

# JAAERVERSLAG

2022

Bestuursverslag  
en jaarrekening



**ROC**  
**TOP**



<b>Naam</b>	Stichting ROC TOP
<b>Adres (bestuursbureau)</b>	NDSM-straat 1
<b>Telefoon</b>	(020) 504 2400
<b>Kamer van Koophandel</b>	55757626
<b>Website</b>	<a href="http://www.roctop.nl">www.roctop.nl</a>
<b>E-mailadres</b>	<a href="mailto:info@roctop.nl">info@roctop.nl</a>

De jaarverantwoording 2022 is vastgesteld door het College van Bestuur op 20 juni 2023, met goedkeuring door de Raad van Toezicht op 22 juni 2023

<b>Samenstelling</b>	Bestuurssecretaris Finance, Control & Inkoop
<b>Redactie</b>	Marketing & Communicatie ROC TOP, De Schrijfzolder
<b>Vormgeving</b>	Studio Kordaat



## BESTUURSVERSLAG 2022

4

### Voorwoord

5

### Verslag Raad van Toezicht

8

### 1. Strategische koers, governance en organisatiestructuur

- 1.1 Strategische doelstellingen
- 1.2 Governance en bestuur
- 1.3 Organisatiestructuur
- 1.4 Kwaliteitszorg
- 1.5 Risicomanagement
- 1.6 Medezeggenschap
- 1.7 Examencommissie

14

### 2. Studenten, onderwijs en ondersteuning

- 2.1 Student centraal
- 2.2 Studiesucces en studentuitval
- 2.3 Onderwijskwaliteit
- 2.4 Onderwijsvernieuwing
- 2.5 Studentondersteuning
- 2.6 Kwaliteitsagenda en MBO-Agenda

25

### 3. Positionering, samenwerking en duurzaamheid

- 3.1 Samenwerking/co-creatie
- 3.2 Beroepspraktijkvorming
- 3.3 Duurzaamheid

28

### 4. Medewerkers - sociaal jaarverslag

- 4.1 Leiderschap en teams in ontwikkeling
- 4.2 Aandacht en ondersteuning voor medewerkers
- 4.3 Coronamaatregelen: improviseren in beleid
- 4.4 Personele bezetting
- 4.5 Mobiliteit
- 4.6 Verzuim en werkdruk

33

### 5. Huisvesting, informatieveiligheid en meldingen

- 5.1 Huisvesting & facilitair
- 5.2 Informatiesystemen en -beveiliging
- 5.3 Meldingen, klachten en geschillen

37

### 6. Financiën

- 6.1 Financieel resultaat 2022
- 6.2 Financieel beleid
- 6.3 Risicoparagraaf
- 6.4 Helderheid in de bekostiging
- 6.5 Verantwoording middelen Kwaliteitsagenda
- 6.6 Verantwoording middelen passend onderwijs

## JAARREKENING 2022

50

### Jaarrekening 2022

Overige gegevens

## BIJLAGEN

82

### Bijlagen

Onderwijsresultaten  
Verantwoording Kwaliteitsagenda 2019-2022

In 2022 hadden we te maken met tal van uitdagingen en bijzonderheden. Bij de start van het jaar stond het onderwijs nog in het teken van de corona-epidemie en de naweeën daarvan. Gelukkig konden we de beperkende maatregelen in de loop van het jaar vrijwel allemaal intrekken. We zochten en vonden weer een nieuwe balans in onze manier van werken. Het ziekteverzuim onder zowel medewerkers als studenten zorgde (nog steeds) voor de nodige uitdagingen. Het belang van contact bij ziekte of verzuim met zowel studenten als medewerkers bleek eens te meer. De gevolgen van de coronamaatregelen hebben ons duidelijk gemaakt hoe cruciaal verbinding en gezien worden zijn, zowel bij het opgroeien van jonge mensen als in het contact met collega's.

Drie grote thema's stonden voor ons centraal in 2022: herstelonderzoek van de Onderwijsinspectie na een instellingsonderzoek in 2020, op orde brengen van onze basis met de invoering van het nieuw studentvolgsysteem Osiris, en het toekomstperspectief van ROC TOP.

De Onderwijsinspectie voerde het herstelonderzoek uit in de periode maart tot juni. Sinds het instellingsonderzoek door de Onderwijsinspectie in 2020 heeft het onderwijs te maken gehad met stringente coronamaatregelen. We zijn er trots op dat onze opleidingen zich ondanks die tegenslagen verder hebben ontwikkeld. Ook hebben we hard gewerkt aan de standaard 'Examinering en diplomering', waardoor de Onderwijsinspectie deze nu als voldoende beschouwt. Daar zijn we blij mee. De Onderwijsinspectie heeft echter ook geconstateerd dat er op de bestuurlijke aansturing van de onderwijskwaliteit nog verbetering nodig is.

Onder het motto 'Samenwerken aan kwaliteit vanuit visie en vertrouwen' is daarom een verbeterprogramma ingezet bij de start van het schooljaar 2022-2023. Daarin werken we organisatiebreed in verbeter- en ontwikkelsessies samen met docenten, stafmedewerkers, management en College van Bestuur. Deze sessies sluiten aan op en zijn ingebed in onze kwaliteitscyclus. Het doel is kennis te delen en te ontwikkelen, om te werken aan aantrekkelijk onderwijs met aandacht voor pedagogisch-didactisch handelen. Het uitgangspunt is dat dit leidt tot minder uitval en betere onderwijsresultaten. Want we moeten én willen de onderwijsresultaten verbeteren.

Afgelopen jaren hebben we voorbereidingen getroffen voor de invoering van het studentvolgsysteem Osiris. Na een intensieve voorbereiding is het systeem in december live gegaan. Daarbij zijn alle in-, door- en uitstroomprocessen opnieuw tegen het licht gehouden. Met de campusvorming een paar jaar geleden waren eigen werkwijzen ontstaan rond de diverse processen. De invoering van Osiris stelt ons in staat om organisatiebreed eenduidig te werken. Dat gaat niet over één nacht ijs, vooral niet nadat we jaren gewend waren om op elke campus een eigen aanpak te hebben. Goede communicatie en aansturing vanuit staf en management waren en blijven belangrijk om ons de veranderde werkwijzen eigen te maken.

Ook ons toekomstperspectief was en is een belangrijk thema. Onze kleinschaligheid is een kracht, waarbij zowel docenten als studenten bewust kiezen voor ROC TOP. Maar als kleine instelling moeten we ook rekening houden met een zekere ondergrens voor de capaciteit aan ondersteuning die vereist is voor het onderwijs. Door de dalende studentenaantallen komt die ondergrens in zicht. Het is daarom van belang ons te oriënteren op een toekomst die continuïteit van kwaliteit waarborgt voor studenten en medewerkers. Door de dalende studentenaantallen neemt ook de financiële kwetsbaarheid van de organisatie toe. De komende periode gaat het bestuur daarom gebruiken om duidelijkheid te geven over de toekomst van onze organisatie. In de loop van studiejaar 2022-2023 zijn daarvoor verkennende gesprekken gestart met het ROC van Amsterdam-Flevoland. Vanuit een constructieve houding van beide partijen denken we in de loop van 2023 de gewenste duidelijkheid te kunnen geven.

We realiseren ons als bestuur dat we als organisatie op veel punten stappen hebben gezet en nog te zetten hebben, binnen relatief korte tijd. Dit vraagt veel van alle medewerkers. Constante dialoog tussen bestuur, management, onderwijsteams en ondersteuning is daarom belangrijk. Om in verbinding te blijven op de vraagstukken waar we voor staan. We hebben er alle vertrouwen in dat we vanuit die verbinding koersen op een kansrijke toekomst voor onze studenten en medewerkers.

Amsterdam, juni 2023

## Samenstelling en organisatie

De samenstelling van de Raad van Toezicht van ROC TOP staat beschreven in de statuten. De vereiste competenties staan in een algemene profielschets. Op basis van die bepalingen streeft de Raad van Toezicht naar een diverse samenstelling met vijf leden. Per 1 april 2022 is Ronald Wilcke de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht. Hij volgt Chris van Meurs op, die deze positie bekleedde sinds de oprichting van Stichting ROC TOP.

## Commissies

De Raad van Toezicht heeft drie commissies, met bijbehorende reglementen over hun aandachtsgebieden en werkwijze:

- Governance/remuneratiecommissie
- Auditcommissie
- Commissie Onderwijs & HR

## Overleg

De Raad van Toezicht heeft in 2022 volgens de vooraf opgestelde jaarplanning vijf keer vergaderd in aanwezigheid van het College van Bestuur. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht sinds augustus zowel zonder als met het bestuur intensief gesproken over hun verwachtingen bij de verschillende scenario's voor de toekomst van ROC TOP. In aanvulling daarop was er een aantal keer behoefte aan tussentijds overleg, over de opvolging in het College van Bestuur en de Raad van Toezicht en over de strategische verkenning op de toekomst van ROC TOP.

In 2022 waren er meerdere ontmoetingen met de Ondernemingsraad en de Studentenraad. Hierbij ging het over de voornoemde zoekprofielen en de benoemingsprocedures, en over de algemene gang van zaken.

## Samenstelling Raad van Toezicht (RvT) in 2022

Naam en functie in RvT	Hoofd- en nevenfuncties
<b>Chris van Meurs</b> Voorzitter RvT vanaf 1-1-2013 tot 1-4-2022 Governance/B&R-commissie	Voorzitter College van Bestuur OPSOISPOOR Lid bestuur Purmervalley Voorzitter bestuur Samenwerkingsverband PO Waterland Lid bestuur Samenwerkingsverband PO Zaanstreek Lid bestuur Samenwerkingsverband VO Waterland
<b>Ronald Wilcke</b> Voorzitter RvT vanaf 1-4-2022 Governance/remuneratie-commissie	Voorzitter Samenwerkingsverband VO 2505 te Apeldoorn Voorzitter Raad van Commissarissen werkbedrijf Lelystad BV Voorzitter bestuur Stichting Hospice Almere Lid Raad van Advies bij Play to Work en Play to School Vertrouwenspersoon voor medewerkers JINC
<b>Manon Frenken</b> Lid/vicevoorzitter RvT vanaf 1-3-2020 Governance/remuneratie-commissie	Partner Rainmen consultancy Interimmanager backoffice & HR Corparis Coach bij Artsen zonder Grenzen
<b>Jeffrey van Meerkerk</b> Lid RvT vanaf 1-3-2020 Auditcommissie Commissie Onderwijs & HR	Directeur Strategische Relaties, Sustainability en Corporate Social Responsibility bij ManpowerGroup Nederland en Global Account Director bij ManpowerGroup Inc. Lid Raad van Toezicht Women Inc. Lid Economic Board Zuid Holland Lid stuurgroep House of Skills metropoolregio Amsterdam Voorzitter Nederlandse Algemene DansSport Bond Vice President Communications World DanceSport Federation Voorzitter Stichting Rotterdam Circusstad Bestuurslid OPUCE Foundation Gastdocent Nijenrode University (expertise 'de toekomst van werk en skills').
<b>Tom Cohen</b> Lid RvT vanaf 1-4-2021 Voorzitter Auditcommissie	Algemeen directeur Oogcentrum Noordholland BV Bestuurslid branchevereniging ZKN, Zoetermeer
<b>Karin Manuel</b> Lid RvT vanaf 1-5-2021 Voorzitter Commissie Onderwijs & HR	Eigenaar Manuel Management Consulting en Training Lid Raad van Toezicht Amarant Groep te Tilburg Lid Raad van Toezicht Huisartsenorganisatie Oost-Gelderland

- De Governance/remuneratiecommissie komt bijeen als er een concrete aanleiding is, naast het reguliere jaargesprek met de leden van het College van Bestuur. In 2022 was dat een aantal keer, vanwege de verschillende benoemingsprocedures.
- De Auditcommissie heeft in het verslagjaar vier keer vergaderd.
- De Commissie Onderwijs & HR heeft twee keer vergaderd in 2022.

### Externe contacten

De Raad van Toezicht heeft in september gesproken met de contactinspecteur en onderzoekinspecteur van de onderwijsinspectie. Het gesprek ging over de afgeronde onderzoeken naar de kwaliteit van onderwijs en de besturing van ROC TOP. De directeuren en het bestuur waren aanwezig bij dit gesprek.

In oktober sprak de voltallige Raad van Toezicht met de directie MBO van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) over hun voorkeurscenario voor de toekomst van ROC TOP.

### Contacten binnen de organisatie

De Raad van Toezicht heeft jaarlijks meerdere reguliere overleggen met het College van Bestuur. Ook is er geregeld tussentijds contact tussen (de voorzitter van) het College van Bestuur en de voorzitter en vicevoorzitter van de Raad van Toezicht. Onderwerpen van gesprek zijn onder meer het algemeen functioneren van het College van Bestuur, de stand van zaken in de organisatie en de agendavoorbereiding. Bij een directe aanleiding is er ook ad hoc (telefonisch) overleg.

De leden van de Auditcommissie en de Commissie Onderwijs & HR van de Raad van Toezicht spreken regelmatig met het management uit de organisatie op de specifieke beleidsterreinen. De Raad van Toezicht overlegt twee keer per jaar met de Ondernemingsraad en de Studentenraad. Ook zijn er informele contacten met het management.

In 2022 zijn de campusbezoeken opnieuw opgestart, nadat dit door corona fysiek niet goed mogelijk was. Met verschillende delegaties bezocht de Raad van Toezicht een aantal locaties van ROC TOP en had daar contact met het management, medewerkers en studenten.

Ook was een delegatie van de Raad van Toezicht aanwezig bij de opening van het schooljaar en de nieuwjaarsborrel met medewerkers.

### Zelfevaluatie Raad van Toezicht

In september 2022 heeft de Raad van Toezicht een zelfevaluatie gedaan. Hierbij is vooral gekeken naar de inhoudelijke samenstelling, de aanwezige competenties en de onderlinge dynamiek.

### Informatieprotocol

De informatievoorziening naar de Raad van Toezicht sluit zoveel mogelijk aan op de reguliere beleids- en rapportagecyclus. Op relevante deelreinen wordt dit ook behandeld in de respectievelijke commissies van de Raad van Toezicht. In 2022 is het informatieprotocol ongewijzigd aangehouden als leidraad voor de vergadercyclus.

### Besluiten

De Raad van Toezicht heeft in het verslagjaar goedkeuring gegeven aan:

- het uitreden van Chris van Meurs uit de Raad van Toezicht;
- de jaarstukken van 2021 (jaarverslag en jaarrekening);
- de aanpak voor de evaluatie van de Raad van Toezicht;
- de begroting voor 2023 (na advies van de Auditcommissie);
- het bestuurlijk standpunt over het scenario voor de verkenning op samenwerking;
- de verruiming van de investering in locatie Slotervaart en de impact daarvan op de (meerjaren)begroting, onder voorwaarden;
- het opstellen van de bijgestelde meerjarenbegroting, na afronding van begrotingsjaar 2022;
- het aangepaste bestuursreglement.

De Raad van Toezicht heeft besloten:

- tot benoeming van Ronald Wilcke als voorzitter per 1-4-2022;
- over de samenstelling van de commissies van de Raad van Toezicht;
- tot benoeming van Dorien Nelisse als voorzitter College van Bestuur per 22-3-2022;
- tot benoeming van Fred Gansevoort als lid College van Bestuur per 1-4-2022;
- tot decharge van het interim-bestuur en de voorzitter Raad van Toezicht over voorgaande verslagjaren;
- tot een voorkeurscenario voor de toekomst van ROC TOP (na uitwerkingen en advies van het College van Bestuur);
- tot contracteren van Van Ree als nieuwe externe accountant (na advies Auditcommissie);
- tot beëindiging van de opdracht en overeenkomst van Fred Gansevoort per 1-1-2023;
- tot een (tijdelijk) eenhoofdig College van Bestuur per 1 januari 2023;
- tot een keuze van een aannemer voor het Slotervaart Ziekenhuis en beschikbaar stellen van extra budget voor de realisatie.

Verder is er gesproken over:

- strategieontwikkeling;
- samenwerking met ROC van Amsterdam-Flevoland;
- ontwikkeling studentenaantallen;
- onderwijskwaliteit en -vernieuwing;
- de Kwaliteitsagenda;

- personeelskwaliteit en -planning;
- bestuurlijke rapportages;
- managementletter van de accountant;
- wijzigingen in het management.

### **Terugblik van de Raad van Toezicht**

In 2022 is gelukkig weer de omslag gemaakt naar fysiek onderwijs op school en in de stagebedrijven/instellingen, na enkele jaren van veel digitaal onderwijs vanwege corona. Onze studenten zijn gebaat bij veel structuur en persoonlijke aandacht. De school is weer voelbaar voor hen.

Voor de Raad van Toezicht werd het weer mogelijk om intern meer persoonlijke contacten te leggen. Ook vonden onze overleggen weer plaats in de onderwijsgebouwen.

Het afgelopen jaar is de interim-periode van het bestuur beëindigd. Dorien Nelisse is als voorzitter met veel energie en daadkracht benaderbaar en zichtbaar binnen de organisatie met de medewerkers aan het werk gegaan. Tot december deed ze dit samen met Fred Gansevoort.

De focus ligt op onze studenten en het samen met elkaar verder verbeteren van de onderwijskwaliteit. 2022 is ook het jaar waarin de Raad van Toezicht samen met het bestuur en externen intensieve gesprekken heeft gevoerd om tot goede keuzes te komen voor de toekomst van ROC TOP. Steeds met de focus op het belang van een krachtige leeromgeving voor de doelgroep van studenten in Amsterdam, die vaak een extra steun in de rug nodig hebben.

Door het jaarlijks dalend studentenaantal is de keuze gemaakt om de krachten te willen bundelen met ROC van Amsterdam-Flevoland. Daarover zijn bestuurlijke gesprekken gestart. Wij hebben er alle vertrouwen in dat dit meerwaarde gaat geven voor de studenten.

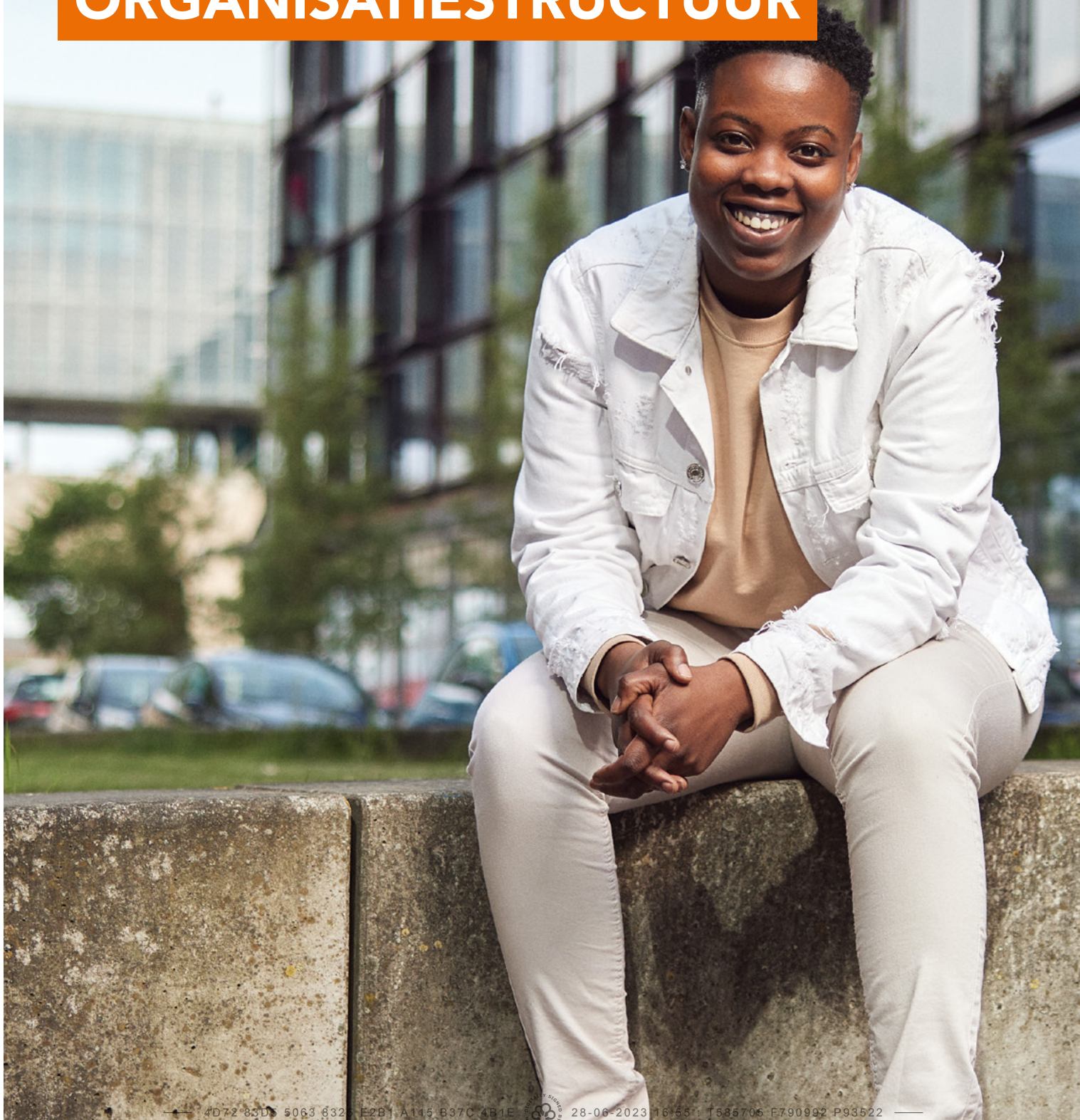
De ontwikkelingen binnen ROC TOP staan ondertussen niet stil. Zo wordt er geïnvesteerd in een nieuwe locatie voor de opleidingen Zorg & Welzijn, waarbij zorginstellingen en het onderwijs gaan samenwerken in het voormalig Slotervaartziekenhuis. Ook is er een verbeterplan gestart om meer intern verbindend met elkaar te bouwen aan steeds beter onderscheidend en goed beroepsonderwijs. Door de kleinere omvang van de school vraagt dat veel flexibiliteit en een bredere inzet van alle medewerkers. Voor deze medewerkers hebben we als Raad van Toezicht veel waardering en we bedanken hen voor hun inzet in het afgelopen jaar.

# HOOFDSTUK 1

STRATEGISCHE KOERS,

GOVERNANCE EN

ORGANISATIESTRUCTUUR





## 1.1 Strategische koers

De context van ROC TOP stelt steeds hogere eisen. Zowel landelijk als lokaal wordt veel van het mbo gevraagd als het gaat om kansengelijkheid, aansluiting op de arbeidsmarkt en innovatie. Onze onderwijsvisie – kleinschalig, lokaal en met aandacht voor talenten en behoeften van de individuele student – kan onze organisatie kwetsbaar maken. De aanhoudende trend met dalende (bekostigde) studentenaantallen beperkt de mogelijkheid tot voldoende financiering in de toekomst. Dit raakt aan continue verbetering van het onderwijs.

Om te zorgen dat ROC TOP aantrekkelijk is en blijft voor studenten, medewerkers en toegevoegde waarde houdt voor de arbeidsmarkt, zetten we in op twee strategische doelen:



Verbetering van de onderwijskwaliteit.



Versterken van de positie van ROC TOP in de regio en verkennen/tot stand brengen van een mogelijke samenwerking die daarbij past.

Samen geven deze doelen richting aan onze koers.

Als belangrijk aandachtspunt is toegevoegd:

- versterking van een efficiënte bedrijfsvoering.

## 1.2 Governance en bestuur

De code goed bestuur wordt integraal toegepast.

### Zelfevaluatie College van Bestuur

Aangezien het nieuwe bestuur in de loop van 2022 is aangetreden, heeft er in 2022 nog geen zelfevaluatie plaatsgevonden.

## 1.3 Organisatiestructuur

Alle opleidingen van ROC TOP zijn ondergebracht in de Stichting Regionaal Opleidingen Centrum TOP (statutaire naam). Deze stichting is opgericht in 2012.

### Campussen

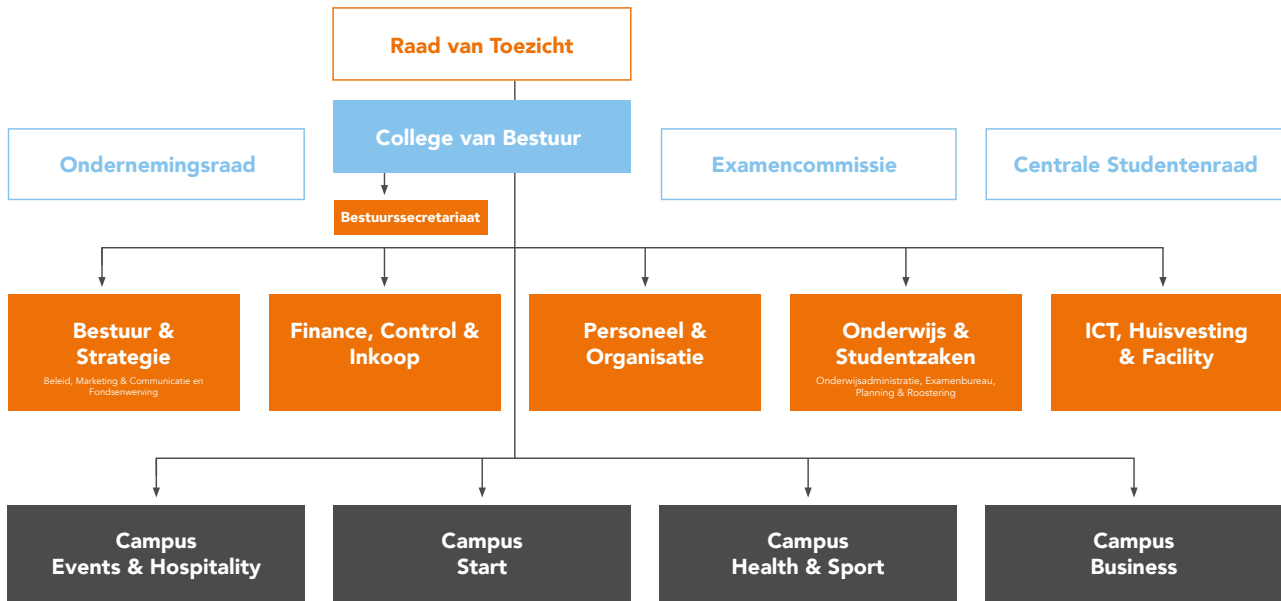
ROC TOP heeft ruim vijftig verschillende mbo-opleidingen. Opleidingen die inhoudelijk samenhangen, zijn geclusterd in vier campussen. Via lokale samenwerking en co-creatie dragen de geclusterde opleidingen bij aan toekomstige ontwikkelingen in de Metropoolregio Amsterdam (MRA). De vier campussen zijn TOP Events & Hospitality, TOP Start (inclusief Amsterdamse Plus), TOP Health & Sport en TOP Business.

Iedere campus staat onder leiding van een campusdirecteur. Het campusmanagementteam bestaat uit de directeur, onderwijsmanager(s) en een

## Samenstelling College van Bestuur (CvB) in 2022

Naam/functie in CvB	Nevenfuncties
<b>Tim Klein</b> Interim-voorzitter CvB tot 1 maart 2022	Lid RvT Saks Lid College van Beroep Stichting Reclame Code Investeerder Interimmanager en zelfstandig juridisch adviseur
<b>Arno Geurtsen</b> Interim lid CvB tot 22 maart 2022	Managing Partner Next Thinking Executive/Scientific director post-masteropleiding Registercontroller EUR
<b>Dorien Nelisse</b> Voorzitter CvB vanaf 1 maart 2022	Voorzitter College van Bestuur ASKO (Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Inter-confessioneel Onderwijs), Amsterdam. Bestuurder Breed Bestuurlijk Overleg PO, Amsterdam. Lid Raad van Toezicht Stichting Vrienden van Koninklijke Visio, Huizen.
<b>Fred Gansevoort</b> Lid van CvB van 1 april 2022 - 31 december 2022	Bedrijfsvoeringadviseur diverse schoolbesturen en MKB, Gansevoort Advies & Control Schaduwlid gemeenteraadsfractie CDA Almere

## Organisatiestructuur



servicepuntcoördinator. De campusdirecteur legt verantwoording af aan het College van Bestuur van ROC TOP. Iedere campus stelt een werkbegroting op binnen de jaarlijks vastgestelde uitgangspunten. In het meerjarig campusplan staan de doelstellingen van een campus beschreven. Monitoring van deze doelstellingen en andere belangrijke ontwikkelingen gebeurt in bilaterale overleggen en (viermaandelijke) periodesgesprekken met het College van Bestuur.

### Ondersteunende diensten

Het primaire proces wordt ondersteund vanuit vijf (staf-)diensten: Bestuur & Strategie, ICT/Huisvesting & Facilitair, Finance Control & Inkoop, Personeel & Organisatie en Onderwijs & Studentenzaken.

### Besturingsfilosofie

De positionering van de campussen is een belangrijk speerpunt in onze besturingsfilosofie.

Deze filosofie heeft verder de volgende uitgangspunten:

- professionele leergemeenschap;
- teams als basis van onze organisatie;
- sturen, beheersen en verantwoorden vanuit vertrouwen;
- bekende kaders, doelstellingen, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden;
- professionele ruimte en gezamenlijke verantwoordelijkheid;
- onderwijsontwikkeling samen met netwerkpartners.

De besturingsfilosofie is leidend voor de inrichting en ontwikkeling van onze organisatie:

- een platte organisatie die bestaat uit het bestuur en maximaal twee managementlagen;
- werken vanuit gezamenlijk geformuleerde en bestuurlijk vastgestelde kaders;
- organisatie van het onderwijs op campussen, onder aansturing van campusdirecteuren;
- onderwijsteams met hiërarchische aansturing van een onderwijsmanager;
- centrale aansturing van bedrijfsvoering, met decentrale uitvoering op locatie waar nodig.

### Organisatiecultuur

Met vier campussen staan we midden in de Amsterdamse leefomgeving. De Amsterdamse cultuur is duidelijk zichtbaar en voelbaar bij zowel studenten als medewerkers. Zij hebben diverse culturele achtergronden en zijn een mix van verschillende leeftijden en ervaringen. Openheid, nieuwsgierigheid en tolerantie zijn belangrijke voorwaarden om met elkaar een succesvolle leergemeenschap te zijn. Kwaliteitsgerichtheid is noodzakelijk om doelstellingen te bereiken. In toenemende mate zetten we in op resultaatgerichtheid, verantwoordelijkheid en aanspreken op gedrag. In 2022 is met het management aandacht besteed aan procesverbetering en -eigenaarschap. Door de regie op TOP-brede portefeuilles centraal te beleggen, is betere sturing en samenhang mogelijk.

#### 1.4 Kwaliteitszorg

Op ieder organisatieniveau wordt gewerkt volgens de PDCA-cyclus. Onderwijsteams voeren jaarlijks een zelfevaluatie uit. Op basis van deze evaluaties komen de teamjaarplannen tot stand.

Bij iedere opleiding wordt eens in de vier jaar een interne audit gedaan. Tijdens een audit worden opleidingen beoordeeld op kernstandaarden uit het waarderingskader van de Inspectie en de standaarden uit het kwaliteitsgebied Kwaliteitszorg en Ambitie. Op basis van gesignaleerde risico's, of op verzoek, kunnen andere standaarden worden toegevoegd. In het verslagjaar zijn interne audits uitgevoerd bij tien beroepsopleidingen. De interne auditoren zijn bijgeschoold en er zijn nieuwe auditoren geworven en geschoold. In de tweede helft van 2022 is aan elk auditteam is een externe voorzitter toegevoegd. De auditmethodiek is gebaseerd op uitgangspunten van het waarderend actie-onderzoek. De methodiek zorgt voor meer draagvlak in de organisatie.

In 2022 heeft de Inspectie het College van Bestuur een herstelopdracht gegeven. Het College heeft de handschoen opgepakt om samen te werken aan de kwaliteitsverbetering en de ontwikkeling van de organisatie. Binnen heel ROC TOP, campus-overstijgend en interdisciplinair, dus met én tussen alle opleidingen. Die weg was al ingeslagen met de strategische koers en is verder geconcretiseerd in het verbeterplan 'Samenwerken aan kwaliteit vanuit visie en vertrouwen'. Om de verbeteringen te monitoren, gaat de Inspectie iedere vier maanden met het College van Bestuur in gesprek over de inzet en de effecten van het ingezette beleid. Met vertrouwen zien we de Inspectie in september 2023 opnieuw tegemoet.

### 1.5 Risicomanagement

ROC TOP onderkent het belang van het uitvoeren van risicoanalyses op haar activiteiten. Met een goed systeem van kwaliteitszorg en het investeren in kennis en vaardigheden bij de medewerkers wil ROC TOP de risico's 'aan de voorkant' minimaliseren. De nadruk ligt hierbij niet alleen op de instrumentele kant van risicomanagement, maar juist op het continu sturen en bijsturen op de gestelde doelen. Interne openheid en transparantie zijn daarbij cruciaal.

ROC TOP ziet good governance als een belangrijke basis onder risicomanagement. Bestuur, directeuren en managers zijn primair verantwoordelijk voor de realisatie van de strategie en afgeleide doelstellingen, en het managen van risico's. Het lijnmanagement is primair verantwoordelijk voor de goede sturing en beheersing van de organisatie, het managen van risico's die met de bedrijfsvoering samenhangen en de volledigheid en betrouwbaarheid van de verantwoordingsinformatie. Cruciaal daarbij is dat er ruimte is voor een open dialoog, waarbij ook tegenspraak en ongemakkelijke informatie gedeeld worden. Het faciliteren en agenderen van het gesprek en het vergroten

van het bewustzijn rond risico's en onzekerheden geeft betere resultaten. Belangrijke instrumenten om het gesprek in de teams en met het bestuur te stimuleren zijn het jaarplan en de rapportages daarover binnen de planning- en controlcyclus.

Op basis van het jaarplan en de maandelijkse managementrapportages vinden periodiek gesprekken met alle budgethouders plaats. Dit gaat over belangrijke thema's en de uitvoering van het jaarplan, zowel evaluerend als vooruitkijkend.

Verder is er de interne auditfunctie op de bekostiging, en onderwijs- en examenkwaliteit. Dit om extra zekerheid te krijgen over de kwaliteit van sturing en beheersing.

### 1.6 Medezeggenschap

Voor ROC TOP is de kern van medezeggenschap dat medewerkers en studenten invloed hebben op de besluitvorming van de organisatie. We stimuleren participatie en tegenspraak. Het medezeggenschapsstatuut is inhoudelijk niet gewijzigd in 2022. Wel is de vergaderfrequentie in onderlinge afstemming aangepast.

#### Medewerkers

Medewerkers kunnen op twee niveaus invloed uitoefenen op de besluitvorming:

- op instellingsniveau via de Ondernemingsraad (medezeggenschap OR);
- op team-/afdelingsniveau via het werkoverleg (zeggenschap medewerkers).

De Ondernemingsraad (OR) vergaderde in 2022 zeven keer met het College van Bestuur. Aan iedere vergadering gaat agendaoverleg vooraf, waarin actuele dossiers en ontwikkelingen aan de orde komen. De volgende onderwerpen zijn ter instemming/advies in 2022 voorgelegd aan de Ondernemingsraad:

#### Instemmingsaanvragen:

Kaderbrief 2023  
Hybride werken OBP  
Salaris mix  
Formatie en inzet kadernotitie OP 2022-2023  
Salaris mix

#### Adviesaanvragen:

Opleidingsportfolio  
Verhuizing zorgopleidingen naar voormalig Slotervaartziekenhuis.

In het (agenda)overleg met de OR komen ook reguliere onderwerpen aan de orde, zoals de algemene gang van zaken in de organisatie, ziekteverzuim, medewerkerstevredenheid en de studentenaantallen.

In 2022 bleef corona een belangrijk aandachtspunt, en dan vooral de overgang van thuiswerken naar weer op locatie werken en het welbevinden van medewerkers. Ook is er specifieke aandacht geweest voor werkdruk en teamontwikkeling.

De OR heeft doorgaans tweemaal per jaar een bijeenkomst met de Raad van Toezicht, en tussentijds als daar aanleiding voor is. In 2022 was de OR intensief betrokken bij de selectieprocedure voor nieuwe leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Verder is er een jaarlijks instemmingsoverleg van de OR en de Studententraad met het College van Bestuur over de hoofdlijnen van de begroting.

### Studenten

Studenten hebben inspraak via de Centrale Studententraad. De vergaderingen van de Studententraad zijn openbaar. Iedere ROC TOP-student kan erbij aanwezig zijn. In het verslagjaar bestond de Studententraad gemiddeld uit zeven leden. In 2022 is actief geworven om door te groeien naar acht leden, met een vertegenwoordiging vanuit iedere campus. In oktober 2022 is een nieuwe voorzitter gekozen.

De Studententraad vergadert ongeveer iedere twee maanden met het College van Bestuur. In 2022 was dit in totaal vier keer. Hierbij kwamen onder meer de volgende onderwerpen aan bod:

### Ter instemming of advisering

- Onderwijs- en Examenregelingen (OER's) 2022-2023;
- Addenda OER's 2022-2023;
- handboek en begroting Studententraad studiejaar 2022-2023;
- hoofdlijnen begroting;
- Het opleidingsportfolio.

### Ter informatie

- periodiek bestuurlijke rapportage (onder meer studentenaantallen, financiën, besteding NPO-gelden);
- huisvesting TOP Health & Sport in het voormalig Slotervaartziekenhuis;
- JOB monitor (landelijk studententevredenheidsonderzoek in het mbo);
- begroting 2023;
- periode-indeling en vakantieplanning 2022-2023;
- toelatingsbeleid 2022-2023;
- POK/OOK model (praktijkovereenkomst en onderwijsovereenkomst);
- Auditrapport bestuur ROC TOP;
- toets leermiddelenlijst aan schoolkostenbeleid.

In het overleg van de Studententraad met het College van Bestuur is ook meerdere malen gesproken over sociale veiligheid, beleid ongebruikte leermiddelen, het verbeterprogramma en de toekomstscenario's van ROC TOP.

### Ouders/verzorgers

Binnen ROC TOP is op dit moment geen Ouderraad. Met ouderavonden betrekken docenten en mentoren de ouders/verzorgers zoveel mogelijk bij het onderwijs van hun kinderen.

### 1.7 Examencommissie

ROC TOP heeft een centrale Examencommissie met daaronder drie adviescommissies. Deze commissies hebben als taak het vaststellen van examenplannen en examens, het toekennen van vrijstellingen en hulpmiddelen en de verificatie van examendossiers. De centrale Examencommissie heeft als verantwoordelijkheid het borgen van de kwaliteit van de examinering en het nemen van examenbesluiten, naast het opstellen van kwaliteitsdoelen en het houden van toezicht op afname en beoordeling. Daarbij behandelt de commissie klachten en adviseert zij het College van Bestuur en het opleidingsmanagement. De Examencommissie bestaat uit negen leden, naast de ambtelijk secretaris en de voorzitter. Ook is er een beleidsmedewerker examinering. Deze medewerker brengt adviezen uit aan de directeuren en het bestuur over het examineringsbeleid.

De Examencommissie brengt over ieder schooljaar een onafhankelijk rapport uit. In dit rapport staat een verslag van de commissieactiviteiten, kwantitatieve gegevens over de examenkwaliteit bij ROC TOP, kwalitatieve gegevens over de examenkwaliteit per campus, een duiding van de behaalde resultaten en een vooruitblik op de doelstellingen voor het komende schooljaar.

### Borging van de examenkwaliteit

De Examencommissie heeft in 2021 een verbeteraanpak examinering opgesteld in samenhang met de verbeteraanpak voor de onderwijskwaliteit. In 2022 is de Examencommissie doorgegaan met de kwaliteitsverbetering van de examinering. Een van de hoofdlijnen is het verbeteren van de examenkwaliteit: monitoren en verbeteringen in stand van zaken examenkwaliteit in onderwijsteams, verbeteren eigen functioneren van de Examencommissie en het uitvoeren van haar wettelijke taken (borgen van de examenkwaliteit). Deze hoofdlijnen zijn verder verduidelijkt in doelstellingen

en daarbij beoogde resultaten, zoals kwaliteit van het examineren verbeteren, monitoren van de verbeterplannen, borging validiteit en betrouwbaarheid van de examinering, evaluatie van het functioneren van de Examencommissie. In het Plan van Toezicht Examencommissie 2021-2022 zijn deze doelstellingen en resultaten verder geconcretiseerd.

### **Exameninstrumenten**

Alle exameninstrumenten die we bij ROC TOP gebruiken, zijn volgens route 1 van de Afspraken valide exameninstrumenten verworven (inkoop bij geaccrediteerde examenleveranciers) en in principe ongewijzigd ingezet (behoudens aanpassingen vanwege corona).

### **Examinering**

Voor 54 opleidingen zijn voor cohort 2021-2022 examenplannen vastgesteld, tegenover 57 in het voorgaande cohort. Tijdens cohort 2021-2022 zijn onder verantwoordelijkheid van de centrale Examencommissie van ROC TOP 33.601 examens afgenomen, tegenover 54.892 in het voorgaande cohort. De toekenningen voor vrijstellingen en hulpmiddelen bedroeg respectievelijk 689 en 78 tegenover 414 en 99 in het voorgaande cohort. De Examencommissie heeft in cohort 2020-2021 1.088 diploma's afgegeven, tegenover 1.475 in het vorige cohort.

