bremen ontvangen en een programma aangeboden. Van 15 tot 17 november heeft dit domein twee docenten uit Valencia een programma geboden in het kader van de voorbereiding op studentenuitwisselingen in de toekomst.

Keuzedeel Internationaal I en II

Alle studenten van de domeinen Zorg en Welzijn en Economie volgen voorafgaand aan hun internationale stage (lbpv) 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 ruimte en aandacht voor duurzaamheid. Zo kijken we of onze studenten in de toekomst meer met de trein of bus kunnen reizen in plaats van met het vliegtuig.

Cross-Overproject

In november heeft een bijzonder project in Zweden plaatsgevonden. Studenten Techniek niveau 2 volgden hier een lasstage. Vanuit Nova Fit/CIOS is een van de docenten meegereisd; deze heeft een sportprogramma verzorgd tijdens de stageperiode, met name in de weekenden. Ook is de mogelijkheid besproken om voor komende stageperiodes op de Zweedse school sportlessen aan te bieden aan zowel de Nederlandse als Zweedse studenten. De stage van deze studenten is gekoppeld aan het keuzedeel I.

Erasmus+

KA1 – Mobiliteitsbevordering Gedurende 2021 liepen er drie verschillende projecten binnen de Erasmus+-subsidie Call 2019-2020, die inmiddels is besteed en wordt afgerond in het tweede kwartaal van 2022. Call 2020-2022 en 2021-2023 zijn de huidige calls waarin nog budget aanwezig is. Met het inzetten van het budget van de eerstgenoemde call is in het laatste kwartaal van 2021 gestart. Van de subsidie uit Call 2021, uit het nieuwe Erasmus+-programma, is nog niets besteed. Voor de subsidies die nu in gebruik zijn, is een verlenging aangevraagd en toegekend van twaalf maanden. Het Nationaal Agentschap heeft deze mogelijkheid tot verlenging in het leven geroepen, omdat door de coronapandemie de budgetten niet volgens planning besteed konden worden. De subsidies lopen nu dan ook tot zomer 2022 en 2023. Voor Call 2021 wordt ook een verlenging aangevraagd. Dit kan per oktober 2022.

KA2 – Internationale samenwerking en strategische partnerschappen ‘1 For All’ Nova College is penvoerder van dit project. In december 2020 is er budget voor dit project toegekend. In januari is een eerste start gemaakt met een planning, en de kick-off heeft met alle betrokkenen plaatsgevonden in juni. Vanuit Nova was iedereen live aanwezig. De overige partners en genodigden sloten virtueel aan, aangezien corona het helaas niet toeliet om allen fysiek samen te komen. Erasmus+ heeft hierover een bericht geplaatst op zijn nieuwssite. In november heeft een uitwisseling plaatsgevonden tussen Nova en de participerende scholen in Duitsland en Zweden. Dit was gepland als een drieweekse carrousel. Nederland kleurde op dat moment echter donkerrood op de Europese Covid-kaart. Deze derde week vindt daarom alsnog plaats in maart 2022, mits de reisadviezen dit dan mogelijk maken.

KA2 – 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 vanuit het Nova College. Het project richt zich op studenten niveau 3 en 4, maar gestreefd wordt dit uit te breiden met niveau 2-studenten en studenten van andere opleidingen. In februari 2020 is een eerste training georganiseerd in Italië en in 2021 heeft een online teacher-training plaatsgevonden. Ook hier zorgt corona voor uitdagingen, maar het netwerk onderhoudt intensief contact en uitgestelde onderdelen van het project zijn in september 2021 fysiek uitgevoerd.

3.10 RIF programma's

GreenBiz-mbo

De activiteiten van GreenBiz-mbo voeren we uit in vier deelprojecten: Kiezen, Leren, Werken en Innoveren. Ieder deelproject wordt gedragen door een projectleider van het Nova College. Deelproject **Kiezen** houdt zich bezig met het vergroten van de instroom voor de opleiding Junior consultant duurzaamheid (JCD). Afgelopen jaar is met een aantal toeleverende vo-scholen afspraken gemaakt over wervingsactiviteiten van de opleiding JCD. Zo heeft deze opleiding afgelopen jaar op een aantal scholen voorlichting gegeven en heeft een aantal Novastudenten projecten van deze opleiding gevolgd. Wat **Leren** betreft is het derde leerjaar (driejarige opleiding) gereed en zitten de eerste studenten in het examenjaar. Inmiddels is er ook gestart met de review van leerjaar 1 en 2 en zijn er afspraken gemaakt met het vo en hbo over de aansluiting bij instroom en uitstroom van deze opleiding. **Werken** heeft inmiddels een aantal trajecten ontwikkeld die vanaf 2022 aangeboden worden aan de partners en mkb-bedrijven binnen deze branche. Deze modules worden ook deels aangeboden binnen de reguliere opleiding. Voor **Innoveren** is het practoraat van GreenBiz afgelopen jaar samengevoegd met het practoraat van Smart Maintenance tot Circulair Ondernemen & Smart Maintenance. De twee belangrijke speerpunten binnen dit practoraat zijn: 'onderzoekende houding binnen het mbo' en 'leven lang ontwikkelen'.

Smart Maintenance-mbo

De activiteiten van Smart Maintenance-mbo voeren we uit in vier deelprojecten: Kiezen, Leren, Werken en Innoveren. Ieder deelproject wordt gedragen door een projectleider van het Nova College. Deze RIF valt onder de opschaalregeling en is ontstaan vanuit het eerste project CIV-Techport-mbo 2014-2018. Door de coronamaatregelen heeft het project een verlenging gekregen van een jaar. Afgelopen jaar hebben we voor **Kiezen** een aantal projecten uitgevoerd. Zo is er tijdens de technologieweek een Smart Maintenance Day georganiseerd waaraan ruim achthonderd vo-leerlingen van de bovenbouw meegedaan hebben. Verder zijn er labels ontwikkeld die de herkenbaarheid van Smart Maintenance voor de techniekopleidingen vergroten; deze labels worden ook gebruikt op het vo en mogelijk ook op het hbo. Daarnaast is er een community opgericht, Nova Smart Girls, die de instroom van meisjes in de techniek moet stimuleren. Voor de actielijn **Leren** is het keuzedeel Smart Maintenance niveau 3 en 4 gereed en we werken aan de leerlijn en examinering van dit keuzedeel. Ook is de eerste reguliere

techniekopleiding verrijkt met Smart Maintenance; die opleiding start in deze vorm vanaf cohort 2022. Voor [Werken](#) is de masterclass Smart Maintenance gereed; deze wordt begin 2022 aangeboden voor bij- en nascholing. Deze masterclass is bestemd voor werknemers met een niveau 4-opleiding die meer willen weten over slim onderhoud. Deze masterclass wordt afgesloten met een examen met daaraan gekoppeld het keuzedeel Smart Maintenance. Voor [Innoveren](#) hebben we het practoraat van Smart Maintenance samengevoegd met het practoraat van GreenBiz tot het practoraat Circulair Ondernemen & Smart Maintenance. De twee belangrijke speerpunten binnen dit practoraat zijn: 'onderzoekende houding binnen het mbo' en 'leven lang ontwikkelen'.



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 HR-afdeling vindt het haar opdracht om medewerkers op een zo efficiënt mogelijke manier te adviseren en te faciliteren. De introductie van het *click-call-face*-concept zorgt ervoor dat alle HR-informatie makkelijk vindbaar, up-to-date en leesbaar op de vernieuwde HRM Portal komt te staan. We werken aan een gebruiksvriendelijke omgeving waarin je al je HR-vragen beantwoord krijgt en aanvragen en wijzigingen zelf in gang zet. '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').

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
- een leven lang ontwikkelen van medewerkers
- duurzame inzetbaarheid in alle fasen van de loopbaan
- optimale en efficiënte HR-werkprocessen

4.1 Kengetallen medewerkers

Aantal medewerkers/fte Nova College (peildatum 31 december 2021)			
	2019	2020	2021
Medewerkers	1.331	1.291	1.329
Fte	1.021	1.004	1.039

Als gevolg van de subsidieregeling Extra handen voor de klas zijn bestaande aanstellingen uitgebreid en extra tijdelijke medewerkers aangesteld. De exacte gegevens van deze inzet rapporteren we aan het ministerie van OCW in mei 2022. In 2021 is het aantal medewerkers en het aantal fte ten opzichte van 2020 gestegen met 36,0 fte en 38 medewerkers.

Instroom en uitstroom medewerkers Nova College			
	Instroom	Uitstroom	Vershil
2019	143	127	+16
2020	118	158	-40
2021	186	148	+38

Er zijn in 2021 meer medewerkers ingestroomd en minder medewerkers uitgestroomd dan in 2020. Net als in 2020 zijn met name ontslag op eigen verzoek en in iets mindere mate het niet verlengen van een tijdelijk contract belangrijke redenen dat medewerkers de organisatie hebben verlaten.

Redenen uitstroom medewerkers Nova College			
	2019	2020	2021
FPU/pensioen	26	45	20
Einde tijdelijke aanstelling	33	43	45
Arbeidsongeschiktheid	7	6	6
Overlijden	1	0	0
Ontslag op eigen verzoek	58	63	74
Overig	2	1	3
Totaal	127	158	148

Verhouding man-vrouw Nova College			
December	2019	2020	2021
Man	40%	40%	40%
Vrouw	60%	60%	60%

De verhouding man-vrouw laat in 2021 een stabiel beeld zien ten opzichte van de voorgaande jaren.

Leeftijdsopbouw Nova College			
December	2019	2020	2021
Tot 25 jaar	1%	1%	2%
25-34 jaar	13%	13%	14%
35-44 jaar	18%	19%	19%
45-54 jaar	28%	28%	26%
55+	40%	39%	39%

De leeftijdsopbouw binnen Nova College is in 2021 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 binnen HR.

4.2 Formatie

Verhouding vaste en tijdelijke formatie Nova College						
December	2019		2020		2021	
	fte	%	fte	%	fte	%
Formatie vast	841	82%	846	84%	867	83%
Formatie tijdelijk	180	18%	158	16%	173	17%
Totaal	1.021	100%	1.004	100%	1.040	100%

Zowel de vaste als tijdelijke formatie is in 2021 verhoudingsgewijs vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2020. Wel is de totale formatie in 2021 toegenomen ten opzichte van 2020 waarbij een deel van deze stijging is veroorzaakt door een uitbreiding van de tijdelijke formatie door Extra handen voor de

klas. Het Nova College biedt voor twaalf maanden een tijdelijk dienstverband aan voor nieuwe medewerkers. Na twaalf maanden kan het tijdelijk dienstverband worden omgezet in een vast dienstverband mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. In 2021 hebben 21 medewerkers (14,15 fte) met een tijdelijk dienstverband een vast dienstverband gekregen.

Verhouding voltijd- en deeltijdbetrekkingen Nova College			
December	2019	2020	2021
Voltijd	33%	32%	33%
Deeltijd	67%	68%	67%

De verhouding voltijd- versus deeltijdbetrekkingen is in 2021 nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2020.

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 meerjaren-formatieplanning 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							
December		2019		2020		2021	
		fte	%	fte	%	fte	%
Vestigingen	Docenten LB	222	22	218	22	248	24
	Docenten LC	323	32	317	32	304	29
	Docenten LD	35	3	33	3	38	4
	Directeuren/Opleidingsmanagers	53	5	50	5	51	5
	Instructeur/Onderwijsassistent/ Begeleider-Opleider	36	4	34	3	42	4
	Ondersteunend	190	18	188	19	195	19
Vestigingen totaal		859	84	840	84	878	85
Projecten		51	5	49	5	33	3
CvB/stafafdelingen		111	11	115	11	128	12
Nova College totaal		1.021	100	1.004	100	1.039	100

In 2021 is het aantal docenten LB gestegen, het aantal docenten LC gedaald en het aantal docenten LD licht gestegen ten opzichte van 2020. Het aantal fte instructeur/onderwijsassistent/begeleider-opleider en ondersteunend personeel is licht gestegen ten opzichte van 2020. Het totaal aantal fte bij de vestigingen is gestegen ten opzichte van 2020. Bij Projecten is het aantal fte gedaald en bij CvB en stafafdelingen gestegen ten opzichte van 2020.

Flexibele formatie

Onderverdeling inhuur extern personeel (in euro's)			
	Detachering en uitzendkrachten	Overig (zoals zzp)	Totaal
2019	1.071.571	2.035.538	3.107.109
2020	601.408	2.177.932	2.779.340
2021	519.717	2.716.813	3.236.530

De kosten van externe inhuur zijn in 2021 gestegen ten opzichte van 2020. Er is vooral een kostenstijging te zien bij de inhuur van overig (zoals zzp'ers). Deze stijging kan mede worden toegeschreven aan de inhuur van personeel in het kader van Extra handen voor de klas.

N.B. De kosten 'overig' bevatten ook de kosten gemaakt voor lessen, zoals inhuur acteurs en praktijklessen. De kosten voor detachering en uitzendkrachten zijn in 2021 gedaald ten opzichte van 2020.

4.3 Recrutment en onboarding

Met de komst van twee ervaren recruiters is in 2021 de eerste stap gezet om de traditionele werving- en selectieafdeling gebaseerd op 'post & pray' te professionaliseren naar een proactieve en zichtbare recruitmentafdeling. Belangrijkste aandachtspunt was om de basis op orde te krijgen. Hiervoor zijn de volgende acties ondernomen:

- Het kiezen van een recruitmentsysteem en het opzetten van de werkenbijnova-website (verwachte livegang: april 2022);
- Het optimaliseren van vacatureteksten met bulletpoints en het 'verkopen' van Nova als aantrekkelijke werkgever in samenwerking met Marketing & Communicatie;
- Het vergroten van de onlinezichtbaarheid door inzet van onlinekanalen zoals LinkedIn, jobboards en social media, en actief op zoek te gaan naar passende kandidaten;
- Start met optimalisatie van het preboarding- en het onboardingproces voor nieuwe collega's.

Kengetallen recruitment	
	2021
Totaal aantal vacatures gemeld	190
Totaal aantal sollicitanten (intern + extern)	1.157
Gemiddeld aantal interne reacties na vacaturestelling	0,46
Gemiddeld aantal externe reacties na vacaturestelling	5,63
Percentage vacatures intern vervuld	7,9
Gemiddelde doorlooptijd in dagen	117
E-assessments – profielscans	320

De komst van een werkenbijnova-website en het recruitmentsysteem geeft het recruitmentteam de kans om in 2022 de focus te verleggen naar:

- het uitvoeren van een heldere 'employer branding'-strategie om de zichtbaarheid van het werkgeversmerk van het Nova College in de regio te vergroten;
- de werving via onze eigen collega's onder de aandacht te brengen;
- het verkorten van de doorlooptijd van een vacature;
- het verder vormgeven van het nieuwe preboarding- en onboardingproces.

Ons doel is ongeacht vacatures proactief in contact te zijn met potentiële collega's in de markt en het Nova College als aantrekkelijke en potentiële werkgever te presenteren via online- en offlinekanalen. Op deze manier kunnen wij de vacatures sneller en succesvol invullen voor de lange termijn.

Onboarding

In het afgelopen jaar heeft onboarding in het teken gestaan van elkaar leren kennen en ervaringen uitwisselen. Naast een bijeenkomst met het CvB en trainingen in het begin van het jaar hebben we in augustus 113 nieuwe collega's verwelkomd van wie 58 naar de Startdag zijn gekomen. In oktober is onboarding overgedragen aan team Recruitment. Over het algemeen ervaren de collega's het inwerkproces als ruim voldoende, maar er is zeker ruimte voor verbetering. Ook valt het op dat dit per vestiging verschilde. Afdeling Recruitment gaat hier verder mee aan de slag en gaat samen met de betrokken partijen onboarding verder professionaliseren.

Participatiewet

Met ingang van 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Deze wet voorziet erin dat meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kunnen participeren op die markt. 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.

Het Nova College zet drie sporen in om de beoogde doelstellingen te halen. De drie sporen zijn:

- 1 reguliere invulling van vacature
- 2 social return
- 3 ervaringsbanen creëren via onze entreeopleidingen

Het aantal participanten is sinds 2019 teruggelopen. Op dit moment werken in totaal acht (6,22 fte) participanten bij het Nova College; dit aantal is gelijk gebleven met 2020.

Participatiebanen			
	2019	2020	2021
Aantal participanten	16	8	8

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 leidinggevenden. De geplande optimalisering van R&O wordt verder ingericht in 2022 in het HR-systeem. Mede door corona is ervoor gekozen om een 'light'-versie van de R&O-gesprekken in 2021 te houden, waarbij met name ook het welbevinden van de medewerker gespreksonderwerp is geweest.

4.5 Leren en ontwikkelen

Om de visie van het Nova College op kwalitatief goed onderwijs en een leven lang leren en ontwikkelen uit te voeren, investeren we in de bekwaamheid van onze medewerkers. De Nova Academie biedt medewerkers de mogelijkheid om te groeien in hun vak. De Nova Academie verzorgt de scholingsbehoefte voor het hele Nova College, van uitvoerend tot bestuurlijk niveau.

Vanwege de vestigingssturing is een deel van het scholingsbudget gedecentraliseerd naar de vestigingen. Op die manier wordt eigenaarschap bij de vestigingen en de teams gerealiseerd. De opleidingsvragen en scholingsbehoefte zijn verwoord in de teamplannen en specifiek in het opleidingsplan. Leidinggevenden spreken met hun team en hun medewerkers onder andere in de R&O-gesprekken over ontwikkeling en opleidingsvragen. We verwachten dat de verantwoordelijkheid voor het opleidingsbudget op team- en vestigingsniveau opleidingsactiviteiten gaat stimuleren.

Vanwege corona hebben medewerkers, zowel in de teams als individueel, in 2021 aanmerkelijk minder scholingen gevolgd. We zien wel een stijging in de scholingsuren maar een daling in het aantal deelnemers.

Scholingsuren totaal			
	2019	2020	2021
Scholingsuren totaal	79.725	50.638	53.835
Aantal deelnemers	4.072	2.052	1.605

Pedagogisch-didactisch getuigschrift

De Hogescholen hebben de bevoegdheidstrajecten pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) van de zij-instromers online voortgezet tijdens de coronacrisis; zodra dat weer mocht, zijn deze groepen fysiek doorgegaan.

In 2021 zijn 21 zij-instromers gestart met het behalen van hun bevoegdheid via de PDG, en zes zij-instromers via een verkort PDG-traject voor docenten met een pabo-opleiding. De elf deelnemers aan de PDG-opleiding die in september 2020 zijn gestart, liggen op schema.

In 2021 hebben vijf zij-instromers hun getuigschrift ontvangen en daarmee hun bevoegdheid als docent in het mbo behaald. Zeven deelnemers hebben vertraging opgelopen mede vanwege corona en behalen hun getuigschrift in 2022. De zij-instroom van docenten die via de PDG hun bevoegdheid willen halen komt daarmee in totaal op 43.

In januari 2022 start voor het eerst een nieuwe PDG-incompanygroep van dertien deelnemers en één zij-instromer in het nieuwe verkorte traject. Deze toename van zij-instroom in januari 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 starten.

Instructeursopleiding

In 2021 zijn drie medewerkers gestart met de instructeursopleiding en hebben vijf instructeurs de opleiding die zij in 2020 zijn gestart met succes afgerond.

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 40 docenten aan een LB-LC-traject en vijf 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-programma's kunnen docenten kiezen voor masteropleidingen van 1.680 uur verdeeld over twee jaar.

Opleiden in de School

In 2021 heeft het Nova College, samen met de Hogeschool van Amsterdam, ingezet op de verdere ontwikkeling van de aspirant-opleidingsschool Nova. In dit verband werken we intensief samen om toekomstige docenten zo goed mogelijk op te leiden en voor te bereiden op hun toekomstige werkplek. Ondersteunend hieraan is een beleidsplan ontwikkeld, dat bestaat uit een opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitszorgplan. De opleidingsschool heeft in schooljaar 2020-2021 een stageplaats geboden aan 74 docenten in opleiding (dio's), 53 van hen vielen onder de subsidieregeling. In schooljaar 2021-2022 lopen er 73 dio's stage bij onze opleidingsschool, van wie er 51 onder de subsidieregeling vallen. Het doel is dat er jaarlijks ten minste 60 dio's die onder de subsidieregeling vallen, een stageplek bij ons vinden. Binnen de opleidingsschool werken we met vier schoolopleiders, verspreid over de verschillende vestigingen. Iedere dio krijgt een eigen werkplekbegeleider die we faciliteren in begeleidingstijd en scholing. De coördinatie en organisatie van de aspirant-opleidingsschool liggen bij de Nova Academie.

Management development voor managers

Sinds 2014 biedt Nova College een traject Management development aan voor opleidingsmanagers (MD-traject). Dit professionaliseringstraject richt zich voornamelijk op (onderwijskundige) leiderschapsvaardigheden in relatie tot organisatieontwikkeling.

In 2021 heeft een groep het MD-traject afgerond die was gestart in 2019. In tegenstelling tot voorgaande groepen volgen zij geen incompany leergang maar het reguliere traject met deelnemers uit andere organisaties. Ook zijn zes deelnemers geslaagd voor het masteronderdeel Onderwijskundig Leiderschap. Zij gaan het vervolg van het MD-traject individueel invullen in overleg met hun directeur en adviseur MD.

In 2021 zijn de voorbereidingen begonnen voor het nieuwe MD-traject Persoonlijk Leiderschap en Professionele Identiteit dat in 2022 start. Dit traject is bedoeld voor opleidingsmanagers en managers ondersteunende diensten. Er zijn dertien deelnemers en SIOO voert het programma uit. Daarnaast ontwikkelen we aanvullend een cognitieve leerlijn.

Loopbaanontwikkeling

Medewerkers kunnen bij het Loopbaancentrum 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 van het centrum. De uitgangspunten bij de dienstverlening zijn eigen verantwoordelijkheid van de medewerker en vertrouwen in en aandacht voor de individuele medewerker. Onze loopbaanadviseurs zijn Noloc-aspirant en Noloc-gecertificeerd. Dit houdt in dat zij op hun vakbekwaamheid getoetst worden. Zij zijn als zodanig geregistreerd in het geaccrediteerde Register Loopbaanprofessionals.

Het accent van het Loopbaancentrum ligt nu en de komende jaren op het duurzaam inzetbaar houden van de huidige medewerkers. Dat doen wij 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 management en medewerkers bij inzetbaarheidsvraagstukken.

In 2021 heeft het Loopbaancentrum 67 trajecten begeleid (tegen 63 in 2020). In de tabel hieronder staan alleen de trajecten die in het desbetreffende jaar zijn opgestart.

