



samen
werken aan
talent



Jaarverslag 2025



Samen in
beweging

Inhoudsopgave

Bestuursverslag

Voorwoord Raad van Bestuur	5
Verantwoording via bestuursverslag	6
Verslag Raad van Toezicht	6
Verslag Centrale Studentenraad	12
Verslag Ondernemingsraad	15
Samenvatting	19
Leeswijzer	22
1. Over ons	22
1. Over ons	22
1.1 Missie en visie	23
1.2 Governance	23
2. Strategie	26
3. MBO-onderwijs	30
3.1 Ons onderwijs in cijfers	30
3.2 Onderwijsontwikkeling	33
3.3 Ontwikkelingen begeleiding- en ondersteuning	44
3.4 Kwaliteitszorg	49
4. Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA)	51
4.1 Onderwijsaanbod en leerlingenaantal	51
4.2 Onderwijsresultaten	52
4.3 Onderwijsontwikkeling	53
4.4 Begeleiding en ondersteuning	54
4.5 Kwaliteitszorg	55
5. Volwassenenonderwijs	56
5.1 Onderwijsaanbod en leerlingaantallen	56

5.2 Onderwijsresultaten	57
5.3 Onderwijsontwikkeling	58
5.4 Begeleiding	59
5.5 Kwaliteitszorg	59
6. Onze Medewerkers	60
6.1 HR-strategie	60
6.2 Personele bezetting	63
6.3 Nieuwe medewerkers	65
6.4 Samen opleiden en samenwerken in de regio	65
7. Bedrijfsvoering	67
7.1 Veiligheid	67
7.2 Huisvesting	69
7.3 Duurzaamheid	69
7.4 ICT	73
8. Financiën	75
8.1 Financiële ontwikkeling en beleid	75
8.2 Analyse baten en lasten instellingen	76
8.3 Bestuursoverdracht ROC TOP	82
8.4 Financiële positie	84
8.5 Compliance	85
9. Integraal risicomanagement	89
10. Continuïteitsparagraaf	93
10.1 Vooruitblik op risicomanagement	94
10.2 Ontwikkeling aantal studenten en medewerkers	94
10.3 Financiële meerjarenbegroting	99
10.4 Meerjarige ontwikkeling VOvA	108
Bijlagen	110
Bijlage 1 Leden en nevenfuncties Raad van Bestuur en Raad van Toezicht	110
Bijlage 2 Onderwijs mbo	113

Bijlage 3 Toelichting op ESG-rapportage	124
Bijlage 4 Beleid voorkomen (B)WW-instroom	131
Bijlage 5 Helderheid	132
Bijlage 6 Meerjarenbegroting	138
Bijlage 7 Verantwoording kwaliteitsagenda 2024-2027	140
Bijlage 8 Beleid en uitvoering VOG's	143
Bijlage 9 Strategische risico's 2026	144

Jaarrekening



Bestuursverslag

Voorwoord Raad van Bestuur

Met trots presenteren wij u het jaarverslag van ROC van Amsterdam – Flevoland (hierna ROCvA-F) over 2025. In een wereld die steeds sneller verandert, waarin jongeren worden uitgedaagd door technologische ontwikkelingen, maatschappelijke spanningen en persoonlijke onzekerheden, blijft onze opdracht helder: we leiden studenten en werkenden op voor een toekomst waarin zij vakbekwaam, veerkrachtig en betrokken kunnen deelnemen aan de samenleving. Onze meerjarenstrategie is ons kompas bij het invullen van die opdracht. In 2025 hebben we ons gericht op het zichtbaar maken van de impact van ons handelen en het versterken van onze lerende organisatie. Daarbij werden we geconfronteerd met uitdagingen die vroegen om scherpe keuzes. Het terugdringen van voortijdig schoolverlaten vormt zo'n blijvende opgave. Hoewel ingezette maatregelen effect laten zien, verschillen de resultaten per onderwijsniveau en per regio.

Tegelijkertijd hebben we in 2025 mooie resultaten geboekt. We hebben meer studenten naar een diploma begeleid en zien dat zij tevredener zijn over het onderwijs dan in voorgaande jaren. Begin 2025 bevestigde de Inspectie van het Onderwijs dat binnen het ROCvA-F sprake is van een gedegen kwaliteitscultuur. De inspectie waardeerde de wijze waarop we met externe en interne belanghebbenden werken aan continue verbetering met een 'goed'. Dankzij onze financieel solide basis kunnen wij ook in de komende jaren onze opdracht waarmaken.

We spreken onze waardering uit voor alle medewerkers van het ROCvA-F. Dankzij hun inzet, toewijding en flexibiliteit blijven we van grote betekenis voor de regio en daarbuiten. Daarvoor is ook de betrokkenheid van onze studenten essentieel. Zij hebben op verschillende manieren meegedacht en meegewerkt aan de ontwikkeling van onze organisatie en ons onderwijs. We danken hen nadrukkelijk voor hun waardevolle inbreng.

In juni 2025 nam onze gewaardeerde voorzitter Edo de Jaeger afscheid van de Raad van Bestuur. Zijn jarenlange inzet voor het mbo en de mbo-studenten is van grote betekenis geweest voor de ontwikkeling van ROCvA-F tot een vooraanstaande instelling voor beroepsonderwijs. Hiervoor zijn we hem zeer erkentelijk. Edo is opgevolgd door Hans Schutte, die in juli 2025 is gestart als voorzitter van de Raad van Bestuur.

In december 2025 hebben we afscheid genomen van onze gewaardeerde bestuurder Gaby Allard. Gaby heeft een grote bijdrage geleverd aan de kwaliteit en de innovatie van het onderwijs en wist de betrokkenheid van studenten bij alle aspecten van ons onderwijs te versterken.

We kijken met vertrouwen naar 2026. We richten ons op het verankeren van wat we hebben opgebouwd en bouwen samen verder aan een toekomst waarin iedere student de ruimte krijgt om te groeien.

Hans Schutte
Bijar Altalabani
Raad van Bestuur ROC van Amsterdam - Flevoland



Verantwoording via bestuursverslag

In dit bestuursverslag nemen we u mee in de ontwikkelingen, ons beleid en bereikte resultaten van Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F) in het jaar 2025.

Ook bevat dit jaarverslag de jaarrekeningen van ROCvA-F en de financiële verantwoordingen van de onderwijsinstellingen ROC van Amsterdam, ROC van Flevoland en ROC TOP. De inhoudelijke verantwoording van ROC TOP maakt integraal deel uit van het bestuursverslag en wordt, gezien de zeer beperkte omvang, niet separaat in het bestuursverslag opgenomen.

De Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA) is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting ROCvA-F. Het VOvA maakt (in overeenstemming met richtlijnen voor de jaarverslaggeving) een eigen jaarverslag; in dit bestuursverslag is een samenvatting van de ontwikkelingen in het onderwijs opgenomen.

Op de websites www.rocva.nl en www.rocvf.nl is een printvriendelijke versie van dit bestuursverslag en de jaarrekeningen opgenomen. Op www.vova.nl staat het jaarverslag van het VOvA.

Wilt u reageren op dit bestuursverslag? Of wilt u meer informatie? Neem dan contact op via:

Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland
Bezoekadres Fraijlemaborg 141, 1102 CV Amsterdam-Zuidoost
Postadres Postbus 2584, 1000 CN Amsterdam
T 020 579 10 00
E informatiecentrum@rocva.nl | www.rocva.nl
E informatiecentrum@rocvf.nl | www.rocvf.nl
Kamer van Koophandel Amsterdam, nr 41216421

Verslag Raad van Toezicht

Toezietsvisie

De Raad van Toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur van het ROCvA-F en op een doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van Rijksmiddelen. De RvT staat de Raad van Bestuur met raad en advies terzijde. De RvT is toezichthouder, adviseur en werkgever van de Raad van Bestuur.

De RvT steunt het ROCvA-F in haar opdracht om onderwijs te verzorgen dat studenten en leerlingen uitdaagt zich te ontwikkelen tot een gewaardeerd vakman, actief burger en succesvol student/leerling. De RvT houdt toezicht in het belang van de maatschappelijke opdracht van ROCvA-F en daarmee in het belang van zowel studenten/leerlingen, medewerkers, de Metropool Regio Amsterdam en het middelbaar- en voortgezet onderwijs als geheel.

De visie op toezicht is gebaseerd op de volgende principes:



1. Transparantie en openheid

Uitgangspunt voor de RvT is vertrouwen in het leiderschap van de RvB. In onze vergadering staat de dialoog centraal, met een open mind, eerlijk en met oprechte interesse. In onze dialoog stimuleren wij dat verschillende zienswijzen bespreekbaar zijn. De RvT-leden bewaken gezamenlijk dat besluitvorming kwalitatief (met de juiste afwegingen) en zuiver is. Wij informeren elkaar adequaat.

2. Onderwijs centraal

In ons toezicht richten we ons primair op de kwaliteit van het onderwijs en de resultaten die het ROCvA-F hierin realiseert, voor de studenten in het mbo, voor de leerlingen in het vo en voor onze stakeholders. Daarnaast houden wij toezicht op de continuïteit en toekomstbestendigheid van de instelling, om de onderwijskwaliteit in de toekomst te kunnen borgen.

In ons toezicht benutten we de informatie vanuit de PDCA-cyclus, formele en informele gesprekken met de RvB en vanuit de ontmoetingen in onze vergaderingen, waaraan studenten, docenten, opleidingsmanagers en school- en collegedirecties actief deelnemen. Daarnaast zien we toe op het functioneren van risicobeheersings- en controlesystemen.

Wij laten graag de organisatie aan het woord: studenten, onderwijsteams en directies. Daarmee krijgen wij beter inzicht in de complexiteit en dilemma's uit de dagelijkse praktijk. Dit helpt ons in onze klankbordrol richting de Raad van Bestuur. Onze klankbordrol vervullen wij vanuit een helicopterview op de organisatie.

3. Rolbewustzijn

We zijn ons bewust van de gescheiden rollen van bestuurder en toezichthouder. Ons uitgangspunt is dat de RvB statutair bestuurt en daarbij intern verantwoording aflegt aan de RvT en aan externe instanties vanuit een wettelijke of maatschappelijke verantwoordelijkheid. De RvB krijgt ruimte om hun taken te kunnen uitvoeren. In onze filosofie horen bestuurders te besturen en toezichthouders toezicht te houden. Als RvT handelen we als zodanig, met vertrouwen in onze RvB.

Wij houden niet alleen toezicht op de instelling, maar zijn ook klankbord en critical friend voor de RvB. Daarom spreken we met de RvB over strategische dilemma's in het onderwijs en de bedrijfsvoering. Dit doen we altijd met een positief-kritische grondhouding. Deze gesprekken voeren we niet alleen tijdens de vergaderingen. Onze adviesrol komt ook terug in de informele bilaterale gesprekken die we voeren met de leden van de RvB.

4. Integriteit en professionaliteit

Ons toezicht is onafhankelijk, zonder last of ruggenspraak. Binnen ROCvA-F hebben wij integriteitsafspraken vastgelegd. Wij bewaken gezamenlijk onze rol en focus, waarmee we zorgdragen dat we het juiste doen binnen de geldende wet- en regelgeving en branchecodes. Wij handelen zorgvuldig. Wij waarderen en respecteren de verschillende expertises binnen de RvT. Wij laten ons professioneel ondersteunen. Wij evalueren jaarlijks ons eigen functioneren om onszelf verder te professionaliseren.

Samenstelling

De Raad van Toezicht bestaat uit zes leden. Door de brede samenstelling van de Raad van Toezicht (met ervaring in verschillende disciplines in het publieke en private domein) beschikt de Raad van Toezicht over een grote deskundigheid om het toezichthouderschap adequaat te vervullen. De leden van de Raad van Toezicht hebben een zittingstermijn van vier jaar met de mogelijkheid tot herbenoeming voor nog eens vier jaar. In dit verslagjaar is de samenstelling van de Raad van Toezicht ongewijzigd gebleven.



Integraal toezicht

De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht, waarbij kernthema's als onderwijskwaliteit, financiën/ bedrijfsvoering en personeelsbeleid stelselmatig aan de orde komen in de vergaderingen van Raad van Toezicht en in de commissievergaderingen. De Raad van Toezicht heeft drie commissies: een Onderwijscommissie, een Auditcommissie en een Remuneratie- en Governancecommissie.

Informatiebronnen voor het toezicht

Om de toezichthoudende rol goed te kunnen vervullen, laat de Raad van Toezicht zich uitgebreid informeren door de Raad van Bestuur. Belangrijke informatiebronnen hiervoor zijn de periodieke quadrimester-rapportages, die zowel kwantitatief als kwalitatief inzicht geven in de resultaten die de organisatie boekt. Ook worden op reguliere basisdocumenten besproken als inspectie- en auditrapporten, de jaarlijkse begroting, de periodieke rapportages op onderwijs- en financiële resultaten en de jaarrekening. Om feeling te houden met het onderwijs en de verschillende mbo-colleges en het vo, vergadert de Raad van Toezicht met regelmaat op één van de mbo-colleges of de vo-scholen. Daar spreekt de Raad van Toezicht iedere vergadering collega's uit de organisatie. Daarmee krijgt de Raad van Toezicht inzicht in de uitvoering van de maatschappelijke opdracht van de verschillende mbo-colleges en vo-scholen, het portfolio en de resultaten die daarin worden geboekt. De Raad van Toezicht verdiept zich middels presentaties van en discussies met medewerkers in strategische en tactische onderwijsthema's. Ook spreekt de Raad van Toezicht stelselmatig met de medezeggenschap (de Centrale Studentenraad, de Ondernemingsraad van ROCvA-F en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van het VOvA).

Vergaderingen in 2025

In het verslagjaar kwam de Raad van Toezicht zes keer bijeen in een vergadering met de Raad van Bestuur. In deze vergaderingen legt de Raad van Bestuur verantwoording af over de realisatie van de doelen van de organisatie en het doelmatig en rechtmatig besteden van de (Rijks-)middelen. De Raad van Toezicht ziet toe op het functioneren van de risicobeheersings- en controlesystemen en de financiële informatieverschaffing door de Raad van Bestuur.

De Raad van Toezicht kijkt naar het beleid van de instelling inzake de verkregen publieke bekostiging en ziet erop toe dat de financiële middelen van het ROCvA-F zo worden ingezet, dat deze bijdragen aan de realisering van de (strategische) doelstellingen binnen de instelling. De Raad van Toezicht heeft goedkeuring gegeven aan het Jaarverslag en jaarrekening 2024, het Werkplan 2025 en de Begroting 2026.

De voorzitter RvT bereidt in een agendaoverleg met de RvB de agenda van de vergaderingen voor. De agenda wordt samengesteld op basis van een eigen jaarkalender met terugkerende onderwerpen, zoals onderwijskwaliteit en financiën. Daarnaast worden ook onderwerpen aangedragen van de verschillende commissievergaderingen. Diverse vergaderingen hebben op schoollocaties plaatsgevonden, zoals bij het Metropolis College, MBO College Centrum, MBO College Lelystad, MBO College Zuid en MBO College West.

Sturing op onderwijskwaliteit in het mbo

Elke vergadering staat onderwijskwaliteit op de agenda. Jaarlijks worden de onderwijsresultaten in de zgn. Interne Benchmark besproken. Daarnaast wordt in vergaderingen van de Onderwijscommissie en in de vergadering van RvT gekeken naar de onderwijsresultaten van specifieke mbo-colleges of teams, naar de oorzaken/achtergronden van onderwijsresultaten en de sturing op verdere verbetering. Zo heeft de RvT zich dit jaar door de directie en een opleidingsmanager van MBO College Zuid laten informeren over de sturing op kwaliteit op college- en teamniveau.



De RvT constateert dat de inzet van bestuur en directies heeft geleid tot goed zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Ook hebben bestuur en directies adequaat in zicht hoe het lerend vermogen van onderwijsteams te benutten teneinde de kwaliteit te versterken. Dit blijkt ook uit de rapporten van de Vierjaarlijkse onderzoeken van de Inspectie van het onderwijs. De RvT is verheugd dat de Inspectie het ROCvA-F als eerste mbo-instelling het oordeel 'goed' heeft gekregen.

De RvT heeft in het verslagjaar regelmatig gesproken over verzuim en voortijdig schooluitval van studenten. De RvT laat zich stelselmatig informeren over de doelmatigheid van extra investeringen om verzuim en uitval te verlagen. De Raad van Toezicht heeft geconstateerd dat de organisatie zich verder heeft ontwikkeld in haar zicht op verzuim en vsv en de sturing op verlaging hiervan.

De kwaliteitszorgcyclus van ROCvA-F focust zich op zowel borging/verantwoording als op het werken aan een kwaliteitscultuur. Dit komt in iedere vergadering van de Onderwijscommissie aan de orde. Daarnaast wordt ook de doorontwikkeling van de kwaliteitszorg besproken. De Onderwijscommissie heeft de Raad van Bestuur hierbij geadviseerd om te blijven inzetten op onderlinge vergelijkbaarheid van analyses van mbo-colleges en teams, zodat het inzicht in risico's goed is geborgd. Ook heeft de RvT geadviseerd om te blijven inzetten op bovenschools leren, zoals nu in het programma Iedereen Binnenboord wordt gerealiseerd.

De Onderwijscommissie en de RvT hebben daarnaast dit jaar extra aandacht gehad voor de volgende thema's:

4. Fysieke en sociale veiligheid van studenten en medewerkers, waarbij de RvT content is over de veiligheidsaanpak op de colleges en scholen en de collectieve aanpak hierin, zowel in situaties met incidenten als preventief.

5. De digitale transformatie, waarbij de Onderwijscommissie specifiek is geïnformeerd over de digitalisering van onderwijslogistieke processen (examinering) en de ontwikkeling van digitale vaardigheden bij studenten en docenten. Op het gebied van digitale vaardigheden en AI heeft de Onderwijscommissie het belang benoemd om actief in gesprek te zijn met het werkveld.

6. De ambities en resultaten op Leven Lang Ontwikkelen, waarin de Onderwijscommissie het belang van modulair inrichten van het onderwijs heeft benadrukt. De RvT heeft bij een bezoek aan MBO College Lelystad kennisgenomen van de LLO-aanpak in samenwerking met regionale stakeholders.

Sturing op onderwijskwaliteit in het vo

De Raad van Toezicht heeft specifieke aandacht voor het onderwijs in het vo. De RvT is zeer content dat de directie en medewerkers van het VOvA de onderwijsresultaten en -kwaliteit op de scholen sterk hebben kunnen verbeteren. Dit blijkt ook uit het rapport van het Vierjaarlijks onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs en het herstelonderzoek bij het Bredero.

In een bezoek aan het Metropolis Lyceum heeft de RvT in een gesprek met directie, docenten en studenten, kennisgenomen van de onderwijskwaliteit, de sturing hierop en de wijze waarop onderwijsinnovatie plaatsvindt. Ook is gesproken over strategische ontwikkelingen in het vo in de stad Amsterdam.

Onderwijsinnovatie

De Raad van Toezicht heeft meermalen stilgestaan bij innovatie in het onderwijs. De RvT heeft kennisgenomen van de ontwikkeling van practoraten in het mbo, middels een gesprek met een practor, docenten en studenten. Ook is in de Onderwijscommissie de strategievorming rondom innovatie aan de orde gekomen.



Ook is in de RvT gesproken over de initiatieven die ROCvA-F heeft ontwikkeld om de doorstroom van vo naar mbo en van mbo en hbo (inclusief Associate degrees) te bevorderen. De RvT heeft bij het aanbod van *associate degrees* de RvB geadviseerd om kritisch te blijven op de bekostiging en de kwaliteitsborging.

Positionering van mbo-colleges en scholen

De RvT is content dat binnen ROCvA-F continu wordt gewerkt aan een toekomstbestendig opleidingsaanbod. De RvT heeft zich in dit kader laten informeren over het voornemen om de profilering en positionering van de mbo-colleges verder te versterken. De RvT stimuleert de RvB om hierbij heldere keuzes te maken en hierbij goed in te spelen op de vraag van het werkveld (specifiek de tekortsectoren) en de samenleving. De RvT vindt het van belang dat deze keuzes consequent worden doorgevoerd op alle terreinen (mensen, huisvesting, besturing, etc.).

Bestuursoverdracht ROC TOP naar het ROCvA-F

De bestuursoverdracht van de instelling ROC TOP naar ROCvA-F is periodiek aan de orde gekomen via de q-rapportages. De RvT is content dat de bestuursoverdracht conform planning verloopt en dat het aanvullend toezicht door de Inspectie van het Onderwijs met tevredenheid is afgesloten.

Personeel

Via de q-rapportages en een presentatie ter vergadering is de RvT uitgebreid geïnformeerd over HRM-ontwikkelingen, gezien het belang van vitale medewerkers als randvoorwaarde voor goed onderwijs aan studenten. De RvT heeft dit jaar ter vergadering een gesprek gevoerd met de Directeur HRM, om meer inzicht te krijgen in de strategie op instroom en behoud van personeel. Daarnaast hebben de RvB en RvT regelmatig gesproken over het ziekteverzuim. De RvT heeft vanuit haar klankbordfunctie doorgevraagd op grondoorzaken van verzuim en de interventies die hierop worden gedaan.

Financiën

Verantwoording aan de Raad van Toezicht vindt plaats via de reguliere q-cyclus met de begroting, de q-rapportages en het Jaarverslag. De Raad van Toezicht vindt de kwaliteit van de rapportages over de bedrijfsvoering en de financiële kolom van goede kwaliteit en steunt de Raad van Bestuur in het voornemen tot verdere optimalisatie in de verslaglegging. De RvT heeft de RvB opgeroepen om als organisatie een voortrekkersrol te nemen in de verslaglegging inzake duurzaamheid.

Tweemaal per jaar voert de Auditcommissie een gesprek met de accountant om tot diepgaander inzicht te komen. Daarnaast voert de Auditcommissie periodiek gesprekken met het hoofd van de afdeling Internal Audit. Dit jaar heeft de Auditcommissie aanvullend gesproken met de adviseurs risicomanagement uit de organisatie, om zich diepgaand te laten informeren over strategische risico's, de mogelijke impact en de beheersing hiervan.

De Raad van Toezicht heeft op basis van de rapportage en de gesprekken die hierover zijn gevoerd, geconstateerd dat de financiële positie van het ROCvA-F goed en stabiel is. De Raad van Toezicht stond specifiek stil bij de omvang van de bestemmingsreserves. De RvT is tevreden dat de Raad van Bestuur heeft voorgenomen om de omvang van de bestemmingsreserves te maximaleren.

Controlerend accountant

Het de bevoegdheid van de Raad van Toezicht om, in overleg met de Raad van Bestuur, de accountant aan te wijzen. In dit kader is in 2025 een aanbesteding van de accountantsdienstverlening gedaan, omdat de maximale contracttermijn is verlopen. Op grond van deze aanbesteding heeft de RvT met tevredenheid de contractuele samenwerking met PWC voor de komende jaren gecontinueerd.



Huisvesting

De Auditcommissie heeft specifiek stilgestaan bij het onderwerp huisvesting. Dit vanwege het belang van een adequate sturing op de huisvestingsportefeuille. Daarnaast is het ROCvA-F in 2025 gestart met de herijking van het strategisch huisvestingsplan, waarover in de Auditcommissie uitgebreid is gesproken. De Auditcommissie heeft in dit kader de Raad van Bestuur onder meer geadviseerd om de duurzaamheidsambities op te schroeven en te denken vanuit integraal vastgoedmanagement. De Auditcommissie monitort stelselmatig de geplande en gerealiseerde investeringen op het gebied van renovatie en nieuwbouw van onderwijslocaties, om een doelmatige besteding van middelen op dit vlak te stimuleren. In dit kader heeft de Auditcommissie een bezoek gebracht aan het Da Costacluster (MBO College Centrum) om met de directie te spreken over de noodzaak van en plannen voor renovatie van de onderwijslocaties.

Werkgeversrol

De Remuneratiecommissie evalueert jaarlijks het functioneren van de Raad van Bestuur. Hiertoe voert de Remuneratiecommissie jaargesprekken met de individuele leden van de Raad van Bestuur en met de Raad van Bestuur gezamenlijk. Aanvullend is gesproken met verschillende stakeholders om op basis hiervan als Raad van Toezicht een positief besluit te kunnen nemen over de herbenoeming van Bijar Altalabani als lid Raad van Bestuur voor een tweede periode van vier jaar.

Opvolging voorzitter Raad van Bestuur

Omdat de huidige voorzitter van de Raad van Bestuur Edo de Jaeger in 2025 de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, is de Raad van Toezicht tijdig gestart met de werving en selectie van een nieuwe voorzitter RvB. De RvT is zich ervan bewust dat de opvolging een betekenisvol moment is in de historie en ontwikkeling van ROCvA-F, aangezien Edo de Jaeger deze functie ruim 21 jaar succesvol heeft vervuld. De RvT is Edo de Jaeger grote dank verschuldigd vanwege zijn buitengewone inzet voor ROCvA-F en is trots dat zijn verdiensten zijn gewaardeerd met de onderscheiding tot Ridder in de Orde van Oranje-Nassau.

In de werving- en selectieprocedure voor een nieuwe voorzitter RvB stonden twee elementen centraal: zorgvuldigheid in het proces en betrokkenheid van de organisatie. De betrokkenheid van de organisatie heeft niet alleen plaatsgevonden via de formele medezeggenschap (OR, GMR en CSR), maar ook via betrokkenheid van o.m. collegevoorzitters en directeuren van diensten, in zowel de totstandkoming van het profiel als in deelname aan de Selectie- en Adviescommissie. Uitgangspunt was dat iedereen vrij is om te solliciteren op de functie. Daarom is de vacature zowel in- als extern onder de aandacht gebracht.

De Raad van Toezicht is zeer tevreden over de uitkomst van de procedure en heeft, op basis van unaniem advies van de Selectiecommissie Hans Schutte benoemd als voorzitter Raad van Bestuur per 1 juli 2025. De RvT heeft alle vertrouwen dat hij zich samen met de organisatie optimaal zal inspinnen voor onze studenten, het werkveld en de samenleving.

Eind 2025 heeft RvB-lid Gaby Allard de organisatie verlaten in verband met een overstap naar de Hogeschool voor de Kunsten als voorzitter Raad van Bestuur aldaar. De RvT is Gaby zeer erkentelijk voor haar toewijding om de organisatie een stap verder te brengen op het gebied van kwaliteitscultuur en onderwijsinnovatie.

Goed bestuur

De Raad van Toezicht acht good governance van groot belang en werkt daarom conform de Code Goed Bestuur van het MBO/VO en de Code Goed Toezicht van de VTOI.

De RvT hecht waarde aan periodiek contact met de interne stakeholders. Daarom heeft de RvT twee keer per jaar overleg met de medezeggenschap: de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad van ROCvA-F. Om de relatie met de medezeggenschap van het VOvA te verstevigen, is met ingang van dit jaar een periodiek overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van het VOvA toegevoegd.