# HOOFDSTUK 2

## STUDENTEN, ONDERWIJS

## EN ONDERWIJSKWALITEIT



ROC TOP biedt praktijkgericht mbo-onderwijs op maat, in nauwe samenwerking met bedrijven en instanties. Zo kan elke student op een eigen manier aan de toekomst werken. Dit komt terug in kleinschalig onderwijs, persoonlijke aandacht en begeleiding op maat, kwaliteit van onderwijs en huisvesting. Onze studenten leren en ontwikkelen zich in een veilige omgeving. Onze docenten blijven studenten vanuit de praktijk uitdagen en prikkelen. Naast onderwijs kunnen studenten bij ROC TOP terecht met ondersteuningsvragen.

Als ROC TOP bieden we jongeren gelijke kansen om hun persoonlijk talent en burgerschap te ontwikkelen, door te stromen naar een geschikte plek op de arbeidsmarkt of een vervolgstudie in mbo of hbo. We spelen in op ontwikkelingen vanuit de basisgedachte dat het onderwijs kwalitatief goed moet zijn, en volgen hierbij de wettelijke normen. ROC TOP bouwt aan een stabiele basis, om van daaruit te kunnen werken aan verdere kwaliteit.

## Studentenpopulatie

Hieronder volgt een opsomming van enkele studentenkengetallen in het verslagjaar 2022:

- ROC TOP heeft op 1 oktober 2021 3.475 bekostigde studenten (peildatum 17 maart 2023). Dit komt neer op 2.937 gewogen studenten. Een jaar eerder waren dit 3.706 bekostigde studenten, 3.194 na weging.
- ROC TOP biedt 22 beroepsopleidingen en 79 kwalificatiedossiers per oktober 2021.
- Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van BOL naar BBL, richting de landelijke trend.
- Net als in 2020-2021 is mbo-Verpleegkundige de grootste opleiding, nu met 534 studenten.
- In 2022 zijn 1.115 diploma's uitgereikt. Een jaar daarvoor waren dit er 1.348.
- Het jaarresultaat kwam in 2021-2022 uit op 57%, gemiddeld voor niveau 2, 3 en 4 samen. Dat is 4 %-punt

lager dan in 2020-2021. Het diplomaresultaat eindigde met 62% in 2021-2022 3 %-punt lager. Vergeleken met 2020-2021 is dus een verslechtering te zien in het jaar- en diplomaresultaat op de niveaus 2, 3 en 4. Daarentegen is bij het startersresultaat vergeleken met 2020-2021 een verbetering van zo'n 2 %-punt. Het startersresultaat over 2021-2022 daalt op niveau 2, maar verbetert op niveau 3 en (vooral) 4.

- Wat betreft Entree is het rendement (het aandeel niveau 1-studenten dat na afloop van een opbrengstjaar gebleven is of gediplomeerd is uitgestroomd) duidelijk verminderd, van 81% in 2020-2021 tot 76% in 2021-2022.
- De ontwikkeling in de inspectie-indicatoren heeft een directe relatie met die van de instellingsbrede ongediplomeerde uitstroom. 748 studenten vertrokken in 2021-2022 zonder diploma. Dit vertaalt zich in 21% van de per 1 oktober 2021 bekostigde studenten. In 2020-2021 vertrokken 700 studenten zonder diploma. Het aandeel ongediplomeerde uitstroom lag toen lager, met 19%. De toename van ongediplomeerde uitstroom is zichtbaar op alle opleidingsniveaus.

## 2.2 Studiesucces en studentuitval

In de kolomdiagrammen in de bijlagen staat de ontwikkeling in het jaar-, diploma- en startersresultaat. Het gaat hier om de genormeerde inspectie-indicatoren. Die zijn voor niveau 2, 3 en 4 genormeerd volgens het waarderingskader van de inspectie (groene lijn). Niveau 1 wordt niet via deze weg genormeerd. Ook komt in de bijlagen een beeld terug van de ontwikkeling van het Entree-rendement, de ongediplomeerde uitstroom en het voortijdig schoolverlaten.

## 2.3 Onderwijskwaliteit

Op ieder organisatieniveau werken we volgens de PDCA-cyclus. Onderwijsteams voeren jaarlijks een zelfevaluatie uit.

Op basis van deze evaluaties komen de teamjaarplannen tot stand.

Bij iedere opleiding vindt eens in de vier jaar een interne audit plaats. Tijdens een audit worden opleidingen beoordeeld op kernstandaarden uit het waarderingskader van de Inspectie en de standaarden uit het kwaliteitsgebied Kwaliteitszorg en Ambitie. Op basis van gesignaleerde risico's, of op verzoek, kunnen andere standaarden worden toegevoegd. In het verslagjaar zijn interne audits uitgevoerd bij tien beroepsopleidingen. De interne auditoren zijn bijgeschoold en er zijn nieuwe auditoren geworven en geschoold. In de tweede helft van 2022 is aan elk auditteam een externe voorzitter toegevoegd. De auditmethodiek is gebaseerd op uitgangspunten van het waarderend actie-onderzoek. De methodiek zorgt voor meer draagvlak in de organisatie.

In 2022 heeft de Inspectie het College van Bestuur een herstelopdracht gegeven. Het College van Bestuur heeft de handschoenen opgepakt om samen te werken aan de kwaliteitsverbetering en de ontwikkeling van de organisatie. Binnen heel ROC TOP, campus-overstijgend en interdisciplinair, dus met én tussen alle opleidingen. Die weg was al ingeslagen met de strategische koers en is verder geconcretiseerd in het verbeterplan 'Samen werken aan kwaliteit vanuit visie en vertrouwen'. Om de verbeteringen te monitoren, gaat de Inspectie iedere vier maanden met het College van Bestuur in gesprek over de inzet en de effecten van het ingezette beleid. Met vertrouwen zien we de Inspectie in september 2023 opnieuw tegemoet.

## 2.4 Onderwijsvernieuwing

ROC TOP biedt onderwijs dat aansluit bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Technologie en robotisering nemen toe, net als de behoefte bij bedrijven en instellingen aan vaardigheden als samenwerken, kritisch en creatief denken en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Onze studenten geven hun eigen leertraject vorm, met behulp van een leercoach, experts en digitale leermiddelen. Projecten en opdrachten komen tot stand in nauwe samenwerking met bedrijven en instellingen (co-creatie). Met deze onderwijsvernieuwing transformeert ROC TOP de onderwijsprogramma's en begeleidt onderwijsteams hierin. Het programma

Onderwijsvernieuwing heeft de afgelopen jaren een actieve bijdrage geleverd aan actuele vraagstukken over digitaal en hybride onderwijs.

## 2.5 Studentondersteuning

We hebben een integrale visie ontwikkeld op studentondersteuning. Het gaat hierbij om hulp aan studenten met een specifieke ondersteuningsvraag, zowel op het gebied van zorg als onderwijs. In de Kwaliteitsagenda hebben we deze visie vertaald naar de praktijk. Voor de specialistische studentondersteuning werken we samen met het MBO Jeugdteam (jeugdadviseur, jeugdarts en jeugdpsycholoog), een budgetcoach en Leerplicht Amsterdam. De samenwerking met het MBO Jeugdteam is vormgegeven na een aanbesteding door de gemeente, in samenspraak met de mbo-scholen in Amsterdam.

Door het ondersteuningsnetwerk is met inzet van minimale middelen het maximale bereikt in passend onderwijs. De formatie op passend onderwijs is verhoogd, studenten van de Hogeschool van Amsterdam begeleiden studenten van ROC TOP en de mbo-opleiding onderwijsassistent wordt ingezet als stageplek binnen ROC TOP. In 2022 zijn in totaal 75 studenten bereikt. We hebben grote stappen gemaakt om passend onderwijs te integreren in de examinering. Als voorzet op de invoering van de wet Verbetering rechtsbescherming mbo-studenten hebben we een groeidocument ontwikkeld voor de evaluatie van de ondersteuningsbehoefte van de studenten passend onderwijs. Deze studentenvolgbaar kaart is bedoeld voor het tussentijds updaten en evalueren van de ondersteuningsbehoefte. De inzet en verantwoording van de middelen op passend onderwijs is opgenomen in hoofdstuk 6 Financiën.

## 2.6 Kwaliteitsagenda en MBO-Agenda

### Kwaliteitsagenda 2019-2022

In mei 2019 gaf de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO haar goedkeuring aan de Kwaliteitsagenda van ROC TOP. Deze Kwaliteitsagenda beschrijft hoe we de drie landelijke speerpunten hebben vertaald in eigen maatregelen. Het vormt de basis voor de meerjarige doorontwikkeling van ons onderwijs. In september 2021 zijn we door de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO positief



beoordeeld op de realisatie van de doelstellingen in de Kwaliteitsagenda in de eerste twee jaren. Deze resultaten zijn inhoudelijk verantwoord in het jaarverslag 2020. In de bijlage van het jaarverslag 2022 wordt de eindrealisatie van de doelstellingen in beeld gebracht aan de hand van de intern vastgestelde streefwaarden, een eigen beoordeling van het (meetbaar) behaalde resultaat en een beschrijving van het proces. De vier campussen van ROC TOP dragen ieder op hun eigen wijze bij aan het bereiken van de gezamenlijke ambities.

Een overzicht van de verschillende speerpunten en bijbehorende situatie binnen ROC TOP staat op de volgende pagina's. In de eerste tabel is te zien hoe de elf hoofdmaatregelen van ROC TOP aansluiten bij de drie landelijke speerpunten. Naast deze elf inhoudelijke hoofdmaatregelen zijn twee ondersteunende hoofdmaatregelen geformuleerd.

#### Bijlage:

De uitvoering van de Kwaliteitsagenda is verantwoord in een bijlage van dit jaarverslag.

#### Situatie binnen ROC TOP en bestuurlijke reflectie

*Speerpunt 1:*

#### Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie

Jongeren die naar het mbo gaan, ontwikkelen zich in een korte tijd van adolescent naar een werknemer in een organisatie, al dan niet via een vervolgopleiding. Op relatief jonge leeftijd leren ze op het mbo het belang van zelfstandig en assertief zijn, als student en werknemer, maar ook als bewoner van de regio Amsterdam. Bij veel jongeren en (jong)volwassenen gaat dat goed, maar vanzelfsprekend is het niet. In grote steden zijn vaak meer verschillen tussen inwoners, bijvoorbeeld door armoede, taalachterstanden en gezinnen met één ouder. Binnen het onderwijs is

#### Aansluiting maatregelen Kwaliteitsagenda ROC TOP op speerpunten Bestuursakkoord

In de onderstaande tabel is weergegeven hoe de maatregelen waar de Kwaliteitsagenda van ROC TOP uit bestaat aansluiten bij de drie speerpunten van het Bestuursakkoord OCW-MBO 2018-2022.

Maatregelen Kwaliteitsagenda ROC TOP	Landelijke speerpunten Bestuursakkoord		
	Kwetsbare jongeren	Gelijke kansen	Toekomstige arbeidsmarkt
<b>A: onderwijs dat aansluit op de arbeidsmarkt</b>			
Co-creatie	✓	✓	✓
Internationalisering		✓	✓
<b>B: verbreding van de rol van de docent</b>			
Docent als vak-coach   studie-coach	✓	✓	✓
Studentondersteuning	✓	✓	
Opleidingsschool	✓	✓	
<b>C: verzorgen van onderwijs op maat</b>			
Personalisering van het onderwijs	✓	✓	✓
Digitale leer - en werkomgeving			✓
Excellentie		✓	✓
Doorlopende leerlijn	✓	✓	✓
<b>D: aanbieden van na- en bijscholing</b>			
Alumnibeleid		✓	✓
Na- en bijscholing	✓	✓	✓

daarom aandacht voor jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie. Zij krijgen extra ondersteuning om een diploma of certificaat te halen. Deze extra begeleiding vergroot de kans op een succesvol vervolg in werk of een vervolgopleiding.

### **Situatie binnen ROC TOP**

ROC TOP onderscheidt zich met persoonlijke aandacht voor studenten, ingegeven door de sociaal-maatschappelijke context. Het aandeel studenten bij ROC TOP dat te maken heeft met meervoudige problematiek is relatief hoog, zelfs voor Amsterdamse begrippen. Onze studenten komen veel vaker uit de armoedeprobleemcumulatiegebieden. Naast het reguliere onderwijs, dat deels ook aan kwetsbare jongeren wordt gegeven, bieden we met de Amsterdamse Plus kleinschalig en persoonlijk onderwijs aan jongeren die extra kwetsbaar zijn.

Voor dit eerste speerpunt hebben we verschillende doelen gesteld, vertaald in zeven maatregelen die hieraan bijdragen. Meerdere onderzoeken tonen aan dat studenten met multiproblematiek baat hebben bij een persoonlijk leerplan en een waarderende leermethode. ROC TOP zet in op maatwerk, in combinatie met een uitgebreide ondersteuningsstructuur en didactiek. Onze docenten kunnen in het onderwijs inspelen op persoonlijke leerbehoeften van een student. Ze weten de student te prikkelen om assertief te zijn. Een individuele student krijgt zo daadwerkelijk het best passende onderwijs.

Onze studentondersteuning voorziet primair in ondersteuning op knelpunten, zoals extra begeleiding in vakken. Voor omstandigheden van buitenaf die van invloed zijn op de voortgang en aanwezigheid van de student, werken we bij ROC TOP samen met veel verschillende partners. Hierbij is doorlopend aandacht voor de scheidslijn tussen het verzorgen van onderwijs en studentondersteuning met samenwerkingspartners, om studenten in een kwetsbare positie te voorzien van de juiste begeleiding. ROC TOP signaleert de zichtbaar toegenomen algehele kwetsbaarheid onder studenten als een zorgelijke ontwikkeling.

*“Ik heb heel fijn contact met mijn mentor. Ze geeft mij houvast en is iemand op wie ik kan terugvallen. Ook blijft het fijn om met elkaar na te denken over oplossingen.”*

*Speerpunt 2:*

#### **Gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen**

Gelijke kansen bieden in het onderwijs betekent dat alle studenten optimaal de kans krijgen om hun talenten en

vaardigheden te ontwikkelen. In hun latere werkende leven kunnen zij hier hun voordeel mee doen. Een goed pedagogisch klimaat en passende didactische vaardigheden van een onderwijsteam vormen hiervoor een belangrijke basis. In ons onderwijs krijgen studenten advies en begeleiding om hun doelen te bereiken, of om een duidelijk doel te vormen. Dat kan werk of een vervolgopleiding zijn.

Om te voorkomen dat studenten leren wat zij al beheersen, is er tijd om aandacht te besteden aan iets nieuws. Ook is er ruimte om extra aandacht te besteden aan een vak waar zij juist meer tijd voor nodig hebben. Samen met hun doel vormt dit een persoonlijk leerplan voor de student. Een student heeft bij de start in het mbo nog geen duidelijk beroepsbeeld en verkent de mogelijkheden tijdens de studie. Door samen met het werkveld aan echte praktijkopdrachten te werken, ontdekt ook het werkveld wat mbo-studenten voor hen kunnen betekenen. De student zelf speelt een belangrijke rol om zich in te zetten en de eigen doelen te bereiken.

### **Situatie binnen ROC TOP**

Bij het speerpunt ‘Gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen’ heeft ROC TOP zich verschillende doelen gesteld. Tien maatregelen uit de Kwaliteitsagenda dragen hieraan bij. We investeren tijd en aandacht in de kennismaking met iedere student en voeren een gesprek over de verwachtingen bij de gekozen studie. Naast studenten uit het voortgezet onderwijs melden zich bij ons ook studenten na uitval bij andere mbo-instellingen. Bij sommige opleidingen is dit zelfs de grootste bron van nieuwe instroom.

We zoeken naar mogelijkheden op maat, zoals een passende klas wanneer zich veel relatief oude studenten (25+ jaar) aanmelden. Ook hebben we het initiatief genomen tot het ontwikkelen van het M-jaar, een breed oriëntatiejaar voor studenten die nog geen idee hebben wat zij willen studeren. Met het H-jaar spelen we in op uitvallende havisten. Tot slot kunnen zittende ROC TOP-studenten zich bij het SWITCH-programma heroriënteren als de al gestarte opleiding inhoudelijk tegenvalt. Met gerichte voorzieningen krijgen studenten gelijke kansen om hun studie te doorlopen. Zo hebben NT2-studenten extra examentijd voor Nederlandstalige examens en is er materiële ondersteuning voor studenten die financieel (deels) niet de mogelijkheden hebben om aan de opleiding deel te nemen. Denk hierbij aan een leenlaptop.

*“Ik heb fietstechniek gestudeerd aan ROC TOP, terwijl ik bij aanvang van de studie al 34 jaar was. De lessen waren*

inhoudelijk uitstekend. De docent wist mij bovendien te motiveren en stimuleren om goede resultaten te halen en een goede professional te worden.”

*Speerpunt 3:*

### **Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst**

De wereld buiten de muren van de school biedt een onuitputtelijke bron van kennis en sociaal kapitaal. Die bron kan worden benut om meerwaarde te creëren voor het onderwijs, de arbeidsmarkt én de samenleving. De samenwerking met partners in het werkveld en regionale gemeenten is cruciaal om het onderwijs direct te laten aansluiten op het werkveld. Dat kan door in de opleidingen de rafelranden van het werkveld op te zoeken en voorop te lopen. Studenten maken kennis met de praktijk door te verbeteren wat er al is, of het werkveld juist te verrassen met nieuwe praktijktoepassingen.

### **Situatie binnen ROC TOP**

Bij het speerpunt ‘Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst’ heeft ROC TOP zich verschillende doelen gesteld. Negen maatregelen uit de Kwaliteitsagenda dragen hieraan bij. We stimuleren aansluiting van de arbeidsmarkt zo dicht mogelijk op het onderwijs. Onze onderwijsteams en opleidingsmanagers staan in contact met verschillende werkgevers en professionals binnen het domein van hun opleiding. Zij laten het werkveld inzien wat het mbo toevoegt en laten hen meedenken over de kwalificaties van hun toekomstige werknemers. Daarnaast creëren onderwijsteams stageplaatsen en verwerken zij actuele vraagstukken uit het werkveld in het onderwijs.

Samen met de gemeente, het sociaal domein, netwerkbijeenkomsten en branche-activiteiten identificeren we vraagstukken voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Deze vraagstukken zijn steeds meer generiek van aard en gaan uit van maatschappelijk belangrijke ontwikkelingen zoals diversiteit en inclusie, digitalisering, duurzaamheid en taalontwikkeling. Het werkveld en de onderwijsteams zetten zich actief in om het mbo daar inhoudelijk op aan te sluiten. ROC TOP houdt zicht op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en we vertalen dit samen met het werkveld zo concreet mogelijk naar onderwijs dat de werknemer van morgen nodig heeft.

“Wij bedanken het ROC voor de goede samenwerking!”  
(contactpersoon uit het werkveld)

### **Reflectie van het College van Bestuur op de Kwaliteitsagenda**

ROC TOP heeft ingezet op een brede Kwaliteitsagenda

met elf maatregelen en twee ondersteunende maatregelen, vertaald in verschillende streefwaarden en activiteiten. Het College van Bestuur is verheugd om te zien dat het overgrote deel van de streefwaarden in 2022 is bereikt en dat veel activiteiten zijn uitgevoerd.

Onze medewerkers hebben zich enorm ingezet om goede resultaten te behalen, ook in moeilijke tijden zoals de coronacrisis. Bevlogen docenten zetten zich maximaal in om onze studenten naar de eindstreep te begeleiden. Dit vereist nog meer inspanning dan op andere ROC's, vanwege de vele jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie in de studentenpopulatie (speerpunt 1). Onze studenten komen veel vaker uit de armoedeprobleemcumulatiegebieden dan studenten van vergelijkbare ROC's. Met goed onderwijs, persoonlijke begeleiding en extra ondersteuning als dat nodig is, krijgen zij maximale ondersteuning.

Ondanks de inzet van verschillende maatregelen zoals de studentondersteuning, lukt het niet om iedereen succesvol naar werk of een vervolgstudie te begeleiden. Desondanks blijven we aanhoudend inzetten om ongediplomeerde uitval te verlagen. We organiseren intervisie en workshops/trainingen voor docenten, zodat zij hun rol als (studieloopbaan)coach nog meer kunnen invullen. Verder zijn docenten betrokken bij het schrijven van de ondersteuningsplannen en worden hulpverleningsorganisaties (waaronder het MBO Jeugdteam) betrokken in diverse overlegvormen.

Bij gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen (speerpunt 2) vindt het College van Bestuur het belangrijk om iedere student een kans te geven, ook als dit meer begeleiding en extra ondersteuning vraagt. Betrokken docenten stimuleren alle studenten om door te leren wanneer dat binnen hun ambitie en mogelijkheden ligt, binnen een haalbare leerroute. Wanneer het voor de student toch anders loopt, zorgen we voor een vangnet om een passend vervolg te bieden. Docententeams hebben intensief contact over studenten, binnen en tussen opleidingen. Studenten die eerder uitgevallen zijn bij een andere mbo-instelling (of bij ROC TOP zelf) melden zich vaak opnieuw aan voor een opleiding bij ROC TOP en behalen alsnog studiesucces.

Met de notitie ‘Samen leren en samen leven in een open, multiculturele leeromgeving’ geeft ROC TOP een boost aan de maatregel Internationalisering. Door samen te leren, samen te werken en samen te leven in een stimulerende leer- en werkomgeving ontwikkelen onze studenten en docenten internationale, interculturele en interreligieuze kennis, vaardigheden en attitudes. Zo leren zij omgaan met diversiteit. Voorts hebben we stappen gemaakt op het

gebied van doorlopende leerlijnen, zowel binnen ROC TOP (van niveau 2 naar 3) als de doorstroom naar het hbo.

Sinds de vorming van campussen is het gebruikelijk om in verschillende vormen samen op te leiden met het werkveld. Het aantal samenwerkingen en co-creaties is fors gegroeid. We bieden uitdagend onderwijs door vanuit co-creatie vraaggestuurde modules en onderwijsopdrachten te ontwikkelen die onze docenten en studenten gebruiken en evalueren. Bedrijven leveren ook een bijdrage aan de te ontwikkelen modules. Op deze manier bieden we onderwijs dat studenten voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst (speerpunt 3).

De start van de Kwaliteitsagenda viel ongeveer gelijk met onze campusvorming. Bij de campusvorming hebben we opleidingen thematisch geclusterd en verdeeld over vier campussen. Hierbij is ook gekozen voor een andere organisatieopzet.

Het College van Bestuur is er trots op dat ROC TOP ondanks de complexe context erin is geslaagd om aan de slag te gaan met alle maatregelen. Vooral de behaalde resultaten bij de maatregelen co-creatie, excellentie, studentondersteuning en digitale leer- en werkomgeving zijn het benoemen waard. Voor de maatregel co-creatie geldt dat alle streefwaarden zijn bereikt en de meeste activiteiten zijn uitgevoerd. Op alle campussen gebeurt veel op het gebied van co-creatie. Zo worden binnen de Regionaal Investeringsfonds (RIF) met twaalf bedrijven jaarlijks meerdere bijeenkomsten georganiseerd. Ook wordt besproken wat er eventueel ontbreekt aan kennis en vaardigheden van de studenten. Met deze maatregel heeft ROC TOP een bijdrage geleverd aan alle drie de speerpunten.

Verder is het College van Bestuur trots op de stappen die zijn gezet bij de maatregel excellentie. Hierbij zijn alle streefwaarden (min of meer) bereikt en de activiteiten zijn uitgevoerd. Sinds 2019 hebben in totaal 649 studenten deelgenomen aan schoolwedstrijden bij ROC TOP. Ook hebben 47 studenten zich aangemeld voor deelname aan de vakwedstrijden Skills Heroes. Hiervan hebben 34 studenten daadwerkelijk deelgenomen en verschillende deelnemers hebben de finales bereikt. Vanuit alle campussen doen studenten mee. Ze hebben geleerd dat ze kunnen en mogen uitblinken binnen en buiten ROC TOP. Ze hebben hun vakvaardigheden verbreed of verdiept, een netwerk opgebouwd met medestudenten uit het hele land en een persoonlijke groei doorgemaakt. De spin-off van excellentie is professionalisering van onze docenten en empowerment van onze studenten. Door het begeleiden

van studenten tijdens de landelijke wedstrijden/finales van Skills Heroes hebben docenten collega's van andere opleidingen ontmoet, zijn in gesprek geraakt over onderwijs en hebben een landelijk netwerk opgebouwd.

Ook op de studentondersteuning is het College van Bestuur trots. Alle streefwaarden zijn min of meer bereikt en de activiteiten zijn uitgevoerd. Er zijn ondersteuningsplannen gemaakt én uitgevoerd, in- en externe overlegstructuren opgezet en er wordt goed samengewerkt met hulpverleningsorganisaties. Inmiddels is het Student Expertise Centrum (SEC) ingericht op alle campussen. In het SEC wordt structureel casuïstiek besproken. De onderwijsteams weten het SEC goed te vinden en omgekeerd weet het SEC de onderwijsteams goed te vinden. Studenten die met het zorgteam te maken hebben gehad, voelen zich veelal gehoord en geven aan goed geholpen te zijn tijdens hun ondersteuningstraject.

Verder is er de digitale leer- en werkomgeving, waarin alle studenten en docenten inmiddels werken. Alle streefwaarden zijn hier (min of meer) bereikt en de activiteiten zijn – indien van toepassing – uitgevoerd. Corona heeft deze ontwikkeling een boost gegeven. Alle docenten hebben een laptop, werken in de cloud en kunnen online lesgeven via Microsoft Teams als dat nodig is. Nieuwe docenten krijgen begeleiding van de i-coach en studenten krijgen sinds 2021 het vak digitale vaardigheden en ICT. Dit draagt bij aan een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt van de toekomst.

De maatregel personalisering van het onderwijs is niet helemaal uitgevoerd zoals we die voor ogen hadden. Zorgelijk is het percentage ongediplomeerde uitval. In schooljaar 2019-2020 was dit nog 16,3%, maar in schooljaar 2021-2022 is dit percentage gestegen naar 21,5%. Het heeft onder meer te maken met onze kwetsbare doelgroep. De coronacrisis en de daaropvolgende energiecrisis hebben zichtbare gevolgen voor de studentenpopulatie. Onze studenten zijn relatief harder getroffen door beide crisissen, resulterend in meer armoede. Een deel van de studenten is om die reden gaan werken, ten koste van hun opleiding.

Ook het kiezen voor een eigen volgorde in het onderwijsprogramma bleek een brug te ver. Het vraagt veel van planning, roostering en logistiek om dit te organiseren. Hiervan hebben we geleerd dat we niet alles tegelijk kunnen. We zijn dan ook bezig om focus aan te brengen.

## **MBO-Agenda**

Met de MBO-Agenda stimuleert de gemeente Amsterdam

samenwerking, vooral rond het oplossen van vraagstukken in de regio en tussen mbo-onderwijsinstellingen onderling. Schooljaar 2022-2023 is het laatste schooljaar waarin we subsidieaanvragen kunnen doen vanuit de huidige MBO-Agenda.

De onderwijsteams zijn in 2022 de volgende acties gestart vanuit de MBO-Agenda aangevraagde subsidies:

- leerkracht (Professionele organisatie & cultuur), teambeurs (Campus TOP Business);
- verstevigen pedagogisch & didactisch klimaat, teambeurs (Campus TOP Events & Hospitality)
- hybride leeromgevingen: Ontwikkeling van twee hybride leeromgevingen, project (Campus TOP Events & Hospitality);
- versterken onderlinge samenwerking om kwalitatief onderwijs te realiseren (Professionele organisatie & cultuur), teambeurs (Campus TOP Health & Sport);
- met visie onderwijs vormgeven (kwaliteitsbeleid), teambeurs (Campus Health & Sport);
- handelingsgericht coachen (pedagogisch & didactisch klimaat), teambeurs (Campus TOP Start);
- stage fit (Professionele organisatie & cultuur), teambeurs (Campus TOP Start).

### Nationaal Programma Onderwijs

Net als in 2021 heeft het coronavirus in 2022 een grote impact gehad op het onderwijs en de organisatie van ROC TOP. Ook dit jaar kregen we te maken met een periode van

schoolsluiting en lesgeven met anderhalve meter afstand, waarbij studenten en leerlingen deels thuis moesten werken. Hoewel het onderwijs volledig geopend was, was het vanwege ziekte en quarantaine van studenten en docenten niet altijd mogelijk om het onderwijs doorgang te laten vinden. Dit heeft geleid tot vertraging van het onderwijs. Het ontbreken van sociale contacten en structuur heeft wederom geleid tot psychosociale problemen bij studenten.

Om deze gevolgen zoveel mogelijk te beperken, hebben alle medewerkers van ROC TOP hard gewerkt om onderwijs en begeleiding op locatie aan te bieden. Dit heeft veel van de medewerkers gevraagd. Zij moesten zowel online als fysiek onderwijs verzorgen en afwisselend thuis en op school werken onder richtlijnen die geregeld veranderden. ROC TOP heeft hierop gereageerd met thuiswerkvoorzieningen en een thuiswerkvergoeding voor alle medewerkers. Bovendien zijn er aanpassingen aan het gebouw gemaakt, zoals extra hygiënemaatregelen en -voorzieningen, werkplekken met voldoende afstand en intensievere schoonmaakprocedures.

Vanwege de extra kosten die dit met zich meebrengt, zijn subsidies vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) gebruikt om deze kosten deels te bekostigen vanaf augustus 2021. Ook zijn er extra medewerkers geworven, vooral in onderwijs- of ondersteunende functies, om te helpen bij het bieden van onderwijs en begeleiding aan studenten in deze uitdagende tijden.

### Inkomsten Nationaal Programma Onderwijs 2021 en 2022 Bedragen x EUR 1.000

NPO / Subsidieregeling	Bestuursakkoord			Buiten Bestuursakkoord			Totaal		
	2021	2022	Totaal	2021	2022	Totaal	2021	2022	Totaal
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's				256	-256		256	-256	
Extra hulp voor de klas				775		775	775		775
Extra instroom studenten	690		690				690		690
Halvering cursusgeld	104	223	327				104	223	327
Verlenging regeling jeugdwerkloosheid		145	145					145	145
Corona-enveloppe	415	1.305	1.720				415	1.305	1.720
Extra begeleiding en nazorg					468	468		468	468
Begeleiding studenten en devices	410		410				410		410
<b>Totaal</b>	<b>1.619</b>	<b>1.673</b>	<b>3.292</b>	<b>1.031</b>	<b>212</b>	<b>1.243</b>	<b>2.650</b>	<b>1.885</b>	<b>4.535</b>



In 2022 zijn de beschikbare bedragen per thema voor de coronasubsidies en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) weergegeven in onderstaande tabel. De interne toebedeling is in gang gezet op basis van inhoudelijke projectaanvragen vanuit de campussen, direct na de zomervakantie in 2021. Het College van Bestuur heeft ervoor gekozen om de toegekende gelden voor halvering van het cursusgeld en hogere instroom mbo grotendeels te besteden aan interventies.

Voor de totstandkoming van het bestedingsplan NPO hebben we gekozen voor een centrale aanpak, met een verdeling naar thema's. Campussen kunnen centraal budget aanvragen voor interventies op de thema's in het bestedingsplan. Tijdens de uitvoering van het bestedingsplan kunnen we constateren dat geldende maatregelen het belang van een ander thema in een korte tijd erg actueel kunnen maken. We vertrouwen op de verdeling van de gelden conform het oorspronkelijke bestedingsplan, maar verwachten wel hier voor schooljaar 2022-2023 mogelijk een bijstelling op te maken. Vanaf augustus 2021 zijn alle NPO-gelden in samenhang met elkaar besteed, aan de thema's die door het ministerie voor het NPO zijn vastgesteld.

In 2022 hebben we de nog beschikbare coronasubsidies en NPO-gelden besteed aan interventies op de verschillende thema's in het bestedingsplan. De interne toebedeling van deze gelden is na de zomervakantie van 2021 op basis van projectaanvragen vanuit de campussen in gang gezet. Verwachting is dat de NPO-gelden in 2023 volledig zijn gerealiseerd.

De regeling voor extra hulp voor de klas liep af in december 2021 en is volledig benut (zie bovenstaande tabel). De subsidies daarvoor zijn in twee tijdvakken aangevraagd en ingezet voor de tijdelijke inhuur van extra

docenten. De overgebleven bedragen zijn in het eerste maanden van 2022 volledig gerealiseerd.

De regeling voor extra begeleiding en nazorg is van kracht geweest tot en met december 2022. De subsidie is volledig ingezet voor studenten die extra ondersteuning nodig hadden. We schatten echter in dat deze studenten ook na hun afstuderen in 2022 behoefte zullen hebben aan aanvullende begeleiding en nazorg. Om deze reden gebruiken we het resterende budget specifiek om deze studenten ook na hun afstuderen te blijven ondersteunen.

In de periode augustus tot en met december 2021 is sprake geweest van een onderbesteding in de coronagelden ten opzichte van het bestedingsplan. Dit werd veroorzaakt door vertraging in de uitnutting, onder andere door facturatie, het aanstellen van mensen en vertraagde start van activiteiten. We hebben een inhaalslag gerealiseerd en hierdoor zijn de geplande projectactiviteiten in 2022 gerealiseerd.

ROC TOP is gematigd tevreden over het effect van de subsidies en het NPO voor het mbo. Hoewel studentondersteuning in verschillende vormen is georganiseerd, ervaren studenten nog steeds moeite met hun (mentale) welzijn en wisselende structuren op school. Dit heeft een verstrekkender gevolg in de carrière van studenten dan waarin het NPO op korte termijn kan voorzien. We monitoren de voortgang en samenhang van projectmatige activiteiten in het onderwijs in een programboard.

In juni 2022 is vastgesteld welke interventies zouden worden ingezet vanuit de NPO-gelden voor schooljaar 2022-2023, waarbij de hoofdlijnen uit het bestedingsplan van juli 2021 leidend waren. De Ondernemingsraad en de Studentenraad zijn opnieuw betrokken voor instemming.

## Bestedingen regelingen en Nationaal Programma Onderwijs ultimo 2022 Bedragen x EUR 1.000

Bestedingen 2021-2022	Toegekend	Bestedingen	Restant
Extra hulp voor de klas	775	775	0
Extra instroom studenten	690	282	408
Halvering cursusgeld	327	327	0
Verlenging regeling jeugdwerkloosheid	145	58	87
Corona-enveloppe	1.720	1.720	0
Extra begeleiding en nazorg	468	339	129
Begeleiding studenten en devices	410	164	246
<b>Totaal</b>	<b>4.535</b>	<b>3.665</b>	<b>870</b>

**Bestedingen regelingen en Nationaal Programma Onderwijs ultimo 2022 per thema**  
**Bedragen x EUR 1.000**

Bestedingen 2021-2022	Bestedingen			
	Toegekend	2021	2022	Restant
Thema 1	650	104	410	136
Thema 2	298	0	121	177
Thema 3	335	0	13	322
Thema 4	200	0	161	39
Thema 5	237	0	170	67
<b>Totaal</b>	<b>1.720</b>	<b>104</b>	<b>875</b>	<b>741</b>

**Voortgang NPO-inzet ROC TOP ultimo 2022**

Thema	Plan	Fase	Planning	Voortgang	Doelgroep
	Opgenomen in bestedingsplan ja/nee	Fase van uitvoering	Verloopt volgens planning?	Beoordeling voortgang	Beoogde studentengroep bereikt
<b>Thema 1: soepele in- en doorstroom</b>					
Begeleiding en zorg van doorstromers niveau 2 naar 4, 4 naar het hbo, afstroom niveau 4 en 3	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja
Extra mogelijkheden om studievertraging in te lopen/beter te landen in het mbo	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja
Switchklas voor zittende mbo-studenten (heroriëntatie)	Nee	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Oriëntatiejaar in aansluiting op het VO (vmbo en havo)	Ja	Gereed	Ja	Goed	Ja
Doorlopende leerlijnen met VO	Nee	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Basisprogramma online-vaardigheden en online	Nee	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gedragsregels voor studenten	Nee	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Versterking decanaat	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja
Versterking REN-vakken	Nee	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Tijdelijke versterking examinering/examinatoren	Ja	Gereed	Ja	Goed	Ja

Thema	Plan	Fase	Planning	Voortgang	Doelgroep
	Opgenomen in bestedingsplan ja/nee	Fase van uitvoering	Verloopt volgens planning?	Beoordeling voortgang	Beoogde studentengroep bereikt

#### Thema 2: welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

Inzet op meer ondersteuning voor studenten	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja
Organiseren van meer contactmomenten	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja
Proactieve benadering bij (kwetsbare) studenten met zorgen over het welzijn	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja
Mediawijsheid	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja

#### Thema 3: ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

Stagemakelaar: bpv-inzet versterken voor behoud huidige relaties stagebedrijven en werving nieuwe stagebedrijven/ accreditatie (stagemakelaar)	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja
Sollicitatietrainingen voor studenten (met bedrijfsleven)	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja
Stageondersteuning hybride onderwijs	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja

#### Thema 4: aanpak jeugdwerkloosheid

Banenmakelaar: toeleidingstrajecten naar werk, samenwerking bedrijven, sollicitatietrainingen en verlenging contactperiode met studenten	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja
--	----	---------------	----	------	----

#### Thema 5: doorontwikkeling voor onderwijsteams

Doorontwikkeling en intervisie LOB voor intakers, slb'ers en decanen, inclusief begeleiding	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja
Doorontwikkeling hybride onderwijs (digitale onderwijsvaardigheden en vorming onderwijsprogramma's)	Ja	In uitvoering	Ja	Goed	Ja



# HOOFDSTUK 3

POSITIONERING,

SAMENWERKING EN

CO-CREATIE



De eigen identiteit en visie op onderwijs staan voorop in de strategische keuzes van ROC TOP.

### 3.1 Samenwerking en co-creatie

Voor een duurzame positionering van ROC TOP is het noodzakelijk om nieuwe samenwerkingsvormen en -mogelijkheden te verkennen en vorm te geven. We zoeken steeds vaker de samenwerking op met andere instellingen, op verschillende manieren.

#### Enkele voorbeelden per campus:

- TOP Health & Sport: een nieuwe samenwerking met HAN/HTV. Gestart met een wetenschappelijk onderzoek 'Teaming in de tussenruimte';
- TOP Business: oriëntatie op het keuzedeel douane;
- TOP Start: uitvraag Cordaan stagecarrousel voor aansluiten bij de RIF;
- TOP Events & Hospitality: continueren met de RIF. Met de Sportcamping in West is een nieuwe hybride leeromgeving gestart. Meerdere opleidingen voeren hier hybride onderwijsopdrachten uit. Voor een tweede hybride leeromgeving zijn we in gesprek met Het Concertgebouw. Dit is voor de facilitaire opleidingen;
- TOP Events & Hospitality: het CIV op het NDSM-terrein draagt duurzame en circulaire oplossingen aan voor uitdagingen die leven in het gebied. Het CIV is een initiatief van bedrijven op en rond het NDSM-terrein, samen met ROC TOP. In een hechte gemeenschap ('learning community') werken bedrijven, onderwijsinstellingen, studenten, (lokale) overheid en burgers samen aan een toekomst van duurzaamheid, circulariteit en toekomstbestendig ondernemen. Het CIV levert zo een concrete bijdrage aan een duurzamere toekomst voor het NDSM-terrein, en geeft tegelijk een essentiële impuls aan de instroom en het behoud van vakkundig en up-to-date geschoold personeel.

### 3.2 Beroepspraktijkvorming

Opleidingsschool De Dam is een door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) erkend samenwerkingsverband (partnerschap). Naast ROC TOP participeren hierin de volgende organisaties: ZAAM, SVOAZ, Ir. Lely Lyceum, Hogeschool van Amsterdam (inclusief de ALO), Breitner Academie en de Vrije Universiteit. Deze vier schoolbesturen (één mbo-bestuur en drie vo-besturen) en drie instituten die lerarenopleidingen verzorgen, zijn in het partnerschap verantwoordelijk voor het samen opleiden van toekomstige leraren en het begeleiden van startende leraren. Onder De Dam vallen 24 scholen/schoollocaties in het VO en in het mbo waar het leren en opleiden in de beroepspraktijk wordt gerealiseerd. De vier campussen van ROC TOP tellen daarbij mee als aparte scholen/schoollocaties. In 2022 is De Dam verder uitgebreid met twee aspirant-opleidingsscholen die beide onder schoolbestuur ZAAM vallen. Het totaal aantal aspirant-opleidingsscholen komt hiermee op vier. Begin 2023 treden de volgende partners toe tot De Dam: het lerareninstituut van de Universiteit van Amsterdam en het Vossius Gymnasium, dat onder schoolbestuur Onderwijs Stichting Zelfstandige Gymnasia (OSZG) valt. De Dam is inmiddels de grootste opleidingsschool van Amsterdam.

In schooljaar 2021-2022 realiseerde De Dam 260 leerwerkplekken voor studenten van verschillende lerarenopleidingen. Bij ROC TOP zijn er in dat schooljaar 39 leerwerkplekken (inclusief PDG-trajecten) gerealiseerd voor studenten en starters zonder lesbevoegdheid. Studenten van lerarenopleidingen blijken vaak enthousiast om als docent bij ROC TOP te werken. Voor LIO's (vierdejaars) geldt dat een deel van hen na de stage een aanstelling krijgt bij ROC TOP. Omdat ROC TOP is teruggegaan in formatie, is ook het aantal LIO's met een aanstelling afgenomen.

Binnen ROC TOP hebben vrijwel alle werkplekbegeleiders de basistraining voor werkplekbegeleiders gevolgd. Verder zijn vijf van de zes schoolopleiders Velon-geregistreerd. De schoolopleider die nog geen Velon-registratie heeft, is relatief nieuw en start binnenkort met de cursus. Met onder meer deze trainingen/cursussen borgen we de kwaliteit van het Samen Opleiden.