Trajecten 2021			
	2019	2020	2021
Totaal aantal trajecten begeleid	76	63	67

Nieuwe trajecten			
	2019	2020	2021
Gestart in het lopende jaar	48	31	31

Overzicht afgeronde trajecten			
	2019	2020	2021
Loopbaanoriëntatie/ontwikkelingstraject	17	11	21
Herplaatsingstraject	7	0	0
Re-integratietraject	24	15	21
Ondersteuning WW	1	2	0

We zien dat het aantal afgeronde trajecten als het gaat om loopbaanoriëntatie en re-integratie in 2021 is gestegen ten opzichte van 2020. Ten aanzien van re-integratie is in 2021 de keuze gemaakt dat het Loopbaancentrum zich vooral richt op arbeidsmobiliteit van medewerkers in het licht van duurzame inzetbaarheid. De verantwoordelijkheid voor de re-integratie-activiteiten ligt bij het management in afstemming met HR-advies.

Om de vrijwillige mobiliteit en bewustwording van inzetbaarheid te stimuleren, is de workshop 'Regie op loopbaan' in 2021 opnieuw van start gegaan. 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 (PSA), werkdrukplan (cao-afspraken)
- voorlichting en training
- veiligheid, zowel fysieke als sociale veiligheid
- vitaliteit: Nova Fit

Van de overheid hebben we ook in 2021 diverse maatregelen moeten nemen om de coronapandemie onder controle te krijgen. Hierdoor zijn andere arbeidsrisico's ontstaan en moesten we onze prioriteiten bijstellen. Het gaat om de volgende speerpunten:

- ventilatieonderzoeken
- hygiënemaatregelen
- coronatestmogelijkheid
- voorlichting en instructie over arbeidsomstandigheden en coronagerelateerde onderwerpen
- maatregelen voor thuiswerken, mentale belasting toepassing regeling thuiswerken

Het Nova College heeft in 2021 geen inspectiebezoeken gehad van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vitaliteit

Het Nova College werkt vanuit Nova Fit aan vitaliteit en gezondheid. Gezondheid en vitaliteit zijn nog niet eerder zo belangrijk geweest als nu. Nova Fit biedt een programma voor studenten en medewerkers om zo bewust bezig te zijn met hun gezondheid en vitaliteit. Gezonde en vitale studenten en medewerkers hebben een positieve invloed op het leer- en werkklimaat. Dat leidt tot betere prestaties en meer werkplezier.

Tijdens de coronapandemie heeft Nova Fit de programma's aangepast aan de behoeften en omstandigheden die de pandemie en thuisisolatie met zich meebrengen. Centraal thema is de mentale gezondheid, waarin 'veilig voelen' en 'verbinding' centraal stonden. Zo is er meer aandacht gekomen voor de vitaliteit van studenten en medewerkers en is er goed geluisterd naar de verschillende behoeften om vitaal te blijven. Voor medewerkers valt te denken aan de extra inzet van bedrijfsmaatschappelijk werk, onlinecoaching en webinars over thuiswerken en werkplezier. Voor studenten hebben we extra inzet voor kwetsbare studenten geboden waarbij verschillende fysieke activiteiten gecombineerd zijn met mentale ondersteuning. Bij het CLOS vindt een pilot plaats gericht op de verdere ontwikkeling van het vitaliteitsbeleid voor het Nova College.



Medewerkers aan het woord:

Medewerkers vertellen over de periode van thuiswerken en online-onderwijs dat dit vaak als eenzaam werd ervaren. Online lesgeven werd over het algemeen ervaren als minder voldoening gevend en onpersoonlijk. De situatie heeft gevraagd om veel flexibiliteit en gezorgd voor extra stress. Veel collega's voelden zich aan het einde van het jaar extra moe, leeg en uitgeput. ¶

Nova Fit

Nova Fit heeft het programma op hybride wijze aangeboden, zodat het ook in tijden van lockdown gebruikt kon worden. Er is een site ontwikkeld waarin de activiteiten in een onlineagenda zijn opgenomen. Daarnaast hebben we regelmatig informatie over de activiteiten onder de aandacht gebracht via de Management Nieuwsbrief of via interne nieuwsberichten. Ook zijn we gestart met webinars waarbij specifieke doelgroepen met elkaar in verbinding worden gebracht, zoals medewerkers van de leeftijd 55+ en startende docenten.

Er zijn online yogalessen, coaching en thuiswerkplekadvis en stoelmassages gegeven en we hebben een beachvolleybaltoernooi georganiseerd. In 2021 hebben er meer teams dan voorgaande jaren meegedaan aan September, waarbij dagelijks 10.000 stappen worden gezet. Ook is gestimuleerd tijdens de werkdag te bewegen en vergaderingen staand of wandelend uit te voeren.

Daarnaast zijn er in 2021 verschillende webinars aangeboden op het gebied van vitaliteit, veerkracht, werk-privé balans, stresspreventie (yoga en mindfulness), werkgeluk, focus en productiviteit. Voor de hybride webinars hebben we in totaal 260 inschrijvingen gekregen. Er is merkbaar behoefte aan ondersteuning bij de uitdagingen om productief, energiek, vitaal en gemotiveerd aan het werk te kunnen zijn en blijven. Met name de webinars gericht op mindfulness en meditatie waren populair.

HR heeft veel samengewerkt met de sportcoördinatoren om programma's te ontwikkelen waar studenten en medewerkers samen met hun vitaliteit bezig zijn. Daarnaast is er samenwerking gezocht met het project Duurzaamheid. Daarin wordt gestreefd naar het realiseren van omstandigheden die gezondheid en welzijn van mensen en hernieuwd gebruik van middelen bevorderen en die de natuurlijke leefomgeving in stand houden of versterken. De aanschaf van fietsen voor de vestigingen en campagnes om de auto te laten staan zijn hier onder andere het resultaat van geweest. Het Nova College is in 2021 regiowinnaar van de prijs 'de beste (thuis)werkgever van de Ilmond'. Deze prijs heeft Nova College ontvangen wegens een uitzonderlijke prestatie op het gebied van aanpassingsvermogen, inzet en betekenisvolle initiatieven.



Medewerkers aan het woord over stoelmassages:

Fijn dat jullie er weer zijn', 'Het is hard nodig! ;



Webinar 55+ energiek voor de klas (een deelnemer over de trainer van het webinar):

Als ze 50 is, wil ze nog in een boom kunnen klimmen. Zo'n concreet beeld helpt me om mijn eigen doel te formuleren. De presentatie bevatte veel zinnen die goed de essentie weergaven en die makkelijk te onthouden zijn. Dat werkt voor mij heel goed. ;

Gezonde School

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

Afgelopen jaar is er vanuit Nova Fit veel aandacht besteed aan de thema's 'Sociaal-emotioneel Welbevinden' en 'Bewegen en Sport', aangezien hier de meeste behoefte aan was in verband met de coronapandemie. 'Veilig voelen' en 'In verbinding blijven' zijn centrale thema's, omdat studenten pas in staat zijn tot leren, als ze zich veilig voelen.

Er zijn inmiddels drie vignetten op het thema 'welbevinden' ontvangen en één op het thema 'voeding'. In samenwerking met de vestiging wordt invulling gegeven aan het project Gezonde School. Dit betekent dat er vanuit vier pijlers gebouwd wordt aan een gezonde school: Beleid, Signalering, Schoolomgeving en Educatie. Er zijn presentaties gegeven in de managementteams van de vestigingen over dit project om inzicht te geven in de doelstellingen en toegekende subsidies. Ook is er een podcast gemaakt door de Gezonde School over hoe Nova College aandacht geeft aan het thema 'mentaal welbevinden' in de Op Maat Klas. Een aantal interventies kon niet plaatsvinden vanwege de coronaomstandigheden.

4.6.1 Arbeidsveiligheid

Binnen alle praktijkruimtes zijn de gevaarlijke stoffen in kaart gebracht en werkinstructiekaarten opgesteld. Deze zijn gedeeld met de opleidingsmanager en betrokken docenten. Er is een aanvullende corona-RI&E gemaakt. Binnen de opleiding Laboratoriumtechniek zijn diverse interventies geweest en technische aanpassingen gerealiseerd. Voorafgaande aan alle grootschalige verbouwingen zijn in samenwerking met stafdienst Huisvesting veiligheidsadviesrapporten opgesteld.

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

In 2021 zijn 56-deel RI&E's opgesteld voor CIOS, Nova Campus Haarlem (Care en Mug), Nassaulaan, Kanaalstraat en Tetterodestraat. De achterstand die was opgelopen in 2020 door corona, is hiermee ingehaald. De RI&E's van de Laurens Baecklaan en Dr. Willem Dreesweg zijn getoetst door de Arbodienst. Uit de RI&E's komen beleidsknelpunten naar voren en knelpunten die specifiek voor een bepaalde vestiging gelden. De risicoweging op eventuele gezondheidsschade bepaalt de urgentie van het gesignaleerde knelpunt. De volgende nieuwe verbeterpunten zijn daaruit naar voren gekomen:

- veiligheidsbewustzijn en -gedrag bevorderen (voorlichting en training);
- alleen werken binnen kleine vestigingen: bij opening en sluiting van gebouwen kan onveilig gevoel ontstaan;
- ventilatiegedrag en CO₂-meters plaatsen.

Incidenten

In 2021 zijn er 96 incidenten geregistreerd (44 in 2020) die in de tabel hieronder zijn gespecificeerd. De oorzaak van deze toename is vooral te vinden in het feit dat in 2020 weinig studenten en medewerkers aanwezig waren in verband met de pandemie en er daardoor minder incidenten plaatsvonden. In 2021 waren er meer mensen aanwezig, waardoor ook het aantal incidenten is toegenomen. De toename van het aantal incidenten komt overigens vooral door consequentere registratie en betekent dus niet automatisch dat het onveiliger is geworden op de vestigingen van het Nova College. In 2021 hebben er zeven arbeidsongevallen plaatsgevonden waarvan vier met een gevaarlijke stof.

Aantal incidenten 2021			
Aard van het incident	2019	2020	2021
Bedreiging betrokkene, bedreiging familie, intimidatie	6	-	5
Cyberpesten	-	-	1
Brand	1	2	4
Diefstal, vermissing	3	3	4
Drugs- en/of alcoholgebruik en -distributie	5	7	8
EHBO	9	14	23
Arbidsongeval/Bijna-ongeval	14	7	9
Uitschelden, beledigen, pesten	1	1	1
Vechtpartij, mishandeling, ongewenst gedrag	8	5	5
Verkeersongeval, privéongeluk	2	2	4
Vernieling	3	-	4
Wapenbezit en -distributie	1	-	-
Anders of aard niet ingevuld	8	3	28
Totaal	61*	44*	96*

* Incidenten geregistreerd in Magister niet meegenomen

4.6.2 Werkdruk en verzuim

In 2021 heeft HR samen met de OR een werkdrukplan opgesteld. Na instemming van de OR is dit plan vastgesteld. In het plan wordt gewerkt met de Werkdruk Wegwijzer opgesteld door TNO. Medewerkers gaan met hun eigen team op zoek naar mogelijke oplossingen om de werkdruk te verminderen en het werkplezier te vergroten. Deze aanpak is gericht op maatwerk en focust op de autonomie van het team vanuit de context waarin het desbetreffende team zit. Er zijn acht teams betrokken bij de pilot. 'Best practices' worden gedeeld op de site 'het successenplein' ter inspiratie voor andere teams. Ook kunnen medewerkers op deze site de dialoog met elkaar aangaan over werkdruk en het vergroten van werkplezier. Met de ervaringen vanuit de pilotbijeenkomsten wordt een draaiboek gemaakt, zodat ieder team dit proces kan toepassen. Ook ondersteunende begeleiding is beschikbaar gesteld om waar gewenst de teams te faciliteren.

Het verzuimpercentage van Nova College is in 2021 gedaald van 6,2 procent naar 5,4 procent. Landelijk laat het verzuimpercentage ook een dalende trend zien in de onderwijsbranche. In het derde kwartaal was dit 4,1 procent (bron: CBS) ten opzichte van 5,3 procent bij Nova College.

De definitie van het ziekteverzuimpercentage is het totaal aantal ziekte-dagen tijdens werkdagen (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof) in de meetperiode, gedeeld door het potentieel beschikbare dagen in de meetperiode maal 100 procent. Met name door het thuiswerken is deze dalende trend te verklaren. Medewerkers verzuimen wellicht minder, omdat zij met gezondheidsklachten vanuit huis het werk nog kunnen uitvoeren.

Ziekteverzuim			
	2019	2020	2021
Verzuimpercentage	6,0%	6,2%	5,4%
Verzuimduur in dagen	21	43	36
Meldingsfrequentie	1,10	0,69	0,71
Nul-verzuim	40,2%	51,1%	53,5%

De gemiddelde verzuimduur is in 2021 gedaald van 43 dagen naar 36 dagen. De verzuimduur is het aantal dagen verzuim, berekend vanaf de eerste verzuimkalenderdag tot en met de laatste verzuimdag (inclusief weekenden).

In 2021 zijn er veel langdurig zieken beter gemeld of uit dienst zijn gegaan, want pas dan gaat het aantal dagen verzuimduur tellen. De groep medewerkers die in 2020 niet ziek is geweest, is licht toegenomen naar 53,5 procent (nul-verzuim). Daarnaast is het gemiddeld aantal nieuwe ziektegevallen per werknemer min of meer gelijk gebleven (meldingsfrequentie).

Periodiek wordt in het Duurzame Inzetbaarheid Overleg (DIO) de problematiek die samenhangt met het verzuim en individuele casuïstiek besproken. Het betrokken management, de bedrijfsarts en de HR-adviseur maken deel uit van dit overleg. Gezamenlijk bepalen zij de volgende stap naar een duurzame re-integratie.

Aantal aanvragen WIA

In 2021 zijn er – evenals in 2020 – zestien WIA-aanvragen ingediend voor medewerkers die 104 weken ziek zijn. Hiervan zijn er vijf WGA-uitkeringen toegewezen en drie IVA-uitkeringen. Een IVA-uitkering wordt toegekend in verband met permanente arbeidsongeschiktheid. Voor één aanvraag is geen WIA-toekenning gegeven in verband met het lage percentage van arbeidsongeschiktheid. Van zes aanvragen is de uitslag nog niet bekend. De voornaamste reden hiervan is dat het UWV kampt met een tekort aan verzekeringsartsen om deze dossiers te beoordelen. Voor één aanvraag is een loonsanctie afgegeven, omdat er niet voldoende onderzoek was gedaan voor mogelijkheden terugkeer in eigen werk (eerste spoor).

WIA-aanvragen			
	2019	2020	2021
Aantal WIA-aanvragen	10	16	16
WGA-toekenning	5	7	5
IVA-toekenning	1	4	3
Loondoorbetaling	3	1	1
Geen toekenning	1	2	1
Nog geen beslissing	-	2	6

4.7 Optimale en efficiënte HR-werkprocessen

Het project Optimalisatie en efficiency van HR-processen richt zich op de HR-IT-systemen en HR-werkprocessen. De belangrijkste uitgangspunten hierin waren:

- Gebruiksvriendelijk
- 100 procent digitaal (papierloos werken)
- LEAN ingericht

In 2020 is een start gemaakt met de verbeterde inrichting van de digitale HR-werkprocessen in HR2day. In 2021 is dit verder vormgegeven en zijn de volgende resultaten behaald:

- Om HR-processen gebruiksvriendelijker te maken is de nieuwe HR2day app geïntroduceerd. Hiermee kunnen medewerkers en leidinggevenden makkelijk wijzigingen doorgeven, goedkeuren en gegevens inzien.
- Alle HR-processen zijn doorlopen en onnodige stappen zijn eruit gehaald. We hebben HR Services eerder in de goedkeuringsroute geplaatst waarmee indiener en HR Services snel kunnen schakelen, onjuistheden sneller worden opgelost en afwijzingen aan het eind van het proces worden voorkomen. In combinatie met het digitaal inrichten van de kwaliteitscontrole (vierogenprincipe) binnen HR Services verbetert hierdoor de kwaliteit en de doorlooptijd van de processen.
- In nauwe samenwerking met de leverancier en Marketing & Communicatie is de look en feel van het Interaction Center aangepast aan de Nova huisstijl. In 2022 volgt de aanpassing van het Manager Interaction Center.
- Op het Manager Interaction Center zijn signalen ingericht voor aflopende contracten, uitbreidingen en toelagen. Er kan nu direct vanuit het signaal de juiste workflow worden gestart om contracten te verlengen of eventueel te beëindigen.
- De invoer van de digitale handtekening via SignRequest. Hiermee zijn alle brieven en contracten geactualiseerd en opgenomen in HR2day.
- Op het gebied van verzuim zijn alle taken en signalen ingericht in HR2day, zoals telefonisch contact opnemen met de medewerker of het plan van aanpak opmaken. Een manager ziet dus direct welke actie er in gang gezet moet worden. Ziek- en betermeldingen kunnen medewerkers nu direct in HR2day doen, hierdoor beschikt de manager altijd over actuele informatie. Verder is er een directe koppeling gelegd met het UWV en de Arbodienst. Hierdoor komen alle documenten van de Arbodienst (bijvoorbeeld verslag bedrijfsarts) direct in het digitale personeelsdossier en ontvangt de manager hiervan automatisch een signaal.
- Met de invoering van de thuiswerkregeling is er een koppeling gelegd met de ANWB routeplanner. Hierdoor worden de kilometers woon-werk automatisch berekend en kan de medewerker makkelijk zijn/haar reisbeweging inzien en aanpassen wanneer nodig.

Voor 2022 staat een optimalisatie van klantrapportages, een pilot voor de verlofmodule in HR2day voor de ondersteuning én de inrichting en implementatie van een nieuw Leer Management Systeem gepland.



5 Bestuur en bedrijfsvoering

In dit hoofdstuk leest u meer over onder andere de onderdelen Kwaliteitszorg, Bedrijfsvoering en IVT. We besteden aandacht aan onder andere de verschillende onderzoeken die in 2021 zijn 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 instelling-, domein-, vestiging- 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 die zo nodig bij. Aan de hand van vervolgonderzoeken kijken 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 studenttevredenheid en van Effectory voor medewerkerstevredenheid. In 2021 vonden de volgende onderzoeken plaats:

- medewerkersonderzoek
- tevredenheidsonderzoek opleidingsschool
- interne audits examinering
- instellingsdialoog Kwaliteitsnetwerk
- ISO-hercertificeringsonderzoek

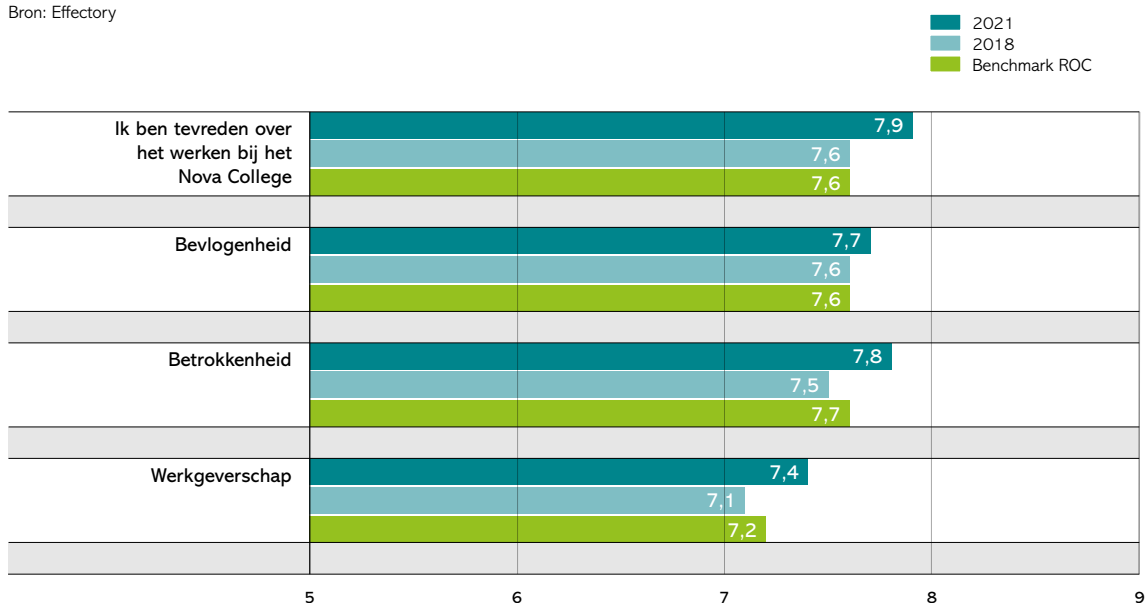
Hierna volgt een korte samenvatting van deze onderzoeken.

Medewerkersonderzoek 2021

In januari 2021 heeft het tweejaarlijks medewerkersonderzoek plaatsgevonden. De respons was 84 procent. Dit is aanzienlijk hoger dan in 2018 (74,8 procent) en hoger dan de benchmark (70,9 procenten) dat ondanks corona. De score op algemene tevredenheid ligt met een 7,9 hoger dan de tevredenheid in 2018 en hoger dan de benchmark (beide 7,6). Ook de scores op bevologenheid, betrokkenheid en werkgeverschap liggen hoger dan in 2018 en hoger dan de landelijke benchmark.

Medewerkersonderzoek

Bron: Effectory



De medewerkers zijn het meest trots op hun collega's en de sfeer, de studentgerichtheid en de samenwerking. Werkdruk is nog steeds het belangrijkste verbeterpunt, hoewel het percentage medewerkers dat de werkdruk (veel) te hoog vindt enigszins is gedaald van 47,5 procent naar 42 procent.

Tevredenheidsonderzoek opleidingsschool

Nova College is samen met de Hogeschool van Amsterdam aspirant-opleidingsschool. Als onderdeel van het kwaliteitszorgplan voeren we diverse onderzoeken uit. In 2021 is voor de eerste keer het tevredenheidsonderzoek onder docenten in opleiding (dio's) gehouden. In het algemeen waren de dio's tevreden over de opleidingsschool. Ze gaven als rapportcijfer gemiddeld een 8,2 (benchmark 8,0). Ze waren opvallend tevreden over het werken in de schoolorganisatie en de mate waarin ze worden uitgedaagd om zich te ontwikkelen. Een punt van verbetering is de inhoud van de bijeenkomsten met alle dio's. Dit onderwerp is opgenomen in het verbeterplan voor 2021-2022.

5.1.2 Interne en externe audits

Interne audits examinering

Met het oog op het nieuwe onderzoekskader van de inspectie is bij alle domeinen een ontwikkelingsgerichte audit examinering gedaan. De scheiding tussen zorgen en borgen is binnen alle domeinen onderwerp van gesprek. De mate waarin deze zichtbaar is in de uitvoering, varieert van domein tot domein en leeft bij de meeste domeinen nog vooral bij de examencommissie. Teams hebben over het algemeen duidelijke ideeën over de kwaliteit van examinering en voeren dit in de praktijk uit; zij zorgen voor goede examinering. De examencommissies beperken zich in toenemende mate tot hun borgende en wettelijke taken. Het gesprek over anders examineren wordt bij de meeste domeinen nog niet gevoerd. De expertgroep Examinering maakt voor het jaar 2022 een routekaart om de hele organisatie mee te nemen in de noodzakelijke ontwikkelingen.