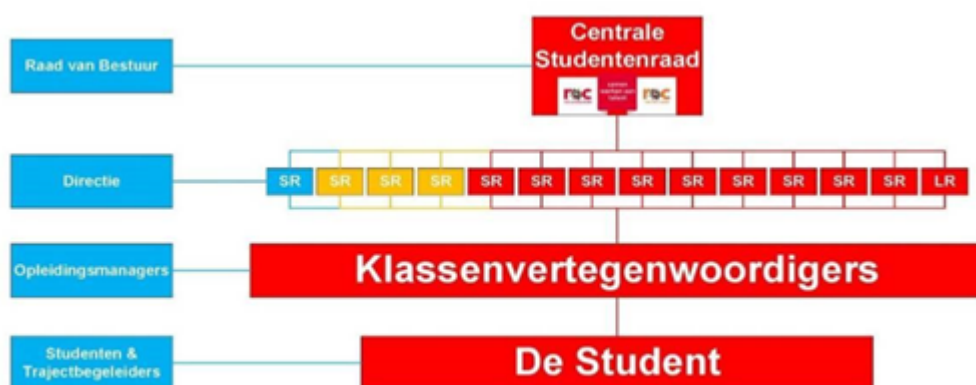
De Raad van Toezicht evalueert jaarlijks haar eigen functioneren. Dit gebeurt onder externe begeleiding en met betrokkenheid van de Raad van Bestuur. Eén van de uitkomsten hiervan is een meer strategische agendasetting, gericht op de koers en besturing van ROCvA-F.

Verslag Centrale Studentenraad

Medezeggenschap binnen het ROCvA-F

De inspraak en medezeggenschap van studenten is binnen het ROCvA-F georganiseerd via het Klassenvertegenwoordigersoverleg en de Studentenraden binnen de mbo-colleges. Bij het VOvA is de medezeggenschap georganiseerd per school en is een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad ingesteld waarin leerlingen, ouders en personeel zitting hebben.

De Centrale Studentenraad (CSR) binnen het ROCvA-F is, als hoogste medezeggenschapsorgaan voor studenten, de gesprekspartner voor de Raad van Bestuur. De CSR denkt mee, adviseert en heeft instemmingsrecht op vraagstukken die direct betrekking hebben op studenten. De CSR bestaat uit een Dagelijks Bestuur en twee leden per studentenraad van de mbo-colleges. De CSR wordt ondersteund door een coach en een ambtelijk secretaris. Hieronder wordt de overlegstructuur weergegeven.



Figuur 1: Overlegstructuur Medezeggenschap studenten mbo ROCvA-F 2025

De samenstelling van de CSR bestaat uit vier leden Dagelijks Bestuur en twee leden van elk college. Studentmedezeggenschap vormt een essentieel onderdeel van kwalitatief en toekomstgericht onderwijs. Door inspraak te versterken, stimuleren we betrokkenheid, verantwoordelijkheid en leiderschap bij studenten.



Initiatiefvoorstel feedbackcultuur

In 2025 heeft de Centrale Studententraad, samen met de Ondernemingsraad, een initiatiefvoorstel bij de Raad van Bestuur ingediend om de feedbackcultuur binnen onze instelling verder te versterken. De RvB en het MT hebben zich geïmmiteerd aan het voorstel en dit wordt geïmplementeerd binnen elk mbo-college met als doel dat dit voelbaar wordt voor elke medewerker en student.

Het voorstel is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Studenten leren feedback op een constructieve manier te geven en te ontvangen. Dit bereidt hen niet alleen voor op hun toekomstige rol op de arbeidsmarkt, maar ook op hun positie als actieve deelnemers in de samenleving.
- Medewerkers ontwikkelen hun vaardigheden op het gebied van feedback en dragen zo bij aan een lerende en kwaliteitsgerichte organisatiecultuur.
- Weerbaarheid, gelijkwaardigheid en sociale veiligheid zijn kernwaarden die aan dit voorstel ten grondslag liggen. Deze waarden vormen niet alleen de basis voor een succesvolle feedbackcultuur, maar zijn ook het resultaat ervan. Door elkaar aan te spreken en open met elkaar in gesprek te gaan, creëren we een veilige omgeving en verkleinen we het risico op grensoverschrijdend gedrag.

Stakeholdersdialoog kwaliteitsagenda: Samenwerking MBO en Bedrijven in Tekortsectoren

De Centrale Studententraad wordt steeds vaker al in een vroeg stadium betrokken bij de ontwikkeling van beleid. Daarmee geven we mede invulling aan de ambities van de kwaliteitsagenda 2024–2027, waarin wordt gestreefd naar een volwaardige participatie van studenten, medewerkers en het werkveld als onderdeel van onze inzet voor sociale innovatie. Op 18 maart 2025 namen studenten deel aan een stakeholdersbijeenkomst met externe partners: bedrijven in tekortsectoren (zorg, kinderopvang, techniek, veiligheid) en vervolgonderwijs. Doel was om een gedeeld beeld te krijgen van de uitdagingen rondom tekortsectoren, de verwachtingen en bijdragen van alle betrokkenen te verkennen en oplossingsrichtingen en concrete acties formuleren. De CSR kon hierbij haar perspectief toelichten bijvoorbeeld over vrije studiekeuze en advies geven over hoe studenten te verleiden voor een sector of vervolgonderwijs.

Stuurgroep Stagepact

De CSR is officieel lid van de stuurgroep Stagepact op initiatief van de gemeente Amsterdam, waarin we meedenken over het bestrijden van ongelijkheid in stagevergoedingen en verbetering van begeleiding en de belangen behartigen van alle studenten van het ROC van Amsterdam-Flevoland.

Studentenhuisvesting

Sinds 2025 neemt de Centrale Studententraad (CSR) volwaardig deel aan de bestuurlijke overleggen over studentenhuisvesting, een initiatief van de gemeente Amsterdam. Waar voorheen alleen het hbo en wo aan deze gesprekken deelnamen, schuiven nu ook de mbo-studenten van het ROC van Amsterdam en Flevoland structureel aan. Hierdoor kunnen wij actief input leveren over de positie en belangen van mbo-studenten op het gebied van huisvesting.



Studentenraad Conferentie 2025

Op 16 april 2025 vond onze jaarlijkse Studententraadconferentie plaats. Tijdens de conferentie hebben we actief input opgehaald bij studenten over diverse thema's die hen aangaan. Onderwerpen zoals: Art en mind, het belang van LOB, Digitale vaardigheden en de toekomst, Iedereen binnenboord, Engels in het MBO en Nederlands in de beroepscontext. Deze input hebben we vervolgens meegegeven aan portefeuillehouders, waaronder directeuren en beleidsmakers. Studenten gaven zelf bijvoorbeeld aan dat Engels in de beroepscontext binnen alle opleidingen van het ROC van Amsterdam-Flevoland moet worden gegeven. De instelling heeft hier een prioriteit van gemaakt en een visiestuk is in ontwikkeling.

Installatie nieuwe Centrale Studententraad

Op woensdag 15 oktober 2025 zijn de nieuwe leden van de CSR van het ROCvA-F geïnstalleerd. De leden ondertekenden een intentieverklaring waarmee ze officieel lid werden van de CSR. Tijdens de bijeenkomst presenteerde de CSR ook haar nieuwe werkplan, waarin de speerpunten van de CSR voor komend schooljaar staan.

De speerpunten waar de CSR zich op gaat richten zijn:

- **Financiële Rechtvaardigheid**
In aansluiting op het thema Inclusie zet de CSR zich in voor meer financiële rechtvaardigheid. De raad streeft naar een onderwijsomgeving waarin financiële middelen eerlijk worden benut en waarin iedere student gelijke kansen krijgt om succesvol te zijn. De raad richt zich binnen dit thema op het leermiddelenbeleid, stagevergoedingen en financiële educatie.
- **Sterk MBO**
Met dit speerpunt streeft de CSR naar een krachtig, toekomstgericht en aantrekkelijk MBO. De CSR gelooft dat een Sterk MBO begint met goed beleid, betrokken studenten en een onderwijsomgeving waarin vakmanschap en persoonlijke ontwikkeling centraal staan. Binnen dit thema richt de raad zich op sterkere overleggen met klassenvertegenwoordigers.
- **Studentenmedezeggenschap en passend onderwijs**
Studentmedezeggenschap is een verticaal speerpunt, hetgeen wil zeggen dat de studentenraden van alle mbo-colleges zich hieraan committeren door dit in hun werkplan op te nemen of als portefeuille te beleggen.

Hans Schutte, voorzitter van de RvB, begeleidde de ondertekeningen, hij benadrukte hierbij het belang van studentmedezeggenschap.

Financiële educatie

Het thema geldzaken leeft sterk onder onze studenten. Veel studenten zijn niet goed op de hoogte van de regelingen waarop zij recht hebben en vinden het lastig om een goed overzicht over hun financiën te houden. Het leren budgetteren en omgaan met geld is voor velen een uitdaging, zeker in tijden waarin social media vaak een vertekend beeld van rijkdom en succes laat zien. Deze ontwikkelingen zijn voor de CSR aanleiding geweest om structurele financiële educatie aan te bieden en studenten te ondersteunen bij het omgaan met schulden. In samenwerking met de Peer Academy is er lesmateriaal ontwikkeld en wordt er extra aandacht gevraagd voor dit belangrijke onderwerp.



Leermiddelenbeleid

In het afgelopen jaar is opnieuw duidelijk geworden dat veel studenten te maken hebben met hoge studiekosten, die bovendien sterk uiteenlopen tussen de verschillende opleidingen. Naast het verplichte lesgeld gaat het hierbij vooral om noodzakelijke materialen, zoals gereedschap of bedrijfskleding, die onmisbaar zijn voor het volgen van de opleiding. De CSR heeft dit vraagstuk opnieuw onder de aandacht gebracht bij de RvB en in gesprekken met het MT. In MBO College Zuid is men inmiddels gestart met een pilotproject om deze schoolkosten te verlagen. Op basis van gedegen analyses wordt momenteel onderzocht hoe studiematerialen onderdeel kunnen worden van het lespakket en vergoed kunnen worden door de school.

Daarnaast is gebleken dat de communicatie tussen studentenraden en mbo-collegedirecties over het leermiddelenbeleid niet altijd tijdig wordt geëvalueerd of dat het onduidelijk is hoe deze gesprekken gevoerd kunnen worden. Om dit proces te ondersteunen heeft de CSR een praktische toolkit ontwikkeld voor de studentenraden. Deze toolkit helpt bij het goed doorlopen van het gehele proces rondom het leermiddelenbeleid, met handvatten voor het plannen van gesprekken, het uitvoeren van bepaalde acties en het inzetten van door studenten ontwikkelde social mediacampagnes. Op deze manier willen we ervoor zorgen dat het beleid rondom leermiddelen transparanter en toegankelijker wordt voor alle betrokken partijen.

Instemming begroting 2026

De CSR heeft ingestemd met de hoofdlijnen van de Begroting ROCvA-F 2026. Daarbij heeft de raad echter een belangrijke kanttekening geplaatst: er is zorg over mogelijke personeelstekorten in de toekomst. Om dit te voorkomen, pleit de CSR voor nader onderzoek naar het behoud van talent, bijvoorbeeld door het inzetten van traineeships. Op deze manier wil de CSR bijdragen aan een structurele oplossing voor het aantrekken en vasthouden van gekwalificeerd personeel, zodat de kwaliteit van het onderwijs ook op de lange termijn gewaarborgd blijft.

Tot slot

Met bovenstaande inzet wil de CSR niet alleen de medezeggenschap versterken, maar ook bijdragen aan een cultuur waarin feedback en participatie van de student centraal staan. Als CSR kijken we met trots terug op de behaalde resultaten van het afgelopen jaar en blijven we ons de komende periode inzetten voor een krachtig, inclusief en toekomstbestendig mbo. Samen met studenten, docenten en bestuurders bouwen we verder aan een omgeving waarin iedere student gehoord wordt en zich kan ontwikkelen tot een waardevolle professional én actieve medeburger. We bedanken alle betrokkenen voor hun inzet, betrokkenheid en het vertrouwen in de CSR. Samen maken we het verschil!

Verlag Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) van ROCvAF vertegenwoordigt het personeel, heeft een signaalfunctie vanuit de werkvloer en functioneert als kritische meedenker en klankbord van de RvB. De OR bestaat uit tien betrokken leden uit verschillende onderdelen van de organisatie, aangevuld met een voorzitter en een ambtelijk secretaris. Samen vormen zij een team dat zich elke week inzet voor beter onderwijs, goede arbeidsvoorwaarden en een veilige werkomgeving.



De medezeggenschap van ROCvA-F bestaat uit onderdeelcommissies (OC's) van alle colleges, Centrale Diensten en het vavo. Daarnaast is er vanuit elke kieskring één medewerker gekozen in de OR. Deze structuur houdt de OR goed verbonden met de werkpraktijk. De OC's vergaderen wekelijks op donderdagmiddag en de OR elke woensdag. De OR spreekt zes keer per jaar met de RvB en tweewekelijks met de voorzitter van de RvB. Ook onderhoudt de OR-contact met de Raad van Toezicht en overlegt de OR regelmatig met beleidsmedewerkers om tijdig invloed te hebben op ontwikkelingen.

Adviesaanvragen

De OR is nauw betrokken geweest bij de aanbesteding voor de inhuur van externen. In de adviesaanvraag is aandacht besteed aan een zo gelijkwaardig mogelijke positie van zzp'ers ten opzichte van medewerkers en aan inclusieve werving door brokers en uitzendbureaus. Vanwege de inwerkingtreding van de Wet DBA en het voorkomen van schijnzelfstandigheid is gekozen voor inhuur via een broker. Over deze aanbesteding heeft de OR positief geadviseerd.

De OR is nauw betrokken geweest bij het opstellen van het functieprofiel voor zowel de nieuwe voorzitter van de Raad van Bestuur als het nieuwe lid van de RvB met portefeuille onderwijs. Daarnaast heeft de OR deelgenomen aan de commissies in de sollicitatieprocedure voor de voorzitter van de RvB en is er positief geadviseerd op het functieprofiel van het nieuwe lid met de portefeuille onderwijs. De OR heeft ook geparticipeerd in de sollicitatiecommissies van directieleden van de colleges.

De OR constateert dat de meerjarenstrategie omvangrijk is. De OR waakt ervoor dat de ambities die hieruit voortkomen niet leiden tot extra werkdruk voor de teams zonder dat hiervoor voldoende faciliteiten en randvoorwaarden worden geboden. Na het ontvangen van de visie en een gesprek over de inhoud besloot de OR een brief naar de portefeuillehouder onderwijs en het directieoverleg (DOOR) te sturen. Daarin heeft zij een aantal zorg/aandachtspunten beschreven. Het DOOR heeft in een reactie laten weten onze punten mee te nemen.

Instemming: Begroting

De OR blijft zorgen houden of de hoeveelheid onderwijspersoneel dat tot taak heeft het primaire proces vorm te geven, voldoende is. De werkdruk in de onderwijsteams blijft hoog, de klassen soms te groot en de begeleiding van de studenten schiet daarom soms te kort. De OR heeft met de RvB afgesproken dat de RvB blijft monitoren of er voldoende onderwijspersoneel is in de teams om de primaire taak uit te voeren. Daarnaast gaat het nieuwe beleid rondom de formatieve kaders mogelijk een oplossing brengen om te borgen dat er voldoende onderwijspersoneel voor de klas is.

Het onderwijsrendement en het voorkomen van uitval van studenten verbetert, mede door drie jaar een extra jaarlijkse investering van 10 miljoen te doen. Dat is positief, maar de OR merkt dat er nog steeds te weinig middelen zijn voor extra ondersteuning in de klas of voor vervanging van zieke docenten.

Er is te weinig inzicht in de beschikbare middelen voor professionalisering. Daarom heeft de OR gevraagd per college om een duidelijk scholingsplan, waarin staat hoeveel middelen beschikbaar zijn, hoe deze verdeeld zijn en hoe teams ervoor zorgen dat medewerkers hun scholing daadwerkelijk kunnen volgen.

De OR kijkt daarnaast kritisch naar de salarismix. Het doel is dat 67% van de docenten in LC-LD functies werkt, maar op dit moment staat de teller op 63%.



De flexibele schil — het percentage medewerkers met een tijdelijk contract — is te groot. De OR streeft naar maximaal 15%, terwijl het percentage nu staat op 23%. De OR heeft afgesproken dat er onderzoek plaatsvindt naar mogelijkheden om dit te verlagen op een aantal colleges met een hoog ratio. De RvB zal hier actief op sturen en het is HRM-beleid dat goed functionerende medewerkers na één jaar een vast contract kunnen krijgen.

Instemming: formatieve kaders

In 2025 zijn in nauw overleg met de OR nieuwe formatieve kaders vastgesteld om voldoende formatie en een realistische taakverdeling te waarborgen in de onderwijsteams. Het rekenmodel toetst per college of de beschikbare fte aansluit bij de benodigde begeleide onderwijstijd. Hiermee ontstaat een objectieve bandbreedte voor formatieplanning.

Daarnaast zijn uitgangspunten voor een evenwichtige werkverdeling ontwikkeld, gebaseerd op CAO-kaders en de notitie "Grip op je Werk". Deze zorgen voor een transparante verdeling van onderwijs- en overige taken binnen teams. De implementatie verloopt gefaseerd, met ondersteuning voor teams en opleidingsmanagers. Samen vormen beide pijlers een stevig fundament voor kwaliteit van onderwijs, een betere werkdrukbalans en meer uniformiteit voor kwaliteit van het onderwijs. Implementatie vindt plaats in 2026.

Initiatiefvoorstel feedbackcultuur

Dit jaar ontwikkelde de OR samen met de Centrale Studentenraad (CSR) een initiatief over feedback. De OR en CSR willen werken aan een organisatie waarin medewerkers en studenten zich veilig voelen om elkaar feedback te geven en te ontvangen.

Vooruitblik 2026 implementatie formatieve kaders en professionalisering

De OR blijft de implementatie van de nieuwe formatieve kaders actief volgen.

Op het gebied van professionalisering wil de OR in 2026 stappen zetten. Medewerkers moeten kunnen groeien in hun vak en de middelen daarvoor moeten eerlijk verdeeld worden. De OR volgt dit proces actief.

De promotiecriteria voor LC en LD worden herijkt. De OR streeft naar duidelijke kaders en uitvoering van beleid die op alle colleges hetzelfde is, waarbij promotie in de klas het uitgangspunt is.

De RvB en de directies heroverwegen de positie en profilering van alle colleges binnen het ROCvA-F. De OR heeft hier een adviserende rol. Als deze herprofilering gevolgen heeft voor het personeel, dan heeft de OR instemming. De OR wordt meegenomen in de heroverweging.

Samenwerking

De OR-leden kijken met trots terug op onze samenwerking met de verschillende beleidsafdelingen en met de RvB. Een voorbeeld is het proces over de formatieve kaders. Stap voor stap heeft de dienst HRM de OR meegenomen aan het vorm geven van nieuw beleid.

Verder is er actief samengewerkt binnen de medezeggenschapsketen tussen de OR en OC's tijdens werkdiners, themadag en themamiddagen. Er is actief gesproken over AI, gespreksvoering met directie, begroting en de werkverdeling. Deze samenwerkingsvormen maken het mogelijk om duidelijke stappen te zetten in complexe dossiers.



De OR blijft zich inzetten voor een organisatie waarin medewerkers gehoord worden en waarin teams de ruimte hebben om hun werk goed te doen.

Namens alle OR-leden,

Jacqueline Damen (voorzitter OR), Simone Penders (vice-voorzitter OR), Samantha Wouterse (DB-lid), Erkem Morcali, Gülseren Eksik, Karim Aemarouch, Mark Roerdink, Mary Bakker, Matthijs Woudenberg, Ron van Benthem en Mariana Schijf (ambtelijk secretaris)

Samenvatting

Koers en ambitie

Met onze meerjarenstrategie 2022-2026 werken we aan de belofte dat iedere student zich blijvend vakmatig en als individu ontwikkelt. In 2025 lag de nadruk op het beter zichtbaar maken van de impact van ons handelen. Via dialoog met interne en externe stakeholders onderzochten we in hoeverre we bijdragen aan onze belofte. We hebben kunnen vaststellen dat de meerjarenstrategie niet alleen richtinggevend is, maar daadwerkelijk bijdraagt aan versterking van ons onderwijs, onze organisatie en de positie van onze studenten in de samenleving. Dit jaarverslag laat zien dat we ook goed op weg zijn om onze ambities uit onze kwaliteitsagenda te realiseren. De tussentijdse evaluatie op de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda heeft geresulteerd in een prioritering op vier doelstellingen die nauw verbonden zijn met de maatschappelijke opgaven van de drie arbeidsmarktregio's waarin wij actief zijn.

Ontwikkelingen in het mbo

In 2025 hebben we positieve ontwikkeling van onderwijsresultaten gerealiseerd. Het jaarresultaat steeg van 67,3% naar 70,4% en ligt daarmee boven de inspectienorm van 68%. Ook het diplomaresultaat verbeterde van 68,9% naar 71,6%, boven de inspectienorm van 70%. De studentenuitval is gedaald en we zagen een lichte groei in studentenaantallen (+1,3%). De studenttevredenheid is toegenomen van een 6,8 naar een 6,9.

Andere belangrijke ontwikkelingen in 2025 van het mbo-onderwijs waren:

- De Inspectie van het Onderwijs heeft bevestigd dat onze onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg op orde zijn met datagedreven evaluaties en dat wij effectief sturen in stevige verbinding met de regio. Steekproeven tonen aan dat opleidingen voldoen aan de basiskwaliteit waarbij we een veilig leerklimaat bieden met betrokken docenten en de examinering stevig is geborgd.
- Het vsv-percentage daalde licht. Voortijdig schoolverlaten blijft een aandachtspunt. De verschillen tussen onderwijsniveaus en regio's vergen maatwerk. Samen met gemeenten en doorstroomregio's wordt gewerkt aan het meerjarenplan ledere jongere in beeld, zodat studenten eerder en gericht in beeld komen en we de begeleiding beter kunnen laten aansluiten bij hun situatie. De kwaliteit van taal- en rekenonderwijs is versterkt door professionalisering van docenten, vernieuwende onderwijsaanpakken en de ontwikkeling van digitaal leermateriaal.
- Voor een betrouwbaar digitaal ecosysteem is gewerkt aan de digitale en AI-vaardigheden van medewerkers, de digitalisering van flexibel onderwijs en examinering en de versterking van de digitale infrastructuur en cybersecurity.

Ontwikkeling in het voortgezet onderwijs

Ook het VOvA werkt continu aan toekomstgericht en betekenisvol onderwijs. In 2025 lag de focus op versterking van de onderwijskwaliteit en de ontwikkeling van persoonlijke leerroutes, waarin leerlingen meer regie nemen over hun leerproces. Dit gebeurde in nauwe samenwerking met vervolgonderwijs en maatschappelijke partners. Daarnaast is stevig ingezet op professionalisering, onder meer via de lancering van de VOvA Academie en versterkte kennisdeling binnen en tussen scholen.



Onze medewerkers: aandacht voor vitaliteit, ontwikkeling en sociale veiligheid

Het succes van het onderwijs begint bij een sterke organisatie en betrokken medewerkers. Daarom blijven we inzetten op vitaliteit, professioneel verzuimbeheer en duurzame inzetbaarheid, met nadruk op preventie en eigen regie. Tegelijkertijd investeren we in een stimulerende leer- en werkomgeving met aandacht voor professionele groei, sociale veiligheid en een duurzame werkomgeving. Ook moderniseren en standaardiseren we de ICT-infrastructuur en verankeren we generatieve AI steeds verder in onderwijs en bedrijfsvoering.

Bestuuroverdracht ROC TOP

De overdracht van ROC TOP aan ROCvA-F is een complex traject dat succesvol verloopt. Transitiecoaches bieden gedurende het hele proces extra ondersteuning aan studenten, zodat zij een volwaardig en valide diploma kunnen behalen. Medewerkers van ROC TOP zijn opgenomen in de organisatie en gedurende 2025 verder geïntegreerd in de teams. Dat werd ook gezien door de Inspectie van het Onderwijs die in juni concludeerde dat de Raad van Bestuur effectief heeft gestuurd op de transitie en verdere integratie van ROC TOP binnen ROCvA-F.

Financieel gezond

In 2025 realiseerden we een resultaat van € 7,0 miljoen negatief, waarmee het resultaat € 10,0 miljoen positiever ten opzichte van de begroting uitkomt. Dit wordt grotendeels verklaard doordat de resterende rijksbekostiging van ROC TOP in de begroting was gereserveerd voor de continuïteit van het onderwijs voor de nieuwe instroom van studenten binnen ROCvA (voormalig ROC TOP). De aanwending van deze middelen vindt plaats in 2026 en verdere jaren.

Dankzij onze solide financiële positie met gezonde solvabiliteit en liquiditeit beschikken we over een robuuste basis om de uitdagingen van de komende jaren het hoofd te bieden. Deze stabiliteit stelt ons in staat om blijvend te investeren in de kwaliteit van het onderwijs en de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Onze Input



Studenten

- > 29.000 BBL-studenten
- > 8.500 BBL-studenten
- > 1.200 vavo-leerlingen
- > 3.000 VcWA-leerlingen



Medewerkers

- > 3.900 betrokken medewerkers in fte, waarvan 68,0% OP



Scholen

- 12 mbo-colleges
- 7 vo-scholen
- 1 vavo-school



Relaties

- Aansluiting werkveld
- PPS'en
- Gemeenten
- Maatschappelijke organisaties



Financiën

- Rijk (lumpsom): 435 mln
- Rijk en gemeente subsidies: 111 mln
- Overig: 17 mln

Wat we doen

Beloofte

Iedere student kan zich bij ons blijvend vakmatig ontwikkelen én zich ontwikkelen als individu, om te leren met elkaar over zichzelf en de samenleving, om zo te groeien naar een duurzame plek op een dynamische arbeidsmarkt.

Strategische dragende thema's



Onze Output

Studenten

- Studenten geven hun opleiding een: 6,9
- Jaresultaat MBO: 70,4%
- Statusresultaat MBO: 86,1%
- Aantal certificaten VAVO: 2.061

Medewerkers

- Bevlogenheid: 77%
- Verzuim: 6,9%

Scholen

- To.v. referentiejaar 2018
- Energieverbruik: -37%
- Gasverbruik: -43%
- Emissiefactor CO₂: -42%

Relaties

- 9 lopende RIF-projecten
- 2 grote lopende Groeifondsprojecten
- Praktijkbegeleides geven ons een: 7,1

Financiën

- Solvabiliteit: 49%
- Rentabiliteit: -1,2%
- Liquiditeit (current ratio): 1,47

Ons effect

Studenten

Door een breed onderwijsaanbod van hoge kwaliteit en persoonlijke aandacht ontwikkelen studenten en leerlingen zich tot zelfredzame burgers en professionals. Zij dragen bij aan een gezondere, eerlijkere en duurzame samenleving.

Medewerkers

Door goed werkgroeschap met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling dragen medewerkers betrokken en bevlogen bij aan kwaliteitsonderwijs. Zij zijn daarmee rolmodel voor onze studenten en omgeving.

Scholen

Onze leer-werkomgeving is een plek om te leren, (samen) werken en ontmoeten in een open en veilige sfeer. Wij zetten ons in om onze CO₂ footprint te reduceren.

Relaties

Wij dragen bij aan een leefbare en krachtige MRA door nauwe samenwerking met het werkveld en lokale overheden waarbij we inspelen op vraagstukken uit de omgeving. Onze studenten en leerlingen bereiden zelfredzaam de arbeidsmarkt en maatschappij.

Financiën

We zorgen voor een financieel sterke stabiele positie om de continuïteit van ons onderwijs en onderzoeking te waarborgen. Onze middelen worden bewaard en duurzaam ingezet.



Leeswijzer

Het ROCvA-F werkt aan toekomstgericht onderwijs, met oog voor studenten, medewerkers en maatschappelijke verantwoordelijkheid. In dit jaarverslag leggen wij verantwoording af over het gevoerde onderwijskundige en financiële beleid. Onze meerjarenstrategie en de kwaliteitsagenda geven hier richting aan. Zij zijn met elkaar verbonden.