In december 2021 is het nieuwe landelijke Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (en werkwijze peerreview) vastgesteld. De Dam heeft in november 2022 meegewerkt aan een pilot peerreview om deze nieuwe werkwijze te testen. Als 'bezoekend panel' heeft een delegatie van De Dam een bezoek gebracht aan Opleidingsschool Mondriaan in Den Haag. Hier waren ook twee medewerkers van ROC TOP bij. Samen met Opleidingsschool FC-NHL en medewerkers van het landelijke Platform Samen Opleiden & Professionaliseren hebben zij de hele dag ontwikkelingsgerichte vraagstukken besproken. De peerreview voor Opleidingsschool De Dam is gepland in de periode september - december 2024.

2022 was ook het jaar waarin een nieuwe visie is ontwikkeld. Ook acteerde de projectleiding van De Dam in samenwerking met in- en externe stakeholders op onderwerpen als het lerarentekort in Amsterdam, groenpluk, zij-instroomtrajecten (waaronder PDG), begeleiding van startende leraren, professionalisering van zittende docenten en samenwerking met andere opleidingsscholen.

### 3.3 Duurzaamheid

In 2022 maakte ROC TOP deel uit van verschillende duurzaamheidsinitiatieven. Op de campus TOP Events & Hospitality is vanuit de RIF NDSM en met ondersteuning vanuit de MBO-Agenda een circulaire en duurzame leerlijn ontwikkeld. De circulaire leerlijn is gebaseerd op de R-ladder<sup>1</sup>. De duurzame leerlijn is gebaseerd op de Social Development Goals van de Verenigde Naties. Beide leerlijnen zijn vervlochten in alle beroepsopdrachten van alle opleidingen van de campus TOP Events & Hospitality. In speciale themaweken rond duurzaamheid en circulariteit (februari en oktober) was er extra aandacht voor deze leerlijnen. Vanuit de samenwerking RIF NDSM kunnen bedrijven per onderwerp ondersteunende workshops aanbieden. Bij de themaweken hebben twee opleidingen van TOP Health & Sport deelgenomen.

### 3.4 Diversiteit en inclusie

ROC TOP wil een veilige plek zijn voor alle studenten en medewerkers. We hebben daarom de ambitie om een veilig leer- en werkklimaat te creëren, waarin iedereen op respectvolle en harmonieuze wijze met elkaar omgaat.

Op 1 november 2021 tekende ROC TOP als eerste mbo-instelling het Amsterdams Akkoord voor divers, inclusief en maatschappelijk betrokken vervolgonderwijs. Hiermee verklaart ROC TOP zich actief hard te (blijven) maken voor inclusief en rechtvaardig onderwijs. Tegelijkertijd onderstrepen we met deze handtekening dat we racisme en discriminatie willen aanpakken. Als onderwijsinstelling willen we een toegankelijke plek zijn waar alle studenten, docenten en medewerkers zich thuis voelen en gelijke kansen krijgen. Om deze ambitie te ondersteunen hebben we in 2022 een sociaal manifest opgesteld met een belangrijke oproep om met elkaar in gesprek te gaan over een veilige werkomgeving. Het manifest komt vanuit de hele organisatie en is samengesteld door de werkgroep Veiligheid. In januari 2023 is het gelanceerd.

<sup>1</sup> Trap tegen troep: r-ladder voor dummies - Duurzaamheid.nl

# HOOFDSTUK 4

## MEDEWERKERS –

## SOCIAAL JAARVERSLAG



Begin 2022 werden we door corona wederom geconfronteerd met een lockdown. De scholen mochten openblijven maar ondersteunend personeel moest thuiswerken. Gelukkig was dit van korte duur en werd de situatie spoedig weer stabiel.

Corona heeft voor een nasleep gezorgd in het verzuim van medewerkers; de verzuimcijfers daalden pas na de zomervakantie. Door corona hebben we wel een flinke stap vooruitgezet in het hybride werken. Sinds maart 2023 is een regeling hybride werken voor OBP indirect van kracht.

De krappe arbeidsmarkt heeft gezorgd voor hoofdbreken. Afgelopen jaar was er veel verloop en het vinden van specialistisch personeel werd steeds lastiger. Aan de andere kant blijft ROC TOP kampen met een teruglopend studentenaantal, waardoor er voorzichtigheid geboden is bij het invullen van personele formatie. Aan het eind van het jaar is zelfs het gesprek gestart om per afdeling tot een taakstelling te komen.

Bij het verbeterplan na het rapport van de Onderwijsinspectie over de kwaliteit van het onderwijs is ROC TOP het afgelopen jaar een leiderschapstraject gestart, waarbij alle leidinggevend worden getraind en gecoacht in leidinggeven aan deze verbetering.

#### 4.1 Professioneel leiderschap en teams in ontwikkeling

De focus is dit jaar gelegd op het werken aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. De managers worden getraind op het leidinggeven aan de verandering en de teams kunnen gebruikmaken van coaching om in het eigen team tot verbetering te komen.

Ieder team heeft een teamjaarplan en begin 2022 is er bij de scholingsdag in januari een poll uitgezet om te kunnen inschatten in welke fase het team zich bevindt qua ontwikkeling (model Tuckman). Hierbij gaf 62% van de respondenten aan dat hun team in fase 3 of 4 van de ontwikkeling zit. Dat percentage is iets lager dan bij de nulmeting in 2021. De fases van Tuckman zijn echter afhankelijk van de mogelijke veranderingen in de teams door uitstroom en instroom van medewerkers. In het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) zijn vragen gesteld over Tuckman en teams in positie. De antwoorden

kunnen richting geven aan de verdere ontwikkeling en versterking van de teams in positie.

#### 4.2 Sterk in je werk en ontwikkelingsmogelijkheden

In 2020 is het thema 'Sterk in je werk' gelanceerd binnen ROC TOP. Dit jaar is het gecontinueerd en geëvalueerd. Via de site kunnen medewerkers meedoen aan diverse activiteiten. Denk aan gezondheidsadvies, voedingsadvies, stoelmassage, balans-coaching en het digitale leerplatform van GoodHabitz. De evaluatie heeft ertoe geleid dat het platform wordt gecontinueerd op stoelmassage, loopbaan APK, balans-coach en GoodHabitz.

We brengen GoodHabitz gestructureerd onder de aandacht in de P&O-cyclus, in het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers en de introductie van startende docenten. In 2022 zijn 80 trainingen gestart via GoodHabitz. Hierbij valt op dat 50% van de trainingen gaat over persoonlijke kracht en 33% over digitale vaardigheden.

#### 4.3 Instroom, doorstroom en uitstroom

##### Mobiliteit: instroom en doorstroom

Door de krappere wordende arbeidsmarkt hebben we veel aandacht besteed aan de werving van nieuwe medewerkers. In het campusmanagement (campusdirecteuren en onderwijsmanagers) zijn afgelopen jaar alle nog openstaande vacatures ingevuld.

Ook is er veel aandacht besteed aan het vervangen van interimmanagers door vaste contracten in de stafmanagementposities. Daarvan zijn er twee opgevuld, te weten de manager P&O en de manager Bestuur & Strategie. ROC TOP maakt keuzes voor een gezonde financiële huishouding, met daarbij de gewenste verhouding onderwijzend personeel en ondersteunend personeel van 70%-30% en vanwege de afnemende studentenaantallen, hebben we ervoor gekozen een aantal stafmanagementposities samen te voegen.

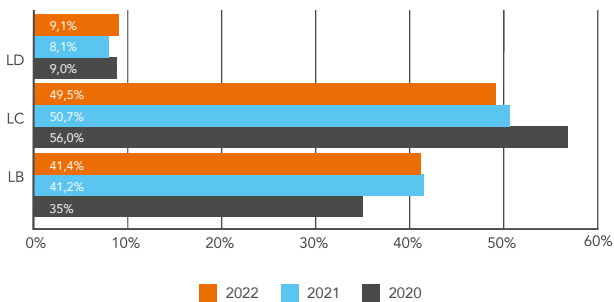
Zowel bij stafafdelingen als bij het onderwijzend personeel vinden veel scholingsactiviteiten en/of mobiliteitsbevorderende activiteiten plaats. Deels is dit vanuit functioneringsgesprekken en deels vanuit

teamontwikkelplannen, coaching of loopbaanontwikkeling. Daarnaast komen op de organisatiebrede scholingsdagen relevante thema's aan bod via workshops die veelal worden gegeven door eigen medewerkers.

We hebben actief gewezen op 'loopbanen en ontwikkeling, oriëntatietraject voor leraren', een van de actielijnen van de Amsterdamse taskforce lerarentekort. Verschillende collega's hebben hieraan deelgenomen. Als er behoefte aan was, hebben leidinggevenden met individuele medewerkers afspraken gemaakt over loopbaantrajecten met externe gecertificeerde loopbaancoaches. We wijzen medewerkers ook op de DUO-lerarenbeurs en het STAP-budget om zich verder te ontwikkelen.

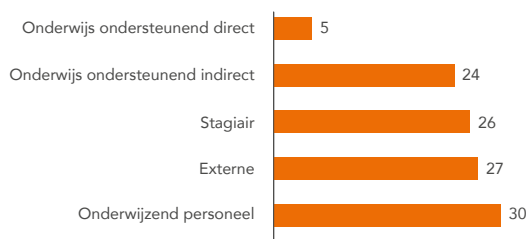
Managers en medewerkers besteden in de functioneringsgesprekken aandacht aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Voor medewerkers die zich verder willen ontwikkelen of mogelijk een andere wending aan hun loopbaan willen geven, is er de mogelijkheid tot een loopbaan APK. Dit aanbod kan op vrijwillige basis ook met de eigen leidinggevende worden besproken. De werkwijze om te komen tot een evenwichtige verdeling van de salarismix is afgelopen jaar gespreksonderwerp geweest met de OR. In onderstaande grafiek staat een vergelijking met voorgaande jaren.

#### Uitstroom: Salarismix

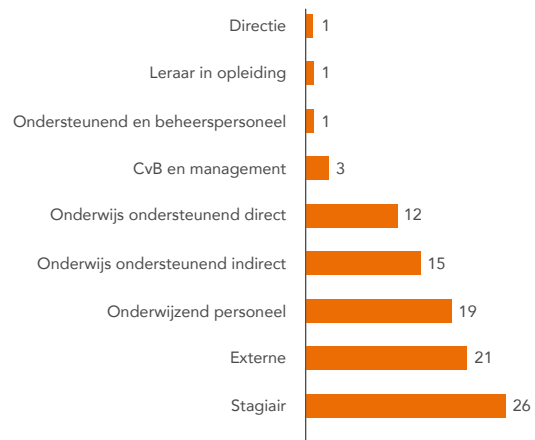


In 2022 zijn er meer medewerkers uitgestroomd dan ingestroomd.

#### Hoeveel fte is er uitgestroomd per dienstbetrekking?



#### Hoeveel fte is er ingestroomd per dienstbetrekking?



ROC TOP is eigen risicodragers voor de WW en BWW. Inzicht in en actief begeleiden van werknemers met een WW/BWW-uitkering is daarom van belang. Op peildatum 31 december 2022 is het aantal voormalig medewerkers met een WW-uitkering 11. Dat zijn er 6 meer dan het jaar ervoor. Het aantal medewerkers met een BWW-uitkering is ten opzichte van 2021 iets gestegen, van 3 naar 4.

#### 4.4 Personele bezetting

Jaarlijks stellen we de beschikbare formatie vast in de begroting. De beschikbare doelformatie voor onderwijzend personeel bij ROC TOP voor het jaar 2022 is 190 fte. Dit is gebaseerd op de 'Kadernotitie formatie en inzet onderwijzend personeel 2021-2022' en de berekening van de formatie aan onderwijzend personeel op basis van de studentenaantallen per teldatum 1 oktober 2021. Bij de oktobertelling van 2022 bleek het aantal studenten lager te zijn dan geprognosticeerd. Dit heeft ertoe geleid dat aan het eind van het jaar het gesprek is gestart om per afdeling tot een taakstelling te komen.

In onderstaande figuur is de totale personele bezetting in de afgelopen drie jaar te zien (zowel OP als OBP). Het totaal aantal medewerkers (inclusief externen op een formatieplaats) is het afgelopen jaar met 16 fte gedaald.

#### Personele bezetting in fte

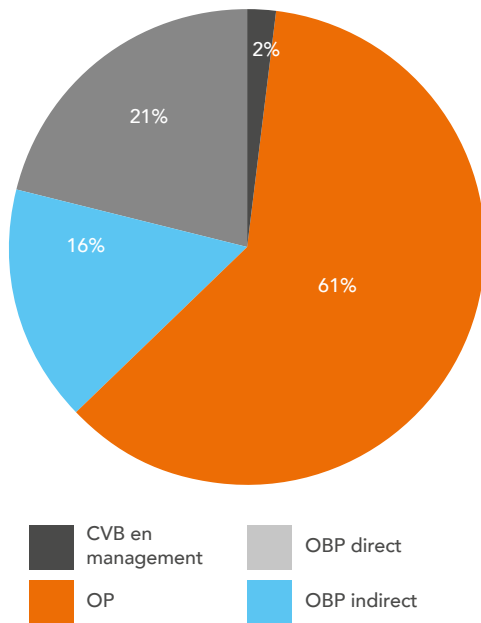
	2020	2021	2022
	346	350	334

#### Functiecategorieën

In onderstaande grafiek is de onderlinge verhouding te zien tussen de diverse functiecategorieën. Vergeleken met 2021 daalde het aandeel onderwijzend personeel met 2% en

steeg het aandeel ondersteunend personeel met 2%. De overige functiecategorieën blijven min of meer gelijk.

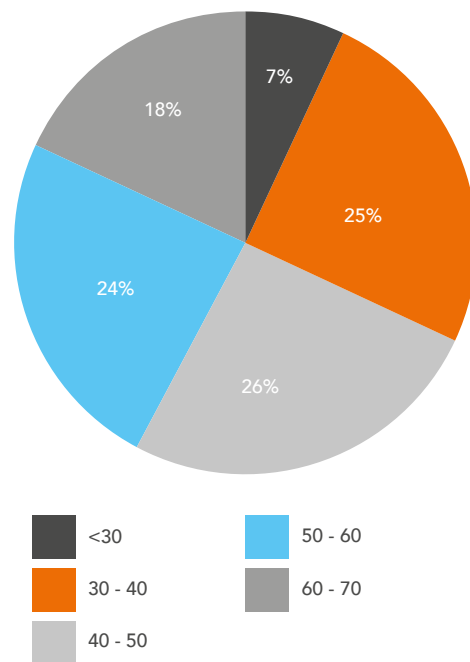
### Functiecategorieën



### Samenstelling van medewerkerspopulatie naar leeftijd en geslacht

Over het geheel genomen is de verdeling over leeftijdsgroepen binnen ROC TOP redelijk evenwichtig. In totaal is 42% van de populatie ouder dan 50 jaar. Aandacht voor jongere aanwas blijft van belang.

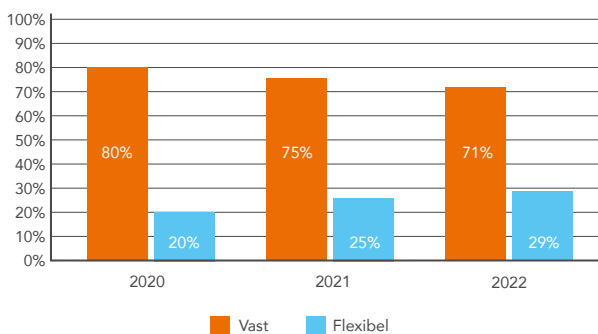
### Leeftijdscategorieën



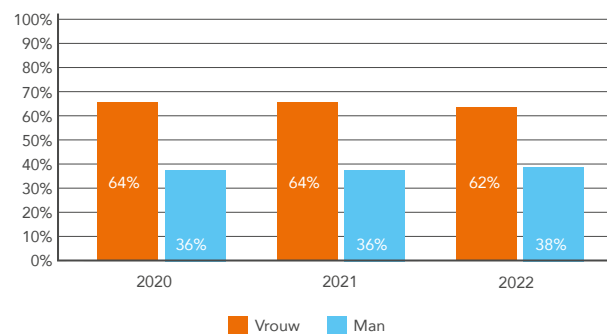
### Flexibele schil

Om de fluctuaties in studentenaantallen op te kunnen vangen en de continuïteit van de organisatie zeker te stellen, hanteren we een flexibele schil met een streefcijfer van 15%. In 2022 was er een veel grotere flexibele schil. Dit heeft te maken met de grote hoeveelheid tijdelijke gelden (NPO-gelden), maar ook met het lastig kunnen opvullen van vacatures. Om het werk te kunnen blijven uitvoeren, was het noodzakelijk om op bepaalde momenten en bepaalde posities tijdelijk personeel in te zetten.

### Vast en flexibel



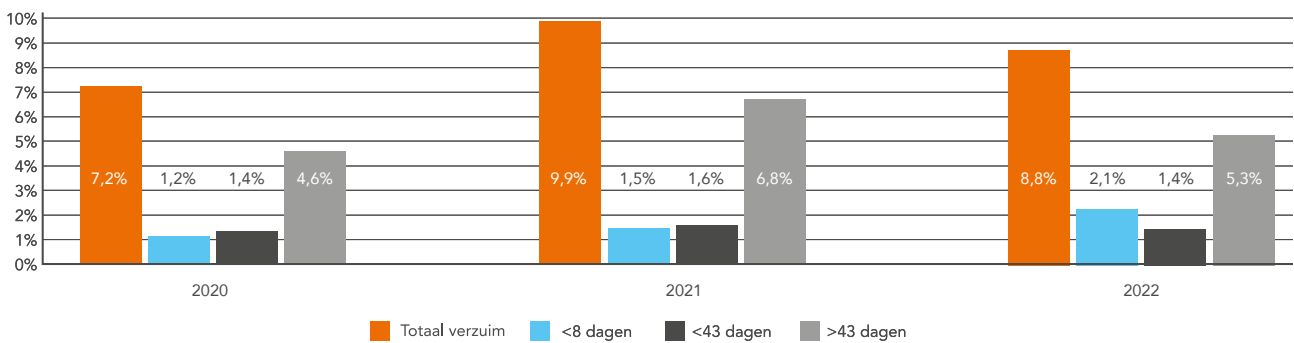
### Percentage man en vrouw



#### 4.5 Vitaliteit en verzuim

Vanuit 'Sterk in je werk' hebben we medewerkers gewezen op het preventieve spreekuur en de balanscoach. Ook waren er stoelmassages beschikbaar om te ontspannen. We hebben aandacht besteed aan mentale weerbaarheid in de week van de werkstress en aan omgaan met ongewenst gedrag in de week tegen het pesten. Ook stonden we stil bij gezond eten en de week van het werkgeluk. Op het online platform van GoodHabitz staan verder verschillende modules die bijdragen aan meer vitaliteit.

#### Verzuim in %

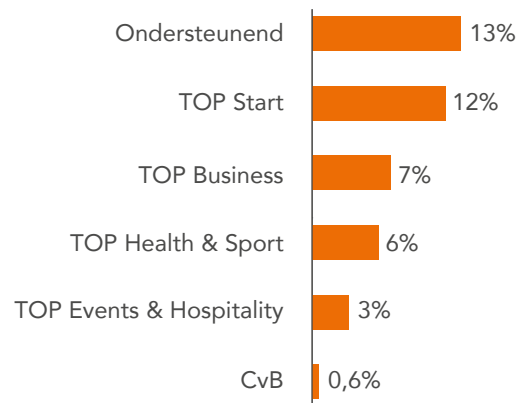


#### Verzuimcijfers

In onderstaande grafiek is het verzuim van de afgelopen jaren te zien. Hieruit blijkt dat we het streefpercentage van 7 in 2022 niet hebben behaald. Vooral in de maanden februari en maart steeg het verzuimpercentage en vanaf april werd een dalende trend ingezet. Dit kwam onder meer door de actievere sturing op het verzuim. Hierbij krijgen managers als casemanager actievere ondersteuning van P&O adviseurs. Ook kunnen zij alle ondersteunende interventies inzetten via de providerboog, een overzicht van partijen voor interventies (zoals externe coaches).

In onderstaande grafiek is te zien dat er grote verschillen zijn tussen de afdelingen. Per (type) afdeling is daarom een maatwerk aanpak nodig. Dit krijgt in 2023 een vervolg door per afdeling een verzuim-en-preventieplan op te stellen en daar structureel met elkaar over in gesprek te gaan. Het streven is vervolgens om de omslag te maken van curatie naar preventie.

#### Wat is het gemiddelde verzuimpercentage per campus?





# HOOFDSTUK 5

HUISVESTING,

INFORMATIEVEILIGHEID EN

MELDINGEN



## 5.1 Huisvesting en facilitaire zaken

ROC TOP heeft een Strategisch Huisvestingsplan 2020-2030 opgesteld. Dit plan is een vertaling van de strategische uitgangspunten, campusplannen, doelen, ambities en risico's van ROC TOP naar een huisvestingsvisie voor een periode van tien jaar. ROC TOP streeft naar een toekomstbestendige gebouwenportefeuille met een prettig binnenklimaat en oog voor flexibiliteit en wendbaarheid.

Zwaartepunt daarin is het versterken van de positionering van de campussen, ieder met een sterke eigen identiteit,

De huisvestingsportefeuille van ROC TOP bestaat momenteel volledig uit locaties die worden gehuurd.

Overzicht van de locaties en de omvang:

### Omvang locaties

Locatie	M <sup>2</sup>	
	Realisatie	Begroting
	2022	2023
<b>Campus TOP Health &amp; Sport</b>		
De Klencke 4	6766	6766
Burgerweeshuispad 54	686	686
<b>Campus TOP Start</b>		
Javaplantsoen 19	753	753
Bos en Lommerplein 156-1	920	920
Wibautstraat 135	1673	1673
Bok de Korverweg 20 (Eendracht)	314	314
Strekkerweg 51	150	150
<b>Campus TOP Events &amp; Hospitality</b>		
NDSM-straat 1	4200	4200
<b>Campus TOP Business</b>		
Vlaardingenvlaan 15	4485	4485
<b>Totaal</b>	<b>19947</b>	<b>19947</b>

De vierkante meters huisvesting in relatie tot het aantal gewogen studenten (2.630) komt tot half 2022 uit op 7,6. Eind 2021 is het besluit genomen om zorgopleidingen van Campus TOP Health & Sport die nu zijn gehuisvest op locatie De Klencke in 2023 te verplaatsen naar een nieuw in te richten 'Centrum voor de Zorg' in het voormalig Slotervaartziekenhuis. Het huurcontract van De Klencke loopt af. Op locatie Slotervaart kan ROC TOP zich beter profileren. Door het onderwijs op een andere manier in te vullen kan het aantal vierkante meters op die nieuwe locatie met 1.000 m2 worden teruggebracht.

## 5.2 Informatiesystemen en -beveiliging

### Informatiebeveiliging en privacy

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) vraagt om constante aandacht en alertheid. We hebben hiervoor een Functionaris Gegevensbescherming en een Information Security Officer (ISO) in dienst.

In december 2022 hebben we een nieuw studentinformatiesysteem in gebruik genomen: Osiris. In de voorbereiding hierop zijn verschillende acties ondernomen om voor IBP verbeteringen door te voeren. Zo hebben we een DPIA (Data Protection Impact Assessment) en een pentest (penetration test) op Osiris laten uitvoeren (samen met andere mbo-instellingen die Osiris gebruiken). Ook is er in de conversie rekening gehouden met bewaartermijnen, zijn processen opnieuw gedefinieerd en zijn autorisaties opnieuw ingeregeld.

Door personele wijzigingen in de leiding van ROC TOP is nieuw beleid voor IBP slechts beperkt gerealiseerd. Een vingeroefening op basis van het volwassenheidsniveau met het nieuwe NBA-model (Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants) geeft aanleiding tot een verbetertraject. Aan het College van Bestuur is geadviseerd het Three Lines Model in te voeren.

### 5.3 Meldingen, klachten en geschillen

ROC TOP heeft verschillende klachten- en geschillenregelingen. Studenten en medewerkers kunnen hierop een beroep doen als zij vinden dat bepaalde gedragingen of beslissingen onrechtvaardig of onrechtmatig zijn. De functie van ombudsman en vertrouwenspersoon is extern belegd. Vanaf 2020 is per campus een interne studentvertrouwenspersoon aangesteld.

#### Ombudsman

In 2022 zijn 12 meldingen binnengekomen bij de ombudsman, waarvan 11 door studenten of hun ouders/verzorgers en 1 van een medewerker. Alle meldingen zijn via e-mail binnengekomen. Van de 11 meldingen van

studenten ging het in één situatie over de procedure van toelating. De ombudsman heeft de klacht ongegrond verklaard. In drie andere situaties betrof de melding lesuitval, terugvordering schoolgeld en de organisatie van de examens. De ombudsman heeft de melders doorverwezen naar de afdelingsmanager en de kwesties zijn naar tevredenheid opgepakt en afgehandeld. Eén melding betrof een adviesvraag over de werking van de klachtenprocedure. Dit contact heeft geen vervolg gehad. Twee meldingen gingen over de rechtmatigheid van een uitschrijving. De ombudsman heeft geoordeeld dat die rechtmatig is en de melders hebben de uitleg geaccepteerd. Twee studenten deden hun beklag over de kwaliteit van de begeleiding dan wel kwaliteit van het onderwijs. Deze onderwerpen zijn besproken met de desbetreffende manager. In twee kwesties hebben ouders hun beklag gedaan over het gebrek aan begeleiding bij extra zorgbehoefte. De ombudsman heeft vastgesteld dat de klachten niet gegrond zijn. De ombudsman heeft geprobeerd de betrokkenen te informeren en te ondersteunen bij het vinden van passende begeleiding. De melding van de medewerker betrof de procedure rondom een vaste aanstelling. Na overleg met de ombudsman is de medewerker zelf het gesprek aangegaan met de manager.

#### Vertrouwenspersoon

Met een klacht over ongewenst gedrag of bij een integriteitsschending kunnen medewerkers terecht bij een van de twee aangewezen externe vertrouwenspersonen. Zij zijn in dienst bij Centrum Vertrouwenspersonen Plus (CVP+).

In 2022 hebben 12 medewerkers van ROC TOP zich gemeld bij de externe vertrouwenspersoon. Het aantal ligt in lijn met de aantallen meldingen van de afgelopen jaren. In 2021 lag het aantal met 23 meldingen een stuk hoger, maar dat had voor een belangrijk deel te maken met een enkele kwestie waarbij vijf medewerkers zich hadden gemeld. In 2022 waren de meldingen divers van aard en gelijkmatig verspreid over de campussen. De kwesties hadden veelal betrekking op ervaren onveiligheid bij collega's of leidinggevenden, door onheuse bejegening en communicatieproblemen en in mindere mate door werkdruk of arbeidsomstandigheden. In een enkel geval was er sprake van een arbeidsconflict en één melding betrof intimidatie.

Bij bijna alle meldingen gaat het om de verhouding tussen medewerker en leidinggevende, waarbij een ogenschijnlijk onbeduidende aanleiding kan uitgroeien tot een conflict of tot ervaren ongewenst gedrag. De vertrouwenspersonen geven aan dat tijdige en duidelijke communicatie een belangrijk aandachtspunt is.

Overige activiteiten van de vertrouwenspersonen in 2022:

- intervisiebijeenkomsten met interne (student) vertrouwenspersonen;
- adviesgesprek na een klacht;
- kennismakingsgesprek met de nieuwe bestuurder;
- evaluatie van het jaarverslag 2021 met het College van Bestuur en manager P&O;
- feedback op de revisie van de klachtenregeling, op verzoek van ROC TOP.

### Studentvertrouwenspersonen

Iedere campus heeft een studentvertrouwenspersoon. We attenderen studenten hierop in het studentenportal, met digiboards, posters en nieuwsbrieven op alle locaties. Tijdens de introductieweek krijgen alle nieuwe studenten informatie over de aanwezigheid van de vertrouwenspersonen. Ook is een nieuw filmpje gemaakt om duidelijk te maken wat je met een vertrouwenspersoon kunt bespreken.

Alle studentvertrouwenspersonen hebben een opleiding gevolgd bij CVP+. Vier keer per jaar hebben ze een supervisiesessie en ze voeren regelmatig onderling overleg. De eerstvolgende opfriscursus bij CVP+ staat gepland voor december 2023.

### Meldingen per campus

#### Campus TOP Health & Sport:

- 4 meldingen bij de studentvertrouwenspersoon. De studenten wilden weten wat ze konden doen als ze het niet eens zijn met een besluit van school. De vertrouwenspersoon heeft met de studenten gesproken en de klachtenprocedure uitgelegd.

#### Campus TOP Start:

- 1 melding bij de studentvertrouwenspersoon. De melding had te maken met veiligheid. De betrokken student wilde er verder niets mee en heeft de opleiding verlaten.

#### Campus TOP Events & Hospitality:

- 1 melding bij de studentvertrouwenspersoon. De melding had te maken met ongewenste intimidatie op de BPV. De student wilde na het eerste gesprek geen verdere actie ondernemen.

#### Campus TOP Business:

- 3 meldingen bij de studentvertrouwenspersoon. De meldingen hadden te maken met machtsmisbruik, seksuele intimidatie en een incident.

### Centrale Examencommissie ROC TOP

Tijdens het schooljaar 2021-2022 zijn door de Centrale Examencommissie 20 meldingen van onregelmatigheden behandeld, en 3 klachten. In het voorafgaande jaar waren er 4 incidenten en 1 klacht. 3 meldingen zijn doorverwezen naar het College van Beroep voor de Examens van ROC TOP. Het ging bij alle drie om een bindend studieadvies, waarover de commissie geen oordeel mag geven.

# HOOFDSTUK 6

## FINANCIËN, CONTINUÏTEIT

## EN RISICOMANAGEMENT



## 6.1 Financieel resultaat 2022

Het exploitatieresultaat bedraagt uiteindelijk € 1.637k negatief (begroot €80K positief).

3. Baten		2022	Begroting 2022	2021
Rijksbijdragen	3.1	38.173.156	34.966.000	37.375.850
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	3.2	3.071.574	2.996.000	2.549.255
College-, cursus-, les en examengelden	3.3	483.685	213.000	396.086
Baten werk in opdracht van derden	3.4	199.369	262.000	195.044
Overige baten	3.5	424.847	414.000	660.697
<b>Totaal Baten</b>		<b>42.352.631</b>	<b>38.851.000</b>	<b>41.176.932</b>
4. Lasten		2022	Begroting 2022	2021
Personeelslasten	4.1	32.931.932	29.066.000	31.316.554
Afschrijvingen	4.2	1.988.122	1.101.000	933.839
Huisvestingslasten	4.3	4.523.736	4.215.000	4.044.078
Overige lasten	4.4	4.559.726	4.359.000	4.388.236
<b>Totaal Lasten</b>		<b>44.003.516</b>	<b>38.741.000</b>	<b>40.682.707</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>		<b>-1.650.886</b>	<b>110.000</b>	<b>494.226</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>	5.1	<b>-14.089</b>	<b>30.000</b>	<b>27.388</b>
<b>Resultaat</b>		<b>-1.636.797</b>	<b>80.000</b>	<b>466.838</b>

### Baten rijksbijdragen

De baten zijn veel hoger dan begroot. Dit komt mede doordat ROC TOP haar recht op de prestatieafhankelijke bonus van € 1.577k heeft verwerkt. Deze was niet begroot en zal worden uitgekeerd in najaar 2023.

De midterm review was positief waardoor deze bonus voor de afgelopen 4 jaar is opgenomen in 2022.

Daarnaast ontstaat het verschil door de uiteindelijk toegekende loon- en prijsbijstelling per beschikking in december 2022 voor € 1.323k. Tot slot zijn er lerarenbeurzen ontvangen ten bedrage van € 205k die niet zijn begroot.

### Gemeentelijke bijdragen

De gemeentelijke bijdrage valt uiteindelijk beperkt hoger uit met name door loon- en prijscorrecties.

### Cursusgelden

De cursus- en examengelden waren te laag begroot en de examenbijdragen waren niet begroot.

### Overige baten

De overige baten zijn beperkt hoger met name als gevolg van een inhaaleffect van de coronacrisis.

### Personeelslasten

De personele kosten zijn hoger dan begroot, met name als gevolg van externe inleen en op een aantal overige kostensoorten.

De loonkosten eigen personeel (€ 185k) zijn hoger dan begroot door een aantal factoren:

- hogere loonkosten door loonstijging;
- lagere studentenaantallen dan begroot, bijstelling naar lagere inzet;
- verloop eigen personeel en vervanging door externe inhuur.

Door een aantal factoren zijn de kosten voor externe inhuur veel hoger:

- opvang bij vertrek eigen personeel;
- ziektevervanging;
- expertise nodig;
- projectmatig, financiële dekking op projecten;

- stafdiensten als gevolg van professionalisering en afdekking hiaten, eenmalige projecten.

De centrale diensten hebben te maken met verloop van personeel en ontbreken van expertisegebieden. Management en directie posities zijn in het onderwijs deels en voornamelijk bij stafdiensten door externen uitgevoerd.

Ondersteuning in het onderwijs betreft met name conciërges en medewerkers examenbureau.

Voor uitvoering van projecten (NPO, MBO-werkagenda, etc.) is externe expertise ingezet.

ROC TOP is een verbeterprogramma gestart waarbij externe bureaus zijn ingeschakeld.

Voor de uitvoering van regulier onderwijs zijn bijvoorbeeld als gevolg van uitval door ziekte en fricties externe docenten Nederlands ingezet.

### Afschrijvingen

De totale afschrijvingslasten zijn circa € 887k hoger dan begroot. De oorzaak van deze overschrijding is bijna geheel toe te wijzen aan de versnelde en extra afschrijving op het onderwijssysteem Osiris. Deze extra afschrijving is op advies van de accountant gedaan als impairment om de restwaarde voor de komende jaren meer in perspectief te brengen.

Verder zijn er lagere afschrijvingen op inventaris en computerapparatuur door langer gebruik van apparatuur en uitstel van investeringen.

### Huisvesting

De huisvestingslasten zijn € 308k hoger dan begroot door hogere huurlasten en afrekening heffingen oudere jaren. Onderhouds- en overige kosten zijn lager door onder andere capaciteitsgebrek facilitair personeel om uitvoering te organiseren en begeleiden. Energie- en waterkosten zijn hoger door met name prijsstijgingen.

### Overige lasten

De overige lasten laten een overschrijding zien van € 200k door verschillende oorzaken:

- door verloop van personeel in stafdiensten is meer externe expertise nodig (ICT gerelateerd en op advieskosten);
- door focus op processen is meer aandacht aan examens gericht en zijn de kosten hiervoor hoger;
- focus op verbeterprogramma om instroom studenten te bevorderen.

Bij de overige kosten is ook sprake van toenemende prijsdruk.

### Financiële baten-, lasten

In deze post is de jaarlijkse vrijval van vooruitbetaalde btw op de huur van de NDSM-locatie verwerkt.

## 6.2 Continuïteitsparagraaf

Het begrotingsproces 2023 is gestart met de kaderbrief in september 2022. Na vaststelling van het aantal bekostigde studenten per 1-10-2022 is in november de kaderformatie definitief vastgesteld. Door een aantal oorzaken is in de periode november/december 2022 een aanvullende taakstelling in de begroting verwerkt. In het eerste kwartaal van 2023 is deze vertaald in de interne toewijzing. De belangrijkste redenen voor deze taakstelling waren: hogere afschrijvingslasten

- overschrijdingen op verbouwingen in het Slotervaartproject;
- bekorten van de afschrijvingstermijn van het studentvolgsysteem Osiris;

lagere rijksbijdrage in 2024

- verdere daling in formatie nodig vanaf schooljaar 2023-2024 voor zowel onderwijzend als ondersteunend personeel.

Na de aanpassingen in de interne toewijzing is de meerjarenbegroting opgesteld. Hierbij waren gelijk meer inzichten beschikbaar in het financiële jaarresultaat van 2022.

De regeling beleggen, lenen en derivaten wordt nagevolgd, er is geen sprake van beleggingen, langlopende rekeningen of financiële instrumenten.

## Staat van baten en lasten

Studenten	Begroting 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Ingeschreven bekostigde studenten t-1	3.228	2.905	2.582	2.260	1.937
BOL	2.220	1.998	1.776	1.554	1.332
BBL	1.008	907	806	706	605
Gewogen bekostigde studenten	2.630	2.361	2.099	1.836	1.574

## Personeel

OP	187,0	175,9	166,5	149,4	140,0
OBP	97,3	93,2	86,6	76,2	70,0
Subtotaal eigen personeel	284,3	269,1	253,0	225,7	210,0
extern in-, uitleen OP	6,8	5,6	5,6	4,4	3,3
Extern in-, uitleen OBP	10,1	5,6	5,6	4,4	3,3
Interne in-, uitleen	-				
Subtotaal inleen uitleen	16,9	11,1	11,1	8,9	6,7
<b>Totaal fte</b>	<b>301,2</b>	<b>280,2</b>	<b>264,1</b>	<b>234,5</b>	<b>216,7</b>

## Financiën

Rijksbijdrage OC&W	32.416.372	30.750.000	27.371.000	24.372.000	21.373.000
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.747.460	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Contractactiviteiten	320.000	250.000	250.000	250.000	250.000
College-, cursus, les-en examengelden	420.000	450.000	405.000	360.000	315.000
Overige baten	199.561	200.000	200.000	200.000	200.000
<b>Totaal baten</b>	<b>36.103.393</b>	<b>34.150.000</b>	<b>30.726.000</b>	<b>27.682.000</b>	<b>24.638.000</b>
<b>Totaal personeelskosten</b>	<b>27.094.822</b>	<b>25.125.990</b>	<b>23.701.698</b>	<b>21.066.093</b>	<b>19.475.297</b>
Salariskosten	24.296.455	22.820.381	21.467.960	19.154.892	17.834.177
Extern in-, uitleen OP	590.000	500.000	500.000	400.000	300.000
Extern in-, uitleen OBP	837.000	500.000	500.000	400.000	300.000
Scholingskosten	338.631	328.204	314.680	291.549	278.342
Overige personeelskosten	1.032.736	977.406	919.058	819.653	762.779
Afschrijvingen	<b>1.577.894</b>	<b>1.667.968</b>	<b>1.707.652</b>	<b>1.093.776</b>	<b>779.592</b>
Huisvestingslasten	<b>4.297.000</b>	<b>3.750.146</b>	<b>3.529.233</b>	<b>3.486.033</b>	<b>3.270.833</b>
Overige lasten	<b>3.763.165</b>	<b>3.211.151</b>	<b>2.974.809</b>	<b>2.640.053</b>	<b>2.407.242</b>
<b>Ontwikkel-, risicobudget</b>	<b>1.820.883</b>	<b>341.500</b>	<b>307.260</b>	<b>276.820</b>	<b>246.380</b>
Adm en beheer	483.621	418.814	393.812	351.217	326.847
Inventaris, apparatuur en leerm	1.057.947	868.402	771.913	675.424	578.935
Overige	2.221.597	1.923.934	1.809.083	1.613.412	1.501.460
Financieringslasten					
<b>Totaal lasten</b>	<b>38.553.765</b>	<b>34.096.755</b>	<b>32.220.652</b>	<b>28.562.776</b>	<b>26.179.345</b>
<b>Netto resultaat</b>	<b>-2.450.372</b>	<b>53.245</b>	<b>-1.494.652</b>	<b>-880.776</b>	<b>-1.541.345</b>
<b>Bestemmingsreserve NPO</b>	<b>741.197</b>				
<b>Gecorrigeerd resultaat</b>	<b>-1.709.175</b>				



## Staat van baten en lasten (vervolg)

Kengetallen	Begroting 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Gewogen studenten / OP fte	14,1	13,4	12,6	12,3	11,2
Gewogen studenten / fte	8,7	8,4	7,9	7,8	7,3
Gemiddelde GPL OP		87.948	87.948	87.948	87.948
Gemiddelde GPL OBP		78.879	78.879	78.879	78.879
Gemiddelde GPL	85.454	84.806	84.845	84.885	84.925
Verhouding OP / OBP	65,8%	65,4%	65,8%	66,2%	66,7%

### Studenten

De belangrijkste variabele in de meerjarenbegroting is het aantal studenten. In de afgelopen tien jaar is sprake van een trendmatige daling. In de meerjarenbegroting gaan we ervan uit dat deze daling in de komende vijf jaar zal doorzetten met jaarlijks 10% ten opzichte van telmoment oktober 2022. In oktober 2026 hebben we dan 40% minder studenten.

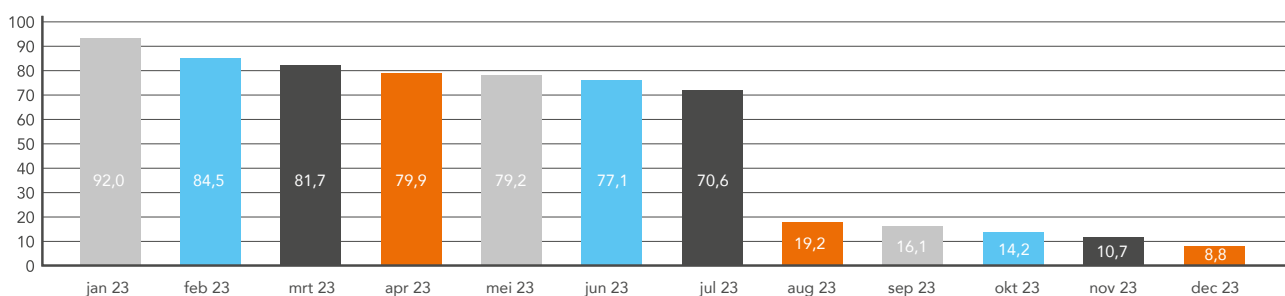
De begrote formatie in 2023 is in totaal 301,2 fte (inclusief externe inhuur). Bij de start van het kalenderjaar zaten we nog niet op dit niveau. Dit betekent een extra inspanning in het eerste half jaar van 2023, om de financiële schade te beperken. Met een taakstelling van 21 fte vanaf het nieuwe schooljaar (augustus 2023) is de eindstand in december 2023 van de formatie 280,2 fte.