Instellingsdialoog Kwaliteitsnetwerk mbo

Nova College is lid van het Kwaliteitsnetwerk mbo. In 2021 heeft de verplichte driejaarlijkse instellingsdialoog plaatsgevonden. Een dialogoteam van vier externe auditoren heeft met studenten, docenten, opleidingsmanagers, directeuren en het CvB gesprekken gevoerd over onze eigen onderzoeksvraag. Deze luidt: hoe kunnen we binnen Nova College de kwaliteit van het onderwijs verbeteren door de goede gesprekken te voeren op basis van de managementinformatie, en hoe gaat dit ons helpen om effectief te sturen op het verbeteren van de onderwijskwaliteit? De rapportage van de instellingsdialoog bevat een aantal ontwikkelpunten voor de organisatie. Samen met docenten, opleidingsmanagers en directeuren heeft het CvB een ontwikkelagenda opgesteld. In 2022 gaan we aan de slag met het hernieuwen van onze visie op goed onderwijs, het beschikbaar maken van betekenisvolle data op alle niveaus en het voeren van het goede gesprek over de kwaliteit van het onderwijs op alle niveaus.

ISO-certificering

In 2021 heeft het driejaarlijkse *hertificeringsonderzoek* plaatsgevonden voor de ISO 9001:2015-norm. Dit onderzoek beslaat twee dagen en vindt plaats op alle uitvoeringslocaties van cursussen en trainingen van Nova Contract. Uit het onderzoek bleek dat Nova Contract op alle fronten voldoet aan de ISO 9001:2015-norm (geen majors en geen minors) en dat de certificering daarom voor de komende drie jaar verlengd wordt.

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. Oude en ongeschikte panden als Hoofdweg Hoofddorp, en Drilsmaplein, Schipholweg en Buitenrustlaan in Haarlem zijn afgestoten. CvB en staf zijn nu gezamenlijk gehuisvest in een fraai en functioneel ingericht pand met energielabel A aan de Diakenhuisweg in Haarlem. Gebruikers zijn enthousiast over de nieuwe huisvesting. Het is na de nieuwbouw aan de Zijlweg een volgend voorbeeld van de realisatie van het

huisvestingsbeleid: een adequaat ingericht, energieneutraal gebouw met een gezond binnenklimaat. Het pand aan de Lelyweg in Haarlem is nog een jaar langer dan gepland aangehouden. De reden daarvoor is dat de ruimte op de Paxlaan niet is vrijgekomen. Met onze onderhuurder, het Hoofdvaartcollege, was afgesproken dat het ruimte zou inleveren. Dit is als gevolg van vertraging van de nieuwbouw voor dit vmbo niet gelukt en is ook voor de komende jaren niet haalbaar. Daarom is aan de Jadelaan een nieuw pand gehuurd voor het Vavo en de ICT-opleidingen in Hoofddorp, zodat in het voorjaar 2022 de MyTalent-opleiding alsnog kan inhuizen op de Paxlaan. Het pand aan de Jadelaan nemen we in het eerste kwartaal in gebruik.

Het Nova College heeft zich gecommitteerd aan de mbo-brede doelstelling om 95 procent CO₂ te reduceren per 2050. 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. In 2020 werd een cumulatieve besparing van ruim 10 procent ten opzichte van het peiljaar 2017 bereikt. Ook in 2021 is een verdere reductie bereikt. Daar zijn op dit moment echter nog geen precieze gegevens over. Nova College ligt hiermee ruim op schema. Energiebesparende maatregelen worden voortdurend genomen; zo plaatsen we in 2022 zonnepanelen op diverse panden.

De coronapandemie heeft geleid tot het handhaven van de aangepaste ventilatie. Helaas hebben die aanpassingen een negatief effect op het energieverbruik, maar ze hebben wel bijgedragen aan het voorkomen van ernstige werkplekgerelateerde uitbraken van het coronavirus.

5.2.2 Duurzaamheid

Het Nova College heeft in 2021 verdere stappen gezet in zijn streven naar duurzaamheid. Het duurzaamheidsbeleid is formeel vastgesteld en gaat uit van de volgende stellingen:

- 1 We streven naar een steeds duurzamer Nova College.
- 2 We doen in duurzaamheid alleen stappen vooruit.
- 3 We zetten stappen op kansrijke en natuurlijke momenten.
- 4 We inspireren elkaar en delen onze ervaringen, in- en extern.

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 de ontwikkelingen benoemd. Daarnaast participeert het Nova College in de Human Capital Agenda Klimaatopgave, een samenwerkingsverband tussen de provincies Noord-Holland, Flevoland en de metropoolregio Amsterdam. Ook is het inkoopbeleid aangescherpt op duurzaamheid en circulariteit. Het meubilaircontract met Ahrend is hier een voorbeeld van. Dit contract gaat uit van hernieuwd gebruik van oude materialen, in plaats van vervanging van oude materialen door nieuwe. De stuurgroep Duurzaamheid begeleidt de verbreding, samenhang en versnelling in verduurzamingsinitiatieven.

Tot slot heeft het Nova College in 2021 voor de tweede 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. We zijn in 2021 gestegen van de 15^e naar 6^e plaats. Een teken dat we forse stappen maken. Dit sluit aan bij onze ambitie om in 2025 tot de top vijf van duurzaamste roc's te behoren.

5.3 Informatievoorziening en Techniek (IVT)

Binnen de afdeling Informatievoorziening en Techniek staan we ervoor dat technologie onmisbaar is voor betrouwbaar, hybride en wendbaar onderwijs. Onze medewerkers 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 benoemd: basis op orde, IT-alignment, teamspirit en gezonde financiën.

5.3.1 Basis op orde

In 2021 is de informatieveiligheid en privacy onder druk komen te staan door een aantal cyberaanvallen binnen diverse onderwijsinstellingen. IVT heeft verschillende audits laten uitvoeren door externe partijen. Uit deze audits zijn veel verbeterpunten naar voren gekomen. De meest kritische punten zijn aangepakt. Voorbeelden hiervan zijn een verbeterd wachtwoordbeleid, multifactorauthenticatie voor medewerkers en een verbeterd patchbeleid. Om alle punten komend jaar, zowel technisch als procesmatig, goed te verbeteren stellen we implementatieplannen op.

Het Nova College wil meer gebruikmaken van data om processen te sturen en optimaliseren. Om dit goed te ondersteunen is in 2021 begonnen met een overstap naar een generiek dataplatform dat zich bewezen heeft bij meerdere mbo-instellingen. Daarnaast zijn verschillende dashboards opgeleverd op bestuurs- en managementniveau. Komend jaar besteden we meer aandacht aan het dataplatform.

Er is hard gewerkt om het servicemanagement op een hoger niveau te krijgen. Zo is de eerstelijns-ondersteuning versterkt door de serviceafdelingen op de drie campusvestigingen te optimaliseren. Daarnaast is de inrichting van de Servicemanagement *tooling* op diverse onderdelen verbeterd. Zo kunnen naast medewerkers ook studenten via een selfservice hun vraag registreren en diensten aanvragen.

Ook op technisch gebied zijn stappen gezet; zo is er een nieuwe glasvezelleverancier geselecteerd. Het glasvezelnetwerk is inmiddels aangelegd, waardoor onze data met grote snelheid en over grote afstanden getransporteerd kunnen worden ter ondersteuning van het hybride onderwijs. Ook achter de schermen zijn voorbereidingen getroffen om de interne ICT-processen beter te laten verlopen. Er is ingezet om vanuit architectuur (Mora) meer inzicht te bieden voor de organisatie op proces-, applicatie- en dataniveau. Daarnaast zijn er stappen gemaakt in het informatie-, incident- en probleemmanagement en de verbinding met het portfoliomanagement.

IVT heeft een actieve rol gespeeld in de verhuizingen. Op de Nova Campus Haarlem en de Nova Campus Beverwijk hebben verschillende verbouwingen plaatsgevonden waar IVT de ICT-voorzieningen heeft getroffen.

5.3.2 IT-alignment

IVT volgt de mbo-brede ontwikkelingen nauwlettend. Zo sluiten we aan bij diverse mbo-brede netwerken op verschillende onderwerpen. De best practices zijn meegenomen in de advisering richting het onderwijs op het gebied van de in te zetten projecten. Ook is de samenwerking met de stafafdeling Onderwijs en Kwaliteit versterkt, onder andere op gebieden als examinering en bpv. Daarnaast is de samenwerking met het projectenbureau en het i-coachteam verstevigd. Informatieadvies is nauw betrokken bij een aantal grote projecten, zoals het vernieuwen van het financiële systeem (AFAS)

en de advisering rondom het LXP-project (Business School). Verder werkt IVT samen met Studentenzaken bij de optimalisatie van het Student Informatiesysteem en zet IVT in op ondersteuning van flexibiliseringsvraagstukken door onder meer onderzoek te doen naar een dynamische roosterkoppeling. IVT zet zich in om een professionele en gelijkwaardige partner te worden in de advisering en realisatie van de digitalisering voor onderwijs en staf.

5.3.3 Impact corona op IVT

Vanwege de corona-omstandigheden werd een substantieel deel van ons onderwijs noodzakelijkerwijs online verzorgd. De afdeling IVT heeft alle medewerkers die nog niet over een laptop beschikten, en een grote groep studenten, van laptops voorzien om online en vanuit huis te kunnen werken. Ook is aan alle medewerkers een voucher beschikbaar gesteld. Hiervoor konden ze bijvoorbeeld een extra scherm of een koptelefoon krijgen. Daarnaast hebben we een portal ingericht om in extra randapparatuur voor een thuiswerkplek te voorzien.

Voor docenten betekende het verzorgen van online onderwijs een significante extra belasting. Naast de didactische uitdagingen die deze omslag met zich meebracht, hadden zij ook te maken met technische uitdagingen om hun lessen succesvol te kunnen verzorgen. Bij de aanschaf van de apparatuur heeft de mate van gebruiksvriendelijkheid zwaar meegewogen. Toch kwam vanuit alle vestigingen het signaal dat extra ondersteuning van docenten en studenten, zowel bij de installatie van de apparatuur als het oplossen van technische haperingen, dringend gewenst was. Als de techniek niet meewerkt, heeft dat direct grote (negatieve) invloed op het verloop van de lessen. Om deze reden is er ICT-ondersteuning gerealiseerd op de belangrijkste onderwijsvestigingen.

5.4 Marketing & Communicatie

De afdeling Marketing & Communicatie (M&C) heeft vanaf het begin van de coronacrisis de communicatie naar studenten en hun ouders, medewerkers en bpv-bedrijven ondersteund. Ook in 2021 was dat het geval. We hebben over de verschillende maatregelen frequent corona-updates geplaatst op Nova Portal, het intranet van het Nova College, en op de website voor externen met verwijzing naar veelgestelde vragen. Ook op al onze vestigingen hebben we de coronacommunicatie ondersteund met onder andere gerichte signing, bebording, posters en (nieuws)brieven.

Open huizen

Afhankelijk van de geldende maatregelen hebben we voorlichtingen online of fysiek georganiseerd. Zo was het Open huis in februari helemaal digitaal. Hiervoor hebben we filmpjes van onze vestigingen gemaakt en digitale rondleidingen door de gebouwen met 360-gradenfotografie om de aspiranten toch een indruk te geven van onze gebouwen. De iets meer dan duizend aspirant-studenten en hun ouders hadden de keus uit 198 digitale voorlichtingen verspreid over vier avonden. Ze konden zich voor meerdere sessies aanmelden. De bezoekers waardeerden het Open huis met een 7,8. Wel gaf bijna 30 procent aan dat ze het heel jammer vonden dat ze de sfeer niet konden proeven. Om hieraan tegemoet te komen hebben we alsnog kleinschalige kennismakingsbezoeken van 30 tot 60 minuten georganiseerd op alle vestigingen en opleidingen.

Het Open huis in november was zowel op locatie als online. Ruim 3.900 bezoekers kwamen op afspraak naar onze vestigingen. De aspirant-studenten met maximaal één begeleider waren enthousiast om de voorlichting echt op school te kunnen bijwonen en de school van binnen te kunnen zien. De sfeer was uitstekend en iedereen hield zich goed aan de gereserveerde tijdsloten en de overige

coronamaatregelen. De Openhuisweek sloot af met een Open huis online voor alle mbo-richtingen op donderdagavond met bijna 500 bezoekers en ook het online-Open huis voor de CIOS-keuzedelen op zaterdag was goed bezocht met ruim 700 belangstellenden. Ook dit Open huis kreeg gemiddeld een 7,8 zowel online als fysiek.

Overige voorlichtingen

Nova College organiseert voorlichtingen voor tweede-, derde- en vierdejaars vmbo-leerlingen. CHOICE is normaal gesproken een grootschalig evenement. Door corona hebben we dit online georganiseerd samen met de decanen van de vo-scholen uit de regio als voorbereiding op de profielkeuze. Voor derde- en vierdejaars vmbo'ers hebben we diverse activiteiten georganiseerd, zoals MBO Markten met tweeduizend bezoekers, proefstudereren (duizend deelnemers), meelopen bij Performing Arts Haarlem en Autotechniek Beverwijk voor ruim dertig bezoekers. Daarnaast waren er klassenvoorlichting op maat en kennismakingsbezoeken.

Overzicht activiteiten onboardingprogramma studenten

Ook is in 2021 een werkgroep Onboarding studenten begonnen met vertegenwoordigers vanuit elke vestiging en stafmedewerkers. Doel was studenten zich snel na de inschrijving welkom te laten voelen bij Nova. Een nieuwe opleiding starten is immers een spannend moment. Het voortgezet onderwijs had het Nova College bovendien verzocht meer dan voorgaande jaren energie te steken in (online) kennismakingsactiviteiten. Vanwege corona hadden namelijk veel aankomend studenten het contact met leeftijdgenoten gemist. Bovendien had het vo zorgen over het studieritme en hebben studenten zich minder goed voorbereid op de overstap naar het mbo. Elke opleiding heeft dit op eigen manier ingevuld, maar met deze werkgroep wilden we elkaar inspireren met goede voorbeelden. Daarnaast is er een aantal Novabrede acties uitgezet die aansluiten op de activiteiten per opleiding en/of domein of vestiging. Denk hierbij aan een welkomstkaart, een livestream met een quiz, digitale nieuwsbrieven en twee onlinemagazines.

5.5 Klachten

Zowel dit kalenderjaar als het voorgaande zijn er geen klachten ingediend bij het college van bestuur. Ook zijn er net als vorig jaar geen klachten ingediend op basis van de klokkenluidersregeling en is er geen beroep aangetekend bij de rechtbank.

Er zijn wel klachten ingediend bij de Inspectie van het Onderwijs. Er is sprake van een toename: dit jaar waren er vier klachten tegenover één vorig jaar. De eerste twee klachten hadden betrekking op het onderwijs en de laatste twee gingen over interne datalekken. Een van deze klagers heeft dezelfde klacht ook ingediend bij de functionaris Gegevensbescherming. Op basis van het privacyreglement is het namelijk mogelijk om dit soort kwesties aan de functionaris Gegevensbescherming voor te leggen. Er is daarbij uitdrukkelijk verzocht om immateriële schadevergoeding te betalen. Dit verzoek is afgewezen en de klager heeft zich daarbij neergelegd. Het is voor de eerste keer dat er op basis van het privacyreglement een officiële klacht is ingediend bij de functionaris Gegevensbescherming. Verder zijn er dit jaar geen bezwaarprocedures gevoerd en is het aantal beroepsprocedures afgenomen. In 2020 zijn er namelijk negen procedures gevoerd bij de Commissie van Beroep voor de Examens en in 2021 drie. In de eerste twee zaken is er beroep aangetekend tegen de herkansingsdatum. Er is verzocht de herkansing later plaats te laten vinden. Beide zaken zijn echter niet-ontvankelijk verklaard en zijn dus niet inhoudelijk behandeld. In de derde beroepszaak heeft de examencommissie een maatregel opgelegd, omdat tijdens een inhaalexamen gebruik zou zijn gemaakt van een mobiele telefoon. De Commissie van Beroep voor de Examens heeft uiteindelijk een uitspraak gedaan. Het beroep is gegrond verklaard en de bestreden beslissing is dan ook vernietigd. In alle beroepszaken is er door vavostudenten geprocedeerd.

Klachtenprocedures	
Regeling	Klachten
Interne geschillencommissie	Er is een klacht ingediend bij de interne geschillencommissie.
Klokkenluidersregeling	Er zijn geen klachten ingediend op basis van de klokkenluidersregeling.
Klachtenregeling	Op grond van de klachtenregeling zijn geen klachten ingediend.
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 vier 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.

5.6 Vertrouwenspersonen

Het Nova College staat voor een veilige school en heeft zes vertrouwenspersonen. Medewerkers en studenten kunnen bij hen terecht als zij te maken krijgen met ongewenst gedrag. De vertrouwenspersonen luisteren, helpen bij het vinden van een oplossing, ondersteunen zo nodig bij het indienen van een klacht en geven nazorg. Uiteraard behandelen zij alle informatie die zij krijgen vertrouwelijk.

In de tabel staat het totaaloverzicht van de meldingen die de vertrouwenspersonen hebben ontvangen.

Meldingen bij vertrouwenspersonen							
Totaal aantal meldingen			Categorie	Student-student	Personeel-personeel	Student-personeel	Overig
2019	2020	2021					
			Thema				
2	8	21	Agressie en geweld	7	4	10	
0	0	0	Diefstal				
6	4	5	Discriminatie/racisme	3	1	1	
0	7	0	Drugs/alcohol				
11	5	18	Pesten	7	7	1	3
7	3	5	Seksuele intimidatie	2		2	1
34	22	39	Intimidatie	4	32	3	
1	0	1	Misbruik van digitale middelen	1			
24	22	26	Persoonlijke problemen				26
28	24	9	Overig		4		5
113	95	124	Totaal	24	48	17	35

Het totaal aantal meldingen ten opzichte van 2020 is met 30 procent toegenomen.

Een deel van de meldingen is coronagerelateerd. Deze meldingen hebben we zo veel als mogelijk ondergebracht bij bestaande categorieën. Voor zover niet van toepassing zijn ze bij Overig geplaatst.

De cijfers van 2021 lijken op die van 2019. Wat opvalt is de toename van het aantal meldingen Agressie en geweld. Ook de categorie Intimidatie personeel-personeel is fors gegroeid.



9



10



11



12



13



14



15



16

2021 in beeld

9 Nova onderwijsteam Orde & Veiligheid eindigt in top 3 op het MBO Gala. Docent Omar el Ouamari hield een vlamdend betoog.

10 Nova College verlengt samenwerking met Cosmo Academy. Cosmo verzorgt sinds 2010 mbo-opleidingen richting Reizen en Vrije tijd op het Nova College in Haarlem.

11 Nova College in Harlingen heeft een nieuwe free fall lifeboat in gebruik genomen. Het gaat om een uitbreiding op het bestaande safety trainingscentrum van de Maritieme Academie Holland. Hiermee kunnen studenten zeevaart lifeboat evacuatie trainen.

12 In maart ontvingen Talitha van den Elst van het College van Bestuur en Johan Polman, docent bij Nova Fit, de regionale Zo Werkt Het Award. Dit betekent dat het Nova College zich de beste (thuis)werkgever in de IJmond mag noemen.

13 Studenten van de opleidingen Doktersassistent, Verpleegkunde en Verzorgende IG van het Nova College hebben de GGD Veiligheidsregio Kennemerland geholpen bij het Covid-19 vaccinatieprogramma in Beverwijk, IJmuiden, Haarlem, Uitgeest en op Schiphol.

14 Het Nova College en Stichting Triple ThreaT, een jongerenorganisatie uit Schalkwijk, gaan samenwerken om de doelen van beide organisaties te versterken. TTT gaat bijvoorbeeld programma's verzorgen als ondersteuning van het reguliere onderwijs van het Nova College.

15 De Entree-opleidingen en de brede niveau 2-opleidingen gaan verder onder een nieuwe naam: MyTalent. Bij MyTalent gaan we uit van de talenten en mogelijkheden van de studenten. Ze krijgen veel persoonlijke aandacht en ze leren op hun eigen manier. Ze kunnen versnellen, verdiepen en zo nodig vertragen.

16 Nova Business School is in ontwikkeling. Vooruitlopend daarop kwamen bijna alle 700 eerstejaars studenten van de economische opleidingen van Beverwijk, Hoofddorp en Haarlem naar Nova Campus Haarlem voor de eerste editie van Nova College Business School Connect. Hier worden de onderlinge verbanden tussen de opleidingen gelegd.

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	2019	2020	2021
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75	1,59	1,55	1,61
Solvabiliteit 2	< 0,3	0,76	0,77	0,79
Weerstandsvermogen	< 5 %	54,5%	56,3%	56,7%
Rentabiliteit	< 0 % (3-jarig)	-0,1%	6,3%	1,1%
Huisvestingsratio	> 15 %	8,8%	9,8%	9,9%

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 vlak boven onze signaleringsgrens van 0,5 en 1,5. Onze liquide middelen hebben wij nodig om de komende jaren te kunnen investeren in onderwijsinnovaties en onderwijslocaties. 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 het jaar 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 2021. 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 € 94,2 miljoen. Ons feitelijk publieke deel van het eigen vermogen bedraagt € 69,8 miljoen. De ratio eigen vermogen heeft dus de waarde 0,74 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 2021 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 2021: beter dan begroot

Het geconsolideerde exploitatieresultaat over de periode januari tot en met december 2021 bedraagt circa € 1,4 miljoen. Oorspronkelijk was een negatief exploitatieresultaat van circa € 4,3 miljoen begroot. Het resultaat is beheersmatig tot stand gekomen en verschilt € 5,7 miljoen met de begroting.

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

Gerealiseerd versus begroot resultaat 2021		
Bedragen x €1.000,-		
Begroot resultaat 2021		-4.268
Hogere rijksbijdrage	11.691	
Lagere afschrijvingen	74	
Lagere overige lasten	772	
Totaal positieve afwijkingen		12.537
Lagere overheidsbijdrage en subsidies overige overheden	625	
Lagere wettelijk college-, cursus- en examengeld	253	
Lagere baten werk i.o.v. derden	688	
Lagere overige baten	308	
Hogere personeelslasten	4.768	
Hogere huisvestingslasten	201	
Financiële baten en lasten	37	
Totaal negatieve afwijkingen		6.880
Gerealiseerd resultaat 2021		1.389

Hogere rijksbijdrage

De rijksbijdrage (lumpsum) hebben wij begroot op basis van de op dat moment ontvangen beschikkingen. In het jaar 2021 heeft de rijksoverheid bijna € 6,3 miljoen meer toegewezen dan door ons geraamd. De additionele inkomsten hebben vooral te maken met de gevolgen van het coronavirus. Zo zijn in het voorjaar middelen beschikbaar gesteld om de verwachte hogere instroom van mbo-studenten te kunnen opvangen. En heeft het ministerie van OCW in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs een zogenaamde 'corona-envelop' beschikbaar gesteld.