In dit jaarverslag rapporteren wij integraal over de voortgang op onze doelstellingen en ambities uit de meerjarenstrategie en kwaliteitsagenda. In het tweede hoofdstuk worden de strategische hoofdlijnen geschetst, waarna in het derde hoofdstuk de inhoudelijke voortgang wordt beschreven. Dit gebeurt thematisch, aan de hand van onderwerpen die in 2025 richtinggevend waren.

Daarnaast zet het ROCvA-F zich in om volgens de CSRD-wetgeving (gebaseerd op de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties) te rapporteren, door gebruik te maken van de Environmental, Social & Governancethema's van het Ministerie van OCW. Wij werken toe naar een transparante duurzaamheidsrapportage. In [bijlage 3](#) van dit jaarverslag hebben wij een ESG-rapportage bijgevoegd, waarin wij rapporteren over de ESG-thema's die door het Ministerie van OCW zijn vastgesteld.

Wij streven ernaar als ROCvA-F beter inzichtelijk te maken hoe onze strategische keuzes bijdragen aan het zichtbaar maken van het resultaat van onze belofte. Onze duurzaamheidsrapportage is hier een onderdeel van. Onze maatschappelijke inzet reikt echter verder. In [bijlage 3](#) wordt de samenhang tussen onze meerjarenstrategie en de duurzaamheidsrapportage nader toegelicht.

1. Over ons

1. Over ons

In een snel veranderende maatschappelijke omgeving vraagt het realiseren van onze ambities om bewuste strategische keuzes. Onze missie en visie geven richting aan deze keuzes en vormen het uitgangspunt voor onze strategische koers.



1.1 Missie en visie

Missie

De missie van het ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F) luidt: 'Ik investeer in mensen om een brug te slaan naar werk, vervolgopleiding en samenleving.' De missie is in de ik-vorm geformuleerd om het belang en de betrokkenheid van iedere medewerker te benadrukken. De medewerkers zijn de spil in het bereiken van een hoge onderwijskwaliteit: samenwerkend in teams en met een grote mate van zelfstandigheid. In het onderwijs gaat het voor ons niet alleen om het aanleren van een vak, maar ook om de ontwikkeling van de student als burger en als persoon. Het ROCvA-F spant zich in voor een inclusieve school en samenleving, waarin iedere student, leerling en medewerker meetelt en de kans krijgt om zich te ontwikkelen. Op deze missie is onze visie geënt.

Visie

Het ROCvA-F wil een diverse en inclusieve community zijn, waar studenten, leerlingen, medewerkers, alumni en het werkveld in de metropoolregio Amsterdam met elkaar verbonden zijn. In onze scholen leert de student deelnemen aan een duurzame, internationale en dynamische arbeidsmarkt en samenleving. Wij bieden unieke studieloopbanen en onderwijs van hoge kwaliteit. Het onderwijs wordt ontwikkeld in nauwe samenwerking met het werkveld en het vervolgonderwijs. Het onderwijs vindt plaats in een hybride omgeving, met zeggenschap en begeleiding voor iedere student. We dagen studenten optimaal uit waardoor zij het beste uit zichzelf halen en zich verder ontwikkelen.

1.2 Governance

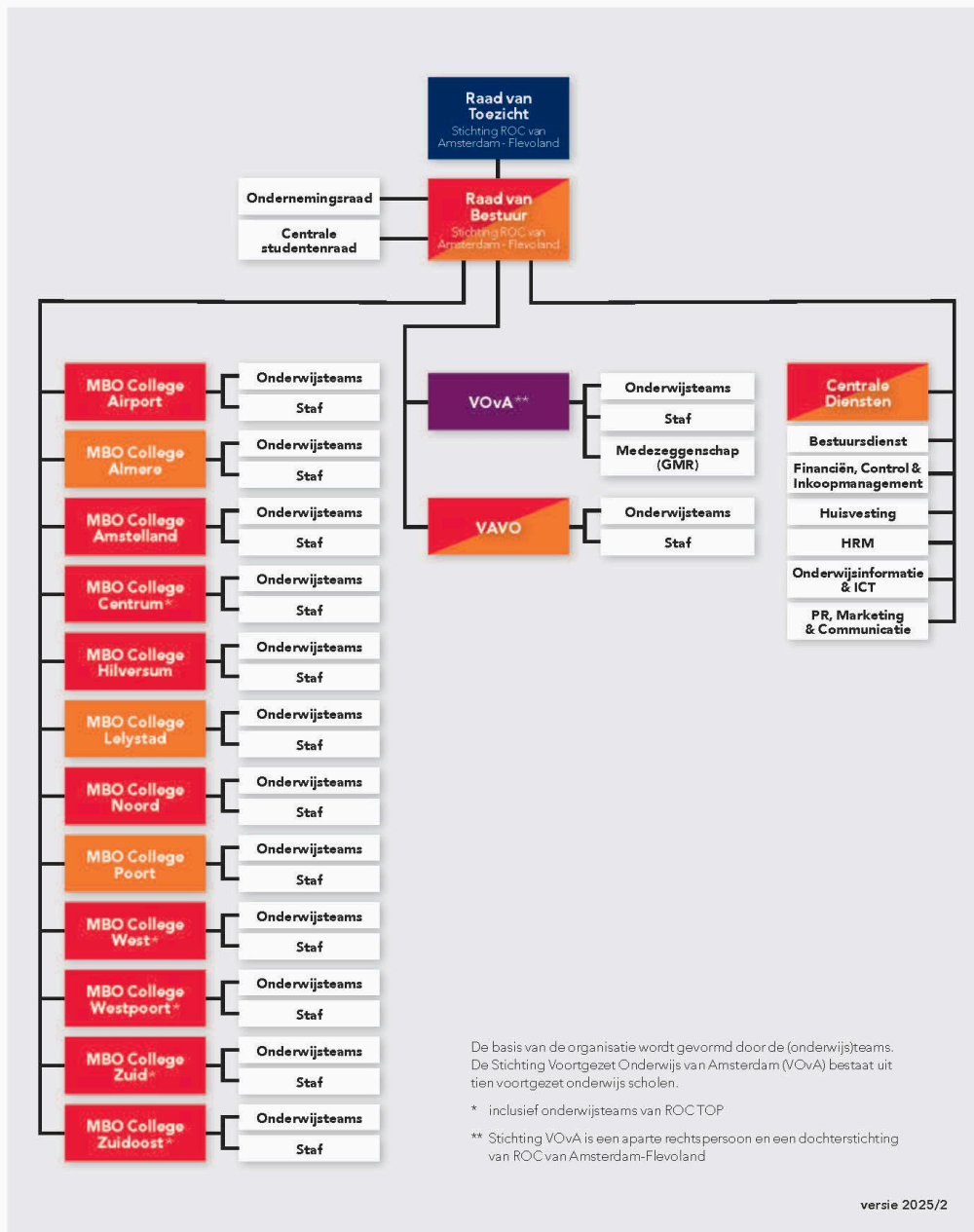
Het ROCvA-F biedt middelbaar beroepsonderwijs (mbo), voortgezet onderwijs (vo) en voortgezet algemeen onderwijs voor volwassenen (vavo). Het mbo-onderwijs is ondergebracht in twaalf mbo-colleges in Amsterdam, Amstelveen, Hoofddorp, Hilversum, Almere en Lelystad.

Het VO is ondergebracht in de negen scholen in Amsterdam, onderdeel van de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA). Het vavo wordt verzorgd door het Joke Smit College in Amsterdam. De instelling ROC TOP is sinds 2023 ook onderdeel van het ROCvA-F.

Het organogram toont de interne structuur van het ROCvA-F.

Organogram

ROC van Amsterdam - Flevoland



Figuur 3: Governance ROCvA-F



De organisatie

Het bevoegd gezag van het ROCvA-F is formeel belegd bij de Raad van Bestuur (RvB). Samen met de directies van de mbo-colleges en vo-scholen wordt de kwaliteit van het onderwijs geborgd. De functiescheiding tussen de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht waarborgt het onafhankelijke toezicht. Medezeggenschap is een essentieel onderdeel van onze werkwijze en een randvoorwaarde om goed onderwijs te kunnen realiseren. Binnen het ROCvA-F hebben studenten en medewerkers een gelijkwaardige stem in de ontwikkeling van ons onderwijs en onze organisatie. Studenten hebben inspraak op drie niveaus: klassenvertegenwoordigers, studentenraden in de mbo-colleges en de Centrale Studentenraad, die gesprekspartner is voor de RvB. Medewerkers in het mbo en vavo hebben inspraak via de Centrale Ondernemingsraad en onderdeelcommissies. Bij het VOvA is de medezeggenschap georganiseerd via de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de afzonderlijke deelraden op scholen. Leerlingen, ouders en personeel hebben hierin zitting.

Binnen de organisatie van ons onderwijs, hanteert het ROCvA-F de besturingsfilosofie 'klein binnen groot'. Vanuit deze filosofie, geven wij de mbo-colleges en vo-scholen ruimte om de onderwijsorganisatie vorm te geven. Daarmee zijn de onderwijsteams de meest bepalende eenheid binnen onze organisatie. Dit zorgt voor kleinschaligheid en nabijheid, waardoor docenten en studenten elkaar kennen en zich veilig en thuis voelen. Teams werken vanuit een eigen onderwijsconcept, passend bij de doelgroep en de opleidingen die zij aanbieden. Zij voeren zelf de dialoog met studenten en het werkveld, zodat het onderwijs goed aansluit op de beroepspraktijk en actuele maatschappelijke ontwikkelingen. Dit zorgt er bovendien voor dat ons onderwijs goed aansluit op de beroepspraktijk en actuele maatschappelijke ontwikkelingen, en dat we samen met onze partners blijven werken aan toekomstbestendig onderwijs.

Het voortgezet onderwijs en het vavo zijn volgens hetzelfde principe ingericht in kleinschalige, zelfstandige scholen.

Ook de RvB en directies van het ROCvA-F zoeken actief de samenwerking op met externe partners en interne partners, waaronder ook studenten, zodat we in samenhang kunnen werken aan innovatieve oplossingen voor regionale vraagstukken en maatwerk in ons onderwijs. Dit bevordert constructieve en oplossingsgerichte gesprekken om ons onderwijs te blijven vernieuwen op een manier die werkt.

Integratie ROC TOP en ROCvA-F

De integratie van ROC TOP en ROCvA-F, die startte in het voorjaar van 2023, heeft in 2025 verder vorm gekregen. In 2025 is de voormalig huisvestingsportefeuille van het ROC TOP volledig geïntegreerd. Per voormalige ROC TOP locatie is één mbo-college verantwoordelijk voor het dagelijks beheer. Binnen de huisvestingsportefeuille zijn enkele aanpassingen gedaan om ruimtes te concentreren en locaties mogelijk opnieuw te bestemmen.

In 2026 zullen we ons blijvend inzetten voor een succesvolle afronding van de integratie.

Doorontwikkeling sturing en verantwoordingscyclus

In 2025 hebben we de informatievoorziening in onze sturing en verantwoordingscyclus doelgerichter gemaakt en vereenvoudigd. Deze cyclus wordt gevolgd door alle mbo-colleges, vo-scholen, teams, domeinen, centrale diensten en verbindt de meerjarenstrategie met de staat van de instelling en de jaarplannen. De cyclus begint met de jaarlijkse kader- en begrotingsbrief, waarna alle organisatieonderdelen hun jaarplannen en begrotingen opstellen. Drie keer per jaar bespreken we de voortgang op het gebied van onderwijs, personeel en financiën. Aan het eind van het jaar evalueren we de resultaten, de impact, de trends en de gevolgen voor de toekomst.

Code goed bestuur

Het ROCvA-F gaat zorgvuldig en verantwoord om met publieke middelen en legt zowel intern als extern transparant verantwoording af. Integriteit bevorderen we door een open cultuur, waarin studenten en medewerkers elkaar kunnen en durven aanspreken. We nemen integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen mee in onze gesprekken en besluitvorming.

Om belangenverstrengeling te voorkomen, hanteren we heldere richtlijnen. Bestuursleden en andere besluitvormers zijn verplicht om mogelijke (schijn van) belangenverstrengeling tijdig te melden. In deze gevallen nemen zij geen deel aan de besluitvorming over onderwerpen waarbij een mogelijk belangenconflict kan ontstaan. Daarnaast worden nevenfuncties van bestuursleden openbaar gemaakt in het Geïntegreerd Jaardocument.

De RvB onderschrijft zowel de Code Goed Bestuur in het mbo als de Code Goed Onderwijsbestuur VO. Deze codes, met kernprincipes zoals verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid, worden toegepast binnen de governance van het ROCvA-F en het VOvA. Sinds 2022 voert ROCvA-F governance-audits uit die de hele bestuurslijn bestrijken, gericht op de continue verbetering van onderwijskwaliteit en professionaliteit op alle niveaus.

In **hoofdstuk 9** zijn de belangrijkste strategische risico's en bijbehorende scenario's verder uitgewerkt. Daar beschrijven we hoe wij deze risico's integraal in beeld brengen, afwegen en beheersen, en hoe zij worden betrokken bij besluitvorming en planning. Hiermee verbinden we onze strategische koers expliciet aan risicobewust handelen en versterken we de basis voor een wendbare en toekomstbestendige organisatie.

2. Strategie

Met onze meerjarenstrategie geven wij invulling aan onze belofte dat iedere student zich kan blijven ontwikkelen, zowel persoonlijk als vakmatig. Onze studenten leren over zichzelf, over elkaar en over de samenleving en vinden een duurzame plek op een dynamische arbeidsmarkt in de Metropoolregio Amsterdam. Onze meerjarenstrategie en de kwaliteitsagenda zijn inhoudelijk met elkaar verbonden. Dat versterkt de realisatie van onze ambities. In maart 2025 heeft er een tussentijdse evaluatie plaatsgevonden van de realisatie van de meerjarenstrategie, de midterm review. De aanvullende tussentijdse reflectie op de doelstellingen en ambities van de kwaliteitsagenda loopt nog door tot maart 2026. De tussentijdse evaluaties helpen ons om te reflecteren op de ingezette koers, opbrengsten te duiden en waar nodig bij te sturen.

Midterm meerjarenstrategie

De drie dragende thema's binnen onze meerjarenstrategie zijn **inclusie, duurzaamheid en sociale innovatie**.





Figuur 4: Meerjarenstrategie 2022-2026

- **Inclusie** betekent voor het ROCvA-F dat iedereen meetelt, meedoet en waar inclusief denken en handelen in het onderwijs en in de organisatie vanzelfsprekend is.
- Daarnaast zetten wij ons in voor een **duurzame** toekomst en verankeren de Sustainable Development Goals (SDG's) in ons onderwijs en de organisatie. Wij leiden burgers en professionals op die kunnen bijdragen aan een duurzame toekomst in het geloof dat we samen echt dingen kunnen veranderen.
- **Sociale innovatie** betekent voor het ROCvA-F dat we, bewust van onze rol en opdracht naar de toekomst toe, inzetten op innovatie. Onze ambitie is om anders, slimmer en daarmee duurzamer gebruik te maken van de kennis en kunde van studenten, medewerkers en het werkveld en daarmee de samenwerking te intensiveren. Het thema kwaliteitscultuur is het fundament onder de meerjarenstrategie en draagt bij aan de realisatie van alle strategische thema's zoals afgebeeld.

Naast deze dragende thema's richten we onze aandacht ook op leven lang ontwikkelen, internationalisering, doorstroom vo-mbo-hbo, digitale transformatie, leiderschap en organisatieontwikkeling. Na een fase van betekenis geven aan de strategische thema's en het uitzetten van bijbehorende acties, zijn we in 2025 in de fase gekomen waarin doelstellingen worden gerealiseerd en de beoogde impact zichtbaar wordt.

Halverwege de looptijd van de meerjarenstrategie zien wij dat de ingezette koers merkbaar effect heeft op ons onderwijs en onze organisatie. De dragende thema's inclusie, duurzaamheid en sociale innovatie werken steeds sterker door in de dagelijkse praktijk van studenten en medewerkers.

Op het thema **inclusie** zijn de opbrengsten structureel verankerd. De leer- en werkomgeving is toegankelijker geworden en sociale veiligheid heeft een steviger plek gekregen in beleid en praktijk. Studenten weten beter waar zij terecht kunnen bij vragen of meldingen en ervaren vaker gelijke kansen binnen hun opleiding. Inclusie ontwikkelt zich daarmee van een beleidsuitgangspunt naar een zichtbaar onderdeel van ons handelen.

Ook op **duurzaamheid** zijn concrete effecten gerealiseerd. Het energieverbruik is afgenomen, er is meer inzicht verkregen in de CO2 footprint. Duurzaamheid heeft in het onderwijs meer betekenis gekregen: studenten werken aan actuele vraagstukken rond energietransitie en circulariteit. Hierdoor wordt duurzaamheid niet alleen een inhoudelijk thema, maar ook een leercontext die bijdraagt aan maatschappelijk bewustzijn en toekomstgericht vakmanschap.

Rondom **sociale innovatie** zien wij dat onderwijsvernieuwing steeds meer plaatsvindt in co-creatie met studenten en externe partners. Praktijkgericht leren, onderzoek en hybride leeromgevingen zijn verder ontwikkeld. Studenten nemen vaker een actieve rol in de ontwikkeling van onderwijs en oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Daarmee groeit hun eigenaarschap en versterkt het innovatief vermogen van de organisatie.

De inzet op **kwaliteitscultuur** leidt tot meer eigenaarschap bij onderwijsteams en een versterkte dialoog over onderwijskwaliteit. Kwaliteitszorg verschuift van een instrumentele benadering naar een cultuur van reflectie en continue verbetering. Teams sturen gericht op resultaten en benutten data en evaluaties om het onderwijs verder te versterken.



Op het gebied van **Leven Lang Ontwikkelen** is het ROCvA-F zichtbaarder gepositioneerd als regionale partner voor bij- en omscholing. Het aanbod is beter georganiseerd en toegankelijker gemaakt, waardoor volwassenen en werkenden gericht hun weg naar het onderwijs weten te vinden. De samenwerking met arbeidsmarktregio's en werkgevers draagt bij aan een wendbaar en vraaggericht aanbod.

De inspanningen rondom **doorstroom vo-mbo-hbo** hebben geleid tot een versterkte aansluiting tussen onderwijsniveaus, zoals te lezen in H3.3. Doorlopende leerroutes en intensievere samenwerking met partners dragen bij aan meer kansrijke onderwijsloopbanen en een grotere continuïteit in de leerweg van studenten.

Binnen **internationalisering** is het bereik vergroot, met name onder niveau 1- en 2-studenten. Internationale ervaringen en activiteiten dragen bij aan brede vorming en vergroten de internationale competenties van studenten en medewerkers.

Met de inzet op **digitale transformatie** is een stevig fundament gelegd voor toekomstbestendig onderwijs. Digitale vaardigheden van medewerkers zijn versterkt en de organisatie is beter voorbereid op technologische ontwikkelingen. De digitale infrastructuur ondersteunt flexibilisering, innovatie en datagedreven werken.

Ten slotte zien wij op het thema **leiderschap en organisatieontwikkeling** dat er meer samenhang ontstaat tussen strategie en dagelijks handelen. Leidinggevend worden nadrukkelijker ondersteund middels een vernieuwd leiderschapscurriculum in hun rol en de samenwerking binnen en tussen teams wordt versterkt. Zo werken we aan een wendbare en lerende organisatie.

Gezamenlijk laten deze effecten zien dat de meerjarenstrategie niet alleen richtinggevend is geweest, maar daadwerkelijk bijdraagt aan de versterking van ons onderwijs, onze organisatie en de positie van onze studenten in de samenleving. Strategische sturing blijft daarbij gericht op de drie dragende thema's. De overige strategische thema's zijn voldoende geborgd in de structuur van de organisatie en ontwikkelen zich via concrete activiteiten en meetbare resultaten, wat zichtbaar is in de opbrengsten die we realiseren. Deze thema's worden steeds steviger verankerd in ons dagelijks werk.

In 2026 gaan we in dialoog met interne en externe stakeholders om zo de richting te versterken van de huidige meerjarenstrategie en de daaraan gekoppelde kwaliteitsagenda. Tegelijk voeren we een dialoog over de toekomst, als basis voor de ontwikkeling van een nieuwe meerjarenstrategie in 2028. In deze laatste jaren van de meerjarenstrategie en de kwaliteitsagenda leggen we accenten waarmee we de voortgang verdiepen en onze aanpak richten op duurzame verankering. Deze accenten versterken de uitvoering, geven richting en maken de beweging van ambitie naar structurele borging explicieter. Daarbij hebben we aandacht voor de transfer van strategische thema's naar de teams en de borging van de thema's in ons onderwijs. We blijven investeren in kennisnetwerken en zetten extra in op communicatie als veranderstrategie.

Midterm kwaliteitsagenda

Onze kwaliteitsagenda is opgebouwd rond de drie prioriteiten uit de OCW-Werkagenda mbo 2023-2027: kansengelijkheid, aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt en onderwijskwaliteit, onderzoek & innovatie. Aan elke prioriteit zijn doelstellingen verbonden. In totaal zijn er twaalf doelstellingen. In onze kwaliteitsagenda hebben we aan die twaalf doelstellingen ambities gekoppeld die zijn verbonden met onze meerjarenstrategie. Zo zijn bijvoorbeeld de ambities rond kansengelijkheid gekoppeld aan de meerjarenstrategiethema's inclusie en doorstroom. Door die stevige verbinding heeft in de midterm van de meerjarenstrategie ook een reflectie plaatsgevonden op de ambities uit de kwaliteitsagenda. Aanvullend daarop zijn we in november 2025 gestart met



een aparte midterm voor de kwaliteitsagenda. Daarbij hebben we onszelf de vraag gesteld op welke doelstellingen uit de kwaliteitsagenda we in de laatste twee jaar extra nadruk willen leggen vanuit onze belofte aan studenten om hen op te leiden voor een duurzame plek op de dynamische arbeidsmarkt. Deze reflectie heeft geresulteerd in een prioritering op vier doelstellingen die inspelen op de actuele ontwikkelingen rond de maatschappelijke opgaven in de regio's waar wij actief zijn. De doelstellingen waarop we prioriteren zijn:

- Weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep.
- Bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden
- Algemene vaardigheden
- Onderzoek en innovatie

De eerste twee doelstellingen spelen direct in op de behoefte vanuit de tekortsectoren in onze regio's: techniek, ICT, zorg en veiligheid. Versterking van de algemene vaardigheden sluit aan bij de behoefte onder onze studenten waarbij we onder algemene vaardigheden naast Nederlands, rekenen en burgerschapsonderwijs ook digitale vaardigheden en Engels verstaan. Onderzoek en innovatie is voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs in stevige verbinding met onze partners in de regio en ondersteunt onze ambities op de andere drie doelstellingen bijvoorbeeld met het proctoraat gecijferdheid.

In de eerste twee maanden van 2026 zullen we bij deze doelstellingen aanvullende ambities formuleren, en onze streefwaardes aanscherpen. Uiteraard blijven de eerder geformuleerde ambities uit de kwaliteitsagenda onverminderd van kracht. In **hoofdstuk 3** doen we geïntegreerd verslag van onze voortgang op de thema's uit onze kwaliteitsagenda.

Positioneren en profileren

Binnen het ROCvA-F werken we continu aan een toekomstbestendig opleidingsaanbod. We willen nog meer inzetten op de sectoren met een maatschappelijke opgave zoals veiligheid, zorg & welzijn, techniek en ICT. Zo blijven we aangesloten op ontwikkelingen in het werkveld en de regio en werken we continu aan een toekomstbestendig opleidingsaanbod.

In 2025 hebben we als ROCvA-F gezamenlijk het programma Profileren & Positioneren gestart. Het doel is om elk mbo-college een nog scherper profiel te laten ontwikkelen en het ROCvA-F als geheel sterker te positioneren zodat studenten uit een helder en onderscheidend opleidingsaanbod kunnen kiezen. We ontwikkelen onze mbo-colleges vanuit twee heldere concepten:

- **Vakcolleges:** mbo-colleges met een duidelijk inhoudelijk profiel, zoals techniek, zorg & welzijn, hospitality en luchtvaart.
- **Community colleges:** mbo-colleges met een eigen karakter en een breed opleidingsaanbod.

De komende maanden werken collega's uit verschillende domeinen, mbo-colleges en diensten samen aan het verkennen van mogelijkheden om het opleidingsaanbod te versterken en plannen te formuleren om nóg meer te investeren in de sectoren met een maatschappelijke opgave.

3. MBO-onderwijs

Het ROCvA-F werkt doelgericht aan goed onderwijs voor onze studenten. In dit hoofdstuk presenteren wij de resultaten van het mbo-onderwijs. We beginnen met een verantwoording in cijfers. Daarna gaan we in op ontwikkelingen binnen het onderwijs en effecten van ingezette verbeteringen. Vervolgens komt de begeleiding van studenten aan bod en we sluiten af met ontwikkelingen rond kwaliteitszorg.

3.1 Ons onderwijs in cijfers

Studentenaantallen 2025

Het aantal studenten is in 2025 licht gestegen (+1,3%), ten opzichte van vorig jaar^[1]. Niveau 4 vormt met 23.333 studenten (61%) veruit de grootste groep, gevolgd door niveau 2 (20%), niveau 3 (13%) en niveau 1 (5%). Kijken naar de trend, dan valt op dat over de periode 2021–2025 niveau 1 is gegroeid (+28,8%), terwijl niveaus 2 (-8%), 3 (-21,3%) en 4 (-5,5%) zijn gedaald.

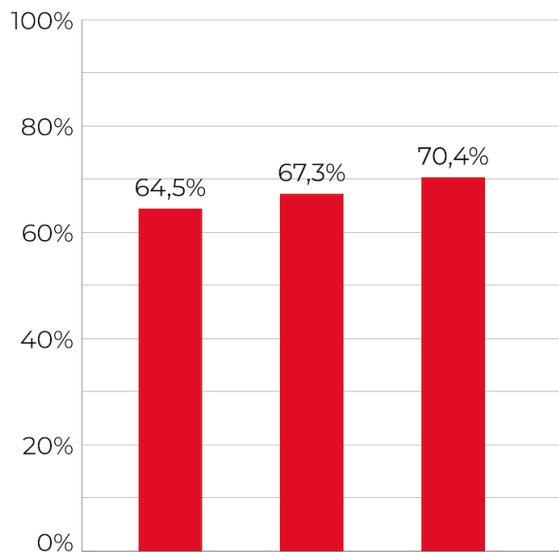
Verhouding BOL-BBL

Het ROCvA-F biedt zowel BOL- als BBL-opleidingen aan. BBL (Beroepsbegeleidende leerweg) is een opleidingsvorm waarbij de student werkt en leert tegelijk, vaak 1 dag school en 4 dagen werken. BOL (Beroeps Opleidende Leerweg) is een opleidingsvorm waarbij de student theoretische kennis en praktijkervaring opdoet, met een nadruk op de theoretische kant.

