



JAARVERSLAG 2020 ROC NOVA COLLEGE



Nova College



JAARVERSLAG 2020 ROC NOVA COLLEGE

ROC Nova College

Postbus 2110

2002 CC Haarlem

Telefoon: (023) 530 20 10



Voorwoord

Het Nova College in 2020: samen wendbaar

Voor u ligt het jaarverslag over het kalenderjaar 2020. Een jaar dat wij ons allemaal nog lang zullen herinneren. We begonnen het jaar vol ideeën en plannen voor het verder ontwikkelen van ons onderwijs en de organisatie. Halverwege februari diende de coronacrisis zich aan en moesten wij halsoverkop onze studenten uit het buitenland terughalen. Vervolgens sloten wij half maart onze deuren om over te gaan op online onderwijs.

Wat volgde was een complex jaar, met een grote impact. Het geven en ondersteunen van goed onderwijs stond voorop en het welzijn van onze medewerkers en studenten werd meer dan ooit van belang. Het verzorgen van beroepsonderwijs, waarbij juist het leren in de praktijk zo'n grote rol speelt, werd onder invloed van corona volledig anders. De impact op de opleidingen en het al dan niet doorgaan van stages of praktijkonderwijs verschilden per domein en vaak ook per opleiding. Kortom, een historisch jaar met ongekende uitdagingen. Op de wijze waarop onze medewerkers, studenten en onze externe contacten hiermee zijn omgegaan om ook in deze omstandigheden goed onderwijs te bieden, zijn we uitermate trots.

Dit jaar kende naast alle uitdagingen ook hoogtepunten. Het digitale werken en het online lesgeven is razendsnel ingevoerd. Medewerkers en teams hebben laten zien dat er veel veerkracht, creativiteit en vindingrijkheid in onze organisatie te vinden is. De vele ontwikkelingen leiden er ook toe dat we kijken welke goede punten we willen behouden voor de toekomst. Tegelijkertijd is ook zichtbaar geworden dat naar school gaan, bij en met elkaar aan de slag zijn en elkaar ontmoeten, juist die aspecten zijn die ons onderwijs en de ondersteunende werkzaamheden beter maken. En dat is simpelweg ook wat wij en onze studenten hebben gemist. Dit inzicht nemen we mee.

Naast alle activiteiten die we vanwege corona moesten oppakken, gingen we in 2020 ook aan de slag met het vertalen van wet- en regelgeving naar uitvoerbaar beleid en activiteiten die aansluiten bij de alledaagse werkelijkheid van onze organisatie. Ook de implementatie van ons strategisch beleidsplan en de Kwaliteitsagenda zijn centraal blijven staan. Alhoewel natuurlijk de ruimte voor deze activiteiten beperkt is geweest omdat onze aandacht werd opgeëist door corona en accenten anders werden gelegd. Enkele voorbeelden van onderwerpen die in 2020 onze agenda mede hebben bepaald, zijn: leven lang ontwikkelen, het verstevigen van de niveau 1- en 2-opleidingen, duurzaamheid, integreren van de begeleiding van studenten in Pluspunt en Studiecentrum, informatiebeveiliging, professionalisering HR-beleid en zeker ook de campusontwikkeling in Haarlem, met het intrekken in twee nieuwe panden, de Care en de Mug. En 2020 stond ook in het teken van het afscheid van Hans Snijders en de komst van Florus Roelofsen als voorzitter CvB.

Graag hadden we zoals gebruikelijk regelmatig als CvB de vestigingen bezocht om te ervaren hoe onze ambities en plannen uitwerken in de teams. Door de coronamaatregelen hebben we ervoor gekozen om de ruimte die er was te laten aan het onderwijs en ons op andere manieren te informeren. Ook al konden we niet fysiek aanwezig zijn, het was voelbaar, merkbaar en zichtbaar dat er enorm veel inzet is om onze studenten het best mogelijke onderwijs te bieden en dit met elkaar vorm te geven. En dat we wat onze resultaten betreft, nog steeds op de goede weg zijn, werd begin 2021 bevestigd in de Keuzegids. We zijn voor de vijfde keer op rij de beste mbo-school van de Randstad. Onze uitdaging is om deze positie vast te houden.

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 2020 heeft aangeboden, voldeden aan de wettelijke vereisten. Ten slotte 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 onze kracht. 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. Bovenal spreken wij onze wens uit dat onze energie gedurende 2021 zich kan richten op het doordacht verder ontwikkelen van ons onderwijs en op de ondersteuning van onze studenten in hun weg naar een volwaardig diploma en een plek in de maatschappij.

Florus Roelofsen, Talitha van den Elst en Olaf McDaniel (niet op foto)
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 met wie wij samenwerken, onze toeleverende scholen in het voortgezet onderwijs en onze toezichthouders: de Raad van Toezicht (RvT), Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

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

Het bestuursverslag begint met het *Bericht van de Raad van Toezicht*, waarin de Raad van Toezicht 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. In hoofdstuk 3 vindt u hoe corona ons onderwijs heeft beïnvloed. Onze belangrijkste onderwijsactiviteiten, -resultaten en -innovaties staan in hoofdstuk 4. Hoofdstuk 5 is volledig gericht op onze medewerkers: in dit hoofdstuk vindt u alles over ons personeelsbeleid, en hoofdstuk 6 gaat over het bestuur en de bedrijfsvoering. Tot slot van het eerste deel geeft hoofdstuk 7 inzicht in onze financiën.

In het tweede deel vindt u de jaarrekening.

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

Het vierde en laatste deel bestaat uit bijlagen, met daarin de samenstelling van het bestuur, de medezeggenschapsorganen, de Raad van Toezicht, de adviescommissies en een lijst met gebruikte afkortingen. De laatste bijlage is de rapportage Kwaliteitsagenda.

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
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	Reflectie op Kwaliteitsagenda Nova College 2020	29
2.2.1	Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	29
2.2.2	Wat merken onze stakeholders ervan?	31
2.3	Speerpunten 2020	33
2.4	Contact met onze stakeholders	34
2.4.1	Projectmatige aanpak	34
2.4.2	Dialogoog met het werkveld	35
2.4.3	Samenwerking met andere scholen en lokale overheden	35
2.4.4	Afstemming met roc's uit de regio	35
3	Onderwijs in coronatijd	36
3.1	Van fysiek naar online onderwijs	36
3.2	Extra zorg en begeleiding	37
3.3	Beroepspraktijkvorming in coronatijd	38
4	Onderwijs en onderwijsinnovatie	42
4.1	Ondersteuning studenten	42
4.1.1	Maatregelen voor een regionale aanpak van voortijdig schoolverlaten	42
4.1.2	Heroriëntatie	43
4.1.3	Intern begeleider: trajectcoach	43
4.1.4	Jobcoach	44
4.1.5	Vsv-coach	44
4.1.6	Passend onderwijs	44
4.1.7	Schoolmaatschappelijk werk	45
4.2	Onderwijsontwikkelingen	45
4.2.1	Examinering en diplomering	45
4.2.2	Leven Lang Ontwikkelen	47
4.2.3	Internationalisering	47
4.2.4	Skills heroes/excellentiesprogramma's	49
4.2.5	Bindend Studieadvies (BSA)	49
4.2.6	Regionale samenwerking vo-mbo	50
4.3	Onderwijsinnovatie projecten	50

4.4	Practoraten	52
4.4.1	Practoraat Smart Technology Skills	52
4.4.2	Practoraat Zorg en Welzijn Technologie	53
4.4.3	Practoraat Ouderenzorg en wijkgericht werken	54
4.4.4	Practoraat Greenbiz	55
4.5	Regionaal Investeringsfonds (RIF)	55
5	Medewerkers	58
5.1	Kengetallen medewerkers	58
5.2	HR-beleid en ontwikkeling	63
5.2.1	De Nova Academie	64
5.2.2	Loopbaancentrum	65
5.3	Arbeidsomstandigheden, gezond en veilig	66
5.3.1	Nova Fit	67
5.3.2	Veiligheid	68
5.3.3	Werkkrachtplan	69
6	Bestuur en bedrijfsvoering	70
6.1	Kwaliteitszorg	70
6.1.1	Kwaliteitsonderzoeken	70
6.1.2	Zelfevaluaties en onderzoeken	73
6.2	Bedrijfsvoering	76
6.3	Huisvesting	76
6.4	Duurzaamheid	77
6.5	Informatievoorziening en Techniek (IVT)	77
6.6	Digitalisering en privacy	77
6.7	Marketing & Communicatie	78
6.8	Klachten	79
6.9	Vertrouwenspersonen	80
7	Financiën	82
7.1	Financiële doelstellingen	82
7.2	Financiële gang van zaken gedurende het verslagjaar	83
7.3	Financiële situatie op balansdatum	85
7.4	Treasury management	85
7.5	Toekomstige financiële ontwikkelingen	85
7.6	Continuïteitsparagraaf	87
7.6.1	Gegevensset	87
7.6.2	Overige rapportages	91
7.7	Aanvullende informatie WEB	92
II	JAARREKENING	96
III	OVERIGE GEGEVENS	136
IV	BIJLAGEN	142
1	Bestuur en toezicht	143
2	Medezeggenschapsorganen	149
3	Raden van Advies	154
4	Rapportage Kwaliteitsagenda	160
5	Verklarende woordenlijst	198
Colofon		200

I BESTUURSVERSLAG



Bericht van de Raad van Toezicht

Terugkijkend op het afgelopen jaar kan de Raad van Toezicht meer dan ooit concluderen dat de inspanningen die medewerkers van het Nova College en Nova Contract hebben geleverd, ervoor zorgen dat de studenten kwalitatief goed onderwijs krijgen en dat de organisatie zich blijft ontwikkelen om zo ook in de toekomst de samenleving te blijven voorzien van goed opgeleide vakmensen. De impact van de coronapandemie op het onderwijs, de studenten en de medewerkers is ongekend. Het afgelopen jaar moest snel en adequaat gereageerd worden op uitzonderlijke omstandigheden. En nu is het van belang om ook vooruit te kijken naar de effecten van deze ervaring op keuzes die voor de toekomst gemaakt kunnen worden.

Als RvT hebben wij onze rol ook in deze uitdagende omstandigheden goed kunnen uitoefenen. We hebben de vinger aan de pols gehouden en het College van Bestuur ruimte gelaten om zich te kunnen richten op wat nodig was.

Wij hebben veel waardering voor de wijze waarop de organisatie is omgegaan met de continu wisselende uitdagingen. Het Nova College heeft laten zien wendbaar te zijn en op veranderingen snel en gedegen te kunnen inspelen. We hebben dit onder meer teruggezien in de innovatieve en creatieve wijze van lesgeven en de enorme ontwikkeling van de digitale vaardigheden van eenieder.

Toezicht

In 2020 heeft de RvT zes keer vergaderd. Tijdens de lockdowns hebben we digitaal vergaderd. Op een beperkt aantal momenten zijn we – de maatregelen in acht nemend – fysiek bijeen gekomen. Toen de omstandigheden het toelieten hebben we een werkbezoek aan de nieuwe campus in Haarlem gebracht waar we ons door docenten, staf en directie hebben laten informeren over de impact van corona op het onderwijs. Bij al deze vergaderingen 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 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 en de impact op de studievoortgang.
- De investerings- en innovatieagenda en vooral de concrete daaruit voortkomende initiatieven.
- De organisatieontwikkeling en in het bijzonder de voorbereidingen op de wisseling in het CvB.
- Huisvesting, waaronder de doorontwikkeling van de Nova Campus Haarlem en de verkoop van de Planetenlaan.

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.
- Informatie uit onder meer rapporten van in- en externe instanties, zoals MBO in Bedrijf, het ministerie van OCW en toezichthoudende instanties als de Inspectie van het Onderwijs en gesprekken met de ondernemingsraad en de studentenraad.

De auditcommissie is in 2020 driemaal samengekomen en ook de onderwijscommissie heeft drie keer vergaderd. De inzet van deze commissies heeft een grote toegevoegde waarde omdat de commissieleden onderwerpen diepgaander met het CvB kunnen bespreken en wij vaker onze klankbordrol kunnen inzetten.

Betrokkenheid bij de organisatie en contacten met stakeholders

In 2020 hebben we zowel met de OR als met de SR overleg gevoerd. Ons voornemen om vaker een individueel werkbezoek af te leggen, werd helaas door de coronamaatregelen bemoeilijkt. Op de momenten dat het wel mogelijk was - tot half maart en gedurende de versoepeling van de maatregelen - hebben wij een aantal keer de organisatie bezocht. Zo hebben wij in februari de studenthuisvesting in Ilmuiden en in september de nieuwbouw op de Campus Haarlem kunnen bekijken.

De RvT behartigt 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 van belang. Wij hebben dit kunnen volgen doordat het CvB ons elke vergadering heeft geïnformeerd over de besluiten die zijn genomen naar aanleiding van de coronamaatregelen en het effect op het onderwijs. Ook in de vergaderingen van de onderwijscommissie is hier aandacht aan besteed.

Organisatieontwikkeling

In 2020 zijn wij door het CvB meegenomen in de keuze die is gemaakt voor de organisatieonderdelen Vavo, Educatie en Entree. Ook zijn wij geïnformeerd over de inhaalslag die met name in de HR-organisatie is gestart. Door de wisseling in de samenstelling van het bestuur verwachten wij in 2021 de organisatieontwikkeling vaker als agendapunt op onze vergaderingen.

Het meebewegen met de coronamaatregelen liep als een rode draad door het afgelopen jaar en heeft op verschillende fronten de organisatieontwikkeling versneld.

Strategisch Beleidsplan en Kwaliteitsagenda

Via de viermaandelijke voortgangsrapportages informeert het CvB ons over de uitvoering van het Strategisch Beleidsplan en de Kwaliteitsagenda 2019-2022. In gesprekken met het CvB hebben we veel aandacht voor het verbinden van actuele ontwikkelingen met de doelstellingen uit deze plannen.

Jaarrekening en begroting

In de vergadering van juni 2020 keurde de RvT de jaarrekening 2019 goed in digitale 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 2020 hebben wij goedkeuring verleend aan de begroting 2021.

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 het risico van 'kruissubsidiëring' van middelen is niet aan de orde. De bestedingen maken deel uit van de onderwijsplannen en de RvT laat zich informeren over de behaalde onderwijskundige resultaten. In 2020 ging het onder meer over de Kwaliteitsagenda, de rendementen en de vsv-resultaten. De RvT monitort de door het Nova College ingezette acties naar aanleiding van de bevindingen van de Inspectie van het Onderwijs.

Werkgeverschap

Het afgelopen jaar stond ook in het teken van het pensioen van Hans Sniijders en de werving van zijn opvolger. Bij de totstandkoming van het wervingsprofiel en bij de sollicitatiegesprekken hebben we een brede vertegenwoordiging vanuit de organisatie betrokken. Uiteindelijk hebben we Florus Roelofsen per 1 december 2020 benoemd als voorzitter CvB.

Vanwege de coronamaatregelen hebben we het afscheid van Hans Sniijders vooral digitaal vormgeven en hem op die manier onze waardering gegeven voor zijn jarenlange inzet voor het Nova College en de resultaten die hij heeft bereikt.

De remuneratiecommissie van de RvT heeft in 2020 naast individuele gesprekken ook gezamenlijk gesprekken met beide CvB-leden gevoerd. Deze gesprekken zijn schriftelijk vastgelegd en de RvT heeft vastgesteld dat de honoraria van de bestuurders binnen de kaders van de WNT vallen.

Samenstelling RvT

In 2020 is de samenstelling van de RvT ongewijzigd gebleven. Wel is gestart met het wervingstraject voor twee nieuwe leden in verband met het aflopen van de tweede termijn van Imke Frijters en Ariane Joustra in februari 2021. In december is Feiko Vrieze met ingang van 1 februari 2021 als nieuw lid benoemd. De tweede benoeming volgt in 2021.

Evaluatie

Onze jaarlijkse zelfevaluatie hebben wij gebaseerd op de uitgebreide evaluatie in 2019. De werkafspraken die we toen hebben gemaakt, continueren we. Dit betekent dat we ook voor 2021 een aantal speerpunten hebben bepaald. Daarnaast blijven we aan het eind van elke vergadering terugblikken op het vergaderproces om op die manier continu te leren en te verbeteren.

Tot slot

De enorme inspanning die het afgelopen jaar door de studenten van het Nova College, de medewerkers en het werkveld is geleverd, is een prestatie 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 de uitdagende omstandigheden goed (beroeps)onderwijs te realiseren. Deze inzet geeft ons veel moed voor een nieuw jaar waarin het onderwijs nog steeds te maken heeft met beperkende maatregelen. En waarin niemand weet wanneer de eerste versoepelingen mogelijk zijn en waarin we dus vooral vooruitkijken naar een toekomst waarin het onderwijs zonder veel beperkingen weer volop tot bloei kan komen. Hierop vertrouwen wij!

Namens de Raad van Toezicht,
Willeke Briedé, voorzitter



2020 in beeld

1 Opening Nova Campus In de eerste week van het schooljaar 2020-2021 opende de Nova Campus Haarlem haar deuren.

2 Anderstaligen De eerste groep anderstaligen heeft het diploma verzorgende-IG ontvangen. Burgemeester Jos Wien van Haarlem en de bestuurders van Kennemerhart en het Nova College richten zich via een persoonlijke videoboodschap tot de gediplomeerden.

3 Haarlemse winkeliers Studenten Retail hebben Haarlemse winkeliers geholpen met het opzetten van hun webshop: Haarlemsewinkels.nl.

4 Nieuwe opleiding In Hoofddorp is nu ook - na Beverwijk - de opleiding Junior consultant duurzaamheid gestart. Op de foto studenten aan de slag tijdens de mini-makathon over verduurzamen van Nova College.

5 Online Open huis Van 28 november tot en met 4 december 2020 hielden we ons eerste online Open huis mbo, waarbij CIOS Haarlem Hoofddorp op zaterdag aftrapte. Veruit de meeste bezoekers geven het eerste online Open huis een ruime voldoende en willen graag alsnog de locatie echt bezoeken.

6 Smart Maintenance Nova College heeft subsidie gekregen om als eerste in Nederland voor de regio IJmond negen technische opleidingen op te schalen naar een volwaardig Smart Maintenance-mbo curriculum.

7 Rookvrij Alle schoolterreinen zijn rookvrij. Hiervoor hebben we in Hoofddorp bezocht gehad van staatssecretaris Paul Blokhuis.

8 Nova Student van het Jaar Roemer Gast is uitgeroepen tot Nova Student van het Jaar en gaat het Nova vertegenwoordigen in de landelijk competitie Mbo'ers pakken aan. Op de foto krijgt hij van Florus Roelofsen een waardebon die Roemer kan besteden aan zijn persoonlijke ontwikkeling.



Bericht van de Studentenraad

Terugblik 2019-2020

De Studentenraad (SR) van het schooljaar 2019-2020 bestond uit de zeven vertegenwoordigers van de zeven clusters van vestigingen. Het was de eerste zittingstermijn voor Stephan de Kleine (Zijlweg/Bijdorplan), Sem Grootjen (Laurens Baecklaan), Rick Backus en Jarduan Rutte (Kanaalstraat/Almenumerweg). Emma de Nas (CIOS) en Ghislaine Dros (Vavo & Educatie) hadden er al een zittingstermijn op zitten. Dana Steffens (Paxlaan/Planetenlaan) zat voor het derde jaar in de raad. Zij konden hun ervaring en deskundigheid met de vier nieuwkomers delen. Dit resulteerde onder meer in het bijstellen van het visiedocument 'Een tevreden student'. Dit document is een pleidooi voor meer zeggenschap over de kwaliteit van de lessen en de beroepspraktijkvorming (bpv).

Rond de kerst 2019 organiseerde de SR met veel succes een vrijwilligersdag in het Spaarneziekenhuis. Op initiatief van Ghislaine Dros (voorzitter) kwamen verschillende studenten van het Nova College met een kerstkaart voor en een onderhoudend gesprek met de vele zieken in het ziekenhuis. Ook hebben zij een kerstkaart gestuurd naar al het personeel van Nova. Een traditie die de SR wil voortzetten.

Helaas moesten we in februari alweer afscheid nemen van Rick Backus. Hij ging zich oriënteren op een andere school en een andere studierichting. Jarduan Rutte nam vol enthousiasme en met succes zijn plaats in. In juli nam Emma de Nas deel aan de sollicitatieprocedure voor een nieuwe voorzitter van het College van Bestuur, Florus Roelofsen. De SR heette hem in december van harte welkom met een symbolisch geschenk. Aan het einde van het schooljaar 2019-2020 verlieten Ghislaine Dros, Emma de Nas en Dana Steffens het Nova College. Sem Grootjen besloot in september om zich volledig te richten op het afstuderen en verliet met pijn in zijn hart de raad. De SR sloot het schooljaar met zeven nieuwe raadsleden.

2020

Vanaf het begin van het nieuwe schooljaar 2019-2020 heeft de SR zich ingezet voor meer leden in de raad en het verschuiven van de verkiezingen naar het einde van het schooljaar. Op deze wijze zijn de kandidaten al bekend met het Nova College en start de SR in augustus met een volledige raad die al op de hoogte is van de activiteiten van de SR. In maart werd iedereen geconfronteerd met het coronavirus en alle maatregelen van het RIVM. Het bezoek van de SR aan verschillende scholen in Zweden ging door het reisverbod niet door. De SR had veel tijd gestoken in de voorbereidingen voor deze reis. De vergaderingen en verkiezingen zijn geheel online verdergegaan. Dit verliep succesvol en naar alle tevredenheid. De SR was actiever dan ooit. In juli 2020 werd de Studentenraad versterkt met vier nieuwe leden: Tamara Boskamp (secretaris), Dominique Oorthuis (vicevoorzitter), Julie Naberman en Abdallah Zarkawi. De bestaande leden hebben actief deelgenomen aan alle voorbereidingen en het verwelkomen en inwerken van de nieuwe raadsleden. Er is nog een vacature voor de vestiging Entree. Met de nieuwe SR en het visiedocument zijn we in staat ons nog meer in te zetten voor het onderwijs en de studenten.

Vooruitblik 2021

In 2020 heeft de SR afscheid genomen van Hans Sniijders. De raad gaat in 2021 met een positieve blik verder met de nieuwe CvB-voorzitter. Ook gaat de SR het visiedocument aanpassen en omzetten in concrete plannen waardoor deze gemakkelijker in acties omgezet kunnen worden. Voorbeelden hiervan zijn 'Hoe duurzaam is het Nova College?' (Julie), 'Aandacht voor de kwetsbare student' (Dominique, Tamara en Abdallah) maar ook kleinere acties om de Studentenraad meer bekendheid te geven, zoals een zelfontworpen kerstkaart voor alle stakeholders.

Gebleken is dat de SR-leden door de vergaderingen in Teams beter in staat waren de opleiding, stage en de activiteiten voor de SR te combineren. De vergaderingen planden we aan het einde van een schooldag en bijna altijd waren alle leden aanwezig. Er blijft echter wel behoefte aan persoonlijk contact en fysieke vergaderingen met elkaar, de OR en het CvB. Helaas zit dat er voorlopig nog niet in en gaan wij op Teams actief met elkaar en onze plannen verder.

Namens de Studententraad,
Jarduan Rutte, voorzitter

Bericht van de Ondernemingsraad

Op 30 januari 2020 is de nieuwe OR geïnstalleerd. Net als vorige jaren heeft de OR speerpunten benoemd waaraan we de komende jaren gaan werken.

Deze speerpunten hebben we benoemd in de kaderbrief. Deze bestaat uit drie hoofdstukken: werkdruk, Teams aan Zet en hoofdlijnen van de begroting. Ons doel is bij te dragen aan het geven van hoogwaardig kwalitatief onderwijs. Nog steeds staat dat in de ogen van de OR soms onder druk door een te hoge werkdruk, de scheve verhouding tussen onderwijsgevend en ondersteunend personeel, gebrek aan implementatie van Teams aan Zet en de verhouding tussen de functieschalen voor docenten LB, LC en LD.

Ook de nieuwe OR hecht waarde aan een goede dialoog met het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de Studentenraad. Wij hebben afgesproken een paar sessies te houden met het CvB, waarin communicatie en samenwerking centraal staan.

Afgelopen jaar gaven wij het CvB advies over en instemming op diverse onderwerpen, zoals de regeling interne geschillencommissie, rookvrijbeleid, examenreglement beroepsonderwijs, reglement voor de hoofdlijnen begroting, klokkenluidersregeling en het aanstellingsbeleid. Op de agenda staat momenteel het werkdrukplan, de thuiswerkregeling, het generatieverlof en Teams aan Zet.

Ook in 2020 is het onderdeel Teams aan Zet nog steeds niet overal goed uitgewerkt. Dit blijft daarom een aandachtspunt. Er is wel een visiedocument ontwikkeld, waarna een werkgroep zich zou gaan buigen over de implementatie. Helaas is dit nog steeds niet gebeurd. Wij pakken dit daarom zelf op en komen met een initiatiefvoorstel. Hiervoor hebben we een heidag gepland waarop de Raad van Toezicht, directie, management en medewerkers vertegenwoordigd zijn.

Instemmingsrecht op de begroting

De OR heeft in 2020 samen met de Studentenraad overlegd en instemming verleend op de hoofdlijnen van de begroting. De OR heeft aangegeven geen begroting met tekorten meer te accepteren. De OR heeft het CvB daarom gevraagd zich in te spannen om de komende jaren een nulbegroting ter advies op te sturen. Wij geven in 2021 vooral de (financiële) viermaandsrapportages aandacht. Dat doen we omdat blijkt dat de begroting jaarlijks tekorten heeft, maar de jaarrekening achteraf steeds enkele miljoenen in de plus uitkomt. Na een verkenning van het gebruik van de Randstadgelden blijkt dat ook het Nova College haar streefcijfers niet haalt. Wij hebben er daarom op aangedrongen om extra inspanning voor de LB-, LC- en LD-trajecten in te zetten, omdat wij met het huidige beleid niet de gewenste percentages halen.

Het formatiebeleid is ook goedgekeurd en de OR wacht met smart op het formatieplan 2020 of 2021.

Werkdrukplan

Het werkdrukplan zit momenteel in de discussiefase. Het College van Bestuur heeft weliswaar pas in mei 2020 een instemmingsverzoek verstuurd naar de OR, maar na overleg met de achterban via een webinar, heeft de OR het beleidsplan met aanbevelingen teruggestuurd. De status is op dit moment, dat de OR samen met HR en de arbocoördinator een kwalitatief volwaardig stuk gaat schrijven dat instemming verdient.

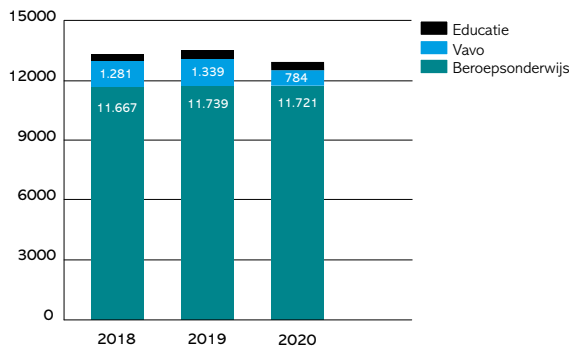
We blijven het CvB ook in 2021 kritisch volgen om te zien of de toezeggingen worden nagevolgd en of het werkdrukplan, formatiebeleidsplan en Teams aan Zet in 2021 wel geïmplementeerd gaan worden.

Namens de Ondernemingsraad,
John Brewster, voorzitter

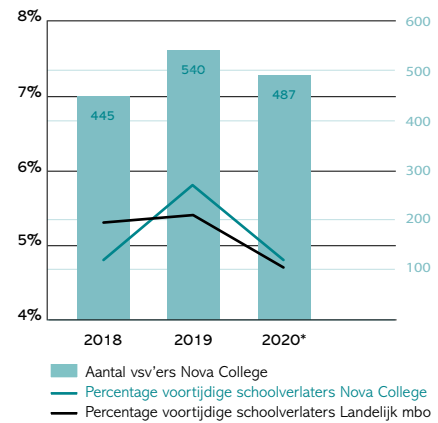
1 Profiel van het Nova College

1.1 Nova College in cijfers

Aantal studenten Peildatum 1 oktober 2020

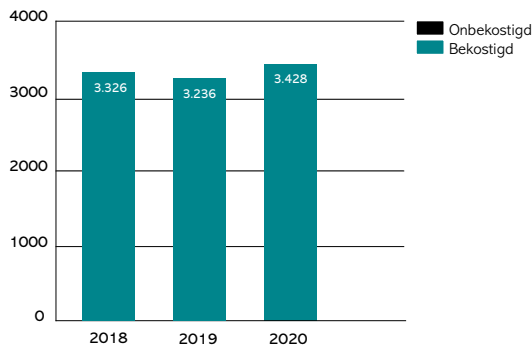


Voortijdig schoolverlaters

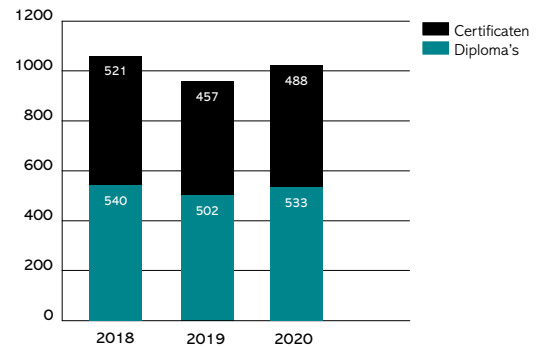


* Voorlopige cijfers
Bron: Factsheets VSV DUO vanaf 2020 inclusief vavo

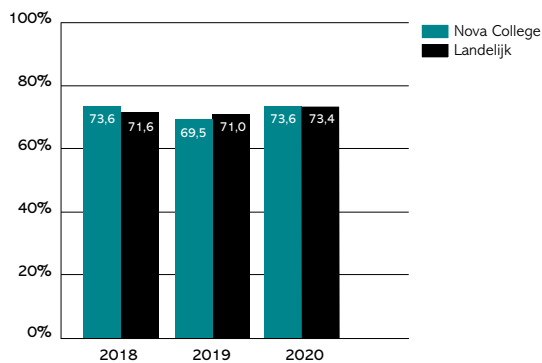
Aantal diploma's beroepsonderwijs



Aantal diploma's en certificaten vavo

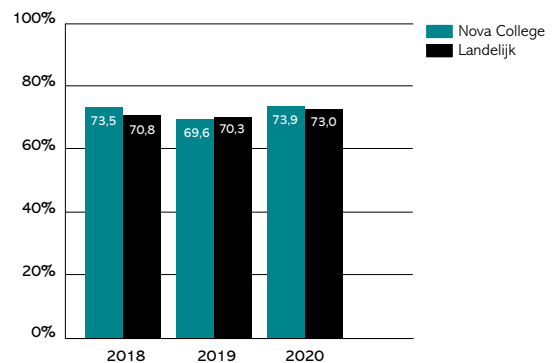


Diplomaresultaat Nova College en landelijk



* Bron: Indicatoren mbo per instelling - Publicaties - DUO Particulier

Jaarresultaat Nova College en landelijk



* Bron: Indicatoren mbo per instelling - Publicaties - DUO Particulier

Startersresultaat Nova College en landelijk

	2018	2019	2020
Nova College	85,4%	83,6%	85,4%
Landelijk	84,3%	83,6%	85,1%

Bron: Indicatoren mbo per instelling publicaties DUO Particulier

Studenttevredenheid

	2016	2017*	2018	2020
Nova College	7,2	7,1	7,3	6,8
Landelijk	7,0	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
Nova College	7,5	7,6
Landelijk	7,2	7,4

Bedrijventevredenheid

	2017	2018	2018/2019*	2019/2020*
Nova College	3,5	3,6	7,5	7,4
Landelijk	niet bekend	niet bekend	7,5	7,5

*Andere meting/schaal vanaf 2019, zie 5.1



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, CIOS, Dans en Theater, Entree, Handel en Commerce, Hotelschool, ICT, Lab, Logistiek, Marketing en Media, MyTec, Orde en Veiligheid, 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.

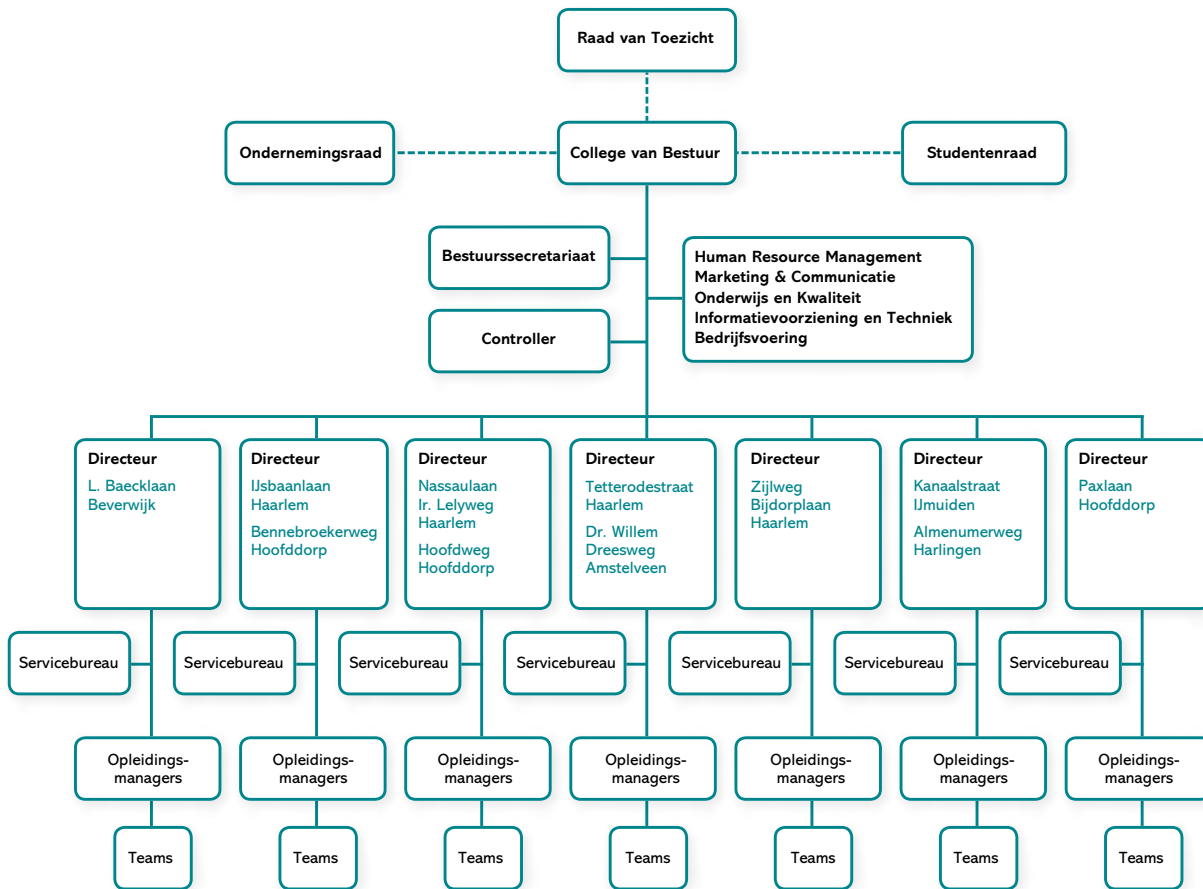
Juridische structuur

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

In de Branchecode goed bestuur in het mbo staan afspraken en handreikingen over bestuur, toezicht en de horizontale dialoog. Het Nova College heeft ze vertaald in beleid, het bestuursreglement en de reglementen van de Raad van Toezicht.

Organigram Nova College



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 (CvB) 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. Het reglement van

de SR bepaalt de samenstelling, verkiezing, werkwijze en bevoegdheden van de SR.

Vestigingen

Ons onderwijs is georganiseerd over zeventien 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.

In 2020 is besloten om vanwege de inhoudelijke overeenkomsten en het effectiever en efficiënter maken van de organisatie de afdeling Educatie te verplaatsen van het Vavo naar Entree.

Stafafdelingen

De Novabrede ondersteuning is georganiseerd over vijf stafafdelingen, die elk onder leiding staan van een manager.

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.

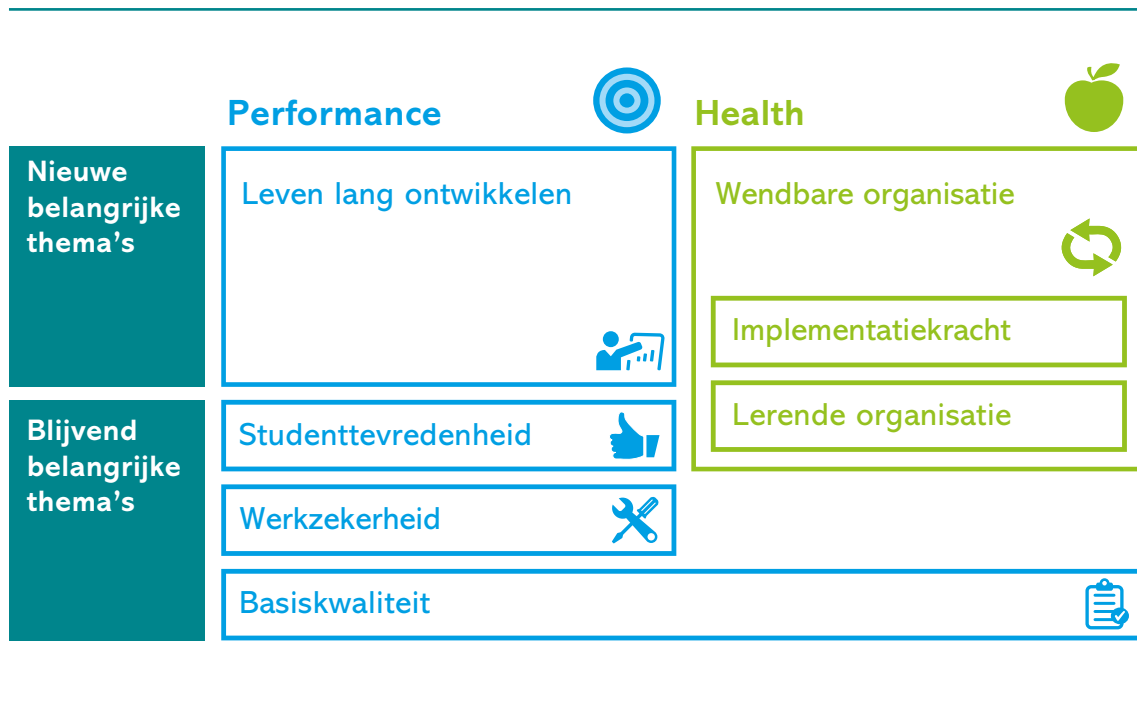
Nova Contract

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.

2 Strategie en beleid

2019 was het eerste loopjaar van ons Strategisch Beleidsplan 2019-2022. In dit hoofdstuk lichten we onze strategische uitgangspunten toe, blikken we terug op de afgelopen periode en kijken we naar de toekomst. Ook leest u hierin over samenwerking met organisaties in de regio.



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.

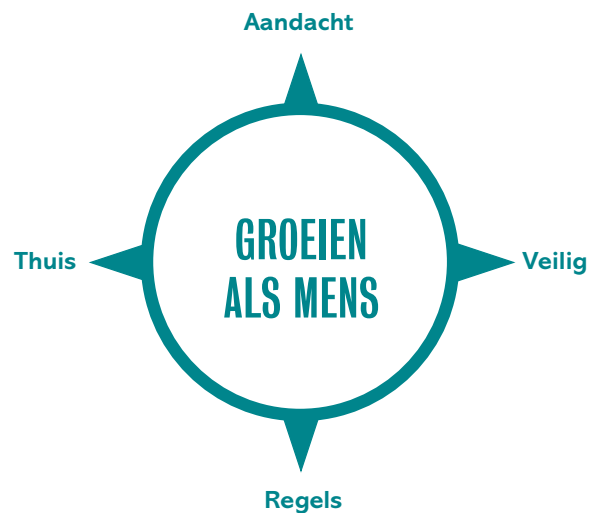
2.1.2 Visie

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

Strategisch Beleidsplan 2019-2022

Met het Strategisch Beleidsplan 2019-2022 gaan we door op de koers die we in de laatste jaren 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 2019-2022 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.

1 Een leven lang ontwikkelen

Een belangrijk speerpunt is dat studenten, Novamedewerkers en medewerkers van het werkveld hier in de regio de vaardigheden verwerven om zich een leven lang te ontwikkelen. Wij geloven dat het belangrijk is om iedereen voor te bereiden op de veranderende omgeving. Niet alleen tijdens het verblijf op het Nova College en direct na het verlaten van de school, maar ook tijdens de loopbaan voor bij-, her- en omscholing.

In 2020 hebben de activiteiten in de eerste helft van het jaar vanwege de coronamaatregelen grotendeels stilgelegen. Na de zomerperiode hebben we een versnelling ingezet op het onderdeel leven lang ontwikkelen voor het werkveld. Aan de hand van een programma zetten we ook de komende jaren in op een kansrijk aanbod van onderwijs om een leven lang ontwikkelen te faciliteren. De economische crisis die door corona is ontstaan, maakt de urgentie duidelijk van goede mogelijkheden voor om-, bij- en herscholing, zie ook hoofdstuk 3.

2 Een wendbare organisatie

Een ander speerpunt is dat we streven naar een wendbare organisatie. We willen niet alleen een lerende organisatie zijn, maar ook een organisatie die veranderingen kan doorvoeren en zich zo kan aanpassen aan de snel veranderende wereld om ons heen. We hebben een open houding richting het werkveld en de maatschappij, innovatie en het vergroten van ons vermogen om veranderingen door te voeren. In 2020 hebben we deze ambitie niet alleen waar kunnen maken, maar ook doorleefd. Vanaf het moment dat wij hebben besloten om het onderwijs niet meer fysiek te laten plaatsvinden, hebben alle medewerkers en studenten razendsnel ingespeeld op deze onverwachte en grote uitdaging. Het vermogen en de open houding die we in onze ambitie hebben beschreven, werd in een klap werkelijkheid. Tegelijkertijd bleek het behouden van wendbaarheid ook een uitdaging. Het continu aanpassen aan de veranderende omstandigheden doet immers een groot beroep op ieders draagkracht. En omdat we verwachten dat de komende periode eveneens in het teken zal staan van verandering, is het wendbaar houden van de organisatie ook in de komende jaren een belangrijke ambitie.