Daarnaast hebben wij gedurende het jaar 2021 per saldo circa € 5,4 miljoen meer geormerkte middelen ontvangen. Ook deze middelen zijn vooral bedoeld om de impact van corona op de studievoortgang en brede ontwikkeling van studenten zoveel mogelijk te beperken. De inzet is dat docenten meer mogelijkheden en ondersteuning wordt geboden om studenten goed te kunnen helpen. Voor meer informatie verwijzen wij naar paragraaf 3.1 en bijlage 4.

Lagere overige lasten

De coronacrisis heeft een impact op zowel reguliere kosten als de uitvoering van diverse programma's. Zo zijn voorgenomen onderwijsinnovaties getemporeerd, omdat de aandacht vooral uitging naar het verzorgen van onderwijs onder lastige omstandigheden.

Lagere overheidsbijdrage en subsidies overige overheden

Mede door corona zijn minder educatietrajecten verzorgd dan begroot. Nadat in het jaar 2020 gemeenten nieuwe subsidies hebben verstrekt, is de realisatie in het jaar 2021 weer genormaliseerd.

Lagere wettelijk college-, cursus- en examengeld

Het werkelijk in opdracht van het ministerie van OCW geïncasseerde wettelijke cursusgeld is lager dan begroot, omdat in de loop van het jaar 2021 de wetgever in verband met corona de hoogte van het cursusgeld heeft verlaagd.

Lagere baten werk in opdracht van derden

Corona heeft gevolgen voor het onderwijs en daarom zijn de examenreglementen voor het voortgezet onderwijs aangepast. Een substantieel hoger aantal geslaagden heeft er vervolgens toe geleid dat scholen voor voortgezet onderwijs minder onderwijs hebben uitbesteed aan ons voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo).

Lagere overige baten

Als gevolg van de coronacrisis zijn diverse niet-bekostigde onderwijsactiviteiten niet doorgegaan en daarom zijn de vrijwillige bijdragen van studenten lager dan begroot.

Hogere personeelslasten

Voor de uitvoering van de diverse, door de rijksoverheid gesubsidieerde, coronagerelateerde inhaal- en ondersteuningsprogramma's zijn zowel extra medewerkers in dienst genomen als ook externen ingehuurd. Daarnaast maken meer medewerkers gebruik van regelingen in het kader van duurzame inzetbaarheid, waardoor een additionele dotatie aan de personele voorziening heeft plaatsgevonden.

Hogere huisvestingslasten

Meer uitgevoerd (klein) onderhoud en aanpassingen van gebouwen hebben geleid tot hogere huisvestingslasten.

6.3 Financiële situatie op balansdatum

Het eigen vermogen bedraagt eind 2021 € 70,0 miljoen. Uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal bedraagt het eigen vermogen 72 procent (2020: 72 procent). Dit is ten opzichte van de totale baten 57 procent (2020: 56 procent).

De liquide middelen bedragen circa € 28,1 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 (vlottende activa ten opzichte van de kortlopende schulden) bedraagt eind 2021 1,61 (eind 2020: 1,55).

Op 31 december 2021 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 de beschikbaarheid wordt afgestemd op de te verrichten betalingen. Voor zover liquide middelen tijdelijk niet direct beschikbaar behoeven te zijn, storten wij deze middelen op een spaarrekening. Van belegging in derivaten is geen sprake. In het jaar 2021 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 ontvangen wij in het jaar 2022 ongeveer € 3,9 miljoen. Wij krijgen hiermee financiële ruimte om tot en met het schooljaar 2022-2023 studenten extra begeleiding te geven en achterstanden in te lopen.

Investeringsagenda

Onze investeringsagenda 2020-2025 heeft betrekking op diverse thema's. Zes 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 kosten voor het realiseren van deze doelstellingen komen ten laste van de algemene reserve.

Begroting 2022 en meerjarenbegroting 2023-2027

Over het jaar 2022 is een negatief exploitatieresultaat begroot van circa € 11,6 miljoen. Op 14 december 2021 heeft de raad van toezicht de begroting 2022 en meerjarenraming 2023-2027 goedgekeurd. De raming van baten en lasten staat in paragraaf 6.6.

6.6 Continuïteitsparagraaf

6.6.1 Gegevensset

Kengetallen						
Stand 31 december	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Studentenaantallen beroepsonderwijs	11.495	11.215	11.065	10.940	10.915	10.920
Studentenaantallen vavo	950	1.000	1.200	1.200	1.200	1.200
Personele bezetting						
- Management/directie	14	14	14	14	14	14
- Onderwijzend personeel	632	630	625	625	625	625
- Overige medewerkers	394	390	370	360	360	360

Toelichting op de geprognosticeerde balans en raming van baten en lasten

Baten

Door corona hebben studenten vertraging opgelopen en staan zij langer ingeschreven. Tegen die achtergrond heeft het ministerie van OCW op basis van de landelijke referentieramingen de rijksbijdrage voor de komende jaren bijgesteld. Niettemin is sprake van een daling van het aantal ingeschreven leerlingen bij het primair onderwijs en het vmbo, wat een voorbode kan zijn voor een daling van het aantal ingeschreven studenten bij het mbo op de middellange en lange termijn.

In het jaar 2022 ontvangen wij de vierde tranche van de kwaliteitsafspraken, om precies te zijn ons aandeel uit het investeringsbudget. Wanneer wij onze doelstellingen realiseren, ontvangen wij in het jaar 2023 ons aandeel uit het resultaatafhankelijk budget. Uitbetaling van het resultaatafhankelijk budget kan namelijk pas plaatsvinden na de eindbeoordeling van de kwaliteitsafspraken door een onafhankelijke commissie. Op basis van vigerende wet- en regelgeving mogen wij het resultaatafhankelijk budget niet als vordering verwerken, met als gevolg dat in het jaar 2022 de kosten hoger zijn dan de baten en in het jaar 2023 de baten hoger zijn dan de kosten.

Sinds 1 januari 2015 wordt het educatiebudget per specifieke uitkering verstrekt aan samenwerkende gemeenten binnen een arbeidsmarktregio. In het najaar 2021 hebben wij ingeschreven op een gezamenlijke aanbesteding van de gemeenten in Zuid- en Midden-Kennemerland. De aanbesteding is niet aan ons toegewezen. Met ingang van het jaar 2022 derven wij daarom een substantieel deel aan inkomsten.

Personeelslasten

Wij gaan uit van een lichte daling vanaf 2023 van het aantal medewerkers. Er is geen rekening gehouden met een toename van de lasten door cao-ontwikkelingen of wijzigingen in de pensioenpremie. Deze cao-ontwikkelingen leiden over het algemeen ook tot een toename van rijksbijdragen. Door krapte op de arbeidsmarkt verwachten wij dat de uitstroom van oudere docenten niet tot significant lagere personeelslasten leidt. In verband met de implementatie van beleid om werkdruk te bestrijden, is een stijging van de personeelslasten mogelijk.

Afschrijvings- en huisvestingslasten

Op basis van ons vigerend strategisch huisvestingsbeleid investeren wij in onze onderwijsgebouwen. Het gaat daarbij om regulier onderhoud, vernieuwingen en wettelijke eisen. Op basis van onze onderwijskundige visie bepalen wij wat vanuit het onderwijs, en ook (klimaat)technisch gezien noodzakelijk is. Voor zover concrete besluitvorming heeft plaatsgevonden, zijn de hiermee samenhangende kosten in de meerjarenraming verwerkt. Vooralsnog is geen sprake van substantiële investeringen.

In verband met wijziging 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.

Door ingebruikname van nieuwbouw was de verwachting dat de huisvestingskosten dalen, omdat huur van bepaalde locaties beëindigd wordt en een besparing op onder meer energiekosten realistisch is. Gezien recente ontwikkelingen op de energiemarkt is dat laatste inmiddels ongewis.

Investeringsagenda

De investeringsagenda bestond aanvankelijk uit twee componenten: een vervangingsagenda (herstelinvesteringen) en een innovatieagenda. Een globale, eerste raming van de kosten en de investeringen is verwerkt in de begroting 2020 en de meerjarenraming 2021-2025.

De innovatietrajecten hebben een toegevoegde waarde voor de studenten en het werkveld. De innovatie kenmerkt zich onder meer door een flexibel en regionaal relevant curriculum. Het in meerjarenperspectief beschikbare onderwijsinnovatiebudget bedraagt in totaal € 5 miljoen en wordt gefinancierd uit het eigen vermogen. In de door de raad van toezicht goedgekeurde begroting 2022 is de onderwijsinnovatie deels apart gerubriceerd, zodat zichtbaar is dat uitvoering van de innovatieagenda leidt tot een exploitatietekort.

Nationaal Programma Onderwijs

Het NPO-programma bestrijkt de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023, waarbij het ministerie van OCW heeft aangegeven dat de middelen bij voorkeur vóór het einde van het kalenderjaar 2022 zijn besteed. De corona-envelop 2021 is in het jaar 2021 toegekend (onderdeel van de rijksbijdrage). Op basis van de regelgeving (Rjo) dienen de nog niet bestede middelen via de staat van baten en lasten toegevoegd te worden aan het eigen vermogen.

Coronacrisis

Het overgrote gedeelte van het door ons verzorgde onderwijs wordt bekostigd door het Rijk. Deze bekostiging staat momenteel niet onder druk. De overheid doet er samen met betrokkenen alles aan om voor studenten het onderwijs door te laten gaan. Dit betekent ook dat de bekostiging van de scholen nu en naar verwachting ook in de komende periode volledig gecontinueerd wordt.

Met inachtneming van bovenstaand is aan de hand van de begroting 2022 ceteris paribus de meerjarenraming opgesteld. De raming is ontleend aan onze planning- en controlcyclus en de geprognosticeerde balans is gebaseerd op de door de RvT 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,-	2021	2022	2023	2024
ACTIVA				
Immateriële vaste activa				
Materiële vaste activa	66.258	65.780	65.250	62.620
Financiële vaste activa				
Totaal vaste activa	66.258	65.780	65.250	62.620
Vorderingen	2.689	3.100	3.000	3.200
Liquide middelen	28.090	15.300	19.800	20.700
Totaal vlottende activa	30.779	18.400	22.800	23.900
Totaal activa	97.037	84.180	88.050	86.520
PASSIVA				
Eigen vermogen				
Algemene reserve	68.826	57.182	59.373	57.964
Bestemmingsreserve publiek	1.017	1.000	1.000	1.000
Bestemmingsreserve privaat	179	240	250	260
Bestemmingsfonds publiek				
Bestemmingsfonds privaat				
Voorzieningen	7.060	7.000	7.000	7.000
Langlopende schulden	809	733	656	581
Kortlopende schulden	19.146	18.025	19.771	19.715
Totaal passiva	97.037	84.180	88.050	86.520

Geconsolideerde Staat en Raming van Baten en Lasten

Bedragen x € 1.000,-	2021	2022	2023	2024
BATEN				
Rijksbijdrage	114.271	104.265	109.600	104.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.005	415	400	400
College-, cursus- en examengeld	1.244	700	1.200	1.200
Baten werk in opdracht van derden	2.693	2.400	2.500	3.000
Overige baten	4.385	5.250	5.300	5.300
Totaal baten	123.598	113.030	119.000	113.900
LASTEN				
Personeelslasten	91.922	93.450	86.600	85.270
Afschrijvingen	6.426	6.880	7.030	7.030
Huisvestingslasten	8.401	8.645	8.355	8.255
Overige lasten	15.278	15.425	14.615	14.520
Totaal lasten	122.027	124.400	116.600	115.075
Saldo baten en lasten	1.571	-11.370	2.400	-1.175
Saldo financiële bedrijfsvoering	-182	-230	-200	-225
Totaal resultaat	1.389	-11.600	2.200	-1.400
Incidentele baten en lasten in totaal resultaat	0			

Financiële kengetallen

	2021	2022	2023	2024
Liquiditeit (current ratio)	1,61	1,02	1,15	1,21
Solvabiliteit 1	0,72	0,69	0,69	0,68
Solvabiliteit 2	0,79	0,78	0,77	0,77
Weerstandsvermogen	0,57	0,52	0,51	0,52
Rentabiliteit	1,12	-12,03	0,08	-2,68
Huisvestingsratio	0,10	0,10	0,11	0,11

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 kwaliteitssysteem 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 die 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. Ieder kwartaal wordt op basis van analyses een uitgebreide rapportage opgesteld, die het management voldoende stuurinformatie geeft. 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. Transities 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 voorgeschreven, 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:

Corona

In de loop van 2020 is duidelijk geworden hoe groot de impact van het coronavirus is op Nederland en de hele wereld. Wat begon als een gezondheidsrisico is uitgelopen op een lockdown voor het hele land. De maatregelen binnen het Nova College zijn erop gericht om de gezondheid van medewerkers, studenten en relaties te beschermen en waar mogelijk het onderwijs en de examinering aan studenten te continueren. Dit alles heeft een zware druk gelegd op de organisatie en het personeel. Het is onbekend wat ons in dit kader de komende tijd te wachten staat. Wij faciliteren en begeleiden medewerkers zo goed mogelijk om hun werk in goede gezondheid te kunnen blijven uitvoeren.

Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

De minister van OCW heeft een nieuwe beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten' vastgesteld. De nieuwe beleidsregel komt in de plaats van thema 2 van de notitie Helderheid uit 2003 en geeft uitleg over de voorwaarden waaronder een bekostigde mbo-instelling publieke middelen mag investeren in private activiteiten. De overheid wil voorkomen dat onderwijsgeld oneerlijke concurrentie veroorzaakt met niet door de overheid bekostigde onderwijsaanbieders of ondernemers. De beleidsregel is volgens de wetgever een herbevestiging van de kaders uit 2003 en 2004. Wij verwachten dat door de 'nieuwe' beleidsregel in de praktijk een situatie kan ontstaan waarbij het bekostigde mbo-instellingen vrijwel onmogelijk gemaakt wordt te concurreren met private aanbieders.

Economische ontwikkeling

Het krachtige economische herstel eind 2021 bood goede vooruitzichten voor het jaar 2022 en volgende jaren. Weliswaar was er sprake van oplopende inflatie, vooral door de stijging van de energieprijzen, maar tegelijkertijd is de werkloosheid laag door krapte op de arbeidsmarkt. De voorspellingen zijn met onzekerheid omgeven door de coronapandemie en de internationale ontwikkeling van de inflatie. Inmiddels is de onzekerheid groot vanwege de oorlog in Oekraïne. Als de economische gevolgen van de oorlog lang aanhouden, krijgen wij te maken met hogere energieprijzen, onrust op (financiële) markten en hogere inflatie. Het is onduidelijk wat de gevolgen zijn voor de rijksbegroting en of er wellicht sprake zal zijn van een inzet op het reduceren van uitgaven. Tegelijkertijd loopt per 1 mei 2022 onze huidige cao af en is het niet ondenkbaar dat in de onderhandelingen de vraag hoger is dan de beschikbare budgettaire ruimte.

Duurzaamheid

Vanuit het Klimaatakkoord ligt er een verplichting om minder broeikasgassen uit te stoten. Het gaat dan vooral over het terugdringen van de CO₂-uitstoot door minder energie te verbruiken en door duurzaam opgewekte energie te verbruiken. Ook van ons wordt gevraagd de gebouwen te verduurzamen en over te gaan op schonere energie. Wij richtten ons daarbij op natuurlijke momenten, momenten waar al investering in huisvesting gedaan moest worden. In 2020 hebben wij ons strategisch huisvestingbeleid vastgesteld waarin op basis van diverse ontwikkelingen naar de mogelijke gevolgen voor de huisvesting is gekeken. Per jaar bekijken wij wat opportuun is om vanuit dit meerjarenbeleid uit te voeren.

De getraceerde risico's zijn opgenomen in onze PDCA-cyclus. Periodiek beoordelen wij de kans en impact en stellen wij vast welke maatregelen getroffen dienen te worden om de risico's te mitigeren dan wel tot een minimum te beperken.

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 het jaar 2021 heeft een auditcommissie de RvT 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 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 2021 zijn 3 studenten uitgestroomd.
Verzorgen van onderwijs in geïntegreerde trajecten educatie en beroepsonderwijs	Op 1 oktober 2021 verzorgde het Nova College voor 21 studenten onderwijs in een geïntegreerd traject.
Cursisten die veranderen van opleiding/leerweg	Uit de vergelijking van peildatum 1 februari 2022 met peildatum 1 oktober 2021 blijkt dat 274 studenten naar een ander crebo zijn overgestapt, het aantal dat naar een andere leerweg is overgestapt is 56, waarvan 41 van bol naar bbl en 15 van bbl naar bol.
Bedrijven waarvoor maatwerktrajecten zijn georganiseerd	Het Nova College verzorgt geen maatwerktrajecten voor bedrijven.
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, dan 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. Investerings vinden 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.





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 2021

Geconsolideerde balans per 31 december 2021

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

Activa	31 dec. 2021	31 dec. 2020
<i>(in euro's)</i>		
1.1 Vaste activa		
1.1.2 <i>Materiële vaste activa</i>	<u>66.258.065</u>	<u>63.454.686</u>
Totaal vaste activa	66.258.065	63.454.686
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 <i>Vorderingen</i>	2.689.189	2.595.746
1.2.4 <i>Liquide middelen</i>	<u>28.089.896</u>	<u>29.634.055</u>
Totaal vlottende activa	30.779.085	32.229.801
Totaal Activa	<u>97.037.150</u>	<u>95.684.487</u>
Passiva	31 dec. 2021	31 dec. 2020
<i>(in euro's)</i>		
2.1 Eigen vermogen	70.022.262	68.633.106
2.2 Voorzieningen	7.060.000	5.416.000
2.3 Langlopende schulden	808.517	884.316
2.4 Kortlopende schulden	19.146.371	20.751.065
Totaal Passiva	<u>97.037.150</u>	<u>95.684.487</u>

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2021

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020	
<i>(in euro's)</i>				
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	114.270.579	102.580.000	103.696.900
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.005.268	1.630.000	1.700.511
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.243.717	1.496.606	1.579.741
3.4	Baten werk i.o.v. derden	2.693.114	3.381.000	3.206.814
3.5	Overige baten	<u>4.385.438</u>	<u>4.693.324</u>	<u>11.798.382</u>
	Totaal baten	123.598.116	113.780.930	121.982.348
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	91.922.041	87.153.789	85.294.807
4.2	Afschrijvingen	6.426.525	6.500.000	5.268.493
4.3	Huisvestingslasten	8.400.755	8.200.001	8.128.383
4.4	Overige lasten	<u>15.277.943</u>	<u>16.050.065</u>	<u>15.466.239</u>
	Totaal lasten	122.027.264	117.903.855	114.157.922
	Saldo baten en lasten	1.570.852	-4.122.925	7.824.426
6	Financiële baten en lasten	<u>-181.696</u>	<u>-144.675</u>	<u>-121.754</u>
	Saldo financiële baten en lasten	-181.696	-144.675	-121.754
	Resultaat	<u>1.389.156</u>	<u>-4.267.600</u>	<u>7.702.672</u>

Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2021

	2021	2020
<i>(in euro's)</i>		
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	1.570.852	7.824.426
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	6.426.525	5.268.493
- mutaties voorzieningen	<u>1.644.000</u>	<u>564.458</u>
	9.641.377	13.657.377
Verandering in vlottende middelen:		
- vorderingen	-97.755	831.601
- schulden	<u>-1.584.955</u>	<u>1.482.162</u>
	-1.682.710	2.313.763
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>7.958.667</u>	<u>15.971.140</u>
Ontvangen interest	4.315	-4.300
Betaalde interest	<u>-201.438</u>	<u>-118.317</u>
	-197.123	-122.617
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>7.761.544</u>	<u>15.848.523</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-9.229.904	-13.878.889
Desinvesteringen materiële vaste activa	<u>-</u>	<u>533.010</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-9.229.904	-13.345.879
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	-75.799	-75.799
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-75.799	-75.799
Mutatie liquide middelen	<u>-1.544.159</u>	<u>2.426.845</u>
Beginstand liquide middelen	29.634.055	27.207.210
Mutatie liquide middelen	<u>-1.544.159</u>	<u>2.426.845</u>
Eindstand liquide middelen	<u>28.089.896</u>	<u>29.634.055</u>

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2021 en de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2021

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 2020 geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2021 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 (8/20/25 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

Voor materiële en immateriële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroomgenererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroomgenererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan de goodwill die is toegerekend aan de kasstroomgenererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies niet meer bestaat of is afgenomen. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord. Een bijzondere waardevermindering van goodwill wordt niet teruggenomen.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzondere waardeverminderingverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroomgenererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingverlies voor het actief (of kasstroomgenererende eenheid) zou zijn verantwoord.

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 geormerkte 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 zelve.

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 "geormerkte 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 2022 bedroeg de beleidsdekkingsgraad (12-maands voortschrijdend gemiddelde) 103,90%.

De actuele dekkingsgraad van het ABP bedroeg op dat moment 107,90%. De actuele dekkingsgraad is de marktwaarde van de beleggingen uitgedrukt in een percentage van de voorziening pensioenverplichtingen volgens de grondslagen van DNB. ABP verwacht dat de rente ook de komende jaren beperkt zal stijgen. Dit is nadelig voor de financiële situatie van pensioenfonds. Ook de levensverwachting en toekomstige beleggingsresultaten bepalen de financiële ruimte van ABP op middellange termijn. Eventuele indexatie wordt gefinancierd uit de premies en uit het beleggingsrendement.

De pensioenen zijn per 1 januari 2022 niet verhoogd. De financiële situatie van ABP liet het, binnen de regels die gelden in het huidige pensioenstelsel, niet toe om de pensioenen te indexeren.

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

1. De beleidsdekkingsgraad is hoog genoeg voor volledige indexatie. Dat is op dit moment vanaf ongeveer 123%.
2. Het fonds beschikt over het vereist eigen vermogen. Dit is bij een beleidsdekkingsgraad vanaf ongeveer 126%.

Afhankelijk van de rente en beleggingsmix kan de hoogte van deze beleidsdekkingsgraden verschuiven.

De hoogste van deze twee dekkingsgraden is bepalend. Maximaal 20% van de financiële reserve boven de hoogste beleidsdekkingsgraad mag worden gebruikt voor na-indexatie.