### Formatie

Een andere belangrijke variabele is het aantal formatieplaatsen. Het aantal formatieplaatsen is voor 2023 bepaald op basis van de afgesproken parameters in de kaderbrief voor het onderwijsdeel. Hier is de verruimde student/docentratio belangrijk, evenals de formatie die wordt ingezet op kwaliteitsmiddelen. Daarnaast zijn middelen beschikbaar vanuit tijdelijke subsidies, vooral vanuit de gemeente Amsterdam. Voor de ondersteuning geldt ook de efficiency-opdracht in de kaderbrief.

De formatie voor de jaren 2024 tot en met 2027 is trendmatig dalend begroot. Enerzijds hebben we tijd nodig om de formatie op tijd naar beneden bij te stellen en anderzijds bouwen we daarmee ook de bovenmatige reserve af.

De afbouw van formatie als gevolg van lagere studentenaantallen en lagere tijdelijke OCW-subsidies (NPO) is mogelijk door natuurlijk verloop en afbouw van tijdelijke contracten. In onderstaande tabel staat de potentiële afbouw van de tijdelijke formatieve schil.



### Toelichting

In juli 2023 is nog voor 70,6 fte tijdelijk actief (inclusief externen). Als alle tijdelijke contracten aflopen is dit een jaareffect van 52,8 fte. De personele opbouw is ook in onderstaande verdeling te gebruiken.

Personeel	Begroting 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Directie / man.	7,5	7,0	7,0	7,0	7,0
OP	193,8	181,4	172,0	153,9	143,3
Overig	99,9	91,8	85,1	73,7	66,3
<b>Totaal</b>	<b>301,2</b>	<b>280,2</b>	<b>264,1</b>	<b>234,5</b>	<b>216,7</b>

## Financiën

De financiën<sup>1</sup> laten een grillig beeld zien van het resultaat. In 2023 tot en met 2025 komt dit door de latere en lagere afbouw van formatie en overige kosten. De afbouw van personele kosten gaat gepaard met kwalitatieve fricties en duurt doorgaans langer dan vooraf gedacht.

De afbouw van met name huisvestingskosten wordt bemoeilijkt door doorlopende huurverplichtingen. Ingrepen in huisvesting leveren om die reden minder snel het volle besparingspotentieel. In 2024 beperken we de huisvestingsportfolio verder door het vrijspelen van enkele locaties (groot en klein).

In 2023 is een eenmalig hoog ontwikkelbudget opgenomen voor extra impulsen in het borgen van kwaliteit en anderzijds tegen onvoorziene risico's. Vanaf 2024 is deze buffer aangehouden op 1,0% van de baten.

Voor 2023 geldt de bijzonderheid dat het resultaat vertekend is door de inzet van formatie vanuit de gevormde bestemmingsreserve NPO uit 2022.

Vanwege de omvangrijke daling in studentenaantallen gaan we extra bezuinigen op overige materiële kosten. De kosten voor externe inhuur dalen mee met de daling van studenten (-40% in 2027).

## Balans

ACTIVA	31-12-2023	J31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
<b>Vaste activa</b>	<b>7.164.389</b>	<b>5.591.101</b>	<b>3.978.129</b>	<b>3.067.775</b>	<b>2.501.183</b>
<b>Vlottende activa</b>					
Onderhanden werk	-				
Vorderingen	1.750.000	1.750.000	1.750.000	1.750.000	1.750.000
Liquide middelen	4.986.041	6.612.574	6.730.894	6.760.473	5.785.720
Totaal vlottende activa	6.736.041	8.362.574	8.480.894	8.510.473	7.535.720
<b>Totaal</b>	<b>13.900.430</b>	<b>13.953.675</b>	<b>12.459.023</b>	<b>11.578.248</b>	<b>10.036.903</b>

PASSIVA	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
<b>Eigen vermogen</b>	<b>9.350.802</b>	<b>6.900.430</b>	<b>6.953.675</b>	<b>5.459.023</b>	<b>4.578.248</b>
Bestemmingsreserve					
Resultaat boekjaar	-2.450.372	53.245	-1.494.652	-880.776	-1.541.345
Totaal eigen vermogen	6.900.430	6.953.675	5.459.023	4.578.248	3.036.903
<b>Voorzieningen</b>	<b>1.000.000</b>	<b>1.000.000</b>	<b>1.000.000</b>	<b>1.000.000</b>	<b>1.000.000</b>
<b>Langlopende schulden</b>					
<b>Kortlopende schulden</b>	<b>6.000.000</b>	<b>6.000.000</b>	<b>6.000.000</b>	<b>6.000.000</b>	<b>6.000.000</b>
<b>Totaal</b>	<b>13.900.430</b>	<b>13.953.675</b>	<b>12.459.023</b>	<b>11.578.248</b>	<b>10.036.903</b>

	Norm	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
Solvabiliteit I = EV / TV	>30%	49,6%	49,8%	43,8%	39,5%	30,3%
Solvabiliteit II = (EV+VZ) / Balanstotaal	>30%	56,8%	57,0%	51,8%	48,2%	40,2%
Liquiditeit (Current Ratio) = (VA+LM)/KLS	>0,5%	1,12	1,39	1,41	1,42	1,26
Eigen vermogen/rijksbijdrage (in%) = EV/ RB		21,3%	22,6%	19,9%	18,8%	14,2%
Huisvestingsratio	<15%	11,9%	11,0%	11,5%	12,6%	13,3%
Weerstandvermogen	>5%	19,1%	20,4%	17,8%	16,5%	12,3%
Rentabiliteit	>0%	-6,8%	0,2%	-4,9%	-3,2%	-6,3%
Signaleringswaarde overreserve EV	<=1	0,79	0,97	1,00	1,03	0,81

<sup>1</sup> In de baten en lasten is geen rekening gehouden met loon- en prijsstijgingen. Doorgaans wordt de onderwijsorganisatie hiervoor gecompenseerd (resultaatneutraal effect). Het heeft om die reden geen meerwaarde om hiervoor inschattingen te maken.

Met deze ontwikkeling van het financiële resultaat en bijsturing bouwen we de bovenmatige reserve van het eigen vermogen af. Deze is vanaf ultimo 2023 weer binnen de signaleringsgrens (<1,0).

Met deze ontwikkeling van het financiële resultaat en bijsturing bouwen we de bovenmatige reserve van het eigen vermogen af. Deze is vanaf ultimo 2023 weer binnen de signaleringsgrens (<1,0).

### Kengetallen

In de kengetallen zien we dat het aantal studenten / fte onderwijzend personeel jaarlijks daalt. Dit komt doordat het studentenaantal harder daalt dan we de formatie laten dalen. In 2023 is dit lager door de extra NPO-middelen die wegvallen vanaf 2024.

De gemiddelde personele last (GPL) is gelijk gehouden (zie eerdere uitleg over aannames loon-en prijsbijstelling).

Door bijsturing op lagere inzet van ondersteunende functies stijgt de verhouding OP/OBP langzaam richting 67% in 2027. Het lukt niet om op 70% te komen door de structureel dalende studentaantallen en het relatieve vaste deel ondersteuning dat nodig is om de organisatie te faciliteren.

### Toelichting

In de komende jaren is het niveau van investeringen tot een minimum beperkt. In 2023 staat de verhuizing van campus Health & Sport gepland in de start van het nieuwe schooljaar. De verbouwing van de nieuwe locatie Slotervaart zien we voor € 3.083k terug onder huisvesting. Bij de ICT-investeringen gaat het om laptops, wifi en smartboards.

### bedragen \* € 1.000

Investeringen	2023	2024	2024	2026	2027
Totaal huisvesting	3.183	50	50	50	50
Totaal ICT	282	163	163	163	163
<b>Totaal</b>	<b>3.465</b>	<b>213</b>	<b>213</b>	<b>213</b>	<b>213</b>

De kengetallen zijn op de rentabiliteit en de signaleringswaarde overreserve EV allemaal positief en van voldoende niveau. De rentabiliteit mag lager zijn omdat het een manier is om de overreserve af te bouwen. Ook zien we dat de overreserve vanaf 2023 binnen de signaleringsgrens valt.

## 6.3 Risicomanagement

### Risicomanagement en -evaluatie

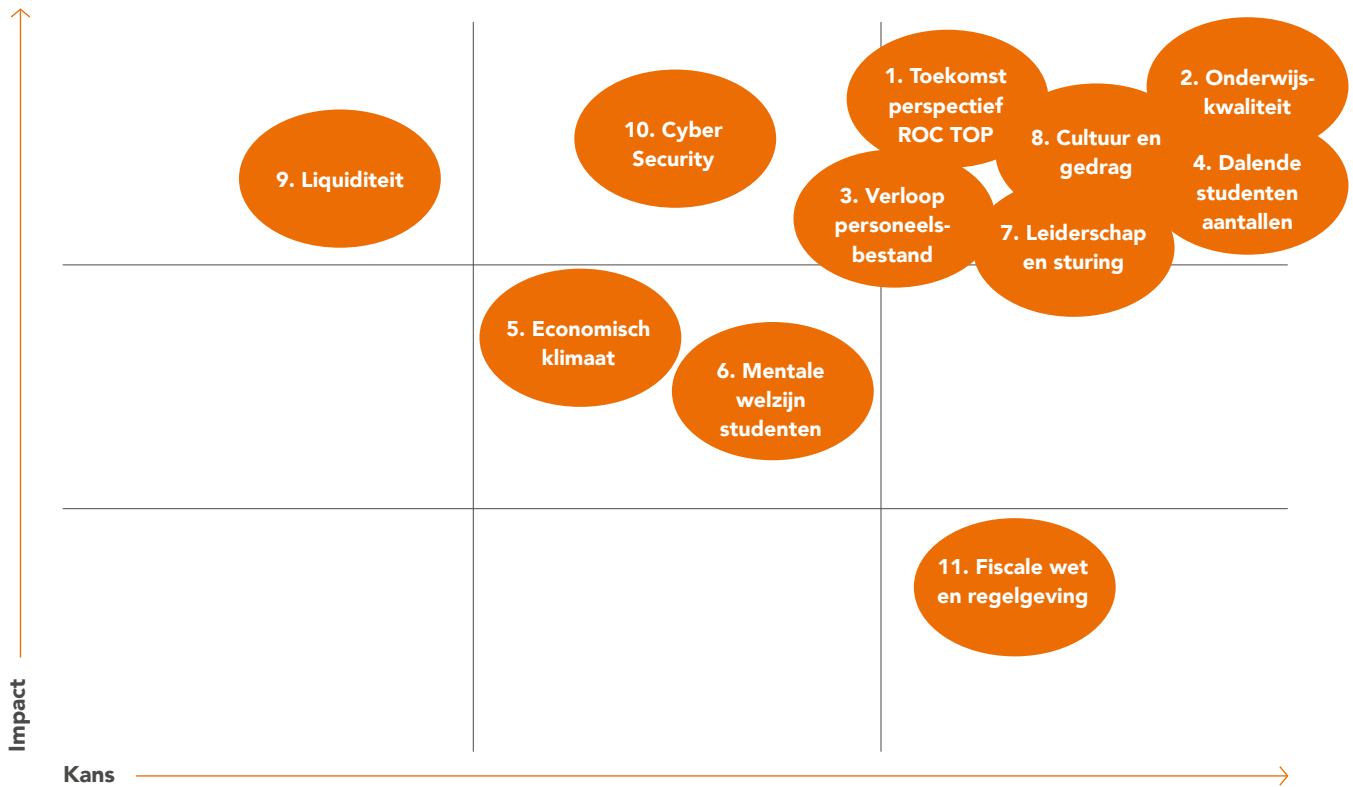
In het 4e kwartaal is in afstemming met de auditcommissie van de Raad van Toezicht gesproken over het verder operationaliseren van risicomanagement.

Risicomanagement geeft inzicht in de risico's die wij als organisatie lopen en in de effectiviteit van de beheersmaatregelen die wij inzetten om deze te beheersen. Het betreffen de risico's die zonder gerichte acties de realisatie van de doelstellingen en mogelijk de continuïteit van ROC TOP kunnen beïnvloeden.

Om risico's goed in beeld te hebben, is actuele en betrouwbare managementinformatie onontbeerlijk. Op basis van een 'kwaliteitskalender' worden periodiek relevante rapportages gedeeld binnen de organisatie onder andere over studenten (onderwijsresultaten, aantallen, tevredenheid, uitval, verzuim, examinering, etc.), financiën (realisatie versus begroting) en personeel (realisatie versus begroting, personeelstevredenheid, verzuim). In tertaalgesprekken worden de risico's op het niet behalen van normen en/of doelen uit de teamjaarplannen besproken aan de hand van een 'prestatiekaart'.

### Strategische ambities en risicomanagement

Ambities en doelstellingen zijn onlosmakelijk met risicomanagement verbonden. De kwaliteit van de besturing, de kwaliteitszorg en ambitie zijn als onvoldoende beoordeeld door de Inspectie van het Onderwijs. De wisselingen in het bestuur de afgelopen jaren hebben hier niet aan bijgedragen. In 2022 is een verbeterplan opgesteld welke richting geeft voor het komende jaar en van waaruit de visie, ambities en doelen worden geconcretiseerd.



### Geïdentificeerde risico's

De risico's zijn, op basis van kans en impact, in bovenstaande heatmap weergegeven.

Hierbij een nadere toelichting op de geïdentificeerde risico's.

#### 1. Toekomstperspectief ROC TOP

ROC TOP en het ROC van Amsterdam-Flevoland zijn gestart met een verkenning naar de mogelijkheid tot nauwere samenwerking. Beide instellingen hebben opdracht gegeven een due diligence-onderzoek uit te voeren. De verwachting is dat het haalbaarheidsonderzoek voor de zomervakantie 2023 zal worden afgerond. Na dit onderzoek wordt duidelijk of de volgende stap naar samenwerking kan worden genomen. Dit traject kan zorgen voor onzekerheid bij medewerkers, studenten en partners, mogelijk leidend tot uitstroom van personeel, hoger ziekteverzuim, lagere inschrijving studenten, stagnatie projecten en eventuele negatieve publiciteit/imagoschade.

##### Beheersmaatregelen:

Beide organisaties trekken samen op en zoeken in goed overleg naar oplossingen. Door duidelijke, tijdige en transparante communicatie tussen beide organisaties worden onzekerheden beperkt.

#### 2. Onderwijskwaliteit

Het stelsel van kwaliteitszorg is onvoldoende effectief, zo zijn de onderwijsresultaten bij veel opleidingen

langjarig onder de norm. Ook voldoet de registratie van melding van aan/afwezigheid niet en is de besturing van de onderwijskwaliteit door de Inspectie van het Onderwijs bestempeld als onvoldoende.

##### Beheersmaatregelen:

Het verbeterprogramma is gericht op het systematisch werken aan kwaliteit en verbetering. Er is focus op meetbare en merkbare doelen. Doelen en bijstellingen komen terug in alle teamjaarplannen 2023-2024. De onderwijskwaliteit op opleidingen wordt verbeterd door de kwaliteitscultuur te versterken en samenwerking te faciliteren. Daarnaast is de interne auditmethodiek aangepast.

Periodiek worden verzuimrapportages gedraaid ter (bij) sturing.

#### 3. Ziekteverzuim en verloop personeelsbestand

Het ziekteverzuim lijkt, na de coronaperiode, op een structureel hoger niveau te stabiliseren. Het hogere ziekteverzuim zet druk op de collega's en de kwaliteit van het onderwijs/ondersteuning.

Ondanks de krimp in studentenaantallen en de daarbij lagere personeelsbehoefte wordt moeite ervaren met het invullen van 'lastige' vacatures. De krapte op de arbeidsmarkt creëert de uitdaging om de juiste mensen binnen te houden. Als dat niet goed lukt, verschuift de krapte naar de werkvloer in de vorm van hogere werkdruk, ziekteverzuim of het niet kunnen voldoen aan goed onderwijs. Door verloop van personeel uit centrale stafdisciplines is veel kennis verloren. Personeel

is vaak een 'eenpitter', daarmee verdwijnt direct ook de kennis bij vertrek.

**Beheersmaatregelen:**

We blijven ons richten op behouden van bekwaam, gezond en gemotiveerd personeel. Vanuit ROC van Amsterdam-Flevoland is tijdelijk extra ondersteuning op bedrijfsvoering geboden.

#### 4. Dalende studentenaantallen

De afgelopen jaren heeft de ontwikkeling van de studentenaantallen een dalende trend. De OCW bekostiging neemt hierdoor jaarlijks af. Het aantal nieuwe aanmeldingen voor schooljaar 23/24 is voor een aantal opleidingen te laag om een volwaardige groep te starten. Voortgang in een (te) kleine omvang heeft uiteindelijk een nadelig effect op de onderwijskwaliteit.

**Beheersmaatregelen:**

Besloten is dat bij opleidingen met te weinig aanmeldingen geen nieuwe instroom wordt toegelaten per augustus 2023. Het aantal fte zal worden aangepast naar aanleiding van de studentenaantallen.

Binnen de huisvestingsportefeuille wordt onderzocht of in de komende periode locaties kunnen worden samengevoegd. Dit verlaagt de kosten voor huisvesting en maakt een nauwere samenwerking tussen de opleidingen mogelijk.

#### 5. Economisch klimaat

Bedrijven en organisaties hebben te maken met de gevolgen van de (toenemende) inflatie, stijgende energieprijzen en de krappe arbeidsmarkt. Het risico bestaat dat bedrijven en organisaties hierdoor onvoldoende in staat zijn (of bereid zijn) om begeleiding en ruimte te faciliteren voor bpv-plekken. Dit zien we onder andere bij de RIF NDSM. Daarnaast hebben we te maken met een aanzuigende werking van de arbeidsmarkt op onze (potentiële) studenten.

**Beheersmaatregelen:**

Vanuit het verbeterplan zetten we in op de verdere versteviging van de praktijkgerichtheid van ons onderwijs én de samenwerking met het werkveld. In co-creatie werken we samen met het werkveld aan voldoende en kwalitatieve stageplekken voor onze studenten.

#### 6. Mentale welzijn studenten

De coronapandemie laat nog steeds zijn sporen achter. Het is voor veel jongeren moeilijk om na corona hun draai en hun ritme weer te vinden. Er is sprake van veel verzuim. Het volgen van onderwijs en aanwezig zijn in lessen blijft echter een belangrijke voorwaarde voor studiesucces.

**Beheersmaatregelen:**

In het verbeterplan Samenwerken aan kwaliteit vanuit visie en vertrouwen zijn de beheersmaatregelen uitgewerkt. We richten ons op het voorkomen van onderwijsuitval en voortijdig schoolverlaten bij studenten door het sturen op aan- en afwezigheid

van studenten en het aanbieden van aantrekkelijk onderwijs.

#### 7. Leiderschap en sturing

De kwaliteit van besturing is door de Inspectie van het Onderwijs als onvoldoende beoordeeld. Besturing en samenwerking zijn dan ook belangrijke verbeterthema's binnen ROC TOP. Om samen te werken vanuit visie, met en vanuit vertrouwen, aan de uitdagingen waar de organisatie voor staat, is leiderschap nodig. Professioneel leiderschap op alle niveaus: van CvB tot docent, van campusdirecteur, staf- en onderwijsmanager tot stafmedewerker. De afgelopen jaren was sprake van meer dan gebruikelijke mutaties binnen het bestuurlijk en leidinggevend kader. Het risico bestaat dat medewerkers onvoldoende continuïteit en daardoor onvoldoende slagkracht ervaren. Daarnaast kunnen (bijgestelde) organisatiedoelen en de onderwijsvisie voor medewerkers onvoldoende zichtbaar, duidelijk of volgbaar zijn. Hierdoor zijn medewerkers mogelijk niet goed toegerust voor hun verantwoordelijkheden. Hier hoort ook een goede aanspreekcultuur bij.

**Beheersmaatregelen:**

Programmatisch werken is een bewezen manier om gericht te werken aan het realiseren van doelen. Aansluitend hierop is een programma opgesteld waarin TOP-breed bijeenkomsten georganiseerd worden gericht op de verbetercycli, realisatie van de teamjaarplannen en leiderschapsontwikkeling. Dit wordt begeleid door externe experts op het gebied van leiderschapsontwikkeling en onderwijs- en kwaliteitsontwikkeling.

Onderwijsteams worden met de juiste rapportages in staat gesteld om de onderwijsresultaten te analyseren en waar nodig te verbeteren. Aan de hand van de prestatiekaart vinden cyclisch gesprekken plaats tussen de CvB en de directeurs, op basis waarvan bijsturing plaats kan vinden.

#### 8. Liquiditeit

Op dit moment is de liquiditeitspositie ruim voldoende. De investeringen in Osiris en in Slotervaart leiden tot een relatief grote uitgaande geldstroom in 2023. Dit samen met de teruglopende rijksbekostiging én de bijsturing in fte's die nog plaats dient te vinden voor de zomer ontstaat druk op de liquiditeitspositie.

**Beheersmaatregelen:**

We gaan op maandelijkse basis de liquiditeitspositie monitoren, alsook het voeren van een strikter beleid rondom in de inzet van fte en materiële uitgaven.

#### 9. Cybersecurity, informatiebeveiliging en privacy

De toenemende afhankelijkheid van internet en informatie-uitwisseling betekent dat cybersecurity, informatiebeveiliging en privacy belangrijk zijn. Cybersecurity-incidenten nemen wereldwijd in aantal en geraffineerdheid toe. Als deze niet goed worden

beheerst, brengt dit onacceptabele risico's met zich mee. De lagere bezetting binnen het team ICT verhoogt dit risico.

**Beheersmaatregelen:**

Periodiek vinden gesprekken plaats met de privacy officer. Indien nodig worden verdere beheersmaatregelen doorgevoerd.

ROC TOP is nauw aangesloten bij diverse netwerken voor informatiebeveiliging en privacy. Alle nieuwe medewerkers ontvangen een training IBP, alle onderwijsteams hebben een training IBP gehad. Met (vrijwel) alle softwareleveranciers die data van studenten of medewerkers gebruiken is een verwerkingsovereenkomst afgesloten.

## 10. Fiscale wet- en regelgeving

OC TOP huurt regelmatig externen in. Daarbij wordt een fiscaal en arbeidsrechtelijk risico gelopen wanneer door de ingehuurde partijen (uitzend- en detachingsbureaus en zzp'ers) een onjuiste of geen afdracht van loonheffingen plaatsvindt. Hetzelfde geldt voor de beoordeling op de juiste uitvoering van de btw-regelgeving. Het niet juist toepassen van deze fiscale regels kan leiden tot naheffingen/boetes door de Belastingdienst.

**Beheersmaatregelen:**

De omvang van het aantal externen zal in de komende periode verder afnemen. We doen dit door actieve sturing, prioritering en het inzetten van de eigen medewerkers. Bij de scherpere interne analyse maken we gebruik van het instrument 'doorloop'. In de driehoek (manager, P&O en control) wordt de ontwikkeling van personele formatie maandelijks gevolgd inclusief prognoses. Een fiscale risicoscan staat gepland in de eerste helft van 2023. Externen worden via Inkada geworven.

## 6.4 Helderheid in de bekostiging

### Helderheid in de bekostiging

**Thema 1: Uitbesteding**

Sinds 2017 is de coördinatie van de locatie, begeleiding van enkele sportlessen en de begeleiding van stage en arbeidstoeleiding bij een van de locaties van de Amsterdamse Plus gedeeltelijk uitbesteed. Deze uitbesteding past binnen het curriculum van de opleidingen, waarvoor ROC TOP de verantwoordelijkheid draagt.

**Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten**

ROC TOP hanteert als uitgangspunt dat private activiteiten ten minste kostendekkend dienen te zijn. Er worden derhalve geen publieke middelen in private activiteiten geïnvesteerd.

**Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen**

De verantwoordelijkheid voor het erkennen van de bewijsvoering voor (delen van) het beroepsgerichte examen berust bij de Examencommissie. Het handboek Examinering geeft de procedures aan zoals die door ROC TOP worden gehanteerd.

**Thema 4: Les- en cursusgel niet betaald door deelnemer zelf**

De bekostigingsprocedure van ROC TOP beschrijft nadrukkelijk hoe om te gaan met 'derden-verklaringen'. Zowel in de interne controles als tijdens de accountantscontroles zijn dossiers gecontroleerd op aanwezigheid van derden-verklaringen.

**Thema 5: In- en uitschrijvingen en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk**

Iedere student heeft bij ROC TOP slechts één bekostigde inschrijving. In een enkel geval is er een tweede inschrijving als examendeelnemer. Dat treedt op indien een student bijna klaar is met zijn opleiding en doorstroomt naar een andere opleiding. De afronding van de oude opleiding vindt dan plaats onder een examendeelnemer-inschrijving. De nieuwe opleiding wordt dan de bekostigde opleiding.

In de dubbelkwalificatie VIG/MZ hebben de studenten twee voltijd inschrijvingen, een bekostigde inschrijving "Verzorging" en een onbekostigde inschrijving "Maatschappelijke zorg". In 2022 heeft ROC TOP 1098 studenten gediplomeerd, waarvan 17 studenten in één jaar twee diploma's hebben behaald. In 2022 zijn er 717 studenten ongediplomeerd uitgestroomd. In 2022 zijn er 791 studenten gediplomeerd uitgestroomd.

Ten aanzien van omzwaaiers geldt de systematiek van ROC TOP bij een aantal opleidingen dat studenten eerst op een dossiercrebo (22\*\*\* en 23\*\*\*\*) worden ingeschreven en pas op een later moment op een kwalificatiedossier (25\*\*\*). Dat leidt tot een behoorlijk aantal eigenlijke omzwaaiers, terwijl het feitelijk een registratie van de definitieve studiekeuze van de student betreft.

**Thema 6: De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor deze is ingeschreven**

Iedere student bij ROC TOP volgt de opleiding waarvoor deze is ingeschreven. Waar afwijkingen zijn, is dit altijd kortstondig en het gevolg van de tijd die nodig is voor administratieve verwerking van een mutatie.

**Thema 7: Bekostigde maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven**

Werkzaamheden in het kader van maatwerk worden uitgevoerd op basis van contracten met bedrijven. In 2022 heeft ROC TOP maatwerktrajecten verzorgd vanuit de Campus Health & Sport (zij-instroom, Campus Events & Hospitality en Campus Business (beide met de organisatie ECO BBL-trajecten statushouders niveau 2 o.a. Nederlandse les).

*Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland*

Een aantal deelnemers van ROC TOP loopt stages in het buitenland. Dat is het geval bij horeca- en hospitality opleidingen. Onder invloed van coronamaatregelen zijn stages ingekort of aangepast.

Horecastudenten van Campus Events & Hospitality lopen stage in het buitenland.

De opleidingen Handel & Ondernemen hebben in het kader van internationalisering twee weken onderwijs in het buitenland; bijvoorbeeld een week in Istanbul.

## Staat van herkomst en besteding van middelen

bedragen * € 1.000	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>					
Bedrijfsresultaat	-2.450.372	53.245	-1.494.652	-880.776	-1.541.345
<b>Aanpassingen voor:</b>					
- Afschrijvingen, excl amorisatie	1.577.894	1.667.968	1.707.652	1.093.776	779.592
- Amortisatie fin vaste activa ( BTW comp)	118.320	118.320	118.320	29.579	
- Afschrijving desinvesteringen					
- Boekwinst verkoop activa					
- Mutaties voorzieningen	280.663				
<b>Veranderingen in werkkapitaal:</b>					
- Vorderingen	1.266.657				
- Kortlopende schulden (excl bankkrediet)	339.862				
- Langlopende schulden					
<b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	<b>1.133.025</b>	<b>1.839.533</b>	<b>331.320</b>	<b>242.579</b>	<b>-761.753</b>
Financiële baten					
Financiële lasten en lasten					
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>1.133.025</b>	<b>1.839.533</b>	<b>331.320</b>	<b>242.579</b>	<b>-761.753</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>					
Investerings immateriële vaste activa					
Investerings materiële vaste activa	-3.465.000	-213.000	-213.000	-213.000	-213.000
Desinvestering materiële vaste activa					
Investerings Financiële vaste activa					
Desinvesteringen Financiële vaste activa					
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-3.465.000</b>	<b>-213.000</b>	<b>-213.000</b>	<b>-213.000</b>	<b>-213.000</b>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>					
Aflossing langlopende leningen					
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
<b>Mutatie geldmiddelen</b>	<b>-2.331.975</b>	<b>1.626.533</b>	<b>118.320</b>	<b>29.579</b>	<b>-974.753</b>
Stand per 1 januari	7.318.016	4.986.040	6.612.573	6.730.893	6.760.472
Mutatie boekjaar	-2.331.975	1.626.533	118.320	29.579	-974.753
<b>Stand per 31 december</b>	<b>4.986.040</b>	<b>6.612.573</b>	<b>6.730.893</b>	<b>6.760.472</b>	<b>5.785.720</b>

### Toelichting

De ontwikkeling van de liquide middelen is negatief in 2023 en 2027. De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn het negatieve exploitatieresultaat, de uitvoering van activiteiten vanuit gelden die in eerdere jaren zijn ontvangen en de investeringen in de verbouwingen van Slotervaart en het studentvolgsysteem Osiris.



## 6.5 Financiële onderbouwing passend onderwijs

Hieronder volgt een overzicht van besteding aan ondersteuningsarrangementen. NB Deze middelen worden grotendeels toegekend per schooljaar en decentraal in de campussen begroot en besteed. ROC TOP ontving voor het kalenderjaar 2022 ongeveer € 487.000 lumpsum rijksfinanciering onder de noemer passend onderwijs (\*)

### Middelen voor Passend Onderwijs

Bron	Bedrag	Bestemming van het budget	Thema in de verantwoording
Plusmiddelen via gemeente Amsterdam	€ 1.9 mio, voor het schooljaar 21-22. Hiervoor is een meerjarig convenant afgesloten met de gemeente Amsterdam en ROCvA	Intensieve trajecten voor het schooljaar bij de Amsterdamse Plus, waarbij ROC TOP een voorziening voor 350 kwetsbare jongeren aanhoudt, verdeeld over vier aparte locaties	Kleinere klassen en specifieke begeleiding van aanwezige kwetsbare jongeren.
Gehandicaptenbeleid, via de lumpsum rijksvergoeding (*) (oude LGF-systematiek).	€ 479.090, ontvangen voor het kalenderjaar	Dit is bedoeld ter financiering van het passend onderwijs	
Vsv-middelen, via ROC van Amsterdam	€ 314.472, voor het schooljaar 21-22	Dit is bedoeld voor afname van het aantal vsv-ers en kwetsbare jongeren	Uitval voorkomen, zorgcoördinator.
Vsv-middelen, via gemeente Amsterdam t.b.v. verzuim	€ 60.000, voor het schooljaar 21-22		
	Dit is bedoeld voor het terugdringen van studieverzuim (en daarmee van vsv), door in een vroeg stadium actie te ondernemen.		
Vsv-middelen, via gemeente Amsterdam t.b.v. het M-jaar	€ 60.000, voor het schooljaar 21-22		
	Dit is bedoeld voor het terugdringen van het aantal vsv'ers door studenten tijdens een oriëntatiejaar, binnen de muren van mbo, met het oog op hun vervolgopleiding een beter beroepsbeeld kunnen vormen		

# JAARREKENING

2022



# Jaarrekening 2022

- 52** Balans
- 53** Staat van baten en lasten
- 54** Kasstroomoverzicht
- 55** Toelichting behorende tot de jaarrekening
- 61** Toelichting op de balans
- 70** Toelichting op de staat van baten en lasten
- 76** Bezoldiging bestuurders en toezichthouders
- 80** Gebeurtenissen na balansdatum

## Overige gegevens

- 81** Statutaire bepalingen inzake resultaatsbestemming

## Balans

Per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

<b>1. ACTIVA</b>		<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
<b>Vaste activa</b>			
Immateriële vaste activa	1.1	1.800.231	2.041.898
Materiële vaste activa	1.2	3.246.312	3.401.566
Financiële vaste activa	1.3	607.534	502.859
<b>Totaal vaste activa</b>		<b>5.654.078</b>	<b>5.946.322</b>
<b>Vlottende activa</b>			
Vorderingen	1.5	3.146.843	2.158.012
Liquide middelen	1.7	7.318.016	10.327.722
<b>Totaal vlottende activa</b>		<b>10.464.859</b>	<b>12.485.734</b>
<b>Totaal activa</b>		<b>16.118.936</b>	<b>18.432.057</b>

<b>2. PASSIVA</b>		<b>31/12/2021</b>	<b>31/12/2020</b>
Eigen vermogen	2.1	9.057.513	10.694.310
Voorzieningen	2.2	628.337	964.924
Kortlopende schulden	2.4	6.433.086	6.772.823
<b>Totaal passiva</b>		<b>16.118.936</b>	<b>18.432.057</b>

(bedragen \* € 1)

### Staat van baten en lasten

		2022	Begroting 2022	2021
<b>3. BATEN</b>				
Rijksbijdragen	3.1	38.173.156	34.966.000	37.375.850
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	3.2	3.071.574	2.996.000	2.549.255
College-, cursus-, les- en examengelden	3.3	483.685	213.000	396.086
Baten werk in opdracht van derden	3.4	199.369	262.000	195.044
Overige baten	3.5	424.847	414.000	660.697
<b>Totaal baten</b>		<b>42.352.631</b>	<b>38.851.000</b>	<b>41.176.932</b>
<b>4. LASTEN</b>				
Personeelslasten	4.1	32.931.932	29.066.000	31.316.554
Afschrijvingen	4.2	1.988.122	1.101.000	933.839
Huisvestingslasten	4.3	4.523.736	4.215.000	4.044.078
Overige lasten	4.4	4.559.726	4.359.000	4.388.236
<b>Totaal lasten</b>		<b>44.003.516</b>	<b>38.741.000</b>	<b>40.682.707</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>		<b>-1.650.886</b>	<b>110.000</b>	<b>494.226</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>5.1</b>	<b>-14.089</b>	<b>30.000</b>	<b>27.388</b>
<b>Resultaat</b>		<b>-1.636.797</b>	<b>80.000</b>	<b>466.838</b>

(bedragen \* € 1)

## Kasstroomoverzicht

		2022	2021
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>			
Bedrijfsresultaat		-1.650.886	494.226
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	4.2	982.730	947.251
- Afschrijving desinvesteringen	1.2		-13.412
- Mutaties voorzieningen	2.2	-336.587	-409.096
Veranderingen in werkkapitaal:			
- Vorderingen	1.5	-988.830	-526.204
- Kortlopende schulden (excl. bankkrediet)	2.4	-339.736	663.271
<b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>		<b>-2.333.310</b>	<b>1.156.036</b>
Financiële baten	5.1	23.618	1
Financiële lasten	5.5	-9.529	-27.386
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		<b>-2.319.220</b>	<b>1.128.650</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>			
Investerings Immateriële vaste activa	1.1	-833.841	-670.984
Desinvesteringen Immateriële vaste activa	1.1	1.005.392	0
Investerings materiële vaste activa	1.2	-757.362	-651.155
Desinvestering materiële vaste activa	1.2	0	42.706
Investerings Financiële vaste activa	1.3	-222.995	0
Desinvestering financiële vaste activa	1.3	118.320	118.320
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		<b>-690.485</b>	<b>-1.161.113</b>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>			
Aflossing langlopende leningen	2.3	0	0
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		0	0
<b>Mutatie geldmiddelen</b>		<b>-3.009.705</b>	<b>-32.463</b>
Stand per 1 januari		10.327.722	10.360.185
Mutatie boekjaar (bedragen * €1)		-3.009.706	-32.463
<b>Stand per 31 december</b>		<b>7.318.016</b>	<b>10.327.722</b>

## Toelichting bij de jaarrekening 2022

### Algemeen

#### **Voornaamste activiteiten**

Stichting ROC TOP, gevestigd te Amsterdam, is een zelfstandige stichting en is ingeschreven in het handelsregister onder nummer 55757626. De hoofdactiviteiten bestaan uit het geven van middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie in Amsterdam.

#### **Verslaggevingsperiode**

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2022, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2022.

#### **Toegepaste standaarden**

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van 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. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

#### **Continuïteit**

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

### **Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling**

#### **Algemeen**

Activa en passiva worden tegen nominale waarde opgenomen, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Een actief staat in de balans als het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien. Ook moet de waarde ervan betrouwbaar kunnen worden vastgesteld. Een verplichting komt op de balans wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen. Voorwaarde is dat deze middelen economische voordelen hebben en dat de omvang van het bedrag ervan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit van dat actief of die verplichting.

Een actief of verplichting verdwijnt uit de balans als een transactie ertoe leidt dat de meeste of alle rechten op de economische voordelen ervan én de meeste of alle risico's ervan aan een derde zijn overgedragen. Verder verdwijnt een actief of een verplichting uit de balans zodra niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen als een vermeerdering van het economisch potentieel heeft plaatsgevonden, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting. Daarvan moet de omvang dan wel betrouwbaar zijn vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Baten worden verantwoord wanneer meer dan zeker is dat deze worden ontvangen.

De jaarrekening is in euro's, de functionele valuta van de stichting. Alle financiële informatie in euro's is afgerond.

#### **Gebruik van schattingen**

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur 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 ondergaan een voortdurende beoordeling. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De volgende waarderingsgrondslagen zijn volgens het bestuur het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen:

- Jubileumvoorziening
- Voorziening duurzame inzetbaarheid
- Voorziening wachtgelden
- Voorziening transitievergoeding
- Bijzondere waardevermindering financiële activa
- Bijzondere waardevermindering immateriële vaste activa

Deze zaken worden hieronder toegelicht.

## Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten investeringen in aandelen en obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, afgeleide financiële instrumenten (derivaten), handelsschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: financiële vaste activa, overige vorderingen, overige financiële verplichtingen.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Wanneer financiële instrumenten echter bij de vervolgwaardering worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, worden direct toerekenbare transactiekosten bij de eerste waardering direct verwerkt in de staat van baten en lasten. Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

## Verstrekte leningen en overige vorderingen

Verstrekte leningen en overige vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. Dit wordt verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen.

## Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode.

De geamortiseerde kostprijs is gelijk aan de nominale waarde. Er is immers geen sprake van (dis)agio en transactiekosten.

De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden vallen onder de kortlopende schulden.

## Bijzondere waardeverminderingen financiële activa

Een financieel actief dat niet wordt gewaardeerd tegen (1) reële waarde met waardewijzigingen in de staat van baten en lasten of (2) geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde, wordt op iedere verslagdatum beoordeeld om te bepalen of er objectieve aanwijzingen bestaan dat het actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. Een financieel actief geldt als 'onderhevig aan een bijzondere waardevermindering' als er objectief

en na de eerste opname van het actief een gebeurtenis plaatsvond die een negatief effect had op de verwachte toekomstige kasstromen van dat actief. Voorwaarde is ook dat daarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt.

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

## Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa komen op de balans als het waarschijnlijk is dat de toekomstige voordelen ervan toekomen aan de organisatie. Ook moeten de kosten van dat actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld. De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen.

De uitgaven na eerste verwerking van een gekocht of zelf vervaardigd immaterieel vast actief worden toegevoegd aan de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Dit gebeurt als het waarschijnlijk is dat de uitgaven leiden tot een toename van de verwachte toekomstige economische voordelen. Ook moeten de uitgaven en de toerekening aan het actief op betrouwbare wijze kunnen worden vastgesteld. Is er niet voldaan aan de voorwaarden voor activering, dan gelden de uitgaven als kosten in de staat van baten en lasten.

## Software

Software wordt gewaardeerd tegen aanschafprijs, verminderd met cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. Het geactiveerde bedrag krijgt een lineaire afschrijving gedurende de 5 of 7 jarige looptijd.

## Materiële vaste activa

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

De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige kosten om de



activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. De kostprijs van de activa die door de organisatie in eigen beheer zijn vervaardigd, bestaat uit de aanschaffingskosten van de gebruikte grond- en hulpstoffen en de overige kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de vervaardiging. Verder omvat de vervaardigingsprijs een redelijk deel van de indirecte kosten en de rente op schulden over het tijdvak dat kan worden toegerekend aan de vervaardiging van de activa.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Op bedrijfsterreinen en op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering. Voor de activa wordt eventueel rekening gehouden met restwaarde.

De volgende afschrijvingspercentages gelden hierbij:

<b>Terreinen</b>	geen
<b>Gebouwen</b>	30 jaar
<b>Verbouwingen</b>	3/8/10 jaar*
<b>Inventaris en apparatuur</b>	4/5/10 jaar
<b>Andere vaste bedrijfsmiddelen</b>	5 jaar
<b>In uitvoering en vooruitbetalingen</b>	geen**
<b>Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa</b>	n.v.t.

\* Bij verbouwingen van huurpanden wordt afgeschreven over de economische levensduur, maar niet langer dan de resterende huurperiode.

\*\* Op investeringen in uitvoering en vooruitbetalingen wordt niet afgeschreven zolang het project niet in gebruik genomen is.

Als activeringsgrens voor inventaris en apparatuur wordt € 450 gehanteerd.

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd als zij de gebruiksduur van het object verlengen. Buiten gebruik gestelde activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

**Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa**

Voor materiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is

de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom-genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom-genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Als sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroom-genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom-genererende eenheid. Een eventueel restantverlies 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 is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroom-genererende eenheid) geschat.

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 bijzonder waardeverminderingverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom-genererende 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 kasstroom-genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

### Vervreemding van vaste activa

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

### Financiële vaste activa

Financiële vaste activa worden gewaardeerd op (geamortiseerde) kostprijs of lagere marktwaarde. Een afwaardering naar lagere marktwaarde wordt verwerkt in de staat van baten en lasten. Financiële activa die worden gewaardeerd op (geamortiseerde) kostprijs, worden op iedere verslagdatum beoordeeld om te bepalen of objectieve aanwijzingen bestaan dat de activa een

bijzondere waardevermindering hebben ondergaan. De grondslagen voor de financiële vaste activa zijn opgenomen onder het kopje Financiële instrumenten.