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 de paragraaf hierna en de bijlage voor de rapportage over de Kwaliteitsagenda.

Midterm review

Van zowel ons Strategisch Beleidsplan (SBP) 2019-2022 als de Kwaliteitsagenda (KA) 2019-2022 zijn de eerste twee jaar afgerond. In de afspraken rondom de KA is vastgelegd dat wij een tussentijdse evaluatie opleveren aan de commissie Kwaliteitsafspraken mbo (CKMBO). Ook voor het SBP is het uitvoeren van een midterm review (MTR) zinvol, zodat we op basis daarvan de stand van zaken kunnen bepalen en daar waar nodig kunnen bijstellen. Het opmaken van de stand van zaken is in deze tijd nog urgenter geworden, gezien de vele ontwikkelingen die sinds de coronacrisis op onze organisatie zijn afgekomen. Zo moeten we bepalen of de ambities die we ons hebben voorgenomen nog realistisch zijn. Daarnaast is het van belang om vooruit te kijken en te bespreken welke aspecten van deze periode ons onderwijs blijvend beïnvloeden en welke specifieke thema's en vragen dit oplevert, wat wij willen behouden en wat wij willen veranderen. Vandaar dat we in 2020 zijn gestart met de voorbereidingen van een toekomstgerichte midterm review, die we in 2021 uitvoeren.

2.2 Reflectie op Kwaliteitsagenda Nova College 2020

De kwaliteitsagenda hebben wij samen met onze stakeholders opgesteld in 2018. In 2019 zijn we actief van start gegaan met de thema's. Dit enthousiasme werd in 2020 abrupt tot stilstand gebracht door de coronacrisis. Dit vroeg van Nova en de hele samenleving om een andere werkwijze en flexibiliteit.

Niet alle thema's hebben daardoor in 2020 voldoende aandacht gekregen. Bijeenkomsten en samenwerkingen werden door het niet fysiek kunnen ontmoeten op iets langere termijn geschoven. De arbeidsmarkt in de regio Haarlemmermeer en Kennemerland is extreem getroffen door de gevolgen van corona. De gevolgen zijn met name merkbaar in de hospitality- en horecabranche. Door de pandemie werden op enkele thema's andere accenten gelegd, waarbij aandacht voor de kwetsbare jongeren juist vergroot is.

2.2.1 Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

We hebben ons voorgenomen dé onderwijspartner in de regio te zijn en te zorgen voor praktijkgericht en wendbaar onderwijs. Onze drie campussen hebben een duidelijk profiel en een stevige verbinding met het regionale werkveld. Hoofddorp profileert zich met Haarlemmermeerwaarde: het uitgangspunt om studenten kansrijk te maken op de Haarlemmermeerse arbeidsmarkt. Vooral het partnerschap met de gemeente is goed verankerd. Een voorbeeld hiervan is onze bijdrage aan de Taskforce Leraren tekort om nieuw onderwijspersoneel aan te trekken, door het aanbieden van een nieuwe opleiding Professional kind en educatie. Voor andere sectoren hadden we een begin gemaakt (Travel en Hospitality, Logistiek), maar ziet de arbeidsmarkt er door corona ineens heel anders uit.

In Beverwijk is het Technische profiel verder verstevigd door een aantal nieuwe opleidingen en RIF's en het verduurzamen en verankeren van diverse samenwerkingsverbanden. De vraag vanuit het werkveld is hierbij leidend, en wij spelen hier zo snel mogelijk op in. Dit gaat niet altijd zo snel als onze partners en wij willen, omdat het tijd kost om kwalitatieve opleidingsprogramma's te ontwikkelen die gericht zijn op de eisen van het werkveld en ook nog voldoen aan wet- en regelgeving.

In Haarlem is in 2020 de nieuwe campus geopend: in het Caregebouw zijn alle opleidingen Zorg en Welzijn uit Haarlem samengebracht. Het nieuwe gebouw bevat moderne faciliteiten en biedt mogelijkheden voor werkvormen gericht op innovaties in het werkveld. In het Businessgebouw vormen we met de Business School een aanbod dat de aansluiting tussen bedrijfsleven en het onderwijs versterkt en een meerwaarde biedt voor studenten die in het economische domein gaan werken.

Een merkbaar effect van de Kwaliteitsagenda is dat diverse losse activiteiten worden samengebracht in robuuste projecten of trajecten, waardoor faciliteiten, expertise en relaties met externe partners worden gebundeld. Voorbeelden hiervan zijn het Start College (niveau 1 en de brede niveau 2-opleidingen, inclusief Educatie), het Masterplan Zorg en Welzijn en de ontwikkeling van de Business School.

We geven onze investering in Leven Lang Ontwikkelen (LLO) om dezelfde reden, zij het met enige vertraging door corona, in 2021 een extra impuls. Hierbij sluiten we direct aan bij de regionale mobiliteitsteams en wordt het mbo-onderwijs (bbl en certificaten) onderdeel van de her-, bij- en omscholing van werkzoekenden. Met het oog op LLO zijn we blij met de erkenning van Nova Contract Scheepvaart als EVC-aanbieder. Dit biedt kansen voor EVC-trajecten in andere sectoren.

Ondanks onze stevige verbinding met het regionale werkveld was het realiseren van voldoende bpv-plekken voor onze studenten in coronatijd ook voor ons een grote uitdaging. Dankzij de extra inzet van onze eigen medewerkers, de bedrijven en instellingen en het SBB zijn we hier in 2020 goed in geslaagd.

Gelijke kansen

We hebben ons voorgenomen om onze (toekomstige) studenten zoveel mogelijk gelijke kansen te bieden, door goede instroom, doorstroom en uitstroom te faciliteren en te stimuleren. Met de vso's in de regio ontwikkelen wij de doorlopende leerlijnen. Het vordert gestaag, maar ook hier niet zo snel als wij zouden willen. Studenten die tijdens hun opleiding extra studiebegeleiding nodig hebben, kunnen daarvoor terecht in het Studiecentrum. Door positionering van het Studiecentrum (per schooljaar 2021-2022) bij de Pluspunten bieden we alle extra begeleiding en ondersteuning aan vanuit één centraal punt, dichtbij de student. De uitstroom naar hbo faciliteren wij door in alle niveau 4-opleidingen een keuzedeel gericht op doorstroom naar hbo aan te bieden. Steeds meer studenten maken hier gebruik van. Het daadwerkelijke effect hiervan hebben we nog niet kunnen meten, maar gaan we in 2021 zeker onderzoeken. In het bestuurlijke mbo-hbo overleg hebben de hbo's hun medewerking toegezegd om informatie aan te leveren. Een andere manier om uitstroom naar hbo te faciliteren is de beroepshavo. Hier gaan wij in 2021 mee starten.

Waar we nog wel wat te doen hebben is in de begeleiding naar werk. Hier en daar zijn initiatieven tot stand gekomen, maar mede door corona ook weer gestrand. Het is ons nog niet gelukt om tijdens de laatste fase van de opleiding en daarna ondersteuning te bieden bij de voorbereiding op werk en het vinden van een baan. We gaan in 2021 gebruik maken van de subsidie die hiervoor extra beschikbaar komt, en de ontwikkelde maatregelen verduurzamen en beschikbaar maken voor al onze studenten. We gaan hierbij intensief samenwerken met de verschillende gemeentes.

Kwetsbare jongeren

We hebben ons voorgenomen om onze meest kwetsbare studenten optimaal te ondersteunen door ze tijdig te identificeren, waardoor we ze vanaf de start de juiste extra begeleiding kunnen bieden. Waar mogelijk zorgen we voor een warme overdracht naar werk.

Bij de studenten die vanuit het vso bij ons binnenkomen is er sprake van een warme overdracht. De medewerkers van Pluspunt spelen hierbij een belangrijke rol. De regionale Pluspunten spelen

sowieso een belangrijke rol bij de extra zorg en begeleiding voor studenten en in de samenwerking met de ketenpartners in de regio. De brede regionale maatwerkklassen, Opmaat, zijn ook onderdeel van Pluspunt. Het is een aanpak die werkt; we zijn erin geslaagd het grootste deel van de potentiële uitvallers te behouden voor het mbo-onderwijs. Een andere manier om uitval te voorkomen zijn onze brede niveau 2-opleidingen. Door de keuze voor een opleiding uit te stellen, en de mogelijkheid te bieden om 2 diploma's te behalen, beperken we het studieverlies en vergroten we de kans op werk. Studenten blijken soms ook sneller hun diploma te halen en vaker door te stromen naar niveau 3 of 4. Een groep die we nog niet goed hebben kunnen identificeren zijn de studenten die uitvallen in de niveau 3-opleidingen. Hoewel we ons hadden voorgenomen hier extra onderzoek naar te doen, is dat door andere prioriteiten nog niet gelukt. Hier gaan we in 2021 mee aan de slag.

Ons voornemen om de kwetsbare jongeren te begeleiden naar de arbeidsmarkt, is nog onvoldoende van de grond gekomen. Ook hiervoor gaan wij de extra subsidie benutten. Er liggen wel afspraken met bijvoorbeeld gemeente Haarlemmermeer en een aantal bedrijven in de techniek. We richten ons daarbij niet alleen op kwetsbare jongeren, maar ook op (jong)volwassenen met een anderstalige achtergrond. Een succesvol voorbeeld is het traject Leren en Werken in de zorg, waarbij we anderstaligen voorbereiden op een opleiding tot verzorgende IG, in samenwerking met zorginstellingen die de gediplomeerden aansluitend een baan aanbieden. Soortgelijke trajecten beginnen vorm te krijgen binnen de sector Techniek.

Professionalisering

We hebben ons voorgenomen onze medewerkers te ondersteunen bij het realiseren van onze ambities, door extra te investeren in professionalisering. Zo is er extra scholingsaanbod gecreëerd voor het begeleiden van kwetsbare jongeren. Na een vliegende start is de deelname gestagneerd als gevolg van andere prioriteiten in coronatijd.

Datzelfde dreigde te gebeuren met het verbeteren van de digitale geletterdheid van onze docenten. Corona heeft er echter voor gezorgd dat docenten noodgedwongen en vaak met succes handiger werden in het gebruik van digitale middelen. De extra en op de werkplek geleverde ondersteuning door onze i-coaches is hierbij van essentieel belang gebleken. Ook de multidisciplinaire ondersteuning van onderwijsteams is vraaggericht snel op gang gekomen.

Ondertussen liep het traject om officieel erkende opleidingsschool te worden gewoon door, en hadden we in 2020 weer ruim 70 docenten in opleiding in ons midden. Waar we nog een beetje zoekende zijn is de rol en meerwaarde van de LD-docenten binnen Nova College. We gaan hier in 2021 verder onderzoek naar doen.

De meerwaarde van hybride docenten is voor ons al wel duidelijk en we hebben bij verschillende opleidingen hybride docenten weten te werven. Binnen Techniek loopt er een pilot om meer hybride techniekdocenten aan te trekken. We worden enigszins gehinderd door wet- en regelgeving maar blijven zoeken naar creatieve oplossingen om deze waardevolle docenten te vinden en aan ons te binden.

2.2.2 Wat merken onze stakeholders ervan?

Studenten

Met de Novabrede Studentenraad bespreken we de ambities van Nova College op jaarbasis en op de langere termijn. Daarnaast heeft bijna elke vestiging een studentendeelraad of studentenpanel. Regelmatig vinden lunchgesprekken plaats, waarbij het vooral gaat over vestigingsbrede onderwerpen zoals de voorzieningen en faciliteiten op de locatie. De 'stem van de student' is binnen opleidingen

steeds beter te horen. Steeds meer opleidingen vragen hun studenten structureel feedback op de kwaliteit van de lessen. In coronatijd is dit structureler ingebed. Docenten gebruiken deze feedback, die we op verschillende manieren opvragen, om hun lessen te verbeteren.

Aan studenten die op de één of andere manier extra begeleiding of ondersteuning hebben gekregen, vragen we na afloop altijd wat ze ervan vonden en wat ze eraan hebben gehad. De uitkomsten van deze mondelinge en schriftelijke evaluaties worden gebruikt om de dienstverlening te verbeteren. Uit een evaluatie van Opmaat bleek bijvoorbeeld dat studenten heel tevreden waren over het intake-gesprek, over de deelname aan Opmaat als geheel en over de begeleiding door de Opmaatcoaches, zelfs tijdens corona. Ze waren minder tevreden over de inhoud van bepaalde onderdelen. Dat hebben we aangepast.

‘Ben blij met Opmaat, ze hebben me geholpen keuzes te maken’

Wanneer opleidingen aanpassingen doen in de inhoud of werkwijze van de opleiding, evalueren ze dit altijd met de studenten. Bij elke onderwijsvernieuwing ervaren studenten voor- en nadelen. De ene student ervaart het vooral als zwaarder, een andere student vooral als interessanter. Ze moeten meer ‘zelf doen’ maar worden daardoor ook gemotiveerder. Samenwerken met studenten van verschillende niveaus ervaren sommige studenten als positief, terwijl andere studenten er last van hebben. Verder is er bij onderwijsvernieuwing in de beginfase vaak sprake van kinderziektes. Door met de studenten in gesprek te gaan en hun feedback serieus te nemen, kunnen de opleidingen steeds evalueren en bijstellen. Het betrekken van studenten helemaal aan de voorkant van onderwijsvernieuwing gebeurt (nog) niet overal structureel, alhoewel dat wel onze ambitie is bij onderwijsvernieuwing. Maar ze worden wel altijd betrokken bij het evalueren en bijstellen.

Studenten spelen zelf een belangrijk rol bij het binnenhalen van de buitenwereld. Bijvoorbeeld in het Nova Innovatielab Zorg en Technologie brengen studenten praktijkvoorbeelden uit het werkveld in die worden meegenomen als input voor verdere innovatie en ontwikkeling van het keuzedeel Zorg en Technologie en van het Innovatielab zelf.

Docenten

Vaak zijn het de docenten die aan de wieg staan van onderwijsvernieuwing. Zo zijn de brede niveau 2-opleidingen bedacht en ontwikkeld door een groepje docenten in Hoofddorp, en van daaruit verder uitgerold binnen de organisatie. Ook het idee voor de Business School in Haarlem kwam bij een aantal docenten vandaan. Door de Kwaliteitsagenda hebben docententeams de ruimte om uren vrij te maken en expertise en extra ondersteuning in te zetten. Docenten zijn er trots op: ‘Dat we als team voor onze studenten een onderwijsinnovatie mogelijk kunnen maken die onze studenten nog veel beter gaat voorbereiden in kennis en competenties op het beroepsleven of een vervolgopleiding.’ Docenten ervaren ‘De vrijheid om binnen de kaders aan innovatief, inspirerend onderwijs te werken.’ Zij zijn binnen Nova College trots op: ‘Innovatiekracht: de verschillende teams worden in staat gesteld om te innoveren. Hier is ruimte, tijd en mankracht voor beschikbaar.’

Regionale stakeholders

Onze regionale stakeholders zijn op verschillende niveaus betrokken bij het uitvoeren van onze ambities. Alle domeinen hebben een aantal keer per jaar overleg met hun Raden van Advies waarin het werkveld vertegenwoordigd is. Gespreksonderwerpen uit de Kwaliteitsagenda zijn daarbij: de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, ontwikkelingen die van invloed zijn op het beroep (sonderwijs) en behoeftes en mogelijkheden voor om- en bijscholing. Domein Zorg en Welzijn

heeft samen met de regionale werkvelden de ambitie geformuleerd om met een flexibel onderwijsmodel aan te sluiten op de ontwikkelingen in de sector en daarmee ook op een leven lang ontwikkelen. De Adviesraad van het domein, waarin ook de gemeente Haarlemmermeer vertegenwoordigd is, is mede-regisseur van het vernieuwingsproces. Binnen het domein Economie is de Raad van Advies betrokken bij het ontwikkelen van de Business School.

Daarnaast participeren onze regionale stakeholders (naast bedrijven en organisaties ook lokale overheden en vo-scholen) in diverse samenwerkingsverbanden en convenanten, die zijn gericht op concrete doelen op de middellange termijn, zoals doorlopende leerlijnen, RIF's en cross-overs. De samenwerkingsverbanden binnen het domein Techniek, onder andere ontstaan uit RIF-projecten, worden verduurzaamd en geïntensiveerd, zoals MyTec en Techport.

Diverse kleine en grotere bedrijven zijn betrokken bij het uitwerken van concrete innovatieve ideeën. Binnen het domein Economie zijn nieuwe contacten gelegd met ondernemersvereniging SPARKZ, Haarlemse Winkels en MKB digital. Hier komen concrete opdrachten uit voort voor onze studenten. In het kader van GreenBiz zijn opdrachten opgehaald bij bedrijven in diverse regio's en afspraken gemaakt over bijvoorbeeld excursies, gastlessen en concrete opdrachten, zoals bijvoorbeeld Tata Steel, Vattenfall en Tegenstroom.

Voor onze ambities op het gebied van gelijke kansen en kwetsbare jongeren trekken we samen op met onder andere gemeentes, RMC en Leerplicht. In Haarlemmermeer nemen we deel aan het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs, waarin is afgesproken dat ondersteuning naar werk prioriteit in de regio moet hebben. Onze initiatieven uit de Kwaliteitsagenda leveren hier een bijdrage.

2.3 Speerpunten 2020

Voor 2020 hadden wij een jaaragenda geformuleerd, voortkomend uit het Strategisch Beleidsplan, de Kwaliteitsagenda en in- en externe ontwikkelingen. Maar de coronacrisis heeft ertoe geleid dat een deel van deze jaaragenda *on hold* is komen te staan en dat we op andere onderwerpen meer dan verwacht onze aandacht hebben kunnen en moeten richten. Tegelijkertijd hebben verschillende beleidsontwikkelingen wel zoals gepland voortgang gevonden.

Per beleidsterrein zijn dat de volgende beleidsontwikkelingen en onderdelen uit de jaaragenda:

Externe ontwikkelingen

- kwaliteitsafspraken mbo: Kwaliteitsagenda 2019-2022
- klimaatakkoord
- toenemende vraag om flexibilisering

Onderwijs

- opleidingenportfolio
- examinering
- keuzedelen
- internationalisering
- ontwikkelen van een programma voor Leven Lang Ontwikkelen
- Nova 2.0: anticiperen op de veranderende arbeidsmarkt
- regionale samenwerking vo-mbo
- practoraten
- RIF-projecten

- ontwikkelingen Vavo, Educatie en Entree
- ontwikkelen van het Nova Start College (een brede niveau 1-2-opleiding met flexibele instroom)
- ontwikkelen van een 'Business School' voor de economische opleidingen
- ontwikkelen van meerdere brede crossovers in samenwerking met het werkveld (Zorg/Techniek, ICT/Economie, ICT/Zorg)
- procesbegeleiding, expertise en ondersteuning bij herontwerp van het onderwijsprogramma (onder meer flexibilisering Zorg en Welzijn)

Medewerkers

- werving en selectie vernieuwen
- procesverbeteringen in alle HR-processen
- kennis vergroten en mobiliteit op gang brengen
- vervanging HR2day door Personeelsinformatiesysteem
- leeftijdsbewust personeelsbeleid/duurzame inzetbaarheid
- generatiepact
- startende docenten
- werkdrukplan

Bestuur en bedrijfsvoering

- aanpassing huisvesting aan onderwijsconcepten
- campusontwikkeling Haarlem
- campusontwikkeling Hoofddorp en Beverwijk en het inhuizen van het Nova Start College
- inrichten businessinformatie
- verbetering systemen financiën
- telefonie
- duurzaamheid
- versterken stakeholdermanagement
- wisseling voorzitter CvB

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.

2.4 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. In deze paragraaf leest u een korte samenvatting van de inzet op de belangrijkste strategische samenwerkingsverbanden.

2.4.1 Projectmatige aanpak

Een groot deel van onze samenwerkingsverbanden is inmiddels ondergebracht in een aantal projecten. De afgelopen periode hebben we ingezet op de totstandkoming van deze projecten, deels met behulp van middelen uit het Regionaal investeringsfonds mbo. We onderhouden via deze projecten contact met ons externe netwerk, maar doen dat ook op veel andere manieren. In 2020 hebben we een eerste

aanzet gedaan om ons stakeholdermanagement verder te professionaliseren. Wij willen thematisch de inzet hierop verbeteren en passen deze toe waar mogelijk. In 2021 bepalen wij of we door middel van een overkoepelend project een volgende ontwikkeling in ons stakeholdermanagement vormgeven.

2.4.2 Dialoog met het werkveld

Voor bijna alle domeinen hebben wij een Raad 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 staan de huidige samenstellingen van deze Raden van Advies. In 2020 hebben we ervaren hoe belangrijk de goede afstemming met ons werkveld is. Door de coronamaatregelen konden veel studenten bijvoorbeeld geen stage doen. In samenwerking met het werkveld hebben we zo veel mogelijk naar een oplossing gezocht om het effect hiervan op de student te beperken. Zie ook paragraaf 3.2.

2.4.3 Samenwerking met andere scholen en lokale overheden

De samenwerking met het voortgezet onderwijs (vo), hoger onderwijs (ho) en de lokale overheden loopt door bijna alle grote projecten heen. Met het vo en ho richten wij ons vooral op het optimaliseren van de doorlopende leerlijn. Op enkele locaties zijn wij ook verbonden door huisvesting (Hoofddorp (vo), Haarlem-Bijdorplaan (hbo) en Harlingen (vo)). Met de grote vo-scholen uit onze regio hebben wij in 2020 diverse overleggen gevoerd om ons onderwijs beter op dat van die scholen te laten aansluiten. In paragraaf 4.2.6 kunt u daar meer over lezen. Daarnaast hadden wij op bestuurlijk en ambtelijk niveau diverse contacten met gemeenten en instellingen over uiteenlopende thema's, zoals voortijdig schoolverlaten, regionale ontwikkeling en huisvesting. De overheid heeft vanwege de coronacrisis herstellepakketten ter beschikking gesteld. Daarmee hebben wij in de zomer van 2020 de afstemming met het UWV en het regionaal werkbedrijf verder versterkt.

2.4.4 Afstemming met roc's uit de regio

Wij hebben 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 gesprekstema.

3 Onderwijs in coronatijd

In maart 2020 werd heel Nederland geconfronteerd met een lockdown door het coronavirus. Ook bij het Nova College gingen de deuren van de school op slot voor het fysieke onderwijs en gingen we op zoek naar oplossingen om binnen alle beperkende maatregelen de continuïteit van het onderwijs en de begeleiding van studenten zo goed mogelijk te garanderen. We hebben voortdurend moeten anticiperen op veranderende maatregelen en de consequenties hiervan voor de lessen op school en de beschikbaarheid van stages. Veel aandacht is er in de eerste maanden geweest voor de (aangepaste) examinering van diplomakandidaten, daarbij ondersteund door diverse servicedocumenten vanuit het ministerie van OCW. In dit hoofdstuk gaan we hier dieper op in.

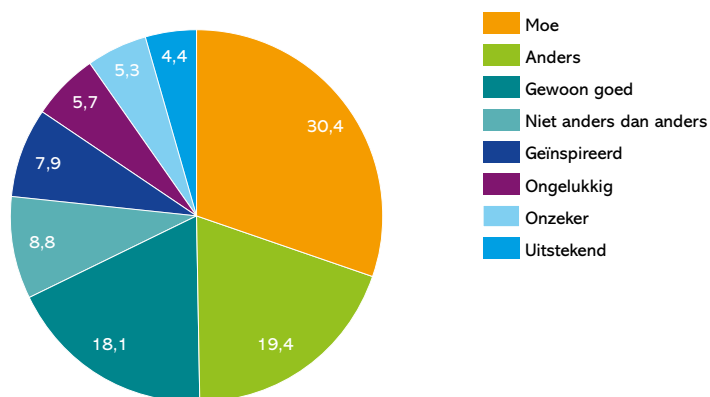
3.1 Van fysiek naar online onderwijs

In 2020 hebben de docenten van Nova College – noodgedwongen – lessen zoals ze die voorheen gewend waren *face to face* te geven, verplaatst naar het scherm. We hebben grote bewondering voor alle collega's die in korte tijd met hun studenten de omschakeling naar 'online' maakten. Dat was geen sinecure. In de docentevaluatie die we in juni 2020 afnamen, en die door 226 docenten is ingevuld, gaf ruim een derde aan dat ze door lesgeven met ICT moe of ongelukkig waren. Op het moment van de evaluatie was een groot aantal docenten ook nog onbekend met zowel standaard-functionaliteiten in Microsoft Teams (60 procent) als aanbevolen online tools (70 procent). Zij moesten het afgelopen jaar dus flinke stappen maken om de mogelijkheden voor onderwijs met ICT te benutten.

Opmerkelijk is dat zij de eigen vaardigheden in het werken met Teams en online tools overwegend positief inschatten, maar ze wel aangaven dat het contact met en de participatie van studenten tegenvalt. Gevraagd naar wat ze nodig hebben om goede online lessen te geven, zegt de grote meerderheid meer tijd (143; 63 procent) gevolgd door kennis over specifieke functionaliteiten in Teams (138; 61 procent) en over specifieke tools (126; 56 procent).

Ervaringen van docenten van fysiek naar online onderwijs in procenten

Bron: Nova College



Ondersteuning door i-coaches

Docenten hebben volop gebruik gemaakt van de ondersteuning bij de inzet van ICT in het onderwijs. Die ondersteuning werd enerzijds geboden door de stafafdeling IVT, die zich richt op ICT-vraagstukken van vooral technische aard (hardware en software) en anderzijds door het i-coachteam, dat docenten heeft ondersteund bij het effectief toepassen van onderwijs-technologie.

De werkzaamheden van de i-coaches bestonden uit:

- Het verzorgen van trainingen en webinars: over het lesgeven in Teams, over het gebruik van educatieve tools, hoe om te gaan met studenten die hun camera niet aanzetten. Aan de webinars namen 363 docenten deel.
- Het beantwoorden van vragen van medewerkers in de speciaal daarvoor opgetuigde 'Vraagbaak'. In totaal stelden 533 collega's (waarvan driekwart lesgevend en een kwart stafmedewerkers) omstreeks 1.200 vragen.
- Het maken en delen van instructievideo's over uiteenlopende onderwerpen. Van de 51 video's zijn het meest bekeken (meer dan 100 views) 'Het organiseren van een online les' en 'Scherm delen'.
- Het ontwikkelen van een tooloverzicht dat docenten helpt de keuze voor een online tool te baseren op leerdoel en mate van geboden ondersteuning.
- Sinds september het bieden van ondersteuning op locatie, in de vorm van oefensessies met opleidingsteams en het behandelen van individuele verzoeken van docenten.
- Deelname aan Novabrede werkgroepen: ICT op Afstand, Hybride Onderwijs, Tooloverzicht.
- Kennisdeling door deelname aan en vertegenwoordiging in relevante landelijke netwerken zoals saMBO-ICT, het programma Doorpakken op Digitalisering.

Daarnaast hebben de i-coaches meegewerkt aan de voorbereidingen van de online Open Huis activiteiten en het onboardingtraject voor nieuwe medewerkers. Eind 2020 zijn zij begonnen aan het verzamelen van good practices van docenten die onderwijstechnologie succesvol inzetten. Onderwijs met ICT vraagt om een heel andere manier van lesgeven en toetsen dan onderwijs op locatie. Bovendien vraagt het om andere docentcompetenties. Om minimaal dezelfde onderwijskwaliteit als voorheen te kunnen leveren, hebben docenten om- of bijscholing nodig en moeten ze hun les- en toetsprogramma grondig aanpassen. Dat vraagt ontwikkel- en professionaliserings-tijd, tijd waar het afgelopen jaar als gevolg van de vele werkzaamheden die bij de omschakeling kwamen kijken, aan ontbrak. De i-coaches spannen zich in elk geval in om opleidingsteams te helpen de stap te zetten van emergency remote teaching naar effectief blended onderwijs.

3.2 Extra zorg en begeleiding

Het Nova College organiseert de zorg en begeleiding zo dicht mogelijk bij de student. In deze paragraaf beschrijven we wat we in 2020 hebben gedaan en hoe de coronamaatregelen daar invloed op hebben gehad.

Pluspunt: extra zorg en begeleiding

Studieloopbaanbegeleiders en docenten van opleidingsteams zijn voor studenten het eerste aanspreekpunt en begeleiden hen bij het leren en hun persoonlijke ontwikkeling. Vanuit het Pluspunt, fysiek aanwezig op iedere grote locatie, wordt studenten zo nodig aanvullende begeleiding geboden.

Door de coronamaatregelen en het vele onlineonderwijs is ook de begeleiding van studenten in een ander daglicht komen te staan. Zo was het nog belangrijker om zorgvuldig contact met

studenten te onderhouden zodat ze niet uit beeld zouden raken. Daarbij was de rol van de slb'er cruciaal. Met eerstejaars die extra begeleiding van het Pluspunt kregen, is in ieder geval het eerste gesprek fysiek op school gevoerd. Daardoor kon er een vertrouwensband worden opgebouwd. Vervolgens zijn waar mogelijk de gesprekken online gevoerd. De behoefte aan individuele gesprekken nam toe en de problematiek veranderde en werd complexer. Zo voelden studenten zich vaker eenzaam en depressief. Daarnaast is het verzuim toegenomen. Al met al is daardoor de druk op de begeleidingsstructuur toegenomen. Op de vestigingen waren de verschillende begeleiders van het Pluspunt per toerbeurt aanwezig om studenten op te vangen en docenten te adviseren. Het Studiecentrum was open voor studenten voor wie het, gezien hun thuissituatie, af en toe prettig was om naar school te komen. De intensieve samenwerking met de betrokken externe partijen was dit jaar extra belangrijk en werd gewaardeerd.

Omdat vrijwel al het onderwijs online plaatsvond, hadden alle studenten een laptop nodig. In aanvulling op de bestaande laptopregeling voor studenten uit minimagezinnen hebben we daarom het afgelopen jaar ook andere studenten met onvoldoende financiële middelen van een leenlaptop voorzien.

3.3 Beroepspraktijkvorming in coronatijd

2020 was een intensief jaar voor alle bij de beroepspraktijkvorming betrokken begeleiders, coördinatoren, docenten en managers. In maart kwamen veel stages, de kern van het beroeps-onderwijs, plotseling tot stilstand. Studenten kwamen thuis te zitten. Stageperiodes werden uitgesteld, leerbedrijven hadden onvoldoende tijd om studenten te begeleiden en de fysieke ruimte om studenten aan het werk te laten ontbrak als gevolg van de anderhalvemetermaatregel. Daarnaast daalde het aantal beschikbare leerbedrijven door afnemende werkgelegenheid en faillissementen. De situatie was extra complex omdat op korte en lange termijn niet kon worden voorspeld hoelang het zou gaan duren. Zo ontstonden er in de zomermaanden weer extra mogelijkheden, maar kwam de stagemarkt vanaf oktober-november opnieuw zwaar onder druk te staan.

Beroepspraktijkvorming anders vormgegeven

De impact van corona maakte het noodzakelijk om de beroepspraktijkvorming aan te passen. Domeinen gingen steeds meer per opleiding en per student en in overleg met de desbetreffende bedrijven en instellingen kijken welke oplossingen wél mogelijk waren. Afhankelijk van de geldende maatregelen in de desbetreffende branche werd maatwerk geleverd. Oplossingen waren vaak van tijdelijke aard. Bedrijven of instellingen die op een gegeven moment weer 'open' gingen, wilden soms meteen weer een stagiair, andere waren terughoudender en gaven eigen medewerkers voorrang. Door te differentiëren kon toch iedere kans op een stage gepakt worden.



Aanpassingen bpv vanwege corona

De visie van het Nova College is om studenten daar waar mogelijk en zodra het veilig kan te begeleiden naar een stageplaats. Daarvoor waren aanpassingen nodig die we hieronder opsommen.

- We zijn overgestapt op het uitgangspunt dat niet alleen het aantal te behalen uren richtinggevend is, maar ook het behalen van de leerdoelen. Tot de zomervakantie gold dit alleen voor diploma-kandidaten, daarna ook voor alle niet-diplomakandidaten.
- De opleidingen die met wettelijke beroepsvereisten te maken hebben, moesten schakelen met de diverse brancheverenigingen en vakministeries. Als we moesten afwijken van de wettelijke beroepsvereisten, zoals van het verplichte aantal bpv-dagen, zijn er coulanceregelingen afgekondigd. Dit speelde in de branches Gezondheidszorg, Scheepvaart en Transport en Logistiek.
- Stages werden gestapeld:
 - er werden meer studenten op één plek geplaatst;
 - er werden nieuwe leerbedrijven geworven waar een deel van de stage kon worden gedaan;
 - er werd praktijkervaring opgedaan in school;
 - studenten gingen vanuit huis met hun stage aan de slag met begeleiding op afstand en een wakend oog vanuit de opleiding om de kwaliteit te borgen.
- De online begeleiding van stagiairs nam een vlucht.

Kortom, alles was erop gericht studenten toch zo veel mogelijk praktijkervaring te laten opdoen.

Samenwerking met SBB

Alle opleidingen werkten in 2020 samen met de SBB, die haar Actieplan Stages en Leerbanen lanceerde. Het doel hiervan was door werving en erkenning van bedrijven toch zo veel mogelijk studenten alsnog (weer) aan een stageplaats te helpen. De SBB registreert de tekorten aan stageplaatsen (bol en bbl) voor heel Nova College om het Actieplan uit te voeren. Bij de start van de inventarisatie in juni is er een tekort van 226 plaatsen geregistreerd. In de periode van september en oktober daalde dit aantal naar 156 tekorten. Begin januari 2021 zijn de tekorten vanwege de hernieuwde strenge lockdown weer opgelopen naar 240 stageplaatsen. De grootste tekorten zijn in de marktsegmenten Office (51) en Zorg (50).

Tekorten per opleiding en leerweg per december 2020		
Opleiding	Leerweg	Tekorten
Helpende zorg en welzijn	bol	50
Medewerker evenementenorganisatie	bol	35
Bedrijfsadministrateur	bol	30
Juridisch-administratief dienstverlener	bol	25
Haarstylist dame	bol	20
Assistent-manager internationale handel	bol	15
Medewerker (financiële) administratie	bol	12
Haarstylist heer	bol	10
Tandartsassistent	bol	6
1 ^e medewerker fastservice	bbl	5
1 ^e medewerker fastservice	bol	5
Manager/bedrijfsleider fastservice	bol	5
Medewerker fastservice	bbl	5
Software developer	bol	4
Medewerker secretariaat en receptie	bol	4
Commercieel technicus engineering	bol	3
Logistiek medewerker	bbl	3
Doktersassistent	bol	2
Apothekersassistent	bol	1



4 Onderwijs en onderwijsinnovatie

In dit hoofdstuk gaan we in op de manier waarop we de studenten die het nodig hebben extra hebben ondersteund en we zetten de belangrijkste onderwijsontwikkelingen en -innovaties op een rij.

4.1 Ondersteuning studenten

Hoe we de studenten hebben begeleid tijdens de coronapandemie staat in hoofdstuk 3. Hieronder volgen de algemene ontwikkelingen in 2020.

4.1.1 Maatregelen voor een regionale aanpak van voortijdig schoolverlaten

In 2020 is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om het Studiecentrum samen te voegen met Pluspunt. Dit heeft ertoe geleid dat is besloten om per 1 januari 2021 het steunpunt Dyslexie & Dyscalculie, trainingen studievaardigheden en faalangstreductie, de adviescommissie Toelating Anderstaligen én de fysieke studieruimten verder te laten gaan onder de vlag van het Pluspunt. Verschillende taken van het Studiecentrum worden steviger belegd in de onderwijsteams. Bijvoorbeeld extra individuele begeleiding en examentrainingen voor de vakken Nederlands, Engels, Rekenen. Er is een externe programmamanager aangesteld om de implementatie van dit besluit te begeleiden.

Voorkomen van verzuim belangrijk aandachtspunt

Verzuim is een goede voorspeller voor voortijdig schoolverlaten. Daarom gaat veel aandacht uit naar het voorkomen van verzuim en ondernemen we snel actie bij het eerste verzuim. Ook proberen we de aanwezigheid van studenten juist te stimuleren. Verzuim start al bij de beroepskeuze en bij de aanmelding van een aspirant bij het Nova College. We moeten dus bij het begin beginnen om de aanpak van verzuim te verbeteren. Daarvoor hebben we alle elementen die hierbij een rol spelen op een rij gezet en het verzuimprotocol weer tegen het licht gehouden. We hebben nu zelf weer goed voor ogen wat we kunnen en willen doen om verzuim tegen te gaan en aanwezigheid te stimuleren. Daardoor kunnen we ook goed afspraken maken met externen over hoe we willen samenwerken en elkaar kunnen versterken. Dat wordt gestimuleerd doordat we in de RMC regio Groot Amsterdam deelnemen aan een lerende monitor, onder andere over het thema verzuim.

Nova College deels penvoerder voor nieuw regionaal verzuimbeleid

Komend jaar geven we het aanwezigheidsbeleid verder vorm. Dat doet het Nova College als penvoerder voor de regio West-Kennemerland (gewijzigd medio 2020 in regio Zuid-Kennemerland en IJmond). Daarnaast participeert het Nova College in de agglomeratie Amsterdam voor een nieuwe regionale aanpak van voortijdig schoolverlaten voor de periode 2021-2024. Voor deze regeling hebben we deze programmaonderdelen uitgevoerd, die we hierna toelichten:

- heroriëntatie
- trajectcoach
- jobcoach
- vsv-coach/verzuimaanpak

Voor de periode 2017-2020 is het penvoerderschap voor de regio West-Kennemerland gesplitst tussen de gemeente Haarlem als centrumgemeente en het Nova College als contactschool. Daarnaast heeft het voortgezet onderwijs in deze regio ingezet op trajectvoorzieningen, en de gemeente Haarlem als centrumgemeente voor de aanpak van verzuim door extra inzet Leerplicht en/of het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt Voortijdig Schoolverlaten (RMC).

We hebben niet alleen het verzuimbeleid onder de loep genomen, maar ook zijn we gestart met een Novabreed drank- en drugsbeleid voor studenten. Zo hebben we de intakeprocedure herzien en zijn er nieuwe huisregels geformuleerd. Daarnaast is de toelatingsprocedure voor ongediplomeerde studenten uit het voortgezet onderwijs aangescherpt: leerlingen van het vo worden geacht eerst twee keer de vierde klas te doen.

4.1.2 Heroriëntatie

Heeft een student nog geen startkwalificatie behaald en is hij op 1 oktober van het betreffende schooljaar jonger dan 22 jaar? En heeft hij een verkeerde opleidings- of beroepskeuze gemaakt? Dan begeleidt Heroriëntatie deze student intensief bij het zoeken naar een alternatief binnen of buiten het Nova College. In 2019-2020 hebben 60 studenten aan een kort traject deelgenomen en 67 studenten aan een intensief, uitgebreid traject. Van de studenten die het korte traject in het schooljaar 2019-2020 doorliepen, is 68 procent voor het onderwijs behouden. 28 procent volgt een opleiding aan het Nova College en 40 procent is overgestapt naar een andere onderwijsinstelling. Van de studenten die het lange traject doorliepen, is 84 procent voor het onderwijs behouden. 42 procent volgt een opleiding aan het Nova College en 42 procent is overgestapt naar een andere onderwijsinstelling.

4.1.3 Intern begeleider: trajectcoach

Trajectcoaches bieden extra begeleiding bij de leerstof aan studenten met een meervoudige problematiek die geen startkwalificatie hebben gehaald en die voorheen geen indicatie hadden voor leerlinggebonden financiering (LGF). De begeleiding is intensief en duurt minimaal drie maanden. Wij bieden deze begeleiding aan in de regio West-Kennemerland en in de agglomeratie Amsterdam. In 2020 hebben wij totaal 319 studenten begeleid. 152 van deze studenten zijn succesvol uitgestroomd (28 startkwalificatie, 120 volgen zelfstandig een (vervolg)opleiding en 4 een ander plustraject) en 14 niet succesvol. Bij 9 studenten kwam dit door persoonsgebonden factoren en bij 5 studenten door studie- of beroepskeuzegebonden factoren. In 2021 zetten we de begeleiding voort van 153 studenten.

Daarnaast hebben wij van de start van het schooljaar 2020 tot de kerstvakantie, met extra subsidie uit de agglomeratie Amsterdam, maatwerk begeleiding geboden aan 25 kwetsbare studenten die deelnamen aan de niveau 2-brede opleiding: Helpende zorg en Welzijn, Facilitair medewerker, Logistiek medewerker, Administratief medewerker en Verkoper in Hoofddorp. Alle studenten vervolgen de opleiding in 2021.

De trajectcoaches van de Entreeopleiding hebben 139 studenten in 2019-2020 intensief begeleid. 50 van hen zijn succesvol doorgestroomd naar een hoger niveau. 33 vervolgden de opleiding op niveau 1, 33 gediplomeerden stroomden niet door en 23 verlieten ongediplomeerd de opleiding.

4.1.4 Jobcoach

Ook in 2020 is een jobcoach actief geweest voor de regio West-Kennemerland en de agglomeratie Amsterdam. De jobcoach ondersteunde bol- en bbl-studenten bij het vinden van werk, op voorwaarde dat zij op 1 oktober jonger waren dan 22 jaar (per 1 oktober 2020 is dit gewijzigd in jonger dan 23 jaar) en geen startkwalificatie hadden. In 2020 meldden 87 studenten zich bij de jobcoach aan. De jobcoach is erin geslaagd 28 studenten te plaatsen bij een werkgever. 15 studenten hebben zelfstandig een werkgever gevonden dankzij ondersteuning van de jobcoach, die hulp bood bij het opstellen van hun cv en hun tips gaf. 13 studenten bleken geen hulp nodig te hebben en voor 19 studenten is de bemiddeling niet succesvol verlopen: zij zijn gestopt met de opleiding of ze waren niet gemotiveerd. 12 studenten bevinden zich nog in een bemiddelingstraject.