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 2021

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 2021</u>					
Aanschafwaarde	12.086.639	101.057.374	47.405.278	408.997	160.958.288
Cumulatieve afschrijving	-2.018.550	-58.147.681	-37.337.371	-	-97.503.602
Boekwaarde per 1 januari 2021	10.068.089	42.909.693	10.067.907	408.997	63.454.686
• Aanschafwaarde desinvesteringen	-	-1.553.318	-24.223.180	-	-25.776.498
• Afschrijvingen desinvesteringen	-	1.553.318	24.223.180	-	25.776.498
• Ingebruikname activa in uitvoering	-	237.127	171.870	-408.997	-
• Investerings	-	5.132.378	3.198.932	898.594	9.229.904
• Afschrijvingen	-288.468	-3.405.794	-2.732.263	-	-6.426.525
Totaal mutaties	-288.468	1.963.711	638.539	489.597	2.803.379
<u>Stand per 31 december 2021</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 31 december 2021	9.779.621	44.873.404	10.706.446	898.594	66.258.065

WOZ en verzekerde waarde gebouwen

	Bedrag	Peildatum
<i>(in euro's)</i>		
WOZ-waarde gebouwen en terreinen	49.347.000	01-01-2020
Verzekerde waarde gebouwen	117.943.872	31-12-2021

De gebouwen vormen de belangrijkste activa. De WOZ-waarde is ten opzichte van 2020 afgenomen met € 2.182.000 (4,23%).

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

De verzekerde waarde is ten opzichte van 2020 afgenomen met € 5.236.510 (4,25%).

1.2.2 Vorderingen

	31 dec.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
1.2.2.1 Debiteuren	799.720	977.570
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten en GR's	102.952	165.331
1.2.2.6 Vorderingen op personeel	12.647	4.748
1.2.2.7 Studenten / deelnemers / cursisten	361.785	397.363
1.2.2.10 Overige vorderingen	818.340	785.646
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	651.331	580.734
1.2.2.14 Te ontvangen interest	-	4.312
1.2.2.15 Overlopende activa overige	633.853	864.149
1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid (MBO)	-691.439	-1.184.107
Totaal	2.689.189	2.595.746

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

1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten en GR's

	31 dec.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
• Gemeenten en overige instellingen 2020	-	165.331
• Gemeenten en overige instellingen 2021	102.952	-
Totaal	102.952	165.331

1.2.2.15 Overlopende activa overige

	31 dec.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
• Nog te ontvangen bedragen	387.372	154.698
• Nog te ontvangen overige projecten	105.150	120.554
• Nog te ontvangen deelnemersbijdragen	141.331	588.897
Totaal	633.853	864.149

Nog te ontvangen overige projecten

	31 dec.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
• Erasmus + KA2	13.958	-
• Erasmus + 2019-2021	25.413	-
• House of Skills - ESF	65.779	120.554
Totaal	105.150	120.554

1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid (MBO)

	31 dec.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
Stand per 1 januari 2021	1.184.107	509.339
Onttrekking	-492.668	-11.375
Dotatie	-	686.143
Stand per 31 december 2021	691.439	1.184.107

De post voorziening oninbaarheid (MBO) betreft de voorziening dubieuze debiteuren.

1.2.4 Liquide middelen

	31 dec.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
1.2.4.1 Kasmiddelen	11.459	18.548
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	28.078.437	29.615.507
Totaal	28.089.896	29.634.055

Alle tegoeden zijn direct opeisbaar en staan ter vrije beschikking met uitzondering van de bankgaranties van € 219.839.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2020	Resultaat 2020	Overige mutaties 2020	Stand per 31 december 2020
<i>(in euro's)</i>				
2.1.1.1 <u>Algemene reserve</u>				
2.1.1.1 • Algemene reserve (publiek)	60.645.666	7.764.477	-	68.410.143
2.1.1.3 <u>Bestemmingsreserves (privaat)</u>				
2.1.1.3 • Bestemmingsreserve private activiteiten	284.768	-61.805	-	222.963
Totaal	60.930.434	7.702.672	-	68.633.106

	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

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 2021	Onttrek- kingen	Dotaties	Vrijval	Rente mutatie	Stand per 31 december 2021
<i>(in euro's)</i>						
2.2.1	Personele voorzieningen					
2.2.1.2	3.684.000	432.000	2.326.000	-	-45.000	5.533.000
2.2.1.4	869.000	54.000	110.000	-	-37.000	888.000
2.2.1.5	860.000	424.000	201.000	-	-2.000	635.000
2.2.2	3.000	3.000	4.000	-	-	4.000
Totaal	5.416.000	913.000	2.641.000	-	-84.000	7.060.000

Onderverdeling standen per 31 december 2021

	< 1 jr	1-5 jaar	>5 jaar	Totaal	
<i>(in euro's)</i>					
2.2.1.2		1.024.000	3.523.000	986.000	5.533.000
2.2.1.4		22.000	282.000	584.000	888.000
2.2.1.5		216.000	397.000	22.000	635.000
2.2.2		4.000	-	-	4.000
Totaal		1.266.000	4.202.000	1.592.000	7.060.000

Verlofsparen en sabbatical leave

Voor de medewerkers die in het jaar 2021 van Regeling duurzame inzetbaarheid en werktijdmindering senioren (CAO MBO 2020-2021) en Regeling generatieverlof (aanvullend) gebruik maken is een voorziening seniorenverlof / generatieverlof getroffen. Ook medewerkers die op basis van de voorwaarden gebruik mogen maken van deze regelingen, maar dit (nog) niet hebben aangevraagd, evenals medewerkers die binnen vijf jaar gebruik kunnen gaan maken van de regelingen zijn in de voorziening opgenomen.

De grondslag voor de berekening van de voorziening vormt het feitelijk gebruik van de regeling. In vergelijking met het jaar 2020 hebben in 2021 meer medewerkers gebruik gemaakt van de regelingen duurzame inzetbaarheid. Door de aanvullende regeling generatieverlof komen meer medewerkers in aanmerking voor verlof.

De disconteringsvoet voor de berekening van de contante waarde per 31 december 2021 is -0,19% voor seniorenverlof, -0,29% voor generatieverlof basis en -0,41% voor generatieverlof extra, en is ten opzichte van voorgaand jaar gestegen (2020: -0,57%).

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 2021 is -0,03% en is ten opzichte van voorgaand jaar gestegen (2020: -0,41%).

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 2021 is -0,41% en is ten opzichte van voorgaand jaar gestegen (2020: -0,69%).

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.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
2.3.7 Overige langlopende schulden	808.517	884.316
Totaal	808.517	884.316

2.3.7 Overige langlopende schulden

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

	Stand langlopend 1 jan.2021	Stand kortlopend 1 jan.2021	Stand totaal 1 jan.2021	Aangegane leningen 2021	Aflossingen 2021	Stand totaal 31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>						
• Stichting Kennemer-Cios	884.316	75.799	960.115	-	75.799	884.316
	884.316	75.799	960.115	-	75.799	884.316

Onderverdeling standen per 31 december 2021:

	Stand totaal 31 dec.2021	Stand kortlopend 31 dec.2021	Stand langlopend 31 dec.2021	Langlopend 1-5 jaar	Langlopend >5 jaar
<i>(in euro's)</i>					
• Stichting Kennemer-Cios	884.316	75.799	808.517	303.195	505.322
	884.316	75.799	808.517	303.195	505.322

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.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
2.4.4	10.000	10.000
2.4.6	346.080	149.576
2.4.7	54.762	38.671
2.4.8	1.701.942	3.102.017
2.4.9	3.975.906	3.891.541
2.4.10	1.228.316	1.068.612
2.4.12	120.719	133.381
2.4.13	901.475	651.248
2.4.14	2.919.705	4.829.354
2.4.15	167.844	209.805
2.4.16	1.623.874	1.100.755
2.4.17	4.318.922	3.881.029
2.4.18	11.083	30.822
2.4.19	1.765.743	1.654.254
Totaal	19.146.371	20.751.065

2.4.6 Schulden aan gemeenten en GRn

Omschrijving	Saldo per 31 december 2020	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31 december 2021	Saldo nog te besteden 31 december 2021
<i>(in euro's)</i>					
• Aanval op de Uitval 2020-2021 7/12 (Gem.Amsterdam)	42.583	42.583	42.583	42.583	-
• Aanval op de Uitval 2021-2022 (Gem.Amsterdam)	-	73.000	29.589	29.589	43.411
• VSV coach 2021 (Gem.Haarlem)	-	47.500	47.500	47.500	-
• Entree Zorg voor de Buurt (Gem.Haarlem)	15.080	70.500	-	55.420	15.080
• Entree werkt 2018 (Gem.Haarlem)	659	15.000	-	14.341	659
• Entree werkt 2021 (Gem.Haarlem)	-	15.000	-	-	15.000
• Perspectief op werk (Gem.Haarlem)	-	75.000	-	-	75.000
• Leerwerkmakelaar 2021 (Gem.Haarlem)	-	42.500	25.712	25.712	16.788
• Zelfredzaam met taal 2019 (Gem.Haarlem)	27.900	104.360	-	76.460	27.900
• Zelfredzaam met taal 2020 (Gem.Haarlem)	53.655	131.316	-	77.661	53.655
• Laaggeletterde inburgeraars 2019-2022 (H'lem, Zandvoort)	84.715	191.705	4.190	111.180	80.525
• Pilot Z-route 2020-2022 (Gem. Haarlem)	-75.016	285.435	39.743	274.728	10.707
• Taal en muziek 2021 (Gem. Haarlem)	-	14.430	9.525	9.525	4.905
• SUB LenI21 (Gem. Haarlem)	-	2.450	-	-	2.450
Totaal	149.576	1.110.779	198.842	764.699	346.080

2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen

	31 dec.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
2.4.9.1	3.974.998	3.851.291
2.4.9.2	908	40.246
2.4.9.3	-	4
Totaal	3.975.906	3.891.541

2.4.12 Overige kortlopende schulden

	31 dec.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
2.4.12.1 Nog te betalen bedragen	44.920	57.582
2.4.12.2 Kortlopend deel lening	75.799	75.799
Totaal	120.719	133.381

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 activitei- ten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebe- schikking geheel uitgevoerd en afgerond	Saldo per 1 januari 2021
<i>(in euro's)</i>					
• Lerarenbeurs 2011-2012	10333	17-04-2015	29.579	Ja	6.194
• Lerarenbeurs 2013-2014	602057	20-01-2014	98.383	Ja	543
• Lerarenbeurs 2014-2015	682151	20-02-2015	76.147	Ja	19.674
• Lerarenbeurs 2015-2016	723128	18-12-2015	103.227	Ja	37.258
• Lerarenbeurs 2016-2017	778165	20-10-2016	118.557	Ja	24.991
• Lerarenbeurs 2017-2018	854063	20-09-2017	153.452	Ja	30.012
• Lerarenbeurs 2018-2019	928259	20-09-2018	163.852	Ja	44.863
• Lerarenbeurs 2019-2020	1006043 / 1012235	20-09-2019	105.019	Ja	34.375
• Lerarenbeurs 2020-2021	1090557-1	22-09-2020	54.823	Nee	37.239
• Lerarenbeurs 2021-2022	1166164-1	20-08-2021	43.012	Nee	-
• Lerarenbeurs 2021-2022	1177598-1	21-09-2021	16.218	Nee	-
• Zij-instroom	501620	21-01-2013	57.000	Ja	5.627
• Zij-instroom 2015	682201	20-02-2015	160.000	Ja	12.510
• Zij-instroom 2016	769740	15-04-2016	140.000	Ja	6.803
• Zij-instroom 2017	865475	19-12-2017	160.000	Ja	16.455
• Zij-instroom 2018	942097	19-12-2018	140.000	Ja	-
• Zij-instroom 2019	1001807	22-07-2019	40.000	Ja	-
• Zij-instroom 2019	1027616	20-11-2019	160.000	Ja	8.413
• Zij-instroom 2020	1078752-1	15-04-2020	240.000	Nee	57.027
• Zij-instroom 2020	1093424-1	20-10-2020	20.000	Nee	4.113
• Zij-instroom 2020	1097300-1	20-11-2020	20.000	Nee	3.073
• Zij-instroom 2020	1102717-1	21-12-2020	20.000	Nee	5.344
• Zij-instroom 2021	1126180-1/1189575-1	2-3/21-12-21	174.566	Nee	-
• Zij-instroom 2021	1154779-1	19-05-2021	80.000	Nee	-
• Zij-instroom 2021	1160514-1	20-07-2021	80.000	Nee	-
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '16-'17	786106	20-12-2016	115.381	Nee	115.381
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '17-'18	849883	22-08-2017	234.602	Nee	232.205
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '18-'19	926389	21-08-2018	231.026	Nee	166.440
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '19-'20	1003935	20-08-2019	228.664	Nee	154.384
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '20-'21	1088130-1	20-08-2020	230.209	Nee	188.268
• Salarismix 2020	1039025-2	21-07-2020	2.566.555	Ja	-
• Salarismix 2021	1119713-2	20-08-2021	2.624.411	Ja	-
• Opleidingsschool Nova	2400107471	04-12-2019	500.000	Nee	339.643
• Opleidingsschool Nova	1183926-3	22-11-2021	203.132	Nee	-
• Inhaal- en ondersteun.programma's MBO	IOP2-40867-MBO	16-10-2020	1.137.600	Ja/104%	1.051.617
• Inhaal- en ondersteun.programma's VAVO	IOP-40867-VAVO	02-07-2020	72.000	Ja/129%	40.445
• Inhaal- en ondersteun.programma's OE	IOP-40867-OE	10-07-2020	67.500	Ja/0%	37.500
• Inhaal- en ondersteun.progr. VAVO tijdvak 2	IOP2-40867-VAVO	16-10-2020	72.000	Ja/134%	72.000
• Inhaal- en ondersteun.progr. OE tijdvak 2	IOP2-40867-OE	16-10-2020	67.500	Ja/91%	67.500
• Inhaal- en ondersteun.progr. MBO tijdvak 4	IOP4-40867-MBO	09-06-2021	638.100	Ja/140%	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. VAVO tijdvak 4	IOP4-40867-VAVO	09-06-2021	76.500	Ja/82%	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. EDU tijdvak 4	IOP4-40867-OE	09-06-2021	45.000	Ja/0%	-
• Extra hulp voor de klas	EHK20040	30-03-2021	1.181.640	Ja	-
• Extra hulp voor de klas	EHK21015	05-08-2021	1.181.640	Ja	-
• Extra begeleiding en nazorg	EBEN21022	31-03-2021	459.977	Nee	-
Totaal			14.387.272		2.819.897

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2021	Ontvangen in verslagjaar	Subsidia- bele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december 2021
<i>(in euro's)</i>						
• Lerarenbeurs 2011-2012	29.579	23.385	6.194	-	-3.099	9.293
• Lerarenbeurs 2013-2014	98.383	97.840	543	-	543	-
• Lerarenbeurs 2014-2015	76.147	56.473	19.674	-	13.180	6.494
• Lerarenbeurs 2015-2016	103.227	65.969	37.258	-	14.024	23.234
• Lerarenbeurs 2016-2017	118.557	93.566	24.991	-	2.319	22.672
• Lerarenbeurs 2017-2018	153.452	123.440	30.012	-	21.286	8.726
• Lerarenbeurs 2018-2019	163.852	118.989	44.863	-	22.740	22.123
• Lerarenbeurs 2019-2020	105.019	70.644	34.375	-	-	34.375
• Lerarenbeurs 2020-2021	54.823	17.584	37.239	-	26.927	10.312
• Lerarenbeurs 2021-2022	-	-	-	43.012	16.681	26.331
• Lerarenbeurs 2021-2022	-	-	-	16.218	8.990	7.228
• 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	151.587	8.413	-	8.413	-
• Zij-instroom 2020	240.000	182.973	57.027	-	54.413	2.614
• Zij-instroom 2020	20.000	15.887	4.113	-	4.113	-
• Zij-instroom 2020	20.000	16.927	3.073	-	2.067	1.006
• Zij-instroom 2020	20.000	14.656	5.344	-	5.344	-
• Zij-instroom 2021	-	-	-	174.566	130.329	44.237
• Zij-instroom 2021	-	-	-	80.000	46.279	33.721
• Zij-instroom 2021	-	-	-	80.000	22.408	57.592
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '16-'17	115.381	-	115.381	-	115.381	-
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '17-'18	234.602	2.397	232.205	-	232.205	-
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '18-'19	231.026	64.586	166.440	-	166.440	-
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '19-'20	228.664	74.280	154.384	-	154.384	-
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '20-'21	230.209	41.941	188.268	-	188.268	-
• Salarismix 2019	2.427.671	2.427.671	-	-	-	-
• Salarismix 2020	2.566.555	2.566.555	-	-	-	-
• Salarismix 2021	-	-	-	2.624.411	2.624.411	-
• Opleidingsschool Nova	500.000	160.357	339.643	-	96.849	242.794
• Opleidingsschool Nova	-	-	-	109.590	77.708	31.882
• Inhaal- en ondersteun.programma's MBO	1.137.600	85.983	1.051.617	-	1.051.617	-
• Inhaal- en ondersteun.programma's VAVO	72.000	31.555	40.445	-	40.445	-
• Inhaal- en ondersteun.programma's OE	67.500	30.000	37.500	-	13.650	23.850
• Inhaal- en ondersteun.progr. VAVO tijdvak 2	72.000	-	72.000	-	72.000	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. OE tijdvak 2	67.500	-	67.500	-	-	67.500
• Inhaal- en ondersteun.progr. MBO tijdvak 2	-	-	-	638.100	638.100	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. VAVO tijdvak 4	-	-	-	76.500	76.500	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. OE tijdvak 4	-	-	-	45.000	-	45.000
• Extra hulp voor de klas	-	-	-	1.181.640	1.181.640	-
• Extra hulp voor de klas	-	-	-	1.181.640	1.181.640	-
• Extra begeleiding en nazorg	-	-	-	459.977	133.146	326.831
Totaal	10.010.747	7.190.850	2.819.897	6.710.654	8.441.341	1.089.210

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 2021	Project- partners 2021
<i>(in euro's)</i>					
• Programmagelden VSV	17718	14-11-2016	2.840.760	760.000	-
Totaal			3.101.808	760.000	-

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2021	Ontvangen in verslagjaar	Subsidia- bele kosten in verslagjaar	Te verreke- nen per 31 december 2021
<i>(in euro's)</i>						
• Programmagelden VSV	2.840.760	2.087.347	760.000	-	-	760.000
Totaal	3.101.810	2.348.397	760.000	-	-	760.000

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 2021	Project- partners 2021
<i>(in euro's)</i>					
• Doorstroom mbo-hbo	DH8018007	27-03-2018	150.000	80.002	-
• Programmagelden VSV 2020-2024	OND/ODB-2020/3272 M	10-09-2020	2.830.788	513.441	127.000
• Smart 3D maker education	1190718	23-05-2017	1.054.431	162.864	-
• GreenBiz-MBO (RIF)	RIF19001	23-05-2019	761.768	98.590	-
• Smart Maintenance (RIF)	26358616	09-12-2020	1.578.241	394.560	-
Totaal			6.375.228	1.249.457	127.000

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2021	Ontvangen in verslagjaar	Subsidia- bele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december 2021
<i>(in euro's)</i>						
• Doorstroom mbo-hbo	150.000	69.998	80.002	-	6.058	73.944
• Programmagelden VSV 2020-2024	707.697	194.256	513.441	707.697	534.337	559.801
• Smart 3D maker education	1.001.709	838.845	162.864	52.722	213.418	2.168
• GreenBiz-MBO (RIF)	435.296	336.706	98.590	163.236	190.253	71.573
• Smart Maintenance (RIF)	394.560	-	394.560	338.195	369.746	363.009
Totaal	2.689.262	1.439.805	1.249.457	1.261.850	1.313.812	1.070.495

2.4.15 Vooruit ontvangen investeringssubsidies

(in euro's)

Stand per 1 januari 2021	209.805
Af: vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten	41.961
Stand per 31 december 2021	167.844

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.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
• Vooruit ontvangen termijnen	1.553.171	1.058.619
• Vooruit ontvangen bedragen	70.703	42.136
Totaal	1.623.874	1.100.755

Vooruit ontvangen termijnen

	31 dec.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
• Erasmus+ 2018-2020	16.082	16.082
• Erasmus+ 2019-2021	-	168.241
• Erasmus+ 2020-2022	425.356	449.622
• Erasmus+ KA1	581.758	-
• Plusvoorziening ROC A'dam	369.775	238.336
• House of Skills - EFRO	99	99
• Promotiebeurs voor Leraren	16.866	23.004
• Overige projecten	143.235	163.235
Totaal	1.553.171	1.058.619

Overige projecten

Omschrijving	Saldo per 31 dec.2020	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31 dec.2021	Saldo nog te besteden 31 dec.2021
<i>(in euro's)</i>					
• Versnelling prof. Dialoog (SOM)	8.696	40.454	-	31.758	8.696
• Gezonde school (MBO Raad)	-	12.600	12.600	12.600	-
• Nova Fit (MBO Raad)	-	10.400	10.400	10.400	-
• Projectbureau PGVN	-	1.789	1.789	1.789	-
• Onderzoeks(ver)richt. praktijk v/d mbo-docent (Cinop)	6.372	15.474	-	9.102	6.372
• Zorg voor de toekomst (Cinop)	18.992	26.806	-	-	26.806
• CIOS Haarlem Excellentieprogramma (MBOe)	5.267	20.000	-	14.733	5.267
• CIOS Haarlem Excellentieprogramma (MBOe)	-	10.000	-	-	10.000
• Leren excelleren (MBOe)	20.000	-	-	-	-
• MBO Onderwijs Pioniers 2019-2020 (CAOP)	2.000	2.000	-	-	2.000
• Cofinanciering Smart 3D maker education	24.908	267.390	74.814	310.296	-42.906
• Cofinanciering GreenBiz	52.000	52.000	-	-	52.000
• Cofinanciering Smart Maintenance	25.000	75.000	-	-	75.000
Totaal	163.235	533.913	99.603	390.678	143.235

2.4.19 Overige overlopende passiva

	31 dec.2021	31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>		
• Nog te betalen bedragen	1.639.943	1.579.754
• Accountantskosten	125.800	74.500
Totaal	1.765.743	1.654.254

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Niet uit de balans blijvende 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 verbouwkosten 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 2021 is € 180.837.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Stichting Waarborgfonds Bve

Indien het eigen vermogen van de Stichting Waarborgfonds Bve de minimale omvang van € 9,9 miljoen van het waarborgdepot onderschrijft, 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 € 9,7 miljoen. (2020: € 9,3 miljoen).

De huurverplichtingen verdeeld naar resterende looptijd zijn als volgt:

(in euro's)

• Korter dan 1 jaar	2.984.392
• Eén tot vijf jaar	6.569.441
• Langer dan vijf jaar	184.166

Overige verplichtingen

Behalve bovenstaande verplichtingen zijn er nog andere verplichtingen; deze bedragen circa € 9,0 miljoen. Dit betreffen verplichtingen inzake gas en elektra (€ 3,9 miljoen), schoonmaak (€ 1,3 miljoen), software (€ 1,2 miljoen), catering (€ 0,9 miljoen), onderwijs (€ 0,7 miljoen), kopiëren (€ 0,4 miljoen), netwerk (€ 0,2 miljoen), verzekeringen (€ 0,1 miljoen) en overige (0,3 miljoen).