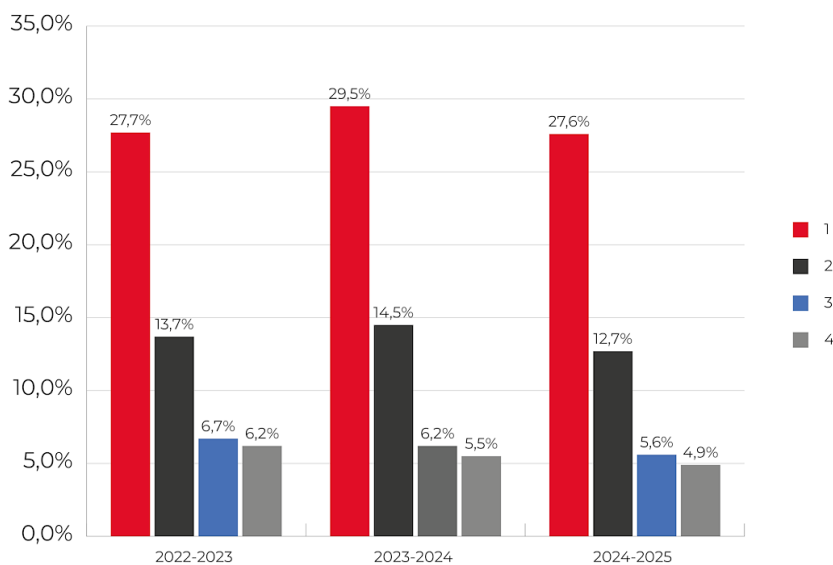
Kijkend naar langjarige trends, zien we dat tussen 2021 en 2025 het aandeel BBL is toegenomen van 18% naar 23%, terwijl het aandeel BOL is afgenomen van 82% naar 77%. In absolute aantallen groeide het aantal BBL-studenten van 7.389 naar 8.771, terwijl het aantal BOL-studenten daalde van 33.653 naar 29.320. Deze verschuiving is een resultante van ons beleid om meer studenten in de BBL op te leiden, zoals vastgelegd in de kwaliteitsagenda zodat we de beroepskolom versterken, studenten beter begeleiden en ondersteunen bij het maken van een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten laten in 2025 een duidelijk positieve ontwikkeling zien. Het jaarresultaat^[2] is met 3,1 procentpunt gestegen tot 70,4%. Deze stijging hangt samen met een sterke daling van de uitval: in 2025 zijn ongeveer 800 studenten minder uitgevallen dan het jaar ervoor. Ook het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv) is afgenomen, van 8,7% naar 8,0% (ongeveer 200 minder vsv'ers). De daling van het vsv-percentage is echter kleiner dan de daling van de totale uitval. Dit duidt erop dat de afname vooral plaatsvindt onder studenten die al een startkwalificatie hebben, zoals een afgeronde havo-opleiding of een mbo-diploma op niveau 2. Daarnaast is het startersresultaat^[3] met 3,3 procentpunt gestegen, van 82,8% in 2023-2024 naar 86,1% in 2024-2025. Dit laat zien dat minder nieuwe mbo-studenten in hun eerste studiejaar uitvallen.



Figuur 5: Jaarresultaten 2022-2025



Figuur 6: VSV 2022-2025

Met name opleidingen binnen de domeinen Handel, Sport, Veiligheid, Mode en Media laten een duidelijke stijging van het jaarresultaat zien. Daarbij zijn er diverse opleidingen binnen alle domeinen die in voorgaande jaren onder de inspectienorm en het gemiddelde van de grootste vier mbo-instellingen uitkwamen, maar nu boven deze niveaus komen.

Deze verbeteringen zijn te danken aan:

1. Het vroegtijdig signaleren van potentiële uitval met behulp van data-analyses en wetenschappelijke predictiemodellen waarbij we ook gegevens uitwisselen en samenwerken met andere mbo-instellingen.

2. Het versterken van de landing in de eerste 100 dagen van onze studenten, met aandacht voor binding, structuur en ondersteuning (bijvoorbeeld door middel van kennismakingsactiviteiten).
3. Het versterken van begeleiding, bijvoorbeeld door beginnende studieloopbaanbegeleiders en mentoren te koppelen aan ervaren collega's.
4. Continue aandacht voor kwaliteitszorg en borging, onder andere door peer reviews.
5. Maar aandacht voor aanwezigheid. De aanwezigheid van studenten is in 2025 licht gestegen van 64,9% naar 65,3%. Verzuim onder studenten is een lastig probleem en er is meer tijd nodig voordat maatregelen (zoals actief nabellen en motiveren van studenten) effect hebben. Ook in de komende schooljaren blijft er daarom aandacht voor het vergroten van de aanwezigheid van studenten in de lessen.

Voortijdig schoolverlaten (vsv)

In 2025 is het percentage voortijdig schoolverlaters (vsv) met 0,7 procentpunt gedaald, in lijn met het landelijke beeld. De resultaten verschillen echter per niveau en regio. Op alle niveaus is het vsv afgenomen. De daling is het duidelijkst zichtbaar op niveau 2 in Amsterdam, terwijl het vsv het hoogst blijft op entree (niveau 1). In Amsterdam is de afname sterker dan in Flevoland, met uitzondering van entree. Deze verschillen laten zien dat de ingezette maatregelen nog niet overal hetzelfde effect hebben en dat gerichte aandacht voor bepaalde studentengroepen nodig blijft.

VSV percentage	MBO 1 opleidingen			MBO 2 Opleidingen			MBO 3 Opleidingen			MBO 4 Opleidingen		
	Schooljaar	2022-2023	2023-2024	2024-2025*	2022-2023	2023-2024	2024-2025*	2022-2023	2023-2024	2024-2025*	2022-2023	2023-2024
ROC van Amsterdam	26,5%	22,9%	23,9%	12,6%	12,4%	11,2%	6,9%	6,8%	4,8%	6,3%	5,8%	4,4%
ROC van Flevoland	27,4%	33,1%	17,3%	11,3%	13,4%	12,4%	8,5%	6,0%	6,3%	6,7%	6,3%	4,4%
Totaal	26,7%	26,2%	23,5%	12,7%	13,1%	11,5%	7,1%	6,6%	5,1%	6,3%	5,8%	4,4%

Figuur 7: VSV percentage (*2024-2025: voorlopige resultaten t/m oktober 2025)

In samenwerking met gemeenten en doorstroompuntregio's zijn er plannen gemaakt die gericht zijn op een verlaging van de vsv en meer succes op de arbeidsmarkt voor de periode na 2025. Hieronder valt het regionale meerjarenplan 'Iedere jongere in beeld'. Met deze gezamenlijke planvorming is invulling gegeven aan de ambitie uit de kwaliteitsagenda op vsv (uitgebreidere toelichting is te vinden in 2.3: Begeleiding en ondersteuningseffecten).

Tevredenheid studenten

De studenttevredenheid is licht gestegen van een 6,8 naar een 6,9 en de tevredenheid over de beroepspraktijkvorming is in 2025 stabiel gebleven met een 7,1. In het schooljaar 2024-2025 is het studenttevredenheidsonderzoek Studiecheck uitgevoerd. Het algemene rapportcijfer voor de instelling blijft stabiel op 6,9. Met de introductie van de Studiecheck is de focus van het onderzoek verlegd van een meting van algemene tevredenheid naar een format dat inzichten moet geven in de studentbeleving. Studenten zijn het meest tevreden over: sfeer & veiligheid, BPV en docenten. Dit zijn thema's die zij ook als belangrijk ervaren. Aan de onderkant scores communicatie en inhoud van de lessen lager, terwijl deze juist sterk meewegen in het rapportcijfer dat studenten aan hun opleiding geven. Met deze inzichten proberen we ons onderwijs verder te ontwikkelen om te blijven aansluiten bij de verwachtingen van onze studenten.



In 2025 heeft er ook een verdiepende analyse plaatsgevonden naar de relatie tussen de Studiecheck-resultaten, uitval en aanwezigheid. De eerste bevindingen wijzen erop dat met name veiligheid op school en op de stageplek belangrijke factoren zijn die samenhangen met studentaanwezigheid en daarmee met het risico op uitval. Studenten die zich veilig voelen, zijn vaker aanwezig en vallen minder snel uit. Deze inzichten onderstrepen het belang van een veilige leeromgeving als fundament voor studiesucces.

Vanaf oktober 2025 is het onderzoek uitgebreid met de Studiecheck-in. Dit is een onderzoek onder nieuwe studenten dat we afnemen na de eerste 60 dagen op school. Het onderzoek biedt waardevolle inzichten in de vroege ervaringen van studenten, zoals introductieactiviteiten, sociale binding en het eerste contact met docenten. Hierdoor ontstaat een completer beeld van de studentreis en de momenten waarop gerichte ondersteuning het meeste effect heeft.

Studenten beoordelen hun eerste weken op school gemiddeld met een 7, waarbij de thema's betrokkenheid en klasgenoten het beste worden beoordeeld. Uit onze Studiecheck blijkt dat 46% van onze studenten positief is over hoe school helpt bij de keuze om na de opleiding verder te studeren of te gaan werken, 40,3% is neutraal en 13,7% is niet tevreden.

Tevredenheid praktijkbegeleiders

In het kader van kwaliteitsverbetering binnen de beroepspraktijkvorming (BPV) is ook in 2025 het BPV-onderzoek onder praktijkbegeleiders uitgevoerd. Praktijkbegeleiders waardeerden de samenwerking rondom de beroepspraktijkvorming (BPV) in 2025 met een rapportcijfer van 7,1, gelijk aan het resultaat in 2024.

Uit het onderzoek blijkt dat vooral de begeleiding van de student door de BPV-begeleider, voldoende contactmomenten tussen school en praktijk, de voorbereiding van de student op de BPV en de deskundigheid van de BPV-begeleider bepalend zijn voor de waardering van praktijkbegeleiders.

Tegelijkertijd scoren enkele van deze onderwerpen relatief laag op positieve beoordelingen ($\leq 65\%$), met name de begeleiding van de student, het aantal contactmomenten tussen school en praktijk en de voorbereiding van studenten op de BPV. Deze uitkomsten vormen een belangrijk aandachtspunt voor de verdere verbetering van de BPV in 2026.

- 1 *Door te kiezen voor een accountantstelling in plaats van een referentieraming is deze rapportage in lijn gebracht met de financiële verantwoording. Hierdoor wijken de gepresenteerde aantallen af van eerdere jaarverslagen.*
- 2 *De mate waarin studentsucces, onderwijsdoelen en kwaliteitsambities in een jaar zijn gerealiseerd.*
- 3 *Het percentage van de nieuwe instromers dat één jaar na instroom nog staat ingeschreven bij de instelling óf de instelling in het eerste jaar heeft verlaten met een diploma.*

3.2 Onderwijsontwikkeling

Bij het ROCvA-F vinden we het belangrijk dat onderwijs voor iedereen toegankelijk is, in elke levensfase. Om deze toegankelijkheid te vergroten, flexibiliseren wij ons opleidingsaanbod en ontwikkelen wij nieuwe opleidingen en keuzedelen die aansluiten op de behoeften van het werkveld, met bijzondere aandacht voor sectoren met een maatschappelijke opgave. Vanuit onze meerjarenstrategie en kwaliteitsagenda heeft het ROCvA-F de afgelopen periode nieuwe onderwijsontwikkelingen gerealiseerd, zowel in de verbreding van ons onderwijsaanbod als in de inhoudelijke vernieuwing daarvan.



Ontwikkeling algemene vaardigheden

Bij het ROCvA-F geloven we dat algemene vaardigheden de basis vormen voor professionals, actieve burgers en succesvolle studenten. In lijn met de afspraken in de kwaliteitsagenda besteden we structureel aandacht aan de volgende zes vaardigheden: Nederlandse taal, rekenen, burgerschap, digitale vaardigheden, Engels en loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

Nederlandse taal

In 2025 versterkten we ons taalonderwijs door voort te bouwen op professionaliseringsactiviteiten uit de voorgaande jaren via kennisnetwerk, trainingen, inspiratiesessies en het Taalfestival. Verschillende docenten zonder bevoegdheid volgen het ZiB-traject bij de Hogeschool van Amsterdam waardoor zij een bevoegdheid binnen 2 jaar kunnen halen terwijl zij lesgeven.

Daarnaast was er extra aandacht voor taalbewust beroepsonderwijs en voor de ondersteuning van Nederlands als Tweede Taal (NT2) studenten, in nauwe samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam. Een zichtbaar moment binnen deze inzet was het ROCvA-F Taalfestival in februari 2025. Ook zijn er diverse online inspiratiesessies georganiseerd, onder meer over creatief schrijven en de inzet van AI. Het professionaliseringsaanbod voor docenten is verder doorontwikkeld, waarbij we hebben ingezet op scholingstrajecten met de Hogeschool van Amsterdam. Uit het studenttevredenheidsonderzoek begin 2025 blijkt dat 51.2% van onze studenten tevreden was over de lessen Nederlands.

Voor anderstalige studenten van 18 jaar of ouder, boden we in 2025 het MBO+Taal-trajecten aan. In lijn met de ambitie uit de kwaliteitsagenda zijn nieuwe routes ontwikkeld om de doorstroom vanuit de Internationale Schakelklas (ISK) te verbeteren, waaronder een pre-entree route en een praktijkroute.

Ook de samenwerking met bibliotheken is in 2025 verder geïntensiveerd. Het ROCvA-F neemt daarnaast deel aan het Nationaal Groeifondsproject LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden. In 2025-2026 implementeert ROCvA-F het taalportfolio voor laaggeletterden en entree studenten met als beoogde resultaat dat al onze laaggeletterden en entree studenten in 2027 beschikken over een taalportfolio.

Samen met de OBA en Flevolandse bibliotheken stimuleren we leesbevordering, onder meer via gratis lidmaatschappen. Met ondersteuning van het Team Content Creation (TCC) is in 2025 de website Leeskompas gelanceerd, met open lesmateriaal voor leesbevordering. Tot slot hebben we een basis gelegd voor de ontwikkeling van open leermateriaal en stelden we gezamenlijke kerndoelen vast, die we in 2026 verder uitwerken.

Rekenen

In 2025 ontwikkelden we het thematische rekenonderwijs verder. Met ondersteuning van het Team Content Creation (TCC) zijn twee thematische rekenmodules ontwikkeld en op kleine schaal getest. Een derde module is in ontwikkeling. De modules worden doorontwikkeld in samenhang met een AI-agent voor het ontwikkelen van onderwijsmateriaal, die in samenwerking met het TCC wordt opgeschaald naar instellingsbreed gebruik. Uit het studenttevredenheidsonderzoek begin 2025 blijkt dat 49,4% procent van onze studenten tevreden was over de lessen rekenen.

Tijdens het ROCvA-F Rekenfestival stond kennisdeling centraal en werd de visie op gecijferdheid door rekendocenten gezamenlijk aangescherpt en positief ontvangen. Daarnaast namen docenten deel aan didactische trainingen en een opleiding tot rekendocent in samenwerking met de Hogeschool Utrecht. Op het gebied van onderzoek participeerden docenten als onderzoeker in het Practoraat gecijferdheid en in het Lerend Netwerk Rekenen. De opbrengsten van dit onderzoek zijn gedeeld op een landelijke conferentie en vormen belangrijke input voor onder meer de doorontwikkeling van het thematisch rekenonderwijs.



Burgerschapsonderwijs

Bij het ROCvA-F geven we burgerschap vorm vanuit het principe van gelijke kansen en participatie van studenten, zoals is vastgelegd in onze ROCvA-F-brede visie uit 2023. Hierin zijn ook gezamenlijke afspraken gemaakt over kennisdeling en professionalisering zoals vastgelegd in de kwaliteitsagenda.

We geven invulling aan het burgerschapsonderwijs door onder andere duurzaamheidsvraagstukken als context te benutten met praktijkvoorbeelden. Duurzaamheid is daarbij geen afzonderlijk thema binnen burgerschap, maar staat in verbinding met alle overige burgerschapsonderwerpen. De Green office ondersteunt dit door studenten te betrekken bij activiteiten welke duurzaamheid verbinden aan de inhoud van hun opleiding, een toekomstig beroep en hun rol als professional in de samenleving. In 2025 betrof dit onder meer campagnes, lessen met peer educators en het open keuzedeel Duurzaamheid in Beroep, aangevuld met laagdrempelige activiteiten.

In samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam is in 2025 de inzet op professionalisering van docenten burgerschap voortgezet. Voor alle docenten burgerschap is een leergang ontwikkeld, waaraan inmiddels een groot deel heeft deelgenomen. Zo is een stevige basis gelegd voor de verdere versterking van het burgerschapsonderwijs zoals beoogd in de kwaliteitsagenda. Het netwerk van docenten burgerschap is verder gegroeid en actiever geworden. Tijdens het tweede Burgerschapsfestival, begin 2025, kwamen ruim 100 docenten bijeen om kennis en ervaringen te delen.

Uit het studenttevredenheidsonderzoek begin 2025 blijkt dat 43,9% van de studenten de lessen burgerschap als goed of heel goed beoordeelt. 48,8% is neutraal en 7,3% negatief. Het streven is om in 2027 het aandeel positieve beoordelingen te verhogen naar 50%, met aandacht voor de implementatie van de hernieuwde burgerschapseisen. Samen met partners, waaronder het practoraat mediawijsheid & burgerschap, wordt gewerkt aan de verdere invulling van deze opdracht.

Digitale vaardigheden

In 2025 hebben we gewerkt aan de uitvoering van de visie en het actieplan digitale geletterdheid, in samenhang met andere algemene vaardigheden en programma's zoals *Iedereen Binnenboord*. De vastgestelde visie op digitale vaardigheden positioneert digitale geletterdheid als kerncompetentie en hanteert het DigComp-model als leidraad. Docenten zijn digitaal vaardiger dan in 2024 en hebben een beter beeld bij de inhoud van het vak digitale vaardigheden.

Er zijn organisatiebrede ontwerpkaders ontwikkeld om consistent en schaalbaar onderwijs te ondersteunen en er is een netwerk van docent-vertegenwoordigers per college opgezet. Ter bevordering van kennisdeling zijn er vanaf oktober 2025 webinars en themasessies georganiseerd voor docenten. Ook zijn er voorbereidingen getroffen voor pilots in 2026 en is, in samenwerking met het TCC en externe partners, lesmateriaal ontwikkeld op het gebied van generatieve AI.

Engels

Engels is een belangrijke algemene vaardigheid voor het ROCvA-F, ook in onze ambities als het gaat om internationalisering: we bereiden onze studenten voor op een internationale arbeidsmarkt en samenleving.



De prestaties voor Engels zijn stabiel en van hoog niveau. Vrijwel alle studenten die een examen moeten doen (generieke eis voor niveau 4 studenten) behalen een voldoende (meer dan 98%). De gemiddelde cijfers liggen tussen de 7,6 en 8. Uit het studenttevredenheidsonderzoek blijkt dat 43% van de studenten de lessen Engels als goed tot heel goed beoordeelt. In 2026 willen we deze resultaten verbeteren, waartoe we een visie en het actieplan Engels zullen starten, aansluitend bij de ambities van onze studenten.

Loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en begeleiding (LOB)

Het ROCvA-F ziet LOB als een integraal onderdeel van het mbo-onderwijs, gericht op het versterken van regie over loopbaan en leven. Studenten ontwikkelen via LOB-inzicht in hun talenten, motivatie en mogelijkheden. Door structurele begeleiding leren zij weloverwogen keuzes maken voor stage, vervolgopleiding en werk. Daarmee draagt LOB bij aan studiesucces, wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid.

In 2025 is onze instellingsbrede visie op LOB vastgesteld en heeft persoonlijke ontwikkeling een plek gekregen binnen LOB. Het versterken van LOB blijft een speerpunt voor het ROCvA-F. Verder is in lijn met de ambities in de kwaliteitsagenda samen met het bedrijfsleven onderzocht wat de verschillende domeinen nodig hebben om LOB verder te versterken. Op basis van deze inzichten zijn gerichte maatregelen genomen op collegeniveau. Naast de brede inzet op LOB zijn bijvoorbeeld specifieke programma's ontwikkeld die aansluiten bij maatschappelijke opgaven en bij bepaalde doelgroepen, zoals binnen het Nationaal Programma Amsterdam Nieuw-West en voor sectoren als techniek en zorg. Een voorbeeld hiervan is het **Experience Lab**, waarin (ook toekomstige) studenten kennismaken met het werken in laboratoria. Daarnaast zijn activiteiten georganiseerd zoals de Week van het Vakmanschap, Skills The Finals, Nieuw-West on Stage, **de Scholen Arena** (in samenwerking met het vo en po) en **Expeditie MBO**.

Ook is in de kwaliteitsagenda de ambitie opgenomen om in 2024–2025 een kennisnetwerk LOB op te richten waarin alle mbo-colleges deelnemen. Hiervoor is in 2025 een kerngroep LOB ingericht met vertegenwoordiging vanuit alle colleges en is een online LOB-community opgezet met circa 80 aangesloten collega's. Daarnaast zijn vijf netwerkbijeenkomsten georganiseerd, in samenwerking met het Expertisepunt LOB, gericht op kennisdeling en inspiratie. Binnen het netwerk zijn praktische instrumenten ontwikkeld, zoals een loopbaanroutekaart voor begeleiders, en zijn good practices uitgewisseld. Hiermee is een structureel en organisatiebreed kennisnetwerk LOB gerealiseerd en verankerd.

De colleges hebben de extra LOB-middelen onder andere besteed aan:

- Structurele verhoging van uren voor LOB en begeleiding van studenten
- Ontwikkeling en verbetering van LOB-leerlijnen en LOB-lessen
- Nieuwe projecten en maatwerktrajecten ter voorbereiding op stage en werk.
- LOB-activiteiten als werkveldoriëntatietrajecten, gastlessen (ook van alumni), stagemarkten en bedrijfsbezoeken.
- Inzet op de samenwerking met vo en hbo, onder andere door de versterking van de samenwerking met decanenkringen in 't Gooi en Utrecht.

Doorstroom vo-mbo-hbo

Bij het ROCvA-F vinden we het belangrijk dat leerlingen en studenten hun leerpotentieel optimaal kunnen benutten. We zetten ons daarom actief in voor een soepele doorstroom in het onderwijs.

In 2025 lag de focus op het verder versterken en verbreden van samenwerkingen tussen het voortgezet onderwijs en het mbo, en tussen het mbo en het hbo. Deze samenwerkingen zoals ook vastgelegd in de kwaliteitsagenda, dragen bij aan betere aansluiting, hogere studiesuccespercentages en duurzame onderwijsloopbanen.



Goede aansluiting vo – mbo

Via doorlopende leerroutes krijgen leerlingen uit het praktijkonderwijs en het vmbo de mogelijkheid om in een samenhangend traject een mbo-diploma te behalen. Binnen deze leerroutes zijn begeleiding, didactiek en onderwijsinhoud goed op elkaar afgestemd. De resultaten laten zien dat studenten in doorlopende leerroutes aantoonbaar succesvoller uit- en doorstromen dan studenten in de reguliere instroom. In 2025 lag het eerstejaars doorstromingsucces bij reguliere instroom van niveau 1 op 62% en van niveau 2 op 83%. Voor studenten in een doorlopende leerroute bedroeg dit 67% en 100%. De doorlopende leerroutes laten hogere succespercentages zien dan regulier instromende studenten en sluiten aan bij de beleidsambities van OCW rondom soepele door- en opstroom in de beroepskolom.

De positieve resultaten vormen aanleiding om de inzet op doorlopende leerroutes verder te versterken. In 2025 is het aantal doorlopende leerroutes toegenomen tot 15 samenwerkingen, waarin 450 studenten een doorlopende leerroute volgen. In 2023/2024 is een gefundeerd advies opgesteld over het versterken van de samenwerking tussen het ROCvA-F en het VOvA. Daar is in 2025 verder invulling aan gegeven. Er worden stappen gezet richting intensievere samenwerking, onder andere via deelname aan de strategische Themagroep Doorstroom en bij de ontwikkeling van doorlopende leerroutes. Hierbij zijn meerdere vavo-scholen en mbo-colleges betrokken. De directie van VOvA stuurt actief op samenwerkingen, zoals bijvoorbeeld tussen Bredero en MBO College Noord. Hiermee is invulling gegeven aan de geformuleerde ambitie uit onze kwaliteitsagenda.

In lijn met de kwaliteitsagenda is ook onderzocht hoe doorlopende leerroutes vo–mbo–hbo verder kunnen worden geïntensiveerd en of er kansen liggen voor uitbreiding. In 2025 is hiervoor een projectleider vo–mbo aangesteld en is in samenwerking met het vo een ‘blauwdruk’ voor de route naar niveau 4 ontwikkeld. Dit werkt drempelverlagend bij het starten van nieuwe routes.

Een succesvolle doorlopende leerroute vraagt daarnaast om passend maatwerk voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben. Vanuit deze inzet heeft het ROCvA-F geïnvesteerd in het realiseren van een plusvoorziening op niveau 2 per regio voor overbelaste jongeren. In de regio Gooi en Vecht wordt dit aanbod onder andere ingevuld onder de naam ‘Productief Leren’, waarin in 2024-2025 aan 56 studenten opleidingen werden aangeboden op mbo-niveau 1 en 2, Retail en Logistiek. Er is meer ruimte voor begeleiding. Studenten leren drie dagen op school en lopen twee dagen stage bij een erkend leerbedrijf in het eerste leerjaar. Het tweede jaar is dit net andersom. In de regio agglomeratie Amsterdam is eveneens sprake van een passend aanbod met 600 plekken totaal, waarvan ongeveer 33% niveau 2. In Regio Flevoland wordt voor deze doelgroep gewerkt met een gedifferentieerd entree-aanbod. Hoewel dit aanbod niet als plusvoorziening wordt benoemd, sluit het inhoudelijk aan bij de beoogde doelstellingen. In Lelystad wordt momenteel gewerkt aan de ontwikkeling van een integrale route voor niveau 1 en 2, waarmee wordt toegewerkt naar een samenhangend regionaal aanbod.

Doorstroom mbo-hbo

Naast de doorstroom van vo naar mbo werkte het ROCvA-F in 2025 actief aan een soepele en kansrijke doorstroom van mbo naar hbo. Voor ongeveer een derde van onze mbo 4-studenten is deze overgang een belangrijke stap in hun onderwijsloopbaan. Goede begeleiding en heldere verwachtingen zijn daarbij essentieel. In 2025 zagen we dat 41% van onze studenten op niveau 4 tevreden of zeer tevreden was over de begeleiding richting het hbo. Het aantal initiatieven ter ondersteuning van de mbo-hbo-doorstroom is de afgelopen jaren toegenomen. In 2025 zijn nieuwe samenwerkingen gestart met onder andere Inholland, de HBO Academy, Windesheim en de Hogeschool van Amsterdam. Deze samenwerkingen bieden studenten eerder en gericht inzicht in het hbo en vergemakkelijken de overgang van het mbo naar het hbo. Een voorbeeld hiervan is het



MBO College Zuidoost, dat in 2025 het 'Fastlane' Cybersecurity doorstroomprogramma heeft gelanceerd. Dit programma stelt mbo-studenten in staat om al tijdens hun opleiding te beginnen met onderdelen van de associate degree. Op regionaal niveau worden in de Metropoolregio Amsterdam diverse activiteiten georganiseerd om de samenwerking tussen het ROCvA-F en hogescholen zoals Windesheim en de Hogeschool van Amsterdam te versterken.

In september 2025 is aan het ROCvA-F en samenwerkende partijen de Regio Deal Nieuw Land^[4] toegekend. Deze deal richt zich op de gehele onderwijsketen (po-vo-mbo-hbo) met twee actielijnen: Krachtig Beroepsonderwijs en Elektrisch Vliegen. Binnen Krachtig Beroepsonderwijs werken Windesheim en ROC van Flevoland samen aan doorlopende leerroutes, de minor Tech & Transitie, een nieuwe makerspace in Almere Centrum (opening in 2026) en een studiekeuzemodule voor technische opleidingen. Het programma Elektrisch Vliegen, in samenwerking met de gemeente Lelystad, richt zich op duurzame energie en ervaringsgericht leren via een Experience Center van het ROC van Flevoland.