Extra aandacht is er voor de niveau 1-student. Dankzij bemiddeling van een jobcoach hebben 11 studenten werk gevonden. Van hen zijn 8 studenten ingestroomd naar een niveau 1-bbl-opleiding en hebben 3 studenten zelfstandig een werkgever gevonden met ondersteuning van de jobcoach.

4.1.5 Vsv-coach

Binnen vsv is een significant verschil zichtbaar tussen kwalificatieplichtige studenten (16- en 17-jarigen) en de 18- tot 23-jarigen. Voor deze laatste doelgroep zetten we ons daarom extra in. Zo krijgt een student een uitnodiging voor een preventief spreekuur, voordat wij de verplichte wettelijke melding van verzuim doen. Met studenten die veel verzuimen, voeren de vsv-coaches begeleidingsgesprekken. Soms volgt er een doorverwijzing naar het schoolmaatschappelijk werk, en soms ook naar ons externe netwerk.

Begeleiding studenten door vsv-coaches schooljaar 2019-2020	
Stand van zaken op 1 oktober 2020	Studenten
Gediplomeerd	31
Vervolgonderwijs Nova	137
Gestopt bij Nova, geen vsv	42
Gestopt bij Nova, vsv	25
Totaal	235

4.1.6 Passend onderwijs

Op het gebied van passend onderwijs besteden we extra aandacht aan het pedagogisch-didactisch handelen in de klas. Dit gebeurt met scholing en coaching op basis van de behoefte van docenten en intern begeleiders. Expertisecentrum Passend Onderwijs (ExPO) coördineert de begeleiding van studenten met beperkingen van cluster 1 tot en met 4. ExPO is onderverdeeld in een algemeen ondersteunend deel en een specifiek ondersteunend deel dat de intern begeleiders ondersteunt. De intern begeleider voert de extra ondersteuning uit die is overeengekomen in de bijlage bij de onderwijsovereenkomst.

4.1.7 Schoolmaatschappelijk werk

Het Nova College heeft met het schoolmaatschappelijk werk een laagdrempelige zorgvoorziening voor studenten. De schoolmaatschappelijk werkers (smw'ers) richten zich op kortdurende hulpverlening van vijf tot zes gesprekken aan studenten en in een klein aantal gevallen ook aan hun ouders of verzorgers. De twee schoolpsychologen hebben het aandachtsgebied kortdurende psychische begeleiding, zoals het ondersteunen bij een rouwproces, het ingrijpen bij suïcidale klachten, begeleiding bij depressieve klachten en angst- en dwangstoornissen.

Alle smw'ers bieden daarnaast ook ondersteuning aan opleidingen, studieloopbaan- en trajectbegeleiders. Ze werken samen met of verwijzen naar externe partijen, zoals jeugdzorg, verslavingszorg of schuldhulpverlening. Zij werken bij het Pluspunt en zijn onderdeel van het zorgadviesteam in de regio. Bovendien zijn de smw'ers contactpersoon voor DUO en handelen zij aanvragen af voor de voorzieningen van de prestatiebeurs. Verder neemt het schoolmaatschappelijk werk ook het taakgebied van aandachtsfunctionaris Huiselijk geweld voor zijn rekening, zijn smw'ers aanspreekpunt bij radicalisering en spelen zij een belangrijke rol bij de regeling Leermiddelen voor de minima.

4.2 Onderwijsontwikkelingen

4.2.1 Examinering en diplomering

Toen in het voorjaar van 2020 de coronacrisis uitbrak, was een groot deel van onze studenten (mbo en vavo) bezig met de afrondende fase van hun opleiding; de laatste examens en de diplomering. De beperkende maatregelen waren voor een deel van deze studenten zeer ingrijpend. De onderwijsteams en de examencommissies hebben, ieder vanuit hun eigen rol en in goede samenwerking, ervoor gezorgd dat deze studenten toch hun diploma hebben behaald.

Onderstaande bevindingen zijn een samenvatting van de jaarverslagen van de examencommissies mbo en gebaseerd op het examenjaar 2019-2020. De laatste alinea gaat over vavo.

Kernactiviteiten examencommissies

Het aantal aangevraagde vrijstellingen is afgelopen jaar verdubbeld. Deze toename is voor een groot deel het gevolg van het vernieuwde vrijstellingenbeleid, dat is gebaseerd op de verruiming van de wetgeving. Het gaat met name om vrijstellingen voor generieke vakken en keuzedelen.

Er zijn aanzienlijk meer aanvragen ingediend door studenten voor het volgen van niet-gekoppelde keuzedelen. In het schooljaar 2019-2020 waren er 141 aanvragen ten opzichte van 41 aanvragen een jaar eerder. Bij alle aanvragen is een overlap-check uitgevoerd door de examencommissie. Van de 141 aanvragen zijn er 136 toegekend.

Betrokkenheid beroepenveld

De examencommissies en de opleidingen onderhouden intensief contact met het beroepenveld. De deskundigheidsbevordering van de assessoren uit de beroepspraktijk blijft voor de meeste domeinen een uitdaging. Door corona is een deel van de geplande bijeenkomsten en trainingen geannuleerd. Bij een aantal domeinen kon de bpv en daarmee ook de examinering in de bpv niet doorgaan. De examencommissies hebben het werkveld betrokken bij het zoeken naar alternatieven en het borgen van de kwaliteit van de examinering.

Examinering taal en rekenen

Het Centraal Examenbureau (CEB) zorgt voor de planning, afname en beoordeling van de generieke taal- en rekenexamens. In maart 2020 moest ook het CEB omschakelen vanwege de beperkende maatregelen. De mondelinge examens zijn vanaf dat moment online afgenomen via Microsoft Teams. De andere vaardigheden zijn in kleine groepen op school geëxamineerd.

In de jaarverslagen beschrijven de examencommissies dat zij tevreden zijn over het CEB: de medewerkers hebben ervoor gezorgd dat ondanks de omstandigheden, de studenten de generieke examens hebben kunnen maken.

Exameninstrumenten

De examencommissies verantwoorden in hun jaarverslagen de validering en de kwaliteit van het exameninstrumentarium. Het Nova College heeft alle examens, waar mogelijk, ingekocht bij gecertificeerde examenleveranciers. Als gevolg van corona zijn er aanpassingen gedaan in de exameninstrumenten. In sommige gevallen heeft de examenleverancier alternatieve examens ontwikkeld. De aangepaste examens zijn opnieuw vastgesteld door de examencommissies. Alle domeinen beoordelen in het jaarverslag het standaard exameninstrumentarium met tenminste een voldoende. Zij blijven de processen en producten van de examenleveranciers echter kritisch volgen en zijn betrokken bij het ontwikkelen van nieuwe instrumenten.

Deskundigheidsbevordering

De examencommissies volgen ieder jaar bijscholing op het gebied van relevante ontwikkelingen en wet- en regelgeving. Van de zes domeinen hebben vier examencommissies deze jaarlijkse bijscholing bijgewoond, voordat de beperkende maatregelen ingingen. Eén domein heeft dit later in het jaar alsnog op een alternatieve wijze georganiseerd. Omdat de expertgroep Examinering vaak bij elkaar kwam en er veel afstemming was tussen de examencommissies, heeft er ook veel informele deskundigheidsbevordering plaatsgevonden. Het doel is om het komende schooljaar voor alle examencommissies de jaarlijkse scholing op een passende wijze te organiseren. Eén van de adviezen van vorig jaar was om meer te investeren in de deskundigheidsbevordering van alle betrokkenen bij de examinering. Bij een deel van de domeinen is dit gelukt en voor een deel zijn de scholingen uitgesteld als gevolg van corona.

Expertgroep Examinering in coronatijd

De Novabrede expertgroep Examinering is zeer intensief betrokken geweest bij het opstellen van kaders en richtlijnen voor de examinering en diplomering in coronatijd. De expertgroep kwam bijna wekelijks digitaal samen, waardoor het mogelijk was om centrale afspraken te maken die de examencommissies snel binnen hun domeinen konden communiceren en toepassen. Deze nauwe samenwerking tussen de examencommissies en beleidsmedewerkers van Nova College heeft bijgedragen aan de kwaliteitsborging van de examinering en diplomering.

Kwaliteitsborging

De examencommissies nemen kwaliteitsdoelen op in hun jaarverslag. Door corona zijn niet alle gestelde kwaliteitsdoelen in 2020 behaald of hebben deze vertraging opgelopen. Om diezelfde reden zijn er dit jaar geen interne audits examinering gehouden. Wel hebben de onderwijsteams een zelfevaluatie examinering ingevuld. Zie paragraaf 6.1.1 voor de bevindingen.

We hebben dit jaar niet minder diploma's afgegeven dan vorig jaar en de examencommissies beoordelen de afname en beoordeling met een voldoende. Het aantal diploma's waarbij aanpassingen in de examinering nodig waren, varieerde tussen de domeinen van geen aanpassingen tot aanpassingen voor alle opleidingen. Aanpassingen in examinering zijn gedaan binnen de kaders zoals we deze centraal hebben vastgesteld. Hierbij waren de richtlijnen van OCW zoals beschreven

in de servicedocumenten uitgangspunt. De examencommissies konden zicht en grip houden op de kwaliteit van examinering omdat alle aanpassingen in examinering ter goedkeuring zijn voorgelegd. Ondanks de complexiteit zijn de examencommissies van mening dat de diplomawaarde geborgd is. Dit bleek ook uit de evaluatiesessie van de expertgroep Examinering.

De examencommissies hebben ook zorgen over examinering en diplomering bij het voortduren van de beperkende maatregelen. Een punt van zorg is dat er geen aanpassingen in de examinering mogelijk zijn voor niet-diplomakandidaten. Verder is het een uitdaging om zicht en grip te houden op de kwaliteit. Het gebruik van praktijkverklaringen en criteriumgerichte interviews is bijvoorbeeld een punt van aandacht. Ook kunnen examencommissies geen of minder examens in de bpv bijwonen. In een aantal sectoren kunnen studenten niet leren en geëxamineerd worden in de beroepspraktijk. Aan de andere kant hebben bijvoorbeeld zorginstellingen snel gekwalificeerd personeel nodig. De examencommissies en de opleidingen zijn voortdurend in gesprek met elkaar en met het werkveld om de belangen van de studenten en de bedrijven af te wegen en daarbij de waarde van het diploma te blijven borgen.

Vavo

In verband met het vervallen van de centrale examens was de impact van corona voor de studenten en docenten van vavo groot. Tot en met de derde periode zijn de schoolexamens uitgevoerd zoals gepland. Voor de vierde periode zijn allerlei aanpassingen gedaan zodat de studenten hun examens konden maken binnen de richtlijnen. Soms werden online of zelfs thuis examens afgenomen, met maatregelen om de betrouwbaarheid te borgen. Omdat de centrale examens vervielen, werden de schoolexamens cruciaal voor het diploma. Studenten mochten hiervan niet de dupe worden en kregen daarom een extra kans om hun SE-cijfers op te halen of te verbeteren. Docenten hebben in korte tijd resultaatverbeteringstoetsen gemaakt. In totaal zijn er 454 van dit soort toetsen afgenomen bij 265 studenten. Net als in het voortgezet onderwijs was er bij vavo sprake van een hoger slagingspercentage: 90 procent in 2019-2020 ten opzichte van 81,9 procent in 2018-2019.

4.2.2 Leven Lang Ontwikkelen

In het strategisch beleidsplan is LLO een belangrijk speerpunt. Om hier meer richting aan te geven is in 2019 een traject gestart in samenwerking met de Argumentenfabriek. Doel van dat traject was in diverse werkgroepen beleidskaders vast te stellen die richting geven aan de organisatie van toekomstige LLO-activiteiten. Daarbij zijn drie werkgroepen gestart: financiën, personeel en kwaliteit. Mede door de coronacrisis zijn de werkzaamheden van deze werkgroepen halverwege het jaar stilgelegd. Als gevolg daarvan heeft het traject met de Argumentenfabriek niet geleid tot concrete resultaten of producten. Eind 2020 is besloten om aan de hand van een programma ook de komende jaren in te zetten op een kansrijk aanbod van onderwijs om een leven lang ontwikkelen te faciliteren. Hiervoor is een interne vacature geplaatst voor de aanstelling van een programmamanager LLO.

4.2.3 Internationalisering

Net als ieder jaar hadden we voor 2020 een groot aantal internationale stages en projecten gepland. Vanwege de coronacrisis hebben we vrijwel iedereen die is vertrokken in januari teruggehaald in maart. Ook hebben we alle geplande stages en projecten uitgesteld tot tenminste de zomer van 2021. Hierbij bleek dat goede samenwerking met partners in binnen- en buitenland heel belangrijk is. Hierdoor en door een goede registratie zijn we erin geslaagd om op persoonlijk, praktisch en financieel vlak ondersteuning te bieden aan de getroffen studenten en medewerkers. In juni hebben we de repatriëring en procedure geëvalueerd en is advies uitgebracht hoe we in een volgende situatie zaken als communicatie beter kunnen oppakken.

Verder hebben we geplande programma's moeten aanpassen. Zo zijn sommige studenten die in september aan het keuzedeel Internationaal werken zijn begonnen, overgezet naar twee andere keuzedelen. Dit om te voorkomen dat ze studievertraging opliepen, wanneer ze niet naar het buitenland zouden kunnen. Ook is gekeken of het aanbieden van taallessen tot de mogelijkheden behoorde. We zijn optimistisch over de toekomst, gezien ons internationale netwerk en vaste en nieuwe partners. Ook hebben we eind 2020 een nieuwe subsidie toegekend gekregen.

Medewerkers en studenten naar het buitenland

Alle domeinen hebben vóór de pandemie internationale contacten onderhouden. Zo hebben alle studenten van Scheepvaart internationale ervaring opgedaan binnen hun bpv. In de meeste gevallen ging het om Nederlandse leerbedrijven en daarom staan zij niet in de tabel. Studenten van CIOS, Economie, Techniek en Zorg en Welzijn hebben deelgenomen aan internationale programma's. In totaal verbleven er 332 studenten en 24 docenten in het buitenland. Studenten vanwege een korte of lange internationale bpv en medewerkers om buitenlandse partners te bezoeken, scholing of een conferentie te volgen, of hun studenten te bezoeken. Voor 220 van deze activiteiten was er subsidie vanuit Erasmus+. De overige werden bekostigd vanuit de opleidingsbudgetten. Hiervan vonden 25 plaats buiten de EU, waaronder in Zuid-Afrika, Indonesië en het Caraïbisch gebied.

Mobiliteiten per domein		
Domein	Studenten	Medewerkers
CIOS	146	4
Economie	90	6
Techniek/ICT	58	8
Zorg & Welzijn	38	6
Totaal	332	24

Buitenlandse medewerkers en studenten

Vier Duitse studenten zijn ingeschreven bij de Engelstalige opleiding IVS. Twee studenten zijn gebleven tot januari 2021, twee andere studenten hebben ook na de jaarwisseling de opleiding hervat. De integratie in Nederland bleek lastig vanwege de coronamaatregelen. Omdat er veel minder sociale mogelijkheden zijn, is het contact met Nederlandse studenten moeilijker. Vorig jaar heeft Zorg en Welzijn een delegatie van een school uit Barcelona ontvangen met het doel een uitwisseling op te zetten. Vanuit deze instelling zouden afgelopen jaar docenten en studenten bij het Nova verblijven om mee te doen aan de makathon, maar ook die is uitgesteld vanwege corona. Zij gaan in mei 2021 aan de online makathon van Zorg en Welzijn meedoen.

Keuzedeel Internationaal

Alle studenten van de domeinen Zorg en Welzijn en Economie volgden voorafgaand aan hun internationale bpv het keuzedeel internationaal werken II wat inmiddels verplicht is. De studenten moeten solliciteren om mee te doen. Partners zijn zeer te spreken over de goede voorbereiding van de studenten. In het keuzedeel is ook ruimte en aandacht voor duurzaamheid. We kijken of we in de toekomst meer met de trein of bus kunnen reizen in plaats van met het vliegtuig.

Cross-over project

In januari heeft een bijzonder project in Gambia plaatsgevonden. Studenten van Zorg en Welzijn en het CIOS verbleven hier vier weken en werkten samen aan een project. Voorafgaand aan dit project hebben de studenten het keuzedeel 'Werken in projecten voor ontwikkelingssamenwerking' gevolgd. Binnen dit project is samengewerkt met Travel2Learn en ligt de focus van het project op het bekend

raken met de culturele verschillen en het wegwijs worden in Gambia. Zodra de situatie dit weer toelaat zetten we dit project voort.

Pop-up school

De Pop-up school van het domein Economie heeft in januari nog plaats kunnen vinden. Voor het project in Ierland is gekozen voor gastgezinnen om zo de kosten te drukken. Niet alle studenten waren daar blij mee. Hoe we dit in de toekomst gaan aanpakken, bepalen we nog. De samenwerking met bedrijven verliep goed en de studenten waren over het algemeen enthousiast over de ervaring.

4.2.4 Skills heroes/excellentieprogramma's

Op 4, 5 en 6 maart 2020 hebben 12 studenten van het Nova College deelgenomen aan de NK in Leeuwarden. Zij hebben stuk voor stuk een geweldige prestatie geleverd. Nina van der Vaart, Schoonheids-specialist, is naar huis gegaan met de gouden plak. Stijn Willemsen en Mitchell van Ewijk, beiden Handhaver, Julius Tromp, Kok, en Isabella Nanninga, Gastvrouw kregen brons. Deze finalisten zijn in september 2020 in Haarlem gehuldigd door Talitha van den Elst, lid College van Bestuur van het Nova College.

Nina van der Vaart zou Nederland vertegenwoordigen op het EK in Graz, Oostenrijk. Helaas is deze wedstrijd geannuleerd door corona.

In oktober en november 2020 zouden de voorrondes plaatsvinden voor Skills Heroes 2020-2021. Maar in november heeft het Nova College besloten om haar deelname aan Skills Heroes te annuleren.

Aanjaaggelden van MBOe Excellentieprogramma CIOS

CIOS Haarlem Hoofddorp heeft met de aanjaaggelden van MBOe in 2020 de tweede editie van het Excellentieprogramma afgerond en een derde editie opgestart. Een ambitieuze groep van 15 studenten heeft in het eerste deel van het kalenderjaar, ondanks de coronamaatregelen, een film gemaakt die de inhoud, sfeer en de doelen van het programma op een mooie wijze samenvat. Vervolgens is in juni 2020 weer een nieuwe groep van wederom 15 studenten geselecteerd. Na een startweekend in september 2020 volgden zij een reeks van inspirerende gastcolleges, verzorgd door zowel interne docenten als externe sprekers. Alle studenten hebben hun persoonlijke leeropbrengst van de gastcolleges op een eigen creatieve wijze gedeeld.

4.2.5 Bindend studieadvies (BSA)

Begin 2020 heeft Nova College besloten dat cohort 2019-2020 geen negatief bindend studieadvies zou krijgen. Dit besluit is aan begin van het nieuwe schooljaar landelijk genomen voor cohort 2020-2021. Dit maal was het een landelijk besluit. De reden hiervoor is enerzijds dat het door het vele online onderwijs voor studenten moeilijker is om aan de BSA-criteria te voldoen. Het onderwijs op afstand bevindt zich immers nog in de experimenteerfase en de leereffecten zijn nog onduidelijk. Anderzijds is het ook voor opleidingsteams bij online lessen moeilijker om betrouwbaar te oordelen of de student over de hele linie onvoldoende studievoortgang laat zien en daarmee voldoet aan het criterium voor een negatief BSA.

We hanteren dus geen criteria voor het BSA. Studenten krijgen in het eerste leerjaar op basis van de reguliere voortgangstoetsing een studieadvies over hoe het vervolg van hun opleiding eruit ziet. Gezien corona is het nu extra belangrijk de student in de maanden vóór dat advies zorgvuldig te begeleiden door regelmatig voortgangs- of heroriëntatiegesprekken te voeren, zodat de student de opleiding volgt die goed bij hem of haar past.

4.2.6 Regionale samenwerking vo-mbo

Ieder jaar versterkt het Nova College de samenwerking met vier toeleverende vo-schoolbesturen (Dunamare Onderwijsgroep, Stichting IRIS, SVOK en Fioretti Teylingen) verder.

In 2020 hebben we de fase afgesloten waarin de werkgroepen uit verschillende domeinen een ontwerp hebben gemaakt voor programmatische aansluiting vo-mbo. De werkgroep Techniek is in 2020 gestart met vier docentwerkgroepen, die deze ontwerpen uitwerken in daadwerkelijke doorstroomroutes. De vier besturen hebben het besluit genomen een projectleider aan te nemen om de voortgang van het project te borgen, ook in de corona-omstandigheden.

Naast programmatische aansluiting, ontstaan er meer bilaterale samenwerkingen tussen opleidingen en vo-scholen op onder andere het gebied van warme overdracht, extra ondersteuning en uitwisselen van elkaars expertise in het belang van studenten. Een voorbeeld daarvan is het in 2020 ontwikkelde traject 'samen leren' waarin leerlingen van het Fioretti College Hillegom doorstromen naar een niveau 2-opleiding van het Nova College die (grotendeels) op de vo-locatie wordt aangeboden.

De vier besturen overleggen een aantal keer per jaar om lopende en actuele ontwikkelingen te bespreken.

4.3 Onderwijsinnovatie projecten

Onderstaande projecten zijn gefinancierd vanuit het innovatiebudget van het Nova College. Dit budget heeft als doelstelling om onderwijsinnovatie te stimuleren met als doel de wendbaarheid van de organisatie te vergroten en teams de mogelijkheid te bieden om hun onderwijs aan te passen aan de veranderende behoeftes van het werkveld en de doelgroep.

Flexibilisering onderwijs Zorg en Welzijn

Naar aanleiding van ontwikkelingen in het werkveld van Zorg en Welzijn en op verzoek van diverse instellingen, is gestart met onderzoek naar mogelijkheden om het onderwijs op een flexibele wijze aan te bieden. Op deze manier kunnen we sneller en gericht reageren op opleidingsvragen.

Als basis voor verdere uitwerking heeft een breed in- en extern onderzoek plaatsgevonden. Om de objectiviteit te borgen, is dit onderzoek uitgevoerd door een extern bureau. Zij hebben in beeld gebracht wat de wensen en (on)mogelijkheden zijn om inhoud en structuur van het onderwijs sneller te laten aansluiten op arbeidsmarktontwikkelingen. Tegelijkertijd zijn door diverse opleidingsteams pilots gestart voor de opleidingen Verpleegkunde, Verzorgende, Maatschappelijke Zorg en Sociaal Werk, om op basis van de nieuwe kwalificatiedossiers het onderwijs anders in te richten in overleg met onze partners uit het veld. Deze ontwikkelingen hebben geleid tot een plan van aanpak. Inmiddels is een interne projectorganisatie opgezet en is de Adviesraad van het domein mederegisseur van het vernieuwingsproces. Komend jaar starten we met het flexibel onderwijsmodel.

Nieuw onderwijsconcept bij Haarverzorging

Vorig schooljaar zijn we gestart met het ontwikkelen van een nieuw onderwijsmodel bij Haarverzorging. Uitgangspunten zijn modulair onderwijs, flexibele examinering, en zoveel mogelijk regie/keuzeruimte voor de studenten.

In januari 2020 hebben we een visiedocument opgesteld met daarin de belangrijkste kaders voor de ontwikkeling. Het basisjaar draait dit schooljaar voor alle niveaus, terwijl we gelijktijdig bezig zijn met het uitwerken van de profieldelen binnen het kwalificatiedossier binnen dezelfde ontwikkelkaders.

Dit kader bestaat uit vier hoofdlijnen: de projectlijn, praktijklijn, avo-lijn en slb-lijn.

Schooljaar 2020-2021 hebben we het klas-, niveau- en jaarlagensysteem al deels losgelaten.

Komend schooljaar doen we dat, als de coronamaatregelen het toelaten, helemaal. Studenten bol en bbl, niveau 2, 3, 4 en van verschillende leerjaren zitten dan door elkaar heen in de praktijklessen, met als doel het leren van elkaar. We evalueren het concept continu en scherpen het zo nodig aan. Ook werken we aan een inschrijfsysteem waarmee studenten per blok van 10 weken hun eigen rooster kunnen samenstellen en zelf regie kunnen nemen op hun programma. Ook werken we aan een andere systematiek van de bpv-beoordeling en gaan we dit schooljaar nog de eerste stappen zetten om studenten en docenten visueel een beter overzicht te geven van de studievoortgang.

Innovatieproject EVC Scheepvaart

Per 20 oktober 2020 is Nova Contract Scheepvaart erkend als EVC (Erkenning van verworven competenties)-aanbieder voor het domein Transport, Scheepvaart en Logistiek op basis van een audit door Hobeon. Deze erkenning is 6 maanden geldig. Mogelijke verlenging vindt plaats in april 2021.

Deze 6 maanden zijn bedoeld als pilotperiode waarin we maximaal 10 EVC's kunnen doen. Er zijn nu drie EVC's gestart en twee bedrijven hebben interesse. Deze pilot gebruiken we om van te leren, procedures te kunnen aanscherpen en het kwaliteitssysteem rond EVC uit te breiden. Bovendien gebruiken we deze periode om ervaring op te doen met welke dossiers we een EVC-traject kunnen inzetten en welke dossiers we direct kunnen aanbieden aan de examencommissie. Wat is het verschil tussen deze dossiers en welke route is het meest geschikt voor de kandidaat?

Bedrijven vragen we nu nog via het eigen netwerk, externe communicatie start als de definitieve erkenning binnen is. De sector zeevaart is enthousiast over de inzet van EVC voor de vaarbevoegdheid. In november hebben we een presentatie gegeven aan afgevaardigden van het ministerie van Infrastructuur en Milieu, Inspectie Leefomgeving en Transport, KIWA, branchevereniging KVNR, Vakbond Nautilus International.

Ook de binnenvaart heeft zich positief uitgelaten in gesprekken. Zodra de omstandigheden het toelaten is het de bedoeling ook een informatiebijeenkomst voor belanghebbenden in de binnenvaart te organiseren.

Project 'Impuls op Burgerschap'

Na een uitgebreid verkenningstraject met meer dan 30 burgerschapsdocenten en andere betrokkenen is in november 2020 het project 'Impuls op Burgerschap' van start gegaan. Met een kerngroep van vier docenten Burgerschap ontwikkelen we een Novabrede basis voor de inhoudelijke invulling van ons burgerschapsonderwijs, met eigen ruimte voor de opleidingen.

Deze Basis Burgerschap bestaat uit een visie, een uitwerking van belangrijke thema's en richtlijnen voor goed burgerschapsonderwijs. We hebben input gekregen uit 30 interviews, 25 ingevulde vragenlijsten en drie interactieve werksessies. Deze werksessies vonden online plaats onder begeleiding van CINOP en de deelnemers bestonden uit hoofdzakelijk docenten. Daarnaast waren ook beleidsmedewerkers, management en studenten betrokken.

In 2021 verwerken we deze input tot een Basis Burgerschap en gaan we een interactief platform ontwikkelen. Het doel daarvan is docenten te inspireren door materiaal, websites, video's, suggesties voor gastlessen en excursies met betrekking tot burgerschapsthema's overzichtelijk en toegankelijk te maken. Daarnaast stimuleren en faciliteren we onderlinge uitwisseling Novabreed.

Inrichting Nova Start College

Op basis van een uitgebreid onderzoek en besluitvorming over de positionering van Entree en Educatie is eind 2020 het programma Nova Start College begonnen. Dit driejarig programma heeft als doel het structureel vormgeven van brede niveau 1- en 2-opleidingen samen met Educatie op de drie grote locaties. Centraal staat hierbij een nieuw onderwijsconcept, dat aansluit bij de behoefte van de

student om optimaal tot leren te komen. Het Start College leidt de studenten op tot professionals die in de regio van meerwaarde zijn door:

- Bieden van maatwerk, zowel in onderwijs als bij de begeleiding
- Verhogen van duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt
- Bieden van een solide basis voor LLO voor deze doelgroep
- Vergroten en bundelen van expertise van docenten in de omgang met de kwetsbare doelgroepen
- Verbeteren aansluiting en verhogen doorstroom tussen Educatie, niveau 1 en 2, het gaat hierbij zowel om de didactische aanpak als het verkleinen van de fysieke afstand

Doel is dat een hoger percentage studenten het onderwijs verlaat met een startkwalificatie.

In schooljaar 2022-2023 opent het Nova Start College haar deuren voor studenten.

Project TOP VIER bij CIOS

Onder de noemer *TOP VIER, Vragen, Verbinding, Vernieuwing en Vitaliteit* wil het CIOS een volgende stap zetten in de verankering van het onderwijs in het werkveld.

Doel is dat in schooljaar 2021-2022 ruim 1.000 CIOS-studenten en hun docenten vier weken aan de slag gaan bij allerlei organisaties. Voor en met het werkveld helpen zij op projectmatige wijze actuele uitdagingen op te pakken. Dit doen zij door vakoverstijgende inzet van hun kennis en vaardigheden op de gebieden sport, bewegen, gezondheid en vitaliteit.

Het project draagt bij aan de doelen die passen bij betekenisvol, contextrijk en samenhangend onderwijs.

Project ontwikkeling nieuwe opleiding Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen

De nieuwe cross-overopleiding Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen komt tegemoet aan een jarenlange wens van het werkveld om medewerkers te hebben die zowel pedagogische en didactische kennis en vaardigheden hebben als de kinderen kunnen activeren en enthousiasmeren om te bewegen.

Na toekenning van een innovatiebudget voor het ontwikkelen van deze cross-overopleiding in december 2020 zijn LD-docenten van CIOS en Welzijn aan de slag gegaan om de opleiding met mooi en inspirerend onderwijs vorm te geven. In een tweedaagse zijn de cultuurverschillen geëxploreerd, afspraken gemaakt over de samenwerking en zijn profielen voor de docenten en studenten uitgewerkt. Begin maart 2021 geeft een klankbord uit het werkveld feedback op het eerste ontwerp. Wij verwachten dat in september 2021 de eerste twee klassen van start gaan.

4.4 Practoraten

Het Nova College werkt aan innovaties in het onderwijs door onder andere practoraten in te zetten en gebruik te maken van RIF-subsidies. We hebben vier practoraten: Smart Technology Skills, Zorg- en Welzijnstechnologie, Ouderenzorg en wijkgericht werken, en GreenBiz.

4.4.1 Practoraat Smart Technology Skills

Werkgroep doorlopende leerlijn

In 2020 heeft een werkgroep het profiel van de Smart Maker opgezet en heeft dit vertaald naar docententrainingen met drie modules: Why, How en What. Het doel is dat deze trainingen opgenomen worden in de Smart Academy, in de Nova Academie voor het LB-LC-traject en binnen de opleidingen van andere aangesloten scholen. De planning is dat de trainingen voor de zomer 2021 klaar zijn, zodat we na de zomer met de pilotfase kunnen beginnen.

Makathons

Door corona zijn de makathons in 2020 komen te vervallen.

Smart Academy

Het practoraat heeft in 2020 vanuit de studio in de 3DMakers Zone de leerlijn Innovatie projectleider/coach verzorgd. Dit waren in totaal drie dagen online training met drie teams van zes docenten en medewerkers van bedrijven.

Opleiding Smart ICT Engineer

Voor de nieuwe opleiding Smart ICT Engineer hebben we veel onderwijs ontwikkeld. Verder hebben we voor alle tweedejaarsstudenten een stageplek gevonden. Dit kostte veel tijd, maar we werken nu samen met een aantal zeer interessante bedrijven. Zij zijn enthousiast en denken ook mee over de vakinhoud van de opleiding.

Nieuw praktijkgericht onderzoek

In oktober zijn we gestart met onderzoek om een logboekinstrument te ontwikkelen voor studenten, waarmee zij hun dagelijkse activiteiten kunnen vastleggen. Het dient bovendien als onderzoeksinstrument. We kijken hoe via vier leermechanismen van boundary crossing de ondernemersvaardigheden zich bij studenten ontwikkelen.

4.4.2 Practoraat Zorg en Welzijn Technologie

Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag van het practoraat Zorg en Welzijn Technologie begint vorm te krijgen.

Op dit moment focust het onderzoek zich op de volgende onderdelen:

- Wat zijn de uitdagingen binnen het werkveld op het gebied van Zorg en Welzijn Technologie (eHealth)?
- Wat vraagt dit van ons onderwijs?
- Welke factoren spelen een rol bij het adopteren van technologische innovatie?
- Kunnen deze factoren een bijdrage leveren aan de gewenste onderwijsvernieuwing binnen domein Zorg en Welzijn?

Opzetten van een netwerk

We zoeken de verbinding met het werkveld, leveranciers, onderwijsinstellingen en andere practoraaten. Hierbij zijn de bestaande banden versterkt maar ook nieuwe relaties en samenwerkingen ontstaan.

Voor deze samenwerking is sterk ingezet op het nieuwe Nova Innovatielab Haarlem. Dit wordt een plek voor kennisdeling, inspiratie, samenwerking en technologische innovatie voor onze zorg- en welzijnpartners, leveranciers, studenten en onderwijsteams. Er hebben meerdere bijeenkomsten plaatsgevonden in 2020. Hier zijn mooie initiatieven uitgekomen zoals een nieuwe onderwijsvorm, de Testhaton, waarbij leveranciers hun zorg en welzijnproduct presenteren, studenten de producten uitgebreid gaan testen en de leveranciers de feedback van de studenten gebruiken voor productverbetering.

Innovatielab

Het Innovatielab is de plek waar praktijk, onderwijs en onderzoek elkaar vinden. Het practoraat werkt hier aan (technologische) innovatie. Vraagstukken vanuit het onderwijs pakken we op. Zo hebben we een hypermoderne 3D printer voor de opleiding Onderwijsassistent. Maar ook een professionele

greenscreen met VR-set voor de opleidingen Verpleegkunde en Verzorgende. En binnenkort komt daar een *top-of-the-line* computergestuurde pop bij die we inzetten bij Verpleegkunde en de Assistenten gezondheidszorg.

Keuzedeel Zorg en Technologie

De practor verzorgt dit keuzedeel in het innovatielab, zodat de studenten met de laatste technologische innovaties in aanraking komen. De praktijkvoorbeelden van de studenten tijdens deze lessen nemen we mee als input voor verdere innovatie en ontwikkeling van het keuzedeel en van het innovatielab.

4.4.3 Practoraat Ouderenzorg en wijkgericht werken

Het practoraat Ouderenzorg en wijkgericht werken heeft een aantal projecten uitgevoerd. Voor de volgende projecten ontvingen we subsidie:

- *Project Verzorgenden in verandering: relatie als fundament*
Toekenning subsidie (ZonMw) in november 2020 voor project samen met de VU en Inholland: onderzoek naar de rol en taakomschrijving van de verzorgende op de afdelingen in het verpleeghuis, en hoe dit invloed heeft op innovatie en onderzoek en het nemen van de eigen regie als beroepsgroep.
- *Project Zorg voor de Toekomst*
Onderzoek naar de 'rode draad' die het succes van de praktijkroutes met elkaar verbindt. Samenwerking tussen ECBO, HAN, HU, Nova, Leeuwenborg, Summa, Albeda en Friese Poort. Het onderzoek heeft subsidie van NRO en loopt 4 jaar.
- *Project Betekenisvol leren*
Toekenning subsidie (ZonMw) voor vier jaar samen met de lectoraten Zorg voor het levenseinde (HAN) en Kwetsbare ouderen (Inholland). Project richt zich op 'end of life care' en de rol van de verpleegkundige en verzorgende daarin. Uitvoering in Den Bosch en Amstelveen.
- *Project Kamer van Morpheus*
Onder subsidie van de Onderwijsinspectie is samen met de opleidingen Bouwkunde niveau 4 en Smart Technology Engineer een mobiele belevingshoek ontworpen. De plannen en de digitale maquette liggen klaar. De lockdown heeft er voor gezorgd dat het daadwerkelijke bouwen nog niet is gestart. Zodra de school weer open mag, gaan we dit uitvoeren.
- *Project Zorgteams in hun kracht*
Samen met Inholland en lectoraat Kwetsbare ouderen. Project heeft vertraging opgelopen door corona en wordt begin 2021 weer opgepakt.
- Deelname Nova College aan subsidietrajecten Leer- en Innovatienetwerk (LIN) Geriatrische Revalidatiezorg en interprofessionele LIN bij de Zonnehuisgroep is in de zomer beëindigd, omdat Nova niet in staat was de beloofde inzet van docenten en studenten te leveren.
- *Project Preventie van obesitas in het curriculum*
In dit project met subsidie van het ministerie van VWS samen met hogeschool Utrecht en de Alliantie Voeding in de Zorg worden opleidingen ondersteund om preventie van obesitas, wat voor allerlei gezondheidsproblemen kan zorgen, in hun curriculum aandacht te geven. Project is gestart in september 2020, Nova is aangehaakt in december 2020.

Het practoraat heeft ook een aantal niet-gesubsidieerde projecten uitgevoerd. Zo hebben we een mbo-Leer- en Innovatienetwerk in het Zonnehuis opgezet. Studenten Verpleegkunde werkten samen met medewerkers en cliënten aan innovatie op de werkvloer door actieonderzoek. Daarnaast werkten ze aan de examens en opdrachten vanuit hun opleiding. Dit project is gestart in november 2020 met de practor als *lecturer practitioner* voor een dag per week. Een ander project was voor de actie

Nationaal Ouderenfonds. Voor deze editie konden docenten een week lang kaarten bestellen bij het practoraat, die ze met hun klas hebben beschreven. Meer dan 300 kaarten zijn naar het Nationaal Ouderenfonds verstuurd.

4.4.4 Practoraat Greenbiz

Medio 2020 is dit practoraat gestart onder de vlag van de gelijknamige RIF. Vanwege corona hebben voorgenomen meet-ups en expertmeetings vooralsnog niet plaats kunnen vinden. Wel hebben meerdere bedrijven ontwikkelopdrachten geleverd met de thema's energietransitie, duurzaamheid en innovaties. Daarnaast is er voor de opleiding Junior Consultant Duurzaamheid een activiteitenkalender opgesteld waardoor studenten ieder blok een gastspreker krijgen of op excursie gaan, zodra de omstandigheden dit weer toelaten.

4.5 Regionaal Investeringsfonds (RIF)

Binnen Nova College liepen in 2020 vier RIF-programma's: GreenBiz, Smart Maintenance-mbo (toegekend in 2020) en Smart Makers Education. De RIF Praktijkroute in de Zorg is in 2020 afgerond.

RIF Smart Maintenance

De doelstelling van deze RIF is het opschalen van de huidige samenwerking (Techport-mbo) van Nova College en bedrijven in de metropoolregio Amsterdam (MRA) door nieuwe curriculumelementen te ontwikkelen. Het gaat dan met name om mbo-niveau 3 en 4 (bol/bbl) voor de technische opleidingen van Nova College. Met deze nieuwe curriculumelementen worden technische vakmensen opgeleid die ook in staat zijn om een rol te spelen in het Smart Maintenance domein en zo mede vorm kunnen geven aan de ontwikkelingen die met Industry 4.0. op de procesindustrie afkomen.

Binnen hun eigen vakgebied (procestechiek, werktuigbouw, elektrotechniek, IT) maken studenten kennis met de nieuwste Smart Maintenance-inzichten en -technieken en kunnen zij functioneren in alle onderdelen van de onderhoudscyclus (detecteren, analyseren, plannen, uitvoeren en feedback). Binnen de nieuwe interfaculteit Smart Maintenance ontwikkelen we een keuzedeel waarmee studenten kunnen uitstromen als 'maintenance expert'. Uit deze centrale doelstelling zijn kwantitatieve en kwalitatieve subdoelstellingen afgeleid.

- 1 Kwantitatief: jaarlijkse studenteninstroom vergroten. Daarbij richten wij ons ook op instroom vanuit die groepen die nu minder affiniteit hebben met de technische beroepsgroepen (meisjes, allochtonen, havisten).
- 2 Kwalitatief: de bestaande duurzame samenwerking en de doorlopende leerlijnen tussen vmbo-mbo-hbo en bedrijven in de MRA-regio voortzetten en opschalen door de technische opleidingen van Nova College te verbreden met Smart Maintenance-onderdelen en met een verdiepingsprogramma (keuzedeel) – ook in het kader van LLO. Binnen deze samenwerking leggen we ook de verbinding met andere technische projecten van onderwijs en bedrijfsleven in de regio (3D makers zone, JIT Maintenance Lab).

GreenBiz-mbo

De activiteiten van GreenBiz zijn opgesplitst in vier deelprojecten, te weten Kiezen, Leren, Werken en Innoveren. Ieder deelproject heeft een projectleider van het Nova College. Deelproject Kiezen houdt zich bezig met het vergroten van de instroom voor de opleiding Junior Consultant Duurzaamheid. Afgelopen jaar zijn er door de coronamaatregelen veel activiteiten afgelast waardoor we enige achterstand hebben oplopen bij de instroom in deze opleiding. Voor het ontwikkelen van het curriculum

hebben we grote stappen gezet. Zo is deze leerlijn voor het eerste en tweede leerjaar klaar en is deze in co-creatie, met onze partners van GreenBiz-mbo, ontwikkeld. In 2021 ontwikkelen we het derde leerjaar. Voor Werken is er een inventarisatie gedaan onder de partners wat de behoefte is op het gebied van LLO. De eerste stappen zijn gezet voor het ontwikkelen van maatwerktrajecten. Voor innoveren is er een practor aangesteld, die het practoraatplan heeft opgesteld en activiteiten heeft geïnitieerd op het gebied van gastdocenten, innovaties en de energietransitie.

Smart Makers Education

Het afgelopen jaar heeft veel creativiteit en energie gevraagd om de activiteiten van Smart Makers Education zoveel mogelijk te blijven voorzetten. De primaire focus van de betrokken scholen en bedrijven lag vooral op het verzorgen van online en afstandsonderwijs en/of voortzetting van het bedrijfsproces. Dit leverde in enkele gevallen vertraging op maar soms ook versnelling en verbreding vanuit de mogelijkheden die online werken mogelijk maakt. Denk aan het metrolijn concept van onze digitale Smart Makers Academy, de online variant van het promotie-evenement techniek voor basisscholen en experimenten met online en hybride varianten van de makathon en werkvormen. De crisis heeft er wel voor gezorgd dat er meer tijd nodig is voor organisatie van activiteiten, ontwikkelen van lesmodules, de Smart ICT engineer opleiding en het practoraat. Maar ondanks alles zijn we trots op de energie en creativiteit van betrokken partners met wie we veel mooie resultaten hebben bereikt in 2020. We ronden de laatste activiteiten af in 2021.