De overige verplichtingen verdeeld naar resterende looptijd zijn als volgt:

(in euro's)

• Korter dan 1 jaar	3.710.146
• Eén tot vijf jaar	4.859.537
• Langer dan vijf jaar	421.265

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 2021 is als volgt:

- bankgarantie ter waarde van € 53.231 aan Cultural Investments Holding B.V.;
- en een bankgarantie ter waarde van € 49.957 aan Dreesweg C.V.;
- en een bankgarantie ter waarde van € 116.651 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 2021

3.1 Rijksbijdragen

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW / EZ			
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	94.465.472	88.180.000	89.859.021
3.1.2 Overige subsidies OCW / EZ			
Overige subsidies OCW	19.805.107	14.400.000	13.837.879
Totaal	114.270.579	102.580.000	103.696.900

De rijksbijdrage (lumpsum OCW) is circa € 6,3 miljoen hoger dan begroot. Dit komt doordat er een hogere lumpsum is toegekend in maart, juli, november en december 2021 voor loon- en prijsbijstelling en Nationaal Programma Onderwijs (eenmalig om werkdruk te verlichten en de extra aanwas van studenten op te vangen, Corona-envelop, halvering cursusgeld voor: het beroepsonderwijs (circa € 5,9 miljoen), Vavo (circa € 0,3 miljoen) en wachtgeld (circa € 0,1 miljoen)).

3.1.2.1 Overige subsidies OCW

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
• Geormerkte OCW subsidies	9.755.152	4.200.000	4.294.151
• Niet geormerkte OCW subsidies	10.049.955	10.200.000	9.543.728
Totaal	19.805.107	14.400.000	13.837.879

Geormerkte OCW subsidies

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
• Voorziening leermiddelen	856.680	153.500	49.954
• Salarismix leraren MBO	2.624.412	2.231.374	2.566.555
• Doorstroom MBO-HBO	6.058	78.000	29.126
• Lerarenbeurs	123.589	32.000	65.488
• Regeling Zij-instroom	273.366	-	331.706
• Programmagelden VSV	534.337	596.100	535.404
• Opleidingsschool Nova	174.557	238.500	160.357
• Smart 3D maker education (RIF)	213.416	194.375	200.332
• GreenBiz MBO (RIF)	190.253	174.285	207.691
• Smart Maintenance (RIF)	369.746	362.866	-
• Inhaal- en ondersteuningsprogr. MBO	1.689.717	-	85.983
• Inhaal- en ondersteuningsprogr. VAVO	188.945	72.000	31.555
• Inhaal- en ondersteuningsprogr. EDU	13.650	67.000	30.000
• Extra hulp voor de klas	2.363.280	-	-
• Extra begeleiding en nazorg	133.146	-	-
Totaal	9.755.152	4.200.000	4.294.151

Niet geormerkte OCW subsidies

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
• Kwaliteitsafspraken	10.049.955	9.900.000	9.543.728
• Overige	-	300.000	-
Totaal	10.049.955	10.200.000	9.543.728

De realisatie van de overige subsidies OCW is circa € 5,4 miljoen hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door de realisatie van de geormerkte middelen: Voorziening leermiddelen (circa € 0,7 miljoen hoger), Zij-instroom (circa € 0,3 miljoen hoger), Inhaal- en ondersteuningsprogramma (circa € 1,8 miljoen hoger), nieuw project Extra hulp voor de klas (circa € 2,4 miljoen hoger), nieuw project Extra begeleiding en nazorg (circa € 0,1 miljoen).

3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
3.2.1 Participatiebudget (Educatie)	670.559	950.000	679.306
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	334.709	680.000	1.021.205
Totaal	1.005.268	1.630.000	1.700.511

De overheidsbijdragen / subsidies overige overheden zijn in totaal circa € 0,6 miljoen lager dan begroot en bestaan voornamelijk uit de volgende componenten. De realisatie voor participatiebudget is € 0,3 miljoen lager dan begroot.

Er is een daling van overige overheidsbijdragen en -subsidies met circa € 0,3 miljoen. Dit komt door een lagere realisatie van subsidies van de gemeente Haarlem voor Educatie en doordat de nieuwe acquisitie inburgering niet gerealiseerd is.

In vergelijking met het jaar 2020 zijn de overheidsbijdragen / subsidies overige overheden per saldo met circa € 0,7 miljoen gedaald. Dit komt voornamelijk door lagere overige overheidsbijdragen en -subsidies, als gevolg van minder subsidies en minder activiteiten in opdracht van de gemeenten.

3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	198.842	565.500	806.812
3.2.2.3 Overige overheden	135.867	114.500	214.393
Totaal	334.709	680.000	1.021.205

3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
3.3.2 Cursusgelden sector MBO	1.243.717	1.496.606	1.579.741
Totaal	1.243.717	1.496.606	1.579.741

De cursusgelden zijn circa 0,3 miljoen lager dan begroot. Dit komt voornamelijk doordat de overheid heeft besloten een korting door te voeren op het cursusgeld aan studenten.

3.4 Baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten)

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
3.4.1 Contractonderwijs			
3.4.1.1 Contractonderwijs (exclusief inburgering)	2.693.114	3.381.000	3.206.814
Totaal	2.693.114	3.381.000	3.206.814

De baten zijn circa 0,7 miljoen lager dan begroot. Dit komt voornamelijk door een versoepeling in het examenbeleid als gevolg van de Covid-19-maatregelen, waardoor er aanzienlijk minder leerlingen zijn uitbesteed door de VO-scholen. En daarnaast zijn er diverse maatwerktrajecten als gevolg van de Covid-maatregelen niet doorgegaan.

De baten zijn in vergelijking met 2020 circa 0,5 miljoen lager. Dit komt mede doordat de VO-scholen minder leerlingen hebben uitbesteed door een versoepeling in het examenbeleid.

3.5 Overige baten

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
3.5.1 Opbrengst verhuur	1.200.220	1.101.550	1.144.366
3.5.2 Detachering personeel	202.865	351.860	196.910
3.5.6 Deelnemersbijdragen (MBO)	1.742.935	2.107.934	1.442.078
3.5.10 Overige	1.239.418	1.131.980	9.015.028
Totaal	4.385.438	4.693.324	11.798.382

De overige baten zijn in totaal circa € 0,3 miljoen lager dan begroot. Dit komt voornamelijk door de lagere deelnemersbijdragen inzake buitenschoolse activiteiten, die als gevolg van de beperkingen door de Covid-19-maatregelen niet door konden gaan.

De overige baten zijn in vergelijking met 2020 circa € 7,4 miljoen lager. Dit verschil komt voornamelijk door de boekwinst op de verkoop Planetenlaan te Haarlem ad € 7,5 miljoen in 2020.

3.5.10 Overige

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
3.5.10.1 Verkoop activa	-		7.524.957
3.5.10.2 Overige subsidies	672.891		577.540
3.5.10.3 Overige baten	566.527		912.531
Totaal	1.239.418	1.131.980	9.015.028

4.1 Personeelslasten

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	63.579.331		61.454.443
4.1.1.2 Sociale lasten	9.193.942		8.545.355
4.1.1.5 Pensioenlasten	10.685.355		9.477.759
	<u>83.458.628</u>	<u>82.352.999</u>	<u>79.477.557</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	2.553.000	600.000	1.628.000
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	4.356.456	2.378.490	3.290.656
4.1.2.3 Overige	2.132.010	2.000.000	1.488.761
	<u>9.041.466</u>	<u>4.978.490</u>	<u>6.407.417</u>
4.1.3 Ontvangen vergoedingen			
4.1.3.3 Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen	-578.053	-177.700	-590.167
	<u>-578.053</u>	<u>-177.700</u>	<u>-590.167</u>
Totaal	<u>91.922.041</u>	<u>87.153.789</u>	<u>85.294.807</u>

Gedurende het boekjaar 2021 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar fte's 1.042 fte (2020: 1.009 fte's). In 2021 waren er gemiddeld 1.040 fte's werkzaam bij de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs (2020: 1.007 fte's). Alle personeelsleden zijn werkzaam in Nederland.

De personele lasten zijn € 5,0 mln hoger dan begroot door met name de dotaties t.b.v. personele voorzieningen (€ 2,0 mln), meer inhuur van externen (€ 2,0 mln) en de extra inzet van medewerkers i.v.m. corona. De personeelsbezetting is toegenomen met 24 fte (€ 1,7 mln) t.o.v. de begroting (1.018 fte's). De uitkeringen voor het personeel zijn € 400k meer dan begroot.

In vergelijking met het jaar 2020 zijn de lasten van de organisatie € 6,7 miljoen hoger als gevolg van hogere loonkosten (€ 4,0 mln), stijgende dotatie personele voorziening (€ 925k), personeel niet in loondienst (€ 1,1 mln) en overige personele lasten (€ 643k). De stijgende personeelsbezetting (33 fte), mede te verklaren door extra inzet EHK voor Covid-19 (waarvan grotendeels tijdelijke contracten), versterkt de stijging van de loonkosten.

4.2 Afschrijvingen

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa			
4.2.2.1 Terreininrichting, gebouwen en verbouwingen	3.694.262	3.442.029	3.092.943
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	2.732.263	3.057.971	2.175.550
Totaal	6.426.525	6.500.000	5.268.493

4.3 Huisvestingslasten

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
4.3.1 Huurlasten	3.439.708	3.502.403	3.276.878
4.3.2 Verzekeringslasten	137.631	195.000	120.766
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	1.972.079	1.566.850	1.870.754
4.3.4 Energie en water	985.600	956.000	1.026.455
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.475.308	1.548.800	1.446.905
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	317.048	430.948	319.030
4.3.8 Overige huisvestingslasten	73.381	-	67.595
Totaal	8.400.755	8.200.001	8.128.383

Door de classificatie van de huurovereenkomst van een onderwijspand als een langlopende schuld, maakt een bedrag van € 100.474 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 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
4.4.1 Administratie en beheer	8.181.731	8.271.500	7.422.597
4.4.2 Inventaris en apparatuur	1.695.775	1.465.000	2.127.581
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	4.021.997	4.059.870	3.424.932
4.4.4 Dotatie overige voorzieningen	-	-	684.000
4.4.5 Overige	1.378.440	2.253.695	1.807.129
Totaal	15.277.943	16.050.065	15.466.239

Op de post Overige is € 0,9 miljoen minder uitgegeven dan begroot. De voornaamste reden is dat er in verband met Covid-19 en het niet kunnen starten van inburgeringsactiviteiten minder lessen zijn ingekocht dan voorzien.

Accountantslasten

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
• Kosten onderzoek jaarrekening (Deloitte Accountants B.V.)	120.000	115.000	111.949
• Andere controleopdrachten (Deloitte Accountants B.V.)	30.000	30.000	38.036
Totaal	150.000	145.000	149.985

De accountantslasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. De hier gepresenteerde accountantslasten 2021 bestaan uit reeds gefactureerde bedragen en een inschatting van de nog te verwachten kosten. De accountantslasten 2020 betreffen de definitieve bedragen.

6.1 Financiële baten

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	3	-	10
Totaal	3	-	10

6.2 Financiële lasten

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	181.699	144.675	121.764
Totaal	181.699	144.675	121.764

Voorstel resultaatbestemming geconsolideerd

Het geconsolideerde resultaat over het boekjaar 2021 is € 1.389.156 positief.

Het enkelvoudige resultaat van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is € 1.388.465 positief.

Voorgesteld wordt om van het positieve saldo uit de publieke activiteiten van € 1.432.820 om € 415.704 toe te voegen aan de algemene reserve en € 1.017.116 toe te voegen aan de bestemmingsreserve MBO Studentenfonds. En voorgesteld wordt om van het negatieve saldo uit de private activiteiten van € 44.355, deze te onttrekken uit de bestemmingsreserve private activiteiten.

Het enkelvoudige resultaat van Stichting Nova Contract is € 691 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 2021

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

Activa		31 dec. 2021	31 dec. 2020
<i>(in euro's)</i>			
1.1	Vaste activa		
1.1.2	<i>Materiële vaste activa</i>	<u>66.258.065</u>	<u>63.454.688</u>
	Totaal vaste activa	66.258.065	63.454.688
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	<i>Vorderingen</i>	3.300.100	3.057.574
1.2.4	<i>Liquide middelen</i>	<u>27.502.691</u>	<u>29.110.942</u>
	Totaal vlottende activa	30.802.791	32.168.516
	Totaal Activa	<u>97.060.856</u>	<u>95.623.204</u>
Passiva		31 dec. 2021	31 dec. 2020
<i>(in euro's)</i>			
2.1	Eigen vermogen	69.986.356	68.597.891
2.2	Voorzieningen	7.056.000	5.413.000
2.3	Langlopende schulden	808.517	884.316
2.4	Kortlopende schulden	19.209.983	20.727.997
	Totaal Passiva	<u>97.060.856</u>	<u>95.623.204</u>

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2021

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Werkelijk 2020
<i>(in euro's)</i>			
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	114.270.579	102.580.000	103.696.901
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.005.268	1.630.000	1.700.510
3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.243.717	1.496.606	1.579.741
3.4 Baten werk i.o.v. derden	2.389.771	2.610.000	2.799.924
3.5 Overige baten	<u>4.170.552</u>	<u>4.635.694</u>	<u>11.643.249</u>
Totaal baten	123.079.887	112.952.300	121.420.325
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	91.322.804	86.622.299	84.745.661
4.2 Afschrijvingen	6.426.525	6.500.000	5.268.493
4.3 Huisvestingslasten	8.397.802	8.200.001	8.128.381
4.4 Overige lasten	<u>15.362.594</u>	<u>15.785.325</u>	<u>15.442.592</u>
Totaal lasten	121.509.725	117.107.625	113.585.127
Saldo baten en lasten	1.570.162	-4.155.325	7.835.198
6 Financiële baten en lasten	<u>-181.697</u>	<u>-144.675</u>	<u>-121.754</u>
Saldo financiële baten en lasten	-181.697	-144.675	-121.754
Resultaat	<u>1.388.465</u>	<u>-4.300.000</u>	<u>7.713.444</u>

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2021

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.2021 (in euro's)	Resultaat jaar 2021 (in euro's)	Omzet jaar 2021 (in euro's)	Art 2:403 BW ja / nee	Deelname %/ Consolidatie ja / nee
Stichting Nova Contract	35.908	691	1.956.773	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 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.

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 2021 bedroegen de aankopen van goederen en diensten van deze stichting € 540.323 en de verkopen van goederen en diensten aan deze stichting € 918.812. Per 31 december 2021 bedroegen de vorderingen op deze stichting € 915.607, terwijl de schulden aan deze stichting uitkwamen op € 176.801.

Rekening-courant Stichting Nova Contract

	31 dec. 2021	31 dec. 2020
<i>(in euro's)</i>		
• Vordering	915.607	662.490
• Schuld	176.801	102.001
Saldo	738.806	560.489

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

In 2021 heeft de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs van Stichting Steunfondsen voor de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs een bedrag ontvangen van € 40.000 ter dekking van de exploitatiekosten van de studentenhuisvesting voor onze maritieme opleidingen.

In 2021 heeft de Stichting Examenservice Transport en Logistiek een bedrag van € 31.554 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 2021 heeft de Stichting Techniekcampus Techport een bedrag van € 92.485 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, de Smart Maintenance Day en een masterclass. Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs heeft in 2021 een bedrag van € 114.318 in rekening gebracht aan Stichting Techniekcampus Techport voor geleverde personele inzet.

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

	2021	2020
<i>(in euro's)</i>		
Eigen vermogen Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs enkelvoudig	69.986.356	68.597.891
Eigen vermogen Stichting Nova Contract enkelvoudig	35.906	35.215
Geconsolideerd eigen vermogen	70.022.262	68.633.106
Resultaat Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs enkelvoudig	1.388.465	7.713.444
Resultaat Stichting Nova Contract enkelvoudig	691	-10.772
Geconsolideerd resultaat	1.389.156	7.702.672

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 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 onkostenvergoedingen	Beloningen betaalbaar op termijn	Subtotaal	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	-/- Onverschuldigd betaald bedrag	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

Gegevens 2020

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2020	Deeltijd- factor in fte	Dienst- betrekking
Dhr. J.E. Snijders	Voorzitter CvB	1/1 - 30/11	1,0	ja
Dhr. E.F. Roelofsen	Voorzitter CvB	1/12 - 31/12	1,0	ja
Mevr. T.D. van den Elst	Lid CvB	1/1 - 31/12	1,0	ja

Naam	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	Beloningen betaalbaar op termijn	Subtotaal	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	Totaal bezoldiging 2020
(in euro's)					
Dhr. J.E. Snijders	144.376	19.701	164.077	167.000	164.077
Dhr. E.F. Roelofsen	11.975	1.748	13.723	15.500	13.723
Mevr. T.D. van den Elst	150.901	21.249	172.150	183.000	172.150
	307.252	42.698	349.950	365.500	349.950

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 bezoldigingsmaximum o.b.v. maximum uurtarief ad € 199	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum o.b.v. norm- bedrag per maand	Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief	Bezoldiging in de betreffende periode	-/- Onverschuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging 2021
(in euro's)						
Dhr. O.C. McDaniel	101.092	138.500	ja	76.200	-	76.200

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2021	Bezoldiging totaal	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum	-/- On- verschuldigd betaald bedrag
<i>(in euro's)</i>					
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	-

Gegevens 2020

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2020	Bezoldiging totaal	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum
<i>(in euro's)</i>				
Mevr. W.G. Briedé	Voorzitter	1/1 - 31/12	13.953	27.450
Mevr. I.M.S. Frijters	Lid	1/1 - 31/12	9.378	18.300
Mevr. A. Joustra	Lid	1/1 - 31/12	5.028	18.300
Dhr. J.F.P. Houben	Lid	1/1 - 31/12	9.378	18.300
Mevr. J.L. Cuperus	Lid	1/1 - 31/12	9.378	18.300
Dhr. O.C. McDaniel	Lid	1/1 - 31/12	9.378	18.300
			56.493	118.950

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 2021 vastgestelde bezoldigingsmaximum voor de complexiteitsklasse F van € 190.000, in het kader van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector.

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%.

De periodieke beloningen voor de leden van de raad van toezicht zijn exclusief BTW.

Voorstel resultaatbestemming enkelvoudig

Het enkelvoudige resultaat van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is € 1.388.465 positief. Voorgesteld wordt om van het positieve saldo uit de publieke activiteiten van € 1.432.820 om € 415.703 toe te voegen aan de algemene reserve en € 1.017.116 toe te voegen aan de bestemmingsreserve MBO Studentenfonds. En voorgesteld wordt om van het negatieve saldo uit de private activiteiten van € 44.355, deze te onttrekken uit 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

W.G. Briedé voorzitter

J.L. Cuperus lid

F. Vrieze lid

M.C.P. Visbeen lid

H. Chidi lid

J.H. Koekenbier lid

Haarlem, 16 juni 2022

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 2021

Ons oordeel

Wij hebben de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening 2021 van 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 Nova College op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

Wij zijn onafhankelijk van 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.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Het bestuursverslag
- De overige gegevens

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

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 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 2021.

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 2021.

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 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - 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, 30 juni 2022

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. G.J. Straatman RA



IV BIJLAGEN

1 Bestuur en toezicht

College van Bestuur

Van 3 maart tot en met 31 juli 2021 is de heer Roelofsen wegens ziekte vervangen door de heer Olaf McDaniel. Mevrouw Van den Elst heeft haar functie het hele jaar vervuld.

College van Bestuur in 2021			
Functie	Naam	Portefeuille	Nevenactiviteiten
Periode 1-1-2021 tot 2-3-2021 en vanaf 1-8-2021 tot en met 31-12-2021			
Voorzitter	De heer E.F. Roelofsen	<ul style="list-style-type: none"> • Techniek • Scheepvaart • CIOS • Bedrijfsvoering inclusief Huisvesting • Marketing & Communicatie • Planning & Control • Functionaris gegevens-bescherming 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Lid bestuur Estel • Bestuurslid Sectorkamer SBB Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem • Lid RvT CIOS NL • Bestuurslid Stichting Simulator Training Nautisch Onderwijs • Bestuurslid Examenservice MEI • Stuurgroep Masterplan Techniek MRA
Lid	Mevrouw T.D. van den Elst	<ul style="list-style-type: none"> • Economie • Zorg en Welzijn • MyTalent • Vavo • Erasmus+ • Onderwijs en Kwaliteit • HRM • Informatievoorziening en Techniek (IVT) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Lid stuurgroep kennispunt mbo burgerschap • Penningmeester bestuur van de stichting Vrienden Spaarne Gasthuis • Lid Stuurgroep House of Skills
Periode 3-3-2021 tot en met 31-7-2021			
Interim-voorzitter	De heer O.C. McDaniel	<ul style="list-style-type: none"> • Bedrijfsvoering inclusief huisvesting • Planning & Control 	<ul style="list-style-type: none"> • Partner Human Talent Group • Associé recruitment- en adviesbureau ScoliX • Lid Raad van Toezicht KIBEO kinderopvang • Lid Raad van Toezicht Omnis Scholen • Gemeenteraadslid gemeente Leiderdorp

Raad van Toezicht Nova College

In 2021 bestond de Raad van Toezicht (RvT) uit:

Raad van Toezicht in 2021					
Naam	Aandachtsgebied	Hoofdfunctie en nevenfuncties	Jaar van benoeming	Afloop eerste termijn	Afloop tweede termijn
Mevrouw I.M.S. Frijters <i>Lid benoemd op voordracht van de OR</i> Voorzitter onderwijscommissie	Openbaar bestuur	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur Imke Frijters BV • Voorzitter van de Financiële Commissie van de Vereniging van Toezichthouders bij Woningcorporaties • Lid Raad van Commissarissen Wooncompas Ridderkerk, Voorzitter commissie Volkshuisvesting & Innovatie • Lid RvT het Raamwerk, Voorzitter auditcommissie en Voorzitter remuneratiecommissie • Lid RvC van woningbouwvereniging De Sleutels in Leiden Voorzitter auditcommissie • Lid RvT De Viersprong (lid auditcommissie) <i>sinds voorjaar 2021</i> 	Februari 2013	Februari 2017	31 januari 2021
Mevrouw A. Joustra Voorzitter auditcommissie	Financiën	<ul style="list-style-type: none"> • Sectormanager Business Services & Financial Institutions ABN AMRO 	Februari 2013	Februari 2017	31 januari 2021
De heer J.F.P. Houben Voorzitter auditcommissie (vanaf februari)	Bedrijfsleven	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur Houben & Partners • Directeur Rutte Groep • Voorzitter raad van commissarissen WeGo • Voorzitter RvC Monumentenbeheer Brabant • Voorzitter RvC Wocozon BV • Voorzitter raad van toezicht Vitalis Residentieel Wonen 	Februari 2014	Februari 2018	31 januari 2022
Mevrouw W.G. Briedé Voorzitter RvT Voorzitter remuneratiecommissie Lid onderwijscommissie	Bedrijfsleven en instellingen (non-profit)	<ul style="list-style-type: none"> • Adviseur 	November 2014	November 2018	31 oktober 2022
Mevrouw J.L. Cuperus Lid remuneratiecommissie	Bedrijfsleven	<ul style="list-style-type: none"> • Interimmanager 	1 oktober 2017	30 september 2021	30 september 2025

Raad van Toezicht in 2021

De heer O. McDaniel <i>Lid onderwijscommissie</i>	Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Partner Human Talent Group • Associé recruitment- en adviesbureau Scolix • Lid Raad van Toezicht KIBEO-kinderopvang • Lid Raad van Toezicht Omnis Scholen • Gemeenteraadslid gemeente Leiderdorp 	1 mei 2019	2 maart 2021	n.v.t.
De heer F. Vrieze <i>Lid auditcommissie</i>	Financiën	<ul style="list-style-type: none"> • Partner Westerveld en Vossers Accountants • Bestuurder/Voorzitter Coöperatie ConFirm u.a. 	1 februari 2021	31 januari 2025	31 januari 2029
Mevrouw M. Visbeen	Algemeen management en hr	<ul style="list-style-type: none"> • Lid raad van bestuur Partners voor Jeugd • Lid raad van advies MBO Utrecht 	1 augustus 2021	31 juli 2025	31 juli 2029



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 sinds schooljaar 2020-2021 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 zittings-termijn herkiesbaar. Na uitschrijving bij de opleiding eindigt het lidmaatschap.