### **Vorderingen**

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

### **Liquide middelen**

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering.

Liquide middelen in vreemde valuta worden per balansdatum in de functionele valuta omgerekend tegen de op die datum geldende wisselkoers. Verwezen wordt verder naar de prijsgrondslagen voor vreemde valuta.

### **Eigen vermogen**

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve en een bestemmingsreserve voor de NPO gelden die in 2022 niet zijn uitgenut. Mutaties op het eigen vermogen vinden plaats via resultaatsbestemming tenzij zich stelselwijzigingen voordoen. ROC TOP kent geen privaatvermogen. Het publieke vermogen wordt gebruikt voor publieke activiteiten.

## **Voorzieningen**

### **Algemeen**

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

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

Wanneer (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.

Indien de tijdswaarde van geld materieel is en de periode waarover de uitgaven contant worden gemaakt meer dan een jaar is, worden voorzieningen gewaardeerd tegen de contante waarde van de beste schatting van de uitgaven

die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde indien de tijdswaarde van het geld niet materieel is of de periode waarover de uitgavencontant worden gemaakt een jaar is.

### **Voorziening gratificatie ambtsjubilea**

De voorziening gratificatie ambtsjubilea omvat een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. Het gaat hierbij om de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De voorziening is berekend met behulp van de contante waarde methode, waarbij een disconteringsvoet is gehanteerd.

### **Voorziening duurzame inzetbaarheid**

In de cao's voor de mbo-sector zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Indien medewerkers deelnemen aan deze regelingen bouwen zij rechten op om in de toekomst minder te werken waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt wordt een voorziening opgenomen. De verplichtingen uit hoofde van deze regelingen omvatten verplichtingen jegens personeelsleden die reeds hebben geopteerd voor gebruikmaking van de regeling, de personeelsleden die onder de bestaande regeling kunnen opteren voor gebruikmaking van de regeling maar dat nog niet hebben gedaan, en personeelsleden die nog niet kunnen opteren, maar dat tijdens de looptijd van de bestaande regeling in de toekomst wel kunnen doen.

De elementen voor de berekening van de verplichting zijn de personeelsleden op wie de regeling van toepassing is, de geschatte kans dat voor gebruikmaking van de regeling wordt geopteerd, de leeftijden, de salarissen en het aandeel van de kosten dat voor rekening van de werkgever komt. Daarnaast wordt er een contante waarde berekend tegen de actuele marktrente. Voor de leeftijd is de gemiddelde pensioenleeftijd binnen het onderwijs leidend.

### **Voorziening wachtgelden**

De voorziening wachtgelden is gevormd op basis van Richtlijn 252 van de Raad voor de Jaarverslaggeving voor feitelijke verplichtingen en in rechte afdwingbaar. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige verplichtingen met de maximale looptijd (2022-2028), met een disconteringsvoet conform actuele marktrente. En is bepaald op basis van de volgende indicatoren:

- Opleidingsniveau
- Leeftijd
- (Onderwijs) dienstjaren (aan te leveren door derden)

De werkelijke wachtgeldlasten worden ten laste van deze voorziening gebracht.

### Voorziening reorganisatie

Een reorganisatievoorziening wordt getroffen indien op balansdatum een gedetailleerd reorganisatieplan is geformaliseerd en uiterlijk op opmaakdatum van de jaarrekening de gerechtvaardigde verwachting van uitvoering van het plan heeft gewekt bij hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben. Van een gerechtvaardigde verwachting is sprake als is gestart met de uitvoering van de reorganisatie, of als de hoofdlijnen bekend zijn gemaakt aan hen voor wie de reorganisatie gevolgen zal hebben. In de reorganisatievoorziening worden de als gevolg van de reorganisatie noodzakelijke kosten opgenomen die niet in verband staan met de doorlopende activiteiten van de organisatie.

### Voorziening langdurig zieken (WIA)

De voorziening betreft langdurig zieke medewerkers wordt gevormd naar aanleiding van de verwachting dat de medewerkers niet terug zullen keren op een arbeidsplaats bij ROC TOP. Voor de toekomstige lasten tot het verwachte moment van uitdiensttreding / overgang naar WIA (termijn van 2 jaar) is een voorziening gevormd.

### Voorziening transitievergoeding

Voorziening voor transitievergoeding is opgebouwd voor de kosten in verband met medewerkers waarmee een overeenkomst is gesloten om het dienstverband te beëindigen, of als een tijdelijk contract niet wordt omgezet in een vast contract of als de medewerkers uit dienst gaan na langdurige ziekte. Deze voorziening geldt als ROC TOP wettelijk verplicht is om een transitievergoeding te voorzien.

- Medewerkers met een verlengde of tijdelijke aanstelling, die bij afloop minimaal 24 maanden (2 jaar) in dienst zijn geweest en bij mogelijke beëindiging recht hebben op een transitievergoeding conform de CAO (oude regeling)
- Medewerkers met wie we het gesprek gestart zijn over een mogelijke beëindiging middels een vaststellingsovereenkomst en waarvan het op het moment van het opnemen van de voorziening nog niet duidelijk was of we tot overeenstemming komen over de voorwaarde.
- De impact van de Wet Arbeidsmarkt in Balans op de verplichtingen voor transitievergoeding is in de voorziening opgenomen.

### 1.1.1 Langlopende schulden

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

### 1.1.2 Kortlopende schulden

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

## Baten en lasten

### Baten

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

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

### Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten uit hoofde van werk in opdracht van derden (contractonderwijs, contractonderzoek).

Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum (de zogeheten percentage- of completionmethode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen die is gepresenteerd als voorziening verlieslatende contracten. Deze baten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

### Overige baten

Overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit baten uit verhuur, ouderbijdragen en detachering en overige opbrengsten. Deze opbrengsten 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. De opbrengsten detachering worden tegen nominale waarde opgenomen. Opbrengsten uit hoofde van verhuur van gebouw aan derden worden tegen nominale waarde opgenomen.

De vrijwillige ouderbijdragen voor extra diensten en activiteiten, zoals excursies, worden onder de overige baten verantwoord.

### **Lasten**

De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

### **Personeelsbeloningen/pensioenen**

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de stichting.

### **Nederlandse pensioenregelingen**

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen en is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP). Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies. Verder wordt op balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtingen ten opzichte van het fonds en de werknemers, indien het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de verplichtingen betrouwbaar kan worden geschat. Het al dan niet bestaan van additionele verplichtingen wordt beoordeeld aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst met het fonds, de pensioenovereenkomst met de werknemers en andere (expliciete of impliciete) toezeggingen aan de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van de contante waarde van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen op balansdatum af te wikkelen. Voor een op balansdatum bestaand overschot bij het pensioenfonds wordt een vordering opgenomen als de instelling de beschikkingsmacht heeft over dit overschot, het waarschijnlijk is dat het overschot naar de instelling zal toevloeien en de vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien de omstandigheden bij het pensioenfonds daar aanleiding toe geven kan het bestuur besluiten tot het korten van aanspraken.

Naar de stand van ultimo 2022 (gemiddelde over het jaar 2022) is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 118.6% (bron: website [www.abp.nl](http://www.abp.nl)). Dekkingsgraad per december 2022 is 110,9% (bron: website [www.abp.nl](http://www.abp.nl)).

ROC TOP heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. ROC TOP heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

### **Ontslagvergoedingen**

In verband met de bestaande uitkeringsregelingen voor medewerkers in de onderwijssector heeft ROC TOP beleid om betaling van ontslagvergoedingen zoveel mogelijk te beperken. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de organisatie zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de ontslagvergoeding opgenomen in een reorganisatievoorziening. Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen. Andere ontslagvergoedingen worden gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

### **Leasing**

De stichting kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele lease. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm. De stichting maakt in boekjaar alleen gebruik van operationele leasecontracten. Als de stichting optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Leasebetalingen inzake de operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

### Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

### Kaastroomoverzicht

Het kaastroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. Kasstromen in buitenlandse valuta zijn herleid naar euro's met gebruikmaking van de gewogen gemiddelde omrekeningskoersen voor de betreffende periodes.

### Bepaling reële waarde

De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvan een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn.

De reële waarde van niet beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije markttrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen, aangepast voor eigen en tegenpartij-kredietrisico.

## Toelichting op de balans

### 1.1 Immateriële vaste activa

1.1 Immateriële vaste activa	1.1.0 In gebruik genomen software	1.1.2 In uitvoering en vooruitbetaling	totaal
<b>Stand per 1 januari 2022</b>			
Cum. aanschafprijs	490.800	1.679.642	2.170.440
Cum. afschrijvingen en waardeverminderingen	-128.543	0	-128.543
<b>Boekwaarde per 1 januari 2022</b>	<b>362.257</b>	<b>1.679.642</b>	<b>2.041.898</b>
Mutaties			
Investerings	0	833.841	833.841
Desinvesterings	0	-1.005.392	-1.005.392
Afschrijvingen	-70.114	0	-70.114
Afschrijvingen desinvesterings	0	0	0
<b>Saldo</b>	<b>292.143</b>	<b>1.508.090</b>	<b>1.800.232</b>
<b>Stand per 31 december</b>			
Cum. aanschafprijs	490.800	2.513.483	3.004.281
Cum. afschrijvingen en waardeverminderingen	-198.657	-1.005.392	1.204.050
<b>Boekwaarde per 31 december 2022</b>	<b>292.143</b>	<b>1.508.090</b>	<b>1.800.231</b>

(bedragen \* €1)

De investeringen in uitvoering en vooruitbetaling zijn investeringen in het nieuwe systeem OSIRIS. OSIRIS is eind 2022 in gebruik genomen. De reguliere afschrijvingstermijn bedraagt 5 jaar. De verwachte levensduur van OSIRIS wordt geschat op 3 jaar. Naar verwachting zal na 3 jaar een nieuw systeem worden geïmplementeerd als gevolg van een verregaande samenwerking. In 2022 zullen 2 van de 5 jaar versneld worden afgeschreven.

## 1.2 Materiële vaste activa

1.2 Materiële vaste activa	1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	Totaal
Stand per 1 januari 2022				
Cummulatieve aanschafprijs	5.205.054	5.927.826	49.334	11.182.214
Cummulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-3.204.842	-4.531.676	-44.130	-7.780.648
<b>Boekwaarde per 1 januari 2022</b>	<b>2.000.213</b>	<b>1.396.150</b>	<b>5.204</b>	<b>3.401.566</b>
Mutaties				
Investerings	484.401	272.961	0	757.362
Desinvesteringen	0		0	0
Afschrijvingen	-488.477	-419.786	-4.352	-912.615
Afschrijvingen desinvesteringen	0	0	0	0
<b>Saldo</b>	<b>1.996.137</b>	<b>1.249.325</b>	<b>852</b>	<b>3.246.313</b>
Stand per 31 december 2022				
Cummulatieve aanschafprijs	5.689.455	6.200.787	49.334	11.939.576
Cummulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-3.693.319	-4.951.462	-48.482	-8.693.263
Boekwaarde per 31 december 2022	1.996.136	1.249.325	852	3.246.312

(bedragen \* €1)

De verzekerde waarde voor inventaris en apparatuur en andere vaste bedrijfsmiddelen bedraagt € 19,4 miljoen.

De investeringen in gebouwen en terreinen bestaan uit verbouwingen. De verbouwingen hebben voornamelijk betrekking op de locatie Slotervaart. De verwachting is dat na de zomer, de locatie Slotervaart in gebruik zal worden genomen. De locatie Klencke zal versneld worden afgeschreven tot aan de zomer.

### 1.3 Financiële vaste activa

	31/12/2022	31/12/2021
1.3.1		
Stand per 1 januari	502.859	621.179
Toevoeging	222.995	-
Afboeking	118.320	118.320
<b>Stand per 31 december</b>	<b>607.534</b>	<b>502.859</b>

De financiële vaste activa bestaat uit betaalde BTW compensatie over de huur van NDSM-1 voor een bedrag van € 1,2 miljoen. Dit bedrag wordt over de huurperiode (2016-2026) als last in de staat van baten en lasten verwerkt. In 2022 is € 118K verwerkt onder de huisvestingskosten.

### 1.5 Vorderingen

1.5	Vorderingen	31/12/2022	31/12/2021
1.5.1	Debiteuren	790.116	244.211
1.5.7	Overige vorderingen	1.671.473	622.552
1.5.8	Overlopende activa	773.063	1.351.716
1.5.9	Af: voorziening debiteuren wegens oninbaarheid	-87.809	-60.466
		3.146.843	2.158.013

1.5.1	Debiteuren	790.116	244.211
1.5.9	Af: voorziening wegens oninbaarheid	-87.809	-60.466
	<b>Debiteuren</b>	<b>702.307</b>	<b>183.745</b>

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid heeft betrekking op debiteuren en verloopt als volgt:

1.5.9.1	Stand per 1 januari	-60.466	-45.376
1.5.9.2	Onttrekking	-	-
1.5.9.3	Dotatie/vrijval	-27.343	-15.090
	<b>Stand per 31 december</b>	<b>-87.809</b>	<b>-60.466</b>

Alle posten > €1.000 zijn individueel beoordeeld op inbaarheid.

1.5.7.1	Personeel	4.418-	0
1.5.7.2	Waarborgsommen	0	222.995
1.5.7.2	Overige	1.675.890	399.557
	<b>Overige vorderingen</b>	<b>1.671.473</b>	<b>622.552</b>

De post 1.5.7.2 "Overige" bestaat voor een gedeelte uit nog te ontvangen bedragen van het UWV inzake de Regeling compensatie transitievergoeding en voor een groot deel uit resultaatafhankelijke middelen vanuit de kwaliteitsafspraken MBO 2019-2022.

1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	773.063	1.351.716
	<b>Overlopende activa</b>	<b>773.063</b>	<b>1.351.716</b>

## 1.7 Liquide middelen

	31/12/2022	31/12/2021
1.7.1 Kasgelden	3.038	3.692
1.7.2 Banken	7.314.978	10.324.030
	<b>7.318.016</b>	<b>10.327.722</b>

Er zijn bankgaranties afgegeven voor een bedrag van € 443K in verband met de lopende huurcontracten, deze zijn daardoor niet terstond opeisbaar.

## 2.1 Eigen vermogen

	Saldo	Bestemming resultaat	Onttrekking	Dotatie	Saldo
	1/1/2022	2022	2022	2022	31/12/2022
2.1 Eigen vermogen					
2.1.1 Algemene reserve	9.694.310	-1.636.797		258.803,00	8.316.316
2.1.1 Bestemmingreserve NPO	1.000.000	-	258.803,00	0	741.197
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>10.694.310</b>	<b>-1.636.797</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9.057.513</b>

Het resultaat 2022 is toegevoegd aan de algemene reserve. De bestemmingsreserve voor het nationaal programma onderwijs (NPO) is gericht op aanpak van coronavertragingen op korte termijn en verbetering van studentenwelzijn. In 2022 is 258k besteed. De gelden zijn onttrokken uit de bestemmingsreserve en toegevoegd aan de algemene reserve.

## 2.2 Voorzieningen

	Saldo 1-1-2022	totaal dotaties onttrekkingen en vrijval	Saldo 31-12-2022	Onderverdeling saldo 31-12-2022	
				< 1 jaar	> 1 jaar
Voorziening gratificatie ambtsjubilea	147.608	12.875-	134.733	11.618	123.115
Voorziening duurzame inzetbaarheid	205.290	1.336	206.626	69.022	137.604
Voorziening wachtgelden	241.339	154.111-	87.228	87.228	
Voorziening reorganisatie	148.793	118.798-	29.995	29.995	-
Voorziening transitievergoeding	221.894	52.138-	169.755	169.755	-
Voorziening langdurig zieken (WIA)	352.707	219.555	221.894	221.894	-
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>964.924</b>	<b>337.922-</b>	<b>628.337</b>	<b>367.618</b>	<b>260.719</b>



### 2.2.1 Voorziening gratificatie ambtsjubilea

De voorziening gratificatie ambtsjubilea betreft de contant gemaakte waarde van de toekomstige jubilea verplichtingen voor het personeel dat op 31 december 2022 in dienst was.

### 2.2. Voorziening duurzame inzetbaarheid

De dotatie voor duurzame inzetbaarheid bedraagt in 2022 € 1.336.

### 2.2.3 Voorziening Wachtgeld

De werkelijke wachtgeldlasten zijn steeds ten laste van deze voorziening gebracht.. Het beleid van ROC TOP is erop gericht medewerkers zoveel mogelijk intern te herplaatsen of van werk tot werk te begeleiden.

### 2.2.5 Voorziening transitievergoeding

Voorziening voor transitievergoeding is opgebouwd voor de kosten in verband met medewerkers waarmee een overeenkomst is gesloten om het dienstverband te beëindigen, of als een tijdelijk contract niet wordt omgezet in een vast contract, of als medewerkers in de WIA terecht komen.

### 2.2.6 Voorziening langdurig zieken (WIA)

Er is een voorziening opgenomen voor 6 medewerkers waarvan we niet meer verwachten dat deze medewerkers weer toe zullen treden op een arbeidsplaats bij ROCTOP.

## 2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2022	31/12/2021
2.4.1	Kredietinstellingen	-	-
2.4.3	Crediteuren	1.996.140	804.389
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.308.363	1.290.162
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	365.819	374.895
2.4.10	Overlopende passiva	2.762.764	4.303.377
	<b>Kortlopende schulden</b>	<b>6.433.086</b>	<b>6.772.823</b>

### Uitsplitsing

2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	1.308.363	1.290.162
	<b>Belastingen en premies sociale verzekeringen</b>	<b>1.308.363</b>	<b>1.290.162</b>
2.4.10.9	Vooruitontvangen college- en les gelden	323.532	188.113
2.4.10.2	Vooruitontvangen subsidies OCW	956.176	1.623.436
2.4.10.4	Vooruitontvangen termijnen	57.841	1.071.275
2.4.10.5	Vakantie-uitkering en bindingstoelage	1.201.378	1.137.578
2.4.10.8	Overige	223.837	282.975
	<b>Overlopende passiva</b>	<b>2.762.764</b>	<b>4.303.377</b>

De afname van de kortlopende schulden wordt grotendeels verklaard door een afname van de post "Overlopende passiva" met circa € 1.540K

## Saldo per 31/12/2022

### 2.4.10.2 Vooruitontvangen subsidies

	Verstrekt door	Toegekende subsidie	Resterend Debit/Credit	
<b>Schooljaar 2020/2021</b>				
Erasmusbeurs	Erasmus+	56.244	-	3.853
Voortijdig Schoolverlaten B (VSV B)	ROC van Amsterdam	560.403	6.099	-
RIF NDSM "a learning community in a Circular Economy"	DUS-I	395.843	83.815	-
RIF CIV Talentontwikkeling MBO	ROC van Amsterdam	634.370	60.627	-
NWO Promotiebeurs	NWO	634.370	7.588	-
MBO Projectbeurs	Gemeente Amsterdam	267.765	55.787	-
MBO Teambeurs	Gemeente Amsterdam	290.600	105.368	-
<b>Totaal 2020-2021</b>		<b>2.370.550</b>	<b>319.284</b>	<b>3.853</b>
<b>Schooljaar 2021-2022</b>				
Erasmusbeurs	Erasmus+	111.995	67.197	-
Kwetsbare Jongeren	Gemeente Amsterdam	1.983.750	-	99.188
Voortijdig Schoolverlaten A (VSV A)	Gemeente Amsterdam	127.694	55.632	-
MBO Projectbeurs	Gemeente Amsterdam	274.476	45.779	-
MBO Teambeurs	Gemeente Amsterdam	274.875	6.725	-
<b>Totaal 2021-2022</b>		<b>2.772.790</b>	<b>175.332</b>	<b>99.188</b>
<b>Schooljaar 2022-2023</b>				
Kwetsbare Jongeren	Gemeente Amsterdam	2.081.946	-	373.015
Voortijdig Schoolverlaten A (VSV A)	Gemeente Amsterdam	127.694	76.616	-
Voortijdig Schoolverlaten B (VSV B)	Gemeente Amsterdam	314.472	183.442	-
MBO Projectbeurs	Gemeente Amsterdam	247.065	18.556	-
MBO Teambeurs	Gemeente Amsterdam	136.000	10.200	-
Vaccinatie Stageplaatsen	DUS-I	36.625	28.625	-
MBO Basis Pabo Regionaal team	MBO Raad	10.000	10.000	-
Nazorg MBO 2022/2023	OCW	129.120	129.120	-
<b>Totaal 2022-2023</b>		<b>3.082.922</b>	<b>456.559</b>	<b>373.015</b>
<b>Totaal</b>		<b>8.226.262</b>	<b>951.176</b>	<b>476.056</b>

Op de volgende pagina's zijn twee verantwoordingstabellen opgenomen over subsidies:

- Model G1 betreft de verantwoording van subsidies zonder verrekening clausule
- Model G2 betreft de verantwoording van subsidies met verrekening clausule, te weten:
  - G2a: Aflopend per ultimo verslagjaar
  - G2b: Doorlopend per ultimo verslagjaar

## Overzicht doelsubsidies OCW

### Model G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a)

Omschrijving	Toewijzing		De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
Lerarenbeurs	9/630/33823	2019	X	
Lerarenbeurs	9/679/37381	2019	X	
Lerarenbeurs	ABLTINS-335922	2021	X	
Lerarenbeurs	ABLTINS-336718	2021	X	
Lerarenbeurs	ABLTINS-333332	2021	X	
Lerarenbeurs	ABLTINS-333271	2021	X	
Lerarenbeurs	ABLTINS-337701	2021	X	
Lerarenbeurs	ABLTINS-364549	2022		X
Lerarenbeurs	ABLTINS-365682	2022		X
Lerarenbeurs	ABLTINS-366945	2022		X
Lerarenbeurs	ABLTINS-366925	2022	X	
Zij-Instroom	1052390-1	2020	X	
Zij-Instroom	1102735-1	2020		X
Zij-Instroom	1102735-1	2020		X
Zij-Instroom	1102735-1	2020		X
Zij-Instroom	1126171-1	2021	X	
Zij-Instroom	1160461-1	2021		X
Zij-Instroom	1160461-1	2021		X
Zij-Instroom	1158951-01	2021	X	
Zij-Instroom	1154775-01	2021	X	
Zij-Instroom	1183570-1	2021		X
Zij-Instroom	1180577-1	2021		X
Zij-Instroom	1183570-1	2021		X
Zij-Instroom	10000144-1	2022		X
Zij-Instroom	100002853-1	2022		X
Zij-Instroom	100002853-1	2022		X
Extra hulp voor de klas	EHK20080	2021	X	
Extra hulp voor de klas	EHK31104	2021	X	
Nazorg MBO 2022/2023	NMBO022052	2022		X

### Model G2 a Aflopend per ultimo verslagjaar (vert)

Er zijn geen posten die onder model G2 a vallen in 2022.

### Model G2 a en b. Subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub b)

### Model G2 b. Subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub b)

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag Toewijzing	Ontvangen tot verslagjaar	Ontvangen tot verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31-12-2022	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum						
RIF NDSM CIV a learning community in a Circular Economy 2019-2025	26360352	9-12-2020	395.843	158.337	59.376	13.426	68.898	326.945
<b>Totaal</b>			<b>395.843</b>	<b>158.337</b>	<b>59.376</b>	<b>13.426</b>	<b>68.898</b>	<b>326.945</b>

## Financiële instrumenten

### Algemeen

De organisatie maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële Instrumenten die de organisatie blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen voornamelijk financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. De organisatie handelt niet in deze financiële instrumenten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. De stichting zet afgeleide financiële instrumenten in, waaronder een om risico's te beheersen. Afgeleide instrumenten worden niet ingezet voor handelsdoeleinden.

### Kredietrisico

ROC TOP loopt kredietrisico over vorderingen en liquide middelen. Het maximale kredietrisico dat ROC TOP loopt, bedraagt € 11,8 miljoen. Het kredietrisico is voornamelijk geconcentreerd in de vorm van vooruitbetaalde huren, uitstaande vorderingen en waarborgsommen en bankgaranties inzake huurpanden. De liquide middelen zijn ondergebracht bij het ministerie van financiën.

### Renterisico

Het renterisico is zeer beperkt doordat ROC TOP gebruik maakt van Schatkistbankieren.

### Marktwaarde

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

### Liquiditeitsrisico

De organisatie bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het bestuur ziet erop toe dat voor de stichting steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen en dat tevens voldoende financiële ruimte onder de beschikbare faciliteiten beschikbaar blijft. De kortlopende schulden bedragen € 5,7 miljoen, de kortlopende vorderingen € 2,8 miljoen. ROC TOP beschikt over € 7,3 miljoen aan liquide middelen waardoor de stichting kan voldoen aan haar verplichtingen. De solvabiliteit van ROC TOP bedraagt per 31 december 2022: 61,9%.

### Reële waarde

De reële waarde van in de balans opgenomen financiële instrumenten verantwoord onder kasmiddelen, kortlopende vorderingen en kortlopende schulden benadert de boekwaarde daarvan. De huidige rente opslag op de langlopende lening is vergelijkbaar voor een vergelijkbare lening voor de resterende looptijd.

## Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

### 1.1.1 Claims

Er zijn geen claims tegen de stichting ingediend.

### 1.1.2 Garanties

ROC TOP heeft geen garanties meer lopen.

### 1.1.3 Bankgaranties

Er zijn bankgaranties afgegeven voor een bedrag van € 443K in verband met de lopende huurcontracten.

### 1.1.4 Langlopende huurcontracten vastgoed

ROC TOP heeft langlopende huurcontracten met een termijn tussen de 1 en 10 jaar voor 9 gebouwen met een totaal jaarlijks huurbedrag exclusief servicekosten van:

Maximaal 1 jaar	€ 2.150.392
Meer dan 1 jaar en korter dan 5 jaar	€ 3.802.572
Langer dan 5 jaar	€125.498

De huur van Louwesweg 6 dient nog vastgesteld te worden.

### 1.1.5 Huurlocatie Slotervaart

ROC TOP heeft een langlopende huurcontract afgesloten voor 15 jaar, vanaf huuringangsdatum.

ROC TOP huurt de locatie Louwesweg 6, voor een nader te bepalen bedrag. De huur zal worden vastgesteld op basis van het verhuurbaar vloeroppervlak.

ROC TOP is een investeringsverplichting aangegaan voor € 2.662k. De verwachting is dat de locatie Louwesweg 6, in de zomer wordt opgeleverd.

### 1.1.6 Lopende contracten bedrijfsvoering

ROC TOP heeft een contract lopen met Surfnet B.V. voor ICT-gerelateerde zaken. De termijn is 1 jaar met een gemiddelde afname van € 362k per jaar.

ROC TOP heeft een lopende contract met Hago Nederland B.V. voor schoonmaakdiensten

Het contract is voor onbepaalde duur met een gemiddelde afname van € 374k per jaar.

ROC TOP heeft een lopende contract met Urban Talent Academy. Het contract loopt tot en met 1 september 2025 met een gemiddelde afname van € 361k per jaar.

### 1.1.7. Langlopende huurcontracten kantoorapparatuur

ROC TOP heeft langlopende huurcontracten met een termijn tussen de 1 en 5 jaar voor kantoorapparatuur. Hieronder vallen kopieer- en koffiemachines.

Het totale jaarlijkse huurbedrag:

Maximaal 1 jaar	€10.059
Meer dan 1 jaar en korter dan 5 jaar	€30.177

## Toelichting op de staat van baten en lasten

<b>BATEN</b>				
		2022	Begroting	2021
<b>3.1</b>	<b>Rijksbijdragen</b>			
3.1.1	(Normatieve) rijksbijdragen OCW BVE	30.418.742	29.095.000	30.242.676
	<b>Rijksbijdragen OCW</b>	<b>30.418.742</b>	<b>29.095.000</b>	<b>30.242.676</b>
3.1.2.1	Geormerkte OCW subsidies	108.188	140.000	861.649
3.1.2.2	Niet-geormerkte OCW subsidies	7.646.226	5.731.000	6.271.525
<b>3.1.2</b>	<b>Overige subsidies OCW</b>	<b>7.754.414</b>	<b>5.871.000</b>	<b>7.133.174</b>
	<b>Totaal rijksbijdragen</b>	<b>38.173.156</b>	<b>34.966.000</b>	<b>37.375.850</b>
<b>3.2</b>	<b>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>			
3.2.1	Overige gemeentelijke bijdrage	3.071.574	2.996.000	2.549.255
	<b>Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>	<b>3.071.574</b>	<b>2.996.000</b>	<b>2.549.255</b>
<b>3.3</b>	<b>College-, cursus-, les- en examengelden</b>			
3.3.2	Cursusgelden BVE	439.740	210.000	364.025
3.3.5	Examengelden	43.945	3.000	32.062
	<b>Totaal college-, cursus-, les- en examengelden</b>	<b>483.685</b>	<b>213.000</b>	<b>396.087</b>
<b>3.4</b>	<b>Baten werk in opdracht van derden</b>			
3.4.1	Contractonderwijs	199.369	262.000	195.044
	<b>Totaal baten werk in opdracht van derden</b>	<b>199.369</b>	<b>262.000</b>	<b>195.044</b>
<b>3.5</b>	<b>Overige baten</b>			
3.5.2	Detacheringen	111.002	132.000	80.769
3.5.5	Ouderbijdragen	47.673	120.000	84.513
3.5.6	Overige	266.172	162.000	495.415
	<b>Totaal overige baten</b>	<b>424.847</b>	<b>414.000</b>	<b>660.697</b>

(bedragen \* €1)

### 3.1 Rijksbijdragen

#### 3.1.1 Rijksbijdragen

Het verschil tussen de begrote bedragen en realisatie is de uiteindelijk toegekende loon-, prijsbijstelling per beschikking in december 2022.

3.1.2.2 Niet-geormerkte subsidies	Realisatie 2022	Begroot 2022	Afwijking 2022
Kwaliteitsafspraken MBO	5.425.512	3.600.000	1.825.512
Lerarenbeurs OCW	205.418	0	205.418
Salarismix LC/ LD	1.933.921	1.872.000	61.921
VSV 1:16 gelden	81.374	315.000	-233.626
<b>Totaal</b>	<b>7.646.226</b>	<b>3.600.000</b>	<b>1.915.226</b>

De kwaliteitsafspraken MBO in de begroting bestaan uit de basis vergoeding van de kwaliteitsagenda en tijdelijk zijn daaronder ook de extra vergoedingen voor niveau 2 ondergebracht.

### 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

3.2.1 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	Realisatie 2022	Begroot 2022	Afwijking 2022
Projecten:			
1 op 12 gelden	2.024.665	1.983.750	40.915
MBO agenda	1.046.909	1.012.250	34.659
<b>Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>	<b>3.071.574</b>	<b>2.996.000</b>	<b>75.574</b>

### 3.3 College-, cursus- en les gelden

De cursusgeldten betreffen de wettelijke bijdrage die BBL-studenten voor hun opleiding betalen. In tegenstelling tot BOL-studenten betalen zij deze niet aan DUO, maar aan de instelling waar zij de lessen volgen. DUO houdt deze gelden in bij de instelling. De examengelden betreffen bijdragen van examendeelnemers voor het afleggen van individuele examens. In de begroting van 2022 is ten onrechte een te lage opbrengst opgenomen. De opbrengst examengelden is in de begroting buiten beschouwing gelaten.

### 3.4 Baten werk in opdracht van derden

De baten zijn ongeveer gelijk aan 2021. Door met name Corona zijn de baten in 2022 achtergebleven bij de begroting. .

### 3.5 Overige baten

De hogere "overige baten" € 260K worden veroorzaakt door de volgende factoren:

	Realisatie 2022	Begroot 2022	afwijking 2022
Detachering personeel	111.002	132.000	-20.998
Ouderbijdragen	47.673	120.000	-72.327
Overige	266.172	162.000	104.172
<b>Totaal overige baten</b>	<b>424.847</b>	<b>414.000</b>	<b>10.847</b>

Bij detacheringen personeel is de inzet op project Bonaire weggevallen (€ 60k) en is er op andere afspraken weer meer gedetacheerd dan begroot € 39k.

De overige baten zijn hoger door met name een aantal incidentele baten zoals afrekeningen huurpanden (+€ 20k). Verder bestaat deze rubriek baten uit een aantal kleinere posten als opbrengsten horeca (+€ 5k), vergoeding begeleiding studenten opleidingschool (-€ 15k), kluisverhuur (-€5k).



## 4.1 Personeelslasten

		2022	Begroting	2021
4.1.1	Lonen en salarissen	26.176.228	26.419.000	26.183.633
4.1.2	Overige personele lasten	7.012.305	2.692.000	5.360.931
4.1.3	Af: uitkeringen	-256.601	-45.000	-228.010
	<b>Personeelslasten</b>	<b>32.931.932</b>	<b>29.065.999</b>	<b>31.316.554</b>

### Uitsplitsing

4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	19.891.636	20.076.122	19.761.109
4.1.1.2	Sociale lasten	2.971.804	2.999.366	3.046.907
4.1.1.3	Pensioenpremies	3.312.787	3.343.512	3.375.617
	<b>Lonen en salarissen</b>	<b>26.176.228</b>	<b>26.419.000</b>	<b>26.183.633</b>
4.1.2.1	Onttrekking/dotatie personeelsvoorziening	116.853	-	-208.464
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	4.446.837	998.000	3.657.463
4.1.2.3	Overige	2.448.614	1.694.000	1.911.931
	<b>Overige personele lasten</b>	<b>7.012.305</b>	<b>2.692.000</b>	<b>5.360.930</b>

### Personeel

De personele kosten zijn hoger dan begroot, met name als gevolg van externe inleen en op een aantal overige kostensoorten. De loonkosten eigen personeel (€185k) zijn hoger dan begroot door een aantal factoren:

- Hogere loonkosten door loonstijging, lager dan begroot.
- Lagere studentaantallen dan begroot, bijstelling naar lagere inzet.
- Verloop eigen personeel en vervanging door externe inhuur.

Door een aantal factoren zijn de kosten voor externe inhuur (+ € 3.448k) veel hoger:

- Opvang bij vertrek eigen personeel
- Ziektevervangings.
- Expertise nodig.
  - Projectmatig, financiële dekking op projecten.
  - Stafdiensten als gevolg van professionalisering en afdekking hiaten (eenmalige projecten).

De centrale diensten hebben te maken met verloop van personeel en ontbreken expertisegebieden. Management en directie is in het onderwijs deels en voornamelijk bij stafdiensten door externe uitgevoerd. Ondersteuning in het onderwijs gaat om conciërges, medewerkers examenbureau en andere uitzendkrachten. Voor uitvoering van projecten (NPO, MBO-werkagenda etc) is externe expertise ingezet. ROC TOP is een verbeterprogramma gestart waarbij externe bureau's zijn ingeschakeld. Voor

de uitvoering van regulier onderwijs zijn bijv. als gevolg van ziekteuitval en fricties externe docenten inzet bijv. Nederlands.

De overige personele kosten (+ € 754k) zijn hoger dan begroot op de volgende onderdelen;

- Werving- en selectie +€ 170k
- Begeleiding personeel / gezondheid € 58k
- Studie, opleiding, scholing € 266k (onderdeel van verbeterplan).
- Overige posten € 260k

Daar staat tegenover dat er minder kosten / meer baten zijn als gevolg van:

- Lagere uitgaven voor wachtgeld €162k
- Compensatie zwangerschapsverlof UWV € 211k

### Gemiddeld fte in 2022

	2022	2021
Directie	1	2
Management	8	8
OP	200	196
OOP	124	113
LIO	0	0
<b>Totaal</b>	<b>333</b>	<b>319</b>

## 4.2 Afschrijvingslasten

	Afschrijvingen	2022	Begroting	2021
4.2.2.1	Gebouwen en terreinen	488.477	354.000	484.567
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	1.499.645	747.000	449.273
	<b>Totale afschrijving</b>	<b>1.988.122</b>	<b>1.101.000</b>	<b>933.839</b>

De totale afschrijvingslasten zijn circa € 887K hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de versnelde afschrijving van OSIRIS.

## 4.3 Huisvestingslasten

De totale lasten van de rubriek "Huisvestingslasten" vielen circa € 267K hoger uit dan begroot. Hieronder wordt per sub-rubriek ingegaan op de grootste afwijkingen.

		2022	Begroting	2021
4.3.1	Huur	3.732.188	3.438.000	3.289.097
4.3.3	Onderhoud	86.411	131.000	117.145
4.3.4	Energie en Water	83.925	70.000	63.803
4.3.5	Schoonmaakkosten	500.562	502.000	489.580
4.3.6	Heffingen	87.066	29.000	25.745
4.3.8	Overig	33.584	45.000	58.707
	<b>Totaal huisvestingslasten</b>	<b>4.523.736</b>	<b>4.215.000</b>	<b>4.044.078</b>

De huisvestingslasten zijn € 308k hoger dan begroot door hogere huurlasten € 253k en afrekening heffingen oudere jaren € 45k. Onderhoud-, en overige kosten zijn lager door onder andere capaciteitsgebrek facilitaire personeel om uitvoering te organiseren en begeleiden. Energie- en water zijn hoger door met name prijsstijgingen.

## 4.4 Overige lasten

		2022	Begroting	2021
4.4.0	Kosten bedrijfsvoering	2.236.381	1.946.500	2.079.294
4.4.1	Administratie en beheerslasten	184.440	125.000	163.153
4.4.2	Contributies, apparatuur en leermiddelen	1.303.476	1.220.000	1.196.261
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	0	0	0
4.4.4	Voorlichting, drukwerk, abonnementen en verzekeringen	835.430	1.067.500	949.528
	<b>Totaal overige lasten</b>	<b>4.559.726</b>	<b>4.359.000</b>	<b>4.388.236</b>

De overige lasten laten een overschrijding zien door verschillende oorzaken:

- Door verloop van personeel in stafdiensten is meer externe expertise nodig (ICT gerelateerd en op advieskosten) +€ 255k.
- Door focus op processen is meer aandacht aan examens gericht en zijn de kosten hiervoor hoger. Ook zorgt de overgang naar een nieuwe accountant dat ook voor de voormalig accountant nog kosten in 2022 zijn terechtgekomen + € 59k.
- Focus op verbeterprogramma om instroom studenten te bevorderen + € 106k.

Bij de overige kosten is ook sprake van toenemende prijsdruk op dienstverlening.

#### 4.4.0 Kosten bedrijfsvoering

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Afwijking 2022
Kantoorkosten	231.623	240.000	-8.377
ICT-kosten	1.651.761	1.223.000	428.761
Personeelsadministratie	52.213	31.500	20.713
Telefonie	54.457	47.000	7.457
Advieskosten	246.327	405.000	-158.673
<b>Totaal</b>	<b>2.236.381</b>	<b>1.946.500</b>	<b>289.881</b>

De kosten bedrijfsvoering wijken af van de begroting met € 289K. Dit is voornamelijk door de hogere ICT kosten + € 428K.

#### 4.4.1 Administratie en beheerlasten

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2022
Onderzoek jaarrekening	167.076	125.000	94.269
Andere controle opdrachten	17.364	0	68.884
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>184.440</b>	<b>125.000</b>	<b>163.153</b>

Van de kosten in 2022 ad € 184K heeft € 109K betrekking op onderzoek jaarrekening 2021 en € 58K voor jaarrekening 2022. Verder zijn er kosten gemaakt voor overige werkzaamheden ad € 17K.

#### 4.4.2 Contributies, apparatuur en leermiddelen

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Afwijking 2022
Contributies MBO raad en bedrijftakgroepen	118.055	83.000	35.055
Onderwijs door derden	178.139	193.000	-14.861
Overige kosten t.b.v. onderwijs	1.007.282	944.000	63.282
<b>Totaal</b>	<b>1.303.476</b>	<b>1.220.000</b>	<b>83.476</b>

De contributies nemen toe door meer contributies voor bedrijfstakgroepen

## 5.5 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2022
Rentebaten	-23.617	-	1
Rentelasten	9.531	30.000	27.389
<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<b>-14.086</b>	<b>30.000</b>	<b>27.388</b>

In de loop van 2022 heeft een rentestijging plaatsgevonden. De rentebate zijn als gevolg hoger dan begroot.

### Bezoldiging bestuurders en toezichthouders

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de Beleidsregel toepassing WNT. Daarnaast wordt de governancecode voor het MBO (branchecode goed bestuur mbo) gevolgd, inzake de bandbreedte van beloningen in het college van bestuur.

De beloning voor de leden van de Raad van Toezicht is vastgesteld zoals binnen de sector gebruikelijk. Dat wil

zeggen: conform de richtlijnen die zijn vastgelegd in de regeling 'Honorering leden van de Raad van Toezicht van mbo-instellingen'. De beloning voor het bestuur en de toezichthouders vallen in klasse E.

Zie voor de samenstelling en nevenfuncties van het college van bestuur en de leden van de raad van toezicht de eerste twee hoofdstukken in het jaarverslag. van bestuur en de leden van de raad van toezicht de eerste twee hoofdstukken in het jaarverslag.

### Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen Gegevens 2022

Bedragen x €1	Dorien Nelisse	Gansevoort	Geurtsen
<b>Functiegegevens</b>	<b>Lid College van Bestuur, voorzitter</b>	<b>Lid College van Bestuur</b>	<b>Lid College van Bestuur</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/3-31/12	6/4-08/12	20/1-31/3
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	0,9
Dienstbetrekking	ja	ja	nee
<b>Bezoldiging</b>			
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	112.014	90.352	45.545
Beloningen betaalbaar op termijn	12.394	9.906	
<b>Subtotaal</b>	<b>124.408</b>	<b>100.258</b>	<b>45.545</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	153.419	123.838	45.545
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>124.408</b>	<b>100.258</b>	<b>45.545</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom			
de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

## Gegevens 2021

Bedragen x €1	W.A.M. van der Linden	T.E. Klein
<b>Functiegegevens</b>	<b>Lid College van Bestuur, voorzitter</b>	<b>Lid College van Bestuur</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1-31/01	1/8-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	0,9
Dienstbetrekking	ja	ja
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	8.016	67.677
Beloningen betaalbaar op termijn	1.885	n.v.t.
<b>Subtotaal</b>	<b>9.901</b>	<b>67.677</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	14.750	67.677
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>9.901</b>	<b>67.677</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.