Makathons

Alle geplande makathons in april en mei 2020 hebben we helaas moeten uitstellen. Deze werkvorm vraagt dat we mensen vanuit diverse disciplines bij elkaar brengen, die met elkaar brainstormen en opdrachten uitvoeren. Er zijn experimenten geweest met kleinschalige online makathons en projecten met bedrijven. Het online uitvoeren van projecten met het bedrijfsleven bleek goed uitvoerbaar en biedt potentie voor de toekomst. Voorwaarde is wel dat de studenten in staat zijn om elkaar te ontmoeten. Vooral omdat online werken grote uitdagingen biedt voor het groeps-, creativiteits- en het maakproces. Voor 2021 werken we naar hybride vormen van makathons en projecten waarbij studenten elkaar kunnen ontmoeten op de scholen en we de aansluiting met bedrijfsleven, instellingen en expertise online leggen. Deze nieuwe creatieve oplossingen die ontstaan zijn vanuit de uitdagingen van 2020 bieden potentie voor de toekomst. We kunnen voortaan veel meer studenten laten deelnemen.

Ook de geplande techniekdagen voor 2020 zijn uitgesteld naar 2021 waarin die in online/hybride vorm alsnog plaatsvinden.

Wat de noodzaak en creativiteit van een crisis kan opleveren wordt in bijzonder zichtbaar in het nieuw ontwikkelde concept de Smart Makers Academy metrolijn, waarbij 120 docenten en medewerkers uit heel Nederland hebben meegedaan aan een online leerlijn over slimme technologie, zoals Robotica, 3D-printing, Internet of Things, Virtual Reality, kunstmatige intelligentie en innovatiemethoden.

Voor het afronden van de laatste activiteiten zoals de makathons, lesmodules en de promotie-events techniek is een jaar verlenging toegekend door DUS-I. De planning is om zoveel mogelijk activiteiten voor de zomervakantie af te ronden en na de zomervakantie in een verduurzaamde situatie – zonder RIF-subsidie – verder te gaan. Daarvoor worden nu diverse mogelijkheden verkend vanuit het verduurzamingsplan – al opgesteld in 2019 – voor voortzetting van de activiteiten met bijdragen in natura en subsidiemogelijkheden voor doorontwikkeling.

RIF Praktijkroute Zorg

In 2020 is het RIF-programma Praktijkroute Zorg als co-creatie in Kennemerland, Amstelland en Meerlanden afgerond. Zowel collega's van onze projectpartners als onze docenten hebben samen gewerkt aan het vorm en inhoud geven van verschillende zorgopleidingen. Het praktijkleren heeft

daarmee binnen de opleiding een plek gekregen. Het leren in de praktijkroute is een krachtig middel voor de student om zicht te krijgen op de uitoefening van het beroep.

Het RIF-project heeft bijgedragen aan verbinding tussen de projectpartners. Kennis en kunde hebben we met elkaar gedeeld.

Met een aantal zorginstellingen hebben we gesprekken gevoerd over het verduurzamen van praktijkroutes. De praktijkroutes zijn in het leven geroepen om sneller te kunnen inspelen op veranderingen (sneller innoveren, complexiteit, nieuwe technologieën, zelfstandiger werken) door nauwe samenwerking. Ten gevolge van de tekorten in de zorg en de behoefte aan meer instroom van personeel op korte termijn is deze doelstelling niet volledig bereikt. Bovendien vragen onze projectpartners flexibilisering van het onderwijs, verkorte trajecten, en onderwijs op maat.

5 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 kunnen blijven ontwikkelen, zodat je kunt blijven groeien, welke kant je ook opgaat. De afdeling HR vindt het haar opdracht om je op een zo efficiënt mogelijke manier hierbij te adviseren, inspireren en faciliteren. Wij geloven dat je zo optimaal kunt bijdragen 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

5.1 Kengetallen medewerkers

Aantal medewerkers/fte Nova College (peildatum 31 december 2020)			
	2018	2019	2020
Medewerkers	1.315	1.331	1.291
Fte	1.015	1.021	1.004

In 2020 is het aantal medewerkers en het aantal fte ten opzichte van 2019 gedaald met 40 medewerkers en 17 fte.

Functieverdeling van de medewerkers Nova College							
December		2018		2019		2020	
		fte	%	fte	%	fte	%
Vestigingen	Docenten LB	241	24	222	22	218	22
	Docenten LC	304	30	323	32	317	32
	Docenten LD	29	3	35	3	33	3
	Directeuren/Opleidingsmanagers	51	5	53	5	50	5
	Instructeur/Onderwijsassistent/ Begeleider-opleider	35	3	36	4	34	3
	Ondersteunend	171	17	190	18	188	19
Vestigingen totaal		831	82	859	84	840	84
Projecten		57	6	51	5	49	5
CvB/stafafdelingen		127	12	111	11	115	11
Nova College totaal		1.015	100	1.021	100	1.004	100

Instroom en uitstroom medewerkers Nova College				
	December 2017	Instroom 2018	Uitstroom 2018	December 2018
Aantal medewerkers	1.293	162	140	1.315
	December 2018	Instroom 2019	Uitstroom 2019	December 2019
Aantal medewerkers	1.315	143	127	1.331
	December 2019	Instroom 2020	Uitstroom 2020	December 2020
Aantal medewerkers	1.331	118	158	1.291

Er zijn meer medewerkers uitgestroomd dan het voorgaande jaar. Net als in 2019 zijn met name pensionering/AOW en ontslag op eigen verzoek belangrijke redenen om de organisatie te verlaten.

Redenen uitstroom medewerkers Nova College			
	2018	2019	2020
FPU/pensioen	34	26	45
Einde tijdelijke aanstelling	39	33	43
Arbeidsongeschiktheid	2	7	6
Overlijden	0	1	0
Ontslag op eigen verzoek	58	58	63
Overig	7	2	1
Totaal	140	127	158

Verhouding voltijd- en deeltijdbetrekkingen Nova College			
December	2018	2019	2020
Voltijd	33%	33%	32%
Deeltijd	67%	67%	68%

De verhouding voltijd- versus deeltijdbetrekkingen laat in 2020 een stabiel beeld zien ten opzichte van de voorgaande jaren. Datzelfde geldt voor de verhouding man-vrouw binnen het Nova College.

Verhouding man-vrouw Nova College			
December	2018	2019	2020
Man	40%	40%	40%
Vrouw	60%	60%	60%

Verhouding vaste en tijdelijke formatie Nova College

December	2018		2019		2020	
	fte	%	fte	%	fte	%
Formatie vast	839	83%	1.076	82%	846	84%
Formatie tijdelijk	175	17%	255	18%	158	16%
Totaal	1.014	100%	1.331	100%	1.004	100%

De verhouding vaste en tijdelijke formatie laat een lichte stijging zien van de vaste formatie tegenover een lichte daling van de tijdelijke formatie. Het Nova College biedt twee jaar een tijdelijk dienstverband aan voordat dit wordt omgezet naar een vast dienstverband.

Leeftijdsopbouw Nova College

December	2018	2019	2020
Tot 25 jaar	1%	1%	1%
25-34 jaar	11%	13%	13%
35-44 jaar	19%	18%	19%
45-54 jaar	28%	28%	28%
55+	41%	40%	39%

De leeftijdsopbouw binnen Nova College is stabiel. Opvallend is het relatief hoge percentage medewerkers in de leeftijd van 55 jaar en ouder (39 procent). Duurzame inzetbaarheid is de komende jaren dan ook een belangrijk thema binnen HR.

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 de arbeidsmarkt. Het kabinet wil 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 maniere participeren in de samenleving.

Wat betekent de Participatiewet concreet voor het Nova College?

In 2015 heeft de MBO Raad de doelstelling gecommuniceerd met de instellingen. Hieronder staat welke doelstellingen dat waren voor het Nova College.

Doelstellingen Nova College

	2017		2018		2019		2020	
	fte	%	fte	%	fte	%	fte	%
Te creëren banen	8,6	12,50	10,8	15,60	12,9	18,70	22,9	32

N.B.: 1 participatie-fte is 25,5 uur

Wat doet het Nova College om de doelstellingen te behalen?

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

1 *Reguliere invulling van vacatures*

Reguliere openstaande vacatures melden we bij het UWV voor potentiële participatiekandidaten.

2 *Social return*

Via inkoop van diensten doen wij standaard een aanvraag op social return in aanbestedingen, tenzij dit onmogelijk is. Zo geeft het Nova College invulling aan zijn maatschappelijke betrokkenheid en levert het een bijdrage aan de Banenafpraak.

3 *Het creëren van ervaringsbanen*

Dit spoor richt zich op onze Entreeopleiding. Een deel van de studenten dat instroomt bij Entree valt mogelijk onder het doelgroepenregister. Om deze studenten een extra duwtje in de rug te geven, heeft het Nova College voor hen ervaringsbanen gecreëerd. Hiermee bieden we onze eigen studenten met een (mogelijke) indicatie, een werkervaringsplek binnen onze organisatie aan. Gedurende een jaar kunnen ze ervaring opdoen en het beste uit zichzelf halen. Ze groeien als mens, ontwikkelen zich verder en doen uiteraard werkervaring op. Hiermee vergroten ze hun kansen om een duurzame werkplek op de arbeidsmarkt te vinden.

Aantal participatiebanen

Door wisselingen van kandidaten op de ervaringsbanen en door de coronacrisis, is te zien dat het Nova College op peildatum 31 december 2020 de doelstelling voor het aantal participatiebanen niet heeft gehaald. Het aantal banen is fors teruggelopen.

Op dit moment hebben we in totaal 6,22 fte ingevuld; dit is inclusief medewerkers die voor 2013 in dienst waren en ervaringsbanen.

Participatiebanen								
	2017		2018		2019		2020	
	fte	%	fte	%	fte	%	fte	%
Participanten	0,33	1	7,05	10	10,23	16	6,22	8

N.B.: de fte's zijn berekend op de normformatie, te weten 36,86. Bij een vertaalslag naar de participatie-fte zijn de fte's hoger.

Verzuim

Het verzuimpercentage is in 2020 gestegen van 6,0 naar 6,2 procent. De definitie van het ziekteverzuimpercentage is het totaal aantal ziekte-dagen (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof) in de meetperiode gedeeld door het potentieel beschikbare dagen in de meetperiode maal 100 procent. De stijgende trend van het verzuimpercentage zet door tot en met maart 2020 (verzuimpercentage maart 7,82%). Daarna neemt het verzuimpercentage af. Dit is hoogstwaarschijnlijk te verklaren door de coronacrisis. Medewerkers verzuimen wellicht minder omdat zij met lichte klachten vanuit huis het werk nog kunnen uitvoeren. Onze ambitie is onder het gemiddelde van de mbo-sector te komen van 5,7 procent.

De gemiddelde verzuimduur is in 2020 met ruim 20 dagen gestegen naar 43,89 dagen. De verzuimduur is het aantal dagen verzuim, berekend vanaf de eerste verzuimkalenderdag tot en met de laatste verzuimdag (inclusief weekenden). Dit betekent dat in 2020 veel langdurig zieken zich beter hebben gemeld - of uit dienst zijn gegaan - want pas dan gaat het aantal dagen verzuimduur tellen.

Verder is positief dat het percentage medewerkers dat zich niet ziek heeft gemeld in de periode is toegenomen (nul-verzuim). Daarnaast is het gemiddeld aantal nieuwe ziektegevallen per werknemer afgenomen (meldingsfrequentie). De stijging van 0,2 procent in 2020 op het verzuimpercentage kan worden verklaard door een daling in het totaal aantal Wtf en een stijging in het aantal Wtf ziek.

Ziekteverzuim			
	2018	2019	2020
Verzuimpercentage	5,5%	6,0%	6,2%
Gemiddelde verzuimduur in dagen	21,0	21,1	43,9
Nul-verzuim	43,4%	40,3%	51,1%
Meldingsfrequentie	1,08	1,10	0,7

Periodiek wordt in het Sociaal Medisch Overleg de problematiek die samenhangt met het verzuim besproken. Hierin zit het betrokken management, de bedrijfsarts en de loopbaanadviseur; gezamenlijk bepalen zij de volgende stap naar een duurzame re-integratie. Gezien de toename in complexiteit en verzuimduur hebben we besloten vanuit de Arbodienst Zorg van de Zaak een inzetbaarheidscoach en een bedrijfsmaatschappelijk werker in te zetten. Zij adviseren en ondersteunen de manager en werknemer naar een duurzame re-integratie.

Aantal aanvragen WIA

In het afgelopen jaar zijn er zestien WIA-aanvragen ingediend voor medewerkers die 104 weken ziek zijn. Dit is meer dan in de voorgaande jaren: in 2019 waren dat er zeven en voor 2018 lag het aantal aanvragen op vier, net als in 2017.

Van de zestien aanvragen die zijn ingediend zijn, zeven WGA-uitkeringen toegewezen en vier IVA-uitkeringen. Een IVA-uitkering wordt toegekend in verband met permanente arbeidsongeschiktheid. Voor twee aanvragen is geen WIA-toekenning gegeven in verband met het lage percentage van arbeidsongeschiktheid. Van twee aanvragen is de uitslag nog niet bekend. Voor één aanvraag is een loonsanctie afgegeven, omdat de medische gegevens ontbraken.

	2018	2019	2020
Aantal WIA-aanvragen	4	10	16
WGA-toekenning	4	5	7
IVA-toekenning	0	1	4
Loondoorbetaling	0	3	1
Geen toekenning	0	1	2
Nog geen beslissing	0	0	2

Flexibele formatie

Onderverdeling inhuur extern personeel (in euro's)				
	Detachering	Uitzendkrachten	Overig (zoals zzp)	Totaal
2018	758.953	501.632	1.463.937	2.724.522
2019	534.230	537.341	2.035.538	3.107.109
2020	357.584	243.824	2.177.932	2.779.340

De kosten voor externe inhuur zijn in 2020 gedaald ten opzichte van 2019. Er is vooral een kosten-daling te zien bij de inhuur van detacheerders en uitzendkrachten.

5.2 HR-beleid en ontwikkeling

HR faciliteert het Nova College om ambities te realiseren op strategisch, tactisch en operationeel niveau.

Resultaat en ontwikkeling

De Resultaat- en ontwikkelingsgesprekscyclus (R&O) richt zich op het resultaat en de ontwikkeling van medewerkers, door de prestaties, het potentieel en het plezier centraal te stellen in de gesprekken tussen medewerkers en hun leidinggevendenden. De geplande optimalisering van R&O en de ondersteunende systemen worden verder ingericht in 2021 in het HR-IT-systeem.

Eind 2020 is er mede door corona voor gekozen om een 'light'-versie van de R&O-gesprekken te houden, waarin met name ook het welbevinden van de medewerker gespreksonderwerp is geweest.

Formatiebeleid

Om goede keuzes te maken voor de formatieopbouw heeft het Nova College formatiebeleid bepaald voor de periode 2020-2023. In dit formatiebeleid 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 formatie-beleid 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.

Opleiden in de School

In 2020 heeft het Nova College ingezet op de verdere ontwikkeling van de aspirant-opleidingsschool Nova. We zijn begonnen met de ontwikkeling van een beleidsplan dat bestaat uit een scholingsplan, een professionaliseringsplan en een kwaliteitszorgplan en dat voortborduurde op het ontwikkelplan. Het scholingsplan is nagenoeg afgerond; er is gestart met het kwaliteitszorgplan.

De opleidingsschool heeft in schooljaar 2019-2020 70 docenten in opleiding (dio's) een stageplaats geboden, 52 hiervan vielen onder de subsidieregeling. In schooljaar 2020-2021 lopen er 74 dio's stage bij onze opleidingsschool, van wie er 53 onder de subsidieregeling vallen. Het doel is dat er jaarlijks ten minste 60 dio's onder de subsidieregeling een stageplek bij ons vinden.

We hebben geïnvesteerd in een schoolopleider voor de Nova Campus Beverwijk voor 0,2 fte. Daarnaast is er een vacature opengesteld voor een schoolopleider op de Nova Campus Haarlem. Voor de coördinatie en organisatie van de aspirant-opleidingsschool is een projectleider Opleiden in de School aangesteld voor 0,4 fte.

HR heeft een promotie- en professionaliseringsbeleid vastgesteld voor het begeleiden van nieuwe medewerkers die via de instructeursopleiding of het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) instromen als nieuwe docent.

PDG en instructeursopleiding

We hebben in beeld gebracht welke trajecten vanwege coronamaatregelen vertraging hebben opgelopen in de LB-LC-LD-trajecten. De hogescholen hebben de bevoegdheidstrajecten van de zij-instromers via PDG online voortgezet tijdens de coronacrisis en zodra het kon zijn deze groepen fysiek doorgegaan.

In 2020 zijn twaalf zij-instromers gestart met het behalen van hun bevoegdheid via de PDG en drie zij-instromers via een verkort PDG-traject voor docenten met een pabo-opleiding. De vijftien deelnemers aan de PDG-opleiding die in 2019 is gestart, liggen op schema. In augustus hebben achttien zij-instromers hun PDG-getuigschrift ontvangen en daarmee hun bevoegdheid als docent in het mbo. Daarmee komt de zij-instroom van bevoegde docenten in 2020 in totaal op 48 docenten.

5.2.1 De Nova Academie

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 in februari 2020 besloten een deel van het scholingsbudget te decentraliseren 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. Leidinggevend 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. De decentralisatie heeft gevolgen voor de werkwijze.

Vanwege corona hebben medewerkers, zowel in de teams als individueel, in 2020 aanmerkelijk minder scholingen gevolgd. We zien dan ook een flinke terugloop in de scholingsuren én in het aantal deelnemers.

Scholingsuren totaal			
	2018	2019	2020
Scholingsuren totaal	89.413	79.725	50.638
Aantal deelnemers	4.745	4.072	2.052

Management developmenttraject voor opleidingsmanagers

Sinds 2014 biedt het Nova College een management-developmenttraject aan voor opleidingsmanagers (MD-traject). Dit professionaliseringstraject richt zich voornamelijk op (onderwijskundige) leiderschapsvaardigheden in relatie tot organisatieontwikkeling. In september 2019 is de vierde groep gestart met het MD-traject. In tegenstelling tot voorgaande groepen volgt deze groep geen incompany-leergang maar het reguliere traject met deelnemers uit andere organisaties. In verband met corona is het masteronderdeel Onderwijskundig Leiderschap voor hen verlengd naar december 2020. Leerjaar twee en drie van het MD-traject voor groep 4 wordt, vanwege corona, uitgevoerd vanaf september 2021.

In juni 2020 hebben we een bijeenkomst georganiseerd met (oud-)deelnemers, opleiders, een directeur en een CvB-lid. Het doel van deze bijeenkomst was de inrichting en werkwijze van het huidige MD-traject te evalueren en vast te stellen waar aanpassingen nodig zijn. Er is besloten om een revisie van het traject te realiseren en de doelgroep uit te breiden naar alle leidinggevenden in het Nova College. Ook hebben we besloten om een 'high potential'-programma te ontwikkelen. De eerstvolgende start van een nieuwe MD-groep, met een aangepast programma, staat gepland voor september 2021.

5.2.2 Loopbaancentrum

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 CMI-B- en Noloc-gecertificeerd. Dit houdt in dat zij op hun vakbekwaamheid getoetst zijn. Zij zijn als zodanig geregistreerd in het geaccrediteerde Register Loopbaanprofessionals.

Het accent van het Loopbaancentrum ligt nu en de komende jaren op werving en selectie en op het duurzaam inzetbaar houden van de huidige medewerkers. Dat doen wij door:

- onze expertise en (gespreks)vaardigheden in te zetten bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers;
- 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 2020 heeft het Loopbaancentrum 63 trajecten begeleid (tegen 76 in 2019, 108 in 2018, 91 in 2017 en 67 in 2016). In de tabel hieronder staan alleen de trajecten die in het desbetreffende jaar zijn opgestart.

Nieuwe trajecten			
	2018	2019	2020
Gestart in het lopende jaar	57	48	31

Overzicht afgeronde trajecten			
	2018	2019	2020
Loopbaanoriëntatie/ontwikkelingstraject	29	17	11
Herplaatsingstraject	5	7	0
Re-integratietraject	35	24	15
Ondersteuning WW	2	1	2

We constateren dat de doorlooptijd van de re-integratietrajecten is toegenomen. Het betreft met name langdurig verzuim resulterend in een aanvraag vanuit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of herplaatsing 2e spoor. Het aantal aanvragen voor een WIA-uitkering of uitkering anderzijds vanuit re-integratie is fors toegenomen.

Om de vrijwillige mobiliteit en bewustwording van inzetbaarheid te stimuleren, is de workshop 'Regie op loopbaan' in 2020 opnieuw van start gegaan. Het beoogde resultaat is dat meer medewerkers zich oriënteren op hun loopbaanwensen en inzetbaarheid. De deelnemers waardeerden de workshop met een 4,4 op een schaal van 5.

We zien dat de werkzaamheden van de loopbaanadviseurs steeds meer bestaan uit re-integratie-activiteiten. Dit is voor de rol van het Loopbaancentrum en de ambities op duurzame inzetbaarheid niet wenselijk. Met een wisseling van de personele bezetting op het Loopbaancentrum verschuiven we de focus meer naar de arbeidsmobiliteit van medewerkers in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Kengetallen werving en selectie

Het aantal vacatures is in 2020 gedaald met ongeveer 14 procent ten opzichte van het aantal vacatures in 2019. Het was opvallend rustig in de maanden maart en april, mogelijk door de uitbraak van het coronavirus.

Het gemiddeld aantal reacties per vacature nam wel toe vergeleken met voorgaande jaren.

Desondanks is het nog steeds moeilijk om specifieke vacatures in bijvoorbeeld de techniek en zorg te vervullen. Vandaar dat de urgentie blijft om komend jaar fors in te zetten op innovatie van de recruitmentafdeling en om de arbeidsmarktcommunicatie van het Nova College te verbeteren.

Kengetallen werving en selectie			
	2018	2019	2020
Totaal aantal vacatures gemeld	187	170	143
Gemiddeld aantal interne reacties na vacaturestelling	1,6	0,7	0,7
Gemiddeld aantal externe reacties na vacaturestelling	12,2	10,5	14,4
Percentage vacatures intern vervuld	5%	11%	10%
Gemiddelde doorlooptijd in dagen voor extern vervulde vacatures, gerekend van vacaturestelling tot aanstellingsbrief	38	38	35
Profielscan	1.155	1.016	801

5.3 Arbeidsomstandigheden, gezond en veilig

De speerpunten in het arbomeerjarenplan zijn:

- psychosociale arbeidsbelasting (PSA), werkdrukplan
- voorlichting en training
- veiligheid, zowel fysieke als sociale veiligheid
- vitaliteit: Nova Fit

De overheid kwam in 2020 met diverse maatregelen om de coronapandemie onder controle te krijgen. Hierdoor zijn andere arbeidsrisico's ontstaan en moesten we onze prioriteiten tijdens het jaar bijstellen. Het gaat om de volgende speerpunten:

- gebouwen aanpassen aan de anderhalvemetermaatregel
- ventilatieonderzoeken
- hygiënemaatregelen
- coronatestmogelijkheid
- voorlichting en instructie
- maatregelen voor alleen en thuis werken, mentale belasting
- regeling thuiswerken

Het Nova College heeft in 2020 geen inspectiebezoeken gehad van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

5.3.1 Nova Fit

Gezondheid en vitaliteit zijn nog niet eerder zo belangrijk geweest als nu. Vooral wanneer er veel te doen is en we nieuwe vaardigheden moeten aanleren, is het lastig om jezelf niet te vergeten. Als je lekker in je vel zit, straal je dat uit naar je collega's en de studenten. Vitale medewerkers hebben een grotere kans om succesvol te blijven presteren en te leren en ontwikkelen, zowel binnen als buiten het werk.

De ambitie van Nova Fit is een vitaal Nova College waar studenten en medewerkers de kans krijgen om de regie te nemen over eigen gezondheid en vitaliteit. Tijdens de pandemie heeft Nova Fit de programma's aangepast aan de risico's die de pandemie en thuisisolatie met zich meebrengen. Zo is er op directieniveau meer aandacht gekomen voor de vitaliteit van medewerkers. Ook zijn er afspraken gemaakt over de rol van de leidinggevende en over hoe de teams hiermee aan de slag kunnen gaan. Daarnaast zijn de programma's voor studenten geëvalueerd. We hebben afgesproken dat Nova Fit vitaliteit voor studenten en medewerkers blijft stimuleren. De teams kunnen dit naar eigen inzicht en behoefte vormgeven.

Nova Fit @home

Nova Fit @home heeft programma's aangeboden op het gebied van mentale belasting, ontspanning, bewegen, en met adviezen over de inrichting van de thuiswerkplek. Bijvoorbeeld online Kundalini Yoga, coaching en thuiswerkplekadvis. Ook heeft het Nova College meegedaan aan de Nationale Vitaliteitsweek. Hierin werden focusoefeningen geleerd en er waren workshops over 'werkgeluk' en 'bewegen tijdens de les'. Met 26 teams heeft het Nova College meegedaan aan September, om het wandelen te stimuleren. Ook werkten we veel samen met de sportcoördinatoren om programma's te ontwikkelen waar studenten en medewerkers samen met hun vitaliteit bezig zijn.

Gezonde en Rookvrije School

Gezonde studenten en medewerkers dragen bij aan een beter leer- en werkklimaat. Een gezonde school leidt tot betere prestaties en een hogere tevredenheid. Door te werken aan gezondheidsthema's wordt een gezonde en bewuste leefstijl bij medewerkers en studenten gestimuleerd. Afgelopen jaar hebben de vestigingen in Beverwijk en de Zijlweg in Haarlem het vignet Welzijn behaald. Alle schoolterreinen waar het Nova College beheer over heeft, zijn rookvrij. Hiermee werkt Nova College aan een rookvrije generatie. Medewerkers en studenten worden op allerlei manieren bewust gemaakt van hun eigen gezondheid en vitaliteit. Er zijn verschillende programma's aangeboden, zoals een cursus 'stoppen met roken' en mindfulness. Daarnaast zijn er Nova Fitfietsen op de vestigingen neergezet om bewegen te stimuleren.

Om te voorkomen dat medewerkers te veel zitten, zijn bureaus vervangen door sta-zitbureaus en wordt er geëxperimenteerd met bureaufietsen.

Daarnaast is er voor drie vestigingen een subsidie van € 3.000,- aangevraagd en toegekend voor het thema 'roken, alcohol en drugs'. Ook is een subsidie van € 5.000,- per vestiging voor het thema 'relaties en seksualiteit' toegekend voor zes vestigingen. Deze bedragen kunnen in 2021 na positieve beoordeling van de verantwoording worden uitbetaald. Verder hebben we subsidie aangevraagd om watertappunten aan te leggen. Nova Fit werkt hierin samen met de vestigingen om zo met promotiemateriaal en activiteiten de bewustwording voor leefstijl te vergroten en gezonde gewoonten te stimuleren.

5.3.2 Veiligheid

Vanaf maart 2020 heeft het Nova College de coronamaatregelen ingevoerd op alle vestigingen.

De hoger veiligheidskundige heeft een grote adviserende rol gehad in het coronamanagementteam. Hij heeft de maatregelen gecoördineerd en in samenwerking met de servicebureau MANAGERS van de vestigingen en de afdeling Huisvesting operationeel uitgevoerd.

De belangrijkste maatregelen waren gericht op hygiëne, creëren van coronaproof werkplekken, het anderhalve-meter-onderwijs, ventilatie, en het beschermen van kwetsbare groepen. Daarnaast is er onderzocht of de ventilatie in de gebouwen voldoet aan het bouwbesluit; waar nodig zijn technische aanpassingen gedaan. Ook is er veel ingezet op voorlichting en instructie, zodat de maatregelen goed werden uitgevoerd en duidelijk werd waarom aanvullend ventileren nodig is. Hierin werkten we nauw samen met Marketing en Communicatie. Daarnaast is voorlichting en instructie gegeven over het ergonomisch inrichten van de thuiswerkplek en hebben we de nodige middelen beschikbaar gesteld. Medewerkers konden advies krijgen van een online thuiswerkplekadviser.

Arbeidsveiligheid

De middelbaar veiligheidskundige heeft alle praktijkruimtes bezocht om de arbeidsveiligheid te beoordelen. Hiervan zijn rapportages gemaakt die zijn gedeeld met de directie, die de adviezen heeft opgevolgd. Ook is het Plan Integrale Veiligheid geactualiseerd. De AED's op locatie zijn gecontroleerd en waar nodig geplaatst. De aanvullende RI&E biologische agentia is ingevuld en getoetst. Ook zijn tijdens de nieuwbouw op de Nova Campus Haarlem adviezen gegeven over bouwveiligheid en -inrichting.

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Door de coronapandemie zijn in 2020 niet de geplande acht RI&E's binnen het Nova College afgerond. Voor de Nova Campus Haarlem gebouw Business zijn 25 deel-RI&E-vragenlijsten (branche RI&E mbo) beantwoord. Met deze vragenlijsten zijn de veiligheidsrisico's geïnventariseerd en geëvalueerd.

De arbodienst heeft de RI&E van het gebouw 'Business' getoetst en als voldoende beoordeeld.

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. We hebben daarom de volgende verbeterpunten geformuleerd:

- plan Vitaal, gezond en veilig, werkdrukplan (cao)
- aanpassen huisregels en gedragscode studenten
- opstellen alcohol-, drugs- en medicijnenbeleid
- opstellen procedure buitenschoolse activiteiten
- voorlichting op gezond en veilig werken opnemen in de introductie nieuwe medewerkers
- veiligheidsbewustzijn en -gedrag bevorderen (voorlichting en training)

Incidenten

Eens in de twee maanden bespreekt het crisisteam de geregistreerde incidenten en de maatregelen die nodig zijn om herhaling te voorkomen. In 2020 zijn er 44 incidenten geregistreerd (tegen 68 in 2019), die in de tabel hieronder zijn gespecificeerd. In 2020 hebben er drie arbeidsongevallen plaatsgevonden. Deze ongevallen hoefden niet gemeld te worden bij de Inspectie SZW, omdat er geen sprake was van ziekenhuisopname en/of blijvend letsel. De afname van het aantal incidenten betekent overigens niet automatisch dat het veiliger is geworden op de vestigingen van het Nova College, maar komt vooral door de afwezigheid van medewerkers en studenten op de vestigingen.

Aantal incidenten 2020			
Aard van het incident	2018	2019	2020
Bedreiging betrokkene, bedreiging familie, intimidatie	7	6	-
Cyberpesten	-	-	-
Brand	2	1	2
Diefstal, vermissing	8	3	3
Drugs- en/of alcoholgebruik en -distributie	1	5	7
EHBO	14	9	14
Inbraak	2	-	-
Negeren van veiligheidsvoorschriften	-	-	-
Ongeval of bijna-ongeval	9	14	7
Uitschelden, beledigen, pesten	5	1	1
Vechtpartij, mishandeling, ongewenst gedrag	18	8	5
Verkeersongeval, privé-ongeluk	2	2	2
Vernieling	5	3	-
Wapenbezit en -distributie	1	1	-
Datalekregistratie (vanaf 2019)		7	-
Anders of niet ingevuld	1	8	3
Totaal	75	68	44

5.3.3 Werkkrachtplan

In het kader van de cao-afspraken om een werkdrukplan op te stellen heeft het Nova College gewerkt aan een werkdrukplan. Het College van Bestuur heeft weliswaar in mei 2020 een instemmingsverzoek verstuurd naar de OR, maar na overleg met de achterban via een webinar heeft de OR het beleidsplan met aanbevelingen teruggestuurd. De status is op dit moment dat de OR samen met HR en de arbocoördinator een kwalitatief volwaardig stuk gaat schrijven dat instemming verdient. We zijn wel gestart met een pilotwerkwijze om de werkdruk vanuit Teams aan Zet op te pakken. Vesting Nassaulaan heeft hieraan meegewerkt. In deze aanpak wordt de Werkdruk Wegwijzer (TNO) gebruikt.

6 Bestuur en bedrijfsvoering

In dit hoofdstuk laten we zien hoe we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken, hoe we de bedrijfsvoering hebben georganiseerd en welke belangrijke organisatieontwikkelingen in 2020 een rol speelden. Ook kijken we terug en vooruit op de huisvesting en komen onderwerpen aan de orde als duurzaamheid en AVG.

6.1 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.

6.1.1 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 onderzoeksprogramma's, zoals dat van Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) voor studenttevredenheid en van Effectory voor medewerkerstevredenheid. In 2020 vonden de volgende onderzoeken plaats:

- bpv-onderzoek (doorlopend)
- alumnonderzoek (alumni 2016-2017)
- JOB-Monitor 2020
- studenttevredenheid vavo
- zelfevaluatie examinering mbo
- zelfevaluatie examinering vavo
- onderzoek keuzedelen
- evaluatie schoolkostenbeleid

Hierna volgt een korte samenvatting van deze onderzoeken.

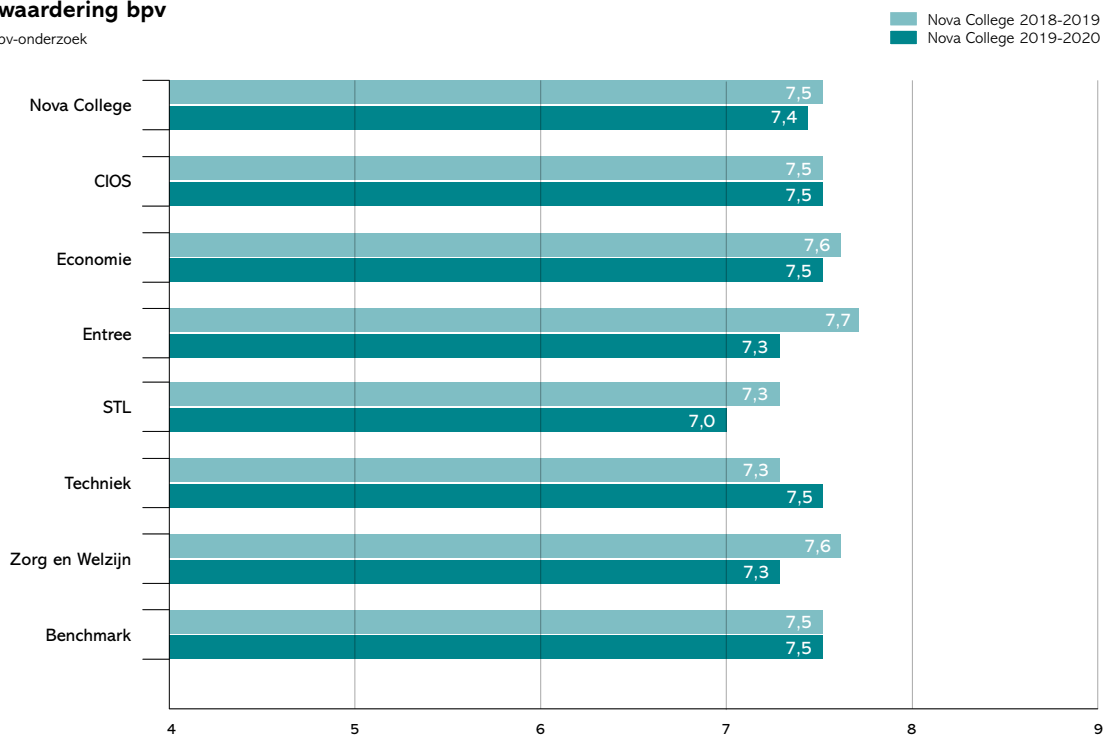
Bpv-onderzoek

Tot 2019 voerde het Nova College zelf het bpv-onderzoek uit. Sinds dat jaar maken we gebruik van de data van de bpv-monitor, een onderzoek dat de SBB uitvoert onder praktijkbegeleiders. Gedurende het hele jaar worden er vragenlijsten verstuurd aan alle leerbedrijven waar studenten van het Nova College een bpv-plek hebben (gehad). De respons binnen schooljaar 2019-2020 was 18,5 procent, net iets hoger dan het vorige schooljaar (17,7 procent). In de grafiek hieronder staan de gemiddelde scores die de praktijkbegeleiders toegekend hebben aan de bpv-periode afgezet tegen de scores van vorig schooljaar.

Gemiddelde score Nova College en domeinen 2019-2020. Bron: bpv-onderzoek 2019-2020

Eindwaardering bpv

Bron: bpv-onderzoek



Bij vrijwel alle domeinen zien we een daling in de eindwaarderingsscore. Alleen het domein Techniek scoort hoger dan het voorgaande jaar.

Alumnionderzoek mbo-studenten cohort 2016-2017

In 2020 heeft voor de tweede keer het alumnionderzoek 'Het échte studiesucces' plaatsgevonden, uitgevoerd door Customeyes in opdracht van de MBO Raad. In deze pilotversie van het onderzoek zijn de alumni van studiejaar 2016-2017 bevestigd. De respons van het onderzoek was helaas maar 6,7 procent. Aangezien van het merendeel van de alumni geen correct e-mailadres beschikbaar is, is de daadwerkelijke respons nog lager en niet representatief om conclusies aan te koppelen.

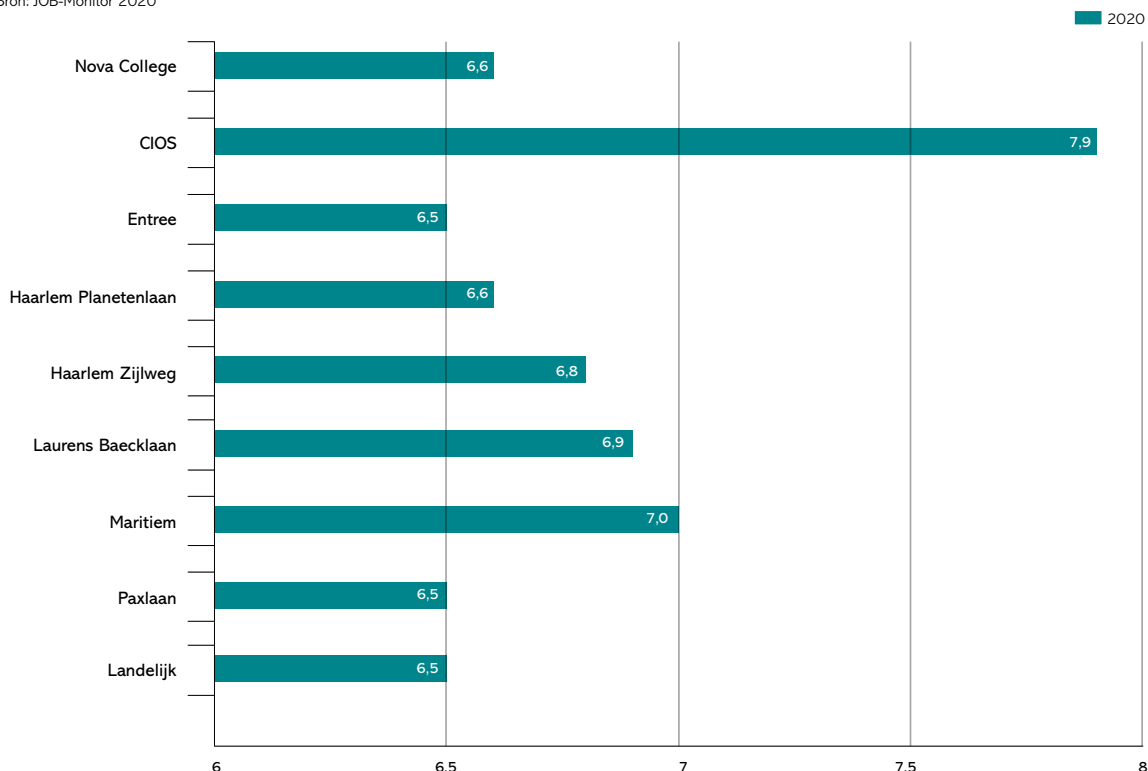
JOB-Monitor 2020

Van december 2019 tot en met half maart 2020 heeft de landelijk JOB-Monitor weer plaatsgevonden. De respons was dit jaar 68,8 procent. De vragenlijst was deze editie een stuk korter en vragen zijn anders geformuleerd dan de vorige edities. De resultaten zijn dus niet vergelijkbaar met voorgaande jaren. De huidige meting wordt daarom (ook landelijk) gebruikt als 0-meting. In onderstaande grafiek staan de gemiddelde scores op de vraag: Welk cijfer geef je jouw opleiding? We zien hier dat het Nova College net iets hoger scoort dan de landelijke benchmark. Er zijn echter wel grote verschillen te zien in de scores tussen de vestigingen. CIOS scoort het hoogst, een 7,9 en Paxlaan en Entree scoren het laagst, een 6,5. Binnen het Nova College hadden de meest opvallende vragen waar laag op werd gescoord (5-puntsschaal) betrekking op feedback op de les (2,9) en het gebruik van lesmateriaal (2,9). Een opvallend hoge score werd gegeven op de vraag: Voel je je veilig op school? (4,2).