Studentenraad in het schooljaar 2020-2021

Functie	Naam	Vestiging
Voorzitter	Jarduan Rutte	Kanaalstraat IJmuiden, Almenumerweg Harlingen
Vicevoorzitter	Dominique Oorthuis	Zijlweg, Schoterstraat, Bijdorplan Haarlem
Secretaris	Tamara Boskamp	Tetterodestraat Haarlem, Willem Dreesweg Amstelveen, Laurens Baecklaan (Vavo)
Leden	Abdallah Zarkawi	Paxlaan Hoofddorp
	Julie Naberman	CIOS Haarlem/Hoofddorp
	Stephan de Kleine	Zijlweg, Schoterstraat, Bijdorplan Haarlem
	vacature	Nassaulaan en Ir. Lelyweg Haarlem (Entree en Educatie)
	vacature	Laurens Baecklaan Beverwijk

Studentenraad in het schooljaar 2021-2022

Functie	Naam	Vestiging
Voorzitter	Julie Naberman	CIOS Haarlem/Hoofddorp
Vicevoorzitter	Boris Tuijl	Zijlweg, Schoterstraat, Bijdorplan 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)
	Celeste Kropf Simona Plamenova	Laurens Baecklaan Beverwijk
	Jill van Dijk	Zijlweg, Schoterstraat, Bijdorplan Haarlem

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

Onderwerp	Instemming/advies/ter info
Aanvulling examenreglement beroepsonderwijs 2020-2021	Instemming
Toelatingsbeleid 2021-2022	Instemming
Verplaatsing zomervakantie 2021 vavo	Informerend
Instellingsdialoog 2021	Informerend
Managementletter 2020	Informerend
Bpv-overeenkomst	Instemming
Pilots zelftesten	Instemming
Aanpassing ER Vavo 2020-2021	Instemming
Examenreglement Beroepsonderwijs 2021-2022	Instemming
Afwijking urennorm entreeopleidingen 2021-2022	Instemming
Reglement instemmingsrecht hoofdlijnen begroting 2022	Instemming
Examenreglement Educatie 2021-2022	Instemming
Huisregels	Informerend
Zwangerschapsprotocol studenten	Instemming
Hoofdlijnen begroting 2022	Instemming
Voorjaarsrapportage 2021	Informerend
Schoolkostenbeleid	Instemming
Regeling ongebruikte leermiddelen	Instemming
Mbo-studentenfonds	Instemming
Algemene voorwaarden OOK	Instemming
Examenreglement Vavo	Instemming
Jaarverslag 2020	Informerend
Plan van aanpak Nationaal Programma Onderwijs	Instemming
Studentenvakantierooster voor de schooljaren 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025	Instemming
Najaarsrapportage 2021	Informerend
Begroting 2022	Informerend

 = 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.

Ondernemingsraad in 2021		
Functie	Naam	Onderwijzend (OP) of ondersteunend (OBP)
Voorzitter	John Brewster	OP
Vicevoorzitter en penningmeester	Marloes Floris-Rodermond	OP
Secretaris	Anique Tempels	OP
Leden	Meike Martens	OP
	Hester Sorber	OP
	John Schoorl	OP
	Manon Osterop	OP
	Anneke de Graaf	OP
	Ron Scholte	OBP

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

Onderwerp	Instemming/advies/ter info
Ri&E-gebouw Business Campus Haarlem	Instemming
Instellingsdialoog 2021	Informerend
Vacatures HRM en IVT	Verzoek om akkoord
Managementletter 2020	Informerend
Regeling thuiswerken	Instemming
Formatieplan 2021	Informerend
Regeling generatieverlof	Instemming
Aanpassing ER Vavo 2020-2021	Instemming
Examenreglement Beroepsonderwijs 2021-2022	Instemming
Reglement instemmingsrecht hoofdlijnen begroting 2022	Instemming
Examenreglement Educatie 2021-2022	Instemming
Huisregels Nova College	Informerend
Hoofdlijnen begroting 2022	Instemming
Meerjarenformatieplan	Informerend
Voorjaarsrapportage 2021	Informerend
Handboek Examinering 2021-2022	Instemming
Jaarverslag 2020	Informerend
Examenreglement Vavo 2021-2022	Instemming
Arbobeleidsplan 2021-2023	Informerend
Plan van aanpak Nationaal Programma Onderwijs	Instemming
Aanpassing bestuursreglement	Instemming
Huisvesting Jadelaan	Advisering
Vragen NPO-plannen	Vraag OR aan CvB
Werkdrukplan	Instemming
Najaarsrapportage 2021	Informerend
Begroting 2022	Informerend

 = afgehandeld

3 Raden van Advies

Opleidingscluster CIOS			
Raad van Advies 2021			
	naam	bedrijf	functie
Voorzitter	De heer K. Breedveld	Reddingsbrigade	Algemeen directeur
Leden	Mevrouw S. Houwing	OSG Willem Blauwe	LOOT begeleider Oud-student CIOS
	Mevrouw C. Wendt	Krassport	Directeur
	De heer E. Puyt	Team Sportservice Noord-Holland	Senior beleidsadviseur
	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		Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster Economie			
Raad van Advies 2021			
	naam	bedrijf	functie
Voorzitter	Mevrouw R. Hartwijk- Assies	Dirk & Dekamarkt	Coördinator Opleiding & Ontwikkeling
Leden	De heer E. Blom	ANWB	Projectleider Strategische Projecten ANWB Reizen
	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 gem. Haarlem Secretaris Stichting Park- management Waarderpolder
	Mevrouw I. Moes	InHolland	Clustermanager BFL Haarlem Hogeschool InHolland
	De heer E. Teljeur	MEO	Directeur
Gesprekspartner vanuit Nova en tijdelijk voorzitter	Mevrouw A. van Ede	Nova College	Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster MyTalent

Adviescommissie 2021

	naam	bedrijf	functie
Voorzitter	De heer B.J. Rip	Randstad	Key account & delivery manager overheid
Leden	Mevrouw H. van der Meer	Gemeente Haarlem/Leerplein	RMC coördinator Zuid- en Midden-Kennemerland, Beleidsadviseur
	Mevrouw S. Roozen	Pré wonen	Strategisch Business partner
Gestopt	Mevrouw E. Blommaert-Zander	Ruud Zander Schoonmaak-bedrijf	Directeur
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw D. Nubé		Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster Scheepvaart - Binnenvaart

Raad van Advies 2021

	naam	bedrijf	functie
Voorzitter	De heer R. Overveld	Inland Barging Consultancy	Senior consultant
Leden	De heer H. Teerlink	Rederij Eureka	Directeur
	De heer R. van der Meer	Sendo Shipping	Directeur
	De heer J. Overmeer	Almarach Europe	Directeur/kapitein
	De heer L. Hakvoort	Gerwil Crewing	Directeur/kapitein
	De heer A. Smit Roeters	Chemgas Shipping	Marine superintendent
	De heer J. Hilberding	Nautilus International	Adjunct bestuurder
	De heer B. Klein	Nautilus International	Adjunct bestuurder
	De heer M. Bakker	Ms Balance	Directeur/kapitein
	De heer R. de Boer	Gerwil Crewing	Operational manager
	Mevrouw M. de Klerk	Chemgas Shipping	
	De heer E. Eerkes	Vario Shipping	Kapitein
	De heer P. Brandt	Universe Shipping	Personele zaken
	De heer L. Petersen	ZwaansDeltaBarging	
	De heer R. Rijdsdijk	The Blue World	
	De heer P. Slingerland	Vario Shipping	Directeur
	De heer H. Boele	STC Group	Directeur
	De heer J. Kweekel	STC Group	Directeur
	De heer C. van Wijn-gaarden	STC Group	Onderwijsmanager
	De heer S. Bosch	Bosch & Ooms Binnenvaart	Directeur/kapitein
	De heer J. Lindhout	Inge Shipping	Directeur/kapitein
De heer R. Faase	Mts Chantal	Kapitein	

Opleidingscluster Scheepvaart - Binnenvaart

Raad van Advies 2021

	naam	bedrijf	functie
	De heer N. Ribbens	Scheepvaartonderneming Hansweert	Directeur/kapitein
	De heer A. Siereveld	Scalda	Teamleider
	Mevrouw D. den Otter	AMS	HR-officer
	De heer K. van der Meer	Hinte Urk	Schipper/eigenaar
	De heer R. van der Meer	Sendo Shipping	HR-manager
	De heer G. Komen	G. Komen & B. van Oost	Directeur
	De heer T. van Strien	Dirigo	Directeur
	De heer W. Kleine	Scheepvaartbedrijf Kleine	Directeur/kapitein
	De heer H. Mulders	Drigo B.V.	
	De heer F. van Weert	Bureau voorlichting binnenvaart	
	De heer G. Meinen	ROC Friese Poort	Opleidingsmanager
	De heer A. De Weerd	ROC Friese Poort	Docent
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer A. Nieuwenhuizen		Vestigingsdirecteur
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer P. Randel		Programmamanager
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer N. Minnema		Opleidingsmanager
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw J. Kreeft		Bpv-coördinator

Opleidingscluster Scheepvaart - Zeevaart

Raad van Advies 2021

	naam	bedrijf	functie
Voorzitter	De heer M.A. Nieuwenhuizen	Nova College Maritiem	Vestigingsdirecteur
Leden	De heer E. Meijnders	Splithoff Beheer	Lid Raad van Bestuur
	De heer R. Vergouwen	Iskes	Manager director
	De heer G. de Bock	De Bock Maritiem	General manager
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer M. Renique		Opleidingsmanager
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw A. van der Tier		Opleidingsmanager

Techniek en ICT Academie

Raad van Advies 2021

	naam	bedrijf	functie
Voorzitter	De heer E. Heijnsbroek	F.N. Steel	Managing director
Leden	De heer C. van Duivenvoorden	DSE Automatisering	Directeur
	De heer A. Maarschalk	Motorvoertuigenbranche	Directeur
	De heer H. Kemkes	Tetrix	Directeur
	De heer O. Brode	Blom Elektro-techniek	Directeur
	Mevrouw C. Wagenaar	Seedvalley	Manager
	De heer L. Schoenmaker	Bouwmensen KZB	Directeur
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer J.W. Hof		Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster Zorg en Welzijn

Raad van Advies 2021

	naam	bedrijf	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 + bestuursondersteuning
	Mevrouw S. Rienks	Gemeente Haarlemmermeer	Beleidsmedewerker
	Mevrouw S. Vriends	Haarlem Effect	Bestuurder
	De heer G. Oostendorp	Kennemerhart	HR-manager
	Mevrouw C. van Oostveen	Spaarne Gasthuis	Verpleegkundig decaan Bestuurder Samenwerkende Topklinische opleidingsziekenhuizen (STZ) Bestuurder Beroepsvereniging voor Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN)
	Mevrouw D. Sollewijn-Gelpke	Hartekampgroep	Bestuurder
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer H. Bemelmans		Domein- en vestigingsdirecteur
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw E. van Gog		Relatiemanager

4 Impact corona en coronamaatregelen op het Nova College

In deze aanvullende paragraaf bij het jaarverslag gaan we in op de besteding van de NPO-gelden, het Nationaal Programma Onderwijs. We lichten toe voor welke thema's we deze gelden vooral hebben ingezet.

Besteding corona-envelop

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) ontvangen onderwijsinstellingen in 2021 en 2022 extra middelen. Als deze financiële middelen niet volledig in deze kalenderjaren zijn besteed, worden ze alsnog in het kalenderjaar 2023 gebruikt voor NPO-gerelateerde doelen. Om onderwijsinstellingen de mogelijkheid tot maatwerk te bieden, heeft de minister van OCW onder meer gekozen voor een zogenoemde corona-envelop. De middelen uit de deze envelop zijn bedoeld om op verschillende thema's de impact van corona op de studievoortgang, brede ontwikkeling en het welzijn van studenten zo veel mogelijk te beperken. We behandelen achtereenvolgens:

- corona-envelop (bestuursakkoord)
- inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs
- extra hulp voor de klas
- uitstroombegeleiding en nazorg

2021	2022	2023
Corona-envelop	NPO-gelden	Mogelijke uitloop NPO-gelden
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs	Uitstroombegeleiding en nazorg	
Extra hulp voor de klas		
Uitstroombegeleiding en nazorg		

Corona-envelop

Selectie- en toetsingsproces

Voor de zomervakantie heeft overleg plaatsgevonden in de directieraad (het college van het bestuur, de onderwijsdirecteuren en de stafdirecteuren). Hierbij was ook een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad aanwezig. In deze beeldvormende fase is gebrainstormd om ideeën op te halen voor besteding van de middelen, aansluitend op de thema-keuzelijst van OCW. De eerste prioriteit lag bij het genereren van interventies en activiteiten op de korte termijn. De omvang van het budget biedt daarnaast de ruimte om te investeren in duurzame activiteiten waar het onderwijs en de studenten ook op langere termijn van profiteren.

De input is verder uitgewerkt en voor advies voorgelegd aan de regiegroep schooljaar 2021-2022. De regiegroep bestaat uit enkele directeuren, opleidingsmanagers en de stafmanager Onderwijs en Kwaliteit. Ook is er een overleg geweest met de studentenraad, waarin deze kon aangeven aan welke doelen de gelden moeten worden besteed. Dit heeft naast een selectie van thema's en aandachtsgebieden, geleid tot een globale toedeling van de beschikbare middelen. Daarbij is ook budget gereserveerd voor de coördinatie, het uitwerken en monitoren van de NPO-activiteiten (programma-management) en HR-ondersteuning.

Het uiteindelijke bestedingsplan met geselecteerde thema's en aandachtsgebieden is in de oordeelvormende fase verstrekt aan de directeuren, de ondernemingsraad en de studentenraad. Directeuren is verzocht het document met de contouren en kaders te delen met de onderwijsteams.

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		

In het plan is het budget voor 'Extra ondersteuning onderwijsteams' naar rato verdeeld over de vestigingen. Om optimaal aan te sluiten bij de behoeften van teams, vestigingen en domeinen, zijn zij voor de zomervakantie uitgenodigd om eind augustus plannen aan te leveren voor de vijf verschillende aandachtsgebieden.

We hebben geconcludeerd dat dit geen haalbare opgave was, vooral omdat bij de teams juist is aangedrongen in de eerste twee weken van het schooljaar te focussen op socialisatie en binding met de opleiding voor alle studenten en met name de eerstejaars. Daarnaast is de ervaring met de subsidie-regeling rond de inhaalprogramma's dat opleidingsteams in de fase van planvorming ondersteuning kunnen gebruiken om tot een goed onderbouwd voorstel te komen. De interne deadline voor het indienen van voorstellen is daarom verruimd tot half oktober.

Het CvB heeft de toetsing van de NPO-plannen gedelegeerd aan de regiegroep schooljaar 2021-2022. De programmamanager NPO heeft de organisatie van de toetsing en de binnengekomen NPO-aanvragen besproken met de ondernemingsraad en studentenraad. Het Nova College hecht aan kwalitatief hoogwaardige plannen; alle 104 ontvangen plannen zijn daarom getoetst op basis van onderstaande criteria:

1 Randvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Is er een duidelijke verbinding met de NPO-aandachtsgebieden? • Aanvragen die behoren onder 'verlenging extra handen voor de klas', worden niet getoetst door de regiegroep. Dit budget wordt naar rato verdeeld over de vestiging op basis van eerdere besluitvorming.
2 'HUBO'	<ul style="list-style-type: none"> • Toets op basis van de begroting: is de aanvraag Haalbaar, Uitvoerbaar, Betaalbaar en Organiseerbaar? NB: Het CvB hecht met name een groot belang aan het toetsen van de begrotingen aan de HUBO-criteria voor objectieve toetsing.
3 Plan algemeen	<ul style="list-style-type: none"> • Is de aanleiding duidelijk? • Is de omschrijving van het doel helder (en bij voorkeur meetbaar)? • Is het aannemelijk dat met genoemde activiteiten dit doel wordt bereikt? • Heeft het incidentele NPO-geld een duurzaam effect? (Kan het team/vestiging/ domein na afloop van de gelden bijvoorbeeld met eigen middelen verder met het bereikte resultaat?)
4 Meerwaarde voor studenten	<ul style="list-style-type: none"> • Het is positief als uit het plan blijkt hoeveel studenten ermee worden bereikt en als het de meerwaarde voor studenten benoemt.

In november heeft het CvB het advies van de regiegroep overgenomen om ruim veertig aanvragen ter hoogte van € 2.669.531 te honoreren. Door de toepassing van de toetsingscriteria wijkt de verdeling over de aandachtsgebieden af van de oorspronkelijke toedeling in het bestedingsplan, en resteert een bedrag van € 256.000. Dit is inclusief de verhoging van het NPO-budget met € 180.000, die wordt veroorzaakt door het verschil tussen de raming en het definitieve NPO-budget voor het Nova College. De regiegroep adviseert het CvB in 2022 over de inzet van de resterende NPO-gelden. Het besluit is gedeeld met de directeuren, de ondernemingsraad, de studentenraad en alle indieners.

NPO-budget				
Bestemming in euro's	Globale toedeling	Toedeling na toetsing	Besteding 2021	Beschikbaar 2022-2023
Extra ondersteuning onderwijsteams	1.800.000	1.852.000	0	1.852.000
Aanstelling programmamanager + extra capaciteit HR	200.000	200.000	25.000	175.000
Aandachtsgebied BPV	500.000	720.000	5.000	715.000
Aandachtsgebied Ontwikkelen van online lesmateriaal	500.000	441.000	0	441.000
Nova Fit/ Aandachtsgebied socialisering en vitaliteit	400.000	435.000	22.000	413.000
Aandachtsgebied professionaliseringsprogramma's	1.000.000	582.000	14.000	568.000
Aandachtsgebied doorontwikkeling SLB / LOB	500.000	614.000	12.000	602.000
Resterende NPO-gelden		256.000	0	256.000
Totaal	4.900.000	5.100.000	78.000	5.022.000

Hierna geven we per thema een toelichting. Het Nova College heeft gekozen voor het inrichten van een zorgvuldig bottom-upproces. Hierdoor zijn de NPO-plannen in 2021 beperkt uitgevoerd. Ook de lockdown voor de kerstvakantie was daarvan een oorzaak.

Toelichting per thema

Thema 1 Soepele in- en doorstroom

A *Extra ondersteuning in de onderwijsteams*

De subsidieregeling 'Extra hulp voor de klas' heeft 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. Uit een tussentijdse beoordeling van deze regeling is gebleken dat de opleidingen heel blij zijn met de ruimte voor extra inzet van mensen en we zien ook dat de beoogde doelstellingen zijn gerealiseerd. In de eerste helft van het schooljaar 2021-2022 hebben we opnieuw ongeveer € 1,2 miljoen subsidie ontvangen. Om het onderwijs in de gelegenheid te stellen voor het gehele schooljaar 2021-2022 extra mensen aan te trekken, waren we aanvankelijk van plan € 1,2 miljoen uit de corona-envelop vrij te maken voor verlenging van 'Extra hulp voor de klas'. Op basis van inventarisatie binnen teams hebben we besloten dit bedrag op te hogen tot € 2 miljoen, zodat we alle verzoeken vanuit de teams kunnen honoreren en een verlenging tot eind van het kalenderjaar 2022 mogelijk is. Het gereserveerde budget wordt benut vanaf 2022.

B *Doorontwikkeling SLB/LOB*

Het belang van goede individuele begeleiding in de eerste lijn, zowel tijdens de studie als richting werk of vervolgoopleidingen, is tijdens de coronaperiode sterk toegenomen. De impact op met name het welzijn van studenten doordat zij tijdens de verschillende lockdowns niet naar school konden komen, is groot. Het zorgt voor verlies aan motivatie, leerachterstanden, neerslachtigheid of het vastzitten in een lastige of onveilige thuissituatie. Dat heeft gezorgd voor een extra druk op de studieloopbaanbegeleiding. Veel opleidingen hebben dan ook dankbaar gebruikgemaakt van de extra middelen vanuit Extra handen voor de klas om de capaciteit op begeleiding te vergroten. Dat heeft ertoe geleid dat we een deel van de NPO-gelden hebben vrijgemaakt om deze extra inzet op begeleiding te continueren. Daarnaast konden opleidingen binnen het aandachtsgebied studieloopbaanbegeleiding (SLB) en loopbaan- en oriëntatiebegeleiding (LOB) voorstellen indienen voor extra activiteiten op dit gebied met een meer duurzaam karakter. In totaal zijn twaalf aanvragen toegekend gericht op:

- extra inzet zodat knelpunten sneller gesignaleerd worden bijvoorbeeld door een studentencoach in te zetten;
- uitbreiding van de capaciteit op het aanbod van heroriëntatie.

Het opstarten van een groot aantal van de projecten heeft helaas vertraging opgelopen en is opgeschoven naar 2022. Dat kwam doordat eind 2021 een nieuwe lockdown werd afgekondigd. Dat geldt ook voor de start van een instellingsbreed verbeterplan SLB/LOB, dat begin 2022 start met een 0-meting. De resultaten geven richting aan het uitwerken en implementeren van een visie op de studentbegeleiding binnen ons onderwijs. Een van de projecten die wel voortvarend is gestart, is het oriëntatieprogramma mbo in Hoofddorp.