4 *Meerjarige samenwerking tussen het Rijk, de regio en maatschappelijke partners in Flevoland om de regio economisch en sociaal te versterken door te investeren in onderwijs, innovatie en arbeidsmarktontwikkeling.*

Internationalisering

Het ROCvA-F heeft tot doel om studenten en medewerkers voor te bereiden op een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt en samenleving. Iedere student krijgt daarom de kans om internationale competenties te ontwikkelen, via ervaringen in het buitenland of binnen de school.

In 2025 zijn 444 studenten en 90 medewerkers via het Erasmus+-programma naar het buitenland gegaan. Van deze studenten was ruim 35% een student met 'fewer opportunities', zoals niveau 1 en 2. Dit aandeel blijft groeien, waarmee we ook aan onze ambitie van de kwaliteitsagenda voldoen om dit aantal te verdubbelen (in 2023 kregen 36 studenten met 'fewer opportunities' een Erasmus+ beurs). Verder werkten we aan drie Erasmus+-projecten mee en organiseerden we in november 2025 de Week of the World met 113 verschillende activiteiten, waarmee we de brede blik op internationalisering sterker verankeren en ons aanbod is gegroeid volgens onze ambitie uit de kwaliteitsagenda.

Ook in het afgelopen jaar hebben we de tevredenheid van studenten over het internationaliseringsaanbod gemeten, vanuit onze ambitie in de kwaliteitsagenda. Studenten die deelnemen aan een buitenlandervaring via Erasmus+ vragen we naar hun ervaringen. In een evaluatie geeft ruim 97% van de deelnemers aan profijt te hebben gehad van deze ervaring. Op basis van deze ervaringen ondernemen we ook acties. Zo is onder andere de toolkit Stagediscriminatie in het buitenland opgesteld. Ook zijn we in 2025 gestart met interviews met studenten over hun ervaringen met onder andere Internationalisation at Home (in de klas en op school).

In 2025 is gestart met de uitbreiding van internationale hubs. De komende jaren wordt gewerkt aan drie tot vier internationale hubs: een centrale plek in het buitenland waar we zorgen voor kwalitatieve hoogstaande leeromgevingen voor onze studenten en docenten. Het ROCvA-F zal ook fungeren als een eigen MRA-hub, waar we internationale partners en studenten verwelkomen.

Het ROCvA-F biedt nu 7 tweetalige opleidingen aan en één volledig Engelstalige opleiding. Hiermee blijven we iets achter op de ambitie in de kwaliteitsagenda. Mede daarom is het platform tweetalig onderwijs opgericht, waarin alle tweetalige opleidingen samenkomen. De opleiding Luchtvaardienstverlening (stewards/stewardessen) op MBO College Airport kreeg de Nuffic-accreditatie toegekend en behoren nu officieel tot het tweetalig netwerk van Nuffic.



Digitale transformatie

De snelle technologische ontwikkelingen vragen om blijvende, gerichte aandacht voor digitale transformatie binnen het ROCvA-F. Deze ontwikkelingen raken onze drievoudige opdracht: voorbereiden op een veranderende arbeidsmarkt en vervolgonderwijs, studenten toerusten voor een samenleving waarin generatieve AI en algoritmes dominant zijn, en het borgen van een veilig en betrouwbaar digitaal ecosysteem. Dit vereist gerichte investeringen in netwerkinfrastructuur, cybersecurity en de digitale competenties van medewerkers.

De aansturing van de digitale transformatie is georganiseerd rond samenhangende thema's: AI, digitalisering van flexibel onderwijs en examinering, digitale vaardigheden en digitale veiligheid. Voor digitale examinering sluiten we aan bij de landelijke sectorvoorzieningen van Npuls, gericht op een eenduidige en toekomstbestendige technische inrichting.

In 2025 heeft het Center for Teaching and Learning (CTL) de structurele professionalisering op digitale en AI-vaardigheden geborgd. Tientallen onderwijsteams volgden trainingen van interne experts en 15 docenten startten in een innovatiewerkplaats gericht op praktijkonderzoek naar AI en onderwijsontwerp. Daarnaast is een organisatiebreed AI-vaardighedenraamwerk met trainingen ontwikkeld en is onderzoek gedaan naar een vaardigheidstoets-tool om professionalisering gericht en op maat te ondersteunen.

Eind 2025 hebben we een meerjarig security-awarenessprogramma gestart om het bewustzijn rond digitale dreigingen en informatiebeveiliging organisatiebreed te versterken.

Flexibilisering onderwijs

Flexibilisering geeft studenten meer regie over het eigen leerproces door maatwerk in tempo, plaats en inhoud mogelijk te maken. Door het onderwijs modulair en flexibel in te richten, kunnen actuele thema's bovendien sneller en gericht onderdeel worden van het curriculum en maken wij ons onderwijs toegankelijker. Daarom hebben we bij het ROvA-F ambities om het onderwijs verder te flexibiliseren waarbij onze ambities aansluiten bij onze kwaliteitsagenda.

Op initiatief van MBO College Hilversum is in 2025 de applicatie Flexx geïmplementeerd, waarmee binnen de onderwijslogistiek meer individuele studieroutes kunnen worden gerealiseerd. Flexx wordt inmiddels gebruikt door verschillende teams binnen MBO College Hilversum, MBO College Amstelland, MBO College West en MBO College Centrum. Inmiddels zetten 11 onderwijsteams de applicatie in om studenten meer regie te geven over hun leerroute en hun studievoortgang beter inzichtelijk te maken. De toepassing wordt continu gemonitord en verder doorontwikkeld.

Daarnaast heeft het ROCvA-F zich gecommitteerd aan de Npuls-sectordoelen, in het bijzonder aan het doel 'leren zonder drempel'. Dit betekent dat wij werken aan betere mogelijkheden voor studenten en werkenden om flexibel onderwijs te volgen en eenvoudiger tussen opleidingen en instellingen te bewegen. Landelijk wordt hieraan gebouwd via initiatieven zoals:

- EduXchange: Een platform waarmee studenten vakken kunnen volgen bij andere onderwijsinstellingen;
- Microcredentials: Erkende certificaten voor kleinere onderwijseenheden, waarmee leeruitkomsten afzonderlijk worden gevalideerd;
- EduID: Een digitale onderwijsidentiteit die studenten eenvoudige toegang biedt tot diverse onderwijsdiensten.



Deze initiatieven versterken de flexibilisering doordat zij onderwijsaanbod flexibeler maken, afzonderlijke leeruitkomsten erkennen en administratieve drempels versimpelen. Dit draagt bij aan een infrastructuur voor het beschikbaar stellen van ons onderwijs. In dat kader zijn in 2025 de eerste microcredentials uitgereikt aan studenten van MBO College Airport. Deze pilot is landelijk geëvalueerd, waarna besloten is om door te gaan met het aanbieden ervan.

Npuls heeft daarnaast de Gereedheidsscan uitgevoerd om inzicht te geven in de mate waarin het ROCvA-F het onderwijs drempelloos en wendbaar heeft ingericht. De uitkomsten bevestigen dat het voor duurzame borging van de huidige projecten en ontwikkelingen rondom flexibel onderwijs noodzakelijk is om ROC-breed meer gezamenlijk op te trekken. Op basis hiervan zijn twee verbeteracties geformuleerd:

1. Het structureel organiseren van onderwijsdata en het aansluiten op landelijke referentiearchitecturen (project Get Connected).
2. Het maken van instelling brede afspraken over samenwerking, uitwisselbaarheid en onderwijsstructuur

Ter ondersteuning hiervan is eind 2025 het vooronderzoek flexibel onderwijsbeleid gestart.

Leven lang ontwikkelen (LLO)

Met ons LLO-onderwijs beogen wij, samen met bedrijfsleven, overheden en maatschappelijke partners, vakmensen op mbo-niveau wendbaar en weerbaar te houden. Daarbij richten wij ons nadrukkelijk op sectoren met een maatschappelijke opgave zoals zorg & welzijn, techniek en veiligheid en op maatschappelijke doelgroepen, waaronder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en nieuwkomers (via onder andere entree-opleidingen en praktijkleren). Hiermee geven wij invulling aan onze ambitie om het LLO-aanbod jaarlijks af te stemmen met partners en vraag gestuurd in te richten zoals vastgelegd in de kwaliteitsagenda.

In 2025 maakten we explicietere afspraken over de prioritering en ambities van het LLO-onderwijs. Zo verbonden we maatschappelijke thema's, zoals duurzaamheid, nog sterker aan ons LLO-onderwijs. Ook hebben we de samenwerking in onze arbeidsmarktregio's Flevoland, Groot-Amsterdam en Gooi- en Vechtstreek versterkt door convenanten te tekenen voor de vorming van Werkcentra en door samen te werken binnen onder andere het ontwikkelfonds Flevoland Leert. Het ROCvA-F heeft dit jaar als penvoerder drie aanvragen ingediend voor het groeifonds LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden, in overeenstemming met onze ambitie in de kwaliteitsagenda rond laaggeletterdheid. In januari 2026 zijn de subsidies voor de arbeidsmarktregio Flevoland en Groot-Amsterdam goedgekeurd. Ook is in 2025 (ook binnen sectoren met een maatschappelijke opgave) ingezet op uitbreiding van het praktijkgerichte aanbod. Zo is het Businesspoint LLO gestart voor partners. De eerste microcredential voor Dronepilot Plus is uitgereikt op MBO College Airport. Daarnaast zijn er nieuwe samenwerkingen gestart met zorgwerkgevers zoals Hilverzorg en Zorggroep Almere, en maatwerktrajecten voor bijvoorbeeld leidinggevenden van kringloopwinkel Rataplan. MBO College Amstelland is begonnen met de eerste Fitnessinstructeur (BBL) opleiding voor volwassenen. Hiermee geven we invulling aan de ambitie jaarlijks te onderzoeken of uitbreiding van BBL-aanbod benodigd is.

De ambitie om het LLO-aanbod van het ROCvA-F inzichtelijk te maken voor de buitenwereld is in 2025 gerealiseerd. Het volledige aanbod is toegankelijk via de website en wordt ondersteund door een verbeterd inschrijfproces, een vernieuwde huisstijl, de campagne 'HaLLO Toekomst' en de uitbreiding van het informatiecentrum. Daarnaast is het LLO-dashboard opgeleverd, waarmee beter inzicht is verkregen in de opbrengsten en sturing op het aanbod.



In 2026 richten wij ons op verdere versterking van de bedrijfsvoering en de doorontwikkeling van het LLO-aanbod, met prioriteit voor maatschappelijk opgaven.

Onderzoek binnen het MBO

In 2025 hebben we nadrukkelijke stappen gezet in het versterken van praktijkgericht onderzoek en kennisontwikkeling, passend bij de ambities uit de kwaliteitsagenda. Innovatie krijgt vorm binnen het dragende thema sociale innovatie uit de meerjarenstrategie, waarin onderzoek, samenwerking en actieve studentbetrokkenheid centraal staan.

In 2025 is het aantal actieve practoraten gegroeid van zes naar acht, met een extra practoraat in oprichting. Bestaande practoraten worden verder geïntensiveerd en er vindt structurele kennisdeling plaats tussen practoren en andere onderzoeksgroepen binnen de organisatie. De practoraten leiden tot meer praktijkgericht onderzoek naar uiteenlopende thema's en vormen daarmee een steeds belangrijkere schakel in het verbeteren van de onderwijskwaliteit en de ambities in de kwaliteitsagenda. Daarnaast is gewerkt aan een nieuwe visie op onderzoek en kennisontwikkeling, waarin het mbo wordt gepositioneerd als een volwaardige kennispartner. Deze visie benadrukt een stevige kennisinfrastructuur waarin practoraten, dataonderzoek, het CTL en andere onderzoeksgroepen elkaar versterken en zich inzetten op kennisdeling.

In 2025 hebben we ingezet op het verbreden en benutten van relevante kennisnetwerken. Het ROCvA-F participeert in discipline-overstijgende netwerken zoals CASE (samenwerking met zes hogescholen) en organiseert intern regelmatige uitwisseling tussen onderzoeksgroepen, practoraten en docentonderzoekers. Studenten, docenten, onderwijsteams en externe partners worden actief betrokken bij onderzoek en onderwijsontwikkeling, onder andere via challenge-based learning, cocreatie-sessies, studentrollen en deelname aan onderzoekstrajecten. Deze kennisnetwerken resulteren in rijkere leeromgevingen, nieuwe opleidingsconcepten en meer innovatie over de grenzen van de sector heen.

In lijn met onze ambitie om onderzoek en data-inzicht te benutten voor kwaliteit van het onderwijs, hebben we in 2025 nieuwe stappen gezet binnen het programma Iedereen Binnenboord. We hebben uitvaltypes geïdentificeerd (resultaten in 2025 gepubliceerd) die een belangrijke basis vormden voor het doen van verbeteracties zoals: gerichtere interventies per uitvalstype, gedeelde taal tussen teams, onderzoekers en studieloopbaanbegeleiders (ISLB'ers) en meer evidence-based sturing op onderwijsverbetering.

Daarnaast zijn er pilots uitgevoerd met de zogenoemde uitnodigingsregel (een methode gericht op vroegtijdige identificatie van potentiële uitvallers) waarin de SLB'er een signaal ontvangt als een student het risico loopt uit te vallen. Het stelt SLB'ers in staat om hun begeleiding vroegtijdig aan te passen. We zien dat deze vroege signalering leidt tot sneller contact met studenten, begeleiding die beter aansluit op individuele behoeften, minder uitval en meer regie.

Met de start van het CTL in september 2025 is wordt de digitale transformatie van onze instelling geborgd met professionalisering en praktijkgerichte innovatie. Via i-coaches, de CTL-academie en de Innovatiewerkplaats worden teams ondersteund bij het versterken van hun digitale, didactische en onderzoekende vaardigheden, een directe bijdrage aan de ambitie om onderwijsinnovatie te verankeren in de organisatie.



Onderwijsvernieuwing krijgt concreet vorm in het structureel integreren van maatschappelijke opgaven in het curriculum, in lijn met de ambitie om toekomstgericht onderwijs te versterken. Duurzaamheid fungeert hierbij als dragend thema. In 2025 zijn nieuwe opleidingen ontwikkeld, zoals Plant-based Chef en Circulair Textiel, en wordt gewerkt aan vernieuwing van didactiek, versterking van praktijkgericht leren en intensieve samenwerking met het werkveld.

Studenten worden actief betrokken bij onderzoek, onderwijsontwikkeling en innovatie. Door initiatieven zoals de Peer Academy ontwikkelen we nieuwe vormen van studentenparticipatie, waarbij ze als gelijkwaardige partners deelnemen. Studenten denken mee over nieuwe onderwijsprogramma's, staan samen met docenten voor de klas, dragen bij aan organisatieontwikkeling en coachen elkaar. Dit versterkt de binding tussen studenten en de organisatie en zorgt ervoor dat hun inzichten bijdragen aan de verdere verbetering van ons onderwijs.

Leermiddelen

OCW heeft de tijdelijke regeling voor het terugbrengen van kosten voor leermiddelen van minderjarige studenten verlengd tot en met schooljaar 2027-2028. Het gaat om een tegemoetkoming van € 60 per student. Bij het ROCvA-F hebben we ervoor gekozen een voucher beschikbaar te stellen via MBO-webshop die studenten kunnen gebruiken om korting te krijgen op hun leermiddelen. Het verlagen en waar mogelijk voorkomen van studiekosten via leermiddelen is een belangrijk instrument voor financiële rechtvaardigheid.

In 2025 is een interne audit uitgevoerd over de uitvoering van de afspraken ten aanzien van het leermiddelenbeleid. Hierbij is gekeken naar de juistheid en transparantie van gepubliceerde kosten, de uitvoering van terugkoopregelingen en de aansluiting bij strategische doelen, zoals de inzet van open leermiddelen door Team Content Creation dat werkt aan het ontwikkelen van open leermateriaal. Met de uitkomsten van de audit wordt in 2026 ingezet op een actualisatie van het leermiddelenbeleid.

Team Content Creation is goed ingebed in de organisatie en werkt structureel aan het ontwikkelen van open leermateriaal ook met andere mbo-instellingen. Dit verlaagt de kosten voor leermiddelen en draagt bij aan doelstellingen zoals het vergroten van digitale- en ontwerpvaardigheden van docenten, bevorderen van co-creatie, en verbeteren van de toegankelijkheid en duurzaamheid van leermateriaal.

RIF-projecten en groeifondsen

Een belangrijke aanjager om het onderwijs actueel te houden, is de publiek-private samenwerking in het kader van de RIF-subsidies en groeifondsen ^[5]. Hiermee proberen bedrijven, onderwijs en overheid samen een antwoord te vinden op vraagstukken uit de beroepspraktijk en de samenleving. Denk hierbij aan vraagstukken zoals duurzaamheidstransities, energietransitie en circulaire innovaties binnen het mkb. Dit wordt bijvoorbeeld zichtbaar in de samenwerking met de hogescholen en bedrijven uit de Metropoolregio Amsterdam. Met hen realiseerden we twee groeifondsprojecten (Green Tech MRA en Circulair en Digitaal in Denken, Leren en Doen) waarin studenten aan circulaire vraagstukken werkten. In de RIF-projecten en groeifondsen worden veelal hybride vormen van opleiden gerealiseerd. Recente voorbeelden zijn:

- *De kindprofessional mbo*

De RIF Kindprofessional mbo streeft naar een duurzame samenwerking tussen kinderopvangorganisaties, primair onderwijs, mbo-onderwijs, hbo-onderwijs en de gemeenten Amsterdam en Amstelveen. Centraal hierin staan de Integraal Kind Centra (IKC), die kinderopvang, peuterspeelzaal en onderwijs combineren en daarmee een rol spelen bij de aanpak van het personeelstekort in de kinderopvang en het primair onderwijs.



- *House of Safety* ^[6] (HoS)
De RIF House of Safety (HoS) beoogt het veiligheidsonderwijs toekomstbestendig te maken door samenwerking tussen onderwijsinstellingen en de veiligheidssector te versterken. Dit sluit aan bij de ambitie van het ROCvA-F om meer in te zetten op sociale innovatie en onderwijsinnovatie te versnellen door een intensieve samenwerking met het werkveld en de overheid. Binnen HoS worden Learning Safety Labs opgezet om actuele vraagstukken samen met sectorpartners op te pakken en te integreren in de opleidingen. Dit leidt tot beter en actueler onderwijs dat beter aansluit op de behoeften van studenten en de arbeidsmarkt.
- *HIP Circulair en Digitaal in denken, leren en doen* ^[7]
HIPirculair & Digitaal streeft naar een circulaire en digitale economie in Nederland door samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen. Op deze manier wil het ROCvA-F actief bijdragen aan efficiënter omgaan met grondstoffen en het verkleinen en de 'skills gaps' in het mkb. Door publiek-private samenwerkingen worden innovatie, talentontwikkeling en kennisuitwisseling gestimuleerd. Het doel is een veerkrachtige economie die zowel het milieu als de economie ten goede komt.

5 *Een overzicht van de RIF-projecten is te vinden in Bijlage 2E*

6 *House of Safety | Netwerk Katapult*

7 *Circulair & Digitaal - Klaar voor de Twin Transition*

Financiële educatie

In 2025 is Financieel WISE gestart met het opzetten en actualiseren van het projectplan en het intern positioneren van het thema financiële zelfredzaamheid. Het project heeft verkennend onderzoek uitgevoerd naar de financiële leefwereld van studenten en op basis hiervan een verbeterplan ontwikkeld voor zowel financiële ondersteuning als educatie. Daarnaast zijn de eerste scholingstrajecten en samenwerkingen op de pilotlocaties gestart, waarmee de basis is gelegd voor verdere professionalisering en inbedding in 2026. Alle uitgaven zijn bekostigd vanuit de toegekende subsidie financiële educatie voor mbo-instellingen.

MBO Agenda Amsterdam 2023-2027

Op 1 juni 2023 stelde de gemeenteraad van Amsterdam de MBO Agenda 2023-2027 vast. Het doel van deze agenda is om bij te dragen aan beroepsonderwijs dat jongeren en werkenden perspectief biedt op zowel de arbeidsmarkt als in de samenleving. Het is een samenwerking tussen de gemeente Amsterdam, het samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen en drie mbo-instellingen: het Hout- en Meubileringscollege, het Mediacollege Amsterdam en het ROCvA-F. Ook de samenwerking met bedrijven en maatschappelijke organisaties wordt gestimuleerd.

De MBO Agenda biedt ons de mogelijkheid om, aanvullend op de investeringen die we zelf doen, belangrijke projecten in Amsterdam mogelijk te maken. In 2025 ging het om een twintigtal projecten. Een voorbeeld is het Plusprogramma, dat sinds eind 2025 onder de naam MBO op Maat extra ondersteuning biedt aan jongeren die meer begeleiding nodig hebben dan reguliere opleidingen kunnen bieden in kleinschalige scholen. De aandacht ging in 2025 uit naar het borgen van de studieloopbaan van studenten en versterken van het MT en de medewerkers. Ook is gestopt met de locatie Javaplantsoen, omdat deze niet aan de eisen voldeed. In 2026 wordt hier een alternatief voor gezocht.



Iconen van de Stad

Met dit programma bieden we elk half jaar zo'n 60 mbo-studenten de kans om kennis te maken met iconische Amsterdamse bedrijven en organisaties zoals Artis, de Johan Cruijff Arena, NEMO en ByBorre. De iconen van nu ontmoeten de iconen van de toekomst: onze studenten.

Iconen van de Stad is een cadeau dat Amsterdam&Partners samen met zo'n 100 partners aan de stad Amsterdam in het kader van Amsterdam 750 jaar. Het streven is dat Iconen van de Stad ook de komende jaren studenten helpt om zich persoonlijk te ontwikkelen en een netwerk op te bouwen.

Kunst en cultuur

Kunst en cultuur staat bij ons centraal, omdat dit ons onderwijs creatiever en inspirerend maakt en bovendien bijdraagt aan de inclusieve ambities van het ROCvA-F. We willen alle studenten de kans geven om waardevolle culturele ervaringen op te doen die zij thuis niet altijd meekrijgen. We streven daarom naar minimaal twee cultuurervaringen per jaar voor al onze studenten. Dit kan een bezoek zijn aan een museum, culturele instelling of theater, maar ook een voorstelling of workshop in de klas.

Het ROCvA-F werkt op allerlei manieren aan deze ambitie. Zo doen wij mee aan de MBO Cultuurkaart en werken er cultuurcoördinatoren op onze colleges. We organiseerden in september 2025 de tweede culturele introweek MBO. Ruim 12.500 studenten van ROCvA-F, het Mediacollege en het Hout- en Meubileringscollege gingen op bezoek bij 65 culturele instellingen in Amsterdam. We haalden na de evaluatie gemiddeld een 4,71 (schaal van 1 tot 6).² De aanbevelingen nemen we mee voor de derde editie in 2026: [Culturele INTROWEEK MBO 2026 | Amsterdam](#). Een ander mooi voorbeeld is culturele conferentie Conferentie MBO: Samen Vooruit!, die we in december 2025 organiseerden. Tijdens deze conferentie gaven we aan ruim 300 aanwezigen een presentatie over de opbrengsten van een jaar lang bouwen cultuureducatie in het mbo (in samenwerking met LKCA, Plein C en Mocca en het ministerie van OCW).

3.3 Ontwikkelingen begeleiding- en ondersteuning

Bij het ROCvA-F werken we aan inclusief onderwijs, waarin iedere student meetelt, zich veilig voelt en volwaardig kan deelnemen aan het onderwijs. Begeleiding en ondersteuning is zo ingericht dat verschillen tussen studenten worden onderkend en drempels voor deelname, voortgang en studiesucces actief worden weggenomen. Het thema inclusie uit de meerjarenstrategie en de ambities uit de kwaliteitsagenda rond welzijn, veiligheid, begeleiding en gelijkwaardigheid van studenten, vormden hierbij het richtinggevend kader voor de inrichting en doorontwikkeling van begeleiding en ondersteuning. De effecten in dit hoofdstuk laten zien hoe het ROCvA-F in de praktijk werkt aan inclusie en passende ondersteuning voor studenten.

In 2025 hebben we ingezet op training van medewerkers, extra begeleiding en het betrekken van studenten bij het vormgeven van beleid en het organiseren van activiteiten. Zo zijn medewerkers verder getraind in het voeren van schurende gesprekken en bij de start van het schooljaar is extra begeleiding ingezet om te zorgen voor een veilig en positief schoolklimaat. De betrokkenheid van studenten loopt langs verschillende lijnen en op verschillende thema's. In 2025 waren 52 studenten aangesloten bij het &Pride-netwerk. Hoewel actieve deelname nog aandacht vraagt, is hiermee een stevige basis gelegd voor ontmoeting, herkenning en zichtbaarheid. Studenten leverden daarnaast een actieve bijdrage aan de Amsterdam Pride: twee studenten



vertegenwoordigden het college bij de kranslegging bij het Homomonument, studenten van PACT+ verzorgden een podiumoptreden tijdens het Pride-festival en acht studenten namen deel aan de Canal Pride op de collegeboot. Deze activiteiten vergroten niet alleen de zichtbaarheid van diversiteit binnen het ROCvA-F, maar versterken ook het eigenaarschap en de maatschappelijke betrokkenheid van studenten. Hiermee wordt inclusie niet alleen beleidsmatig vormgegeven, maar ook zichtbaar en beleefd in de praktijk.

Stagepact

Het Stagepact, waaraan elk college van het ROCvA-F zich committeert, heeft in de jaren 2023-2025 vooruitgang geboekt. Tegelijkertijd stellen wij net als andere mbo-instellingen, dat we rond de afspraken in de kwaliteitsagenda over de BPV (beroepspraktijkvorming) nog veel te doen hebben. We hebben nog geen goed zicht of we voldoen aan de kwantitatieve eisen rond stagebegeleiding. Dat hangt samen met de verschillende systemen waarin dit wordt geregistreerd. We werken aan oplossingen om die op elkaar aan te sluiten. In 2025 is actief gewerkt aan eerlijke en toegankelijke stages door het instellen van een digitaal meldpunt voor stagediscriminatie, dat meldingen ontvangt en doorgeeft aan SBB. In 2025 is er één specifieke melding geregistreerd van stagediscriminatie tijdens een BBL-stage. We werken aan de doorontwikkeling van het proces rond het onderkennen, registeren en adresseren van stagediscriminatie. Er is een handelingskader beschikbaar dat door ongeveer 70% van de coördinatoren wordt gebruikt. Daarnaast is in 2025 een 'Stage Ready'-module ontwikkeld om studenten te wapenen tegen stagediscriminatie en docenten te trainen.

Voor de ondersteuning van stagematching voor studenten zijn er in het schooljaar 2024-2025 pilotprojecten gestart binnen bepaalde opleidingen, zoals in de zorg en de opleiding tot bakker. Deze projecten helpen studenten bij het vinden van een leerbedrijf voor de beroepspraktijkvorming (BPV) in het eerste jaar. We onderzoeken binnen deze pilot stagematching op praktische uitvoerbaarheid en effectiviteit zodat we onderbouwd kunnen besluiten over het breed uitrollen van stagematching.