Gemiddelde score Nova College en vestigingen JOB-Monitor

Rapportcijfer JOB Monitor

Bron: JOB-Monitor 2020



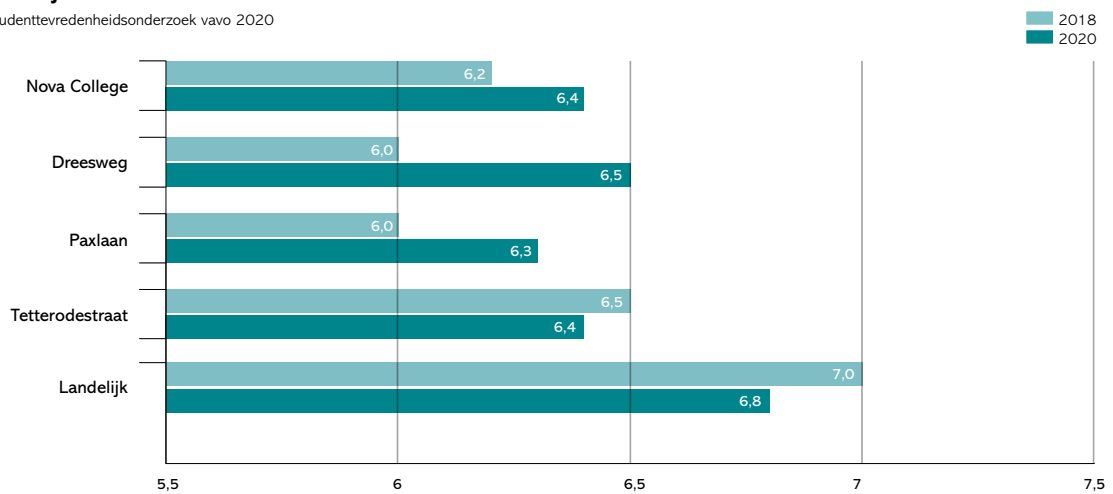
Studenttevredenheid vavo

Tegelijk met de JOB-Monitor heeft Kwaliteitscholen een tevredenheidsonderzoek onder de vavo-studenten uitgevoerd. De respons van dit onderzoek was 48,6 procent: 551 van de 1.133 studenten hebben de vragenlijst ingevuld. Dat is een grote stijging in het aantal respondenten ten opzichte van het onderzoek in 2018 (16,8 procent). De resultaten laten een stijging zien in het rapportcijfer van 0,2 voor het Nova College (zie onderstaande grafiek). Bij de vestigingen in Hoofddorp en Amstelveen is een grotere stijging te zien in de tevredenheid van de studenten. In Haarlem is het gemiddelde met 0,1 gedaald op de rapportcijfervraag. Het landelijke rapportcijfer is licht gedaald, al scoort het Nova College nog steeds 0,4 punt lager dan het landelijk gemiddelde.

Gemiddelde score rapportcijfers vavo

Rapportcijfer Vavo

Bron: Studenttevredenheidsonderzoek vavo 2020



ISO-certificering

Jaarlijks wordt het kwaliteitsmanagementsysteem van Nova Contract beoordeeld. Uit de interne audit in 2020 bleek dat ISO 9001:2015 voldoet aan de eisen en werkt zoals beoogd. Dit is bevestigd tijdens de externe audit en naar aanleiding daarvan is de ISO-certificering weer voor een jaar verlengd.

6.1.2 Zelfevaluaties en onderzoeken

Zelfevaluatie examinering mbo 2019-2020

In verband met de grote impact van corona op de examinering en diplomering lag de nadruk van de zelfevaluatie voor het mbo op de gevolgen van de beperkende maatregelen. Het grootste knelpunt voor veel opleidingen was dat er geen examinering in de bpv mogelijk was. In veel gevallen is deze vervangen door examinering op school. Andere aanpassingen waren online-examinering en het gebruik van criteriumgerichte interviews als extra borging.

Uit de zelfevaluaties blijkt dat de teams hun uiterste best hebben gedaan om het examineren en diplomeren zo veel mogelijk te laten doorgaan. Zij hebben hierbij zorgvuldig gehandeld binnen de geboden ruimte en volgens de afgesproken procedures. Alle aanpassingen zijn conform afspraak voorgelegd aan en goedgekeurd door de examencommissies. De teams hebben ook aangegeven dat zij overtuigd zijn van de waarde van de afgegeven diploma's.



Zij uiten echter ook hun zorgen over de studenten die in 2021 worden geëxamineerd en gediplomeerd en alle andere studenten. Deze studenten hebben bijvoorbeeld minder kunnen doen in de bpv en hebben meer online les gehad. Dit gaat mogelijk invloed hebben op hun voortgang en hun examenresultaten.

Zelfevaluatie examinering vavo 2019-2020

De verschillende vaksecties binnen het vavo hebben een zelfevaluatie ingevuld die gericht was op de kwaliteit van de programma's van toetsing en afsluiting (PTA's), en de schoolexamens. Uit de zelf-evaluaties blijkt dat de secties over het algemeen tevreden zijn over de kwaliteit van de PTA's en dat de uitvoering ervan tot en met SE-periode-3 goed is gelukt. Ook over de schoolexamens die zij zelf construeren, zijn de secties tevreden. Zij zien echter wel ruimte voor toetstechnische verbeteringen en mogelijkheden om de betrouwbaarheid en gelijkwaardigheid van de beoordelingen te versterken. De evaluatie van de examinering kan bij alle secties structureel worden geborgd. De werkgroep Toetskwaliteit vavo gaat in 2021 met de benoemde verbetermogelijkheden aan de slag.

Onderzoek Keuzedelen 2020

In het voorjaar van 2020 stond een interne auditronde keuzedelen gepland. Vanwege de coronamaatregelen en de toegenomen werkdruk bij de opleidingsteams, is deze auditronde uitgesteld en uiteindelijk komen te vervallen. Het voorbereidende bureauonderzoek heeft wel plaatsgevonden. De bevindingen hebben vooral betrekking op het aanbod van keuzedelen, de keuze van studenten en de tevredenheid van de studenten.

In totaal werden er in 2020 192 unieke keuzedelen aangeboden. Het aantal aangeboden keuzedelen varieert binnen de opleidingen. De meeste opleidingen bieden keuzedelen aan in configuraties. Conform de Novabrede afspraak bieden alle niveau-4-opleidingen een keuzedeel gericht op doorstroom naar het hbo. Bijna de helft van alle opleidingen biedt een keuzedeel Duurzaamheid aan. Het aanbod aan keuzedelen met een certificaat is toegenomen tot ruim 50. In totaal werden er 133 unieke keuzedelen gekozen. Hoe meer verschillende keuzedelen een opleiding aanbiedt, hoe meer verschillende keuzedelen de studenten kiezen.

De tevredenheid van studenten over het aanbod en de inhoud van de keuzedelen ligt met een score van 3,2 iets boven het landelijk gemiddeld van 3,1. Bijna een derde van de studenten is niet tevreden over het aanbod waaruit ze kunnen kiezen en bijna een kwart van de studenten is niet tevreden over de inhoud van de keuzedelen. Dit komt overeen met het landelijke beeld en geeft ruimte voor verbetering. Nader onderzoek op basis van gesprekken met studenten moet duidelijk maken welke verbeteringen mogelijk zijn.

Evaluatie Schoolkostenbeleid

In juni 2019 is het Schoolkostenbeleid Nova College vastgesteld en per 1 augustus 2019 is het geïmplementeerd. De doelstellingen van het schoolkostenbeleid zijn onder andere meer duidelijkheid over de schoolkosten voor (aankomende) studenten, de schoolkosten zo laag mogelijk houden en aangeschafte leermiddelen voldoende intensief gebruiken. Zoals afgesproken is dit beleid in 2020 geëvalueerd. In verband met corona was ook hierbij alleen sprake van bureauonderzoek. Een aantal conclusies op basis van dit onderzoek zijn:

- Voor aankomende studenten is vóór inschrijving correcte, zij het globale, informatie beschikbaar over de schoolkosten.
- Opleidingen brengen geen kosten in rekening die vallen onder de basisuitrusting school.
- Het is niet te zeggen of de kosten zo laag mogelijk worden gehouden, hiervoor is nader onderzoek nodig.

Uit de JOB-Monitor 2020 bleek dat een groot deel van de studenten niet tevreden is over de informatie over schoolkosten en over het gebruik van de gekochte lesmaterialen. Dit komt overeen met het landelijke beeld en geeft ruimte voor verbetering. Nader onderzoek moet duidelijk maken welke verbeteringen mogelijk zijn.

6.2 Bedrijfsvoering

De afdeling Bedrijfsvoering is een van de vijf stafafdelingen van het Nova College. Wij leveren de volgende diensten: 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.

6.3 Huisvesting

Het Nova College heeft vestigingen in Amstelveen, Beverwijk, Haarlem, Harlingen, Hoofddorp, IJmuiden en Velsen. Het in 2019 opgestelde huisvestingsbeleidsplan is in 2020 uitgevoerd. Zo is de nieuwbouw op de campus in Haarlem volgens plan opgeleverd en in gebruik genomen. Gebruikers zijn enthousiast over de nieuwe huisvesting. Het is een voorbeeld van de realisatie van het huisvestingsbeleid: een adequaat ingericht, energieneutraal onderwijsgebouw met een gezond binnenklimaat.

Een ander onderdeel van het huisvestingsbeleid is het afstoten van verouderde, minder voor het huidige onderwijs geschikte en energie-onzuinige panden. In het afgelopen jaar zijn besluiten genomen over het afstoten van negen panden. Vier hebben we inmiddels verlaten, waaronder het grote pand aan de Planetenlaan in Haarlem. De overige vijf verlaten we in de loop van 2021.

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 zichtbaar in een eerste geringe ombuiging van de trend in CO₂-productie door Nova College. De prognose is dat deze ontwikkeling doorzet. Energiebesparende maatregelen zijn in onderzoek en het grootschalig plaatsen van zonnepanelen is gepland in 2021.

De coronapandemie heeft geleid tot veel inspanningen in de panden om deze te laten voldoen aan de coronamaatregelen. Zo zijn alle ruimtes ingericht op het houden van anderhalve meter afstand en voorzien van een aanduiding van het maximaal aantal gebruikers. Verder zijn overal looproutes aangebracht, spatschermen en handenwasgelegenheden geplaatst en is in alle gebouwen de ventilatie aangepast (geen recirculatie, wel mechanische en natuurlijke ventilatie). De ventilatieaanpassingen hebben wel een negatief effect op het energiegebruik. Deze maatregelen hebben bijgedragen aan het voorkomen van ernstige werkplekgerelateerde uitbraken van het coronavirus.

6.4 Duurzaamheid

Het Nova College heeft in 2020 verdere stappen gezet in het 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 succesvolle introductie van de opleiding Junior consultant duurzaamheid.

Voor vastgoed is een routekaart opgesteld die uiteindelijk moet leiden tot 95 procent minder CO₂-uitstoot in 2050. Daarnaast participeert het Nova College in de Human Capital Agenda Klimaatopgave, een samenwerkingsverband tussen de provincies Noord-Holland, Flevoland en de metropoolregio Amsterdam. Daarnaast is het streven naar verduurzaming in het inkoopbeleid aangescherpt.

Ook in praktische zin heeft Nova College stappen gezet. Voorbeelden zijn de introductie van gescheiden afvalinzameling en toepassing van biokatoen. Per 2021 gaat het nieuwe meubilaircontract in. Dit is gebaseerd op hergebruik.

Verder is eind 2020 de stuurgroep Duurzaamheid gestart, waarin onderwijsvestigingen, stafafdelingen, Studentenraad en Ondernemingsraad deelnemen. De stuurgroep streeft naar verbreding, samenhang en versnelling in verduurzamingsinitiatieven.

Tot slot heeft het Nova College in 2020 deelgenomen aan SustainaBUL mbo. We hebben daarmee een ijkpunt, waartegen we onze ontwikkelingen in de komende jaren kunnen afzetten en waarmee we kunnen vaststellen in welke mate we stappen vooruitzetten.

6.5 Informatievoorziening en Techniek (IVT)

De coronapandemie heeft gezorgd voor een enorme vraag naar digitale hulpmiddelen en ondersteuning. De afdeling IVT heeft hier voortvarend in geacteerd, door veel medewerkers en studenten snel te voorzien van digitale hulpmiddelen voor de thuiswerkplek. Daardoor kon het digitale onderwijs een grote vlucht nemen. De servicedesk heeft extra menskracht ingezet om meer ondersteuning te kunnen bieden, onder meer door servicemedewerkers op de grotere locaties te plaatsen. Ook heeft de afdeling IVT de nieuwe panden op de Nova Campus Haarlem voorzien van de benodigde ICT infrastructuur.

De Europese aanbesteding van touchscreens is afgerond. Het meerjaren-implementatieprogramma is inmiddels in uitvoering.

6.6 Digitalisering en privacy

Afgelopen jaar is – vooral door de coronamaatregelen - een sprong voorwaarts gemaakt met het op afstand lesgeven. Daardoor zijn er meer ICT-middelen ingezet en is de digitale bekwaamheid van de medewerkers toegenomen. Tegelijkertijd realiseren de medewerkers zich meer en meer hoe belangrijk het is dat zij in het belang van de privacy gegevens zorgvuldig verwerken.

Daarom zijn de activiteiten rondom beveiliging van data en privacy geïntensiveerd. Zo is er een kernteam IBP (Informatiebeveiliging en Privacy) geformeerd. Dit kernteam bestaat uit de manager IBP, manager Techniek, Informatiemanagement, de functionaris gegevensbescherming en een

vestigingsdirecteur. Zij komen regelmatig bij elkaar om voortgang en lopende issues te bespreken. Met dit kernteam is het IBP-beleid herschreven. Deelbeleidstukken worden daaruit afgeleid en geïmplementeerd. We hebben Zivver voor veilig mailen geïntroduceerd en afspraken gemaakt met leveranciers om hardware veilig af te voeren. Specifiek op het gebied van privacy zijn stappen gemaakt voor verwerkerovereenkomsten en risicoanalyses. En voordat we nieuwe software implementeren, toetsen we die op IBP.

Het Nova College heeft weer deelgenomen aan de landelijke MBO-benchmark op het gebied van IBP. Hierin scoren we beter dan vorig jaar, maar er zijn nog mogelijkheden tot verbetering. Om deze voortgang te faciliteren, wordt op IBP extra capaciteit ingezet. Het actieplan IBP stellen we in 2021 op. We focussen daarbij op vergroting van het bewustzijn van de medewerkers, het uitvoeren van risicoanalyses en de invoering van twee-factor-authenticatie.

6.7 Marketing & Communicatie

Door de coronacrisis zag 2020 er heel anders uit dan gepland. De afdeling Marketing & Communicatie (M&C) heeft vanaf het begin de communicatie naar studenten en hun ouders, medewerkers en bpv-bedrijven ondersteund. We hebben onder andere (nieuws)brieven verstuurd, en corona-updates geplaatst op Nova Portal, het intranet van het Nova College, en op de website voor externen.

M&C heeft ook diverse mailingen verzorgd om medewerkers een hart onder de riem te steken. Op verschillende momenten hebben we een attentie naar het huisadres gestuurd, bijvoorbeeld een bos tulpen van een lokale teler, biologische thee en de blogbundel van onze eigen docent Ellen Wals 'Hoe was het op school'. Ook hebben sommige opleidingen hun bpv-bedrijven steun betuigd met een kaartje of een attentie.

Verder zijn er posters, stoepkrijtsjablonen, een filmpje met uitleg en dergelijke ontwikkeld om iedereen te wijzen op de maatregelen, zoals afstand houden en later het mondkapje.

Voorlichtingen

Alle voorlichtingen voor derde- en vierdejaars vmbo'ers hebben we vanaf half maart online georganiseerd. Ook heeft de eerste kennismaking met studenten voor de start van de opleiding vooral online plaatsgevonden.

Online Open huis

Normaal gesproken organiseren we twee grote Novabrede Open huizen voor alle opleidingen. Het eerste Open huis van schooljaar 2020-2021 hebben we nu verspreid over een hele week. Toen bleek dat een fysiek Open huis zelfs in tijdslots voor kleine groepjes er niet in zat, hebben alle sessies online plaatsgevonden via MS Teams. Om dit te organiseren hebben we een Novabrede regiegroep samengesteld, een registratietool aangeschaft en een mediacampagne opgezet. Docenten van de opleidingen zorgden voor hun eigen inhoud.

Ook hebben we filmpjes van de locaties gemaakt die alvast een indruk geven en hebben we 360 gradenfoto's ingezet om aspiranten toch een inkijkje te geven in onze gebouwen.

Uiteindelijk kregen we 1.337 aanmeldingen voor ons online Open huis voor 337 digitale voorlichtingen. In totaal hebben deze personen bijna 2.000 sessies gevolgd. Het opkomstpercentage was 72 procent. De bezoekers waardeerden het online Open huis: 83 procent gaf het online Open huis een 7 of hoger. 47 procent hiervan gaf een 8. Wel gaf een deel aan dat ze graag nog een keer de

sfeer wilden komen proeven. We hopen dat we deze groep alsnog in kleine groepen op school kunnen ontvangen voor rondleidingen of meeloopdagen. Uiteraard zodra dit weer is toegestaan.

6.8 Klachten

Het aantal klachten is in vergelijking met het voorgaande jaar afgenomen. Er zijn dit kalenderjaar namelijk geen klachten ingediend bij het College van Bestuur. Ook zijn er dit jaar geen bezwaar-procedures gevoerd. Het aantal beroepsprocedures is echter toegenomen, er zijn vier procedures meer gevoerd dan vorig kalenderjaar. Het onderwerp van de procedures verschilt wel. Vorig kalenderjaar werd er voornamelijk geprocedeerd tegen bindend studieadvies-besluiten. Dit kalenderjaar is vanwege de coronacrisis echter besloten om geen bindend studieadvies-besluiten af te geven. De gevoerde beroepsprocedures gingen dit jaar in de meeste gevallen over afwijzingen van inhaal- en herkansingsverzoeken van vavo-studenten. Met uitzondering van één geval zijn alle beroepsprocedures voortijdig beëindigd, omdat partijen een schikking hadden getroffen. Vanwege de coronacrisis hebben de examencommissies zich coulant opgesteld.

Klachtenprocedures	
Regeling	Klachten
Interne geschillencommissie	Er zijn in 2020 twee bezwaren ingediend door medewerkers van het Nova College, waarvan één bezwaar weer is ingetrokken. Er is dan ook één bezwaar-procedure geweest in 2020.
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 negen keer beroep aangetekend bij de Commissie van Beroep voor de Examens, waarvan in zeven gevallen door vavo-studenten over inhaalverzoeken. In vijf gevallen ging het om beroep tegen de afwijzing van inhaalverzoeken. Twee gevallen hadden betrekking op het afwijzen van een verzoek tot het herkansen van een schoolexamen. De andere procedure had betrekking op het besluit tot het geven van het cijfer 1 voor het schoolexamen, omdat de student tegen de regels in zijn telefoon in zijn broekzak had tijdens het examen. Er is één keer beroep aangetekend door een CIOS-student tegen een verwijderings-besluit.
Inspectie van het Onderwijs	Er is één klacht ingediend bij de Inspectie van het Onderwijs. De Inspectie van het Onderwijs heeft besloten om niets met de klacht te doen, omdat klager weigerde in gesprek te gaan met het Nova College.
Burgerlijk Wetboek	Er is geen beroep aangetekend bij de rechtbank.

6.9 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
2017	2018	2019	2020	Thema				
8	6	2	8	Agressie en geweld	2		6	
1	0	0	0	Diefstal				
0	0	6	4	Discriminatie/racisme	2	1	1	
0	0	0	7	Drugs/alcohol			1	6
9	7	11	5	Pesten	4	1		
2	3	7	3	Seksuele intimidatie	1		2	
21	30	34	22	Intimidatie		15	7	
5	1	1	0	Misbruik van digitale middelen				
27	17	24	22	Persoonlijke problemen	2	3	1	16
29	33	28	24	Overig		12	4	8
102	97	113	95	Totaal	11	32	22	30

Het totale aantal meldingen is ten opzichte van 2019 met 16 procent gedaald.

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



9



10



11



12



13



14



15



16

2020 in beeld

9 Nieuw practoraat Daisy Beelen heeft het practoraat GreenBiz opgezet, een loket voor duurzaamheid en duurzaam ondernemen. **10 Afscheid** Hans Sniijders, voorzitter College van Bestuur heeft afscheid genomen met een koninklijke onderscheiding. **11 Kinderopvang** De studenten van de eerste lichting Gespecialiseerd pedagogisch medewerker kinderopvang voor zij-instromers uit Hoofddorp hebben hun diploma ontvangen. De 15 geslaagden waren in dienst van Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer en Solidoe Kinderopvang. **12 Techport Technologieweek** In de week van 6 oktober was de online Techport Technologieweek. Een week waarin van de basisschool en het voortgezet onderwijs, ouders en docenten worden ondergedompeld in de 7 werelden van technologie. **13 GGD in de klas** Twee geneeskundestudenten van GGD Kennemerland gingen met onze studenten in gesprek over corona. De studenten Scheepvaart in IJmuiden hadden de primeur. **14 Prinsjesdag** Nina van der Vaart, oud-student en nationaal kampioen schoonheidsverzorging, heeft onderwijsminister Van Engelshoven en Tweede Kamerleden gestyled voor Prinsjesdag. **15 Jopenbier** De studenten Zelfstandig werkend gastheer/gastvrouw van de Hotelschool volgden net voor de eerste lockdown bij Jopenbier het nieuwe keuzedeel 'Bierkennis'. **16 Nova Leest** Dos Hermanos, twee broers en oud-Nova-studenten Joel en Lorenzo Labadie-Cortes, hebben een Nova Leest rapsong gecomponeerd om Novastudenten enthousiast te maken voor Nova Leest.

7 Financiën

7.1 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	2018	2019	2020
Liquiditeit (current ratio)	< 0,5	2,46	1,59	1,55
Solvabiliteit 2	< 0,3	0,79	0,76	0,77
Weerstandsvermogen	< 5 %	56,3%	54,5%	56,3%
Rentabiliteit	< 0 % (3-jarig)	-0,3%	-0,1%	6,3%
Huisvestingsratio	> 15 %	8,9%	8,8%	9,8%

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, nieuwbouw 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 2020. En het normatief vermogen oftewel het vermogen dat het Nova College redelijkerwijs nodig heeft om zijn bezittingen te financieren en risico's op te vangen, bedraagt € 90,8 miljoen. Ons feitelijk publieke deel van het eigen vermogen bedraagt € 68,4 miljoen. Met andere woorden, de ratio eigen vermogen heeft de waarde 0,75. Een getal boven de 1 duidt op mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

7.2 Financiële gang van zaken gedurende het verslagjaar

Paragraaf 7.2 en 7.3 zijn gebaseerd op de jaarrekening 2020 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 2020: beter dan begroot

Het geconsolideerde exploitatieresultaat over de periode januari tot en met december 2020 bedraagt circa € 7,7 miljoen. Oorspronkelijk was een negatief exploitatieresultaat van circa € 2,8 miljoen begroot. Het resultaat is beheersmatig tot stand gekomen en verschilt € 10,5 miljoen met de begroting.

In het jaar 2020 hebben wij door verkoop van een pand een eenmalige boekwinst van circa € 7,4 miljoen gerealiseerd. Daarnaast zijn als gevolg van de coronacrisis diverse programma's opgeschort, waardoor tijdelijk circa € 2,5 miljoen op de incidentele lasten is bespaard. Een deel van onze reserves zouden wij namelijk aanwenden voor de financiering van deze innovaties en 'herstelinvesteringen', vandaar het begrote exploitatietekort van circa € 2,8 miljoen.

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

Gerealiseerd versus begroot resultaat 2020		
Bedragen x €1.000,-		
Begroot resultaat 2020		-2.772
Hogere rijksbijdrage	1.237	
Hogere overheidsbijdrage en subsidies overige overheden	370	
Hoger wettelijk college-, cursus- en examengeld	580	
Hogere overige baten	6.091	
Lagere overige lasten	4.208	
Financiële baten en lasten	25	
Totaal positieve afwijkingen		12.511
Lagere baten werk i.o.v. derden	326	
Hogere personeelslasten	443	
Hogere afschrijvingen	919	
Hogere huisvestingslasten	348	
Totaal negatieve afwijkingen		2.036
Gerealiseerd resultaat 2020		7.703

Hogere rijksbijdrage

De rijksbijdrage (lumpsum) hebben wij begroot aan de hand van de beschikkingen en de door ons verwachte loon- en prijsbijstelling. In het jaar 2020 heeft de rijksoverheid ruim € 1,5 miljoen meer toegewezen dan door ons geraamd. Daarnaast hebben wij gedurende het jaar 2020 per saldo bijna € 0,3 miljoen minder geoormerkte middelen verantwoord dan begroot. Het betreft diverse subsidie-regelingen zoals Salarismix, Zij-instroom en Opleidingsschool.

Hogere overheidsbijdrage en subsidies overige overheden

Eenzijds hebben gemeenten additioneel subsidies beschikbaar gesteld voor diverse trajecten bijvoorbeeld 'Zelfredzaam met taal' en anderzijds is de realisatie van het participatiebudget lager dan begroot.

Hoger wettelijk college-, cursus- en examengeld

Het werkelijk in opdracht van het ministerie van OCW geïncasseerde wettelijke cursusgeld is hoger dan begroot.

Hogere overige baten

Door de verkoop van een pand hebben wij een boekwinst van circa € 7,4 miljoen gerealiseerd. Als gevolg van de coronacrisis zijn diverse niet bekostigde onderwijsactiviteiten niet doorgegaan en daarom zijn de vrijwillige bijdragen van studenten lager dan begroot.

Lagere overige lasten

De coronacrisis heeft een grote impact op zowel reguliere kosten, als de uitvoering van de investeringsagenda. Diverse programma's, waaronder de voorgenomen innovaties en 'herstelinvesteringen' zijn getemporeerd (effect ongeveer € 1,3 miljoen) omdat alle aandacht uitging naar het verzorgen van onderwijs onder gecompliceerde omstandigheden. Daarnaast zijn minder kosten gemaakt voor onder meer leer- en hulpmiddelen en heeft geen dotatie aan de overige voorzieningen plaatsgevonden.

Lagere baten werk in opdracht van derden

Scholen voor voortgezet onderwijs hebben minder onderwijs uitbesteed aan ons voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo).

Hogere personeelslasten

De coronacrisis heeft geleid tot lagere kosten voor personeel, met name als gevolg van de vertraging in de uitvoering van de investeringsagenda (effect ongeveer € 1,2 miljoen) en doordat bepaalde scholingsactiviteiten niet doorgingen. Ondanks een stijging van de lonen als gevolg van een nieuwe cao, zijn daarom per saldo de kosten voor personeel in loondienst lager dan begroot. Daarnaast heeft een dotatie aan de personele voorziening (vooral seniorenverlof) en extra inhuur van derden juist geleid tot uiteindelijk hogere personeelslasten.

Hogere afschrijvingen

De hogere afschrijvingskosten zijn met name het gevolg van de oplevering van een nieuwe onderwijslocatie, evenals de aanschaf van extra ICT-apparatuur omdat respectievelijk medewerkers en studenten als gevolg van de coronacrisis noodgedwongen thuiswerken of online onderwijs volgen.

Hogere huisvestingslasten

Eerder uitgevoerd onderhoud en aanpassingen van gebouwen hebben geleid tot hogere huisvestingslasten.

7.3 Financiële situatie op balansdatum

Het eigen vermogen bedraagt eind 2020 € 68,6 miljoen. Uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal bedraagt het eigen vermogen 72 procent (2019: 71 procent). Dit is ten opzichte van de totale baten 56 procent (2019: 55 procent).

De liquide middelen bedragen circa € 29,6 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 2020 1,55 (eind 2019: 1,59).

Op 31 december 2020 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.

7.4 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 2020 is gehandeld in overeenstemming met ons treasurystatuut en de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' die juni 2016 door het ministerie van OCW is gepubliceerd.

7.5 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. Het kabinet heeft in totaal een incidenteel bedrag van € 8,5 miljard beschikbaar gesteld voor de uitvoering van het NPO. En daarnaast € 645 miljoen structureel om de hogere studentenaantallen te compenseren. Deze bedragen komen bovenop de tot nu toe beschikbaar gestelde middelen (steunmaatregelen) van in totaal € 1,5 miljard.

Voor de uitvoering van het NPO ontvangen wij in het jaar 2021 in totaal ongeveer € 5 miljoen en in het jaar 2022 ongeveer € 4 miljoen. Wij krijgen hiermee financiële ruimte om de komende twee schooljaren studenten extra begeleiding te geven en achterstanden in te lopen. Daarnaast worden wij structureel gecompenseerd voor de grotere instroom van studenten.

Bedragen x €1.000,-	2020	2021	2022
Extra investeringen in onderwijs			
Inhaal- en ondersteuningsprogramma (t/m 31 aug 2021)	1,4		
Extra hulp voor de klas (t/m 30 juni 2021)		1,2	
Extra begeleiding en nazorg (t/m 31 dec 2022)		0,4	
Totaal (steunmaatregelen)	1,4	1,6	
NPO			
Verlenging inhaal- en ondersteuningsprogramma		0,6	
Verlenging extra hulp voor de klas		1,2	
Begeleiding studenten		1,1	
Verhoogde instroom		2,1	
'Corona-enveloppe'			4,0
Totaal ('nieuw' geld)		5,0	4,0
Aanpassing referentieraming			
Budgettair effect 2021			2,0
Totaal generaal	1,4	6,6	6,0

Investeringsagenda

Onze investeringsagenda 2020-2025 heeft betrekking op vijf thema's. Per thema is een onderscheid gemaakt in 'inhaalinvesteringen' (vervangingsagenda) en vernieuwingen (innovatieagenda). Vijf jaar geleden hebben wij middelen toegevoegd aan de algemene reserve, om in latere jaren aan te wenden ten behoeve van gefaseerde ombuigingen als gevolg van bezuinigingstaakstellingen van het ministerie van OCW en het stimuleren van vernieuwingen in het onderwijs.

Indicatief gaan wij uit van een investeringsbudget van € 20 tot 30 miljoen over een periode van vijf jaar. De kosten voor het realiseren van de doelstellingen uit de investeringsagenda komen ten laste van de algemene reserve. Daarbij streven wij ernaar de structurele kosten die voortkomen uit de uitvoering van de vervangingsagenda geleidelijk aan te dekken uit de gerealiseerde baten.

Begroting 2021 en meerjarenbegroting 2022-2026

Over het jaar 2021 is een negatief exploitatieresultaat begroot van circa € 4,3 miljoen. Op 14 december 2020 heeft de Raad van Toezicht de begroting 2021 en meerjarenraming 2022-2026 goedgekeurd. De raming van baten en lasten staat in paragraaf 7.6.

7.6 Continuïteitsparagraaf

7.6.1 Gegevensset

Kengetallen						
Stand 31 december	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Studenten aantallen beroepsonderwijs	11.726	11.710	11.590	11.450	11.450	11.450
Studenten aantallen vavo	784	800	1.200	1.200	1.200	1.200
Personele bezetting						
- Management/directie	9	9	9	9	9	9
- Onderwijzend personeel	602	626	630	633	633	633
- Overige medewerkers	393	359	345	332	332	332

Toelichting op de geprognosticeerde balans en raming van baten en lasten

Baten

In het schooljaar 2020-2021 is sprake van een lichte stijging van het aantal ingeschreven studenten. 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.

Vooralsnog gaan wij uit van stabilisatie van studentenaantallen de komende jaren. Analyse van ontwikkelingen in onder andere demografische gegevens, instroom, uitval en uitstroom heeft tot deze conclusie geleid. Het uitgangspunt van stabilisatie is leidend geweest in het financieel meerjarenperspectief, zoals opgenomen in de meerjarenraming.

Personeelslasten

Wij gaan uit van een lichte daling 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, houden wij rekening met een stijging van de personeelslasten.

Afschrijvingskosten en huisvestingskosten

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

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 de nieuwbouw dalen de huisvestingskosten, omdat huur van bepaalde locaties beëindigd wordt en een besparing op onder meer energiekosten realistisch is.

Investeringsagenda

De investeringsagenda bestaat 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. In de door de Raad van Toezicht goedgekeurde begroting 2021 is de investeringsagenda apart gerubriceerd, zodat zichtbaar is dat uitvoering van de investeringsagenda leidt tot een exploitatietekort. Bij bespreking van de begroting 2021 heeft de RvT verzocht een taakstellende ombuiging voor te bereiden.

	2021	2022	2023	2024	2025
Exploitatieresultaat (vóór investeringsagenda)	-2.300	-2.400	-2.500	-2.500	-2.500
Vervangingsagenda	750	750	750	750	1.050
Exploitatieresultaat (inclusief herstelinvesteringen)	-3.050	-3.150	-3.250	-3.250	-3.550
Innovatieagenda	1.250	1.350	900	900	0
Exploitatieresultaat (inclusief incidentele lasten)	-4.300	-4.500	-4.150	-4.150	-3.550
Taakstelling (saldo mutatie baten en lasten)	0	3.150	3.250	3.250	3.550
Exploitatieresultaat (na taakstelling)	-4.300	-1.350	-900	-900	0
Rentabiliteit (na taakstelling)	-3,80	-1,18	-0,79	-0,79	0,00

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 die onderwijs genieten, 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 zal worden. Uiteraard zijn er wel onzekerheden betreffende opbrengsten uit onze private onderwijsactiviteiten, maar die zijn relatief beperkt van omvang.

Met inachtneming van bovenstaand is aan de hand van de begroting 2021 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.

Balans en geprognosticeerde Balans

Bedragen x € 1.000,-	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ACTIVA						
Immateriële vaste activa						
Materiële vaste activa	63.455	62.451	59.475	56.698	54.723	51.047
Financiële vaste activa						
Totaal vaste activa	63.455	62.451	59.475	56.698	54.723	51.047
Vorderingen	2.595	3.000	3.100	3.200	3.200	3.200
Liquide middelen	29.634	26.500	23.800	22.250	20.500	20.550
Totaal vlottende activa	32.229	29.500	26.900	25.450	23.700	23.750
Totaal activa	95.684	91.951	86.375	82.148	78.423	74.797
PASSIVA						
Eigen vermogen						
Algemene reserve	68.410	64.088	59.583	55.423	51.263	47.703
Bestemmingsreserve publiek						
Bestemmingsreserve privaat	223	245	250	260	270	280
Bestemmingsfonds publiek						
Bestemmingsfonds privaat						
Voorzieningen	5.416	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000
Langlopende schulden	884	809	733	656	581	505
Kortlopende schulden	20.751	20.809	19.809	19.809	20.309	20.309
Totaal passiva	95.684	91.951	86.375	82.148	78.423	74.797

Geconsolideerde Staat en Raming van Baten en Lasten

Bedragen x € 1.000,-	2020	2021	2022	2023	2024	2025
BATEN						
Rijksbijdrage	103.697	102.580	103.700	102.800	102.800	102.800
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.700	1.630	1.300	1.300	1.300	1.300
College-, cursus- en examengeld	1.580	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Baten werk in opdracht van derden	3.207	2.570	2.500	3.000	3.000	3.000
Overige baten	11.798	5.350	5.500	5.500	5.500	5.500
Totaal baten	121.982	113.130	114.000	113.600	113.600	113.600
LASTEN						
Personeelslasten	85.295	86.800	86.700	86.700	86.700	86.100
Afschrijvingen	5.269	6.500	6.900	6.950	6.950	6.950
Huisvestingslasten	8.128	8.200	8.100	7.800	7.800	7.800
Overige lasten	15.466	15.785	16.522	16.045	16.064	16.075
Totaal lasten	114.158	117.285	118.222	117.495	117.514	116.925
Saldo baten en lasten	7.824	-4.155	-4.222	-3.895	-3.914	-3.325
Saldo financiële bedrijfsvoering	-121	-145	-279	-255	-236	-225
Totaal resultaat	7.703	-4.300	-4.500	-4.150	-4.150	-3.550
Incidentele baten en lasten in totaal resultaat	7.386					

Financiële kengetallen

Stand 31 december	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Liquideïteit (current ratio)	1,55	1,42	1,36	1,28	1,17	1,17
Solvabiliteit 1	0,72	0,70	0,69	0,68	0,66	0,64
Solvabiliteit 2	0,77	0,76	0,76	0,75	0,73	0,72
Weerstandsvermogen	0,56	0,57	0,52	0,49	0,45	0,42
Rentabiliteit	6,31	-3,80	-3,95	-3,65	-3,65	-3,13
Huisvestingsratio	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10

7.6.2 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 begrotingsbrief, waarin het kader en aandachtspunten voor het opstellen van de vestigings- en teamplannen en deelbegrotingen worden beschreven. Het College van Bestuur stelt de begroting van het Nova College vast en de Raad van Toezicht keurt het goed.

In het begrotingsjaar hebben wij de beschikking over indicatoren die real time (onder meer aantal studenten en vsv) en maandelijks (denk aan budgetrapportage en formatieontwikkeling) beschikbaar zijn. Viermaandelijks 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 tegelijkertijd ons te houden hebben 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 interne en externe 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 impact van het coronavirus betekent dat wij de bedrijfsprocessen hebben aangepast en afgestemd op de door het RIVM en de Rijksoverheid afgegeven richtlijnen en maatregelen. Nieuwe richtlijnen en ontwikkelingen worden continu gemonitord en opgevolgd. 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 legt een zware druk op de organisatie en het personeel. Het in snel tempo ontwikkelen van digitale lesmethodes, digitaal lesgeven en verschillende andere initiatieven die binnen de organisatie zijn ontplooid, vergen veel energie en aanpassingsvermogen van de medewerkers. Wij faciliteren en begeleiden medewerkers zo goed mogelijk om hun werk in goede gezondheid te kunnen blijven uitvoeren.

Fusies in het mbo

Door vooral demografische ontwikkelingen vindt landelijk naar verwachting de komende vijftien jaar een daling van het aantal ingeschreven mbo-studenten plaats. In sommige regio's hebben onderwijsinstellingen al te maken met een substantiële krimp. Om te zorgen dat een toegankelijk, divers en kwalitatief goed onderwijs blijft bestaan, vindt in verschillende regio's samenwerking tussen mbo-instellingen plaats. Nu al vormt intensieve, duurzame samenwerking de opmaat tot een fusie. Een volgende fusiegolf is niet ondenkbeeldig en kan leiden tot disruptie. Zo zal het aantal bekostigde mbo-instellingen in de provincie Noord-Holland dalen van zeven naar vier. Door aanbod van kwalitatief hoogstaand, arbeidsmarktgericht beroepsonderwijs en goede contacten met stakeholders bereiden wij ons voor op deze onzekere toekomst.

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 feitelijk een herbevestiging van de kaders uit 2003 en 2004. Wij verwachten dat door de 'nieuwe' beleidsregel in de praktijk juist een situatie ontstaat waarbij het bekostigde mbo-instellingen de facto onmogelijk gemaakt wordt te concurreren met private aanbieders.

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 2020 heeft een audit-commissie de RvT ondersteund en geadviseerd op het vlak van onder meer toezicht op de naleving van relevante wet- en regelgeving, financiële informatieverschaffing en de opvolging van opmerkingen en aanbevelingen van de accountant en externe toezichthouders (zie bericht van de Raad van Toezicht).

7.7 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 2020 zijn 2 studenten zonder diploma uitgestroomd; een student is naar een andere onderwijsinstelling overgestapt en de andere is gaan werken.
Verzorgen van onderwijs in geïntegreerde trajecten educatie en beroepsonderwijs	Op 1 oktober 2020 verzorgde het Nova College voor 9 studenten onderwijs in een geïntegreerd traject.
Cursisten die veranderen van opleiding/leerweg	Uit de vergelijking van peildatum 1 februari 2021 met peildatum 1 oktober 2020 blijkt dat 335 studenten naar een ander crebo zijn overgestapt, het aantal dat naar een andere leerweg is overgestapt is 24, waarvan 20 van bol naar bbl en 4 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 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 kapitaal-intensieve 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 Buitenrustlaan 9 2012 BL 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 2020

Geconsolideerde balans per 31 december 2020

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

Activa	31 dec. 2020	31 dec. 2019
<i>(in euro's)</i>		
1.1 Vaste activa		
1.1.2 <i>Materiële vaste activa</i>	<u>63.454.688</u>	<u>55.377.302</u>
Totaal vaste activa	63.454.688	55.377.302
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 <i>Vorderingen</i>	2.595.744	3.423.035
1.2.4 <i>Liquide middelen</i>	<u>29.634.055</u>	<u>27.207.210</u>
Totaal vlottende activa	32.229.799	30.630.245
Totaal Activa	<u>95.684.487</u>	<u>86.007.547</u>
Passiva	31 dec. 2020	31 dec. 2019
<i>(in euro's)</i>		
2.1 Eigen vermogen	68.633.106	60.930.434
2.2 Voorzieningen	5.416.000	4.851.542
2.3 Langlopende schulden	884.316	960.115
2.4 Kortlopende schulden	20.751.065	19.265.456
Totaal Passiva	<u>95.684.487</u>	<u>86.007.547</u>

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2019

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019	
<i>(in euro's)</i>				
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	103.696.900	102.460.000	99.815.348
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.700.511	1.330.000	1.179.402
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.579.741	1.000.000	1.569.197
3.4	Baten werk i.o.v. derden	3.206.814	3.533.000	4.254.461
3.5	Overige baten	<u>11.798.382</u>	<u>5.706.815</u>	<u>5.030.167</u>
	Totaal baten	121.982.348	114.029.815	111.848.575
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	85.294.807	84.852.083	84.009.320
4.2	Afschrijvingen	5.268.493	4.350.000	4.022.937
4.3	Huisvestingslasten	8.128.383	7.780.000	7.455.179
4.4	Overige lasten	<u>15.466.239</u>	<u>19.673.732</u>	<u>16.281.443</u>
	Totaal lasten	114.157.922	116.655.815	111.768.879
	Saldo baten en lasten	7.824.426	-2.626.000	79.696
6	Financiële baten en lasten	<u>-121.754</u>	<u>-146.000</u>	<u>-145.391</u>
	Saldo financiële baten en lasten	-121.754	-146.000	-145.391
	Resultaat	<u>7.702.672</u>	<u>-2.772.000</u>	<u>-65.695</u>

Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2020

	2020	2019
<i>(in euro's)</i>		
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	7.824.426	79.696
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	5.268.493	4.022.937
- mutaties voorzieningen	<u>564.458</u>	<u>589.542</u>
	13.657.377	4.692.175
Verandering in vlottende middelen:		
- vorderingen	831.601	624.994
- schulden	<u>1.482.162</u>	<u>3.331.471</u>
	2.313.763	3.956.465
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>15.971.140</u>	<u>8.648.640</u>
Ontvangen interest	-4.300	10
Betaalde interest	<u>-118.317</u>	<u>-139.481</u>
	-122.617	-139.471
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>15.848.523</u>	<u>8.509.169</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-13.878.889	-16.420.125
Desinvesterings materiële vaste activa	<u>533.010</u>	<u>-</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-13.345.879	-16.420.125
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	-75.799	-75.799
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-75.799	-75.799
Mutatie liquide middelen	<u>2.426.845</u>	<u>-7.986.755</u>
Beginstand liquide middelen	27.207.210	35.193.965
Mutatie liquide middelen	<u>2.426.845</u>	<u>-7.986.755</u>
Eindstand liquide middelen	<u>29.634.055</u>	<u>27.207.210</u>

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2020 en de geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020

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 2019 geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2020 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.