C *Ontwikkelen van digitaal onderwijsmateriaal*

We gaan ervan uit dat we in het schooljaar 2021-2022 weer meer onderwijs fysiek kunnen aanbieden. Tegelijkertijd willen we graag de meerwaarde van ICT-inzet in het onderwijs behouden en versterken. Een groot voordeel van online lesmateriaal is het feit dat studenten het kunnen gebruiken wanneer zij zelf willen en zo vaak als nodig is. Online lesmateriaal vormt daarmee 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. Ontwikkeling van digitaal lesmateriaal en daarvoor benodigde apparatuur vergt een eenmalige (extra) investering en kan vervolgens duurzaam worden ingezet binnen het onderwijs. Dat sluit bovendien aan bij de wens van de studentenraad.

Er zijn vier projectaanvragen gehonoreerd. Ter illustratie twee voorbeelden:

- *Blended onderwijs ontwikkeltraject domein Zorg en Welzijn*: een traject waarin de ontwikkeling van onderwijs en de professionele ontwikkeling van docenten samenvallen. Aan de hand van een gemeenschappelijk instrumentarium (Nova Blended Toolkit) ontwerpen docenten een combinatie van leeractiviteiten die zij ook uitvoeren en evalueren samen met studenten. In de ontwikkelteams leren zij van en met elkaar. Zij nemen hun eigen opleidingsteams mee in hun bevindingen, zodat deze een breder en structureel blended programma kunnen ontwikkelen. Door rijke leerervaringen te bieden, waarbij we de lessons learned van anderhalf jaar online onderwijs verwerken, hopen we onderwijsachterstanden weg te werken en te voorkomen.
- *Digitalisering beroepsbegeleidende leerweg (bbl)* scheepvaart: digitale middelen bevorderen tijdens de bpv (gemiddeld vier weken) het contact met studenten en de continuïteit van onderwijs.

Alle projecten bevonden zich in 2021 in de opstartfase, gericht op het samenstellen van werkgroepen en het werven van projectleiders.

D Professionaliseringsprogramma's docenten

In 2020 zijn docenten flink uitgedaagd door de noodgedwongen overstap naar online lessen. Er zijn stappen gemaakt in de ontwikkeling en toepassing van digitale vaardigheden. Tegelijkertijd heeft de periode extra duidelijk gemaakt dat er op het gebied van didactische ICT-vaardigheid nog grote stappen te zetten zijn. Een les online zetten is iets anders dan online onderwijs. Duidelijk is dat – om de kwaliteit van het onderwijs onder alle omstandigheden te kunnen borgen – docenten zich meer moeten ontwikkelen op het gebied van activerende didactiek, zowel online als offline. Daarnaast heeft de pandemie een grote mentale impact op jongeren. Dit leidt voor docenten tot urgente groepsdynamische en socialiseringsvraagstukken.

Docenten geven aan meer knowhow nodig te hebben op deze gebieden. Het is dan ook van groot belang te investeren in scholing van docenten op pedagogisch-didactische competenties. Dat is niet alleen nodig om de kwaliteit van het onderwijs en het begeleiden van studenten duurzaam te borgen, maar ook om lopende en geplande onderwijsinnovaties te kunnen realiseren.

De doelstelling binnen dit aandachtsgebied is het vergroten van pedagogisch-didactische deskundigheid binnen de organisatie en inspelen op concrete (collectieve) scholingsvragen door diverse incompany-leergangen (ontwikkeling op maat). Uit de corona-envelop financieren we zowel de additionele scholing als facilitering (in extra uren) van docenten voor deelname.

Er zijn tien projecten gehonoreerd. Met de onderstaande twee projecten is in 2021 een concrete start gemaakt:

- *Professionalisering MyTalent*
Docenten van MyTalent ervaren bij hun jongeren toegenomen mentale problemen, leerachterstanden, motivatieproblemen, verslavingsproblematiek en een passievere levensstijl. Deze gevolgen uiten zich dagelijks in de klas en vragen van de docenten meer inspanningen om achterstanden weg te werken, om studenten te helpen weer in een schoolritme te komen, om ze te motiveren en om spanningen/stress een plek te geven. Om de toegenomen problematiek te kunnen duiden en effectieve interventies te kunnen inzetten, zijn kennis en vaardigheden nodig voor het herkennen en omgaan met gedrag (stoornissen), complexe groepsdynamiek en om gedifferentieerd les te geven. Er is een bureau gevonden dat vanuit de ontwikkelbehoefte van de teams hiermee aan de slag gaat. Tegelijkertijd loopt er parallel een traject waarin het MT gecoacht wordt om opleidingsteams voor deze complexe uitdaging te inspireren en te ondersteunen waar nodig.
- *Professionalisering medewerkers Haarlemmermeer*
Door de impact van corona en de bijbehorende maatregelen ligt de focus van docenten vooral op het waarborgen van de continuïteit van het onderwijs. In en om de klas worden docenten echter

geconfronteerd met een toegenomen dynamiek. Dit leidt tot zorgen over socialiseringsachterstanden van studenten. Het project is gericht op het professionaliseren van docenten in het hanteren van gedragsproblematiek, zodat er uiteindelijk meer ruimte ontstaat om het primaire proces te begeleiden. In 2021 is de problematiek binnen de opleidingsteams geïnventariseerd. Ook hebben we een bureau ingeschakeld om scholing te verzorgen rondom deze specifieke problematiek. Dit zijn meerdaagse trajecten die in maart 2022 starten.

Thema 2 Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

In de keuzelijst wordt het belang onderschreven om extra te investeren in sociale activiteiten, aangezien die het afgelopen schooljaar nauwelijks mogelijk waren. We hebben dan ook besloten budget hiervoor vrij te maken en de opdracht te verstrekken aan Nova Fit tot verruiming van hun aanbod aan opleidingen voor studenten uit alle leerjaren. Veel studenten konden elkaar het afgelopen jaar nauwelijks fysiek ontmoeten, waardoor groepsvorming slechts zeer beperkt heeft kunnen plaatsvinden.

Socialisatieactiviteiten

Opleidingen hebben naast een keuze uit het extra aanbod vanuit Nova Fit in het schooljaar 2021-2022, ook zelf een budget kunnen aanvragen om extra activiteiten op het gebied van socialisatie te organiseren. De teams en vestigingen hebben dit in groten getale gedaan. Daarom heeft het CvB het advies van de regiegroep overgenomen om niet de individuele aanvragen te toetsen maar over te gaan tot een standaardvergoeding per student voor socialisatieactiviteiten. Vanwege de overgang naar online onderwijs voor de kerstvakantie plannen de opleidingen deze activiteiten in de tweede helft van het schooljaar.

Vitaliteit

In 2021 hebben al 831 studenten, uit twaalf verschillende onderwijsteams, gebruikgemaakt van de uitgebreide menukaart van Nova Fit. De activiteiten varieerden van schaatsen, teamactiviteiten in de gymzaal en mountainbiken tot workshops omgaan met agressie en verslaving in de klas.

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. Op hoofdlijnen is de wens om school en praktijk meer in elkaar over te laten vloeien door praktijkopdrachten naar school te halen en de lessen naar de praktijk te brengen. Daarbij maken we gebruik van de ervaringen met nieuwe vormen van stageplaatsen, zoals simulatie op school en vervangende opdrachten, begeleiding en beoordeling die opgedaan zijn tijdens de lockdowns. Met een duidelijke rol voor de student bij het inrichten van zijn of haar eigen leerproces in de praktijk.

Voor de verbetering van bpv zijn per domein verbeterplannen ingediend en conform de NPO-toetsingscriteria deels toegekend. De expertgroep bpv bespreekt de voortgang van de verbeterplannen regelmatig. Naast de verbeterplannen per domein, hebben enkele teams gebruikgemaakt van de mogelijkheid om NPO-plannen in te dienen. In totaal zijn veertien projecten gehonoreerd, ter illustratie het verbeterplan van MyTalent:

- *Verbeterplan MyTalent*

Dit plan richt zich op het regelen van voldoende en passende stageplaatsen. Vanuit het project wordt nu op alle vestigingen ondersteuning geboden bij het zoeken naar passende stageplekken en plaatsing van studenten bij wie de bpv niet goed verloopt. Ook draagt het project bij aan de erkenning van nieuwe stagebedrijven. De geplande workshops met gastdocenten over het onderwerp 'discriminatie op de werkvloer' in Haarlem en Beverwijk, zijn door corona helaas verschoven naar maart.

Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs

Vanaf het najaar 2020 tot en met december 2021 hebben Vavo, Educatie en verschillende mbo-teams gebruikgemaakt van de subsidie Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's (IOP). Deze subsidie was verdeeld over meerdere tijdvakken. Educatie en Vavo hebben subsidie aangevraagd voor tijdvak 1, 2 en 4. Vavo heeft daarbij alle tijdvakken benut. Door organisatorische omstandigheden heeft Educatie uiteindelijk alleen gebruikgemaakt van tijdvak 2. Voor het mbo is subsidie aangevraagd voor tijdvak 2 en 4. Deze subsidie is op basis van een interne inventarisatie ingezet in de teams. Daarbij zijn programma's ontworpen die passend waren bij het opleidingsprofiel, de doelgroep en de aard van de achterstanden. Enkele mbo-teams hebben besloten de programma's niet te financieren vanuit de IOP-regeling, maar vanuit de regeling 'Extra hulp in de klas'.

De programma's varieerden van coaching, aanvullende lessen, extra begeleiding en praktijksimulatie tot en met huisbezoeken en training van digitale vaardigheden. Bij de uitgevoerde programma's heeft de subsidie het mogelijk gemaakt achterstanden te repareren. Dit bleek ook uit de evaluatieronde aan het einde van het tijdvak, waarin werd aangegeven dat de leerachterstanden vrijwel overal zijn weggewerkt. De teams zijn dan ook unaniem enthousiast over het effect van de regeling. Met name het effect van de intensieve begeleiding en het 'op maat kunnen werken' is groot. Sommige programma's hebben zelfs geleid tot innovaties of nieuwe organisatorische modellen die volgens de teams structureel zullen worden ingezet. Voorbeelden hiervan zijn: simulatieprojecten als voorbereiding op de bpv, webinars in combinatie met persoonlijke begeleiding van kwetsbare studenten, inzet van duodocenten op grotere klassen of juist kortere lessen in kleinere klassen.

Educatie					
	Gesubsidieerde studenten	Deelnemende studenten	Percentage	Subsidie	Totale kosten
Tijdvak 1	75	0	0%	€ 67.500	€ 0
Tijdvak 2	75	68	91%	€ 67.500	€ 43.500
Tijdvak 4	50	0	0%	€ 45.000	€ 0

Vavo					
	Gesubsidieerde studenten	Deelnemende studenten	Percentage	Subsidie	Totale kosten
Tijdvak 1	80	103	129%	€ 72.000	€ 31.555
Tijdvak 2	80	107	134%	€ 72.000	€ 45.000
Tijdvak 4	85	70	82%	€ 76.500	€ 9.600

Mbo					
	Gesubsidieerde studenten	Deelnemende studenten	Percentage	Subsidie	Totale kosten
Tijdvak 1	-	-	-	-	-
Tijdvak 2	1.264	1.833	145%	€ 1.137.600	€ 447.593
Tijdvak 4	709	991	140%	€ 638.100	€ 225.409

Tijdvak 2 Uitsplitsing mbo (realisatie ten opzichte van aanvraag)

Vestiging	Prognose studenten	Deelnemende studenten	Geschatte kosten	Totale kosten
Nova Campus Haarlem	295	308	€ 107.275	€ 48.508
Nova Campus Haarlemmermeer	525	455	€ 214.882	€ 154.866
Nova Campus Beverwijk	410	496	€ 247.425	€ 163.199
CIOS	40	189	€ 30.000	€ 27.825
Scheepvaart	34	43	€ 28.050	€ 24.616
MyTalent	200	342	€ 131.500	€ 28.576
Totaal	1.504	1.833	€ 759.132	€ 447.590

Tijdvak 4 Uitsplitsing mbo (realisatie ten opzichte van aanvraag)

Vestiging	Prognose studenten	Deelnemende studenten	Geschatte kosten	Totale kosten
Nova Campus Haarlem	194	188	€ 49.500	€ 22.355
Nova Campus Haarlemmermeer	542	395	€ 195.600	€ 77.439
Nova Campus Beverwijk	200	289	€ 138.500	€ 84.305
CIOS	106	60	€ 42.400	€ 20.800
Scheepvaart	60	25	€ 12.350	€ 13.010
MyTalent	70	34	€ 18.200	€ 7.500
Totaal	1.172	991	€ 456.550	€ 225.409

Extra hulp voor de klas

De regeling Extra hulp voor de klas (EHK) voorziet in een tegemoetkoming in de kosten die scholen maken voor extra tijdelijke capaciteit die nodig is om (afstands)onderwijs te kunnen blijven geven en de gevolgen van corona te kunnen opvangen. De regeling bestond uit twee perioden: januari-juli 2021 en augustus-december 2021.

De aanvragen van het Nova College

Het Nova College heeft voor beide perioden aanvragen ingediend en ontvangen. De motivatie voor de aanvragen was de constatering dat de coronamaatregelen het normale onderwijsprogramma flink hebben verstoord. Docenten gaven aan bij het online lesgeven het persoonlijke en fysieke contact te missen. Bij de praktijklessen die wel mochten doorgaan, werd er gewerkt in kleinere groepen om de benodigde afstand te waarborgen. Hierdoor ontstond druk op de formatie. Het Nova College was dan ook heel blij met de regeling. We zien deze regeling als een waardevolle aanvulling op de eerdergenoemde regeling 'Inhaal- en ondersteuningsprogramma's'. Met deze twee regelingen was het mogelijk om zowel leer- en ontwikkelachterstanden aan te pakken als om het reguliere programma en de daaraan verbonden contacttijd zo veel mogelijk aan te houden.

Inzet middelen EHK

Het Nova College heeft in totaal € 2.363.280 ontvangen. Het CvB van het Nova College heeft aangegeven dat alle middelen naar 'het onderwijs in de klas' gaan, verdeeld over de vestigingen naar rato van het aantal studenten. De ondersteunende inspanningen door stafdiensten zijn in beginsel buiten de subsidie om gefinancierd.

Via nieuwsbrieven is over de regeling gecommuniceerd. We hebben bijeenkomsten georganiseerd over de wijze waarop we de regeling kunnen inzetten binnen de vestigingen en de teams. De activiteiten in het kader van de regeling EHK vallen onder de directe verantwoordelijkheid van de directeur. Dit houdt in dat de vestigingen zelf zorgen voor de coördinatie en uitvoering, en zich dienen te verantwoorden over de gemaakte kosten. Per vestiging is een eigenaar-coördinator benoemd die het MT van de vestiging regelmatig heeft geïnformeerd over het verloop.

De middelen zijn onder andere ingezet voor:

- het inzetten van docenten, onderwijsassistenten en instructeurs;
- het laten geven van gastlessen;
- het inzetten van studenten;
- de ondersteuning op logistiek en toezicht op de naleving van coronamaatregelen;
- het inhuren van personen die toezicht houden in de klas, bijvoorbeeld als een docent digitaal onderwijs geeft;
- het inhuren van ondersteuning en begeleiding om docenten en andere medewerkers te ontlasten;
- het werven, selecteren en organiseren van extra tijdelijke personele inzet.

In opdracht van het ministerie van OCW monitoren en evalueren Regioplan en ECBO het aanvraag- en uitvoeringsproces en de opbrengsten van de subsidieregeling 'Extra hulp voor de klas'. Het Nova College heeft in 2021 deelgenomen aan dit onderzoek, waarvan de resultaten nog niet bekend zijn. In mei 2022 verantwoorden wij, als onderdeel van de subsidievoorwaarden, gedetailleerd aan DUO hoe de extra personele inzet heeft plaatsgevonden.

Project 'Uitstroombegeleiding en nazorg'

Afgelopen voorjaar 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 laatstejaarsstudenten en gediplomeerden te ondersteunen bij het vinden en het behouden van een baan of – als er geen werk te vinden is – bij het kiezen voor een vervolgonderwijs. Het doel is oplopende jeugdwerkloosheid door de coronapandemie te voorkomen. Tot nu toe houdt de verantwoordelijkheid van het mbo meestal op, zodra de student een diploma en/of startkwalificatie heeft behaald. De verwachting is echter dat het op termijn daadwerkelijk een taak van het mbo gaat worden om in afstemming met de partners in de regio (zoals gemeenten, werkgevers, reïntegratiebedrijven) gediplomeerden naar een baan te begeleiden.

Het projectteam heeft voor de zomervakantie voornamelijk onder studenten mbo 1 en 2, de enquête 'Na deze opleiding ...' uitgezet. Doel hiervan is hun te vragen naar hun plannen na diplomering en te horen of zij behoefte hebben aan hulp bij de uitvoering van die plannen. Van de 322 studenten die de enquête hebben ingevuld, wilde 23 procent (75) hulp bij het vinden van een baan, hulp bij het kiezen van een vervolgonderwijs of nazorg. Daarmee wordt bedoeld dat zij later nog wel contact willen met de school, als ze zelf al een baan hadden gevonden.

Respons op de enquête 'Na deze opleiding ...'									
	Respons	Werken			Verder studeren		Weet het nog niet		Totaal
			Hulp nodig	Nazorg nodig		Hulp nodig		Hulp nodig	Hulp/Nazorg nodig
Mbo 1	134		7	4		16		8	35
Mbo 2	102		2	2		10		5	19
Mbo 3	0								0
Mbo 4	86		3	10		2		6	21
Totaal	322	55	12	16	222	28	45	19	75

In oktober hebben alle pas gediplomeerde studenten mbo 2 tot en met 4 die niet voor een vervolgopleiding bij het Nova College hebben gekozen, de kaart 'Geslaagd en nu verder' thuis ontvangen. Met deze kaart kregen zij alsnog hulp bij de overstap naar werk of vervolgopleiding aangeboden. Inmiddels hebben daar zo'n vijftien oud-studenten op gereageerd.

De studenten die zich via de enquête, naar aanleiding van de kaart of anderszins gemeld hebben, zijn benaderd en ontvangen individuele uitstroombegeleiding en/of nazorg.

Studenten die tijdens en na hun laatste schooljaar uitstroombegeleiding (hebben) ontvangen				
	Naar werk	Naar vervolgstudie	Naar werk en/of vervolgstudie	Totaal
Mbo 1	15	51	11	81
Mbo 2	18	22	5	47
Mbo 3	3	0	4	12
Mbo 4	8	2	10	42
Totaal	44	75	30	182

Gediplomeerden die nazorg (hebben) ontvangen			
	N.a.v. enquête 'Na deze opleiding ...'	N.a.v. kaart 'Geslaagd en nu verder'	Totaal
Mbo 1	4	-	4
Mbo 2	1	1	2
Mbo 3	1	4	5
Mbo 4	11	11	22
Totaal	17	16	33

Voor mbo 1 is er structureel overleg met het Leerplein/RMC binnen onze regio's over de gediplomeerde studenten. Omdat deze groep nog geen startkwalificatie heeft, hebben zowel het roc als de gemeenten een verantwoordelijkheid om deze jongeren te begeleiden naar een baan van minimaal twaalf uur per week of een vervolgopleiding.

Daarnaast zijn de projectmedewerkers in gesprek met opleidingsmanagers en studieloopbaanbegeleiders van de laatstejaarsstudenten om te bespreken hoe studenten voorbereid (kunnen) worden bij de overstap naar werk of een vervolgopleiding. Bij veel opleidingen vinden in dit kader al mooie en zinvolle activiteiten plaats. Om de studieloopbaanbegeleiders te ondersteunen bij dit proces is er een menukaart opgesteld. Op deze menukaart staan trainingen en voorlichtingen die de studieloopbaanbegeleider kan aanvragen. Elke module is op verzoek aan te passen aan het niveau, de voorkennis en de leerdoelen van de studenten.

Het Nova College heeft zich ten doel gesteld om in 2021 en 2022 in totaal driehonderd laatstejaarsstudenten uitstroombegeleiding te bieden. Inmiddels hebben 149 studenten hiervan gebruik gemaakt; van de doelstelling is nu dus 50 procent behaald. Daarnaast is het streven om in 2021 en 2022 in totaal 150 gediplomeerden nazorg te bieden. Van deze doelstelling is nu 22 procent behaald.

Het ministerie van OCW heeft in het najaar de subsidieregeling 'Nazorg mbo in 2022-2023' bekendgemaakt. Na rijp beraad hebben we besloten om deze subsidie om de volgende redenen niet aan te vragen. Omdat:

- Uit de gesprekken met de opleidingsmanagers en de studieloopbaanbegeleiders blijken met name de studenten van de opleidingen op mbo 3 en 4 weinig extra begeleiding bij de overstap naar werk of een vervolgopleiding nodig te hebben of te willen. De voorbereiding in de lessen en/of de begeleiding door de docenten en studieloopbaanbegeleiders is in de meeste gevallen al voldoende, soms zelfs erg goed.
- De studenten op mbo 1 en 2 hebben vaker behoefte aan extra begeleiding bij de overstap naar werk of een vervolgopleiding. Uit ervaring blijkt dat we deze begeleiding het beste al ruim voor de diplomering kunnen starten; na diplomering is het namelijk moeilijker om het contact met deze jongeren op te pakken. Hierbij blijven wij samenwerken met de regionale partners zoals gemeenten en re-integratiebedrijven, omdat er ook een verantwoordelijkheid bij de gemeenten ligt voor wat betreft de jongeren zonder startkwalificatie. Deze uitstroombegleiding kan echter niet zonder de subsidie 'Nazorg mbo 2022-2023' gefinancierd worden.
- Met deze subsidie zouden alleen de gediplomeerden van 2022-2023 nazorg kunnen ontvangen. Omdat de meesten in juli 2023 diplomerend, is er dan maar vier maanden de tijd (tot en met december 2023) om hen nazorg te bieden. De subsidie moet namelijk in 2023 besteed worden.
- Als het maximale bedrag wordt aangevraagd, moeten we tweehonderd gediplomeerden bereiken. De verwachting is dat dat moeilijk wordt.

Het project 'Uitstroombegleiding en nazorg' loopt tot en met december 2022. Ook in 2022 krijgen de laatstejaarsstudenten en de gediplomeerden uitstroombegleiding en nazorg aangeboden in samenwerking met de regionale partners zoals het Leerplein, het RMC, het Leerwerkloket en de re-integratiebedrijven. Het doel is te komen tot een goede structurele samenwerking om jongeren te begeleiden naar werk of een vervolgopleiding.

5 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
Dtbol	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
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
PSA	Psychosociale arbeidsbelasting
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
RIF	Regionaal Investeringsfonds mbo
RMC	Regionale Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten
Roc	Regionaal Opleidingscentrum
RvT	Raad van toezicht

SBB	Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SBP	Strategisch Beleidsplan
Sib'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	Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
Vo	Voortgezet onderwijs
Vso	Voortgezet speciaal onderwijs
Vsv	Voortijdig schoolverlaten
Vwo	Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WNT	Wet normering topinkomens

Colofon

Uitgave

Het geïntegreerd Jaardocument 2021 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 veelevoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, internet of welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Nova College.