Het ROC TOP volgt de beloningsmaxima volgens de WNT-norm.

**Vermelding leidinggevenden zonder dienstbetrekking  
Gegevens 2022**

<b>Bedragen X € 1</b>	<b>T.E. Klein</b>		<b>A Geurtsen</b>	
<b>Functiegegevens</b>	<b>Voorzitter College van Bestuur</b>		<b>Lid College van Bestuur</b>	
<b>Kalenderjaar</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang-einde)	01/01-28/02	01/01-31/07	01/01-19/01	19/01-31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	2	7	0,68	11,5
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	240	1408	60	1347
<b>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</b>				
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	206	199	206	199
Maxima op basis van de normbedragen per maand	57.200	187.200	14.725	277.950
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	244.400		292.675	
<b>Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)</b>				
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging in de betreffende periode	30.000	160.040	9.000	202.050
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	30.000	106.040	48.150	202.050
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	30.000	106.040	48.150	202.050
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

## JAARREKENING 2022

### Toezichthoudende topfunctionarissen

#### Gegevens 2022

Bedragen x €1 Functiegegevens	C.E.J. van Meurs Lid Raad van Toezicht, Voorzitter	Ronald Wilcke Lid Raad van Toezicht, Voorzitter	J. van Meerkerk Lid Raad van Toezicht	M. Frenken Lid Raad van Toezicht	T.Cohen Lid Raad van Toezicht	K.Manuel Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling	1/1-31/03	1/4-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
<b>Bezoldiging</b>						
Bezoldiging	3.000	14.930	12.294	12.294	12.313	12.294
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	6.693	20.606	18.300	18.300	18.300	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	3.000	14.930	12.294	12.294	12.313	12.294
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	0	0	0	0	0	0
	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

#### Gegevens 2021

Bedragen x €1 Functiegegevens	C.E.J. van Meurs Lid Raad van Toezicht, Voorzitter	J. van Meerkerk Lid Raad van Toezicht	M. Frenken Lid Raad van Toezicht	A. Geurtsen Lid Raad van Toezicht	T.Cohen Lid Raad van Toezicht	K.Manuel Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/1	1/4-31/12	1/5-31/12
<b>Bezoldiging</b>						
Bezoldiging	12.000	8.000	8.000	-	6.000	5.333
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.500	17.700	17.700	-	13.275	11.800

### **Vermelding gegevens van wie de bezoldiging de geldende (sector)bezoldigingsnorm te boven gaat**

Er zijn in 2022 geen overschrijdingen geweest van bezoldigingen die vallen onder de Wet Normering topinkomens (WNT).

### **Gebeurtenissen na balansdatum**

Na balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie.

### **Overzicht verbonden partijen**

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling, haar deelnemingen en hun bestuurders en leidinggevende functionarissen. Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag.

### **Vaststelling/goedkeuring Jaarrekening**

Amsterdam, 22 juni 2022

#### **College van Bestuur ROC TOP:**

w.g. Dorien Nelisse

#### **Raad van Toezicht ROC TOP:**

w.g. Ronald Wilcke (voorzitter)

w.g. Manon Frenken (lid/vice voorzitter)

w.g. Jeffrey van Meerkerk (lid)

w.g. Tom Cohen (lid)

w.g. Karin Manuel (lid)



## Overige gegevens

### Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

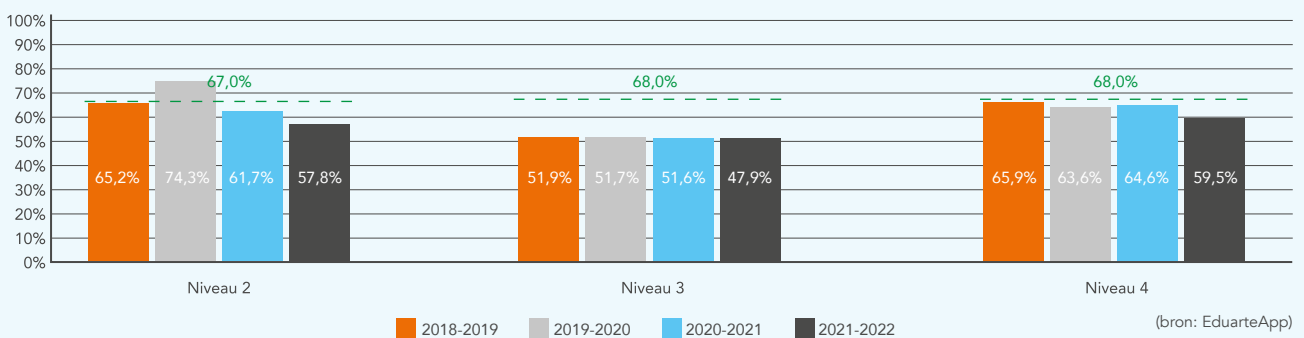
Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming  
Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat van het verslagjaar verrekend met de reserve van de instelling.

# BIJLAGEN

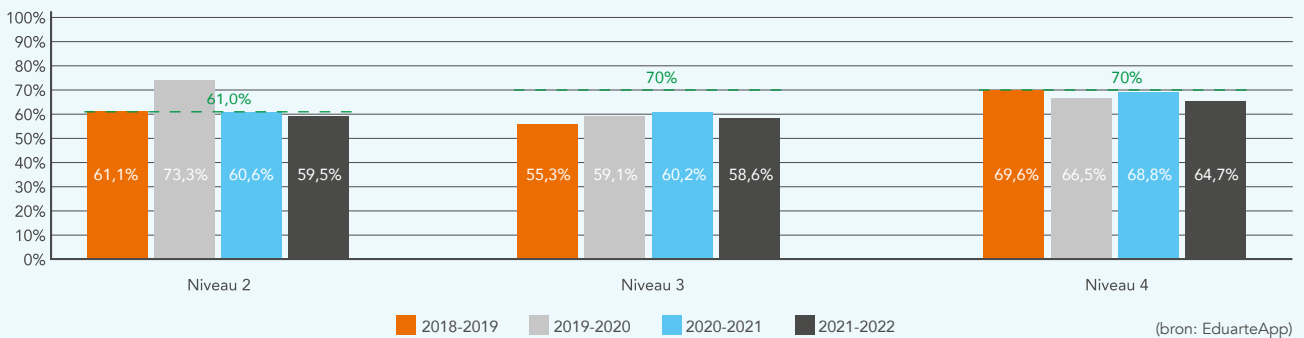


# Onderwijsresultaten

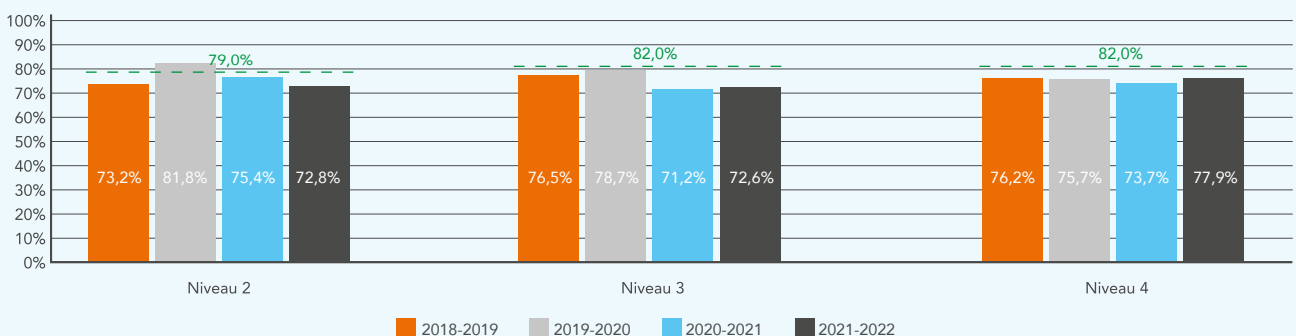
## Jaarresultaat ROC TOP ten opzichte van de landelijke norm per niveau 18-19 t/m 21-22



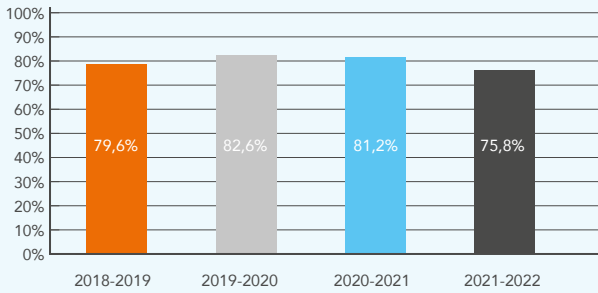
## Diplomaresultaat ROC TOP ten opzichte van de landelijke norm per niveau 18-19 t/m 21-22



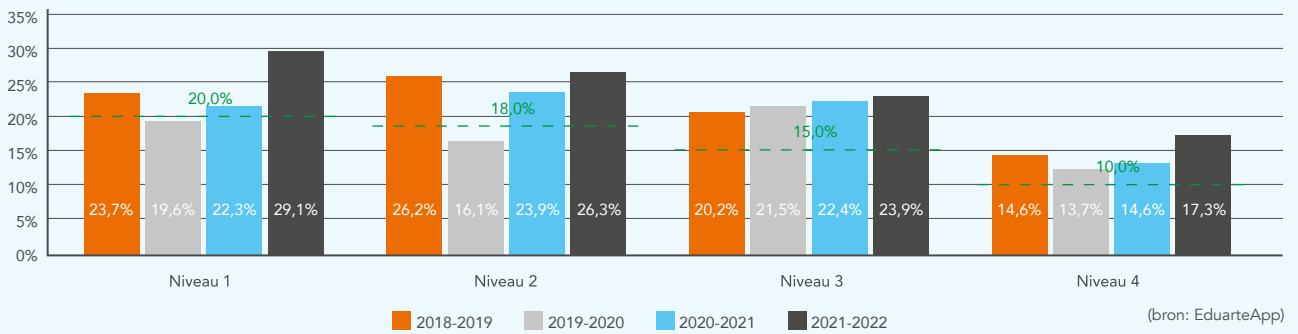
## Startersresultaat ROC TOP ten opzichte van de landelijke norm per niveau 18-19 t/m 21-22



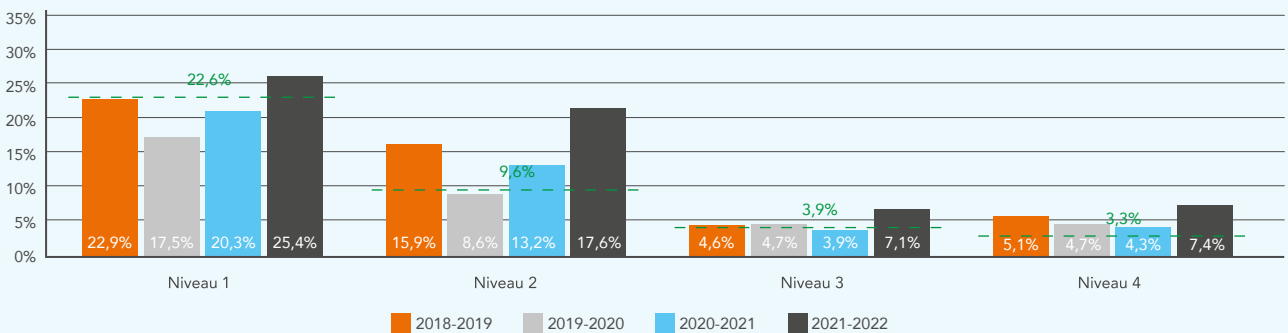
### Rendement Entree-opleiding ROC TOP 18-19 t/m 21-22



### Ongediplomeerde uitstroom ROC TOP ten opzichte van de TOP-maxima per niveau 18-19 t/m 21-22



### Voortijdig schoolverlaten (VSV) ROC TOP ten opzichte van de landelijke maxima 21-22\* per niveau 18-19 t/m 21-22



\* De landelijke maxima verschillen per jaar, in deze figuur zijn de maxima van 21-22 gehanteerd  
 \*\* 18-19/19-20/20-21 definitieve OCW-cijfers, 21-22 voorlopige OCW-cijfers

Bron: MBO Factsheet schooljaar 20-21 & dashboard voortijdig schoolverlaten duo.nl\*\*

## Kwaliteitsagenda 2019-2022 – voortgang en verantwoording 2020

Deze rapportage is onderdeel van het ROC TOP Jaarverslag 2022, en brengt de ambities in de Kwaliteitsagenda (KA) en de behaalde resultaten in beeld. Naast de publieke verantwoording door middel van het jaarverslag biedt deze rapportage de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO) inzichten om de controlerende en beoordelende rol uit te voeren.

### Inhoudsopgave verantwoording

#### Kwaliteitsagenda ROC TOP 2019-2022

- 86 I. Besteding middelen Kwaliteitsagenda op hoofdlijnen
- 86 II. Betrokkenheid en waardering stakeholders
- 93 III. Voortgang op ambities

#### (Hoofd)maatregelen Kwaliteitsagenda ROC TOP 2019-2022:

- 93 **A. Onderwijs dat aansluit op de arbeidsmarkt**
  - 1. co-creatie
  - 2. internationalisering
- 99 **B. Verbreding van de rol van de docent**
  - 3. docent als vak(kennis)coach en (studie) loopbaancoach
  - 4. studentondersteuning
  - 5. opleidingsschool
- 107 **C. Verzorgen van onderwijs op maat**
  - 6. personalisering van het onderwijs
  - 7. digitale leer- en werkomgeving
  - 8. excellentie
  - 9. doorlopende leerlijn
- 121 **D. Aanbieden van na- en bijscholing**
  - 10. alumnibeleid
  - 11. na- en bijscholing
- 127 **E. Ondersteunende maatregelen t.b.v. de uitvoering:**
  - 1. kwaliteitscultuur (kwaliteitszorg en LEAN)
  - 2. teams in positie

## I. Besteding middelen Kwaliteitsagenda op hoofdlijnen

In het jaar 2022 heeft ROC TOP opnieuw de uitvoering van de Kwaliteitsagenda voortgezet. Het beschikbare budget bedroeg € 2.931k en de middelen zijn over het algemeen volgens plan besteed. Binnen de thema's hebben wij in de realisatie het accent verlegd ten opzichte van de meerjarenbegroting, echter het totale budgetbedrag is nagenoeg gerealiseerd, ondanks de voortdurende onzekerheid in het eerste halfjaar ten gevolge van de coronapandemie.

Op het gebied van de personalisering van het onderwijs en de digitale leer- en werkomgeving is er in 2022 aanzienlijke vooruitgang geboekt. Het vernieuwde onderwijsmodel is in de meeste onderwijsteams van ROC TOP geïmplementeerd en de digitale leer- en werkomgeving functioneert goed. Toch zijn er nog uitdagingen met betrekking tot de scholing van het personeel, omdat de hybride lesgeefmethode blijvend is ingevoerd en de leerbehoeften van studenten voortdurend veranderen.

Binnen de co-creatie-initiatieven is in 2022 verder gebouwd op de bestaande samenwerkingsverbanden met bedrijven. Hoewel de bereidheid van bedrijven om samen te werken groot is, blijkt het opbouwen van structurele samenwerkingsverbanden met het onderwijs nog steeds tijdsintensief. De financiële middelen inclusief de middelen uit eerdere jaren ten behoeve van de samenwerkingen, nadat het effect van COVID-19 op het voortbestaan van sommige partnerbedrijven duidelijker is geworden, zijn grotendeels gerealiseerd.

Als gevolg van externe ontwikkelingen en voortschrijdend inzicht heeft ROC TOP expliciet aandacht besteed aan nieuwe thema's binnen de Kwaliteitsagenda. Er zijn in totaal vijf nieuwe projecten opgestart, waarvan twee op het gebied van onderwijsvernieuwing, om het verzuim te verminderen en de kaders binnen aanwezigheidsplicht te verbeteren. Binnen het thema co-creatie zijn drie nieuwe projecten gestart, waarbij een kwaliteitsslag is gemaakt in onderwijsmodules in de RIF NDSM, een opleiding voor circulair medewerkers en circulaire leerlijnen. Samenvattend hebben we plannen uitgevoerd om het onderwijs te verbeteren en aan te passen aan de veranderende behoeften van studenten en de arbeidsmarkt.

## II. Betrokkenheid en waardering stakeholders

Betrokkenheid studenten, docenten en bedrijfsleven (en andere organisaties) op hoofdlijnen.

### Studenten

Studenten van ROC TOP worden op verschillende manieren betrokken bij het realiseren van onze ambities, bijvoorbeeld:

- Door de Studentenraad te informeren, bijvoorbeeld over verschillende co-creatieprojecten, waarbij de ervaringen worden gedeeld door de studenten van die locatie/campus waar de activiteit is of wordt uitgevoerd;
- Via de studentencampusraad van campus Health & Sport, waarin de landelijke speerpunten tweemaal agendapunt zijn geweest;
- Door de meningen van studenten serieus te nemen en die via metingen en evaluaties vast te leggen, zoals de JOB-Monitor, de 2-meting van de Kwaliteitsagenda (waarin ook d.m.v. open vragen naar verbeteringsuggesties wordt gevraagd) en andere evaluaties. Concreet voorbeeld: bij de projectweek duurzaamheid met 16 verschillende casussen van 16 verschillende bedrijven worden de studenten d.m.v. evaluatieformulieren bevroegd hoe de modules en de contacten met de bedrijven zijn ervaren en wat er verbeterd kan worden voor een volgende keer;
- Via studentenpanels bij Events & Hospitality, zorg, welzijn en sport, waarin de onderwerpen van de Kwaliteitsagenda aan bod komen;
- Door nieuwe studenten uit te leggen welke ambities ROC TOP heeft;
- Via overleg met klassenvertegenwoordigers (bij Business), bijv. in het kader van tevredenheid over het reilen en zeilen van de school;
- Via studentenarena's (bij Business). De studentenarena's vinden plaats bij de start van een 6-wekelijkse cyclus waarbij studenten gevraagd wordt om input op kwaliteitsthema's uit de teamplannen. Die input wordt meegenomen in het stellen van doelen voor de komende periode;
- Via studentencampusraad van Events & Hospitality.

### Docenten

Docenten van ROC TOP worden op verschillende manieren betrokken bij het realiseren van onze ambities, bijvoorbeeld:

- Via de OR;
- Door de meningen van docenten serieus te nemen en die via metingen vast te leggen, zoals het Medewerkersonderzoek van Effectory (eind 2020 en begin 2023) en de 2-meting van de Kwaliteitsagenda (januari 2023, n=152) (waarin ook d.m.v. een open vragen naar verbeteringsuggesties wordt gevraagd);
- Elke maatregel uit de Kwaliteitsagenda heeft een trekker die een expertrol vervult binnen het team, de campus en ROC TOP; deze trekker zorgt voor verbinding en opschaling;
- Door er in scholingsdagen voor docenten aandacht aan te geven;
- Door docenten actief te betrekken bij het uitvoeren van de maatregelen (bijvoorbeeld als trekker van een maatregel, maar ook door zitting te hebben in projectgroepen, ontwikkelteams, etc.);

Uit de 2-meting van de KA die in januari 2023 onder 671 studenten is uitgevoerd, blijkt dat zij het onderwijs bij ROC TOP gemiddeld met een 6,3 beoordelen. 74% geeft een 6 of hoger; 43% geeft zelfs een 7 of hoger. Het gemiddelde rapportcijfer op de vraag hoe goed ze persoonlijk worden begeleid door ROC TOP, is een 6,7. 82% geeft de persoonlijke begeleiding een voldoende; 55% geeft zelfs een 7 of hoger. Verder is 59% van de studenten het eens met de stelling dat ROC TOP hen stimuleert om een diploma te halen (30% antwoordt neutraal).

*“Ik vind dat de docenten erg fijn met de studenten omgaan, op een volwassen manier en leggen het als het nodig is 100 keer uit. We gaan snel door de les bij sommige vakken, maar dat is juist prettig zodat je op blijft letten.”*

*“Ik vind het onderwijs goed. Er wordt altijd duidelijk aan me uitgelegd wat ik wel of niet moet doen en de regels ook etc.”*

*“Ik vind het wel fijn dat onze klas niet zo groot is. Dus dat er meer 1 op 1 aandacht is. En over het algemeen leuke en goede docenten, die je ook het idee geven dat ze je echt wat bij willen brengen.”*

*“Ik vind dat mijn mentor mij heel goed ondersteunt en helpt.”*

*“Ben voor een lange tijd niet op school geweest door me thuissituatie. Toch heb ik 3 maanden later de kans gekregen om te beginnen. Al kon ik hier niks aan doen ben ik tevreden over dat ik voor mijn onderwijs alsnog wordt ondersteund.”*

- Door er in team-overleggen aandacht aan te besteden;
- Door er tijdens de Decanenmiddagen in 2021 en 2022 aandacht aan te besteden;
- Via een zgn. klankbordgroep (bij Business). Deze bestaat uit één docent per subteam, de coördinator van het servicepunt en de MT-leden. De klankbordgroep-leden worden betrokken bij beleidsvorming en geven advies over allerhande onderwerpen;
- Door ten minste drie keer per jaar campuslunches te organiseren bij H&S;
- Door een wekelijkse nieuwsbrief binnen H&S en campus Business;
- Door de wekelijkse team-overleggen met de onderwijsmanagers als voorzitter (of docenten op afspraak) bij Health & Sport, Business en Events & Hospitality;

- Door hen actief te betrekken bij de inhoud van de scholingsdagen;
- Door bezoeken van het CvB aan alle opleidingen gedurende het jaar;
- Introductie van TOP-breed kortcyclisch verbeteren (bijv. weekstart met Trello/Leerkracht).

*“Er wordt op dit moment een grote slag geslagen op het gebied van onderwijskwaliteit, daar ben ik me van bewust. Ik vind dat een goede ontwikkeling. Het gaat allemaal wat praktischer dan in het verleden. Er wordt beter geëvalueerd.”*

### Werkveld

Het bedrijfsleven (en andere organisaties) wordt op verschillende manieren betrokken bij het realiseren van onze ambities, bijvoorbeeld:

- Via gesprekken en overleggen met het werkveld, bijvoorbeeld over de arbeidsmarkt voor de toekomst;
- Door metingen en evaluaties uit te voeren, zoals de 2-meting van de Kwaliteitsagenda;
- Via co-creaties (daarover meer bij maatregel 1);
- Via samenwerkingsverbanden en bestuurlijke overleggen, bijvoorbeeld over arbeidsmarkttekorten in de zorg, over docententekorten;
- Door de vele werkveldbijeenkomsten, bijvoorbeeld werkveld langdurige zorg, werkveld ggz, vakschool ziekenhuiszorg, stagebegeleiders van bpv-bedrijven en werkveldbijeenkomsten voor alle niveau 4-uitstromen van de sportopleidingen vanuit de bedrijfstakgroep (campus H&S).

Uit de 2-meting van de KA die in januari 2023 onder 228 bedrijven en andere samenwerkingspartners is uitgevoerd, blijkt dat 56% van de respondenten de samenwerking met ROC TOP als een meerwaarde voor zijn/haar bedrijf/organisatie ervaart (34% antwoordt neutraal). 61% geeft aan dat de maatschappelijke meerwaarde van het onderwijs toeneemt door deze samenwerking. Het gemiddelde rapportcijfer dat zij geven voor hun samenwerking met ROC TOP is een 6,8; 91% geeft een voldoende en 56% geeft zelfs een 7 of hoger.

*“Het zou fijn zijn om de naam en e-mail van de mentor van de studenten bij aanvang te hebben. Nu was het erg zoeken naar de juiste persoon van mijn student. Inmiddels is het goed opgelost en is de samenwerking goed verlopen.”*

## Betrokkenheid studenten, docenten en bedrijfsleven (en andere organisaties) op maatregelniveau

### Maatregel 1. Co-creatie

Op alle campussen gebeurt veel op het gebied van co-creatie, waarbij de verschillende stakeholders worden betrokken:

- Op campus H&S zijn er projecten met Amstelring/Vreugdehof TOP2.0 leren, zij-instroomtrajecten voor verpleegkundigen en verzorgenden i.s.m. Amstelring en Cordaan. Deze hybride leeromgevingen zijn nu onderdeel van een PRO RAAK-onderzoek van de Hogeschool Utrecht: Teaming in de Tussenruimte. Welzijn participeert met een aantal labs in de RIF Buurtverbinding. Sport is een samenwerking aangegaan met een bso in stadsdeel Zuid, alwaar eveneens hybride wordt opgeleid.
- Campus Start had in periode 3-4 een voorproject van het carrousel leren met Asito (acht deelnemers). Er was tevens een kleine opstart met vier deelnemers met Damen (dat is helaas gestrand wegens te weinig motivatie bij deelnemers). Vanaf september 2020 zijn met Damen, Asito en Rutte voor start carrousel leren opnieuw contacten gebouwd. Deze contacten zijn gestrand omdat studenten geen interesse hadden in de bestaande bedrijven.
- Campus Start is op zoek gegaan naar nieuwe partners. Momenteel voeren wij gesprekken om meer inhoud te geven aan deze co-creatie. Bedrijven met wie we contact hebben zijn Vomar en Cordaan. Aan het begin van en halverwege het schooljaar zijn er bedrijven die zich presenteren. Afhankelijk van de interesse van de student worden verder contacten met het bedrijf opgebouwd om verdergaande samenwerking aan te gaan.
- Op campus E&H zijn verschillende ontwikkeltrajecten (geweest): Places to Learn samenwerking op Nima A; Westcord Hotel samenwerking op onderwijsmodule; Pantar verkenning op fiets/ parkeercoaches Beveiliging; Hema Hoofdkantoor hybride onderwijs facilitair; MeevaartEC/O samenwerking op Admin. Opleiding; G4S/UWV/Implacements samenwerking op Beveiliging; Damen Shiprepair samenwerking op Techniek niveau 1.
- Binnen de RIF-samenwerking met de 12 bedrijven worden meerdere bijeenkomsten per jaar georganiseerd. Hier wordt ook het onderwijs besproken en wat er eventueel wordt gemist aan kennis en vaardigheden van de studenten. De bedrijven leveren ook een bijdrage aan de te ontwikkelen modules. Daarnaast worden de bedrijven minimaal vier keer per jaar bezocht door de programmamanager. Docenten zijn in de RIF-samenwerking gekoppeld aan een bedrijf en zijn wanneer nodig, op onderwijs, het eerste contact. Je kunt hier denken aan het ontbreken van bepaalde kennis en vaardigheden. Daar wordt direct feedback gegeven op de uitgevoerde modules. De feedback geeft een

indicatie of het onderwijsprogramma/curriculum moet worden aangepast. De docenten zijn verplicht om in de RIF-samenwerking stage te lopen bij de samenwerkende bedrijven. Dit om eventueel nieuwe kennis en vaardigheden op te doen in de voor hen bekende branche.

- Campus Business benadert het consortium (35 bedrijven) van het project Business Professional actief, in eerste instantie voor stageplekken. Dit wordt uitgebreid naar docentenstages, gastlessen, masterclasses, bedrijfspresentaties, realistische opdrachten e.d. Een ander voorbeeld is het project Business Professional: een samenwerkingsverband met momenteel tien bedrijven in ZD en Retail. Deze bedrijven gaan een programma ontwikkelen als aanvulling op de niveau 4-opleidingen van campus Business. Daarnaast is er contact met 35 bedrijven als potentiële deelnemers aan het project. Dit schooljaar is campus Business gestart met docentenstages in het beroepenveld. De eerste heeft vorige maand plaatsgevonden en van hieruit wordt ingezet op specifieke projecten samen met het beroepenveld.

### Maatregel 2. Internationalisering

Door corona is internationalisering de afgelopen twee jaar op een laag pitje komen te staan. Wat is er wel gebeurd?

1. Er is een notitie m.b.t. onze visie op internationalisering ontwikkeld: Visie en kaders op internationalisering 'Samen leren en samen leven in een open, multiculturele leeromgeving'.

Met deze visie geven we aan dat het leren niet op zichzelf kan staan. Door samen te leren, samen te werken en samen te leven in een stimulerende leer- en werkomgeving willen we internationale, interculturele en interreligieuze kennis, vaardigheden en attitudes van studenten en docenten ontwikkelen. Wij doen dit door de inhoud en inrichting van de curricula, studiereizen en uitnodiging van buitenlandse gastdocenten. Het internationaliseren van het curriculum heeft een impact op het onderwijsprogramma. Het betreft de integratie van internationale en interculturele aspecten in onderdelen van het curriculum zoals didactische methoden, leermiddelen, communicatiestijlen, etc. Het internationaliseren van het curriculum heeft daardoor niet alleen invloed op studenten, maar ook op docenten. Behalve dat studenten in een geïnternationaliseerde leeromgeving cross-cultureel en internationaal competent worden, ondersteunt een dergelijke leeromgeving het in positieve zin omgaan met diversiteit van studenten. Diversiteit wordt zo gezien als een waardevolle bron van informatie en ervaring. Uitgaande mobiliteit van studenten wordt versterkt door, passend bij het profiel van de opleiding, mobiliteit als onderdeel van de opleiding op te nemen. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van een mobiliteitsvenster: een specifieke



periode waarin ruimte is gecreëerd om in het kader van het curriculum in het buitenland leerervaringen op te doen. Door uitgaande mobiliteit van studenten als vast onderdeel in het curriculum op te nemen, verplicht de opleiding zich tot een passend aanbod (excursie, internationaal samenwerkingsproject, internationaal getinte opdrachten, etc.). Het voornemen is dat niet een aantal, maar alle studenten tijdens hun opleiding minimaal één studiereis of excursie naar het buitenland maken. In dit reisprogramma is een opbouw aangebracht naar steeds meer verantwoordelijkheid en worden er vanuit een breed perspectief geïntegreerde opdrachten uitgevoerd.

2. Een studiereis naar Istanbul met 30 studenten van campus Business in februari 2023. Studenten konden zich kwalificeren voor deelname door motivatiebrieven en selectiegesprekken. De geselecteerde studenten hebben onder leiding van een docententeam zelf de opdrachten ontwikkeld die tijdens de reis gedaan moesten worden. Daarnaast kreeg iedereen de verantwoordelijkheid voor een deel van het programma. Hiermee werd de ontwikkeling van 21st Century Skills vervlochten in het programma.

Concrete voorbeelden van hoe ROC TOP de stakeholders bij deze maatregel betreft/wat zij ervan merken:

- Sommige studenten kunnen of willen niet een half jaar stage in het buitenland lopen. Om ze toch te laten proeven aan internationalisering kunnen ze een twee weken durende opdracht gaan doen met een lokale ondernemer in een Europees land. Daarnaast zitten er ook culturele uitstapjes bij en volgen ze minimaal twee uur per dag de taal van bestemming. Veel van deze studenten zijn nog nooit naar een ander land geweest of soms zelfs nog nooit buiten Amsterdam. De begeleidende docent volgt ook de taal van bestemming en stuurt de projecten bij de bedrijven aan om de relatie met alle partijen goed te houden. Voor deze buitenlandse stages leveren de bedrijven de opdrachten aan. De opdrachten worden ook daadwerkelijk gebruikt; ofwel ter voorbereiding, ofwel tijdens de reis.
- Bij Welzijn is er een keuzedeel in samenwerking met Bosnië. Studenten Pedagogisch Werk werken daar aan projecten voor de basisschool, in Q1 2020, acht studenten. Post-corona is dit project in februari 2023 opnieuw opgestart.

### Maatregel 3. Docent als vak(kennis)coach en (studie) loopbaancoach

Concrete voorbeelden van hoe ROC TOP de stakeholders bij deze maatregel betreft/wat zij ervan merken:

- Studenten HTC kunnen op leerpleinen werken en modulair werken met een vakcoach en een leerpleincoach. Er is studieloopbaanbegeleiding ingeroosterd en één keer per vijf weken zijn er coachingsgesprekken.

- Docenten hebben in januari 2022 de workshop “Van Studieloopbaanbegeleider naar Studieloopbaancoach” gevolgd.
- Er is een tool ontwikkeld met als doel: het onderzoeken van de eigen coachingsvaardigheden aan de hand van de competentie van de docent. Dit kun je samen met de DOT-analyse verwerken in je docentportfolio. Dit is tevens ook om het docentportfolio te stimuleren en te motiveren.
- Er is een tegel aangemaakt op het medewerkersportaal/intranet (ROC TOP-breed) waarin de rol van leraar als leercoach verder wordt uitgediept. Het is de bedoeling dat wij kennis en ervaringen gaan uitwisselen op het platform en de coachende rol van de docent ‘meer gaat leven onder docenten’.
- Er zijn Intervisiebijeenkomsten voor docenten met als thema coaching van studenten binnen campus E&H en Start.
- Met leerbedrijven is bpv-coaching en -begeleiding besproken en er is ook een evaluatie gedaan binnen de opleiding Beveiliging.
- Binnen alle teams wordt gebruik gemaakt van: lesbezoeken i.c.m. DOT, individuele coaching en training. Daarnaast zijn er extra activiteiten op campusniveau. H&S: via teambeurs: September onderwijs, teamcoaching + bijeenkomsten teamontwikkeling, collegiale consultatie, peercoaching, de cursus: ‘De docent als coach’. Start: mentorenbegeleiding. E&H: collegiale consultatie, black belt, inzet digital tools, trainingen en workshops pedagogisch didactisch handelen. Business: psychologie in de klas, feedback op studiewijzers.

### Maatregel 4. Studentondersteuning

Concrete voorbeelden van hoe ROC TOP de stakeholders bij deze maatregel betreft/wat zij ervan merken:

- Studenten zijn via de Studentenraad op de hoogte gesteld van het ondersteuningsplan zoals dat nu omschreven is. Tijdens introductieweken worden studenten op elke campus op de hoogte gesteld van de ondersteuningsstructuur. En bij de specialistische intake – indien deze plaatsvindt – worden studenten op de hoogte gesteld van hoe de ondersteuning vanuit de campus eruit ziet en hoe een doorverwijzing naar verdere hulpverlening eruit ziet. Via de JOB-Monitor en de 2-meting van de KA wordt aan deze studenten gevraagd hoe zij de studentondersteuning ervaren.
- Studenten hebben de mogelijkheid om een studentenvertrouwenspersoon in te schakelen. Op elke campus is er een vertrouwenspersoon aanwezig en het bestaan ervan wordt gecommuniceerd naar de studenten. Er is structureel overleg tussen de vertrouwenspersonen.
- Op elke campus kan gebruik gemaakt worden van een consulent passend onderwijs.
- Docenten zijn betrokken bij het schrijven van de ondersteuningsplannen en maken deel uit van het

ondersteuningsplan, omdat de ondersteuners deels docenten zijn die ondersteuning als een taak uitvoeren. Verder zijn docenten betrokken bij vergaderingen waarin de studentenondersteuning verder vormgegeven wordt.

- Intern zijn de overleggen op alle campussen/locaties vormgegeven. Extern neemt de trekker deel aan overkoepelende overleggen ter afstemming. Deze informatie wordt weer meegenomen in de interne overlegstructuren.
- Bedrijven worden bezocht door studentloopbaanbegeleiders slb'ers en indien er zorgen zijn dan kunnen de zorgen gedeeld worden met de slb'ers die deze informatie vervolgens meenemen in overleggen met het ondersteuningsteam om de juiste ondersteuning in te zetten.
- Hulpverleningsorganisaties (o.a. het MBO-Jeugdteam) zijn betrokken in diverse overlegvormen. Uitkomsten van deze overleggen worden besproken met de studentenondersteuners.
- Het Student Expertise Centrum (SEC) is ingericht op alle campussen en bespreekt structureel casuïstiek.

### Maatregel 5. Opleidingsschool

Concrete voorbeelden van hoe ROC TOP de stakeholders bij deze maatregel betreft/wat zij ervan merken:

- Conform de planning hebben werkplekbegeleiders WPB-trainingen kunnen volgen (en volgen zij die nog steeds). Ook waren er andere activiteiten, waaronder intervisie.
- Jaarlijks worden er veel studenten van de lerarenopleidingen opgeleid en begeleid die stagelopen binnen ROC TOP. Daarnaast worden startende leraren/pdg'ers goed begeleid door ervaren coaches.
- De HvA stelt vanaf schooljaar 2022/2023 een bezoekdag aan een mbo-instelling verplicht voor eerstejaars studenten van de lerarenopleidingen. Hierdoor komen meer eerstejaars studenten van de lerarenopleidingen in aanraking met 'lesgeven op het mbo' en het heeft geresulteerd in meer bezoeken van eerstejaars aan ROC TOP.
- Er is jaarlijks een inwerkprogramma nieuwe medewerkers, waarin ook aandacht wordt besteed aan de opleidingsschool.
- Een schoolopleider van ROC TOP vertegenwoordigt jaarlijks de opleidingsschool en ROC TOP tijdens de stagemarkt van de HvA.
- De projectleider van de opleidingsschool die werkzaam is bij ROC TOP is actief in verschillende landelijke en regionale netwerken, zoals Platform Samen Opleiden, Neo MEO, Taskforce Lerarentekort en daarbinnen Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep.
- In schooljaar 2021/2022 is een presentatie over de opleidingsschool gegeven aan alle medewerkers van ROC TOP.
- Op intranet verschijnt regelmatig een post over de opleidingsschool, zodat medewerkers op de hoogte blijven van ontwikkelingen binnen de opleidingsschool.

- De opleidingsschool heeft als bezoekend panel meegedaan aan een (pilot) peerreview. In november 2022 heeft een delegatie – waaronder twee medewerkers van ROC TOP – een bezoek gebracht aan Opleidingsschool Mondriaan in Den Haag. Samen met een andere opleidingsschool en medewerkers van het landelijke Platform Samen Opleiden zijn gedurende de hele dag ontwikkelingsgerichte vraagstukken met elkaar besproken.

### Maatregel 6. Personalisering van het onderwijs

Concrete voorbeelden van hoe ROC TOP de stakeholders bij deze maatregel betreft/wat zij ervan merken:

- Het nieuwe onderwijsconcept GRAAG is via verschillende kanalen gedeeld met docenten en studenten.
- Het kernteam Onderwijsvernieuwing ontwikkelt kaders voor de bouwstenen van het curriculum.
- Financiële Beroepen werkt aan gepersonaliseerd examineren. Alle examens van de beroepsgerichte vakken worden elke examenperiode aangeboden. De student die versnelt of vertraagt zou elk periode een examen eerder of een periode later kunnen maken. Hierdoor wordt het programma waar nodig afgestemd op de student bij bepaalde beroepsgerichte vakken.
- Door het digitaal aan moeten bieden van de lessen (vanwege corona), is dit een must geworden. En er wordt dankbaar gebruik gemaakt van de mogelijkheden die ROC TOP biedt. Dit wordt ook integraal onderdeel van ons curriculum.
- TOP-breed is het project onderwijsvernieuwing overgeheveld naar de staande organisatie. De projectgroep heeft advies m.b.t. vervolg in staande organisatie opgeleverd, waarop zij zich nog zou kunnen verbeteren. Deze adviezen zijn opgenomen in het jaarplan van de campus. Tevens is een ambassadeur benoemd op de campus om aandacht voor onderwijsvernieuwing te blijven adresseren en te adviseren waar nodig. H&S is in september 2022 een pilot 'gepersonaliseerd examineren' gestart. TOP-breed worden nulmetingen verricht voor de onderdelen Engels en Nederlands om gepersonaliseerd generieke vakken te volgen. Eerder examineren dan volgens de planning, loopt nu. De projectgroep werkt aan alternatieven voor de eventueel vrijgekomen onderwijsuren na behalen van het eerder afgelegde examen.

### Maatregel 7. Digitale leer- en werkomgeving

Concrete voorbeelden van hoe ROC TOP de stakeholders bij deze maatregel betreft/wat zij ervan merken:

- Alle studenten en docenten werken inmiddels in een digitale leer- en werkomgeving. Corona heeft deze ontwikkeling een boost gegeven. Alle docenten hebben een laptop, werken in de cloud en kunnen indien nodig online lesgeven via Microsoft Teams.
- Nieuwe docenten worden begeleid door de i-coach. Er wordt gewerkt aan een introductieprogramma voor

nieuwe collega's TOP-breed.

- Studenten en docenten krijgen het vak digitale vaardigheden en ICT sinds 2021.
- Het Moduleregister van de Onderwijsvernieuwing en het vervolg daarop in staande organisatie is ontwikkeld en in gebruik.

### Maatregel 8. Excellentie

Concrete voorbeelden van hoe ROC TOP de stakeholders bij deze maatregel betreft/wat zij ervan merken:

- Vanuit alle campussen doen verschillende studenten mee aan schoolwedstrijden en Skills Heroes. Daarin hebben ze geleerd dat ze kunnen en mogen uitblinken binnen en buiten ROC TOP, hun vakvaardigheden zijn verbreed of verdiept, ze hebben een netwerk opgebouwd met medestudenten uit het hele land en ze hebben een persoonlijke groei doorgemaakt. Verreweg de meeste deelnemers vonden hun deelname zinvol.
- De spin-off van excellentie is professionalisering van onze docenten en empowerment van onze studenten. Door het begeleiden van onze Skills Heroes-studenten tijdens landelijke wedstrijden/finales hebben onze docenten collega's van andere opleidingen ontmoet, zijn ze in gesprek geraakt over onderwijs en hebben ze een landelijk netwerk opgebouwd. Studenten kunnen ervaren dat zij meer kunnen dan dat zij tevoren hadden gedacht.
- In het werkveld hebben onze studenten een voorbereidingstraining gekregen en hebben ze een verdiepende stage uitgevoerd tijdens een peer-coachingstraject.
- Nieuwe ontwikkeling is de werving van studenten om te participeren in de KPMG Jan Hommen-beurs.