Voor activa die zijn aangeschaft vanaf 1 januari 2019 wordt het groot onderhoud als afzonderlijke component verwerkt en afgeschreven vanaf het moment van aankoop. Voor activa die tot en met 31 december 2018 zijn aangeschaft, wordt dat pas gedaan vanaf het moment dat groot onderhoud wordt gepleegd. In beide gevallen wordt op het moment dat groot onderhoud wordt gepleegd de eventueel resterende boekwaarde van de vervangen component ineens ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

<u>Activeringsgrenzen (per zelfstandig item):</u>	<u>>= groter of gelijk aan</u>
<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

Met ingang van 1 januari 2019 zijn de activeringsgrenzen van inventarissen, computers en transportmiddelen ad € 1.000 gewijzigd in respectievelijk € 3.000, € 3.000 en € 5.000. ICT-apparatuur (desktops, laptops, monitoren en port-replicators) die, afzonderlijk gezien, niet aan de minimumwaarde of activeringsgrens voldoen, maar die in bulk worden aangeschaft en dan wel aan de minimumwaarde of activeringsgrens voldoen, worden als bulk geactiveerd.

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 2020.

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.

Vorzieningen

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.

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 december 2020 bedroeg de beleidsdekkingsgraad (12-maands voortschrijdend gemiddelde) 87,6%.

De actuele dekkingsgraad van het ABP bedroeg op dat moment 93,2%. 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 2021 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 2020

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>					
Stand per 1 januari 2020					
Aanschafwaarde	10.012.847	80.485.140	42.678.451	16.029.917	149.206.355
Cumulatieve afschrijving	-1.902.048	-56.765.184	-35.161.821	-	-93.829.053
Boekwaarde per 1 januari 2020	8.110.799	23.719.956	7.516.630	16.029.917	55.377.302
• Aanschafwaarde desinvesteringen	-533.010	-1.593.946	-	-	-2.126.956
• Afschrijvingen desinvesteringen	-	1.593.946	-	-	1.593.946
• Ingebruikname activa in uitvoering	480.255	15.496.813	14.840	-15.991.908	-
• Investerings	2.126.547	6.669.367	4.711.987	370.988	13.878.889
• Afschrijvingen	-116.502	-2.976.441	-2.175.550	-	-5.268.493
Totaal mutaties	1.957.290	19.189.739	2.551.277	-15.620.920	8.077.386
Stand per 31 december 2020					
Aanschafwaarde	12.086.639	101.057.374	47.405.278	408.997	160.958.288
Cumulatieve afschrijving	-2.018.550	-58.147.679	-37.337.371	-	-97.503.600
Boekwaarde per 31 december 2020	10.068.089	42.909.695	10.067.907	408.997	63.454.688

WOZ en verzekerde waarde gebouwen

	Bedrag	Peildatum
<i>(in euro's)</i>		
WOZ-waarde gebouwen en terreinen	51.529.000	01-01-2019
Verzekerde waarde gebouwen	123.180.382	31-12-2020

De gebouwen vormen de belangrijkste activa. De WOZ-waarde is ten opzichte van 2019 toegenomen met € 691.000 (+1,36%). De WOZ-waarde van de nieuwbouw en terreinen Zijlweg is hierin nog niet opgenomen. De verzekerde waarde is ten opzichte van 2019 toegenomen met € 21.128.012 (+20,70%).

1.2.2 Vorderingen

	31 dec.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
1.2.2.1 Debiteuren	977.570	1.603.834
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten en GR's	165.331	122.469
1.2.2.5 Vorderingen op andere deelnemingen	-	38.485
1.2.2.6 Vorderingen op personeel	4.748	17.000
1.2.2.7 Studenten / deelnemers / cursisten	397.363	390.252
1.2.2.10 Overige vorderingen	785.646	422.192
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	580.734	455.053
1.2.2.14 Te ontvangen interest	4.310	-
1.2.2.15 Overlopende activa overige	864.149	883.089
1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid (MBO)	-1.184.107	-509.339
Totaal	2.595.744	3.423.035

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.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
• Gemeenten en overige instellingen 2018	-	10.000
• Gemeenten en overige instellingen 2019	-	112.469
• Gemeenten en overige instellingen 2020	165.331	-
Totaal	165.331	122.469

1.2.2.15 Overlopende activa overige

	31 dec.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
• Nog te ontvangen bedragen	154.698	297.513
• Nog te ontvangen overige projecten	120.554	92.907
• Nog te ontvangen deelnemersbijdragen	588.897	492.669
Totaal	864.149	883.089

Nog te ontvangen overige projecten

	31 dec.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
• Erasmus + 2018-2020	-	25.839
• House of Skills - ESF	120.554	56.317
• House of Skills - EFRO	-	10.751
Totaal	120.554	92.907

1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid (MBO)

	31 dec.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
Stand per 1 januari 2020	509.339	7.322
Onttrekking	-11.375	-
Dotatie	686.143	502.017
Stand per 31 december 2020	1.184.107	509.339

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

1.2.4 Liquide middelen

	31 dec.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
1.2.4.1 Kasmiddelen	18.548	26.277
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	29.615.507	27.180.933
1.2.4.3 Rekening courant tegoed Schatkistbankieren	-	-
Totaal	29.634.055	27.207.210

Alle tegoeden zijn direct opeisbaar en staan ter vrije beschikking met uitzondering van de bankgaranties van € 103.188.

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2019	Resultaat 2019	Overige mutaties 2019	Stand per 31 december 2019
<i>(in euro's)</i>				
2.1.1.1 <u>Algemene reserve</u>				
2.1.1.1 • Algemene reserve (publiek)	60.656.776	-11.110	-	60.645.666
2.1.1.3 <u>Bestemmingsreserves (privaat)</u>				
2.1.1.3 • Bestemmingsreserve private activiteiten	339.353	-54.585	-	284.768
Totaal	60.996.129	-65.695	-	60.930.434

	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

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 private activiteiten

In de bestemmingsreserve zijn alle resultaten uit private activiteiten opgenomen van zowel de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs als de Stichting Nova Contract.

2.2 Voorzieningen

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

	Stand per 1 januari 2020	Onttrek- kingen	Dotaties	Vrijval	Rente mutatie	Stand per 31 december 2020
<i>(in euro's)</i>						
2.2.1	Personele voorzieningen					
2.2.1.2	2.550.000	344.000	1.394.000	-	84.000	3.684.000
2.2.1.4	768.000	58.000	113.000	-	46.000	869.000
2.2.1.5	1.448.000	579.000	-16.000	-	7.000	860.000
2.2.1.6	71.542	47.689	-	23.853	-	0
2.2.2	14.000	14.000	3.000	-	-	3.000
Totaal	4.851.542	1.042.689	1.470.147	23.853	137.000	5.416.000

Onderverdeling standen per 31 december 2020

	< 1 jr	1-5 jaar	>5 jaar	Totaal
<i>(in euro's)</i>				
2.2.1.2	523.000	1.925.000	1.236.000	3.684.000
2.2.1.4	19.000	206.000	644.000	869.000
2.2.1.5	425.000	408.000	27.000	860.000
2.2.1.6	-	-	-	-
2.2.2	3.000	-	-	3.000
Totaal	970.000	2.539.000	1.907.000	5.416.000

Verlofsparen en sabbatical leave

Voor de medewerkers die in het jaar 2020 van de regeling gebruik maken is een voorziening seniorenverlof getroffen. Ook medewerkers die op basis van de voorwaarden gebruik mogen maken van de regeling, maar dit (nog) niet hebben aangevraagd, evenals medewerkers die binnen vijf jaar gebruik kunnen gaan maken van de regeling zijn in de voorziening opgenomen. De grondslag voor de berekening van de voorziening vormt het feitelijk gebruik van de regeling. In vergelijking met het jaar 2019 hebben in 2020 meer medewerkers gebruik gemaakt van de regeling, waardoor het saldo van de voorziening is gestegen. De disconteringsvoet voor de berekening van de contante waarde per 31 december 2020 is - 0,57% en is ten opzichte van voorgaand jaar gedaald (2019: 0,00%).

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 2020 is - 0,41% en is ten opzichte van voorgaand jaar gedaald (2019: 0,09%).

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 2020 is - 0,69% en is ten opzichte van voorgaand jaar gedaald (2019: 0,00%).

Voorziening langdurig zieken

Het Nova College is eigen risico drager voor de eerste twee jaren dat een medewerker ziek is. Voor medewerkers die op 31 december naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten, wordt een voorziening getroffen. Hierbij worden de loonkosten voor de periode dat een medewerker nog in loondienst is, plus de verschuldigde transitievergoeding voorzien.

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.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
2.3.7 Overige langlopende schulden	884.316	960.115
Totaal	884.316	960.115

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.2020	Stand kortlopend 1 jan.2020	Stand totaal 1 jan.2020	Aangegane leningen 2020	Aflossingen 2020	Stand totaal 31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>						
• Stichting Kennemer-Cios	960.115	75.799	1.035.914	-	75.799	960.115
	960.115	75.799	1.035.914	-	75.799	960.115

Onderverdeling standen per 31 december 2020

	Stand totaal 31 dec.2020	Stand kortlopend 31 dec.2020	Stand langlopend 31 dec.2020	Langlopend 1-5 jaar	Langlopend >5 jaar
<i>(in euro's)</i>					
• Stichting Kennemer-Cios	960.115	75.799	884.316	303.195	581.121
	960.115	75.799	884.316	303.195	581.121

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.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
2.4.4 Schulden aan OCW	10.000	909.269
2.4.6 Schulden aan gemeenten en GRn	149.576	205.038
2.4.7 Vooruit gefactureerde termijn projecten	38.671	135.476
2.4.8 Crediteuren	3.102.017	2.484.397
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.891.541	3.784.981
2.4.10 Pensioenen	1.068.612	1.054.808
2.4.12 Overige kortlopende schulden	133.381	164.339
2.4.13 Vooruit ontvangen college-, cursus-, les- en examengelden	651.248	759.260
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW	4.829.354	2.302.887
2.4.15 Vooruit ontvangen investeringsubsidies	209.805	251.766
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	1.100.755	711.532
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	3.881.029	4.127.751
2.4.18 Te betalen interest	30.822	27.375
2.4.19 Overige overlopende passiva	1.654.254	2.346.577
Totaal	20.751.065	19.265.456

2.4.6 Schulden aan gemeenten en GRn

Omschrijving	Saldo per 31 december 2019	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31 december 2020	Saldo nog te besteden 31 december 2020
<i>(in euro's)</i>					
• Aanval op de Uitval 2019-2020 (Gem.Amsterdam)	51.258	87.000	51.258	87.000	-
• Aanval op de Uitval 2020-2021 5/12 (Gem.Amsterdam)	-	30.417	30.417	30.417	-
• Aanval op de Uitval 2020-2021 onderst. niv.2 (Gem.Amsterc)	-	20.000	20.000	20.000	-
• Aanval op de Uitval 2020-2021 7/12 (Gem.Amsterdam)	-	42.583	-	-	42.583
• VSV jobcoach 2019 (Gem.Haarlem)	-29.011	29.011	-	29.011	-
• VSV jobcoach 2020 (Gem.Haarlem)	-	42.500	42.500	42.500	-
• VSV coach 2019 (Gem.Haarlem)	-52.553	52.553	-	52.553	-
• VSV coach 2020 (Gem.Haarlem)	-	52.500	52.500	52.500	-
• 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 2020 (Gem.Haarlem)	-	15.000	15.000	15.000	-
• Zelfredzaam met taal 2019 (Gem.Haarlem)	27.900	104.360	-	76.460	27.900
• Zelfredzaam met taal 2020 (Gem.Haarlem)	-	131.316	77.661	77.661	53.655
• Laaggeletterde inburgeraars 2019-2022 (Gem. Haarlem)	172.535	172.535	106.990	106.990	65.545
• Laaggeletterde inburgeraars 2019-2022 (Gem. Zandvoort)	19.170	19.170	-	-	19.170
• Pilot Z-route 2020-2022 (Gem. Haarlem)	-	159.969	234.985	234.985	-75.016
Totaal	205.038	1.044.414	631.311	894.838	149.576

2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen

	31 dec.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
2.4.9.1 Loonheffing	3.851.291	3.745.708
2.4.9.2 Omzetbelasting	40.246	39.269
2.4.9.3 Premies sociale verzekeringen	4	4
2.4.9.4 Overige belastingen	-	-
Totaal	3.891.541	3.784.981

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 2020
<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	82.279
• Lerarenbeurs 2020-2021	1090557-1	22-09-2020	54.823	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	48.739
• Zij-instroom 2019	1001807	22-07-2019	40.000	ja	14.463
• Zij-instroom 2019	1027616	2011-2019	160.000	Nee	46.474
• Zij-instroom 2020	1078752-1	15-04-2020	240.000	Nee	-
• Zij-instroom 2020	1093424-1	20-10-2020	20.000	Nee	-
• Zij-instroom 2020	1097300-1	20-11-2020	20.000	Nee	-
• Zij-instroom 2020	1102717-1	21-12-2020	20.000	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	162.398
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '20-'21	1088130-1	20-08-2020	230.209	Nee	-
• Salarismix 2019	959172	22-01-2019	2.427.671	Ja	-
• Salarismix 2020	1039025-2	21-07-2020	2.566.555	Ja	-
• Opleidingsschool Nova	2400107471	04-12-2019	500.000	Nee	250.000
• Inhaal- en ondersteun.programma's MBO	IOP2-40867-MBO	16-10-2020	1.137.600	Nee	-
• Inhaal- en ondersteun.programma's VAVO	IOP-40867-VAVO	02-07-2020	72.000	Nee	-
• Inhaal- en ondersteun.programma's OE	IOP-40867-OE	10-07-2020	67.500	Ja / 87%	-
• Inhaal- en ondersteun.progr. VAVO tijdvak 2	IOP2-40867-VAVO	16-10-2020	72.000	Nee	-
• Inhaal- en ondersteun.sprogr. OE tijdvak 2	IOP2-40867-OE	16-10-2020	67.500	Nee	-
Totaal			10.010.747		1.323.309

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2020	Ontvangen in verslagjaar	Subsidia- bele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december 2020
<i>(in euro's)</i>						
• Lerarenbeurs 2011-2012	29.579	23.385	6.194	-	-	6.194
• Lerarenbeurs 2013-2014	98.383	97.840	543	-	-	543
• Lerarenbeurs 2014-2015	76.147	56.473	19.674	-	-	19.674
• Lerarenbeurs 2015-2016	103.227	65.969	37.258	-	-	37.258
• Lerarenbeurs 2016-2017	118.557	93.566	24.991	-	-	24.991
• Lerarenbeurs 2017-2018	153.452	123.440	30.012	-	-	30.012
• Lerarenbeurs 2018-2019	163.852	118.989	44.863	-	-	44.863
• Lerarenbeurs 2019-2020	105.019	22.740	82.279	-	47.904	34.375
• Lerarenbeurs 2020-2021	-	-	-	54.823	17.584	37.239
• 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	91.261	48.739	-	48.739	-
• Zij-instroom 2019	40.000	25.537	14.463	-	14.463	-
• Zij-instroom 2019	160.000	113.526	46.474	-	38.061	8.413
• Zij-instroom 2020	-	-	-	240.000	182.973	57.027
• Zij-instroom 2020	-	-	-	20.000	15.887	4.113
• Zij-instroom 2020	-	-	-	20.000	16.927	3.073
• Zij-instroom 2020	-	-	-	20.000	14.656	5.344
• 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	66.266	162.398	-	8.014	154.384
• Voorz. leermiddelen minimagezinnen '20-'21	-	-	-	230.209	41.941	188.268
• Salarismix 2019	2.427.671	2.427.671	-	-	-	-
• Salarismix 2020	-	-	-	2.566.555	2.566.555	-
• Opleidingsschool Nova	250.000	-	250.000	250.000	160.357	339.643
• Inhaal- en ondersteun.progrmma's MBO	-	-	-	1.137.600	85.983	1.051.617
• Inhaal- en ondersteun.progrmma's VAVO	-	-	-	72.000	31.555	40.445
• Inhaal- en ondersteun.progrmma's OE	-	-	-	67.500	30.000	37.500
• Inhaal- en ondersteun.progr. VAVO tijdvak 2	-	-	-	72.000	-	72.000
• Inhaal- en ondersteun.sprogr. OE tijdvak 2	-	-	-	67.500	-	67.500
Totaal	5.192.560	3.869.251	1.323.309	4.818.187	3.321.599	2.819.897

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 2020	Project- partners 2020
<i>(in euro's)</i>					
• Praktijkroute zorg (RIF)	940713	23-05-2016	261.048	-13.052	-
• Programmagelden VSV	17718	14-11-2016	2.840.760	588.147	-519.587
Totaal			3.101.808	575.095	-519.587

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2020	Ontvangen in verslagjaar	Subsidia- bele kosten in verslagjaar	Te verreke- nen per 31 december 2020
<i>(in euro's)</i>						
• Praktijkroute zorg (RIF)	247.998	261.050	-13.052	13.052	-	-
• Programmagelden VSV	2.840.760	1.739.613	588.147	-	347.734	760.000
Totaal	3.088.758	2.000.663	575.095	13.052	347.734	760.000

G2A 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 2020	Project- partners 2020
<i>(in euro's)</i>					
• Doorstroom mbo-hbo	DH8018007	27-03-2018	150.000	109.128	-
• Programmagelden VSV 2020-2024	OND/ODB-2020/3272 M	10-09-2020	2.830.788	-	-
• Smart 3D maker education	1190718	23-05-2017	1.054.431	152.310	-
• GreenBiz-MBO (RIF)	RIF19001	23-05-2019	761.768	143.045	-
• Smart Maintenance (RIF)	26358616	09-12-2020	1.578.241	-	-
Totaal			6.375.228	404.483	-

Omschrijving	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari 2020	Ontvangen in verslagjaar	Subsidia- bele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december 2020
<i>(in euro's)</i>						
• Doorstroom mbo-hbo	150.000	40.872	109.128	-	29.126	80.002
• Programmagelden VSV 2020-2024	-	-	-	707.697	194.256	513.441
• Smart 3D maker education	790.823	638.513	152.310	210.886	200.332	162.864
• GreenBiz-MBO (RIF)	272.060	129.015	143.045	163.236	207.691	98.590
• Smart Maintenance (RIF)	-	-	-	394.560	-	394.560
Totaal	1.212.883	808.400	404.483	1.476.379	631.405	1.249.457

2.4.15 Vooruit ontvangen investeringssubsidies

<i>(in euro's)</i>	
Stand per 1 januari 2020	251.766
Af: vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten	41.961
Stand per 31 december 2020	209.805

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.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
• Vooruit ontvangen termijnen	1.058.619	651.307
• Vooruit ontvangen bedragen	42.136	60.225
Totaal	1.100.755	711.532

Vooruit ontvangen termijnen

	31 dec.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
• Erasmus + 2018-2020	16.082	-
• Erasmus+ 2019-2021	168.241	267.809
• Erasmus+ 2020-2022	449.622	-
• Plusvoorziening ROC A'dam	238.336	283.257
• House of Skills - EFRO	99	-
• Promotiebeurs voor Lerarn	23.004	-
• Overige projecten	163.235	100.241
Totaal	1.058.619	651.307

Overige projecten

Omschrijving	Saldo per 31 dec.2019	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31 dec.2020	Saldo nog te besteden 31 dec.2020
<i>(in euro's)</i>					
• Versnelling prof. Dialoog (SOM)	8.696	40.454	-	31.758	8.696
• Gezonde school (MBO Raad)	-	6.000	6.000	6.000	-
• Onderzoeks(ver)richt, praktijk v/d mbo-docent (Cinop)	6.372	15.474	-	9.102	6.372
• Zorg voor de toekomst (Cinop)	-	18.992	-	-	18.992
• CIOS Haarlem Excellentieprogramma (MBOe)	-	20.000	14.733	14.733	5.267
• Leren excelleren (MBOe)	-	20.000	-	-	20.000
• MBO Onderwijs Pioniers 2019-2020 (CAOP)	-	2.000	-	-	2.000
• Cofinanciering Praktijkroute zorg	30.000	30.000	30.000	30.000	-
• Cofinanciering Smart 3D maker education	55.173	260.390	73.413	235.482	24.908
• Cofinanciering GreenBiz	-	52.000	-	-	52.000
• Cofinanciering Smart Maintenance	-	25.000	-	-	25.000
Totaal	100.241	490.310	124.146	327.075	163.235

2.4.19 Overige overlopende passiva

	31 dec.2020	31 dec.2019
<i>(in euro's)</i>		
• Nog te betalen bedragen	1.579.754	1.974.928
• Accountantskosten	74.500	96.800
• Overige	-	274.849
Totaal	1.654.254	2.346.577

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 2020 is € 220.917.

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.

Huur

De verplichtingen uit hoofde van huur van onroerende zaken bedragen circa € 9,3 miljoen (2019: circa € 8,5 miljoen).

De huurverplichtingen verdeeld naar resterende looptijd zijn als volgt:

(in euro's)

• Korter dan 1 jaar	2.768.825
• Eén tot vijf jaar	6.000.671
• Langer dan vijf jaar	487.150

Overige verplichtingen

Behalve bovenstaande verplichtingen zijn er nog andere verplichtingen; deze bedragen circa € 18,1 miljoen. Dit betreffen onder meer verplichtingen inzake ICT (€ 7,1 miljoen), schoonmaak (3,3 miljoen), gas en elektra (1,9 miljoen), onderwijs (1,5 miljoen), leermiddelen (€ 1,0 miljoen), catering (€ 1,0 miljoen), kopiëren (0,8 miljoen), onderhoud (0,6 miljoen), verzekering (0,2 miljoen) en overige (0,6 miljoen).

De overige verplichtingen verdeeld naar resterende looptijd zijn als volgt:

(in euro's)

• Korter dan 1 jaar	7.238.620
• Eén tot vijf jaar	10.255.653
• Langer dan vijf jaar	642.350

Garantstellingen

Op jaareinde bedragen de voorwaardelijke verplichtingen uit hoofde van verstrekte garanties aan derden € 103.188.

De specificatie van de verstrekte bankgaranties per 31 december 2020 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.

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 2020

3.1 Rijksbijdragen

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW / EZ			
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	89.859.021	88.360.000	87.005.597
3.1.2 Overige subsidies OCW / EZ			
Overige subsidies OCW	13.837.879	14.100.000	12.809.751
Totaal	103.696.900	102.460.000	99.815.348

De rijksbijdragen zijn in totaal circa € 1,2 miljoen hoger dan begroot en bestaan voornamelijk uit de volgende componenten. De exploitatievergoeding (lumpsum OCW) is circa € 1,5 miljoen hoger dan begroot. Dit komt doordat er in juli 2020 een hogere lumpsum is toegekend, namelijk circa € 2,5 miljoen voor het beroepsonderwijs (waarvan circa € 1,2 miljoen begroot was), circa 0,1 miljoen voor vavo en circa 0,1 miljoen voor wachtgeld.

In vergelijking met het jaar 2019 zijn de rijksbijdragen per saldo met circa € 3,9 miljoen toegenomen en bestaan voornamelijk uit de volgende componenten.

De exploitatievergoeding (lumpsum OCW) is circa € 2,8 miljoen hoger. Enerzijds is er een stijging van de lumpsum voor het beroepsonderwijs en voor vavo met circa € 2,8 miljoen, respectievelijk circa € 0,3 miljoen, als gevolg van hoger landelijk budget en een hoger aandeel van het Nova College in de landelijke totalen. Anderzijds heeft de minister van OCW circa € 0,1 miljoen minder middelen beschikbaar gesteld voor wachtgeld, en is de inhouding cursusgeld met circa € 0,2 miljoen toegenomen.

De realisatie van overige subsidies OCW is circa € 1,0 miljoen hoger, voornamelijk doordat er meer middelen beschikbaar zijn gesteld voor de kwaliteitafspraken en salarismix (circa € 0,7 miljoen, respectievelijk € 0,1 miljoen) en de realisatie voor nieuwe projecten circa € 0,3 miljoen bedraagt.

3.1.2.1 Overige subsidies OCW

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
• Geoomerkte OCW subsidies	4.294.151	4.600.000	3.938.591
• Niet geoomerkte OCW subsidies	9.543.728	9.500.000	8.871.160
Totaal	13.837.879	14.100.000	12.809.751

Geormerkte OCW subsidies

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
• Voorziening leermiddelen	49.954	148.500	76.922
• Salarismix leraren MBO	2.566.555	2.401.369	2.427.671
• Doorstroom MBO-HBO	29.126	41.500	38.389
• Lerarenbeurs	65.488	57.970	104.622
• Regeling Zij-instroom	331.706	-	238.101
• Praktijkroute zorg (RIF)	-	-	65.153
• Programmagelden VSV	535.404	1.431.442	607.162
• Opleidingsschool Nova	160.357	-	-
• Smart 3D maker education (RIF)	200.332	276.460	251.556
• GreenBiz MBO (RIF)	207.691	242.759	129.015
• Inhaal- en ondersteuningsprogr. MBO	85.983	-	-
• Inhaal- en ondersteuningsprogr. VAVO	31.555	-	-
• Inhaal- en ondersteuningsprogr. EDU	30.000	-	-
Totaal	4.294.151	4.600.000	3.938.591

Niet geormerkte OCW subsidies

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
• Kwaliteitsafspraken	9.543.728	9.500.000	8.871.160
Totaal	9.543.728	9.500.000	8.871.160

3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
3.2.1 Participatiebudget (Educatie)	679.306	933.880	702.833
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	1.021.205	396.120	476.569
Totaal	1.700.511	1.330.000	1.179.402

De overheidsbijdragen / subsidies overige overheden zijn in totaal circa € 0,4 miljoen hoger dan begroot en bestaan voornamelijk uit de volgende componenten. Enerzijds is er een stijging van overige overheidsbijdragen en -subsidies met circa € 0,6 miljoen. Dit komt door de realisatie van nieuwe subsidies van de gemeente Haarlem voor Educatie en door activiteiten in opdracht van de gemeenten met betrekking tot de ISK groepen, extra taallessen, groepen zelfredzaamheid. Anderzijds is de realisatie van het participatiebudget € 0,2 miljoen lager dan begroot.

In vergelijking met het jaar 2019 zijn de overheidsbijdragen / subsidies overige overheden per saldo met circa € 0,5 miljoen toegenomen. Dit komt voornamelijk door hogere overige overheidsbijdragen en -subsidies, als gevolg van nieuwe subsidies en meer activiteiten in opdracht van de gemeenten.

3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	806.812	259.099	323.518
3.2.2.3 Overige overheden	214.393	137.021	153.051
Totaal	1.021.205	396.120	476.569

3.3 Wettelijke college- / cursus- / examengelden

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
3.3.2 Cursusgelden sector MBO	1.579.741	1.000.000	1.569.197
Totaal	1.579.741	1.000.000	1.569.197

3.4 Baten werk in opdracht van derden (contractactiviteiten)

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
3.4.1 Contractonderwijs			
3.4.1.1 Contractonderwijs (exclusief inburgering)	3.206.814	3.533.000	4.254.461
Totaal	3.206.814	3.533.000	4.254.461

De baten zijn circa 0,3 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.

De baten zijn in vergelijking met 2019 circa 1,0 miljoen lager. Dit komt mede doordat de VO-scholen minder leerlingen hebben uitbesteed door een versoepeling in het examenbeleid, maar ook door een gewijzigd toelatingsbeleid vanaf het schooljaar 2019-2020 van het Nova College.

3.5 Overige baten

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
3.5.1 Opbrengst verhuur	1.144.366	1.119.500	1.108.285
3.5.2 Detachering personeel	196.910	204.278	250.556
3.5.6 Deelnemersbijdragen (MBO)	1.442.078	2.271.407	2.116.749
3.5.10 Overige	9.015.028	2.111.630	1.554.577
Totaal	11.798.382	5.706.815	5.030.167

De overige baten zijn in totaal circa € 6,1 miljoen hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door de boekwinst van de verkoop Planetenlaan te Haarlem ad € 7,5 miljoen. Daarentegen zijn de overige baten 0,7 miljoen lager door de lagere deelnemersbijdragen als gevolg van beperkingen in de onderwijsactiviteiten als gevolg van de Covid-19 maatregelen.

De overige baten zijn in vergelijking met 2019 ook circa € 6,8 miljoen hoger. Dit verschil heeft dezelfde oorzaken als de hierboven genoemde posten in vergelijking met de begroting.

3.5.10 Overige

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
3.5.10.1 Verkoop activa	7.524.957		-
3.5.10.2 Overige subsidies	577.540		944.695
3.5.10.3 Overige baten	912.531		609.882
Totaal	9.015.028	2.111.630	1.554.577

4.1 Personeelslasten

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	61.454.443		60.199.938
4.1.1.2 Sociale lasten	8.545.355		8.430.999
4.1.1.5 Pensioenlasten	9.477.759		9.270.960
	<u>79.477.557</u>	<u>80.760.800</u>	<u>77.901.897</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	1.628.000	-	1.420.962
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	3.290.656	2.294.083	3.481.850
4.1.2.3 Overige	1.488.761	1.912.500	1.968.239
	<u>6.407.417</u>	<u>4.206.583</u>	<u>6.871.051</u>
4.1.3 Ontvangen vergoedingen			
4.1.3.3 Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen	-590.167	-115.300	-763.628
	<u>-590.167</u>	<u>-115.300</u>	<u>-763.628</u>
Totaal	<u>85.294.807</u>	<u>84.852.083</u>	<u>84.009.320</u>

De personele lasten zijn € 0,4 miljoen hoger dan begroot met name door de dotaties t.b.v. personele voorzieningen (€ 1,6 miljoen), meer inhuur van externen (€ 1,0 miljoen) en de cao-verhoging per 1 juli en de éénmalige uitkering. De personeelsbezetting is daarentegen licht afgenomen ten opzichte van de begroting (4 fte) door met name het niet invullen van vacatures door de Coronacrisis. De overige lasten zijn als gevolg van de Covid-19 maatregelen lager doordat diverse activiteiten, zoals scholing, niet door zijn gegaan. De uitkeringen voor het personeel zijn circa € 0,5 miljoen meer dan begroot.

In vergelijking met voorgaand jaar zijn de personeelslasten € 1,3 miljoen hoger als gevolg van hogere loonkosten (€ 1,4 miljoen), onder andere door de cao-verhoging en de éénmalige uitkering dit jaar. Tevens is de dotatie aan de personele voorzieningen hoger en vorig jaar waren die uitkeringen hoger als gevolg van de compensatie transitievergoedingen met terugwerkende kracht. De dalende personeelsbezetting beperkt de stijging van de loonkosten. De overige lasten zijn als gevolg van de Covid-19 maatregelen lager (€ 0,5 miljoen) doordat diverse activiteiten, zoals scholing, niet door zijn gegaan alsmede minder personeel niet in loondienst van circa € 0,2 miljoen.

Gedurende het boekjaar 2020 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar fulltime equivalenten 1009 (2019: 1021). In 2020 waren er gemiddeld 1007 fte's werkzaam bij de Stichting voor Educatie en Beroeps- onderwijs (2019: 1016). Alle personeelsleden zijn werkzaam in Nederland.

4.2 Afschrijvingen

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
4.2.2.1 Terreininrichting, gebouwen en verbouwingen	3.092.943	2.635.369	2.387.736
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	2.175.550	1.714.631	1.635.201
Totaal	<u>5.268.493</u>	<u>4.350.000</u>	<u>4.022.937</u>

4.3 Huisvestingslasten

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
4.3.1 Huurlasten	3.276.878	3.458.000	3.346.408
4.3.2 Verzekeringslasten	120.766	162.709	77.734
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	1.870.754	1.434.643	1.352.773
4.3.4 Energie en water	1.026.455	1.048.900	977.550
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.446.905	1.320.100	1.312.608
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	319.030	355.648	316.997
4.3.8 Overige huisvestingslasten	67.595	-	71.109
Totaal	8.128.383	7.780.000	7.455.179

Door de classificatie van de huurovereenkomst van een onderwijspand als een langlopende schuld, maakt een bedrag van € 104.370 geen deel uit van de post huur. Dit bedrag wordt verantwoord als aflossing op de uitstaande verplichting en als rentelast.

De onderhoudslasten zijn circa € 0,5 miljoen hoger dan vorig jaar en € 0,4 miljoen hoger dan begroot. De stijging heeft vooral te maken met eerder uitgevoerd onderhoud en aanpassingen op de locaties Kanaalstraat, Zijlweg en Laurens Baecklaan. Daarnaast is er ook meer uitgegeven aan correctief onderhoud dan verwacht.

4.4 Overige lasten

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
4.4.1 Administratie en beheer	7.422.597	10.851.623	7.363.238
4.4.2 Inventaris en apparatuur	2.127.581	1.966.500	1.750.171
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	3.424.932	4.706.772	4.960.268
4.4.4 Dotatie overige voorzieningen	684.000	-	501.948
4.4.5 Overige	1.807.129	2.148.837	1.705.818
Totaal	15.466.239	19.673.732	16.281.443

De post administratie en beheer is met € 4,2 miljoen achtergebleven bij de begroting. Dit verschil wordt voornamelijk veroorzaakt doordat de programma's m.b.t. de voorgenomen investeringsagenda zijn aangehouden i.v.m. covid-19. Daarnaast zijn er door covid-19 ook minder uitgaven geweest op de reguliere posten, zoals kopieerkosten, dienstreizen, promotie en catering. Dat de realisatie in totaal weinig afwijkt van de kosten in 2019, wordt voornamelijk veroorzaakt doordat op andere posten meer is uitgegeven dan vorig jaar (bv. uitbestede werkzaamheden en advies).

Met betrekking tot de post inventaris en apparatuur kan worden gemeld dat door Covid-19 minder lesinventaris aangeschaft is, maar daarentegen meer computerapparatuur i.v.m. thuiswerken. Aan overige inventaris is € 0,4 miljoen meer uitgegeven dan in 2019.

Op de post leer- en hulpmiddelen is € 1,5 miljoen minder uitgegeven dan vorig jaar en € 1,3 miljoen minder dan begroot. Door covid-19 zijn de uitgaven voor introductiedagen, werkweken, cursistbijeenkomsten, bpv-kosten e.d. een stuk lager uitgevallen. De post dotatie overige voorzieningen is niet begroot, er is een dotatie aan de overige voorzieningen toegevoegd vanwege de verantwoording van de kosten van de projectpartners met betrekking tot de plus- en VSV-trajecten 2016-2020.

Accountantslasten

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
• Kosten onderzoek jaarrekening (Deloitte Accountants B.V.)	111.949	111.949	108.900
• Andere controleopdrachten (Deloitte Accountants B.V.)	23.051	23.051	12.100
Totaal	135.000	135.000	121.000

De accountantslasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. De hier gepresenteerde accountantslasten 2020 bestaan uit reeds gefactureerde bedragen en een inschatting van de nog te verwachten kosten. De accountantslasten 2019 betreffen de definitieve bedragen.

6.1 Financiële baten

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	10	-	10
Totaal	10	-	10

6.2 Financiële lasten

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
<i>(in euro's)</i>			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	121.764	146.000	145.401
6.2.2 Waardeverminderingen van financiële vaste activa en van effecten	-	-	-
Totaal	121.764	146.000	145.401

Voorstel resultaatbestemming geconsolideerd

Het geconsolideerde resultaat over het boekjaar 2020 is € 7.702.672 positief.

Het enkelvoudige resultaat van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is € 7.713.444 positief.

Voorgesteld wordt het positieve saldo uit de publieke activiteiten van € 7.764.477 toe te voegen aan de algemene reserve publiek en het negatieve saldo uit private activiteiten van € 51.033 te onttrekken aan de bestemmingsreserve private activiteiten.

Het enkelvoudige resultaat van Stichting Nova Contract is € 10.772 negatief.

Voorgesteld wordt om het negatieve resultaat van Stichting Nova Contract te onttrekken 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 2020

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

Activa	31 dec. 2020	31 dec. 2019
<i>(in euro's)</i>		
1.1 Vaste activa		
1.1.2 <i>Materiële vaste activa</i>	<u>63.454.688</u>	<u>55.377.302</u>
Totaal vaste activa	63.454.688	55.377.302
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 <i>Vorderingen</i>	3.057.574	3.596.609
1.2.4 <i>Liquide middelen</i>	<u>29.110.942</u>	<u>26.911.416</u>
Totaal vlottende activa	32.168.516	30.508.025
Totaal Activa	<u>95.623.204</u>	<u>85.885.327</u>
Passiva	31 dec. 2020	31 dec. 2019
<i>(in euro's)</i>		
2.1 Eigen vermogen	68.597.891	60.884.447
2.2 Vorzieningen	5.413.000	4.837.542
2.3 Langlopende schulden	884.316	960.115
2.4 Kortlopende schulden	20.727.997	19.203.223
Totaal Passiva	<u>95.623.204</u>	<u>85.885.327</u>

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019	
<i>(in euro's)</i>				
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	103.696.901	102.460.000	99.815.348
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	1.700.510	1.330.000	1.179.402
3.3	Wettelijke college- / cursus- / examengelden	1.579.741	1.000.000	1.569.197
3.4	Baten werk i.o.v. derden	2.799.924	3.040.000	3.576.170
3.5	Overige baten	<u>11.643.249</u>	<u>5.715.000</u>	<u>4.828.822</u>
	Totaal baten	121.420.325	113.545.000	110.968.939
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	84.745.661	84.595.000	83.311.235
4.2	Afschrijvingen	5.268.493	4.350.000	4.022.937
4.3	Huisvestingslasten	8.128.381	7.780.000	7.453.836
4.4	Overige lasten	<u>15.442.592</u>	<u>19.449.000</u>	<u>16.107.262</u>
	Totaal lasten	113.585.127	116.174.000	110.895.270
	Saldo baten en lasten	7.835.198	-2.629.000	73.669
6	Financiële baten en lasten	-121.754	-146.000	-145.391
	Resultaat	<u>7.713.444</u>	<u>-2.775.000</u>	<u>-71.722</u>

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2020

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.2020 (in euro's)	Resultaat jaar 2020 (in euro's)	Omzet jaar 2020 (in euro's)	Art 2:403 BW ja / nee	Deelname %/ Consolidatie ja / nee
Stichting Nova Contract	35.215	-10.772	1.675.967	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 voormalige voorzitter van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs was 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 bevordelijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords. De voormalige voorzitter van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs was een van de drie bestuurders van de Stichting Steunfondsen voor de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs. De huidige 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 bevordelijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords. De huidige (alsmede de vorige) voorzitter van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is (was) 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 voorwaarden die vergelijkbaar zijn met die van transacties met derden. In 2020 bedroegen de aankopen van goederen en diensten van deze stichting € 396.608 en de verkopen van goederen en diensten aan deze stichting € 736.069. Per 31 december 2020 bedroegen de vorderingen op deze stichting € 662.490, terwijl de schulden aan deze stichting uitkwamen op € 102.001.

Rekening-courant Stichting Nova Contract

	31 dec. 2020	31 dec. 2019
<i>(in euro's)</i>		
• Vordering	662.490	486.789
• Schuld	102.001	160.523
Saldo	560.489	326.266

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

In 2020 heeft de Stichting Examenservice Transport en Logistiek een bedrag van € 31.345 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 2020 heeft de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs van Stichting Steunfondsen voor de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs een bedrag ontvangen van € 40.000 ter bestrijding van de exploitatiekosten van de studentenhuisvesting voor onze maritieme opleidingen.

In 2020 hebben geen transacties plaatsgevonden tussen de Stichting Steunfondsen voor de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs en de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs.

In 2020 heeft de Stichting Techniekcampus Techport een bedrag van € 35.816 in rekening gebracht aan de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs. Dit betrof een bijdrage in de algemene bureau-, accountants- en communicatiekosten en een bijdrage in de opzet van een masterclass Smart Maintenance.

Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs heeft in 2020 een bedrag van € 41.999 in rekening gebracht aan Stichting Techniekcampus Techport met betrekking tot de inzet van een programma-manager, de levering van platformsoftware voor de ontwikkeling en het gebruik van slimme verbonden apparaten en de inzet van een docent voor het project Hybride Docentschap.

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

	2020	2019
<i>(in euro's)</i>		
Eigen vermogen Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs enkelvoudig	68.597.891	60.884.447
Eigen vermogen Stichting Nova Contract enkelvoudig	35.215	45.987
Geconsolideerd eigen vermogen	68.633.106	60.930.434
Resultaat Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs enkelvoudig	7.713.444	-71.722
Resultaat Stichting Nova Contract enkelvoudig	-10.772	6.027
Geconsolideerd resultaat	7.702.672	-65.695

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 2020	Deeltijd- factor in fte	Dienst- betrekking
Dhr. J.E. Sniijders	Voorzitter CvB	1/1 - 30/11	1	ja
Dhr. E.F. Roelofsen	Voorzitter CvB	1/12 - 31/12	1	ja
Mevr. T.D. van den Elst	Lid CvB	1/1 - 31/12	1	ja

Naam	Beloning plus belastbare onkostenver- goedingen	Beloningen betaalbaar op termijn	Subtotaal	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum	-/- Onver- schuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging 2020
<i>(in euro's)</i>						
Dhr. J.E. Sniijders	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

Gegevens 2019

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2019	Deeltijd- factor in fte	Dienst- betrekking
Dhr. J.E. Sniijders	Voorzitter CvB	1/1 - 31/12	1	ja
Mevr. T.D. van den Elst	Lid CvB	1/1 - 31/12	1	ja

Naam	Beloning plus belastbare onkostenver- goedingen	Beloningen betaalbaar op termijn	subtotaal	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum	Totaal bezoldiging 2019
<i>(in euro's)</i>					
Dhr. J.E. Sniijders	150.163	20.592	170.755	177.000	170.755
Mevr. T.D. van den Elst	146.420	20.372	166.792	177.000	166.792
	296.583	40.964	337.547	354.000	337.547

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2020	Bezoldiging totaal	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum	-/- On- verschuldigd betaald bedrag
<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	-

Gegevens 2019

Naam	Functie	Aanvang en einde functie- vervulling in 2019	Bezoldiging totaal	Individueel toepasselijk bezoldigings- maximum
<i>(in euro's)</i>				
Dhr. P.M.M. Rullmann	Voorzitter	1/1 - 31/1	1.130	2.255
Mevr. W.G. Briedé	Voorzitter	1/2 - 31/12	12.432	24.295
Mevr. I.M.S. Frijters	Lid	1/1 - 31/12	9.135	17.700
Mevr. A. Joustra	Lid	1/1 - 31/12	5.085	17.700
Dhr. J.F.P. Houben	Lid	1/1 - 31/12	9.135	17.700
Mevr. W.G. Briedé	Lid	1/1 - 31/1	761	1.503
Mevr. J.L. Cuperus	Lid	1/1 - 31/12	9.135	17.700
Dhr. O.C. McDaniel	Lid	1/5 - 31/12	6.092	11.881
			52.905	110.734

In 2020 zijn bij de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs geen interim-bestuurders werkzaam geweest.