Daarnaast worden jaarlijks bijeenkomsten georganiseerd voor kennisdeling en ontwikkeling rondom het thema stagediscriminatie, waarbij alle mbo-colleges betrokken zijn. De LECademy heeft in 2023-2024 een scholingsaanbod ontwikkeld om stagediscriminatie te voorkomen voor onderwijsteams en leerbedrijven, dat vanaf 2024-2025 beschikbaar werd. Deze initiatieven dragen bij aan een betere informatie-uitwisseling en een grotere bewustwording van stagediscriminatie binnen de organisatie. In het verlengde van het landelijke Stagepact mbo, zet het ROCvA-F ook in op de lokale **Amsterdamse Stagepact MBO**. Inmiddels zijn hier al meer dan 100 werkgevers aan verbonden.

Programma Iedereen Binnenboord

In 2025 hebben we voortgebouwd op het organisatiebrede programma Iedereen Binnenboord om studie-uitval te verminderen. Het doel is colleges te ondersteunen vanuit drie samenhangende invalshoeken: persoonlijke begeleiding, het gebruik van data en het afstemmen van het onderwijs op individuele leerbehoeften. Het programma is in 2025 versterkt en doorontwikkeld tot een samenhangende werkwijze bestaande uit drie pijlers: De Meetkamer, Het Lab en Het Podium.

In de kwaliteitsagenda is de ambitie opgenomen dat de beoogde resultaten in 2026–2027 zijn gerealiseerd en dat het programma is overgedragen aan de staande organisatie van de mbo-colleges. In 2025 zijn hiervoor belangrijke stappen gezet. Binnen 'De Meetkamer' zijn instrumenten doorontwikkeld en ingezet, waaronder de uitnodigingsregel gericht op vroegtijdige signalering van uitval. Daarnaast is onderzoek gestart naar uitvaltypologieën en de relatie tussen intake en jaarresultaten. In Het LAB werkten zestien opleidingsteams van negen mbo-colleges samen aan het verhogen van presentie. Hiermee is een basis gelegd voor verdere borging



van de aanpak binnen de colleges en ligt het programma op koers om de ambitie uit de kwaliteitsagenda te realiseren. In het Iedereen Binnenboord LAB wordt onderzoek gedaan naar oorzaken van schoolafwezigheid. Interventies om schoolaanwezigheid te verhogen worden samen met onderwijsteams en studenten ontwikkeld, uitgetest en onderzocht met impactonderzoek. Resultaten en inzichten worden organisatiebreed gedeeld en waar passend toegepast.

Ook zijn in 2025 organisatiebrede bijeenkomsten georganiseerd ter bevordering van kennisdeling en ontwikkeling rondom het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en het vergroten van studiesucces. Een belangrijk moment hierin was het aanwezigheidsfestival, met circa 130 deelnemers. Alle mbo-colleges waren vertegenwoordigd en daarnaast namen ook externe partners deel, waaronder vertegenwoordigers van de gemeente en andere onderwijsinstellingen. Het festival droeg bij aan bewustwording, het delen van actuele onderzoek inzichten en het uitwisselen van goede voorbeelden. Via diverse workshops is actief gewerkt aan de vertaling naar de onderwijspraktijk.

De digitale kennisbank ondersteunt deze aanpak door kennis en opbrengsten structureel toegankelijk te maken. Hierop worden zowel onderzoeksrapportages als resultaten van deelnemende LAB-teams gedeeld. In 2025 zijn het intakeonderzoek (drie domeinen, in samenwerking met UvA-studenten), de analyse van de Studie Check-in in de eerste 60 dagen van de nieuwe lichting studenten en een analyse van uitvaltypes in Lelystad uitgevoerd, inclusief aanbevelingen. Hoewel het voortijdig schoolverlaten licht daalt, blijft het bepalen van de meest effectieve interventies complex. Verdere versterking van monitoring en impactonderzoek, met specifieke aandacht voor studenten uit gebieden met een lage sociaaleconomische status, is nodig om de ingezette aanpak duurzaam te verankeren.

Hiermee leggen we een stevige basis voor kennisdeling binnen de hele organisatie. Verdere verbreding en bestendiging van deelname blijft nodig om deze inzet volledig te verankeren.

In de kwaliteitsagenda hadden we ook vastgelegd dat we in het schooljaar 2024-2025 het scholingsaanbod voor docenten en begeleiders op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen, coaching en begeleiding van studenten beschikbaar zou komen dat we in voorgaande jaren hadden doorontwikkeld. In 2025 zijn binnen de LECademy diverse trainingen aangeboden, gericht op preventie van uitval, pedagogisch-didactisch handelen en coaching en begeleiding van studenten. We werken daarnaast continu aan verdere doorontwikkeling. Daarbij maken we gebruik van actuele onderzoeksinzichten en ervaringen uit de praktijk. Hiermee zijn de ambities uit de kwaliteitsagenda rond deze doelstelling behaald.

Studentenondersteuning

Een goede begeleiding is essentieel voor het studiesucces en toekomstperspectief van studenten. Onze Loopbaanexpertisecentra (LEC's) signaleren dat de problematiek van de studenten toeneemt, en dat begeleiding steeds vaker gericht is op mentale gezondheid en loopbaanadvies. Studenten kampen met problemen zoals eenzaamheid, depressies, angst of moeilijke thuissituaties.

Door tekorten binnen de GGZ wordt hulp zoveel mogelijk binnen de school georganiseerd en zorgen we voor een goede ketensamenwerking. Onderwijsteams worden geschoold in het herkennen van signalen. Budgetcoaches zijn aangesteld om studenten met betalingsproblemen te ondersteunen. Studentenraden en LEC's organiseren jaarlijks themaweken over mentale gezondheid. Dit jaar is er een nieuwe aanbesteding geweest voor het mbo-jeugdteam om ziekteverzuim en uitval onder studenten te verminderen en hen te ondersteunen in hun zelfstandig- en zelfredzaamheid. In het schooljaar 2024-2025 heeft het mbo-jeugdteam 2580 studenten ondersteund, met een waardering van 8,3, dit is een lichte stijging ten opzichte van 2024.



Binnen de drie regionale samenwerkingsverbanden zijn plannen uitgewerkt voor 'de Regeling regionaal programma en Doorstroompuntfunctie 2026–2029'. Deze regeling bouwt voort op de eerdere vsv-regeling (2020–2024) en werkt de *Wet van school naar duurzaam werk* verder uit in concrete afspraken, verantwoordelijkheden en financiering. Dit verplicht ons, samen met onze partners (Doorstroompunt en Gemeente), om jongeren beter te ondersteunen bij hun weg naar een diploma en duurzaam werk. In 2025 zijn op elk college jongerenwerkers gestart die laagdrempelige ondersteuning bieden aan studenten en bijdragen aan het eerder signaleren van hulp- en ondersteuningsvragen.

MBO Studentenfonds

Het MBO Studentenfonds is in 2025 ingezet om studenten te ondersteunen (zie [bijlage 2D](#) voor de specifieke bestedingen). Vanuit de Centrale Studentenraad is aangegeven dat er nog verbeterpunten zijn in de vindbaarheid voor studenten en in ondersteuning bij aanvragen. Het fonds is daarom nadrukkelijker gekoppeld aan financiële educatie en ondersteuning. Samen met studentenvertegenwoordiging en uitvoerende teams wordt gewerkt aan vereenvoudiging van processen en betere communicatie, zodat het fonds effectiever bijdraagt aan kansengelijkheid.

Financiële inclusie

Vanuit de overtuiging dat inclusie bijdraagt aan kansengelijkheid, welzijn en studiesucces, hebben we in 2025 structureel meer gecommuniceerd over sociale veiligheid en (financiële) inclusie binnen het ROCvA-F. Zo worden nieuwe medewerkers al bij hun onboarding geïnformeerd over ons inclusie- en diversiteitsbeleid. Het uitgangspunt is dat financiële omstandigheden geen belemmering mogen vormen voor deelname, voortgang en studiesucces van studenten. In 2025 is ingezet op het versterken van samenhang tussen initiatieven rondom financiële inclusie, financiële educatie, leermiddelen en het MBO Studentenfonds. Verder zijn in 2025 bestaande initiatieven met elkaar verbonden, waaronder pilots over financiële educatie op meerdere locaties gericht op het versterken van financiële vaardigheden van studenten. Deze pilots zijn opgezet met het oog op opschaling naar andere colleges.

Bij financiële educatie lag de focus niet alleen op kennisoverdracht, maar ook op praktische toepasbaarheid: studenten leren omgaan met geld in hun eigen context. Door financiële educatie expliciet te verbinden aan bestaande ondersteuningsstructuren, zoals het MBO Studentenfonds en de inzet van budgetcoaches, ontstaat een samenhangende aanpak die zowel preventief als ondersteunend werkt.

Pluscoaches

Het ROCvA-F werkt binnen drie regionale samenwerkingsverbanden intensief samen met gemeenten, het Doorstroompunt, vo-scholen en mbo-instellingen om studenten te ondersteunen bij het behalen van een diploma en een succesvolle stap naar werk. In 2025 hebben we drie nieuwe regionale meerjarenplannen ontwikkeld voor de regio's Flevoland, Gooi en Vechtstreek en Amsterdam-Diemen. Deze worden vanaf 1 januari 2026 uitgevoerd. De middelen die hiervoor in onze mbo-colleges beschikbaar zijn, worden voor een groot deel ingezet voor extra individuele begeleiding via pluscoaching. Onze pluscoaches spelen een cruciale rol bij het ontwikkelen van leervaardigheden en het stimuleren van studiemotivatie. Pluscoaching fungeert als een laagdrempelig voorportaal dat gericht is op het voorkomen van zwaardere problematiek.

De oplossingsgerichte coaching werd door onze studenten in 2025 gemiddeld met een 8,8 beoordeeld, wat een flinke stijging is ten opzichte van 2024. De plusvoorziening blijft een waardevol instrument om onze kwetsbare en overbelaste studenten verder te helpen in hun opleiding. Dit blijkt duidelijk uit de cijfers: in 2025 maakten 2029 studenten gebruik van een pluscoach, wat een daling laat zien ten opzichte van 2024. Dit komt door de onvolledige registratie en het verloop van coaches.



Passend onderwijs

Passend onderwijs is essentieel voor het realiseren van inclusief onderwijs. Elke student met een ondersteuningsbehoefte ontvangt ondersteuning om de opleiding succesvol te kunnen volgen en af te ronden. Voorafgaand aan de start van de opleiding geven we duidelijkheid over de beschikbare ondersteuningsmogelijkheden, waarmee de student akkoord gaat. Samen met de student stellen de mentor, de zorgcoördinator en LEC-experts een passend ondersteuningsplan op. De ondersteuning wordt zoveel mogelijk in de klas verleend.

Op elk mbo-college is een breed ondersteuningsaanbod beschikbaar, centraal gecoördineerd door het LEC. Het LEC beheert het budget voor passend onderwijs, kent specialistische ondersteuning toe en adviseert onderwijsteams. De ondersteuning wordt hoofdzakelijk verzorgd door interne specialisten en aangevuld met extern expertise indien nodig. Het ondersteuningsprofiel van elke opleiding is altijd opvraagbaar. De focus van de ondersteuning is verbreed naar begeleiding van zowel studenten als docenten en mentoren. Naast klasondersteuning biedt het LEC-trainingen aan, zoals faalangstreductie voor studenten en differentiëren in de lespraktijk voor docenten.

Het Expertisecentrum Passend Onderwijs (ExPO) richt zich op beleidsontwikkeling en -advies voor passend onderwijs, BPV, aangepaste toetsing en examinering, en de overgang van speciaal onderwijs naar mbo. ExPO ondersteunt en adviseert studenten, LEC's, TEC's, opleidingen, toeleverende scholen en andere medewerkers van ROCvA-F.

In 2025 heeft ExPO in het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen verder gewerkt aan de overgang van vso naar mbo. Waardevolle inzichten en ideeën voor loopbaanoriëntatie en overgangsbegeleiding werden in 2025 doorontwikkeld in het project 'Kansrijke leerroute en de bijbehorende infrastructuur'. Uit het project Kansrijke leerroute blijkt dat studenten afkomstig uit het vso aantoonbaar minder studiesucces behalen dan studenten zonder vso-achtergrond. Dit vraagt om gerichte versterking van de overstap naar het mbo. Daarom wordt ingezet op een verbeterde warme overdracht, versterking van LOB met aandacht voor mbo-vaardigheden en zelfredzaamheid, en intensievere samenwerking tussen vso en mbo. Deze aanpak krijgt vorm via een kansrijke VSO/ROC-route binnen MBO op Maat, met extra begeleiding voor studenten met multiproblematiek, en een organisatiebrede versterking van de overstapinfrastructuur. Hiermee werken we aan een duurzame en inclusieve overgang voor vso-studenten. In 2026 wordt dit project verder uitgerold.

In 2025 is het handboek passende examinering herzien. In dit kader wordt momenteel onderzoek gedaan naar de kwaliteit van BPV-ondersteuning, gericht op verbetering en noodzakelijke randvoorwaarden. Dit onderzoek is cruciaal voor studenten, vooral voor degenen met extra ondersteuningsbehoeften. Tot slot is er een traject gestart om de samenwerking tussen JJI's en het mbo te versterken, met als doel meer jongeren en jongvolwassenen een passend mbo-diploma te laten behalen.

De effecten van onze inspanningen op inclusie worden steeds zichtbaarder. Lesmateriaal en HR-beleid zijn inclusiever geworden, gebouwen en digitale omgevingen beter toegankelijk en medewerkers nemen vaker verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid. Studenten weten beter waar zij terecht kunnen bij ongewenst gedrag of stagediscriminatie en ervaren vaker een positieve stage-ervaring.

3.4 Kwaliteitszorg

Doorontwikkeling kwaliteitszorg

Het ROCvA-F staat voor een kwaliteitsaanpak die verder gaat dan voldoen aan de normen. In een complexe en snel veranderende omgeving willen we een cultuur waarin eigenaarschap, dialoog en ontwikkeling centraal staan. Het doorontwikkelen van onze kwaliteit is een continu proces van leren en verbeteren binnen teams, samen met studenten en partners. Deze visie sluit aan bij landelijke ontwikkelingen zoals de Referentiewaarden mbo, waarin wendbaarheid, vertrouwen, eigenaarschap, dialoog en rekenschap kernwaarden zijn. Het doorontwikkelen van een sterke kwaliteitscultuur is een van de vier speerpunten van onze meerjarenstrategie en krijgt binnen teams vorm door structurele feedback, actieve betrokkenheid van studenten en werkveld, onderlinge kennisdeling en het continu verbeteren van het onderwijs op basis van onderzoek en resultaten.

Het ROCvA-F werkt al geruime tijd met een vaste auditsystematiek vanuit een eigen auditpool, via de zogenoemde kwalificerende audits. In de winter van 2024/2025 is onderzocht hoe de auditorganisatie doorontwikkeld zou kunnen worden, zodanig dat onder meer de professionalisering van de auditoren, een passende omvang van de auditpool en een heldere aansturing bevorderd zouden worden. In het onderzoek zijn belanghebbenden bevroegd met betrekking tot doel, eigenaren, scope, werkwijze, competenties van betrokkenen en inbedding binnen de organisatie. Het onderzoek heeft geleid tot kernachtige adviezen die momenteel worden vertaald naar de praktijk.

Naast de auditpool is een tweede groep 'moderators kwaliteitscultuur' opgeleid om de dialogische kwaliteitsinstrumenten te begeleiden die dit jaar vast onderdeel zijn geworden van de uitvraag aan de directies van de colleges. De uitvraag leidde tot meer dan 40 aanvragen voor dialogische instrumenten, wat zichtbaar maakt dat deze instrumenten nog meer deel zijn geworden van de kwaliteitscultuur van de colleges en domeinen. De waaier aan kwaliteitsinstrumenten die het ROC nu toepast heeft mede geleid tot de volgende positieve beoordeling door de inspectie (Vierjaarlijks onderzoek bestuur d.d. 2 mei 2025):

'Ten tweede vindt de inspectie de evaluatieve kant van BKA3 sterk. De inspectie ziet een hoge mate aan complementariteit binnen de waaier aan instrumenten die door het bestuur wordt ingezet.'

In 2023 is gestart met een meerjarige aanpak (2023–2026) gericht op het verbeteren van de onderwijsresultaten. Een belangrijk onderdeel hiervan is het Kwaliteitskader 2.0, dat eind 2025 is ontwikkeld en waarmee risicot teams en -opleidingen vroegtijdig kunnen worden gesignaleerd. Het kader combineert kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren en wordt momenteel in vier colleges getest.

Audits

In 2025 zijn vier audits gestart op het gebied van onderwijs en kwaliteitsborging. De vier audits laten zien dat de basiskwaliteit van het onderwijs overwegend op orde is. Teams zijn betrokken en bevroegd, studenten voelen zich veilig en gezien en het onderwijs sluit inhoudelijk goed aan bij het kwalificatiedossier en het werkveld. Tegelijkertijd vragen de uitkomsten van de audits meer aandacht voor het versterken van de samenhang en borging. De belangrijkste ontwikkelopgave ligt in het verder verankeren van kwaliteitszorg in het dagelijks handelen.

Examinering

Het jaarverslag Examinering 2024–2025 laat zien dat ROCvA-F aantoonbaar in control is op de standaarden BA1 (borging diplomering) en BA2 (afsluiting). De diplomawaardigheid van studenten is geborgd en examencommissies functioneren grotendeels onafhankelijk en deskundig, wat wordt bevestigd door positieve oordelen van de Inspectie van het Onderwijs. De governance rond examinering is stevig ingericht, met heldere kaders vanuit het bestuur en een cyclische kwaliteitsaanpak binnen colleges en examencommissies. Tegelijkertijd ziet het bestuur kansen om deze basis verder te versterken door de sturing vanuit de lijnorganisatie explicieter zichtbaar te maken in managementinformatie en verantwoording. Samen met domeinmanagers, de regiegroep examinering en de mbo-colleges blijft het bestuur gericht werken aan duurzame borging en verdere professionalisering van examinering en diplomering.

Vierjaarlijks onderzoek

In mei 2025 rondde de Inspectie het **vierjaarlijks onderzoek** bij het ROCvA-F af. Het ROCvA-F kreeg als geheel een 'voldoende'; op de onderdelen evaluatie, verantwoording en dialoog ontvingen we het oordeel 'goed' ^[8]. De inspectie constateert dat de RvB effectief stuurt op onderwijskwaliteit en daarbij gebruikmaakt van een breed en samenhangend stelsel van evaluaties, data en analyses. Wat betreft kwaliteitszorg oordeelde de inspectie dat het kwaliteitszorgsysteem goed functioneert en dit de RvB voldoende zicht geeft op de onderwijskwaliteit. De ontwikkeling van de kwaliteitscultuur werd positief beoordeeld. De inspectie vond verder dat de examenorganisatie naar behoren functioneert, maar nog wat meer aandacht mag besteden aan uniforme werkwijze tussen teamexamencommissies.

Positief was de inspectie over de organisatie van de interne en externe dialoog. Studenten, medewerkers en regionale partners worden op diverse manieren betrokken bij beleidsvorming en kwaliteitsverbetering. De auditstructuur draagt bij aan gerichte ontwikkeling en borging. De RvB herkent zich in bovenstaande constatering van de inspectie.

Uit tien steekproefonderzoeken bij opleidingen, die aanvullend gedaan werden in 2024 en 2025, bleek dat opleidingen voldoen aan de basiskwaliteit. Studenten ervaren een veilig en ondersteunend leerklimaat met betrokken docenten en goed opgebouwde lessen. Daarnaast verloopt de samenwerking met het werkveld goed en borgt de examencommissie onafhankelijk de kwaliteit van examinering en diplomering. Ook de onderwijsresultaten laten een duidelijke verbetering zien van de opleidingen. Waar in 2024 drie opleidingen niet aan de rendementseisen voldeden, was dit in 2025 nog slechts één opleiding.

ROC TOP

In 2024 heeft het ROCvA-F met de Inspectie van het Onderwijs afgesproken om een maatwerkoplossing te treffen voor het monitoren van ROC TOP. We voerden drie monitoringsgesprekken waarin het ROCvA-F zou zich verantwoorden over de voortgang van de transitie en de kwaliteit van het onderwijs. Na drie monitoringsgesprekken, waarvan de laatste op 22 mei 2025, concludeerde de inspectie dat ROC TOP niet langer apart toezicht nodig heeft en regulier onderdeel wordt van de toezichtactiviteiten bij het ROCvA-F.

4. Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA)

4.1 Onderwijsaanbod en leerlingenaantal

De Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA) bestaat uit tien scholen op zeven locaties en telt in het schooljaar 2025/2026 3013 leerlingen. We constateren een dalende trend in de leerlingenaantallen. Dit is in lijn met de Amsterdamse trend. In 2025 daalde laat het aantal leerlingen met een vmbo-advies. Dit geldt ook voor het aantal leerlingen met een praktijkschooladvies. Het VOvA heeft in 2025 op deze trends in gespeeld door onder andere de transitie van het Metropolis Lyceum naar een brede school voor mavo, havo en vwo. Dit geeft leerlingen de mogelijkheid om binnen de school door te stromen. Ook zijn het CBurg College en het LUCA herpositioneerd en is het onderwijsaanbod uitgebreid.

Aantal leerlingen	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25	25-26	Prognose
								26-27
Bredero Beroeps College	188	138	141	132	*	*	*	*
Bredero	497	512	506	528	500	488	452	448
Cburg College	288	315	322	324	306	288	292	306
De nieuwe Havo	393	286	262	251	*	*	*	
Hubertus & Berkhoff	536	545	524	525	467	435	433	438
Hyperion Lyceum	866	840	838	857	859	910	899	900
LUCA	169	171	157	179	185	163	159	166
Tobiasschool	188	188	186	190	192	192	199	203
Vox College	123	172	185	270	*	*	*	
Metropolis Lyceum					568	605	579	584
Totaal	3297	3178	3177	3262	3077	3081	3013	3038

Figuur 8: Aantal leerlingen VOvA (* uitgefaseerde scholen)

4.2 Onderwijsresultaten

In lijn met het beleid van de Inspectie van het Onderwijs, beoordeelt het VOvA de onderwijskwaliteit aan de hand van vier indicatoren:

1. Onderwijspositie: In hoeverre zitten leerlingen in leerjaar 3 op het niveau dat bij hun basisschooladvies past;
2. Onderbouwsnelheid: Het percentage leerlingen dat leerjaar 1 en 2 zonder vertraging doorloopt;
3. Bovenbouwsucces: Het percentage leerlingen dat vanaf leerjaar 3 zonder vertraging doorgaat per afdeling;
4. Examencijfers: Het gemiddelde cijfer van het Centraal Examen per afdeling.

De onderwijsresultaten van 2024–2025 laten zien dat VOvA breed voldoet aan de inspectienorm. De risico's zijn beperkt en geconcentreerd in afdelingen met kleine cohorten. De ingezette verbeterplannen en kwaliteitszorgcyclus bieden afdoende resultaten.

'De onderwijspositie van de meeste scholen scoort boven de norm'. Alleen bij het Hyperion Lyceum ligt de onderwijspositie iets onder de norm. Omdat deze school relatief weinig leerlingen laat instromen met een lager advies staat de onderwijspositie onderdruk. Doordat er een structureel laag aantal leerlingen is dat afstroomt naar een lager onderwijsniveau, worden er geen grotere risico's verwacht mits de overige indicatoren op orde blijven.

Het aantal leerlingen dat zonder vertraging doorstroomt in de onderbouw, ligt bij de scholen boven of op de norm, waarbij opwaartse doorstroom naar een hoger niveau regelmatig voorkomt; vertraging of doublure in de onderbouw is beperkt. Doordat Bredero Beroepscollege, Vox College en *De nieuwe Havo* afbouwen is daar geen onderbouwsnelheid meer te berekenen.

Tien van de vijftien afdelingen presteren boven de norm van het bovenbouwsucces. Drie afdelingen scoren onder de norm. Doordat het Bredero Beroepscollege afbouwt, kent het relatief weinig leerlingen. Daardoor zakt het percentage al onder de norm wanneer slechts enkele leerlingen zakken of doubleren. Voor *De nieuwe Havo* en Vox College heeft een uitgebreide analyse van het bovenbouwsucces en de examinering geleid tot een verbeterplan. De belangrijkste verbeterpunten zijn het versterken van basisvaardigheden (taal en rekenen), en het verkleinen van het verschil tussen schoolexamen en centraal examen door betere afstemming en gerichte oefening. Daarnaast zetten we in op structurele monitoring en begeleiding om doublures en verzuim te verminderen en zo het slagingspercentage duurzaam te verhogen.

Tien afdelingen scoren boven het landelijk gemiddelde examencijfer, vier daarvan onder de norm. De lage scores bij Vox College (vwo) en *De nieuwe Havo* (havo) hangen samen met uitfasering en kleine cohorten. Bij Hubertus & Berkhoff (vmbo-gt) drukken extra CE-vakken (waarvan één vak verplicht meetelt in het gemiddelde) op het resultaat. De school herzielt hiervoor de aanpak. Voor Bredero (mavo) wordt de ingezette kwaliteitsverbetering doorgezet.

4.3 Onderwijsontwikkeling

In 2025 heeft het VOvA sterk ingezet op het verder versterken van de onderwijskwaliteit, het verbeteren van basisvaardigheden en het vormgeven van duurzaam goed onderwijs. Onze scholen hebben - alle binnen de eigen context en identiteit - stappen gezet om het onderwijs meer samenhangend, betekenisvol en toekomstgericht te maken. Alle scholen werken actief aan het versterken van basisvaardigheden, het bieden van maatwerk en het bevorderen van eigenaarschap bij leerlingen. De professionele cultuur wordt steviger door structurele observaties, duidelijke kwaliteitscycli en voortdurende teamontwikkeling. Daarnaast krijgt praktijkgericht en wereldgericht leren steeds meer vorm in onder meer projecten en stages.

- Vanaf 2025 heeft het Hubertus & Berkhoff de Transformatieve School verder ontwikkeld, met vernieuwd onderwijsaanbod. Hieraan ligt een sterk didactisch-pedagogische basis ten grondslag. Daarnaast is er gewerkt aan een versneld mbo-traject in samenwerking met het MBO College Centrum.
- Binnen de Tobiasschool is het leerwerktraject in 2025 verder uitgebouwd, net als het maatwerkdiploma. De school heeft een ontwikkelingsgericht karakter, waarbij intensief mentoraat, samenwerking met de ouders en een persoonlijk ontwikkelplan bepalend zijn voor de leerlingen. De professionalisering en gedeeld eigenaarschap worden geborgd door duidelijke taakverdeling.
- Het Bredero college heeft in 2025 verder gebouwd aan een stevig fundament voor toekomstgericht onderwijs. De invoering van de onderwijsvisie kreeg concreet vorm in projecten, praktijkgerichte programma's samen met het mbo en een vernieuwde lessentabel. De basisvorming (taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschapsvorming) werd verder gemoderniseerd. De focus lag daarnaast op data geïnformeerd werken binnen een sterk PDCA-ritme, opbrengstgerichtheid en de kwaliteit van het onderwijs.
- Het Metropolis Lyceum bevond zich in 2025 nog midden in de transitie naar één school op basis van innovatief Daltononderwijs. Het Daltonconcept werd in leerjaar 1 tot en met 4 stevig geborgd en kreeg steeds meer vorm.
- Het Hyperion Lyceum heeft in 2025 belangrijke vooruitgang geboekt in het verder ontwikkelen van duurzaam onderwijs. Er is gericht gewerkt aan het versterken van de betekenisvolle Hyperionles als kern van het onderwijs. Sectiewerkplannen worden geactualiseerd met expliciete aandacht voor niveaoverschillen van leerlingen, zodat iedereen wordt uitgedaagd en ondersteund. Deze onderwijskundige ontwikkeling wordt gedragen door een sterk pedagogisch leerklimaat, geïnspireerd op de Transformatieve School. Daarnaast wordt de ondersteuningsstructuur verder versterkt met maatwerktrajecten die uit- en afstroom voorkomen en een passend aanbod realiseren voor (hoog)begaafde leerlingen en instromers vanuit het VSO.