*"Ik heb echt super veel geleerd, vooral mentaal. Mezelf leren kennen en veel uitdagingen gehad die me echt goed hebben gedaan."*

*"Het is een leuke ervaring, je krijgt al goed een beeld van wat er van je gevraagd zal worden als echte onderwijsassistent."*

*"Ik vond mijn deelname zinvol, omdat ik nu weet hoe ik moet handelen als er een noodsituatie voordoet."*

*"Ik heb best wel last van faalangst, door deze cursus heb ik geleerd om zenuwen onder controle te houden en het presenteren makkelijker te maken."*

### Maatregel 9. Doorlopende leerlijnen

Concrete voorbeelden van hoe ROC TOP de stakeholders bij deze maatregel betreft/wat zij ervan merken:

- Studenten volgen op basis van vrijwilligheid de bijeenkomsten over de doorstroom naar het hbo. Samen met Aeres Hogeschool en oud-studenten worden deze bijeenkomsten georganiseerd. Dat levert veel peer-to-

peer informatie op die relevant is voor de keuze die een student maakt voor de vervolgopleiding.

- In het kader van het VIS-project is de top 10 van toeleverende scholen in beeld gebracht. Ambassadeurs (docenten en studenten) bezoeken deze scholen om in gesprek te gaan en informatie te brengen met de bedoeling ROC TOP te leren kennen. De tien VO-scholen zijn telefonisch benaderd door de directeur van de campus.
- Ook is de op- en afstroom van Zorgstudenten niveau 2 en 3 goed geregeld. Mede door de campusvorming kunnen studenten eenvoudiger op- en afstromen.
- Verder concentreert de betrokkenheid bij dit thema zich op de inzet van de decaan, de docenten die voorlichting en/of gastlessen geven, de intakers en de docenten van de betrokken scholen (vmbo, hbo).
- Campus E&H neemt deel aan het LOB Samenwerkingsverband VO/MBO.
- Minimaal 4 jaarlijks zijn er structurele studentbesprekingen binnen het mbo-team en bij warme overdracht vanuit het VO. Verder is er een structurele organisatie van decaan-ouders-VO-hbo bijeenkomsten.
- De Campus Business heeft twee medewerkers van de Haagse Hogeschool gedetacheerd gekregen om te ondersteunen bij doorlopende leerlijnen.
- Bij H&S heeft de doorlopende leerlijn zich vooral gericht op de doorloop van niveau 2 opleiding naar niveau 3. Er is een ROC TOP-leergang ontwikkeld, bedoeld voor niveau 2-studenten die denken aan doorstroom. De leergang geeft hen inzicht in wat zij kunnen verwachten. Er zijn ook heldere afspraken gemaakt met Start om daar waar het gaat over de overstap naar helpende in de Zorg.
- Onderwijsmanager H&S is voorzitter van de mbo/hbo-stuurgroep die zich richt op de overstap van studenten van mbo naar hbo. Er is vooral interesse vanuit studenten PW.

### Maatregel 10. Alumnibeleid

Concrete voorbeelden van hoe ROC TOP de stakeholders bij deze maatregel betreft/wat zij ervan merken:

- Op het intranet is aandacht besteed aan het bestaan van de alumnivereniging voor oud-studenten.
- In de 2-meting van de KA die in januari 2023 onder 410 alumni is uitgevoerd, is gevraagd wat ze na hun studie bij ROC TOP zijn gaan doen. Verder is aan diegenen die nog geen alumnus waren, gevraagd of ze in contact willen blijven met ROC TOP.
- In de zomer van 2022 is het eerste ROC TOP alumni event georganiseerd bij het Noorderlicht. 40 oud-studenten van alle campussen hebben de kans aangegrepen elkaar weer te ontmoeten en te netwerken.

### Maatregel 11. Na- en bijscholing

Concrete voorbeelden van hoe ROC TOP de stakeholders

bij deze maatregel betreft/wat zij ervan merken:

- Campus E&H heeft als eerste ROC in Nederland praktijkverklaringen uitgegeven aan studenten in samenwerking met Pantar.
- Bij campus H&S is er constante samenwerking met stakeholders en hebben we directe contacten met elkaar. Dit levert nieuwe opdrachten op. We analyseren samen leervragen en bieden onderwijs op maat. Met veel van onze stakeholders hebben we een langdurige relatie en dit komt mede door grote klanttevredenheid. Goede mond-tot-mondreclame en grote klanttevredenheid hebben opgeleverd dat er ook buiten de gezondheidszorgbranche opdrachten zijn gekomen, bijvoorbeeld trainingen aan de politie. Op verzoek van het werkveld is een leergang Helpende Plus ontwikkeld, welke na afronding een officieel, bij DUO geregistreerd mbo-certificaat oplevert. H&S-studenten worden betrokken bij de evaluatie van Incompanytrainingen. Incompanytrainingen kunnen ertoe leiden dat studenten bij ROC TOP komen voor een vervolgopleiding BBL mbo.
- H&S-docenten worden voortdurend gestimuleerd om te participeren bij contractonderwijs. Bij specifieke aanvragen van bedrijven gaan wij op zoek naar docenten met specifieke expertise (bijvoorbeeld: rechts- en wetkennislessen bij psychiatrietrainingen en oncologietraining voor de thuiszorg).

### Ondersteunende maatregel 1. Versterken kwaliteitscultuur bij ROC TOP

- Vanuit het Expertisecentrum Continu Verbeteren (ECCV) wordt elke nieuwe medewerker (dus docent en ook medewerkers bedrijfsvoering) sinds schooljaar 2020-2021 minimaal Lean Yellow Belt geschoold. Docenten nemen deel aan Yellow- of Green Belt-scholingen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen.
- Dit schooljaar zijn we gestart met kwaliteitsverbetering. Werkgroepen zijn gekoppeld aan inspectiestandaarden. Doelen gekoppeld aan deze standaarden worden teamoverstijgend uitgewerkt. Hierdoor leren de verschillende teams met en van elkaar. Elke week staat er een werksessie kwaliteit op de planning. En dit schooljaar hebben twee medewerkers de opleiding tot auditor gevolgd. Zij zullen komend schooljaar meedoen aan interne audits. Verder werken teams tijdens de kwaliteitssessie aan de doelen in het teamjaarplan. Er wordt gebruikt gemaakt van de methodiek van Stichting Leerkracht. Schoolcoaches worden opgeleid om met een verbeterbord in kleine groepen kleine doelen binnen korte termijnen te behalen. In het kader van het verbeteren van de kwaliteitscultuur hebben docenten elkaars lessen bezocht en beoordeeld en is er bij collega's feedback gevraagd. Aan de hand hiervan zijn gesprekken gevoerd met de onderwijsmanager. Tijdens scholingsdagen wordt ook aandacht besteed

aan teamontwikkeling en vooral op elkaar aanspreken en feedback geven op werkzaamheden (Business).

- Binnen ROC TOP zijn twee medewerkers Black Belt opgeleid, 18 Green Belt en 125 Yellow Belts, zijn er 20+ procesoptimalisaties, is continu verbeteren onderdeel van wervingsteksten medewerkers, is er de workshop Werken vanuit Kwaliteit als programmaonderdeel onboarding dag nieuwe medewerkers en werken 25+ teams kortcyclisch met een verbeterbord (Trello en Leerkracht).
- ROC TOP geeft middels het verbeterplan 'Samenwerken aan kwaliteit vanuit visie en vertrouwen' een boost aan kwaliteitsdenken in het onderwijs. Er zijn werkgroepen geïnstalleerd waarin medewerkers van ROC TOP hun expertise met elkaar delen om vandaaruit te komen tot eenduidige werkprocessen (bijvoorbeeld bpv, examineren, pedagogisch didactisch handelen). Experts uit de opleidingsteams ontmoeten elkaar 4 keer per jaar op de samenwerkingsdagen.

### Ondersteunende maatregel 2. Teams in positie

- Door de wisselingen in de verschillende teams kunnen de teams in een andere fase belanden en kunnen ze een fase teruggaan. Opleidingsteams realiseren zich dat en vragen gerichte scholing.
- Fasering van Tuckman heeft continu aandacht. Het is een dynamisch proces. Om teamontwikkeling te stimuleren wordt o.a. aangeboden: communicatietraining, teamcoaching en samenwerkend leren.

Een team is in positie als fase 3 minimaal is bereikt. We onderscheiden de volgende fases in Tuckman:

- Fase 1: Forming (Oriëntatiefase) – Er is wel een groep individuen maar nog geen groeps- of teamgevoel. Individuele posities en rollen zijn nog niet ingenomen. Groepsleden nemen een afwachtende houding aan en hebben behoefte aan richting (koers/opdracht) en leiderschap (wie stuurt?).
- Fase 2: Storming (Machtsfase) – In deze fase proberen de groepsleden hun positie in de groep in te nemen. Dit proces leidt vaak tot strijd als de ideeën van de groepsleden op gespannen voet met elkaar staan. Maar ook: wie heeft het hier voor het zeggen? Informeel leiderschap en georganiseerd leiderschap.
- Fase 3: Norming (Affectie/normering fase) – Groepsleden komen dichterbij elkaar. Afspraken, regels en methodes van samenwerking worden bepaald. De gemeenschappelijke teamdoelen worden gedeeld en vastgelegd. Het ontstaan van een meer volwassen wijze van samenwerken, op relatie en taak.
- Fase 4: Performing (Prestatiefase) – Er is nu sprake van een team. Teamleden vullen elkaar aan en er wordt samengewerkt aan het gemeenschappelijke teamdoel. Het team is in staat zelfstandig te werken en mogelijke problemen te bespreken.

# HOOFDMAATREGEL A: ONDERWIJS DAT AANSLUIT OP DE ARBEIDSMARKT

## III. Voortgang op ambities

### Maatregel 1. Co-creatie

(koppeling met de landelijke speerpunten Jongeren in kwetsbare positie, Gelijke kansen en Opleiden arbeidsmarkt van de toekomst).

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>Actueel onderwijs: actieve interactie tussen onderwijs en beroepspraktijk</b>	Opleidingen ontwikkelen projecten, onderwijsseenheden en/of onderdelen daarvan met bedrijven en instellingen (Meeteenheid: gemiddeld aantal per campus)	4	≥ 6	≥ 8	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is min of meer bereikt:</b> H&S: 8 Start: 2 E&H: meer dan 8 Business: 3, waarvan er 1 een consortium is van 35 Amsterdamse bedrijven	Start: Tijdens de Corona zijn we met Rutte en Asito een samenwerking gestart onder de RIF talentontwikkeling die gestrand is door de corona. Momenteel zijn we met de Vomar bezig om samenwerking verder te onderzoeken. Al langere tijd hebben we op de UTA een samenwerking waar studenten mee kunnen draaien voor facilitair en sport/ recreatie.
	De Bedrijven Advies Commissie (BAC) ervaart de samenwerking als nuttig en dat het onderwijs het curriculum verandert in samenspraak met de BAC. (Meeteenheid: Gemiddelde waardering nut samenwerking en mate van invloed op curriculum (1-5))	3,7 (niet valide: aan het werkveld gevraagd omdat er nog geen BAC was).	-	≥ 2,8	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> Uit de 2-meting blijkt dat de gemiddelde score van de samenwerkingspartners (n=16) op deze twee stellingen een 3,7 is ('ik ervaar de samenwerking als een meerwaarde voor mijn bedrijf/organisatie' (4,3) en 'ik heb invloed op de totstandkoming van het curriculum (het onderwijs) van ROC TOP' (3,1)).  Er zijn verschillende 'BAC's'. Zo werkt H&S met de volgende: Opleidingsoverleg ZORG (OCO), Curriculumcommissie vakschool ziekenhuis, Curriculumcommissie vakschool langdurige Zorg, Curriculumcommissie Amstelring TOP Ieren, Zijnstroom Verpleegkunde en Curriculumcommissie RIF Buurtverbinding. Verder is de curriculum commissie Sport- Woest Zuid in oprichting. E&H heeft een stuur- en adviesgroep van de RIF NDSM. 360 graden feedback (Onderwijs Spiegel) geeft in 2021 en 2022 een gemiddelde score van 3 op een 4-puntschaal voor samenwerking met bedrijven.	

## Vervolg maatregel 1. Co-creatie

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
	De BAC ervaart dat het onderwijs het curriculum verandert in samenspraak met de BAC. (Meeteenheid: Gemiddelde waardering mate van invloed op curriculum (1-5))	2,8 (niet valide: aan het werkveld gevraagd omdat er nog geen BAC was)	-	≥ 2,8	Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt: Uit de 2-meting blijkt dat de gemiddelde score van de samenwerkingspartners (n=16) op deze stelling een 3,1 is (ik heb invloed op de totstandkoming van het curriculum (het onderwijs) van ROC TOP).	
<b>Aantrekkelijk onderwijs</b>	In vragen van de JOB-enquête die betrekking hebben op begeleiding en bpv geeft de student aan dat hij/zij onderwijservaring in het bedrijf zinvol vindt (Meeteenheid: waardering JOB 1-5 op de volgende vragen: Wat vind je van wat je leert op je stage/bpv? Wat vind je van hoe het leerbedrijf je begeleidt/ heeft begeleid tijdens je stage/bpv (BOL)? Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt (BBL)?)	3,9	≥ 3,0	≥ 3,5	<b>Ambitie / streefwaarde 2020 is bereikt:</b> Uit de JOB-Monitor van 2022 blijkt dat de gemiddelde score op deze drie stellingen een 3,7 is. Wat vind je van wat je leert op je stage/bpv (3,8)? Wat vind je van hoe het leerbedrijf je begeleidt/ heeft begeleid tijdens je stage/bpv (BOL) (3,6)? Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt (BBL) (3,8)? Elke campus blijkt deze streefwaarde bereikt te hebben.	-
<b>Professionaliseren: docent heeft actuele kennis van het beroep waarvoor de student wordt opgeleid</b>	De docenten lopen met een leeropdracht stage bij een voor de opleiding relevant bedrijf of hebben in co-creatie met een bedrijf een lesopdracht ontworpen. (Meeteenheid: % docenten.)	3% (dit zijn alleen docenten op de campus H&S)	≥ 20%	≥ 40%	<b>Ambitie / streefwaarde 2020 is bereikt:</b> uit de 2-meting blijkt dat 48% van de docenten met een leeropdracht stage heeft gelopen/loopt (vraag 15) én/of in co-creatie met een bedrijf een lesopdracht heeft ontworpen/ontwerpt (vraag 16); 23% van de docenten met een leeropdracht heeft stagegelopen/loopt stage en 37% heeft in co-creatie met een bedrijf een lesopdracht ontworpen/ontwerpt een lesopdracht. Bij een uitsplitsing naar campus zijn er grote verschillen: E&H en H&S zitten ruim boven de streefwaarde (resp. 70% en 54%), Start zit rond de streefwaarde (38%) en Business zit onder de streefwaarde (26%).	Business: In het project Business Professional is en wordt door docenten nog steeds nauw samengewerkt met organisaties om in co-creatie lessen te ontwikkelen. Daarnaast wordt in algemene zin bij de stagebezoeken veel aandacht besteed aan het afstemmen van het onderwijs op de ervaringen die in de stages worden opgedaan. Deze kennis wordt ingezet voor de doorontwikkeling van onze curricula.

## Hoofdactiviteiten maatregel 1. Co-creatie

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit t/m 2022 niet is uitgevoerd
1. Co-creatie	Visie ontwikkelen met campus over co-creaties	Bij alle campussen gebeurd m.u.v. campus Business.	✓	
	Samenwerkingspartners vinden	✓	✓	
	Inventariseren welke BPV-contacten/bedrijven potentieel hebben	✓	✓	
	Kwaliteitscriteria voor modules opstellen	Bij alle campussen gebeurd m.u.v. campus Business	✓	
	Bij studenten (door)ontwikkeling toetsen	Bij alle campussen gebeurd m.u.v. campus Start. Bij Business wordt binnen Handel 2/3 met persoonlijke leerroutes gewerkt	✓	
	Curriculum aanpassingen aan opdrachten (en evaluaties)	Wel bij H&S en E&H; niet bij Start en Business	H&S: is bij alle opleidingen aan de orde. Op basis van evaluaties, interne audits, maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe KD'S. E&H: curriculum aangepast voor opleidingen Travel, Leisure, Marketing, Evenementen, Beveiliging en Facilitair.	
	Opdrachten schrijven	Wel bij H&S en E&H (dit is een voortdurend proces); niet bij Start en Business	H&S: is een continu proces; onderdeel van curriculum aanpassingen. Zo heeft zorg i.s.m. met het werkveld een praktijkopleidingsboek ontwikkeld met daarin passende stageopdrachten. E&H: opdrachten geschreven voor bovenstaande opleidingen.	
	Onderzoek naar resultaten (studentpanels)	Wel (sporadisch) bij H&S en E&H; niet bij Start en Business	&S: studentpanels worden in studiejaar 22/23 op de campus geïntroduceerd (3x). Start: gesprekken met studenten vinden in schooljaar 22/23 geregeld plaats en studenten worden bevraagd en meegenomen in/met veranderingen. E&H: enquête afgenomen en panelgesprekken gevoerd. Business: studentenpanels en enquêtes.	
	Docentstages met leeropdracht incl. collegiale uitwisseling	Bij alle campussen (minimaal) gebeurd m.u.v. campus Start	Op alle campussen werken docenten samen met bedrijven aan opdrachten, maar door corona zijn er nog geen daadwerkelijke stages gelopen..	Is er door corona nog niet van gekomen.

## Vervolg hoofdactiviteiten maatregel 1. Co-creatie

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit t/m 2022 niet is uitgevoerd
1. Co-creatie	Uitvoeren hybride onderwijseenheden		✓ Dit gebeurt op drie van de vier campussen en dat betreft het meerdere hybride onderwijseenheden. Voorbeelden (van H&S) zijn het zijinstroomtraject Zorg experience met Amstelring (3x), Top leren i.s.m. Amstelring en een versneld traject zijinstroom VIG i.s.m. Cordaan (die er ook een docent bij leveren).	Start: op niveau 1 en 2 is het lastig om hybride onderwijsvormen te ontwerpen. Momenteel zijn we met Cordaan in gesprek om te kijken of wij dat met hen kunnen doen.
	Co-creatie conferentie		✓ Is op alle campussen gebeurd. Voorbeelden zijn: participatie in kennisnetwerk Radicale Vernieuwing in de ouderenzorg (H&S), RAAK Pro subsidie met als penvoerder de HU: Teaming in de Tussenruimte (H&S), stagemarkten voor potentiële partners voor co-creatie (Start), diverse partnerbijeenkomsten (E&H), een stage- beroepenmarkt i.s.m. het werkveld (E&H), twee partnerbijeenkomsten met Amsterdam@Work, een Career Event met 15 bedrijven en studenten (Business).	



## Maatregel 2. Internationalisering

(koppeling met de landelijke speerpunten Gelijke kansen en Opleiden arbeidsmarkt van de toekomst)

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>Verhoogt werkperspectief door kennisvermeerdering talen</b>	Internationale keuzedelen: studenten kunnen kiezen voor een intercultureel programma in de vorm van een keuzedeel. (Meeteenheid: aantal keuzedelen per campus (Business / E&H).)	1	1	2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> Op beide campussen worden twee of meer internationale keuzedelen aangeboden. E&H biedt Internationaal Bewustzijn en Cultuur & Diversiteit aan en daarnaast nog een stage in het buitenland (Erasmus). Business biedt Internationalisering 1 Overbruggen (interculturele) diversiteit en Internationaal II werken in het buitenland aan.	-
<b>Meertaligheid docenten</b>	Docenten kunnen meertalig lesgeven (Meeteenheid: aantal docenten per campus dat Engels, Spaans of Chinees vloeiend beheerst). (Business / E&H)	8	1	1 à 2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting KA blijkt dat 74% van de docenten de Engelse taal vloeiend beheerst en dat 9% de Spaanse taal vloeiend beheerst (vraag 17). Voor campus Business is dat respectievelijk 74% en 13%; voor campus E&H is dat respectievelijk 90% en 14%. Geen van de docenten beheerst de Chinese taal vloeiend.	-
<b>Interculturele bewustwording onder docenten en studenten</b>	Studenten en docenten geven aan dat studenten ervaring opdoen op school in het omgaan met andere culturen (ROC TOP-breed) (Meeteenheid: gemiddelde waardering competentieniveau door studenten en collega's (1-5).)	3,6 (indicator is iets aangepast)	≥ 2,6	≥ 3,2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting KA blijkt dat de gemiddelde score van docenten op de stelling 'Ons onderwijs is zo ingericht dat studenten ervaring opdoen in het omgaan met andere culturen' een 3,5 is (vraag 13). Bij een uitsplitsing naar campus komt de gemiddelde score boven de 3,3 uit. De studenten scoren in de 2-meting KA gemiddeld een 3,5 op de stelling 'Op ROC TOP leer ik om te gaan met andere culturen' (vraag 26).	-

## Hoofdactiviteiten maatregel 2. Internationalisering

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit t/m 2022 niet is uitgevoerd
2. Internationalisering	Keuze voor keuzedelen			
	Ontwikkelen (TOP-brede) keuzedelen		Dit is niet gebeurd.	Er is om verschillende redenen geen prioriteit aan gegeven: het is logistiek complex, er is prioriteit gesteld op het verbeteren van de basiskwaliteit en het leverde eerder onvoldoende meerwaarde op.
	0 meting op native speakers			
	TOP-breed actieplan opstellen voor interculturele bewustwording (IB)			
	Uitvoeren en evalueren keuzedelen	Wel gebeurd bij E&H; Bij Business wel uitgevoerd, maar nog niet geëvalueerd.	✓ is onderdeel van het onderwijsprogramma; alle campussen volgen dezelfde PDCA.	
	Docenten volgen taalopleidingen	Bij alle campussen gebeurd m.u.v. campus H&S	✓ maar minder frequent dan gewenst, vanwege de arbeidsmarktkrapte.	
	Workshop IB in uitvoering (als train-de-trainer traject)	Alleen gebeurd bij campus Business	✓ maar minder frequent dan gewenst, vanwege de arbeidsmarktkrapte.	
	Gesprekken met Focusgroepen	Alleen gebeurd bij campus Business	Dit is niet gebeurd.	Internationalisering heeft minder prioriteit gekregen als gevolg van Covid.
	Internationale stages aanbieden	Alleen gebeurd bij campus Business en E&H	✓ H&S: Bosnië vanuit Welzijn; PW knapt samen met studenten een school op. Start: Marrakesh. E&H: Malta, Mallorca, Ibiza, Griekenland, Azië, ABC, etc. Business: Malaga, Berlijn en Istanbul.	
	Internationaliseringsaanbod ontwikkelen	Bij alle campussen gebeurd m.u.v. campus H&S	✓	
Internationale werkweek organiseren	Alleen gebeurd bij campus Business	✓		

## HOOFDMAATREGEL B: VERBREIDING VAN DE ROL VAN DE DOCENT

### Maatregel 3. Docent als vak-coach | studie-coach

(koppeling met de landelijke speerpunten Jongeren in kwetsbare positie, Gelijke kansen en Opleiden arbeidsmarkt van de toekomst)

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>Studenten ontwikkelen vaardigheden die relevant zijn voor toekomstige beroepen</b>	Studenten krijgen naast studieloopbaan-begeleiding gemiddeld 1 uur per 5 weken individuele loopbaan-coaching gericht op de studie voortgang (Meeteenheid: % studenten dat gemiddeld 1 uur per vijf weken coaching krijgt.)	55% krijgt dit een of meerdere uren per maand.	≥ 20%	≥ 50%	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting onder studenten blijkt dat 66% van de studenten minimaal één uur per maand individuele loopbaan-coaching krijgt (vraag 11) en dat 83% minimaal één uur per maand studieloopbaanbegeleiding krijgt (vraag 12).	-
<b>Afgestudeerden die werken, zijn toegerust om als professional te functioneren op de arbeidsmarkt.</b>	Werkgevers, gemeente en docenten achten de professional voldoende toegerust om te functioneren op de arbeidsmarkt. (Meeteenheid: gemiddelde waardering (1-5).)	3,7	≥ 2,5	≥ 3,2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting blijkt dat de gemiddelde score van docenten op de stelling 'Afgestudeerden (van ROC TOP) die (gaan) werken zijn voldoende toegerust om te functioneren op de arbeidsmarkt' een 3,5 is (vraag 11). Campus Start blijft steken op een 3,0; de overige campussen scoren gemiddeld 3,4 of hoger. De gemiddelde score van de stage-/BPV-bedrijven op deze stelling is een 3,5 (vraag 7). De alumni die momenteel een betaalde baan hebben in de richting waarvoor ze zijn opgeleid (64% van de alumni, vraag 5 in de 2-meting) geven gemiddeld een score van 3,9 op de stelling 'Met mijn mbo-opleiding (bij ROC TOP) kan ik goed functioneren op de arbeidsmarkt (vraag 6).	-

### Vervolg Maatregel 3 – Docent als vak(kennis)coach en (studie)loopbaancoach

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
De docent versterkt zijn/haar vaardigheden als loopbaancoach om de student optimaal voor te bereiden op het functioneren op de arbeidsmarkt.	Docent neemt deel aan training en intervisie om de rol van loopbaan-coach te versterken en doet verslag in portfolio. (Meeteenheid: % deelnemende docenten.)	1,9	20%	80%	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is niet bereikt:</b> uit de 2-meting blijkt dat 42% van de docenten training en/of intervisie volgt om de rol van loopbaancoach te versterken (of dat het afgelopen jaar heeft gedaan) (vraag 18). Bij een uitsplitsing naar campus lopen de percentages uiteen van 36% tot 52%.	H&S: deze vaardigheden zijn versterkt bij o.a. mentoren en intakers middels trainingen op het terrein van pedagogisch handelen en de introductie van de DOT. Een relatief groot deel van de docenten volgt een PDG-traject dan wel een 2egraads lerarenopleiding. Via deze route wordt zittend personeel meegenomen in het belang van de docent als coach. De 80% wordt niet gehaald; waarschijnlijk omdat de vraagstelling (doe je mee aan intervisie) niet wordt herkend. E&H: Door COVID19 kreeg de onderwijsvernieuwing van TOP vanuit de GRAAG visie een andere prioritering en werd het accent gelegd op ICT-vaardigheden van docenten. Tijdens de studiedag van 2022 is de workshop 'van SLB naar SLC' StudieLoonbaanCoach aangeboden en gevolgd. Vanaf 2022 zijn er weer intervisiegroepen actief. Docenten die PDG-traject volgen en LIO's hebben SLC standaard vanuit hun opleiding als ontwikkeling. Business: het is voor alle docenten geïntegreerd in het werk, bijv. via Stichting Leerkracht, pedagogisch/didactisch bij weekstart, communicatiestijlen, lesbezoeken, intervisie en individuele coaching voor docenten.

### Hoofdactiviteiten maatregel 3. Docent als vak-coach | studie-coach

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2022 niet is uitgevoerd
3. Docent als vak-coach   studie-coach	Beschrijven van de vaardigheden en taken van de docent als (loopbaan-) coach bij ROC TOP.		✓ Relevante tekst in vacaturebeschrijving docenten.	
	Samenstellen werkgroep die activiteiten met docenten voorbereidt (ervaringen pilot HTC hierbij benutten).		✓	
	Docent maakt een reflectieverslag van actuele invulling van de rol als coach.		✓	
	Vorbereiden en organiseren van interactieve bijeenkomsten (ervaringen team HTC hierbij benutten).		✓ In 2022 TOP-brede studiedag.	
	Training van coachvaardigheden.	✓ (bijv. door Stichting Leerkracht)	✓ Binnen alle teams wordt gebruik gemaakt van lesbezoeken i.c.m. DOT, individuele coaching en training. Daarnaast zijn er extra activiteiten op campusniveau, bijv. door Stichting Leerkracht.	
	Intervisiegroepen.	✓	✓(alle teams)	

## Maatregel 4. Studentenondersteuning

(koppeling met de landelijke speerpunten Jongeren in kwetsbare positie en Gelijke kansen)

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>Het bieden van passende student-ondersteuning</b>	Studenten (en ouders) vinden dat de geboden ondersteuning voldoende aansluit bij de ondersteuningsvraag. (Meeteenheid: waardering 1-5.)	3,1	≥ 2,6	≥ 3,2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting KA onder studenten blijkt dat 23% weleens contact heeft gehad met het zorgteam (vraag 33). De gemiddelde score van deze groep op de drie stellingen is een 3,3 en dat is boven de streefwaarde: Ik voelde me in het traject voldoende gehoord (vraag 34, een 3,6); Ik heb met school en de hulpverleners een ondersteuningsplan gemaakt (vraag 35, een 3,1); Ik ben tijdens het ondersteuningstraject goed geholpen (vraag 36, een 3,3).	-
<b>Professionals werken geïntegreerd</b>	Netwerkpartners werken samen aan één plan voor de student (Meeteenheid: waardering netwerkpartners voor samenwerking aan 1 plan (1-5).)	3,3*	≥ 2,6	≥ 3,2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting KA onder bedrijven en andere samenwerkingspartners blijkt dat 14% met ROC TOP samenwerkt op het gebied van jeugdhulpverlening (studentenondersteuning) (vraag 20). De gemiddelde score van deze groep (n=27) op de stelling 'Bij het ondersteunen van een student maken betrokkenen samen één ondersteuningsplan' (vraag 21) is een 3,4.	-
	De regie is helder belegd bij één persoon (Meeteenheid: ja / nee of waardering 1-5)	37,5% of 3,3*	≥ 3	≥ 3,5	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is niet helemaal bereikt:</b> uit de 2-meting blijkt dat degenen die met ROC TOP samenwerken op het gebied van jeugdhulpverlening, gemiddeld een score van 3,1 geven op de stelling 'Bij het ondersteunen van een student is de regie belegd bij één persoon' (vraag 22).	Door verloop van personeel bij de jeugdhulpverlening is de regie soms bij meerdere personen belegd.

\*Deze scores zijn niet betrouwbaar vanwege het kleine aantal respondenten (16) dat de vraag hierover heeft beantwoord.

## Hoofdactiviteiten maatregel 4. Studentenondersteuning

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2020 niet is uitgevoerd
4. Studentenondersteuning	Nieuwe aanpak bekendmaken in de gehele organisatie.			
	Medewerkers van het ondersteuningsteam zijn in positie en tonen awareness.		Business: het team is zichtbaar op het studentenportaal, tijdens introductieprogramma's voor nieuwe studenten en fysiek is de ruimte van het zorg- en verzuimteam verplaatst, waardoor ze direct zichtbaar zijn bij het betreden van de school. Het team denkt proactief mee over versterkende programma's (bijv. presentietaart van de maand, deurbezoeken).	
	Er is een afstemming tussen de lijnen (1-2 is op school en 3 is buiten de school).		Er is dagelijks contact tussen de lijnen, daarnaast ook 2-wekelijks met Leerplicht en wekelijks bezoeken door budgetcoach en jeugdarts.	
	Ondersteuningsteam is aan de slag volgens PDCA-cyclus.	✓	✓Het ondersteuningsteam werkt met een jaarplan en evalueert de behaalde resultaten.	
	Expertteams nemen de rol op zich om de deskundigheid te delen met de onderwijsteams.		✓De deskundigheid die de studentenexpert en het mbo jeugdteam heeft, wordt gedeeld met de onderwijsteams door middel van presentatie en scholingsmomenten. SEC is in positie en de onderwijsteams weten hen goed te vinden en omgekeerd.	

## Maatregel 5. Opleidingschool

(koppeling met de landelijke speerpunten Jongeren in kwetsbare positie en Gelijke kansen)

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>Verbreding van de rol van de docent / docent als coach</b>	Op iedere campus zijn er voldoende docenten aanwezig die een of meer werkplekbegeleiders- cursussen hebben gevolgd om het afgesproken aantal hbo-studenten te begeleiden conform samenwerkingsovereenkomst de Dam. (Meeteenheid: % van opleidingsteam met voldoende werkplekbegeleiders conform samenwerkingsovereenkomst.)	13%	30%	60%	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b></p> <p>uit een inventarisatie onder de zes schoolopleiders van ROC TOP blijkt dat van alle werkplekbegeleiders 98% een WPB-cursus heeft gevolgd of momenteel volgt om stagiairs van de lerarenopleidingen te kunnen begeleiden. De werkplekbegeleiders zijn goed verdeeld over alle teams.</p> <p>Uit de 2-meting KA blijkt dat 21% van de docenten een WPB-cursus volgt of afgelopen jaar heeft gevolgd om LIO's te kunnen begeleiden (vraag 19). Uitgesplitst naar campus zijn de percentages 16% (H&amp;S), 30% (Start), 14% (E&amp;H) en 26% (Business). Veel werkplekbegeleiders hebben dus al eerder een cursus gevolgd en afgerond.</p>	
	Schoolopleiders (SOL's) zijn VELON geregistreerd (Meeteenheid: % schoolopleiders.)	60%	75%	100%	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b></p> <p>ROC TOP heeft momenteel zes schoolopleiders: drie bij H&amp;S, één bij Start, één bij E&amp;H en één bij Business. Van deze zes zijn er vijf VELON geregistreerd (83%).</p>	Eén van de zes schoolopleiders is nog niet VELON geregistreerd, omdat deze persoon nog geen twee jaar schoolopleider is. Pas na twee jaar komt een VELON registratie aan de orde.



## Vervolg maatregel 5. Opleidingsschool

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>Ontdekken en optimaal ontwikkelen van talenten</b>	LIO's zijn aanvulling op docententeam (Mee-teenheid: Aantal LIO's per campus.)	67% (andere meeteenheid gebruikt!).	3,5	3,8	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is deels bereikt:</b> uit een inventarisatie onder de schoolleiders blijkt dat het aantal LIO's van 2021 t/m 2022 als volgt verdeeld was (elke persoon slechts één keer meegeteld): 3 bij H&amp;S, 6 bij Start, 0 bij E&amp;H en 0 bij Business. Het gemiddelde aantal LIO's per campus komt daarmee op 2,3.</p> <p>Uit de 2-meting onder docenten blijkt verder dat de gemiddelde score van docenten op de stelling 'LIO'ers zijn een aanvulling op de kwaliteit van het docententeam' een 4,0 is (vraag 14). Alle campussen hebben ongeveer dezelfde score (minimaal 3,9 en maximaal 4,2).</p>	Het aantal LIO's per campus is lager dan de streefwaarde, omdat we zijn teruggegaan in formatie.

## Hoofdactiviteiten maatregel 5. Opleidingschool

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2020 niet is uitgevoerd
5. Opleidingschool	Update en vaststelling beleidsstuk opleidingschool t.b.v. campussen (w.o. besluit m.b.t. vergoeding stagiairs).		✓	
	Inzet en monitoring aantal begeleide hbo-studenten (en PDG studenten) conform samenwerkingsovereenkomst de Dam en taaktoedeling SOL's en WPB's.	✓	✓	
	Inplannen (1x per jaar) consent-gesprekken met studenten, schoolopleider, en instituutopleider.	✓	✓	
	Betrokkenheid van hbo-studenten bij onderwijsinnovatie operationaliseren en opnemen in opleidingsplan van de Dam.			
	Deelname aan WPB-cursussen (door nieuwe werkplekbegeleiders).	✓	✓	
	(Nieuwe) schoolopleiders volgen scholingstraject van de VU t.b.v. VELON-registratie.		✓	
	Betrekken HR-afdeling (t.b.v. Strategisch HRM), o.a.: inventarisatie   database WPB's.		✓	Wordt meegenomen in de doorloopgesprekken met de P&O adviseur.
	Pilot draaien van inductieprogramma.	✓	Niet	Dit wordt De DAM-breed opgepakt in schooljaar 2022-2023.
	Schoolopleiders hebben intervisie met collega's t.b.v. het optimaal coachend begeleiden.	Deels (is in gang gezet via een werkgroep, maar door stand van zaken binnen De Dam en corona, is dit nog niet uitgerold binnen de hele opleidings-school)	✓	

## HOOFDMAATREGEL C: VERZORGEN VAN ONDERWIJS OP MAAT

### Maatregel 6. Personalisering van het onderwijs

(koppeling met de landelijke speerpunten Jongeren in kwetsbare positie, Gelijke kansen en Opleiden arbeidsmarkt van de toekomst)

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>Onderwijs dat aansluit op de arbeidsmarkt</b>	BPV-bedrijven geven aan dat opleiding aansluit bij hun werk. (Meeteenheid: 1-5.)	3,6	≥ 2,5	≥ 3	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting KA onder stage- en BPV-bedrijven blijkt dat de gemiddelde score op de stelling 'De opleidingen van ROC TOP sluiten aan bij het werk dat wij (ons bedrijf/onze organisatie) bieden (vraag 8), een 3,7 is. En de alumni die momenteel een betaalde baan hebben in de richting waarvoor ze zijn opgeleid (64% van de alumni, vraag 5 in de 2-meting), geven gemiddeld een score van 3,8 op de stelling 'Mijn mbo-opleiding (bij ROC TOP) sluit aan op mijn werk' (vraag 7).	-
	Een hoger percentage studenten stroomt door naar vervolgonderwijs of naar een baan. (Meeteenheid: % ongediplomeerde uitval.)	43,4% naar vervolgonderwijs; 61,3% naar baan. Percentage ongediplomeerde uitval schooljaar 2018-2019 is 19,1%.	minus 0,2% t.o.v. 2018	minus 0,4% t.o.v. 2018	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is niet bereikt:</b> Percentage ongediplomeerde uitval schooljaar 2021-2022 is 21,5%.  Uit de 2-meting KA onder alumni blijkt dat 11% na de studie bij ROC TOP is doorgestroomd naar een hoger niveau in het mbo, dat 25% is doorgestroomd naar het hbo, dat 60% is gaan werken en dat 6% een tussenjaar heeft genomen (vraag 4, meerdere antwoorden mogelijk). 64% van de alumni heeft momenteel een betaalde baan in de richting waarvoor ze zijn opgeleid (vraag 5). En 23% volgt nu een hbo-opleiding (vraag 9).	De economische crisis en daaraan gerelateerde stijging van armoede veroorzaakt uitval van studenten ten faveure van de arbeidsmarkt. Men gaat werken i.p.v. de opleiding afmaken. Daarnaast waren er door corona onvoldoende stagemogelijkheden en kon een deel van de studenten hun opleiding niet afronden.
<b>Docent in positie</b>	Percentage docenten dat effectief werkt volgens het nieuwe onderwijsconcept van TOP. (Meeteenheid: % collega's, leidinggevenden en werkveld in enquête of focusgroep met waardering ≥ 3 (op schaal van 1-5).)	61% (hoger dan score 3).	25% (hoger dan score 3).	40% (hoger dan score 3).	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting blijkt dat een groot deel van de docenten het eens is (score 4 of 5) met de volgende stellingen: Wij begeleiden studenten in het bepalen van hun eigen leerroute (vraag 3, 36%); Onze studenten dragen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces (vraag 4, 44%); Onze studenten krijgen de mogelijkheid om zelfstandig te leren (vraag 5, 69%).	-

## Vervolg maatregel 6. Personalisering van het onderwijs

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
Onderwijs op Maat	Studenten kiezen een eigen volgorde van het onderwijsprogramma. (Meeteenheid: % studenten dat een eigen volgorde van het onderwijsprogramma kiest.)	0%	50%	75%	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is niet bereikt:</b> 32% van de studenten geeft in de 2-meting KA aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling 'Ik kan zelf keuzes maken in de volgorde van mijn onderwijsprogramma' (vraag 17). Uitgesplitst naar campus is dat 26% binnen H&S, 49% binnen Start, 33% binnen E&H en 46% binnen Business.	Bij nader inzien is deze ambitie te hoog gesteld. Het vraagt veel van planning, roostering en logistiek om dit te organiseren. Als gevolg van inspectiebezoek ontstond de noodzaak om ons meer te richten op 'de basis op orde' waardoor dit in het gedrang kwam.
	Student geeft aan dat hij/zij resultaten behaalt binnen door hem voorgenomen tijd. (Meeteenheid: waardering door student en loopbaan-coach (1-5).)	3,3	≥ 2,6	≥ 3,2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> de studenten scoren in de 2-meting KA gemiddeld een 3,3 op de stelling 'Ik haal de doelen die ik in samenspraak met de SLB-er heb gesteld, binnen de tijd' (vraag 13). Uit de 2-meting KA onder docenten blijkt verder dat 74% van de docenten SLB-er of mentor is (vraag 21). De gemiddelde score van deze groep op de stelling 'Studenten halen de doelen die zij met mij hebben gesteld' (vraag 22) is een 3,5 en de gemiddelde score op de stelling 'Studenten halen deze doelen binnen de door hen gestelde tijd' (vraag 23) is een 3,1. Start is de enige campus die onder de streefwaarde van 3,2 komt: een 2,8.	-

## Hoofdactiviteiten maatregel 6. Personalisering van het onderwijs

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2019	2020	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2020 niet is uitgevoerd
6. Personalisering van het onderwijs	<b>Doorontwikkeling team HTC</b>			
	Evalueren en bijstellen onderwijsprogramma.	Is bij alle campussen m.u.v. campus Start gebeurd	✓ Dit vindt plaats in de jaarlijkse cyclus.	
	Studenten kunnen zich inschrijven op te volgen modules en zo hun eigen leerroute bepalen.	Is deels gebeurd, maar dit kan bij de meeste afdelingen nog niet	Dit is deels gebeurd. Bij E&H en Business kunnen studenten versnellen, generieke vakken op hogere niveaus volgen en keuzevakken volgen.	H&S: dit vormt een logistieke uitdaging.
	Vraaggestuurde modules ontwikkelen.	Is bij alle campussen m.u.v. campus Start gebeurd	Vanuit Co-creatie zijn vraaggestuurde modules en onderwijsopdrachten ontwikkeld.	Start: bij Start volg je als student een route die is aangepast op jouw tempo en leervermogen. Het betekent niet dat je een eigen leerroute kan maken, maar wel een eigen tempo.
	Opgehaalde opdrachten uit bedrijfsleven (en andere organisaties) implementeren in het curriculum.	✓	✓	
	Kennisdeling ervaringen met de onderwijsteams van ROC TOP.	✓ (via samenwerksessies binnen Platform Onderwijs, op studiedagen en in projectgroepen)	✓/gebeurd tijdens de samenwerkdagen i.h.k.v. verbetertraject. Daarnaast TOP-brede vakgroepen op thema.	Start: Vraaggestuurde modules vragen teveel individueel maatwerk.
	<b>TOP-breed</b>			
	Inrichting project en opstellen aanpak.	✓		
	Deelname aan kennisdeling activiteiten omtrent Het Nieuwe Onderwijs tussen teams van ROC TOP.	✓ (via kernteam Onderwijsvernieuwing en werk/projectgroepen)	✓Bijvoorbeeld via kernteam Onderwijsvernieuwing, werk/projectgroepen, samenwerkdagen/sessies Verbeterplan onderwijskwaliteit en ROC TOP brede vakgroeppoverleggen.	
	Samenstellen ontwikkelteams.			
Analyse huidige curriculum en opstellen leerplan opleidingen bij het Nieuwe Onderwijs		✓ Is onderdeel van de jaarlijkse PDCA van het onderwijsprogramma.		
Ontwikkelen (vraaggestuurde) modules	Alleen gebeurd bij campus H&S (wel met vertraging door corona) en E&H	✓ Vanuit co-creatie zijn vraaggestuurde modules en onderwijsopdrachten ontwikkeld.	Start: Bij Start is dit niet gebeurd, omdat de nadruk bij Start ligt op het aansluiten bij de student en zijn/ haar mogelijkheden tot leren.	