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 2020 vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum voor de complexiteitsklasse F van € 183.000, in het kader van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector.

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

- driejaarsgemiddelde van de totale baten, 75 tot 125 miljoen, geeft 8 punten;
- driejaarsgemiddelde van het aantal studenten, 10.000 tot 20.000, geeft 4 punten;
- het gewogen aantal sectoren van 9 geeft 5 punten.

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

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

Vorstel resultaatbestemming enkelvoudig

Het enkelvoudige resultaat van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs is € 7.713.444 positief.

Voorgesteld wordt het positieve saldo uit de publieke activiteiten van € 7.764.477 toe te voegen aan de algemene reserve publiek en het negatieve saldo uit private activiteiten van € 51.033 te onttrekken aan de bestemmingsreserve private activiteiten.

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

College van Bestuur

E. F. Roelofsen voorzitter

T.D. van den Elst lid

O.C. McDaniel lid

Raad van Toezicht

W.G. Briedé voorzitter

J.L. Cuperus lid

J.F.P. Houben lid

F. Vrieze lid

Haarlem, 17 juni 2021

III OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan het college van bestuur en/of de raad van toezicht van de Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs (hierna: ROC Nova College)

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2020

Ons oordeel

Wij hebben de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening 2020 van ROC Nova College te Haarlem gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van ROC Nova College op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 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 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De enkelvoudige en geconsolideerde balans per 31 december 2020.
2. De enkelvoudige en geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020.
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 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT- plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Het bestuursverslag
- De overige gegevens

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

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 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 2020 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 2020.

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 2020.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede 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 2020, 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, 25 juni 2021

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. G.J. Straatman RA



IV BIJLAGEN

1 Bestuur en toezicht

College van Bestuur

Op 1 december 2020 heeft het CvB een nieuwe voorzitter gekregen. Onderstaand overzicht is verdeeld in een periode voor en na 1 december 2020.

College van Bestuur in 2020			
Functie	Naam	Portefeuille	Nevenactiviteiten
Voorzitter	De heer J.E. Snijders	<ul style="list-style-type: none"> • Contact met RvT • Woordvoering en Marketing & Communicatie • Strategie (SBP) • Financiën, audit en control • Huisvesting • HRM • Contractactiviteiten • Organisatieontwikkeling • Ondernemingsraad • Studentenraad 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter bestuur Stichting Nova Contract • Voorzitter van de Coöperatie Maritieme Academie Holland • Bestuurslid Stichting Steunfondsen voor Educatie en Beroepsonderwijs • Voorzitter RvT Amports • Vicevoorzitter Techport • Bestuurslid Stichting Techniekcampus Techport • Voorzitter bestuur Estel • Bestuurslid Sectorkamer SBB Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem • Lid van de Amsterdam Economic Board • Lid RvT CIOS NL • Bestuurslid Stichting Simulator Training Nautisch Onderwijs
Lid	Mevrouw T.D. van den Elst	<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijs en innovatie • Organisatieontwikkeling • Kwaliteitszorg • Informatiemanagement • Bedrijfsvoering • IVT • Studentenraad • Ondernemingsraad 	<ul style="list-style-type: none"> • Lid bestuur Stichting Nova Contract • Lid Raad van Bestuur Stichting JobOn • Lid Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland en IJmond • Lid adviesraad Perspectief • Lid sectorkamer TAC Entree • Lid kerngroep BTG Entree • Lid stuurgroep kennispunt mbo burgerschap • Lid Raad van Advies Doorzaam • Lid bestuur van de stichting Vrienden Spaarne Gasthuis

College van Bestuur in 2020
Vanaf 01-12-2020

Functie	Naam	Portefeuille	Nevenactiviteiten
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 • Nova Start College • Vavo • Onderwijs en Kwaliteit • HRM • Informatievoorziening en Techniek (IVT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lid bestuur Stichting Nova Contract • Lid van de Amsterdam Economic Board • Lid Raad van Bestuur Stichting JobOn • Lid Regionaal Werkbedrijf Zuid-Kennemerland en IJmond • Lid adviesraad Perspectief • Lid sectorkamer TAC Entree • Lid kerngroep BTG Entree • Lid stuurgroep kennispunt mbo burgerschap • Lid Raad van Advies Doorzaam • Lid bestuur van de stichting Vrienden Spaarne Gasthuis • Stuurgroep House of Skills

De RvT heeft in artikel 9 van zijn reglement de criteria vastgelegd voor nevenfuncties voor leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Dit reglement staat op novacollege.nl/bestuur-en-organisatie.



Raad van Toezicht Nova College

In 2020 bestond de Raad van Toezicht (RvT) uit:

Raad van Toezicht in 2020					
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; sinds september lid onderwijscommissie</i>	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 • Lid RvC van woningbouwvereniging De Sleutels in Leiden 	Februari 2013	Februari 2017	31 januari 2021
Mevrouw A. Joustra <i>Lid Voorzitter auditcommissie</i>	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 <i>Lid Lid auditcommissie</i>	Bedrijfsleven	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur Houben & Partners • Voorzitter Raad van Commissarissen Spaarnelanden NV • Lid Raad van Commissarissen WeGo • Lid investeringscommissie BOM Brabantse Ontwikkelings Maatschappij • 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 <i>Voorzitter RvT Voorzitter remuneratiecommissie Lid onderwijscommissie</i>	Bedrijfsleven en instellingen (non-profit)	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter VVE Hof ter Hage • Adviseur 	November 2014	November 2018	31 oktober 2022

Raad van Toezicht in 2020

<p>Mevrouw J.L. Cuperus <i>Lid remuneratie-commissie</i></p>	<p>Bedrijfsleven</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur drinkwaterbedrijf en natuurbeheerder PWN • Voorzitter Topconsortium voor Kennis en Innovatie (TKI) Waternet (tot 1 april 2020) • Lid RvT Brak! IJmuiden 	<p>Oktober 2017</p>	<p>September 2021</p>	<p>30 september 2025</p>
<p>De heer O. McDaniel <i>Lid</i> <i>Lid onderwijscommissie</i></p>	<p>Onderwijs</p>	<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 	<p>Mei 2019</p>	<p>April 2023</p>	<p>30 april 2027</p>



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 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 2019-2020


Functie	Naam	Vestiging
Voorzitter	Ghislaine Dros	Vavo en Educatie
Vicevoorzitter	Sem Grootjen	Laurens Baecklaan Beverwijk
Secretaris	Emma de Nas	CIOS Haarlem/Hoofddorp
Penningmeester	Dana Steffens	Paxlaan Hoofddorp, Planetenlaan Haarlem
Leden	Rick Backus tot februari 2020 Jarduan Rutte vanaf februari 2020	Kanaalstraat IJmuiden, Almenumerweg Harlingen
	Stephan de Kleine	Zijlweg, Schoterstraat, Bijdorplaan Haarlem
	vacature	Entree

Studentenraad in het schooljaar 2020-2021

Functie	Naam	Vestiging
Voorzitter	Jarduan Rutte	Kanaalstraat IJmuiden, Almenumerweg Harlingen
Vicevoorzitter	Dominique Oorthuis	Zijlweg, Schoterstraat, Bijdorplaan Haarlem
Secretaris	Tamara Boskamp	Vavo
Leden	Abdallah Zarkawi	Paxlaan Hoofddorp
	Julie Naberman	CIOS Haarlem/Hoofddorp
	Stephan de Kleine	Zijlweg, Schoterstraat, Bijdorplaan Haarlem
	vacature	Entree en Educatie
	vacature	Laurens Baecklaan Beverwijk

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

Onderwerp	Instemming/advies/ter info
Verzoek vestigingsbegrotingen	Informatie
Toelatingsbeleid	Instemming
Instemming hoofdlijnen begroting 2020	Instemming
Reglement hoofdlijnen begroting 2020	Instemming
Ontwikkelingen opleidingsportfolio	Ter informatie
Managementletter 2019	Ter informatie
Beleid rookvrij Nova College	Instemming
Resultaten bpm-onderzoek	Ter informatie
Plan integrale veiligheid 2020-2023	Ter informatie
Examenreglement beroepsonderwijs 2020-2021	Instemming
Examenreglement Educatie 2020-2021	Instemming
Reglement instemmingsrecht hoofdlijnen begroting 2021	Instemming
Examenreglement Vavo 2020-2021	Instemming
Studentenstatuut Nova College	Instemming
Algemene voorwaarden Vavo	Instemming
Kaderdocument voorbereiding schooljaar 2020-2021	Ter informatie
Voorjaarsrapportage 2020	Ter informatie
Evaluatie schoolkostenbeleid	Ter informatie
Uitkomsten JOB-Monitor 2020	Ter informatie
Cross-over medewerker kinderopvang onderwijs en bewegen	Ter advisering
Urennorm Entree 2020-2021	Ter instemming
Jaarverslag en jaarrekening 2019	Ter informatie
Cross-over servicemedewerker	Ter advisering
Duurzaamheid	Ter informatie
Cross-over e-commerce	Ter advisering
Reglement Studentenraad	Advies van SR, ter besluitvorming door CvB
Hoofdlijnen begroting 2021	Instemming (samen met OR)
Privacybeleid	Instemming
Huisvestingsbeleid	Ter informatie
Najaarsrapportage 2020	Ter informatie
Aanvulling examenreglement beroepsonderwijs 2020-2021	Instemming
Afwijken urennorm	Ter informatie

 = in behandeling

 = 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 twee keer mogelijk. Begin 2020 hebben (vervroegde) verkiezingen plaatsgevonden en de nieuwe OR is per 1 februari geïnstalleerd.

Ondernemingsraad in 2020 (tot en met 31 januari 2020)

Functie	Naam	Onderwijzend (OP) of ondersteunend (OBP)
Voorzitter	John Brewster	OP
Vicevoorzitter en penningmeester (vanaf 1 augustus)	Anique Tempels	OP
Secretaris	vacature	OP
Leden	Kees Duin	OP
	Ton Beemster	OP
	Marceline Schopman	OP
	vacature	OP
	vacature	OBP
	vacature	OBP

Ondernemingsraad in 2020 (vanaf 1 februari 2020)


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
Formatiebeleid	Instemming
Ontwikkelingen opleidingsportfolio	Ter informatie
Regeling interne geschillencommissie	Instemming
Voordracht lid interne geschillencommissie	Voordrachtsrecht
Bestuursreglement	Instemming
Ontwikkelingen Vavo, Educatie, Entree, Pluspunt, Studiecentrum, CEB	Ter informatie
Huisvestingsbeleidsplan	Ter informatie
Uitbreiding bestaande gebouw Zijlweg	Advisering
Managementletter 2019	Ter informatie
Beleid rookvrij Nova College	Instemming
RI&E Paxlaan Hoofddorp	Instemming
Resultaten bpv-onderzoek	Ter informatie
Plan integrale veiligheid 2020-2023	Ter informatie
Arbojaarverslag 2019	Ter informatie
Examenreglement beroepsonderwijs 2020-2021	Instemming
Examenreglement Educatie 2020-2021	Instemming
Reglement instemmingsrecht hoofdlijnen begroting 2021	Instemming
Examenreglement Vavo 2020-2021	Instemming
Werkdrukplan	Instemming
Handboek Examinering 2020-2021	Instemming
Voorjaarsrapportage 2020	Ter informatie
Cross-over medewerker kinderopvang onderwijs en bewegen	Advisering
Uitkomsten JOB-Monitor 2020	Ter informatie
Klokkenluidersregeling	Instemming
Jaarverslag en jaarrekening 2019	Ter informatie
Advies Centraal ExamenBureau (CEB)	Ter informatie
Cross-over servicemedewerker	Advisering
Duurzaamheid	Ter informatie
Handboek Examinering Vavo 2020-2021	Instemming
Studiecentrum en Pluspunt	Ter informatie
Cross-over e-commerce	Advisering
Pluspunt en CEB	Informatieverzoek OR
Hoofdlijnen begroting 2021	Instemming (samen met SR)
Privacybeleid	Instemming

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

Onderwerp	Instemming/advies/ter info
Aanstellingsbeleid	Instemming
Huisvestingsplan	Ter informatie
Najaarsrapportage 2020	Ter informatie
Verbeterplan verzuim	Instemming
Aanvulling examenreglement beroepsonderwijs 2020-2021	Instemming

 = in behandeling

 = afgehandeld

3 Raden van Advies

Opleidingscluster CIOS

Raad van Advies 2020			
	naam	bedrijf	functie
Voorzitter	De heer K. Breedveld	Reddingsbrigade	Algemeen directeur
Leden	Mevrouw S. Houwing	Forte Kinderopvang	Pedagogisch (sport) medewerker Oud-student CIOS
	Mevrouw C. Wendt	Krassport	Directeur
	De heer E. Puyt	Sport Service Noord Holland	Senior beleidsadviseur
	De heer T. Joon	Sport Support	Manager Sport & Bewegen
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw M. van Vilsteren-van Oostveen	S.R.O.	Directeur
	De heer H. Gootjes		Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster Economie

Raad van Advies 2020			
	naam	bedrijf	functie
Voorzitter	Mevrouw J. Nupoort	Gemeente Haarlem	Teammanager bureau ruimtelijke plannen
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 P. van der Fits	Dekamarkt	Eindverantwoordelijke voor alle vestigingen
	Mevrouw I. Moes	InHolland	Clustermanager BFL Haarlem Hogeschool InHolland
Nieuw lid per 9-11-20	De heer E. Teljeur	MEO	Directeur
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw A. van Ede		Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster Entree

Raad van Advies 2020

	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 Schoonmaakbedrijf	Directeur
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw D. Nubé		Vestigingsdirecteur

Opleidingscluster Scheepvaart Binnenvaart

Raad van Advies 2020

	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 J. Verboom	Wendy-Dua binnenvaarttransport	Directeur/kapitein
	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 Wijngaarden	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
	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 B. Struijk	Koninklijke BLN Schuttevaer	Beleidsmedewerker onderwijs
	De heer F. van Weert	Bureau voorlichting binnenvaart	
	De heer W. Minnema	ROC Friese Poort	Opleidingsmanager
	De heer A. De Weerd	ROC Friese Poort	Docent

Opleidingscluster Scheepvaart Binnenvaart

Raad van Advies 2020

	naam	bedrijf	functie
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer A. Nieuwenhuizen		Vestigingsdirecteur
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw C. van 't Westende		Opleidingsmanager
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw J. Kreeft		Bpv-coördinator

Opleidingscluster Scheepvaart - Zeevaart

Raad van Advies 2020

	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	Managing 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 2020

	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 2020

	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 S. Feenstra	Stichting Jong Leren	Bestuurder Jong Leren
	Mevrouw S. Rienks	Gemeente Haarlemmermeer	Beleidsmedewerker
	Mevrouw S. Vriends	Haarlem Effect	Bestuurder
	De heer G. Oostendorp	Kennemerhart	HR-manager
	Mevrouw S. van Nellen	Spaarne Gasthuis	Directeur leerhuis Linnaeusinstituut
	Mevrouw D. Sollewijn-Gelpke	Hartekampgroep	Bestuurder
Gesprekspartner vanuit Nova	De heer H. Bemelmans		Domein-/ vestigingsdirecteur
Gesprekspartner vanuit Nova	Mevrouw E. van Gog		Relatiemanager



4 Voortgang Kwaliteitsagenda tot en met 2020



Voortgang kwaliteitsagenda tot en met 2020





Voortgang Kwaliteitsagenda tot en met 2020

Inhoud

1	Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	162
2	Gelijke kansen	171
3	Kwetsbare jongeren	178
4	Professionalisering	183
5	Landelijke indicatoren	189
6	Aanvullende indicatoren Veranderende arbeidsmarkt	191

1 Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

1.1 Nova als de onderwijspartner in de regio

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

Beoogd resultaat 2020

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

Beoogd resultaat 2022

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

O-meting

- geen Novabrede visie
- geen Novabrede kaders
- wel aanbod bij STL en Z&W
- geen helder overzicht regionale vraag

Stand van zaken t/m 2020

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

Toelichting / Verklaring afwijkingen

Nova College

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

Zorg & Welzijn

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

Scheepvaart

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

Economie

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

Wat gaan we doen?

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

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

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

Beoogd resultaat 2020

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

Beoogd resultaat 2022

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

O-meting

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

Stand van zaken t/m 2020

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

Toelichting

Nova Campus Hoofddorp: Haarlemmermeerwaarde

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

Nova Campus Haarlem: Business en Care

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

Nova Campus Beverwijk: Techniek

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

1.1.3 Learning communities: samen leren met studenten, alumni, docenten en het werkveld

Beoogd resultaat 2020

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

Beoogd resultaat 2022

Minimaal drie learning communities zijn gestart.

O-meting

Geen learning communities waarin studenten betrokken zijn.

Stand van zaken t/m 2020

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

Toelichting

In een learning community leren studenten, docenten en het werkveld met en van elkaar. Bijvoorbeeld door het werkveld en/of realistische opdrachten in huis te halen. Daarbij gebruik makend van (technologische) innovaties in zowel het werkveld als het onderwijs.

- *Nova 2.0*: learning community gestart met 3 themalijnen:
 - anticiperen op de veranderende beroepscontext
 - experimenteren en ontwikkelen
 - kennis ontwikkelen en delen
- *Nova 2.0*: Smart Makers Academy is gestart: online workshops, seminars en masterclasses, voor onderwijs en bedrijven.
- Als onderdeel van Nova 2.0 is in Hoofddorp, Haarlem en Beverwijk een innovatielab ingericht met als functies:
 - Het bieden van een veilige en inspirerende omgeving waarin vrij experimenteren met technologie en (technologie ondersteunde) onderwijsvormen mogelijk is.
 - Het inspireren en verkennen van innovatieve ontwikkelingen in en samen met het werkveld (zie ook jaarverslag 4.4.2 Practoraat Zorg & Welzijn Technologie).
- *In 2019* zijn 3 makathons georganiseerd. De makathons zijn altijd een samenwerking met bedrijven en instellingen, waarbij studenten, docenten en alumni samenwerken aan oplossingen voor concrete vraagstukken uit het bedrijfsleven. Daarbij wordt gebruik gemaakt van technologische innovaties en innovatieve onderwijsvormen, zoals design thinking en agile samenwerken.
 - Makathon PARK21: vormgeven van een nieuw recreatiepark in opdracht van gemeente Haarlemmermeer en Hoogheemraadschap van Rijnland (25 mbo-deelnemers, 35 vanuit andere scholen).
 - 2019: makathon: Smart Solutions voor water- en natuurbeheer samen met drinkwaterbedrijf PWN (24 mbo-deelnemers, 39 vanuit andere scholen).

- 2019: makathon Zorg & Welzijn over zelfregie in de zorg, in samenwerking met de Hartekamp groep (66 mbo-deelnemers, 45 van andere scholen).
- In 2020 zijn vanwege corona geen makathons georganiseerd.

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

1.1.4 Verder verbeteren van beroepspraktijkvorming

Beoogd resultaat 2020

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

Beoogd resultaat 2022

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

O-meting

Tevredenheid bedrijven: 2018: 7,4 en 2019: 7,5

Tevredenheid studenten 2018: 3,6

Voortgang t/m 2020

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

Toelichting

Expertgroep bpv

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

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

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

1.2 Praktijkgericht en wendbaar onderwijs

1.2.1 Duurzaamheid van diploma's verhogen

Beoogd resultaat 2020

- Uitbreiding brede niveau 2-opleiding naar extra locatie, naar voorbeeld Hoofddorp.
- Onderzoek naar mogelijkheid voor brede economie-opleiding niveau 3 en 4 in Haarlem.
- Actueel aanbod van keuzedelen ontwikkeld binnen domein Economie.
- Realisatie van een keuzedelentool om aanbod beter te ontsluiten voor onze studenten.

Beoogd resultaat 2022

Evaluatie van de ingezette maatregelen: bij positieve resultaten verduurzamen en onderzoeken mogelijkheden tot uitbreiding.

O-meting

- Eén brede niveau 2-opleiding in Hoofddorp.
- Nog geen brede economie-opleiding.
- Nog geen domeinbreed aanbod keuzedelen binnen domein Economie.
- Nog geen keuzedelentool in gebruik.

Stand van zaken t/m 2020

- Uitbreiding brede niveau 2-opleidingen gerealiseerd: zie 3.2.3 Uitbreiden aanbod brede niveau 2-opleidingen.
- Onderzoek brede economie-opleiding niveau 3 en 4 gerealiseerd.
- Actueel aanbod keuzedelen binnen Economie: 3 gestart.
- Keuzedelentool is gereed en per augustus 2020 geïmplementeerd.

Toelichting

- Onderzoek brede economie-opleiding niveau 3 en 4 is onderdeel van het Projectvoorstel Business School: zie onder 1.1.2. Dit projectvoorstel is gereed.
- Sectorprogramma keuzedelen Economie: aantal generieke keuzedelen Economie wordt Haarlem-breed aangeboden en ingeroosterd. In september 2020 is gestart met ondernemerschap, voorbereiding hbo en e-commerce. Studenten van verschillende opleidingen werken multidisciplinair samen, bedrijven zijn betrokken.
- Studenten zijn positief over de samenwerking met bedrijfsleven en met studenten van andere opleidingen. Ook de combinatie van online en offline werken bevalt ze goed.

1.2.2 Opleidingen (her)ontwikkelen onderwijs als reflectie van het werkveld

Beoogd resultaat 2020

- Experimenteren met onderwijsvernieuwing op basis van (technologische) innovaties in het werkveld, in eerste instantie binnen de RIF-programma's en practoraten.
- Uitbreiden aanbod keuzedelen, in afstemming met het werkveld.

Beoogd resultaat 2022

Evaluatie van ervaringen bij studenten en docenten met onderwijsvernieuwingen; verduurzamen van de expertise en opschalen naar andere opleidingen.

O-meting

- In 2018: 3 practoraten in startfase, 3 RIF-projecten, waarvan 2 afgerond en verduurzaamd.
- Aanbod keuzedelen in 2018 niet bekend.

Stand van zaken t/m 2020

- Er wordt volop geëxperimenteerd met onderwijsvernieuwing, binnen RIF's en practoraten, maar ook daarbuiten.
- Aanbod keuzedelen aanvankelijk uitgebreid, daarna beperkt.

Toelichting

Keuzedelen

- In de eerste jaren na invoering van de keuzedelen is het aanbod gegroeid van ongeveer 50 keuzedelen in 2016-2017 tot 218 keuzedelen in 2019 (waarvan 162 gekozen).
- Ervaring leerde dat het aanbod te groot en daardoor te versnipperd was. Niet alle keuzedelen konden daarom worden georganiseerd. Op basis van de ervaringen hebben de opleidingen ervoor gekozen hun aanbod enigszins te beperken. Het aanbod keuzedelen is teruggebracht naar 192 in 2020 (waarvan 133 gekozen).
- Bij Zorg & Welzijn, Techniek en Scheepvaart, komt het aanbod (voor bbl-studenten) tot stand in overleg met de instellingen en bedrijven.

Onderwijsvernieuwing

Techniek

- Nieuwe RIF: Opleiding GreenBiz (Junior consultant duurzaamheid):
 - Beverwijk gestart augustus 2019. In 2020 12 studenten over naar 2e jaar, 8 nieuwe studenten gestart.
 - Hoofddorp gestart augustus 2020 met 10 studenten.
- Nieuwe RIF Smart Maintenance-MBO is gestart in juli 2020, met als doel het verrijken van bestaande technische opleidingen, door nieuwe curriculumelementen te ontwikkelen en te implementeren.
- Nieuw Practoraat: GreenBiz gestart in 2020. Zie verder 1.2.5.
- Opleiding Smart ICT Engineer gestart 2019 op drie locaties, totaal 96 studenten.
- Nieuwe Keuzedelen: 3D-printing (klaar november 2020), Internet of Things (vertraagd) en Glasvezel (klaar).
- Techport 2.0: Bezig met voorbereiding Techport Innovation Center met als doel een adequate en goed geoutilleerde leeromgeving in te richten voor elektrotechniek, werktuigbouw, procestechiek, industriële ICT, en installatietechniek (onderdeel van de RIF Smart Maintenance).

Voor meer inhoudelijke informatie over RIF's, zie jaarverslag 4.5.

Voor meer inhoudelijke informatie over practoraten, zie jaarverslag 4.4.

Zorg & Welzijn

- Masterplan Zorg & Welzijn: ontwikkelfase gestart 2020. Doel: flexibel, toekomstgericht, innovatief onderwijs dat aansluit op de behoefte van de student, de werkende volwassene en de werkvelden. Start: schooljaar 2021-2022 (zie jaarverslag 4.3).
- Het innovatielab in het Caregebouw is ingericht.
- Practoraat Zorg & Welzijn technologie: zie verder 1.2.5.
- Practoraat Ouderenzorg en wijkgericht werken: zie verder 1.2.5.
- Cross-over Welzijn-CIOS ontwikkeld: Medewerker Kinderopvang, Onderwijs en Bewegen: start augustus 2021 (zie jaarverslag 4.3).

Economie

- Business School: vorming van een aanbod dat de aansluiting tussen bedrijfsleven en het onderwijs versterkt en een meerwaarde biedt voor studenten die in het economische domein gaan werken, met name voor opleidingen op niveau 3 en 4 in Handel en Zakelijke Dienstverlening: het projectvoorstel Business School is gereed. Beoogde start: schooljaar 2021-2022.
- Cross-over E-commerce manager is goedgekeurd en partners zijn ingelicht. Gaat worden aangeboden als minor in de Business School.
- Hotelschool Praktijkroute samen met Van der Valk Hotel Haarlem. Opleiding manager/ondernemer horeca, in 2019 is gestart met één klas van 15. Op 1 augustus 2020 zijn 14 studenten gestart; vier dagen per week les in het hotel, een dag per week op school.
- Als gevolg van corona is een samenwerking tot stand gekomen om lokale winkeliers met behulp van een online platform (haarlemsewinkels.nl) te verbinden aan het onderwijs. Hierbij wordt aan de lokale retailers ondersteuning gegeven op het gebied van online ondernemen (e-commerce).

CIOS

- Cross-over Welzijn-CIOS ontwikkeld: Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen: start augustus 2021.
- Onderwijsinnovatie in ontwikkeling voor het project TOP VIER bij CIOS: in gemengde groepen gaan CIOS-studenten gedurende sprints van vier weken aan de slag met actuele problemen en uitdagingen uit het werkveld (zie jaarverslag 4.3).

1.2.3 Feedback van studenten gebruiken om de dagelijkse onderwijspraktijk te verbeteren

Beoogd resultaat 2020

- Er is een overzicht van geschikte feedbackmethoden beschikbaar met een handleiding en advies welk type tool voor welk type onderwijs/niveau gebruikt kan worden.
- Teams vragen gericht feedback aan hun studenten over de kwaliteit van de lessen en benutten de resultaten om hun onderwijs te verbeteren.

Beoogd resultaat 2022

Docenten wisselen structureel ervaringen uit over inzet van en ervaring met feedbackmethoden, en daaropvolgende verbetermaatregelen.

O-meting

- Er was nog geen compleet overzicht centraal beschikbaar.
- Geen overzicht van het benutten van feedback van studenten.

Stand van zaken t/m 2020

- Overzicht tools en handleiding beschikbaar.
- Feedback vragen en benutten nog niet bij alle teams structureel ingericht.

Toelichting

Nova College

- De Portalsite Stem van de student is gereed, met tools en uitleg.
- Uit de Auditronde PDH 2019 bij 8 teams blijkt dat alle teams feedback van studenten vragen en benutten. De wijze waarop en de frequentie verschilt van team tot team. Bij een aantal teams gebeurt dit structureel.
- De resultaten van de JOB-monitor geven een duidelijke indicatie dat het vragen van feedback aan studenten voor veel teams een punt van aandacht is.

Haarlem

- Het plan was om een aantal specifieke tools structureel te gebruiken voor het ophalen van feedback bij studenten. Te beginnen bij vijf teams. Er hebben zeer veel evaluatiemomenten plaatsgevonden met studenten. Door de omstandigheden is dit op diverse manieren georganiseerd (online en offline) en is de evaluatie vooral gericht op het online werken.

Scheepvaart

- Studenten zijn in 2020 meerdere keren gevraagd naar de ervaringen met les in coronatijd, over bpv-begeleiding en mogelijke verbeteringen en over vragen die uit de JOB-monitor naar voren kwamen. Tevens zijn de periodieke studentenlunches gehouden om met studenten te bespreken welke tops en tips er zijn.

CIOS

- Het ophalen (en gebruiken) van de feedback van studenten is geformaliseerd en gekoppeld aan de R&O-gesprekken. Daarnaast is feedback vragen en geven een natuurlijk onderdeel van alle lessen.

Verklaring afwijkingen

Door corona waren er andere prioriteiten binnen de opleidingsteams. De teams hebben wel op allerlei manieren feedback aan hun studenten gevraagd over de online lessen en de examinering in coronatijd. Dit is niet overal structureel vastgelegd.

Wat gaan we doen?

Nova College

Bij de teams waar dit nog niet structureel gebeurt, stimuleren en faciliteren de kwaliteitsadviseurs het vragen van feedback aan studenten. Daarnaast gaan we in 2021 online werksessies organiseren om docenten te enthousiasmeren en tools aan te reiken.

Haarlem

Het speerpunt wordt verder uitgewerkt in het vestigingsplan 2021.

1.2.4 [Praktijkonderzoek naar beroepsvaardigheden voor multinationals](#)

Beoogd resultaat 2020

- Onderzoeken haalbaarheid voor het aanbieden van het keuzedeel 'werken op de internationale arbeidsmarkt' (K0313).
- Oprichten van deelraad met internationale bedrijven in de domeinen van Marketing en Sales, in eerste instantie vanuit de opleiding IVS. Naast het bieden van stageplekken, kunnen deze partners bijdragen aan het expliciteren van aandacht voor werken in een internationale beroepscontext binnen het IVS-curriculum.

Beoogd resultaat 2022

- De ervaringen bij IVS worden gedeeld met andere opleidingen met een regionale arbeidsmarkt die in grote / toenemende mate internationaal is.

O-meting

- K0313 staat nog niet in aanbod.
- Deelraad met internationale bedrijven bestond nog niet.

Stand van zaken t/m 2020

- Aanbieden keuzedeel K0313 in onderzoeksfase.
- Gesprekken met beoogde bedrijven zijn gestart. Deelraad is nog niet opgericht.

Toelichting

De ontwikkeling van samenwerking met partners is positief. Domeinen Marketing en Sales werken inmiddels samen met multinationals zoals Equinix en Payvision. Zo zijn er een dozijn samenwerkingen gestart. Op basis van de samenwerkingen (welke ondernemers kunnen het meeste waarde toevoegen) stellen we een deelraad samen. Ervaringen delen we in de projectgroep van de Business School.

Verklaring afwijkingen

Als gevolg van corona hebben veel internationaal georiënteerde activiteiten vertraging opgelopen. De projectgroep 'werkveld' die zich hiermee bezig houdt heeft de handen vol gehad aan het onderbrengen van stagiairs.

Wat gaan we doen?

De gesprekken worden voortgezet en het vormen van een deelraad wordt onderdeel van het project Business School.

1.2.5 Praktijkonderzoek naar anticipatie op beroepsveranderingen

Beoogd resultaat 2020

- Eerste resultaten bekend practoraat Smart Technology Skills.
- Definitie vervolgstudie.

Beoogd resultaat 2022

Eindrapportage vervolgstudie.

O-meting

Practoraat Smart Technology Skills loopt sinds 2017.

Stand van zaken t/m 2020

- Er zijn inmiddels 4 practoraten gericht op beroepsveranderingen.
- Onderzoeksvragen vervolgstudie zijn gedefinieerd.

Toelichting

Practoraat Smart Technology Skills

- Voor resultaten zie jaarverslag 4.4.
- Vervolgonderzoek:
 - Gebruik KOMPAS21 om ontwikkeling 21e-eeuwse vaardigheden bij studenten te meten.
 - In welke mate worden het Nova College en deelnemende bedrijven innovatiever en slagvaardiger door actief betrokken te zijn bij de makathons?

Practoraat Zorg & Welzijn Technologie

- Voor resultaten zie jaarverslag 4.4.

Practoraat Ouderenzorg en wijkgericht werken

- Voor resultaten zie jaarverslag 4.4.

Practoraat GreenBiz

- Voor resultaten zie jaarverslag 4.4.

Als gevolg van corona zijn niet alle geplande activiteiten binnen de practoraten in 2020 doorgedaan, met name daar waar het bijeenkomsten en evenementen betreft. Deze activiteiten zijn opgeschort tot het moment dat de omstandigheden dat weer toelaten.

2 Gelijke kansen

2.1 Instroom

2.1.1 Doorlopende leerlijnen vmbo-mbo

Beoogd resultaat 2020

n.v.t.

Beoogd resultaat 2022

Resultaat 2022: er zijn drie concrete initiatieven gestart die versnelling, verbreding of verdieping voor studenten realiseren in de aansluiting tussen vo en mbo.

O-meting

- Vakmanschapsroute Verkoper detailhandel in Hoofddorp.
- CIOS: Doorlopende leerlijnen vmbo-mbo met aantal convenantscholen.

Stand van zaken t/m 2020

- In 2020 hebben vier werkgroepen een ontwerp gemaakt voor programmatische aansluiting vo-mbo.
- De werkgroep Techniek is in 2020 gestart met vier docentwerkgroepen, die deze ontwerpen uitwerken in daadwerkelijke doorstroomroutes.

Toelichting

Samenwerkingsverband Nova College en regionale vo-koepels

- Regiegroep: bijna alle (koepels van) vmbo-scholen in de regio's Haarlemmermeer/Bollenstreek en IJmond/Haarlem zijn vertegenwoordigd.
- Er zijn vier werkgroepen: Techniek, Economie en Logistiek, Zorg en Welzijn en GL/TL.
- Binnen Techniek ontwikkelen vier werkgroepen zes doorlopende leerlijnen, bestaande uit vo en mbo. Het gaat om leerlijnen in Bouwkunde, Motorvoertuigentechniek, Elektrotechniek, Werktuigbouw en Installatietechniek.
- Beoogde start: twee routes Techniek 2021, overige 2022.

CIOS

- CIOS heeft met 19 convenantscholen een aansluiting vmbo-mbo. CIOS kijkt samen met de scholen hoe ze deze aansluiting kunnen behouden en verbeteren.

2.1.2 Onderwijs ter oriëntatie

Beoogd resultaat 2020

- Er wordt een gecombineerde mbo-havo- en havo-mbo-opleiding aangeboden.
- Uitbreiding brede niveau 2-opleiding naar extra locatie, naar voorbeeld Hoofddorp.

Beoogd resultaat 2022

- Er is een significante toename van het aantal mbo-studenten met een havo-certificaat.

O-meting

- Er is geen gecombineerde mbo-havo- en havo-mbo-opleiding.
- Er is een brede niveau 2-opleiding in Hoofddorp.

Stand van zaken t/m 2020

- De aanvraag voor het opzetten van een beroepshavo Scheepvaart en Techniek is medio 2020 ingediend en akkoord bevonden. Beoogde start 2021-2022.
- Uitbreiding brede niveau 2-opleiding is gelukt. Zie 3.2.3 Uitbreiden aanbod brede niveau 2-opleidingen.

Toelichting

Een beroepshavo is een mbo 4-opleiding waarbinnen twee havo-certificaten worden aangeboden, in dit geval wiskunde B en natuurkunde. De opleiding Scheepvaart niveau 4 in IJmuiden start pilot in studiejaar 2021-2022. Niveau 4-studenten vanuit Beverwijk (Techniek) kunnen hierbij aansluiten. Het doel is het aantrekken van extra studenten en het versterken van de aansluiting mbo-hbo met een grotere slagingskans in het hbo.

Verklaring afwijkingen

Het onderzoek naar de haalbaarheid van een beroepshavo heeft door corona vertraging opgelopen.

Wat gaan we doen?

De aanvraag is inmiddels goedgekeurd, in 2021 ontwikkelen vavo-docenten het onderwijsprogramma en gaat voorlichting en werving van start voor schooljaar 2021-2022.

2.1.3 Onderzoeken honoreren leerwerk-ervaring bij intake

Beoogd resultaat 2020

Deelname aan de landelijke leercirkel EVC.

Beoogd resultaat 2022

Strategie en visie is bepaald, op basis van uitkomsten leercirkel.

O-meting

Geen beleid over EVC.

Stand van zaken t/m 2020

De landelijke leercirkel EVC is niet van start gegaan.

Toelichting

In het kader van deze ambitie is in de afgelopen periode wel het volgende project gestart: Nova Contract als de EVC-aanbieder voor in eerste instantie de maritieme sector, met vervolgens de mogelijkheid Novabreed EVC-trajecten in te richten.

Verklaring afwijkingen

Omdat de landelijke leercirkel EVC niet van start is gegaan, kon er geen sprake zijn van deelname.

Wat gaan we doen?

Nova Contract Scheepvaart heeft het handboek EVC geschreven en de werkwijze in procedures vastgelegd. Op basis daarvan is Nova Contract per 13 oktober 2020 (voorlopig) erkend als aanbieder van EVC. De eerste EVC's worden uitgevoerd, wat uiteindelijk in juli 2021 moet leiden tot definitieve erkenning. Wanneer de erkenning als EVC-aanbieder definitief wordt toegekend, kan het aanbod worden uitgebreid naar andere domeinen (zie jaarverslag 4.3).

2.2 Doorstroom

2.2.1 Maatwerk door passend en flexibel onderwijs

Beoogd resultaat 2020

- Een toenemend aantal bbl-trajecten biedt meer dan één instroom-moment per jaar (nulmeting in 2019, daarna doel specificeren).
- Het studiecentrum heeft via gericht onderzoek inzicht in de hulpvraag van studenten op het gebied van taal-, lees-, reken- en studievaardigheden.
- Het studiecentrum is gestart met het aanbieden van e-modules voor training van de bovengenoemde vaardigheden.
- Een toenemend aantal studenten neemt deel aan de (voorbereidende) vakwedstrijden.

Beoogd resultaat 2022

- In elke regio is er een convenant met de bibliotheek voor een programma gericht op het bijspijkeren van lees- en taalvaardigheden.

O-meting

- Bbl-opleidingen met meer startmomenten per jaar: schooljaar 2018-2019 (4).
- Studiecentrum werkte vooral aanbodgericht.
- Studiecentrum had nog geen e-modules.
- In 2018-2019 hebben 110 studenten deelgenomen aan Skills.

Stand van zaken t/m 2020

- Aantal bbl-opleidingen met meer instroommomenten per jaar toegenomen van 4 naar 12.
- Studiecentrum heeft hulpvraag studenten in beeld.
- Studiecentrum biedt e-modules.
- Toename deelname aan vakwedstrijden gestagneerd door corona.
- In elke regio is een convenant met de bibliotheek.

Toelichting

Bbl-opleidingen met meer startmomenten per jaar: schooljaar 2018-2019 (4)

- Procesoperator B
- Verzorgende IG
- Mbo-Verpleegkundige
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker

Bbl-opleidingen met meer startmomenten per jaar: schooljaar 2019-2020 (12)

- Allround timmerman
- Timmerman
- Eerste Autotechnicus
- Elektrotechnische Installaties
- Procesoperator B
- Begeleider gehandicaptenzorg
- Begeleider specifieke doelgroepen
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
- Helpende Zorg en Welzijn
- Mbo-Verpleegkundige
- Sociaal-cultureel werker
- Verzorgende IG

Studiecentrum

- Hulpvraag in beeld voor de vakken en aantallen deelnemers. Aanbod hierop afgestemd.
- Er zijn e-modules voor NT2, Nederlands, Engels, rekenen en studievaardigheden.
- In coronatijd boden de medewerkers van het studiecentrum ook online persoonlijke studiebegeleiding.
- Studenten die daar behoefte aan hadden waren ook fysiek welkom, met inachtneming van de coronamaatregelen.
- Het studiecentrum bood online examentraining in kleine groepen.
- In Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en IJmond is een convenant gesloten voor leesbevordering. De campagne 'Nova leest' is gestart.
- In verband met corona is 'Nova Leest Thuis' bedacht, met onder andere een lesbrief en een vlog voor online lessen.

Skills (vakwedstrijden)

- In 2018-2019 hebben 110 studenten deelgenomen aan Skills.
- In 2019-2020 hebben 92 studenten deelgenomen aan Skills.

Verklaring afwijkingen

In 2020 heeft corona negatieve invloed gehad op de deelname aan de Skillswedstrijden. Eind 2020 is besloten om schooljaar 2020-2021 niet deel te nemen aan Skills.

Wat gaan we doen?

Afhankelijk van de omstandigheden zet Nova College de deelname aan Skills voort zodra dit verantwoord is.

2.2.2 Heroriëntatie

Beoogd resultaat 2020

Continueren huidige aanpak, evaluatie en actualisatie vindt doorlopend plaats.

Beoogd resultaat 2022

-

O-meting

- Pluspunt Centraal bestond.
- Pluspunt per regio was in ontwikkeling.
- Opmaat was in ontwikkeling.
- Succesklas bestond nog niet.

Stand van zaken t/m 2020

De huidige aanpak is gecontinueerd, geëvalueerd en versterkt.