VOvA is in 2025 de samenwerking aangegaan met de Nieuwe Opleidingsschool Amsterdam (NOA). Per 1 januari 2026 is de opleidingsschool van het VOvA onderdeel van NOA en werken we samen aan de kwaliteit van het opleiden en professionaliseren van leraren in Amsterdam.

Basisvaardigheden

Het VOvA zet zich in voor een toekomstbestendig onderwijsaanbod dat leerlingen optimaal voorbereidt op hun vervolgopleiding en verdere loopbaan. Basisvaardigheden spelen daar een belangrijke rol in. In onze visie beperken basisvaardigheden zich niet tot de vakken taal en burgerschap, maar zijn ze ingebed in het hele programma. Samen met het mbo wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn taal en rekenen. Ook is in 2025



geïnvesteed in de leernetwerken voor taal, rekenen-wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid. Deze netwerken werken onder meer aan het verduidelijken van de rol van vakspecifieke coördinatoren. Verder is er afgelopen jaar veel samengewerkt met het mbo door deelname aan de ROC-brede taal- en rekenfestivals. VOvA-docenten verzorgden workshops waardoor meer kennis en begrip is ontstaan tussen mbo- en vo-docenten over elkaars curriculum en aanpak. Daarmee is de basis voor samenwerking verder versterkt.

Op de VOvA-scholen wordt op meerdere niveaus gewerkt aan basisvaardigheden. Via nulmetingen bij instroom worden niveaus ten opzichte van de referentieniveaus vastgesteld. Op basis hiervan krijgen leerlingen gerichte ondersteuning, zoals extra lessen, maatwerkuren en werken in kleinere niveaugroepen. Leerlingen die boven het niveau zitten krijgen verdieping. Scholen ontwikkelen daarnaast een samenhangend curriculum voor taal, digitale geletterdheid, rekenen-wiskunde en burgerschap. Dit leidt tot concrete initiatieven zoals extra rekenlessen en KWT-uren (Bredero), huiswerkbegeleiding en extra taal- en rekenuren (Cburg), en werken in niveaugroepen (LUCA). Andere scholen zetten vergelijkbare stappen richting een dekkend aanbod in 2025/2026.

De VOvA-aanpak sluit daarmee aan bij de eisen van de inspectie: er is sprake van bewust beleid, planmatige uitvoering, monitoring en bijstelling, en toenemende samenhang tussen vakken en onderwijsniveaus. De komende periode ligt de focus op het vasthouden van de ingezette lijn, het vergroten van eigenaarschap in de scholen en het verder verankeren van het beleid in de dagelijkse onderwijspraktijk.

4.4 Begeleiding en ondersteuning

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

In 2025 zijn de gelden die zijn toegekend via het NPO, uitsluitend besteed aan interventies die bewezen effectief zijn. Op VOvA niveau is besloten de NPO-middelen collectief in te zetten voor activiteiten die bijdragen aan faciliteiten en randvoorwaarden zoals welzijn en veerkracht van leerlingen. Een belangrijk onderdeel hiervan is het innovatieprogramma Stap Vooruit! dat in 2023 is gestart om onderwijsontwikkeling te stimuleren.

De meest voorkomende interventies zijn:

- Investeren in lesmateriaal en digitale leermiddelen;
- Meer persoonlijke begeleiding voor leerlingen;
- Extra ondersteuning in de klas door onderwijsassistenten;
- Kleinere klassen.

Het is merkbaar dat de interventies, die gericht zijn op het welbevinden van de leerlingen, de gewenste effecten hebben. Onze scholen zijn dan ook van plan om de maatregelen de komende jaren waar mogelijk in stand te houden.

Passend onderwijs

Om passend onderwijs effectief te organiseren, ontvangen onze scholen jaarlijks ondersteuningsmiddelen van het Samenwerkingsverband. Het Samenwerkingsverband organiseert daarnaast diverse bijeenkomsten, waarin de scholen ervaringen uitwisselen en voortgang met elkaar bespreken. Zo nemen onze directeurs en ondersteuningscoördinatoren actief deel aan de regio-overleggen en netwerkgroepen van het Samenwerkingsverband.



Vanaf schooljaar 2025/26 zetten de scholen van het VOvA het ondersteuningsaanbod in de schoolgids. Dit is in overeenstemming met de Wet versterking positie ouders en leerlingen in passend onderwijs. Elke school heeft één of twee ondersteuningscoördinatoren, die de ondersteuning aan leerlingen bieden. Dit doen zij in nauwe samenwerking met de ouder- en kind adviseur (OKA), de begeleider passend onderwijs (BPO), de mentoren, de schoolleiding en de externe zorg, waaronder GGD en leerplicht. De ondersteuningscoördinatoren sluiten aan bij windrichtingoverleggen in de stad en bij gemeenschappelijke leerlijnbijeenkomsten aangesloten bij het Samenwerkingsverband.

Leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften krijgen een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) en worden actief betrokken bij het opstellen en evalueren hiervan. De school werkt cyclisch en handelingsgericht, met aandacht voor gelijke kansen en samenwerking met ouders.

De ondersteuning is georganiseerd in drie niveaus:

- Basisondersteuning: signalen binnen en rond het primair proces en kleine interventies;
- Extra ondersteuning: systematische begeleiding rond een meer complexe ondersteuningsvraag;
- In sommige gevallen: complexe ondersteuning, waarbij zeker een externe partij is/moet worden betrokken en ook in de thuissituatie begeleiding nodig is.

Voor elke school is er een Zorg Advies Team (ZAT) waarin bij elke vorm van externe zorg met de ondersteuningscoördinator de hulpvraag wordt aangescherpt en afgestemd. Elke school binnen het VOvA heeft de extra ondersteuning afgestemd op de eigen doelgroep, passend binnen de kaders van het Samenwerkingsverband en de Wet Passend Onderwijs.

4.5 Kwaliteitszorg

Toetsing en examinering

Net als voorgaande jaren was er in 2025 veel aandacht voor toetsing en examinering. Met het netwerk examensecretarissen zijn een bovenscholse toetsvisie en een bovenscholstoetsbeleid opgesteld. Hiermee borgt het VOvA het gewenste kwaliteitsniveau ten aanzien van het toetsingsproces, examens en professionalisering. Onze scholen gebruiken het toetsbeleid als uitgangspunt. Op elke school is een gecertificeerde toetsexpert aanwezig die toeziet op de kwaliteit van het toetsbeleid.

De kwaliteit van schoolexamens wordt geborgd door de examencommissies op de scholen en via het netwerk van examensecretarissen. Het bedrijfsbureau monitort en helpt de scholen om de wet- en regelgeving na te leven. De monitoring op toetsing en examinering is in overeenstemming met alle protocollen en staat op de bestuurlijke kwaliteitsagenda.

Inspectie van het Onderwijs

In het najaar van 2025 is het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij het VOvA. Het onderzoek richtte zich op het bestuur en het waarborgen van de onderwijskwaliteit. Het VOvA heeft hier een voldoende voor gekregen. Er is een samenhangend kwaliteitssysteem waarin voldoende wordt gestuurd op onderwijsresultaten en leskwaliteit. Ook is er goed zicht op de basisvaardigheden op alle scholen.

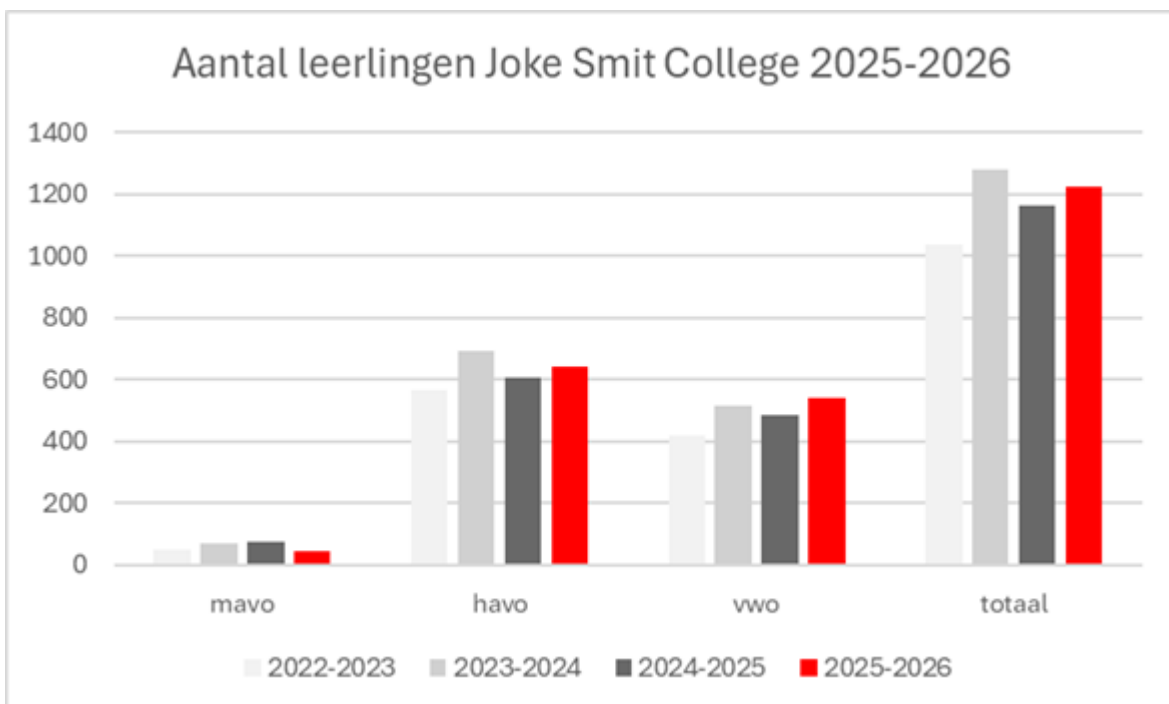
5. Volwassenenonderwijs

5.1 Onderwijsaanbod en leerlingaantallen

Het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) is ondergebracht bij het Joke Smit College in Amsterdam. (Jong)volwassenen uit de regio volgen hier vakken op mavo-, havo of vwo-niveau. Soms omdat zij een vervolgopleiding willen doen die niet aansluit op hun middelbareschooldiploma, soms om ontbrekende deelcertificaten te behalen voor een volledig diploma. Zo speelt het Joke Smit College een belangrijke rol in de doorstroom binnen het Amsterdamse onderwijs.

Het Joke Smit College is bedoeld voor volwassen leerlingen. Het overgrote deel van de leerlingen (ongeveer 90%) is ouder dan 18 jaar en komt in aanmerking voor Rijksfinanciering. In sommige gevallen stelt de school zich ook open voor leerlingen jonger dan 18 jaar.

Het aantal leerlingen is in 2025-2026 licht gestegen, van 1.163 naar 1.225. De eerdere landelijke daling hing samen met tijdelijke versoepelingen in de slaag-/zakregeling vanwege de corona-epidemie. Daardoor stroomden in 2022-2023 minder leerlingen uit het regulier vo door naar het vavo. Inmiddels stabiliseert het aantal leerlingen rond de 1.200, vergelijkbaar met het niveau van vóór corona. Daarmee bevindt het Joke Smit College zich in een gezonde situatie met een betrouwbare en consistente instroom.



Figuur 9: Aantal leerlingen Joke Smit College

5.2 Onderwijsresultaten

Examenresultaten

Het Joke Smit College voldoet aan de norm die de onderwijsinspectie hanteert voor het verschil tussen de cijfers voor schoolexamens (SE) en centrale examens (CE). Het driejaarsgemiddelde blijft ruim binnen de toegestane marge van $\pm 0,5$. De trend is stabiel. Dit resultaat vormt één van de indicatoren voor de kwaliteit van de schoolexamens.

Opleiding/jaar	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Driejaarsgemiddelde
mavo	-0,25	-0,08	-0,19	-0,17
havo	-0,08	-0,15	0,03	-0,07
vwo	0,08	0,10	0,11	0,10

Figuur 10: Verschillen SE-CE (gemiddeld SE-cijfer min gemiddeld CE-cijfer)

De mavo-, havo- en vwo-afdelingen voldeden in schooljaar 2024-2025 aan de norm van de onderwijsinspectie voor de hoogte van de examencijfers. Op ieder niveau moet minimaal 65% van de leerlingen een 5,5 of hoger halen voor een eindexamenvak. Deze examencijfernorm is een landelijke indicator voor de prestaties binnen het vavo. Alle afdelingen voldoen aan de driejaarsgemiddelden. Hoewel er tussen de jaren enige natuurlijke fluctuatie zichtbaar is, laten de resultaten zien dat leerlingen structureel boven de landelijke vavo-inspectienormen scoren.

Opleiding/jaar	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Driejaarsgemiddelde
mavo	70%	67%	74%	70%
havo	67%	71%	69%	69%
vwo	68%	77%	69%	71%

Figuur 11: Percentage leerlingen met minimaal met 5,5 op het Centraal Examen

In het vavo kunnen vakken worden afgesloten als onderdeel van een diploma of als losse certificaten. Van de leerlingen die in mei 2025 opgingen voor het diploma is 79% geslaagd. In totaal werden 510 diploma's uitgereikt. Samen laten deze percentages zien dat de diplomaresultaten, passend bij de vavo-doelgroep, op een solide niveau liggen.

Opleiding/jaar	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Driejaarsgemiddelde
mavo	63%	71%	84%	73%
havo	79%	77%	77%	78%
wvo	81%	90%	81%	84%
totaal	79%	84%	79%	81%

Figuur 12: Percentage geslaagden

In 2026 blijft de aandacht gericht op onderwijsontwikkeling, begeleiding en kwaliteitszorg rondom examinering, zodat de behaalde resultaten worden bestendigd en verder versterkt. Dit sluit aan bij de doelen van de toetsvisie die in 2025 is opgesteld.

Tevredenheid leerlingen

In het voorjaar van 2025 is een leerlingentevredenheidsonderzoek uitgevoerd. In de vragenlijst werd, in het kader van de ontwikkeling van het schoolplan 2025-2029, naast algemene tevredenheid en de waardering van docenten, doorgevraagd naar effectieve leerstrategieën in de les en studiefaciliteiten. De antwoorden, zijn gebruikt voor de ontwikkeling van de gezamenlijke pedagogisch-didactische visie, en vertaald naar de deskundigheidsbevordering van docenten, de onderwijsontwikkeling en de ontwikkeling van studiefaciliteiten en -ruimtes.

In de landelijke enquête onder vavo-alumni in Nederland scoort het Joke Smit College goed en bij alle vragen hoger dan de landelijke gemiddelden. De waardering voor de lessen en docenten is hoog, evenals het niveau van de opleiding en de leeropbrengst.

De hoge tevredenheid benadrukt de kwaliteit van het onderwijs en bevestigt de sterke reputatie van het Joke Smit College. Ook de medewerkers zijn bovengemiddeld tevreden. Dit helpt bij het aantrekken en behouden van goede collega's. Door voort te bouwen op de huidige successen en tegelijkertijd in te spelen op nieuwe ontwikkelingen, blijft de school aantrekkelijk en relevant.

5.3 Onderwijsontwikkeling

In 2025 stond onderwijsontwikkeling bij het Joke Smit College in het teken van het nieuwe schoolplan. In dit kader heeft het team in 2025 taalbeleid en de ontwikkeling van effectieve leerstrategieën centraal gesteld. Het taalbeleid richt zich op versterking van de taalvaardigheid van alle leerlingen. Daarbij wordt nauw samengewerkt met de vaksecties en externe partners. Voor de ontwikkeling van effectieve leerstrategieën wordt samengewerkt met het Thomas More Instituut en het landelijke vavo-netwerk. Daarbinnen zijn in 2025 onder meer evidence-based werkvormen gedeeld en open spaces georganiseerd die bijdragen aan de deskundigheidsbevordering van het team. Door de gecombineerde focus op taalvaardigheid en effectieve leerstrategieën wordt het onderwijs steeds beter afgestemd op de behoeften van de diverse leerlingpopulatie.



5.4 Begeleiding

Het Joke Smit College heeft in 2025 ingezet op een toegankelijke en ondersteunende leeromgeving, waarbij de begeleiding van leerlingen verder is versterkt. Naast het bestaande aanbod van mentoraat, leerlingbegeleiding, spreekuren, ondersteuning door de schoolpsycholoog en het decanaat, is geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering binnen de leerlingbegeleiding (en het ontwikkelen van protocollen voor het mentoraat). Het terugdringen van uitval krijgt veel aandacht. In 2025 zijn de oorzaken van verzuim beter in kaart gebracht. Verzuim is een belangrijke indicator voor uitval. Ook is gewerkt aan het vergroten van de toegankelijkheid van het onderwijs, onder andere door het netwerk van zorginstanties buiten de school te versterken en samen te werken met het Doorstroompunt van de gemeente.

5.5 Kwaliteitszorg

Met het vaststellen van het schoolplan en het jaarplan is de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) verder verankerd op alle niveaus van de organisatie. Het toetsbeleid en de toetsvisie zijn in 2025 verder uitgewerkt, met aandacht voor transparantie en betrouwbaarheid. De kwaliteitszorg wordt ondersteund door regelmatige enquêtes onder leerlingen en medewerkers, lesbezoeken, collegiale feedback en Het Goede Gesprek (het moment waarop medewerker en leidinggevende gezamenlijk stilstaan bij de professionele ontwikkeling, prestaties, vitaliteit en werkplezier). Op basis van deze evaluaties worden verbeterpunten geformuleerd en acties uitgezet. Door deze cyclische aanpak blijft het Joke Smit College gericht op continue verbetering van het onderwijs en het vergroten van de onderwijskwaliteit.

6. Onze Medewerkers

6.1 HR-strategie

Het ROCvA-F ontwikkelde in 2023 samen met onze medewerkers en studenten een nieuwe HR-strategie voor het onderwijs van de toekomst. Vier pijlers staan daarin centraal: bevlogen medewerkers, vitaal werken, leiderschap en toekomstgericht leren. In dit hoofdstuk presenteren we resultaten van onze inspanningen in 2025.

Bevlogen medewerkers: de motor van vooruitgang

Binnen ROCvA-F blijft de bevlogenheid van medewerkers een krachtig fundament van de organisatie. De bevlogenheid van onze medewerkers bleef stabiel op een hoog niveau (77%) en scoort ook dit jaar boven de benchmark (76%). De bevlogenheid uit zich in trots, energie, plezier en betrokkenheid bij de dagelijkse werkzaamheden. Een hoge bevlogenheid draagt direct bij aan de strategische ambities van het ROCvA-F, maar ook aan het halen van de teamdoelstellingen ^[9].

Vitaal werken: forse investering in vitaliteit en verzuimbeheer in 2025

Het succes van ons onderwijs begint bij het succes van onze medewerkers. Vanwege een toename in verzuim in de afgelopen jaren, zijn in 2025 extra middelen ingezet om gericht te investeren in vitaliteit, zorgvuldig verzuimbeheer en het verminderen van de werkdruk.

De nieuwe samenwerking met de arbodienstverlener De Nieuwe Arts is bekrachtigd in een meerjarige overeenkomst voor ROCvA-F en VOvA. Er is meer aandacht voor het versterken van de eigen regie van medewerkers en leidinggevenden in het verzuimproces. De workshops Verzuim en Gedrag voor leidinggevenden en HR-professionals hebben bijgedragen aan betere gespreksvoering en een proactieve aanpak van verzuim.

Externe verzuimexperts hebben geholpen bij complexe casuïstiek, bij de voorbereiding van verzuimgesprekken en de aanscherping van lokaal verzuimbeleid. Elke vier maanden vult de verzuimexpert samen met het team de Eigen Regiemeter in. Dankzij deze tool zien we hoe we als organisatie omgaan met verzuim, hoe onze werkprocessen ons daarbij helpen of juist tegenwerken, en hoe leidinggevenden de medewerkers helpen bij het houden van eigen regie.

De Week van de Vitaliteit markeerde de start van het schooljaar. Er waren verschillende workshops, sportieve activiteiten en themabijeenkomsten over verzuimpreventie en vitaliteit. Het interne platform Happy@work besteedde structureel aandacht aan vitaliteit en positieve gezondheid. De nadruk lag op veerkracht, eigen regie en duurzame inzetbaarheid.

Al deze inspanningen zorgden ervoor, na jaren van toenemend verzuim, dat het verzuim dit jaar daalde naar 6,9% per jaartimo. Nog altijd hoog, maar gekeken naar de landelijke trend ^[10], die een stijging laat zien, is dit een voorzichtig positief resultaat om op door te bouwen in 2026.



Werkdruk

De werkdruk blijft een belangrijk aandachtspunt voor het ROCvA-F. In 2024 toonde het medewerkerstevredenheidsonderzoek al aan dat 41% van de medewerkers de werkdruk te hoog vindt. In 2025 toonde een tussentijdse meting aan dat opnieuw 40,9% de werkdruk (veel) te hoog vindt (n=621, response rate 26%). Daarom is de ambitie uitgesproken om dit percentage te verlagen naar maximaal 38% in 2027^[11]. Een integraal werkdrukplan is ingezet om werkdruk structureel te beheersen en te verlagen. Daarnaast is extra scholing en professionalisering ingezet om de werkdruk te verminderen en teams te versterken^[12]. Medio 2026 zal een tussentijdse evaluatie gehouden worden van de effecten van het werkdrukplan.

Leiderschap

Leiderschap is van groot belang voor het realiseren van onze strategische doelen. In 2025 is ingezet op de versterking en professionalisering van ons leiderschap. Het ROCvA-F heeft een nieuw leiderschapscurriculum ontwikkeld met drie leergangen voor verschillende doelgroepen: medewerkers die zich willen oriënteren op leiding geven, startend leidinggevend, ervaren leidinggevend die zich verder willen ontwikkelen. De leergangen zijn goed bezocht en werden hoog gewaardeerd (8+).

Dankzij leiderschapsreviews (Team Navigator Tool) kregen we meer zicht op leiderschapstalent binnen onze organisatie. Het leverde bovendien gerichte input op voor verdere persoonlijke ontwikkeling, eigen positionering en teamversterking. Tot slot hebben 64 leidinggevend de talenten- en drijfveren scan gedaan, die input gaf voor eventuele verdere ontwikkeling en groei.

Zo proberen we te werken aan persoonlijke ontwikkeling, het beter leren kennen van de kwaliteiten van onze medewerkers en beter aan te sluiten hun leiderschapsambities.

Toekomstgericht Leren

In 2025 zijn er binnen ROCvA-F verschillende initiatieven gestart op het gebied van toekomstgericht leren.

Teamontwikkeling

Om managementteams te ondersteunen bij het realiseren van huidige en toekomstige (strategische) doelen, is in 2025 gewerkt aan gerichte teamontwikkeling (Teamreview). Daarbij is gekeken welke kennis en vaardigheden binnen teams aanwezig zijn en waar versterking nodig is, zodat medewerkers optimaal kunnen bijdragen en de taakverdeling beter aansluit op expertise en verantwoordelijkheden. In totaal is in het startjaar 2025 al 29% van de collega's meegenomen in deze aanpak, de opbrengsten vormen de basis voor gerichte team- en scholingsplannen in 2026.

De RvB heeft daarnaast nieuwe kaders vastgesteld voor de personele inzet en de werkverdeling op de colleges, die de komende twee jaar gefaseerd worden ingevoerd. Deze kaders zorgen voor meer transparantie in de inzet van onze medewerkers en een betere afstemming van taken op begeleide onderwijstijd (BOT-uren) en studentenaantallen. Teams krijgen hiermee meer regie over de organisatie van hun werk, wat naar verwachting bijdraagt aan het verminderen van ervaren werkdruk. De implementatie start in 2026.



LC-/LD docenten

LC- en LD-functies omvatten zwaardere, complexere taken en een brede bijdrage aan onderwijsontwikkeling en onderwijskwaliteit. Het aandeel LC/LD-docenten binnen ROCvA-F is de afgelopen jaren sterk gestegen van 52% in 2022 naar 63% in 2025. Hieraan lag gericht promotiebeleid en opleidingsaanbod op alle colleges ten grondslag. Door docenten de mogelijkheid te bieden door te groeien naar LC- en LD-schalen, stimuleert ROCvA-F professionalisering, loopbaanontwikkeling en het behoud van ervaren onderwijsprofessionals. In 2025 bleef het aandeel stabiel, mede door een hoge vervangingsvraag als gevolg van natuurlijke uitstroom van docenten. Voor 2026 is de ambitie om dit percentage waar mogelijk verder te laten stijgen en zo loopbaanperspectieven binnen het onderwijs verder te versterken.

Digitale Transformatie

Digitale transformatie is gericht op het versterken van een wendbare en toekomstbestendige organisatie, met eigentijdse voorzieningen en een leeromgeving die gepersonaliseerd en flexibel leren mogelijk maakt. Deze ontwikkeling vraagt om samenhang tussen technologie, didactiek en professionalisering. In dat kader is in 2025 het CTL gestart, die docentprofessionalisering, onderwijsinnovatie en praktijkgericht onderzoek verbindt en een gerichte bijdrage aan digitale transformatie levert. Een belangrijk initiatief hierin is de Innovatiewerkplaats, waar docenten vanuit concrete vraagstukken uit hun eigen onderwijspraktijk werken aan direct toepasbare oplossingen. In samenwerking met Team Content Creation (TCC) wordt open leermateriaal ontwikkeld dat organisatie breed inzetbaar is en bijdraagt aan de kwaliteit, actualiteit en vernieuwing van het onderwijs.

Het Goede Gesprek

Binnen ROCvA-F is Het Goede Gesprek het moment waarop medewerker en leidinggevende gezamenlijk stilstaan bij de professionele ontwikkeling, prestaties, vitaliteit en werkplezier.

In 2025 heeft ruim 60% van de medewerkers één of meerdere gesprekken gevoerd en vastgelegd. Uit het medewerkersonderzoek (Pulse-meting 2025) blijkt dat 80% van de medewerkers (n=2401) die een dergelijk gesprek hebben gevoerd, dit als positief heeft ervaren. Hiermee draagt Het Goede Gesprek bij aan continue dialoog, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Stimulerende werk- en leeromgeving

ROCvA-F investeert gericht in een stimulerende werk- en leeromgeving voor professionalisering en kennisdeling. Via practoraten, onderzoeksbeurzen, kwaliteitstafels, lesbezoeken en scholingsdagen met een gevarieerd aanbod van workshops en trainingen. Dit aanbod sluit aan op de strategische koers en de specifieke ontwikkelbehoeften van de mbo-colleges en scholen.