## Vervolg hoofdactiviteiten maatregel 6. Personalisering van het onderwijs

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2022 niet is uitgevoerd
6. Personalisering van het onderwijs	<b>TOP-breed</b>			
	Uitvoeren project aanpak	✓✓	✓	
	Evalueren en bijstellen projectaanpak	Alleen gebeurd bij campus H&S en E&H	✓✓	
	Evalueren en bijstellen onderwijsprogramma	Is bij alle campussen m.u.v. campus Start gebeurd	✓✓ Alle modules worden geëvalueerd door docenten en studenten. De verbeterpunten worden verwerkt in de verschillende onderwijsprogramma's. Bedrijven en opdrachtgevers worden jaarlijks vanuit de Onderwijsspiegel bevroegd.	
	Studenten kunnen zich inschrijven op te volgen modules en zo hun eigen leerroute bepalen	Dit kan alleen op campus E&H	Zie eerdere beantwoording.	
	Opgehaalde opdrachten uit bedrijfsleven (en andere organisaties) implementeren in het curriculum	Alleen gebeurd bij campus H&S en E&H	Zie eerdere beantwoording	
	Evalueren en afronden project		⚡ verbeterplan zijn acties uitgezet om de fase C en A uit PDCA steviger aan te zetten in de organisatie.	

## Maatregel 7. Digitale leer- en werkomgeving

(koppeling met landelijk speerpunt Opleiden arbeidsmarkt van de toekomst)

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>Onderwijs dat aansluit op de arbeidsmarkt</b>	Werkveldbegeleiders en studenten ervaren dat (afgestudeerde) studenten in staat zijn om samen te werken in de digitale wereld'. (Meeteenheid: Gemiddelde waardering (1-5) door studenten en werkveldbegeleiders.)	3,5 (maar indicator is iets aangepast).	≥ 2,6	≥ 3,4	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting KA blijkt dat de gemiddelde score van docenten op de stelling 'Tijdens de studie leren de studenten om samen te werken in de digitale wereld' een 3,6 is (vraag 26). Bij een uitsplitsing naar campus komt de gemiddelde score boven de 3,7 uit bij H&S en bij E&H; bij Start en Business is de score een 3,2. De studenten scoren gemiddeld rond de streefwaarde op de stellingen 'Tijdens mijn studie heb ik geleerd om samen te werken in de digitale wereld' en 'Ik denk dat ik na mijn studie kan samenwerken in de digitale wereld' (respectievelijk een 3,3 en een 3,4) (vraag 24 en 25). De gemiddelde score van de stage-/BPV-bedrijven op de stelling 'Afgestudeerden van ROC TOP die werken zijn in staat om samen te werken in de digitale wereld' (vraag 9 in de 2-meting KA), is een 3,5. En tot slot de alumni scoren gemiddeld een 3,0 op de stelling 'Dankzij mijn studie bij ROC TOP kan ik samenwerken in de digitale wereld' (vraag 8 in de 2-meting KA).	-
<b>Onderwijs op Maat</b>	Student heeft zicht op zijn leerroute en is in control over zijn leerroute. (Meeteenheid: tevredenheid student over inzichtelijkheid en control leerroute (1-5).	3,1	≥ 2,6	≥ 3,4	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting KA blijkt dat de gemiddelde score van studenten op beide stellingen een 3,3 is: 'Op ROC TOP kan ik mijn eigen leerroute bepalen' (vraag 9) en 'Op ROC TOP word ik begeleid bij het bepalen van mijn leerroute' (vraag 10).	-

## Vervolg maatregel 7. Digitale leer- en werkomgeving

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
	Student kan zelfstandig, onder begeleiding, op het leerplein werken aan zijn leerproces. (Meeteenheid: gemiddeld aantal uren begeleidde onderwijstijd (BOT) per student / uren uitgevoerd op het leerplein voor de studenten in het modulair onderwijs.)	12 uur per week (aldus 150 studenten in de nulmeting).	≥ 250 uur	≥ 500 uur	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is min of meer bereikt:</b>                      In het kader van GRAAG hebben vele lessen een andere vorm gekregen, waarbij instructie en theorie gekoppeld wordt aan een actieve opdracht die studenten zelfstandig kunnen uitvoeren op een leerplein, al dan niet met ondersteuning van een docent als coach.                      N.a.v. het Inspectiebezoek in 2022 is een nadere analyse gedaan van geplande versus gerealiseerde onderwijstijd in relatie tot de OER.</p> <p>N.a.v. deze analyse is er een extra check uitgevoerd op de teksten in de OER 22/23. In periode 1 van studiejaar 22/23 is opnieuw gekeken naar de aantallen gerealiseerde BOT uren t.o.v. de planning. Voor slechts een beperkt aantal opleiding blijkt dat er in periode 3 en 4 lessen moeten worden bij geroosterd (onderzoek Lia van der Berg).</p> <p>Uit de 2-meting KA onder studenten blijkt dat de gemiddelde score op stelling 'Bij ROC TOP kan ik onder begeleiding zelfstandig op het leerplein werken' een 3,4 is (vraag 16).</p>	Oorzaken van niet gerealiseerde onderwijstijd bij een beperkt aantal opleidingen: langdurig ziekten, moeilijk vervulbare vacatures (bv NL/ rekenen) en scholingsdagen voor campus en/of ROC TOP.



## Hoofdactiviteiten maatregel 7. Digitale leer- en werkomgeving

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2020 niet is uitgevoerd
7. Digitale leer- en werkomgeving	Ontwikkeling DLWO		✓Ontwikkeling op Moduleregister.	
	Ontwikkelen traingingsprogramma voor docenten en studenten		✓Is onderdeel van het standaard introductieprogramma.	
	Implementatie (o.a. training) DLWO bij docenten	✓	✓	
	Implementatie (o.a. training) DLWO voor studenten	✓	✓	
	Inrichting en migratie naar Cloud omgeving		✓	
	Vervanging vaste werkplekken door laptops	✓	✓	
	Inrichten leerpleinen 3 campussen	Ingericht bij E&H en Business.	✓Is op alle campussen m.u.z. Start gebeurd.	Start: binnen Start zijn er geen leerpleinen omdat er geen ruimte is om leerpleinen in te richten. Binnen Wibaut zijn alle lokalen bezet voor lessen. Binnen de A+ (uitvallocaties) werken we met een klasgerichte aanpak (1:12) vanwege de problematiek van onze doelgroep.
	Beheer en doorontwikkeling DLWO	✓	✓Dit is een doorlopend proces.	
	Ontwikkelen trainingsprogramma voor werkveldbegeleiders	-	n.v.t.	Is niet gebeurd en lijkt niet van toepassing, omdat begeleiders uit het werkveld niet hoeven werken met onze DLWO.
	Implementatie DLWO bij werkveldbegeleiders	-	n.v.t.	Is niet gebeurd en lijkt niet van toepassing, omdat begeleiders uit het werkveld niet hoeven werken met onze DLWO. Wel is het zo dat overleg met werkveldbegeleiders via Microsoft Teams gaat.

## Maatregel 8. Excellentie

(koppeling met de landelijke speerpunten Gelijke kansen en Opleiden arbeidsmarkt van de toekomst)

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streef-waarde 2020	Streef-waarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streef-waarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>Ontdekken en optimaal ontwikkelen van talenten</b>	Studenten die deelnemen aan excellentieprogramma's voelen zich uitgedaagd (Meeteenheid: waardering (1-5) over de mate waarin studenten zich uitgedaagd voelen in hun opleiding.)	3,3	≥ 3	≥ 3,5	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> De 11 studenten die in 2022 hebben deelgenomen aan de vakwedstrijden Skills Heroes geven in een enquête (9 respondenten) een 4,2 op de vraag of ze zich uitgedaagd voelen.</p> <p>Gerichte enquêtes onder deelnemende studenten van excellentie-programma's geven als antwoord op de vraag: 'In hoeverre voel je je uitgedaagd door het excellentieprogramma' een gemiddelde score van 4 (51% respons: 35 v.d. 68 studenten). En uit de 2-meting KA blijkt dat 6% van de studenten heeft deelgenomen aan het excellentieprogramma of daar nu aan deelneemt (vraag 30). De gemiddelde score van deze groep op de stelling 'Door het excellentieprogramma voel ik mij meer uitgedaagd' (vraag 31) is een 3,4.</p>	-
	Studenten zijn zich, na deelname aan een excellentieprogramma (in de vorm van bijv. een coaching-traject), bewust van hun ontwikkeling. (Meeteenheid: % studenten met bewijzen van hun ontwikkeling in portfolio.)	34%	20%	25%	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> Gerichte enquêtes onder deelnemende studenten van excellentie-programma's laten zien dat 54% van de studenten aangeeft dat zijn/haar ontwikkeling is vastgelegd in een portfolio/certificaat (51% respons: 35 v.d. 68 studenten).</p> <p>Daarnaast geven de 11 studenten die hebben deelgenomen aan de vakwedstrijden Skills Heroes in 2022 in een enquête (9 respondenten) aan dat ze zich voornamelijk ontwikkelden op het gebied van beroepsvaardigheden, sociaal-communicatief en persoonlijk. 24% van de studenten die heeft deelgenomen aan het excellentieprogramma, geeft aan zijn/haar ontwikkeling tijdens het excellentieprogramma te hebben vastgelegd in een portfolio (vraag 32 2-meting KA).</p>	-

## Vervolg maatregel 8. Excellentie

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
Verbeterde aansluiting onderwijs TOP en arbeidsmarkt	Een groeiend aantal studenten neemt deel aan de school- en vakwedstrijden Skills Heroes. (Meeteenheid: minimum aantal deelnemers schoolwedstrijden + aantal deelnemers vakwedstrijden Skills Heroes.)	130 (schoolwedstrijden) + 11 (vakwedstrijden Skills Heroes).	200 + 13	250 + 15	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bijna bereikt:</b> In 2022 hebben 200 studenten deelgenomen aan de schoolwedstrijden bij ROC TOP: 104 studenten van H&amp;S, 56 van E&amp;H en 40 van Business (voor Start is dit niet van toepassing). Vanaf de start SKA in 2019 hebben in totaal 649 studenten deelgenomen aan de schoolwedstrijden bij ROC TOP: 256 studenten van H&amp;S, 181 van E&amp;H en 212 van Business (voor Start is dit niet van toepassing).</p> <p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt</b> In 2022 hebben 15 opleidingen zich intern bij TOP aangemeld voor deelname. Er zijn uiteindelijk 13 studenten ingeschreven bij Skills Heroes en 11 studenten hebben deelgenomen aan de vakwedstrijden (bij de start van de wedstrijden hebben 2 studenten zich teruggetrokken vanwege zenuwen en privé-omstandigheden). Met de eerste drie maanden van 2023 erbij komt het aantal deelnemers aan Skills Heroes op 18. Vanaf de start SKA in 2019 hebben in totaal 47 studenten zich aangemeld voor deelname en hebben 34 daarvan werkelijk deelgenomen aan de vakwedstrijden Skills Heroes: 14 studenten van H&amp;S, 10 van E&amp;H, 10 van Business (voor Start is dit niet van toepassing). Resultaten 2-meting: 5% van de studenten geeft aan in schooljaar 2021-2022 te hebben deelgenomen aan een schoolwedstrijd en/of aan een vakwedstrijd Skills Heroes (vraag 28 2-meting KA). En 8% geeft aan dit in schooljaar 2022-2023 te hebben gedaan of te gaan</p>	Het uitvallen van lessen, schoolwedstrijden en vakwedstrijden Skills Heroes door Covid-19 zorgde voor minder animo en motivatie bij studenten en docenten voor excellentieprogramma's in het algemeen en schoolwedstrijden en vakwedstrijden Skills Heroes in het bijzonder. Wisselingen in het MT gaven geen stabiele basis voor het borgen van deelname aan schoolwedstrijden en vakwedstrijden Skills Heroes. Werkdruk docenten door o.a. toezicht inspectie en teruglopende studentenaantallen zorgden voor minder animo om schoolwedstrijden en deelname aan de vakwedstrijden Skills Heroes te organiseren.

## Hoofdactiviteiten maatregel 8. Excellentie

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2020 niet is uitgevoerd
8. Excellentie	Er wordt een training-/coaching traject+ voor studenten uitgevoerd i.s.m. externe partij(en)	✓ (n.v.t. voor campus Start)	✓ (n.v.t. voor campus Start)	Start: excellentie wordt nu bij Start gedefinieerd als persoonlijke ontwikkeling en talentontwikkeling.
	Opleidingen van TOP organiseren schoolwedstrijden ter voorbereiding op de vakwedstrijden Skills Heroes	✓ (n.v.t. voor campus Start)	✓ (n.v.t. voor campus Start)	
	Opleidingen van TOP nemen deel aan de landelijke vakwedstrijden Skills Heroes	✓ (n.v.t. voor campus Start)	✓ (n.v.t. voor campus Start)	
	Ontwikkelen portfolio's voor excellentie-trajecten			
	Evalueren en meten resultaten	✓ (n.v.t. voor campus Start)	✓ In 2022 zijn er gerichte enquêtes gehouden onder 68 deelnemende studenten aan excellentieprogramma's. Er waren 35 anonieme respondenten (51%), vanwege anonimiteit niet uit te splitsen naar campus.	Alle schoolwedstrijden en vakwedstrijden worden met de deelnemende opleidingen geëvalueerd.

## Maatregel 9. Doorlopende leerlijn

(koppeling met de landelijke speerpunten Jongeren in kwetsbare positie, Gelijke kansen en Opleiden arbeidsmarkt van de toekomst)

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
Vinden van een passende en nuttige (vervolg) opleiding	Docenten hebben contact met (de mentor van) de toeleverende school / opleiding over studenten die instromen (Meeteenheid: waardering docent over contact over al dan niet contact met toeleverend onderwijs.)	34% heeft dit contact (maar indicator is aangepast, dus geen goede vergelijking mogelijk).	3	3,5	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is deels bereikt:</b> uit de 2-meting KA blijkt dat 39% van de docenten contact heeft met (de mentor van) de toeleverende school/ opleiding over studenten die instromen (vraag 6). De gemiddelde score van deze groep op de stelling 'Ik ben tevreden over de kwaliteit van dit contact' (vraag 7) is een 3,3. Voor alle campussen geldt dat de gemiddelde score minimaal een 3,2 is; Business is de enige campus die de streefwaarde helemaal heeft bereikt (met een score van 3,6).	Degene die meestal contact heeft met de toeleverende scholen is de decaan (en niet de docent). De belangrijkste toeleverende school is het ROCvA.
	Studenten geven aan dat ze goed zijn voorgelicht over de opleiding en de vervolgmogelijkheden (beroep of vervolgstudie) (Meeteenheid: waardering studenten over de effectiviteit van de voorlichting (1-5).	2,9 (gemiddelde score op drie vragen).	≥2,6	≥3,2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is niet helemaal bereikt:</b> uit de 2-meting KA onder studenten blijkt dat de gemiddelde score op de drie vragen/stellingen een 3,0 is: 'Ik ben tevreden over de voorlichting over vervolgmogelijkheden in het vervolgonderwijs/op de arbeidsmarkt' (vraag 19 en 20, respectievelijk een 3,1 en een 3,2) en 'Ik ben geholpen bij het vinden van een passende vervolgopleiding' (vraag 21, een 2,8). De alumni scoren in de 2-meting KA ook iets onder de streefwaarde met een gemiddelde score van 3,0 op de stelling 'ROC TOP heeft me goed voorgelicht over de vervolgmogelijkheden na mijn mbo-studie (vraag 16).	Eén van de decanen was langdurig ziek. Daarnaast heeft corona studenten gedwongen om over andere vervolgopleidingen na te denken dan een logische keuze (bijv. events). Dit heeft het adviseren bemoeilijkt. Corona heeft impact op het welbevinden en toekomstperspectief van de student gehad.

## Vervolg maatregel 9. Doorlopende leerlijn

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
	<p>Studenten die van het mbo naar het hbo doormoeten, zijn voorbereid op het didactische en pedagogische klimaat op het hbo. (Meeteenheid: waardering alumni(1-5).)</p>	3,2 (gebaseerd op verschillende vragen).	≥ 2,6	≥ 3,2	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting KA onder docenten blijkt dat de gemiddelde score op de drie vragen/stellingen een 3,4 is. Wij begeleiden onze studenten naar een vervolgopleiding die past bij hun talenten (vraag 8, een 3,7) en die past bij de toekomstige arbeidsmarkt (vraag 9, een 3,5). Studenten die doormoeten naar het hbo zijn voorbereid op de wijze waarop het onderwijs daar wordt gegeven (vraag 10, een 3,1). Voor alle campussen geldt dat de streefwaarde bereikt is.</p> <p>En uit de 2-meting KA onder alumni blijkt dat degenen die nu een hbo-opleiding volgen (23% van de alumni, vraag 9), gemiddeld score 3,3 geven op de vijf desbetreffende stellingen: Aan het begin van mijn hbo-studie was ik voorbereid op de manier waarop het onderwijs daar wordt gegeven (vraag 11, een 2,9), ... was het duidelijk wat er van mij werd verwacht (vraag 12, een 3,2), ... wist ik wat ik van de docent kon verwachten (vraag 13, een 3,1), ... was ik gewend aan het samenwerken met medestudenten (vraag 14, een 3,6) en ... was ik voorbereid op het zelfstandig werken (vraag 15, een 3,7).</p>	-

## Vervolg maatregel 9. Doorlopende leerlijn

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
Vinden van nuttig en passend werk	Studenten die kiezen voor werk hebben een reëel beeld van hun eigen talenten, wensen en mogelijkheden en arbeidsperspectief en hoe die aansluiten bij de verwachtingen vanuit het beroepenveld. (Meeteenheid: waardering student en mentor over professionele zelfbeeld van de student (1-5).)	3,5 (samengestelde score van verschillende doelgroepen)	≥ 2,6	≥ 3,2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting KA onder docenten blijkt dat de gemiddelde score op de twee vragen/stellingen een 3,6 is. Onze studenten vormen tijdens hun studie een realistisch beeld van hun talenten (vraag 24, een 3,5) en over de vervolgstappen na hun studie (vraag 25, een 3,6). Voor alle campussen geldt dat de streefwaarde bereikt is. Ook uit de 2-meting KA onder studenten blijkt dat de streefwaarde bereikt is: de gemiddelde score op twee stellingen is een 3,3. Ik heb tijdens mijn studie een realistisch beeld gevormd van mijn talenten (vraag 14, een 3,3) en/of over de vervolgstappen na mijn studie (vraag 15, een 3,3). De alumni hebben een gemiddelde score van een 3,4 op de volgende twee stellingen behaald: Bij ROC TOP heb ik een realistisch beeld gekregen van mijn talenten (vraag 17, een 3,3) en ... over wat voor werk ik na mijn mbo-studie kon gaan doen (vraag 18, een 3,4).	-

## Hoofdactiviteiten maatregel 9. Doorlopende leerlijn

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2022 niet is uitgevoerd
9. Doorlopende leerlijn	Inventariseren van toeleverende vmbo- en afnemende hbo-scholen/opleidingen.		Deels: er is wel een inventarisatie gedaan van toeleverende VO-scholen, maar het is niet gelukt inzicht te krijgen in de afnemende HBO-scholen.	
	Processen rondom doorlopende leerlijn en loopbaancoaching met toeleverend en afnemend onderwijs stroomlijnen.	✓ (wel beperkt vanwege corona)	✓ TOP-brede deelname van de strategie- én themagroep doorlopende leerlijnen Samenwerkingsverband Amsterdam	
	Structurele studentbesprekingen.	✓	✓ Alle campussen hebben decanen beschikbaar (en indien nodig studentexperts en SLB-ers) om met zowel VO als HBO studentbesprekingen te verzorgen in het kader van een warme overdracht.	
	Organiseren informatievoorziening (1 contactpersoon voor toekomstige student, toeleverend en afnemend onderwijs).	✓	✓	
	Uitwisseling met docenten van toeleverend en afnemend onderwijs	✓	✓ gebeurt wel, maar niet structureel	Beperkt door corona.
	Peer-to-peer organiseren per opleiding: contact met voormalige mbo-studenten die nu studeren op het hbo.	deels	✓ Op alle campussen m.u.v. Start. Bijv. workshops voor oud-studenten en studenten	Start: 70% van onze studenten gaat werken. De rest stroomt door naar niveau 3; slechts enkelen stromen door naar hbo.
	Voorlichtingsdagen organiseren waarbij voormalige studenten een deel verzorgen.	Is alleen bij campus E&H gebeurd	✓ Op alle campussen m.u.v. Start. Bijv. een carousel georganiseerd voor een vmbo-school langs alle campussen. Voorlichting door studenten wordt structureel ingezet.	Start: studenten kiezen ervoor om te gaan werken in plaats van onbetaald arbeid te verrichten door voorlichting te geven.



## HOOFDMAATREGEL D: AANBIEDEN VAN NA- EN BIJSCHOLING

### Maatregel 10. Alumnibeleid

(koppeling met de landelijke speerpunten Gelijke kansen en Opleiden arbeidsmarkt van de toekomst)

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
Het contact met alumni wordt systematisch onderhouden ten behoeve van Leven Lang Ontwikkelen en relatie met het werkveld	Een alumni-bestand wordt systematisch opgebouwd en onderhouden (Meeteenheid: % alumni van totale uitstroom in bestand.)	0%	10%	25%	<b>Niet meer te achterhalen of deze ambitie / streefwaarde 2022 bereikt is:</b> het bestand is verloren gegaan door het vertrek van een functionaris die dit bestand beheerde.	Het vertrek van een functionaris heeft ervoor gezorgd dat het alumnibestand verloren is gegaan; er is geen prioriteit gegeven aan het opbouwen van een nieuw bestand door onderbezetting en andere prioriteiten. Het kost erg veel inspanning voor te weinig effect.
Er worden netwerkbijeenkomsten voor alumni georganiseerd met als doel het onderwijs te evalueren en op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in het werkveld	ROC TOP organiseert jaarlijks één netwerkbijeenkomst/werkveldsessie voor alumni t.b.v. evaluatie alumnibeleid (zie ook: *Leven Lang Ontwikkelen).	0	1	1	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> Er is in de zomer van 2022 een alumni-event georganiseerd met een opkomst van ongeveer 40 studenten. In 2021 kon vanwege corona geen bijeenkomst worden georganiseerd.	

## Vervolg maatregel 10. Alumnibeleid

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
Alumni worden ingezet bij diverse activiteiten om studenten te informeren en te enthousiasmeren	<p>M.b.v. databestand worden door alumnicommissie alumni uitgenodigd/ ingezet bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de werving van leerbedrijven</li> <li>• voorlichting over opleiding en werk</li> <li>• gastlessen of workshops</li> <li>• evaluaties</li> </ul> <p>(aantal alumni dat TOP-breed voor deze activiteiten wordt ingezet).</p>	15	30	60	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b></p> <p>In de 2-meting KA geeft 40% van de docenten aan alumni in te zetten bij diverse activiteiten (bijv. bij het verzorgen van lessen, demonstraties en voorlichting) (vraag 12). De percentages uitgesplitst naar campus zijn 48% (H&amp;S), 26% (Start), 48% (E&amp;H) en 35% (Business). De alumni zelf geven in de 2-meting KA aan (vorig of dit jaar) te zijn ingezet bij de volgende activiteiten door ROC TOP: werven van leerbedrijven (9%, n=34), voorlichting (13%, n=51), gastlessen/workshops (11%, n=44) en evaluaties (14%, n=52) (vraag 19).</p> <p><i>Deze meting bevestigt dat de streefwaarde van 60 alumni is behaald; deze n=383 is immers nog maar een steekproef en niet de gehele populatie.</i></p> <p>H&amp;S heeft bijvoorbeeld bij alle opendagen alumni en laatstejaars studenten ingezet. In oktober 22 heeft Zorg een hele dag ongeveer 30 workshops gegeven voor zorg studenten niveau 3 en 4. Veel van deze workshops zijn gegeven door oud-studenten.</p>	<p>Het vinden van alumni die zich willen inzetten voor Campus Start is lastig. Gedurende het volgen van onderwijs bij Campus Start is het onderhouden van contact al moeizaam, laat staan na vertrek. Studenten lopen incidenteel binnen, maar willen zich niet structureel binden aan de campus.</p>

## Hoofdactiviteiten maatregel 10. Alumnibeleid

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2022 niet is uitgevoerd
10. Alumnibeleid	Opzetten en onderhouden alumnibestand.	✓	Zie hierboven; dit bestand is verloren gegaan	Zie hierboven; dit bestand is verloren gegaan.
	Alumnicommissie is ingesteld en behaalt resultaat.	✓	In eerste instantie wel, maar later niet meer	Door vertrek van personeel, onvoldoende menskracht en andere prioriteiten is de alumnicommissie uit elkaar gevallen.
	Input alumni benutten.	✓ (maar wel beperkt)	✓ (maar wel beperkt)	
	Vormgeven en organiseren van netwerkbijkomsten.	-	✓ (maar wel beperkt)	

## Maatregel 11. Na- en bijscholing

(koppeling met de landelijke speerpunten Jongeren in kwetsbare positie, Gelijke kansen en Opleiden arbeidsmarkt van de toekomst)

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>TOP geeft LLO in samenspraak met het werkveld vorm</b>	Modules die zijn afgestemd op de wensen en behoeften van het werkveld (onderwijs op maat). (Meeteenheid: waardering werkveld over aansluiting modules op hun wensen (1-5).) (Zie ook: * evaluaties tijdens werkveldsessies in het kader van alumnibeleid).	2,8 (indicatief vanwege lage aantal respondenten)	≥ 2,6	≥ 3,2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit de 2-meting KA onder bedrijven en andere samenwerkingspartners blijkt dat 20% van hen de mogelijkheden voor na-, bij- en omscholing van ROC TOP kent (Leven Lang Leren modules) (vraag 10). Van deze groep (n=38) geeft 45% aan dat de mogelijkheden voor deze na-, bij- en omscholing aansluiten op hun wensen en behoeften (vraag 12). 8% geeft aan dat deze mogelijkheden niet aansluiten op hun wensen en behoeften. Omgerekend naar een 5-puntsschaal komt deze uitkomst boven de streefwaarde van 3,2 uit (namelijk een 3,6). Van de alumni kent 17% de mogelijkheden van na-, bij- en omscholing van ROC TOP (vraag 20 in de 2-meting KA). Van deze groep (n=64) maakt 34% er gebruik van (of heeft er gebruik van gemaakt), dat zijn 22 personen. 55% van hen geeft aan dat deze mogelijkheden aansluiten op hun wensen en behoeften en 5% geeft aan dat dat niet het geval is. Omgerekend naar een 5-puntsschaal komt deze uitkomst eveneens boven de streefwaarde van 3,2 uit (namelijk een 3,8).	-
<b>Werkveld maakt gebruik van het bij- na- en omscholingsaanbod op maat van ROC TOP</b>	Er zijn modules voor na- bij- en omscholing beschikbaar. (Meeteenheid: (gemiddeld) aantal beschikbare modules per campus.)	5 (in totaal 20, alleen op campus H&S).	2	4	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> er zijn 45 producten/modules/praktijkverklaringen beschikbaar voor na-, bij- en omscholing van het werkveld; gemiddeld zijn dat er 11 per campus. H&S: 28 producten E&H: 17 modules (Gehele opleiding 16 modules + praktijkverklaringen) Start en Business: 0  Verder blijkt uit de 2-meting KA dat 32% van de bedrijven en andere samenwerkingspartners die de mogelijkheden voor na-, bij- en omscholing van ROC TOP kennen, daar gebruik van maakt (of heeft gemaakt) (vraag 11).	Niet op elke campus is effort gestoken in het ontwikkelen van deze modules. Dat heeft ook te maken met het beroep waarvoor je opleidt. Niet uitgerold naar andere campussen omdat de aansluiting van dit type onderwijs met name past bij de doelgroep van H&S. Bestuur van ROC TOP heeft op basis hiervan besloten geen verdere prioriteit hieraan te geven, maar andere keuzes te maken.

## Vervolg maatregel 11. Na- en bijscholing

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
	Werkveld en alumni komen naar TOP om een deelcertificaat te behalen (Meeteenheid: gemiddeld aantal deelnemers per campus dat deelcertificaten behaalt.)	22 (in totaal 86, alleen op campus H&S).	40	90	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b></p> <p>: Op campus H&amp;S hebben werkveld en alumni een deelcertificaat behaald: 26 deelcertificaten Helpende Plus; 118 certificaten langdurende in company trainingen (boven de 15 lesdagen); 161 certificaten meerdaagse in company trainingen (2 tot 5 dagen). In totaal zijn dat 305 certificaten.</p> <p>Op campus E&amp;H zijn 24 deelnemers gediplomeerd op de 3de leerweg beveiliging. Daarnaast zijn er 5 praktijkverklaringen uitgereikt op fietstechniek.</p> <p>Verder blijkt uit de 2-meting KA dat 29% van de bedrijven en andere samenwerkingspartners die de mogelijkheden voor na-, bij- en omscholing van ROC TOP kennen, een deelcertificaat heeft behaald bij ROC TOP (vraag 13).</p> <p>Van de 22 alumni die deze vraag hebben beantwoord (vraag 23 in de 2-meting), hebben er 13 (59%) een deelcertificaat behaald.</p>	Niet op elke campus is effort gestoken in deelcertificaten. Het CvB heeft besloten om andere keuzes te maken.

## Hoofdactiviteiten maatregel 11. Na- en bijscholing

Maatregel	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2020 niet is uitgevoerd
11. Na- en bijscholing	Markt- en werkveldverkenning.			Start: geen prioriteit afgelopen 2 jaar vanwege extra aandacht voor onderwijskwaliteit.
	Nieuwe producten en leergangen met een mbo-certificaat ontwikkelen en uitvoeren.	Is wel gebeurd bij H&S en E&H, maar niet bij Start en Business	Is deels gebeurd: bij H&S het MBO certificaat helpende plus aangemeld bij DUO en bij E&H de Praktijkverklaring.	Business: in verband met nieuwe kwalificatiedossiers was er geen ruimte voor het ontwikkelen van genoemde nieuwe producten.
	Na- en bijscholingen op maat ontwikkelen en aanbieden (EVC-trajecten).	-	Is deels gebeurd: de opleiding beveiliging derde leerweg.	EVC-trajecten zijn zeer arbeidsintensief, hier was geen personele ruimte voor, ook vanwege de nieuwe kwalificatiedossiers. LLO stond minder hoog op de agenda bij ROC TOP.
	Kennis opdoen over hoe we producten kunnen maken die zich lenen voor een mbo-certificaat en wat we daarvoor moeten doen.		Slechts beperkt gedaan vanwege andere prioriteiten (zie eerder).	

## E. ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN T.B.V. DE UITVOERING:

### Ondersteunende maatregel 1. Kwaliteitscultuur

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
TOP is een lerende organisatie en we dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid	Teams evalueren de meerwaarde voor studenten met directbetrokkenen en verwerken verbeterpunten in teamplannen. (Meeteenheid: waardering continu verbeteren.)	54% (maar indicator is aangepast, dus geen goede vergelijking mogelijk)	2,5	3	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit het MO van Effectory (januari 2022) blijkt dat de gemiddelde score op de drie stellingen een 3,5 is: Wij analyseren uitkomsten van evaluaties met directbetrokkenen (bijv. studenten, docenten, management, werkveld) (vraag 8r Effectory, 3,3); Op basis van de evaluaties formuleren we verbeterpunten (vraag 8s Effectory, 3,5); We verwerken deze leer- en verbeterpunten in nieuwe teamplannen (vraag 8t Effectory, 3,6).	-
Resultaatgerichte aanpak en onderwijs ontwikkeld samen met onze netwerkpartners	Campus- en teamplannen zijn RUMBA geformuleerd (=relevant, begrijpelijk, meetbaar, uitgedrukt in waarneembaar gedrag, haalbaar). (Meeteenheid: waardering (1-5) netwerkpartners, studenten, docenten.)	3,4 (samengestelde score, maar indicator is iets aangepast, dus geen goede vergelijking mogelijk).	≥ 3	≥ 3,5	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt:</b> uit het MO van Effectory blijkt dat de gemiddelde score op de vijf stellingen een 3,6 is: De plannen en doelen in ons campus- en teamplan zijn relevant (vraag 8k Effectory, 3,7); Ik begrijp de plannen en doelen in ons campus- en teamplan (vraag 8l Effectory, 3,7); De plannen en doelen in ons campus- en teamplan zijn meetbaar (vraag 8m Effectory, 3,5); De plannen en doelen in ons campus- en teamplan zijn uitgedrukt in waarneembaar gedrag (vraag 8n Effectory, 3,4); De plannen en doelen in ons campus- en teamplan zijn haalbaar (vraag 8o Effectory, 3,5).  Verder is de gemiddelde score van studenten (in de 2-meting KA) een 3,3 op de stelling 'Ik begrijp de doelen en plannen van ROC TOP' (vraag 27). Tenslotte blijkt dat 15% van het werkveld één of meerdere campus- en teamplannen van ROC TOP kent (vraag 14 in de 2-meting KA). De gemiddelde scores van deze groep (n=29) op de desbetreffende stellingen, komen bijna allemaal rond de beoogde streefwaarde van 3,5 uit: de plannen en doelen zijn relevant (3,5), begrijpelijk (3,4), meetbaar (3,3), uitgedrukt in waarneembaar gedrag (3,4) en haalbaar (3,5) (vraag 15 t/m 19).	

## Vervolg ondersteunende maatregel 1. Kwaliteitscultuur

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>We geven elkaar professionele ruimte</b>	Evaluaties van lopende projecten en maatregelen worden gedeeld t.b.v. optimaal leereffect. (Meeteenheid: aantal pitches per 5 teams tijdens scholingsdagen.)	24%	1	3	<p><b>Ambitie / streefwaarde 2022 is bereikt::</b> Per campus zijn er minimaal drie scholingsdagen georganiseerd (vastgelegd in de jaarplanning). Daarnaast zijn er vijf verbeterdagen georganiseerd voor een deel van de organisatie in het kader van het verbeterplan 'Samenwerken aan kwaliteit vanuit visie en vertrouwen'.</p> <p>Verder blijkt dat de gemiddelde score op de volgende twee stellingen uit het MO van Effectory een 3,2 is: In onze evaluaties draait het altijd om de waarde die we creëren voor de student (vraag 8u Effectory, 3,6); We delen uitkomsten van evaluaties met collega's van andere teams om met en van elkaar te leren (vraag 8v Effectory, 2,8).</p>	



## Hoofdactiviteiten ondersteunende maatregel 1. Kwaliteitscultuur

Ondersteunende maatregelen	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2022 niet is uitgevoerd
Ondersteunende maatregel 1. Kwaliteitscultuur	Trainen, opleiden en in positie brengen LEAN Belts.	Onderwijsteams: ✓ Stafafdelingen: ✓ ✓	✓	
	Uitvoeren van verbeterprojecten.	Onderwijsteams: ✓ ✓ Stafafdelingen: ✓ ✓	✓	
	Beheren en actief houden CV Community.	ECCV en alle opgeleide Yellow & Green belts: ✓ ✓	✓	
	Processcan.	ECCV: ✓ ✓	ECCV: ✓	
	Bijstellen en uitvoeren scholingsplan (SHRM).	H&S, Start en E&H ✓	✓	
	Kennisdeling m.b.v. en evaluatie pakket werken aan kwaliteitscultuur.	✓	✓	
	Scholing (auditorentraining en ICALT) en bijeenkomsten taakhouders kwaliteitszorg.	✓	✓	
	Documentenbibliotheek inrichten.	Is gebeurd bij campus Start en E&H (voor alle teams). H&S is ermee begonnen (staat nu bij ieder team in de planning).	Business: Ingericht met instelling van curriculumcommissie.	
	(Evaluatie) roadshows werken aan kwaliteitscultuur.	Is gebeurd bij campus H&S, Start en Business	✓ Verbindingsdagen verbeterplan, tijdens campusstudiedagen.	
	(Evaluatie) instructie invullen ZE volgens methode Scorion	Is gebeurd bij campus Start en Business	✓ ROC TOP is per januari 2021 overgestapt op Onderwijs Spiegel in plaats van Scorion.	
	Interne opleidings-audits	✓	✓ Op alle campussen staan interne audits gepland en worden deze uitgevoerd.	
	Inplannen en deelname aan externe audits	Is overal gebeurd m.u.v. campus E&H	✓ ROC TOP heeft via De Dam deelgenomen aan een peer review op Opleidingschool Mondriaan.	

## Ondersteunende maatregel 2. Teams in positie

Doel	Indicator	0-meting 2018	Streefwaarde 2020	Streefwaarde 2022	Huidige stand van zaken (tot en met 2022)	Verklaring afwijkingen: motivatie hoe het komt dat een ambitie / streefwaarde tot en met 2022 niet bereikt is
<b>Het team is in positie</b>	De teams bevinden zich op niveau 3 of hoger m.b.t. indicatoren taakvolwassenheid (B. Tuckman). (Meeteenheid: % teams dat zich qua taakvolwassenheid volgens teamleden en leidinggevende op niveau 3 of hoger bevindt.)	67% (maar veel respondenten vinden de gebruikte schaal onduidelijk).	50%	100%	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is niet bereikt:</b> Uit het MO van Effactory blijkt dat 72% van het personeel aangeeft dat hun team zich op niveau/fase 3 of hoger bevindt.	100% is bij nader inzien geen realistisch percentage, omdat Tuckman een dynamisch model is: zodra een collega vertrekt of erbij komt, valt een team per definitie een of twee fases terug. Binnen de verschillende teams was er veel verloop.
<b>Het team functioneert als professionele leermeenschap</b>	Teamplassenen die voldoen aan afspraken van ROC TOP en campusbreed. (Meeteenheid: % teams dat volgens teamplan werkt + waardering collega's en leidinggevende voor dragen verantwoordelijkheid.)	40% van de teams werkt volgens het teamplan.  De gemiddelde waardering van collega's en leidinggevendenden voor dragen verantwoordelijkheid is 2,8.	50% van de teams  ≥ 2,8	100% van de teams  ≥ 3,2	<b>Ambitie / streefwaarde 2022 is deels bereikt:</b> uit het MO van Effactory blijkt dat 46% van alle medewerkers het (helemaal) eens is met de volgende stelling: In de praktijk werken we volgens onze teamplassenen (vraag 8j). 38% antwoordt neutraal op deze stelling.  Verder blijkt uit het MO van Effactory dat 53% van alle medewerkers het eens is met de stelling 'Binnen ons team is iedereen goed betrokken en delen we de verantwoordelijkheid voor het slagen of falen van het teamsucces'. De gemiddelde waardering komt op een 3,4; daarmee is de streefwaarde bereikt (vraag 8p).	In maart 2022 kwam uit de meting dat 100% van de teams volgens de teamplassenen werkt. In deze nieuwe meting is dat niet het geval; dat komt wellicht door de vraagstelling.

## Hoofdactiviteiten ondersteunende maatregel 2. Teams in positie

Ondersteunende maatregelen	Hoofdactiviteiten	2020	2022	Toelichting indien een geplande hoofdactiviteit in 2020 niet is uitgevoerd
Ondersteunende maatregel 2. Teams in positie	Evaluatiegegevens verzamelen van de pilot rond teams in positie bij teams NDSM en Wibautcollege (=Start).			
	Definiëren wanneer een team in positie is.			
	Informatiebijeenkomst over het vervolg van teams in positie.			
	Teamoverleggen.	✓	✓	
	Teamplannen maken.	✓	✓	
	Teamontwikkelpannen maken.	Is overal gebeurd m.u.v. campus Business	✓Bijvoorbeeld a.d.h.v. kwaliteitskaart.	
	Evaluatie indicatoren uit het professioneel statuut.	✓	✓	
	Intervisie.	✓	✓	
	Integratie teamplannen met het campusplan.		✓	