Toelichting

Wanneer een student tijdens de opleiding problemen ondervindt die te maken hebben met een verkeerde studiekeuze, wordt deze doorverwezen naar Pluspunt (Centraal en/of regionaal) voor heroriëntatie. Een onderdeel van de oplossing kan deelname zijn aan een brede regionale maatwerkklass (Opmaat). Ook alle andere activiteiten die te maken hebben met extra begeleiding en zorg zijn ondergebracht bij de regionale Pluspunten.

Het Nova College organiseert de zorg en begeleiding zo dicht mogelijk bij de student. Daarom zijn er naast het Pluspunt Centraal vier decentrale Pluspunten. De teams Pluspunt zijn stevig ingebed in de regionale zorgstructuur en onderhouden nauwe contacten met externe ketenpartners.

- Pluspunt Centraal: heroriëntatietrajecten met als voornaamste doel de student naar een nieuwe opleiding te leiden.
- Pluspunt Noord, Midden, Zuid en Entree, voor zorg, extra begeleiding en expertise.
- Opmaat: Zie verder 3.2.2 Brede regionale maatwerkklassen.

Evaluatie en actualisatie (zie jaarverslag 3.2 voor nadere inhoudelijke informatie en details)

In het najaar van 2019 hebben alle Pluspunten hun activiteiten geëvalueerd. Begin 2020 hebben de Pluspunten de bevindingen besproken met de RMC-coördinatoren van alle gemeenten (IJmond, Haarlem, Amstelveen, Haarlemmermeer) en hun input verwerkt in de nieuwe aanvraag voor de regionale vsv-subsidies. Eén van de aanbevelingen uit de interne evaluatie was om extra te investeren in gerichte deskundigheidsbevordering.

Voor beide RMC-regio's waar Nova College onderwijs verzorgt, is een evaluatierapport geschreven over de maatregelen en effecten van de afgelopen 4 jaar (2017-2020). Deze bevindingen in de rapportage zijn ook als input gebruikt bij het formuleren van de vsv-aanpak voor de komende jaren. Belangrijke maatregelen van de aanpak zijn onder andere: heroriëntatie behouden en versterken, stevig blijven inzetten op verzuimpreventie en de vorming van het Nova Start College.

Start College (zie verder jaarverslag 4.3)

Er wordt de komende twee tot drie jaar gewerkt aan de vorming van het Nova Start College. Hier worden Educatie, Entree en niveau 2 verbonden. De brede niveau 2-opleidingen worden onderdeel van het Start College. Binnen het Start College wordt een aantal initiatieven uit de Kwaliteitsagenda met elkaar verbonden en versterkt. Educatie en Entree en niveau 2-opleidingen verzorgen onderwijs aan kwetsbare jongeren, jongvolwassenen en nieuwkomers. Het versterken van de verbinding van deze opleidingen kan bijdragen aan het succesvol begeleiden van studenten naar werk en/of een startkwalificatie.

2.3 Uitstroom

2.3.1 Onderwijspartner in de regio

Beoogd resultaat 2020

- Sociale kaart voor re-integratie/arbeidsmarkt is opgesteld en wordt bijgehouden.
- Er is onderzoek gedaan naar de haalbaarheid van het openen 'loket' uitzendbureau op locatie voor studenten voor wie het lastig is zelfstandig een eerste baan te vinden.
- Meer expliciete aandacht in laatste fase van opleidingen voor de voorbereiding op werk en het zoeken van een baan.

Beoogd resultaat 2022

- Met re-integratie- en uitzendbureaus zijn afspraken gemaakt over de begeleiding van onze studenten bij het vinden en behouden van een baan.

O-meting

- Sociale kaart voor niveau 1 en 2 redelijk in beeld. Overige niveaus nog niet.
- Nog geen resultaten bekend.
- Spreiding en intensiteit aanbod nog niet in beeld.

Stand van zaken t/m 2020

- Sociale kaart voor doelgroep Entree in beeld en wordt bijgehouden.
- In Hoofddorp is op kleine schaal geëxperimenteerd met begeleiding naar werk.
- Versterking loopbaanoriëntatie en -begeleiding is nog niet gerealiseerd.

Toelichting

Entree

- Sociale kaart is voor doelgroep Entree in beeld en wordt bijgehouden. Doel is studenten die niet doorstromen naar niveau 2, doorverwijzen naar en warm overdragen aan organisaties die de studenten begeleiden naar werk.

Hoofddorp

- Er is op kleine schaal geëxperimenteerd met mini-uitzendbureau Nova Link2Work. Door corona is dit tijdelijk onderbroken. Daarna is het weer voorzichtig van start gegaan met kleine bezetting bij het ondersteunen van stagezoekende Economiestudenten in samenwerking met de betreffende bpv-coördinator. Uitgangspunt is voor en door studenten.
- Samenwerking met Karma Factory om studenten te motiveren voor vrijwilligerswerk/maatschappelijke stages. De Karma Factory is nog in lockdown. Zij zijn aan een nieuwe opzet aan het werken die minder van groeps- en meer van individuele activiteiten uitgaat. Het wordt meer een maatwerktraject waarbij aandacht is voor burgerschapsthema's. De activiteiten vinden ook plaats in Haarlem.

Verklaring afwijkingen

- Zowel de activiteiten van de Karma Factory als het uitzendbureau zijn door corona stil komen te liggen, omdat studenten niet meer op school mochten komen.
- Door het ontbreken van centrale sturing, doel en tools is Loopbaanoriëntatie en -begeleiding nog niet van de grond gekomen.

Wat gaan we doen?

Nova College heeft subsidie aangevraagd om laatstejaars studenten én gediplomeerden te ondersteunen bij het vinden van een baan. Met deze extra middelen zetten we in op de begeleiding van met name niveau 1- en 2-studenten, studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en studenten in sectoren waar op dit moment moeilijk werk te vinden is. Deze studenten worden begeleid bij het zoeken naar werk en het solliciteren. Na diplomering bieden we nazorg zodat ze hun baan ook behouden. We werken daarbij nauw samen met de RMC- en arbeidsmarktregio's Zuid-Kennemerland-Ilmond en regio Amsteland-Meerlanden. Evenals met bestaande jobcoaches en collega's die al op dit onderwerp actief zijn.

De interventies en maatregelen die we in 2021 ontwikkelen en aanbieden binnen het subsidieprogramma gaan we verduurzamen, zodat deze beschikbaar komen voor alle studenten.

2.3.2 Voorbereiding op hbo of werkveld

Beoogd resultaat 2020

- Vergroten bekendheid van en deelname aan keuzedeel 'voorbereiding op hbo'.
- Studenten worden begeleid bij het kiezen van een keuzedeel gericht op doorstroom.

Beoogd resultaat 2022

- Aantal studenten dat deelneemt aan genoemde keuzedelen is groter geworden.
- Er is één Associate Degree (AD) met MyTec met een substantiële invulling van het curriculum door Nova College.

O-meting

- Aantal deelnemers keuzedelen voorbereiding hbo en pabo: niet bekend.
- Er was nog geen AD-traject.

Stand van zaken t/m 2020

- Aantal deelnemers diverse keuzedelen voorbereiding hbo en pabo toegenomen van 866 in 2019 naar 996 in 2020.
- Er is een speciale Portalsite voor studenten over doorstroom naar hbo, met actuele informatie en advies.
- Associate Degree Smart Maintenance aangevraagd in Beverwijk.

Toelichting

Naast het stimuleren van deelname aan de keuzedelen gericht op doorstroom naar het hbo/pabo, vinden er andere activiteiten plaats om de doorstroom naar het hbo te stimuleren:

- CIOS heeft 3 makathons georganiseerd gericht op een betere aansluiting met het hbo. Daar hebben zo'n 40 studenten van CIOS aan deelgenomen.
- Het keuzedeel mbo-hbo is in overleg met de hbo-instellingen in een aangepaste vorm online aangeboden.
- In het Regionaal netwerk mbo-hbo Noord-Holland–Flevoland bespreken de verschillende sector-groepen, bestaande uit vertegenwoordigers van mbo- en hbo-instellingen, hoe de aansluiting tussen mbo en hbo verbeterd kan worden.

3 Kwetsbare jongeren

3.1 Identificeren

3.1.1 Versterken warme overdracht vmbo-mbo

Beoogd resultaat 2020

Pilot vso uitgevoerd en aanbevelingen geformuleerd.

Beoogd resultaat 2022

Aanbevelingen zijn geïmplementeerd.

O-meting

Warme overdracht vindt nog niet structureel plaats.

Stand van zaken t/m 2020

- Pilotproject versterken warme overdracht vso-mbo opgesteld en uitgevoerd in 2019. De aanbevelingen zijn geïmplementeerd.

Toelichting

Entree

- Pilotproject versterken warme overdracht vso-mbo opgesteld en uitgevoerd in 2019. De aanbevelingen zijn geïmplementeerd. Medewerkers Pluspunt gaan naar de toeleverende scholen en spreken met mogelijke studenten, ouders en mentoren. Alle grotere vso-scholen doen mee en ook een aantal reguliere scholen. Dit geldt ook voor niveau 2.

Hoofddorp

- Medewerkers Pluspunt doen onderzoek en maken afspraken met een aantal scholen over warme overdracht.
- Een docent van de brede niveau 2-opleiding bezoekt scholen voor doorstroom naar de brede niveau 2-opleidingen.

CIOS

- Twee docenten met expertise leggen contact met toeleverende (vso-)scholen om begeleiding van kwetsbare studenten te optimaliseren.
- Bij de intake worden de begeleidingsbehoeften van de studenten met profiel 1 of profiel 2 in kaart gebracht, zodat de benodigde begeleiding vanaf de start kan worden ingezet.

3.1.2 Extra aandacht voor niveau 3-studenten

Beoogd resultaat 2020

Onderzoek naar uitval niveau 3 uitgevoerd en aanbevelingen opgesteld.

Beoogd resultaat 2022

Aanbevelingen zijn geïmplementeerd.

O-meting

2016-2017 vsv niveau 3 = 5,83%

2017-2018 vsv niveau 3 = 4,62% (Bron: Factsheets VSV DUO)

Stand van zaken t/m 2020

Eerste analyse van de cijfers is gemaakt, het is duidelijk om welke opleidingen het gaat.

Nader onderzoek naar de oorzaken is nodig.

2018-2019 vsv niveau 3 = 5,36% (Bron: Factsheets VSV DUO)

2019-2020 vsv niveau 3 = 4,47% (voorlopige cijfers)

Verklaring afwijkingen

De analyse van de vsv-cijfers op niveau 3 heeft plaatsgevonden, het verdiepende onderzoek naar oorzaken en oplossingen nog niet. Dit onderzoek is belegd binnen de Pluspunten. Andere activiteiten hadden in 2020 prioriteit. In verband met corona hebben de medewerkers van Pluspunt veel tijd en energie gestoken in het binnen boord houden van kwetsbare studenten.

Wat gaan we doen?

In 2021 pakken de Pluspunten dit onderzoek op.

3.2.1 Sluitende regionale voorzieningenstructuur

Beoogd resultaat 2020

Onderzoeken hoe de externe rol van schoolmaatschappelijk werk kan worden versterkt.

Beoogd resultaat 2022

Samenwerkingsverbanden met zorg- en re-integratiepartners zijn helder ingericht.

O-meting

n.v.t.

Stand van zaken t/m 2020

In Beverwijk loopt een pilot met een externe ingehuurd schoolmaatschappelijk werker.

Toelichting

Nova College

- De managers van Pluspunt Noord, Midden en Zuid hebben de verbinding met de gemeentelijke teams (zoals wijkteams) versterkt en hulpverlening meer in huis kunnen halen. Bijvoorbeeld met de Brijder stichting en de politie.
- Vanuit de Pluspunten vindt multidisciplinair overleg plaats met CJG, RMC, Brijder, LPA. Er wordt per keer gekeken welke partijen nodig zijn voor de te bespreken studenten.

Beverwijk

- De schoolmaatschappelijk werker is ingehuurd bij Socius. Deze medewerker is goed ingebed in de gemeentelijke structuur van meerdere gemeentes in de IJmond. Het gaat om een pilot die in 2021 geëvalueerd wordt.

3.2.2 Brede regionale maatwerkclasses

Beoogd resultaat 2020

Concept brede regionale maatwerkclasses is ontwikkeld, en eerste klas is van start gegaan in schooljaar 2019-2020 met ondersteuning van studiecentrum.

Beoogd resultaat 2022

- Concept en resultaten maatwerkclass zijn geëvalueerd, inclusief de samenwerking met het studiecentrum.
- Aanbevelingen zijn geïmplementeerd.

O-meting

Opmaat (de naam voor de brede regionale maatwerkclasses) was in ontwikkeling.

Stand van zaken t/m 2020

Er zijn vier brede regionale maatwerkclasses ingericht onder de naam Opmaat.

Toelichting

Opmaat

- Opmaat is een speciale tijdelijke voorziening van Nova College. Bedoeld voor kwalificatieplichtige studenten die uit de initiële opleiding vallen en een heroriëntatievraag hebben en/of een bepaalde mate van gedragsproblematiek die (mogelijk) samenhangt met een verkeerde beroepskeuze. In Opmaat krijgen zij zodanige begeleiding op maat, dat zij kunnen ontdekken welke opleiding wel bij hen past. De groep bestaat dus uit studenten uit verschillende opleidingen en niveaus.
- De werkwijze en doelstellingen zijn eind 2019 vastgelegd. Opmaat is 2 dagen per week, maximaal 4 maanden, maximaal 20 studenten per groep, continue instroom is mogelijk. Naast Opmaat werkt de student 2 dagen of doet vrijwilligerswerk. Het programma bestaat onder andere uit digitale vaardigheden, Nederlands, rekenen, sport, heroriëntatie en studieloopbaanbegeleiding. Daarnaast zijn er buitenschoolse activiteiten, gericht op heroriëntatie en vrijwilligerswerk.
- Opmaat Noord, Midden, Zuid en Entree zijn ingericht in 2019.
- Opmaat werkt nauw samen met Leerplicht.
- Het studiecentrum verzorgt lessen rekenen en Nederlands. Nova Fit verzorgt sportlessen.
- Op basis van evaluatie (onder andere met studenten) is de inhoud van het traject aangepast (meer zinvolle inhoud en context) en de begeleiding geprofessionaliseerd. Er is een doorlopende lijn naar heroriëntatie centraal.
- In 2019-2020 hebben 67 studenten deelgenomen aan Opmaat. Daarvan is 84 procent voor het onderwijs behouden: 28 studenten volgen een opleiding binnen Nova College, 28 studenten volgen een opleiding bij een andere onderwijsinstelling.
- Als aanvulling op Opmaat is begin 2020 een pilot 'Succesklas' gedaan in Haarlem. Doel was succeservaring door het behalen van niveau 2 diploma Facilitair medewerker. Alle zes deelnemers hebben hun diploma behaald. Drie deelnemers zijn gaan werken, twee zijn begonnen aan een niveau 4-opleiding. Studenten en ouders waren tevreden. De Succesklas is voortgezet in schooljaar 2020-2021, maar vanwege gebrek aan stageplaatsen door corona, niet uitgebreid.
- In 2020 is besloten de ondersteuning door het studiecentrum vanaf 2021-2022 onderdeel te maken van de Pluspunten en dus dichterbij de maatwerkclasses te positioneren.

3.2.3 Uitbreiden aanbod brede niveau 2-opleidingen

O-meting

Er is één brede niveau 2-opleiding in Hoofddorp.

Beoogd resultaat 2020

- Uitbreiding brede niveau 2-opleiding naar extra locatie, bijvoorbeeld Hoofddorp.
- Kans op werk neemt toe en risico op studieverlies door switch wordt geminimaliseerd.

Beoogd resultaat 2022

-

Stand van zaken t/m 2020

Uitbreiden aanbod brede niveau 2-opleidingen is gerealiseerd.

Toelichting

Brede niveau 2-opleiding algemeen

De brede niveau 2-opleiding biedt studenten de mogelijkheid zich te oriënteren op een passende beroepsrichting. Hierdoor wordt de definitieve beroepskeuze uitgesteld en de kans op uitval verminderd. Bovendien kunnen studenten zich in verschillende beroepsrichtingen diplomeren. Die verbreding biedt hen meer kansen op de arbeidsmarkt.

Brede niveau 2-opleiding Hoofddorp

- 2019: extra groep gestart en uitgebreid met facilitaire opleiding.
- Brede niveau 2-opleiding bestaat nu uit: Verkoper, Administratief en secretariael medewerker, Facilitair medewerker en Logistiek medewerker.
- Opleiding Helpende Zorg & Welzijn was deels geïntegreerd in brede niveau-2 opleidingen. Het leek interessant te zijn, maar al snel bleek dat juist deze studenten al goed weten wat ze willen. Daarom is deze opleiding weer losgekoppeld en ligt de nadruk meer op de verbinding met niveau 3.
- 2019: 4 groepen gestart met 73 studenten. Daarvan heeft meer dan 25 procent in het eerste half jaar een beter passende richting gekozen. Van de 73 studenten hebben 33 studenten in één jaar hun diploma behaald. Veel studenten stromen door naar niveau 3 en 4.
- 2020: gestart met 84 studenten in de brede opleiding.
- In schooljaar 2019-2020 hebben 77 studenten hun diploma behaald.
- Samenwerking tussen niveau 1 en 2 is goed verankerd, waardoor goede doorstroom van niveau 1 naar 2.

Brede niveau 2-opleiding Beverwijk

- Brede niveau 2-opleiding is gestart in 2019 met 3 profielen (Medewerker (financiële) administratie, Medewerker secretariaat en receptie, Verkoper).
- Schooljaar 2019-2020: 14 studenten. Schooljaar 2020-2021: 32 studenten.
- In 2021 wordt onderzocht of er een brede niveau 2-opleiding Techniek kan komen in Hoofddorp en Beverwijk.

3.3 Overdragen

3.3.1 Begeleiding naar de arbeidsmarkt en uitdagen tot een leven lang ontwikkelen (leren bij werkgevers)

Beoogd resultaat 2020

n.v.t.

Beoogd resultaat 2022

Er zijn afspraken gemaakt met werkgevers en eventueel uitzendbureaus over het begeleiden van kwetsbare jongeren naar werk, gecombineerd met het aanbieden van een opleiding.

O-meting

Deze afspraken waren er nog niet.

Stand van zaken t/m 2020

Hoofddorp

- Er ligt een plan om in Hoofddorp de begeleiding naar werk van niveau 2-studenten op te pakken samen met de gemeente Haarlemmermeer. Door corona heeft de ontwikkeling stil gelegen. Dit wordt in 2021 verder opgepakt. Ook in combinatie met de subsidie genoemd in 2.3.1.

Beverwijk/Techniek

- Er zijn drie trajecten ontwikkeld waarmee (jong)volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden voorbereid op een baan in de technische sector.
- Trainingen zonnepaneleninstallateurs en -monteurs, in het kader van bijscholing en omscholing: in 2019 en in 2020 gestart met twaalf deelnemers.
- Praktijkvaardigheden metaal: deelnemers worden binnen 18 weken klaargestoomd voor een baan in de metaal, met uitzicht op een baan. Gestart september 2020 in Beverwijk met acht.
- Opleiding 'Assistent techniek - taal plus' in Beverwijk. Deze opleiding is bedoeld voor anderstalige studenten (afkomstig uit Educatie, Inburgering of ISK) die zich willen voorbereiden op een doorstroom naar een mbo 2-opleiding in de Techniek richting Bouw, Elektrotechniek of Installatietechniek. In 2020 zeven studenten naar tweede fase.

Haarlem/Zorg

- Eerste groep Verzorgende-IG NT2 heeft diploma behaald. Doelgroep: anderstaligen die eerst een voorbereidend traject Leren en werken in de Zorg hebben gevolgd, en aansluitend de opleiding Verzorgende-IG. Is een samenwerking met gemeente, UWV en zorginstellingen. In november 2020 is de achtste groep gestart. Gediplomeerde studenten werken bij één van de aangesloten zorginstellingen.

Verklaring afwijkingen

De trajecten zijn niet alleen gericht op kwetsbare jongeren, maar ook op (jong)volwassenen met een anderstalige achtergrond.

4 Professionalisering

4.1 Teamleren

4.1.1 Proactief ondersteunen opleidingsteams bij de omgang met onder andere kwetsbare jongeren

Beoogd resultaat 2020

- Trainingsaanbod beschikbaar voor docententeams op het gebied van klassenmanagement, mogelijke interventies en herkennen van signalen bij verschillende doelgroepen.
- Iedere betrokkene in de organisatie is bekend met zijn/haar taken en verantwoordelijkheden binnen de zorgstructuur, en wordt in voldoende mate gefaciliteerd om deze taken uit te voeren.

Beoogd resultaat 2022

- Voortzetten van de ingezette initiatieven en verduurzamen in de organisatie.

O-meting

Nog niet structureel in aanbod in opgenomen, wel aantal losse modules.

Stand van zaken t/m 2020

- Er is een ondersteunend trainingsaanbod beschikbaar via de Nova Academie.
- Het nieuwe handboek Begeleiding is in 2019 vastgesteld en geïmplementeerd, met onder andere beschrijving taken, verantwoordelijkheden en facilitering. Het handboek heeft voor schooljaar 2020-2021 de jaarlijkse update gehad.
- Toegevoegd: onderdeel assessment voor docenten voor niveau 1 en 2.

Toelichting

Trainingsaanbod

Trainingen die zijn aangeboden zijn onder andere:

- Klassenmanagement (42 deelnemers).
- Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling (e-learning) (242 deelnemers).
- Begeleiding van studenten met een taalontwikkelingsstoornis (TOS) (20 deelnemers).

Als gevolg van de coronacrisis was er in 2020 minder tijd beschikbaar voor scholing op het gebied van de omgang met kwetsbare jongeren. De deelnemersaantallen voor deze trainingen zijn daarom lager dan beoogd.

Handboek Begeleiding

Op basis van de evaluatie door de Novabrede Expertgroep Pluspunt is er extra aandacht voor een aantal moeilijke processen en de vele verschillende functies in die processen. Het doel is het aantal verschillende functies te beperken.

Deskundigheid

Samen met HRM wordt in kaart gebracht of de meest geschikte mensen op de juiste plek werken. Er zijn nu zeven verschillende functies die werk doen dat op elkaar lijkt. Verschillende functies en rollen worden onder de loep genomen en de structuur wordt vereenvoudigd.

Om gericht te kunnen werken aan de deskundigheidsbevordering van docenten wanneer het gaat om het werken met kwetsbare jongeren, is een onderdeel toegevoegd aan het assessment voor nieuwe docenten voor niveau 1 en 2. Dit assessment is gebaseerd op de Handreiking voor docenten en onderwijsteams die onderwijs verzorgen aan jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie (in Entree) van de MBO Raad als aanvulling op het Kwalificatiedossier van de docent mbo. In 2021 wordt het assessment getest en geïmplementeerd.

4.1.2 Inrichten van een centraal multidisciplinair ondersteuningsteam

Beoogd resultaat 2020

- Gewenste multidisciplinaire deskundigheid vastgesteld op basis waarvan het team wordt samengesteld.
- Het ondersteuningsteam is goed vindbaar voor stakeholders binnen de organisatie.
- Docententeams zijn op weg geholpen met een diagnose van de knelpunten en opstellen van een verbeterplan inclusief een advies voor inzet van (externe) expertise en ondersteuning.

Beoogd resultaat 2022

- De weg naar het ondersteuningsteam is bekend.
- Het vragen van hulp en delen van expertise is onderdeel geworden van de organisatiecultuur.
- Het ondersteuningsteam stimuleert peer-to-peer kennisdeling.

O-meting

Was nog niet structureel ingericht.

Stand van zaken t/m 2020

Er is geen sprake van één centraal multidisciplinair ondersteuningsteam. De multidisciplinaire ondersteuning wordt afgestemd op de behoefte van het team, afhankelijk van de vraag. Daarbij is het van belang dat de medewerkers van de verschillende afdelingen elkaar goed weten te vinden en vragen gezamenlijk worden opgepakt. Het afgelopen jaar zijn hierin goede stappen gezet. De nadruk kwam door corona te liggen op ondersteuning bij het vormgeven van online onderwijs. Daarin hebben de i-coaches een leidende rol gekregen. Om te zorgen voor een goede verbinding met het onderwijs is het team van de i-coaches gedurende het jaar ondergebracht bij de afdeling Onderwijs & Kwaliteit. Er is nauw samengewerkt met de afdeling IVT, die verantwoordelijk is voor de technische ondersteuning van medewerkers en studenten. Daarnaast is achter de schermen effectief expertise gebundeld om teams te voorzien van advies en ondersteuning waar op dat moment behoefte aan was.

- I-coaches, medewerkers IVT en vertegenwoordigers vanuit Nova 2.0 hebben gezamenlijk gezorgd voor selectie en aanschaf van faciliteiten voor hybride onderwijs en het regelen van ondersteuning voor het gebruik hiervan.
- I-coaches, team onderwijs en de Nova Academie hebben gezamenlijk instructiemateriaal opgesteld en beschikbaar gesteld over het ontwerpen van online onderwijs.
- I-coaches en informatiemanagers hebben zich verenigd in een werkgroep die beslist over keuze en inzet van ICT-tools.

Verklaring afwijkingen

Het beoogde resultaat voor 2020 was aanbodgericht ingestoken. Omdat de vraag naar multidisciplinaire ondersteuning door corona zeer urgent werd, is de multidisciplinaire ondersteuning snel en effectief vraaggericht tot stand gekomen.

Wat gaan we doen?

De inrichting en profilering van centrale multidisciplinaire teams is geen doel op zich. We zetten in op het verder versterken van de onderlinge samenwerking tussen de stafafdelingen in de ondersteuning van teams. Daarnaast vindt op het niveau van de vestigingen regelmatig afstemming plaats tussen de aan die vestiging verbonden stafmedewerkers.

4.1.3 Opleiden in de school (lerarenopleiding)

Beoogd resultaat 2020

- Voortzetten professionalisering van begeleiders van stagiairs van verschillende lerarenopleidingen.
- Structurele afspraken met lerarenopleidingen in de regio over stageplekken binnen Nova.
- Ontwerpen van een doorlopende lijn voor stagiairs, startende docenten en professionalisering van docenten.

Beoogd resultaat 2022

- Borging van de ingezette activiteiten.
- Mogelijkheden onderzoeken voor het (her)inrichten van introductieprogramma's voor instroom stagiairs en nieuwe docenten.

O-meting

- Schooljaar 2018-2019: 63 stagiairs.
- 2017-2018: acht deelnemers hebben de basis cursus werkplekbegeleiding gevolgd.

Stand van zaken t/m 2020

- 21 werkplekbegeleiders hebben de basis cursus werkplekbegeleiding voor opleidingsscholen afgerond; vijf werkplekbegeleiders hebben de verdiepings cursus afgerond. Eén schoolopleider is BRLO-geregistreerd.
- Er zijn structurele afspraken gemaakt met de Hogeschool van Amsterdam (HvA).
- Doorlopende leerlijn is onderdeel van het opleidingsplan.

Toelichting

Professionalisering

De doelstellingen professionalisering zijn vastgelegd in het professionaliseringsplan. Scholing werkplekbegeleiders blijft iets achter bij de ambities. Werkplekbegeleiders zijn docenten die tijd vrij moeten maken om de scholing te volgen. Daarom biedt de Nova Academie daarnaast een aantal e-learning modules aan, die makkelijker zijn in te plannen.

Structurele afspraken

Nova is in 2019 gestart als aspirant-opleidingsschool voor eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen in een partnerschap met de HvA. Er is subsidie aangevraagd en toegekend. In 2020 is gestart met het ontwikkelen van het opleidingsplan, professionaliseringsplan en kwaliteitszorgplan, in samenwerking met de HvA. Doelstelling aantal docenten in opleiding (dio's) HvA per schooljaar is vastgelegd. 2020-2021: doelstelling tenminste 45, aantal dio's: 73.

Doorlopende leerlijn

Onderdeel van het opleidingsplan is een doorlopende leerlijn van dio (docent in opleiding) naar startende docent, naar professionalisering tot LC- en LD-docent.

4.1.4 Hybride docent

Beoogd resultaat 2020

- Overleg afgerond met landelijke partners die verantwoordelijk zijn voor wet- en regelgeving rond lesbevoegdheid over alternatieve oplossingsrichtingen voor docenten uit de praktijk.
- Uitbreiden inzet docenten uit de praktijk.
- Onderzoeken alternatieve bbl-routes voor PDG (pilot met zij-instromers); experimenten zoals Mensen maken het verschil 2.0 (kracht van de groep).
- Haalbaarheidsanalyse van mogelijke scenario's.

Beoogd resultaat 2022

- Afhankelijk van uitkomsten van bovenstaande activiteiten, structureel inzetten van docenten uit de praktijk in het onderwijs.

O-meting

Aantal hybride docenten onbekend.

Stand van zaken t/m 2020

- Landelijk overleg afgerond, er ligt een Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen.
- Er worden meer docenten uit de praktijk ingezet.
- Onderzoek loopt nog steeds, met ministerie, hogescholen en AOB.
- Haalbaarheid blijft vastlopen in wet- en regelgeving.

Toelichting

Nova College

- Het Bestuursakkoord biedt geen oplossing voor de behoefte aan verkorte trajecten voor hybride docenten. De HvA biedt een traject van 3 maanden voor gastdocenten die dan maximaal 6 uur per week (onbevoegd) mogen lesgeven.
- Er wordt gezocht naar creatieve oplossingen. Dit is ook onderwerp van gesprek in de Raden van Advies.

Zorg & Welzijn

- In samenwerking met de particuliere opleider (OPPstap) biedt Nova College de nieuwe opleiding Hybride mbo-docent Zorg & Welzijn aan, gebaseerd op het nieuwe beroepsbeeld mbo-docent. De eerste groep is gestart in maart 2020.

Techniek

- In september 2020 is gestart met een pilot voor hybride techniekdocenten in de IJmond. Het doel is meer hybride docenten in het onderwijs te trekken. Nova heeft een projectleider voor 1 jaar aangesteld om dit project aan te sturen, in samenwerking met technische bedrijven in de IJmond.

Scheepvaart

- Na meerdere jaren van tekorten zijn, mede dankzij bestaande netwerken, meerdere zij-instromende docenten geworven.

Entree

- Er is een hybride docent bij Techniek en er komen er 2 bij Retail.

4.1.5 Onderzoekende docent

Beoogd resultaat 2020

- Heldere visie vastgelegd over rol van practoren en LD-docenten binnen het onderwijs.
- Overzicht van praktijkonderzoek waar LD-docenten mee bezig zijn.
- Minimaal vier bijeenkomsten georganiseerd met en voor LD-docenten.

Beoogd resultaat 2022

- LD-docenten rapporteren over uitkomsten praktijkonderzoek.
- Reflectie op mogelijke uitrol naar andere vakken / opleidingen en verduurzamen van ervaringen binnen de organisatie.

O-meting

- Nog geen visie op papier.
- Nog geen totaaloverzicht van het praktijkonderzoek.
- Niet structureel bijeenkomsten georganiseerd.

Stand van zaken t/m 2020

- Visie is nog niet vastgelegd.
- Overzicht praktijkonderzoek LD-docenten nog niet gereed.
- Er zijn vier bijeenkomsten OIIO georganiseerd door LD-docenten voor alle docenten. OIIO staat voor Onderzoek, Inspiratie, Innovatie en Ondernemen.
- Voor practoren zie 1.2.5.

Verklaring afwijkingen

Deze ambitie is door corona opgeschort. De primaire focus lag in 2020 op de omschakeling naar online onderwijs met de daarbij behorende training en begeleiding van docenten.

Wat gaan we doen?

Inventarisatie, evaluatie en visieontwikkeling van LD-docenten gaat plaatsvinden door manager HRM en manager Onderwijs en Kwaliteit in het voorjaar van 2021.

4.1.6 Digitale geletterdheid onder docenten vergroten

Beoogd resultaat 2020

- Nulmeting bij de teams afgerond inclusief scholingsadvies.
- Aanbod van ICT-scholingspakketten beschikbaar via blended learning.
- 30 procent van de docenten heeft deelgenomen aan minimaal een van de e-learning modules.

Beoogd resultaat 2022

- Nieuwe meting: 90 procent van de docenten voldoet aan de norm van minimale digitale geletterdheid.

O-meting

Nulmeting was nog niet afgerond.

Stand van zaken t/m 2020

- Nulmeting nog niet bij alle teams afgerond. Veel teams al wel begonnen met trainingen.
- Scholingsaanbod beschikbaar, zowel online als fysiek.
- T/m 2020: Groepstrainingen digitale geletterdheid: 845 deelnemers.
- T/m 2020: E-learning digitale geletterdheid: 740 deelnemers.

Toelichting

Als gevolg van corona heeft de digitale geletterdheid van docenten een enorme impuls gekregen. De docenten zijn daarbij ondersteund door de i-coaches. Deze hebben een MS Teams-omgeving ingericht met instructies, handreikingen en filmpjes en een vraagbaak via de chatfunctie. Daarnaast hebben ze op Nova Portal tips en informatie geplaatst over online lesgeven en begeleiden en hebben ze online spreekuren en webinars georganiseerd.

Verder zijn diverse trainingen gegeven over het gebruik van digitale middelen bij het online of hybride lesgeven (hier in de betekenis van tegelijk lesgeven aan leerlingen in de klas en thuis):

- Prowise (Gebruik touchscreen en gebruik MS Whiteboard).
- Introductie van de ELO Moodle.
- De basis van online lesgeven via MS Teams.

Ook is volop gebruik gemaakt van e-learning voor de bekende applicaties zoals MS Teams, Forms, Windows, Word, Excel en PowerPoint.

Verklaring afwijkingen

Als gevolg van de coronacrisis is de geplande inventarisatie gestopt en het geplande scholingsaanbod gewijzigd.

Het scholingsaanbod en de ondersteuning bij deskundigheidsbevordering is aangepast aan de ontstane behoeftes bij de docenten.

Wat gaan we doen?

Eind 2020 is besloten het programma Digitale geletterdheid in de huidige vorm stop te zetten. Voortschrijdend inzicht heeft geleid tot de conclusie dat ICT-bekwaamheid geen doel op zichzelf moet zijn, maar onderdeel van de integrale aanpak op het gebied van leren en lesgeven met ICT met aandacht voor zowel de pedagogische, didactische als ICT-vaardigheden.

5 Landelijke indicatoren

Landelijke indicatoren					
Landelijke indicator	Nulmeting	Indicator meenemen	Resultaat	Resultaat	Resultaat
% VSV per niveau Bron: Factsheets VSV DUO 2019-2020 zijn voorlopige cijfers	2016-2017 N1: 27,50% N2: 9,12% N3: 5,83% N4: 3,20%	N1: < 27,50% N2: < 9,54% N3: < 3,6% N4: < 2,75%	2017-2018 N1: 25,00% N2: 7,45% N3: 4,62% N4: 3,48%%	2018-2019 N1: 27,40% N2: 10,25% N3: 5,36% N4: 3,46%	2019-2020 N1: 24,50% N2: 7,88% N3: 4,47% N4: 2,94%
Gediplomeerde doorstroom per niveau Bron: Resultatenbox Nova College	N1: 56% N2: 48% N3: 22% N4: 32%	Nee, wordt niet op gestuurd	2018-2019 N2: 23% N3: 18%	2019-2020 N2: 27% N3: 17%	2020-2021 N2: 28% N3: 18%
Startersresultaat Bron: Benchmark Studiesucces 2019 Bron: 2019-2020: Resultatenbox Nova College	2017 84,9% BM: 84,5%	Stabiliseren op zelfde niveau	2018 85,2% BM 84,0%	2019 83,6% BM: 83,6%	2019-2020 N2: 86% N3: 84% N4: 86%
Succes doorstromen mbo-hbo Bron: DUO, niet meer beschikbaar	70% opleidingen (25 v/d 36) met doorstroom naar hbo, is 1e-jaars succes > 85%	Nee, wordt niet op gestuurd	Propedeuse binnen 1 jaar 2017-2018 28,7%	n.b.	n.b.
Kwalificatiewinst Bron: Benchmark Studiesucces 2019	85,60%	Nee, wordt niet op gestuurd, wel extra aandacht voor passende plaatsing	2017 85,7%	2018 88,9%	85,8%
Passende plaatsing Bron: Benchmark Studiesucces 2019	90,6% BM: 90,0%		2017 90,2% BM: 90,9%	2018 92,7% BM: 91,3%	n.n.b.
Uitstroom mbo>hbo Bron: Benchmark Studiesucces 2019	32%	Nee, wordt niet op gestuurd	2017 32,5%	2018 34,3%	2019 34,4%
Werkzaamheid uitstromers niveau 2 >12 uur per week Bron: CBS	2016-2017 68%	Nee, wordt niet op gestuurd	2017-2018 68%	2018-2019 69%	2019-2020 n.n.b.
Ontwikkeling aandeel bbl Bron: Management Dashboard Nova College	1-2-2018 26%	Nee, wordt niet op gestuurd	1-2-2019 26%	1-2-2020 26%	1-2-2021 26%

Verklaring afwijkingen

Vsv

Door een wijziging in de definitie zien de cijfers van 2017-2018 en 2018-2019 er met terugwerkende kracht anders uit.

Daardoor is het lastig iets over de meerjarige trend te zeggen.

Voor niveau 1 voldoen we aan de norm.

Voor niveau 2 is een duidelijke daling zichtbaar, waardoor we nu voldoen aan de norm.

Voor niveau 3 is een lichte daling zichtbaar, maar voldoen we nog niet aan de norm.

Ook voor niveau 4 is een daling zichtbaar, maar blijven we nog iets boven de norm.

In de externe en interne evaluaties zijn de oorzaken geanalyseerd (zie verder 2.2.2).

Wat gaan we doen?

In de subsidieaanvraag voor 2021-2024 zijn maatregelen opgenomen om de vsv verder te verlagen.

6 Aanvullende indicatoren Veranderende arbeidsmarkt

Aanvullende indicatoren Veranderende arbeidsmarkt			
Indicator voor prestatiebekostiging	2018 Nulmeting	2020 Doel	2022 Doel
Tevredenheid studenten over stages Bron: JOB-monitor	3,6	3,6	≥ 3,6
Tevredenheid bedrijven over stages Bron: t/m 2018 BPV-onderzoek Nova College. Vanaf 2019 BPV-monitor SBB	7,4	≥ landelijk gemiddelde	≥ landelijk gemiddelde

Stand van zaken t/m 2020

Resultaten JOB-monitor: Tevredenheid studenten 2020: Geen clusterscore BPV beschikbaar

Resultaten BPV-monitor: Tevredenheid bedrijven: 2019-2020: 7,4 (benchmark landelijk 7,5)

Analyse afwijkingen

De tevredenheid van studenten lijkt in absolute zin gedaald. Als gevolg van de ingrijpende wijzigingen in de JOB-monitor zijn alle scores landelijk gedaald en dus niet meer vergelijkbaar met eerdere jaren. Op de 5 relevante vragen over bpv scoort Nova College, voor bol en bbl, gelijk aan of hoger dan het landelijk gemiddelde.

Het rapportcijfer in de BPV-monitor 2019-2020 ligt met 7,4 lager dan de landelijke benchmark van 7,5.

Bij 4 domeinen is de tevredenheid gedaald, bij 1 domein is deze gelijk gebleven, bij 1 domein is deze gestegen.

Wanneer we kijken naar de onderliggende vragen, zien we bij de meeste vragen een daling, maar de scores liggen allemaal tussen de 3,6 en 4,1.

Wanneer we kijken naar de thema's (voorbereiding en matching, begeleiding en samenhang tussen de praktijk en theorie) per domein liggen de scores voor alle domeinen (behalve STL) ook tussen de 3,6 en 4,2.

Wanneer we deze cijfers verder analyseren, zijn de lage scores steeds te herleiden tot één team binnen het betreffende domein.

Het is echter overall niet gelukt om de tevredenheid van de bedrijven verder te verhogen. Corona heeft hier invloed op gehad. Vanaf het moment van de eerste beperkende maatregelen is Novabreed besloten dat in veel sectoren de stages werden stilgelegd. Dit zorgde voor onduidelijkheid en onrust bij de bedrijven en instellingen. De tijd en energie van de bpv-bureaus, bpv-coördinatoren en bpv-begeleiders is daarna geïnvesteerd in het behouden van bestaande bpv-plekken en het vinden van nieuwe bpv-plekken voor onze studenten. Dat is goed gelukt. Bij de start van de inventarisatie in juni 2020 was er een tekort van 226 plaatsen geregistreerd. In de periode van september en oktober is dit aantal teruggebracht naar 156.

Wat gaan we doen?

De teams waar de tevredenheid van de bpv-bedrijven aanzienlijk is gedaald, gaan hiermee gericht aan de slag.

	2018 Nulmeting	2020 Doel	2022 Doel
Werkzekerheid: aandeel werkenden (12 uur/week), 1 jaar na (on)gediplomeerd uitstromen (exclusief doorstroom beroepskolom) Bron: CBS	Uitstromers 2015-2016 78%	2020 79%	2022 79%

Stand van zaken t/m 2020

Bron: CBS: Arbeidsmarktkenmerken van mbo-uitstromers

Uitstromers 2015-2016: 78%

Uitstromers 2016-2017: 84%

Uitstromers 2017-2018: 80%

Uitstromers 2018-2019 nog niet beschikbaar

Uitstromers 2019-2020 nog niet beschikbaar

In de kwaliteitsagenda is een globale begroting voor 2019 tot en met 2022 opgenomen om uitvoering te kunnen geven aan de ambities en maatregelen die geformuleerd zijn voor de drie landelijke speerpunten. Op basis van de uitgevoerde activiteiten in 2020 en de geplande activiteiten in 2021 is er op dit moment geen aanleiding om budgetten te wijzigen ten opzichte van de oorspronkelijke toedeling.





5 Afkortingenlijst

Bbl	Beroepsbegeleidende leerweg
Bhv	Bedrijfshulpverlening
Bpv	Beroepspraktijkvorming
Bol	Beroepsopleidende leerweg
BTG	Bedrijfstakinggroep
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
Dtbold	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	Regionaal Meldpunt Verzuim
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	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
Vo	Voortgezet onderwijs
Vso	Voortgezet speciaal onderwijs
Vsv	Voortijdig schoolverlaten
Vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WNT	Wet normering topinkomens

Colofon

Uitgave

Het geïntegreerd Jaardocument 2020 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 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.