Daarnaast werden in 2025 organisatiebrede festivals georganiseerd en kennisnetwerken rond thema's als inclusie en digitalisering, voor een inspirerende en lerende werkomgeving. Het kennisnetwerk De Roergangers, zette zich bijvoorbeeld in voor duurzaam denken en handelen binnen de organisatie. De samenwerking tussen de onze colleges en de samenwerking met andere ROC's is versterkt, evenals de kennisuitwisseling op casuïstiek en onderwijscontent. Deze inspanningen droegen zichtbaar bij aan de kwaliteit en prestaties van de organisatie. In 2025 gaf 64% van ons onderwijzend personeel medewerkers aan (heel erg) tevreden te zijn met hun ontwikkelmogelijkheden, waarmee ROCvA-F voldoet aan de gestelde doelstelling van de kwaliteitsagenda.



Sociale Veiligheid

Sociale veiligheid en een gezonde fysieke leefomgeving vormen de basis voor goed werkgeverschap binnen het ROCvA-F. Vertrouwen, samenwerking en ontwikkeling staan daarbij centraal. Open dialoog en coachend leiderschap dragen hier bij aan werkplezier en duurzame inzetbaarheid. De investeringen in een veilige en gezonde werkomgeving droegen bij aan medewerkers die zich steeds veiliger voelen om zaken bespreekbaar te maken. De leidraad Ongewenst Gedrag en Klachten, die in 2025 is ontwikkeld en organisatiebreed is geïntroduceerd, heeft hier naar verwachting positief aan bijgedragen. De leidraad geeft medewerkers meer eigen regie bij vragen, zorgen of klachten rondom sociale veiligheid. Ook zorgt deze voor meer rolhelderheid, transparantie en toegankelijkheid van de zorgstructuur binnen het ROCvA-F.

- 9 *In 2025 is een zogenaamde Pulse-meting gedaan, een kortcyclische medewerkerpeiling om sneller inzicht te krijgen in specifieke opbrengsten van beleid of interventies. In 2026 zal weer een volledig MTO worden afgenomen. We hebben een goede MBO benchmark, omdat dit instrument via de MBO-raad met alle MBO-instellingen wordt ingekocht.*
- 10 *Nieuwe verzuimcijfers mbo beschikbaar - Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO*
- 11 *Doelstelling is vastgesteld in de kwaliteitsagenda om in 2027 te bereiken.*
- 12 *In de kwaliteitsagenda is afgesproken dat elk team vanaf 2023-2024 jaarlijks een scholingsplan opstelt en jaarlijks evalueert op het gebied van teamscholing en ontwikkeling.*

6.2 Personele bezetting

In 2025 waren binnen ROCvA-F 3.595 fte interne medewerkers (in 3325 fte in 2024) werkzaam en binnen VOvA 341 fte (in 2024 345 fte). Dit jaar heeft ROCvA-F belangrijke stappen gezet in de verdere ontwikkeling van de formatie en personele bezetting. De RvB heeft nieuwe formatieve kaders vastgesteld, die gefaseerd worden geïmplementeerd. In 2026 zal een eerste verantwoording volgen. Uitgangspunt hierbij is dat de werkverdeling binnen teams sterker wordt afgestemd op de begeleide onderwijstijd (BOT-uren) en het aantal studenten. In 2026 wordt gestart met de implementatie van deze nieuwe kaders binnen ROCvA-F.

Flexibele schil

Het behoud van medewerkers en het beperken van ongewenste uitstroom van waardevolle collega's hebben blijvende aandacht. Uitgangspunt is dat medewerkers met een jaarcontract bij goed functioneren een vast dienstverband krijgen aangeboden. Hiermee versterken wij continuïteit, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid. Tegelijkertijd is een zekere mate van flexibiliteit noodzakelijk om in te spelen op veranderende personeelsbehoeften en fluctuaties in studentenaantallen.

ROCvA-F hanteert een streefbandbreedte van 15-20% medewerkers met een flexibel contract. In 2025 lag dit percentage nog op 23% (22% in 2024). Het werken aan een betere balans tussen organisatorische flexibiliteit en het duurzaam binden van talentvolle medewerkers aan onze organisatie blijft daarmee een belangrijk aandachtspunt.

Banenafpraak 2025

In 2025 waren er 28,2 medewerkers in dienst met een arbeidsbeperking, een daling ten opzichte van 2024 (32,3 participatiebanen). Dit ligt ver onder de landelijke normstelling (banenafpraak) van 161 participatiebanen van 25,5 uur. Er is om die reden een speciale adviseur aangesteld die in overleg met de mbo-colleges probeert banen open te stellen voor deze specifieke doelgroep.



In- en uitstroom WW

Binnen ROCvA-F heeft interne matching van medewerkers prioriteit. Tijdige gesprekken tussen HR en colleges, ruim voor afloop van contracten, dragen bij aan behoud van medewerkers en inzet op interne doorstroom en warme overdracht.

Oud-medewerkers die toch in de WW zijn beland worden vanuit ROCvA-F ondersteund in hun ontwikkeling en omscholing. In 2025 is gestart met een nieuwe aanpak van meer groepsgewijze WW-begeleiding. In 2025 heeft het Loopbaancentrum van ROCvA-F 138 medewerkers begeleid, een stijging van 39% ten opzichte van 2024. Mede dankzij deze gerichte ondersteuning stroomden 101 oud-medewerkers weer uit de WW en bleven de WW-uitgaven vrijwel gelijk aan die van 2024 (zo'n 2 miljoen). In 2026 zetten we in op het verder verkorten van de WW-duur van onze oud-medewerkers.

6.3 Nieuwe medewerkers

Werving en selectieproces

In het schooljaar 2024-2025 heeft ROCvA-F volop ingezet op vernieuwing en versterking van de arbeidsmarktcommunicatie. Met een nieuwe arbeidsmarktcampagne is het werkgeversmerk verder uitgebouwd en er zijn gerichte campagnes ingezet om verschillende doelgroepen te bereiken. Vacatureteksten worden nu verbeterd met behulp van Textmetrics, een AI-tool die concrete verbetersuggesties biedt voor vacatureteksten. Daarnaast is er actief ingezet op eigen werving, job marketing, werving via collega's en Meet & Greet om potentiële kandidaten te enthousiasmeren. Dankzij deze inspanningen is het gelukt om onder meer de time-to-hire (doorlooptijd van sollicitatieprocedures) voor onze vacatures te verminderen.

Onboardingsproces

In 2025 hebben wij aandacht besteed aan doorontwikkeling van onze onboarding van nieuwe medewerkers. Het doel blijft onveranderd: een warm welkom en een stevige start voor elke nieuwe collega. De onboarding werd in 2025 door nieuwe medewerkers gewaardeerd met 3,8 van 5 sterren. Verbeterpunten zoals meer structuur in het inwerkprogramma, koppeling aan een 'buddy' en tijdige toegang tot systemen, laptops en werkpassen worden in 2026 opgepakt, onder andere via een nieuw digitaal portaal.

Beleid en uitvoering Verklaring Omtrent het Gedrag

Binnen ROCvA-F hechten wij groot belang aan een veilige leer- en werkomgeving. Een strikt VOG-beleid wordt gehanteerd, waarbij alle medewerkers, stagiairs, vrijwilligers en structureel aanwezige externe partijen verplicht een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) dienen te overleggen ^[13].

13 Zie bijlage *Toepassing VOG-beleid*

6.4 Samen opleiden en samenwerken in de regio

Goede onderwijskwaliteit begint bij sterke leraren. Door in de onderwijsregio intensief samen te werken met lerarenopleidingen, mbo's en vo-besturen, bouwen we aan een stevige regionale opleidingsstructuur waarin theorie en praktijk naadloos samenkomen. In 2025 zijn alle mbo-colleges en de VOvA scholen aangesloten bij erkende Partnerschappen Samen Opleiden, waardoor studenten en zij-instromers een rijke en inspirerende leeromgeving krijgen. Deze samenwerking draagt bij aan het terugdringen van personeelstekorten en versterkt de onderwijsarbeidsmarkt.

Zij-instroom

Steeds meer vakprofessionals maken bovendien bewust de overstap naar het onderwijs en brengen waardevolle praktijkervaring mee. De overgang naar het mbo vraagt best veel van nieuwe collega's. Daarom investeren we in een stevige start met goede onboarding, toegeruste werkplekbegeleiders en regionale samenwerking.



Wij begeleiden onze nieuwe zij-instromers in het verkrijgen van het benodigde bekwaamheidscertificaat: het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG). In dit programma werken wij samen met opleidingsleveranciers Hogeschool van Amsterdam en Hogeschool van Utrecht. In 2025 rondden 61 zij-instromers van het ROCvA-F hun PDG-opleiding af en startten 66 nieuwe collega's deze opleiding. Een belangrijke investering in de toekomst van ons onderwijs.

7. Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering van het ROCvA-F is gericht op ondersteuning van de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. Ontwikkelingen zoals werkdruk, personeelsschaarste en toenemende complexiteit in uitvoering vragen om aandacht, omdat zij van invloed zijn op de stabiliteit van teams en de uitvoerbaarheid van onderwijsprocessen. Deze factoren kunnen mogelijk doorwerken in de onderwijskwaliteit en de ruimte voor vernieuwing. Daarom maken we afwegingen in onze bedrijfsvoering, zoals op het gebied van veiligheid, huisvesting, duurzaamheid en ICT, die expliciet bijdragen aan goed en stabiel onderwijs. Daarbij sturen we op samenhang, prioritering en realistische uitvoerbaarheid. De samenhangende risico's en de wijze waarop wij deze integraal afwegen en beheersen, komen terug in hoofdstuk 9 over integraal risicomanagement.

7.1 Veiligheid

Voor ROCvA-F is sociale veiligheid essentieel voor goed onderwijs en gelijke kansen. Studenten moeten zich veilig, gezien en gewaardeerd voelen om volwaardig deel te nemen aan het onderwijs en de schoolgemeenschap. Respect, inclusie en aanspreekbaarheid zijn cruciaal. Signalen van pesten, uitsluiting, discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en (online) dreiging werden in 2025 systemisch gemonitord en opgevolgd. Er is geïnvesteerd in toegankelijke begeleiding, samenwerking met veiligheidspartners en aandacht voor fysieke en mentale gezondheid, om bij te dragen aan het versterken van het welzijn van studenten en hun vermogen om met energie en vertrouwen hun opleiding te volgen.

Veiligheid op school: proactieve aanpak en samenwerking

De sociale veiligheid in de samenleving neemt verder af. Die ontwikkeling is ook zichtbaar in het onderwijs en heeft invloed op het schoolklimaat. Er zijn in 2025 219 incidenten waargenomen (224 in 2024), een lichte daling; echter de aard en complexiteit zijn zichtbaar veranderd. Incidenten zijn over het algemeen zwaarder en complexer van karakter. Fysieke incidenten vinden steeds vaker hun oorsprong in de digitale omgeving en komen vervolgens binnen de school tot uiting.

De zorg voor veiligheid wordt binnen het ROCvA-F systematisch aangepakt door de aanwezigheid van een veiligheidscoördinator op elk college. Iedere locatie heeft een veiligheidscoördinator die verantwoordelijk is voor het signaleren, aanpakken en registreren van veiligheidskwesties. De aanwezigheid van de veiligheidscoördinator heeft bijgedragen aan een verbeterde samenwerking met de Loopbaan Expertise Centrum (LEC). Samenwerkende partijen hebben korte lijnen, waardoor zij gemakkelijker gebruikmaken van elkaars expertise.

Verder is de samenwerking met veiligheidspartners in 2025 verder versterkt, wat heeft geleid tot betere informatie-uitwisseling en een zorgvuldiger afweging bij specifieke situaties. De samenwerking laat een positieve ontwikkeling zien. Binnen de gemeente Amsterdam is het mbo vertegenwoordigd in onder meer de kerngroep en stuurgroep Schoolveiligheid, de stuurgroep Veiligheid en Zorg en het directeurenoverleg Veiligheid en Zorg. In Flevoland, Amstelland, Airport en Hilversum nemen vertegenwoordigers van de betreffende colleges deel aan overleggen met gemeenten en veiligheidspartners. Deze samenwerkingen zorgen voor kortere lijnen en maken het mogelijk om veiligheidsplannen gezamenlijk met gemeenten op te stellen.



Vertrouwenspersoon

Het fundament voor de sociale veiligheid van het ROCvA-F is vastgelegd in het reglement Vertrouwenspersoon. In 2025 zijn 30 vertrouwenspersonen ingezet, verspreid over afdelingen en opleidingen, die het meld- en aanspreekpunt vormen voor studenten en leerlingen bij pesten, discriminatie, agressie of ander grensoverschrijdend gedrag. In het reglement zijn heldere definities en procedures opgenomen voor de omgang met ongewenste omgangsvormen zoals agressie, discriminatie en (seksuele) intimidatie.

In 2025 is de meldingsstructuur verder versterkt met de introductie van een digitale meldknop voor ongewenst gedrag. Hiermee is de toegankelijkheid van het melden vergroot en de vindbaarheid van ondersteuning verbeterd. De beschikbare cijfers over 2025 laten een lichte stijging zien in het aantal veiligheidsmeldingen van medewerkers. Ook binnen de afzonderlijke mbo-colleges is een beperkte toename zichtbaar van meldingen van studenten. In 2025 wisten medewerkers de weg naar laagdrempelige ondersteuning beter te vinden: het gebruik van beschikbare informatie en ondersteuning voor een veilige omgeving is toegenomen. Ook wisten medewerkers en leidinggevendenden de vertrouwenspersoon vaker te vinden als sparringspartner bij vraagstukken rondom sociale veiligheid en omgangsnormen, wat mogelijk wijst op een groter bewustzijn en groeiend vertrouwen in de meldingsstructuur en beschikbare ondersteuning. ROCvA-F zet in 2026 in op verder onderzoek om meer zicht te krijgen op de aard en ontwikkeling van de veiligheidsmeldingen.

Klachten

Met de invoering van de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten heeft ROCvA-F een laagdrempelige en toegankelijke voorziening ingericht voor studenten en leerlingen met een klacht of bezwaar. Uitgangspunt is dat signalen en geschillen zoveel mogelijk binnen de school worden opgelost. Wanneer dit niet tot een passende oplossing leidt, kunnen studenten en leerlingen een melding doen via het studentenportaal of rechtstreeks contact opnemen met de ombudsman. De ombudsman biedt onafhankelijke advisering en zet in op een minnelijke oplossing. Indien dit niet mogelijk blijkt, wordt de klacht voorgelegd aan de daarvoor ingestelde onafhankelijke commissie. In het afgelopen jaar zijn er 131 bezwaren getekend tegen besluiten door de ombudsman (40 bezwaren meer dan in 2024). Van deze bezwaren hebben 9 studenten bezwaar aangetekend tegen een opgelegde schorsing (4 studenten meer dan in 2024) en hebben 70 studenten bezwaar gemaakt tegen een besluit tot verwijdering (16 bezwaren minder dan in 2024).

Ook medewerkers kunnen zich wenden tot de ombudsman wanneer zij behoefte hebben aan een onafhankelijk en vertrouwelijk aanspreekpunt, zoals bij een beoordeling of het gevoel dat hun rechten niet zorgvuldig zijn gewaarborgd.

Privacybescherming

De bescherming van privacy en informatiebeveiliging heeft prioriteit binnen het ROCvA-F. De verdere digitalisering van onderwijs en werkprocessen maakt het essentieel om structureel te investeren in veilige systemen, bewustwording en een sterke organisatie van informatiebeveiliging en privacy. De jaarlijkse meting volgens het NBA-volwassenheidsmodel voor informatiebeveiliging laat in 2025 opnieuw groei zien; de score steeg van 2,0 naar 2,2, boven het landelijk gemiddelde van 1,8. De score op privacy, volgens het SURF audit Privacy Toetsingskader, was opnieuw een 1,9, onder het landelijke gemiddelde. Het externe onderzoek liet zien dat de capaciteit voor zowel informatiebeveiliging als privacy in 2025 beperkt was. In 2026 worden aanvullende maatregelen genomen om verdere professionalisering en groei mogelijk te maken. Onze ambitie is om bij de externe audit eind dit jaar volwassenheidsniveau 3 te behalen, waarbij de nadruk ligt op een evenwichtige groei over alle binnen de scope van de audit vallende beheersingsmaatregelen.



De evaluatie van de Security Awareness e-learning (beveiligingsbewustzijn) liet zien dat het programma nog niet optimaal aansloot op de dagelijkse praktijk van medewerkers. Daarom is besloten om, in samenwerking met andere instellingen, een nieuw bewustwordingsprogramma te ontwikkelen met eigen e-learnings, die beter passen bij onze organisatiecontext. Op deze manier proberen we bewustwording op het gebied van datalekken te vergroten en medewerkers te stimuleren om vaker intern te melden. In 2025 zijn er 6 datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens, 2 minder dan in 2024. Alle meldingen zijn conform wet- en regelgeving afgehandeld en hebben niet geleid tot vervolgonderzoek door de Autoriteit.

7.2 Huisvesting

ROCvA-F streeft naar aantrekkelijke, efficiënte en betaalbare leeromgevingen die passen bij de omvang van de scholen en voldoende flexibiliteit bieden om in te spelen op veranderingen. De strategische ambities om te komen tot toekomstbestendige en duurzame leeromgevingen is terug te zien in de moderniserings- en verduurzamingsprojecten (SHP). Tegelijkertijd wordt ingezet op het structureel verankeren van duurzaamheid in processen, zoals via duurzaam inkoopbeleid en circulaire toepassingen in projecten. Deze investeringen dragen concreet bij aan het realiseren aan het verduurzamen van de bedrijfsvoering.

Projecten 2025

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet en investeringen gedaan in verschillende huisvestingsprojecten, met als doel het moderniseren en verduurzamen van de huisvesting zodat de huisvesting toekomstbestendig is, waaronder:

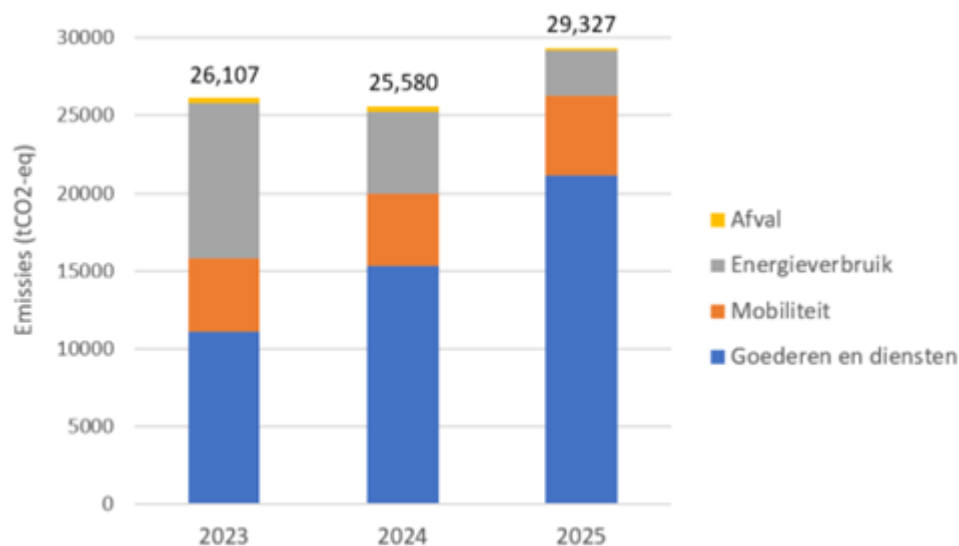
- Voor de locatie Opaallaan in Hoofddorp is de ontwerpfasen gestart voor een grondige renovatie van het circa 30 jaar oude gebouw, waarin onder meer de logistieke opleidingen worden gehuisvest.
- Voor het Da Costa Cluster in Amsterdam is een gefaseerde renovatieaanpak gestart. In dit kader is gewerkt aan de voorbereiding van het voorlopig ontwerp voor Da Costa 36.
- Het nieuwbouwproject van het Metropolis Lyceum bevindt zich in de uitvoeringsfase. In 2025 zijn de sloop- en ruwbouwwerkzaamheden afgerond. De oplevering staat gepland voor juli 2026.
- Bij MBO College West is in de zomer van 2025 het entreegebied gemoderniseerd en het binnenterrein opgeknapt, waardoor de kwaliteit van de buitenruimte voor studenten en medewerkers is verbeterd.

7.3 Duurzaamheid

Duurzaamheid is verankerd in de visie en bedrijfsvoering van ROCvA-F en vormt een structureel onderdeel van de meerjarenstrategie. Vanuit onze maatschappelijke opdracht neemt het ROCvA-F verantwoordelijkheid en vervult het een voorbeeldfunctie voor studenten, medewerkers en de omgeving. Er wordt gestreefd naar een duurzame leer- en werkomgeving waarin bewust en toekomstgericht wordt gehandeld.

CO₂-footprint

Figuur 13 geeft per activiteitscategoriegroep binnen het ROCvA-F weer hoe de emissies zijn opgebouwd en hoe deze zich hebben ontwikkeld vanaf de nulmeting in 2023. Voor 2025 bedraagt de totale CO₂-footprint van ROCvA-F 29.327 ton CO₂-equivalent. Dit is een stijging van 15% ten opzichte van 2024 en 12% ten opzichte van het basisjaar 2023.



Figuur 13: Emissies per activiteitscategoriegroep

De resultaten laten zien dat het energieverbruik van ROCvA-F blijft dalen dankzij het afnemende gebruik van aardgas en de verdere vergroening van de gebruikte elektriciteit. Ook zijn nauwkeurigere schattingen gemaakt van het energieverbruik op gehuurde locaties en zijn representatievere emissiefactoren toegepast. Tegelijkertijd nemen de emissies in de categorie goederen en diensten toe, waardoor de totale CO₂-voetafdruk stijgt. De inkoop van gebouw- en renovatiegerelateerde activiteiten, zoals bouwmaterialen en installaties, levert hierbinnen met 42% verreweg de grootste bijdrage. Deze emissies hangen echter samen met investeringen die juist bedoeld zijn om het vastgoed structureel te verduurzamen en op de langere termijn te leiden tot een lager energieverbruik en lagere emissies in de gebruiksfase. Dit laat zien dat het zwaartepunt van de klimaatopgave inmiddels duidelijk in de waardeketen ligt en benadrukt de urgentie van een gerichte strategie die zowel de kortetermijnpact van inkoop als de langetermijnopbrengsten voor verduurzaming expliciet meeneemt.

De emissies uit afvalverwerking namen af doordat in 2025 54% minder afval werd geproduceerd vanwege het beter scheiden aan de bron.

Binnen mobiliteit daalden de emissies van zakelijk verkeer en woon-werkverkeer door minder zakelijke reizen en verbeterde emissiegegevens. De emissies van studentenvervoer stegen daarentegen, voornamelijk door het gebruik van representatievere emissiefactoren en de opname van VOvA- en vavo-studenten in de berekeningen.

Door het investeren in datakwaliteit groeien we naar een steeds representatievere berekening van onze footprint.

Duurzaamheid in huisvesting

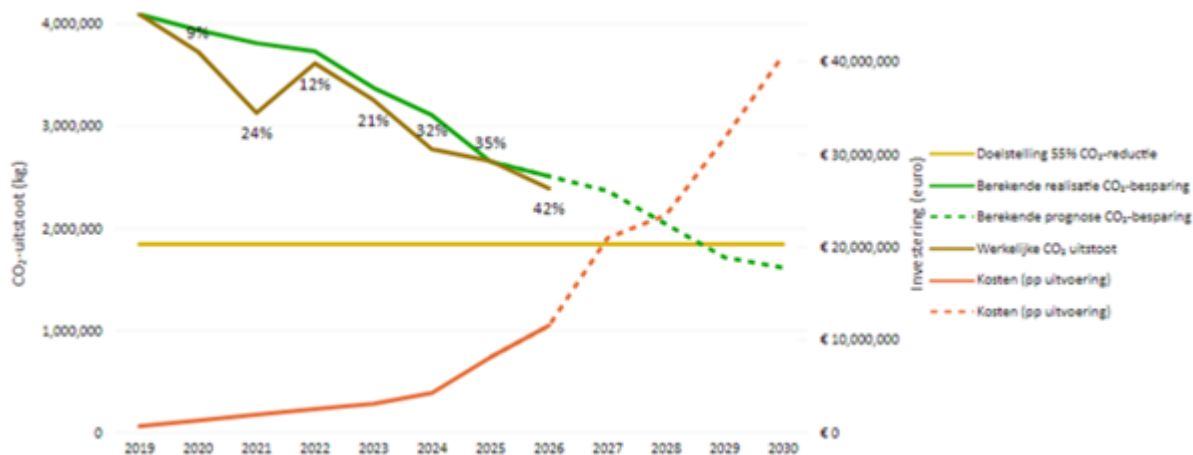
Het Strategisch Huisvestingsplan (SHP) is herijkt voor de periode 2025-2035. Met deze herijking zijn de uitgangspunten voor de toekomstige huisvesting opnieuw tegen het licht gehouden en waar nodig geactualiseerd. Tegelijkertijd is geborgd dat onze locaties goed bereikbaar zijn met het openbaar vervoer en dat de gebouwen veilig, representatief en van voldoende kwaliteit zijn om goed onderwijs te ondersteunen. Bij alle huisvestingskeuzes is bovendien expliciet rekening gehouden met de betaalbaarheid en financiële houdbaarheid op de lange termijn.

Het ROCvA-F zet zich actief in voor energiebesparing en verduurzaming van de vastgoedportefeuille en onderschrijft de doelen van de MBO Raad: ten minste 55% CO₂-reductie in 2030 en 95% in 2050.

In 2025 is op meerdere locaties van het ROCvA-F zichtbare voortgang geboekt op het gebied van verduurzaming. Dit is terug te zien in de lopende renovatie- en herontwikkelingsprojecten, waarin strategische keuzes voor toekomstbestendige en energiezuinigere huisvesting zijn gemaakt. Daarbij is in verschillende projecten nauw samengewerkt met gemeenten en partners in de omgeving. Dit resulteerde in een CO₂-reductie van 42% op gebouwgebonden energie ten opzichte van 2018. Ten opzichte van 2024 is een daling van 7% waar te nemen (zie figuur 14).

In 2025 is de CO₂-footprint van alle gebouwen in kaart gebracht en zijn gerichte duurzaamheidsmaatregelen doorgevoerd. De gerealiseerde CO₂-reductie ligt daarmee voor op de beoogde doelstelling richting 2030. De verduurzaming van onze huisvestingsportefeuille is vastgelegd in het Programma Duurzaamheid. Concreet is voor elk gebouw een duurzaamheidsplan opgesteld met maatregelen tot en met 2029. Het investeringsplan blijft zich richten op verdere verbetering van de energie-efficiëntie en verdere reductie van de CO₂-uitstoot, met aandacht voor circulaire en duurzame oplossingen.

Binnen projecten is waar mogelijk ingezet op circulair slopen, het toepassen van milieuvriendelijke producten en het hergebruik van bestaand meubilair bij herinrichting. Onze ambitie is om circulariteit structureel te verankeren in de huisvestingscyclus door te sturen op richtinggevende KPI's voor de milieu-impact van materialen, de herkomst en het hergebruik van materialen en waardebehoud en losmaakbaarheid.



Figuur 14: CO₂ reductie van ROCvA-F



Inkoop- en mobiliteitsbeleid

Voor het ROCvA-F betekent integere bedrijfsvoering dat de maatschappelijke opdracht transparant, zorgvuldig en toekomstgericht uitgevoerd wordt. Het bewust omgaan om met middelen, handelen vanuit integriteit en het afleggen van verantwoording over de impact van onze keuzes zijn hierin richtinggevend. De organisatiecultuur, gestuurd door het moreel kompas en de kernwaarden, vormt hierin de basis voor samenwerking, besluitvorming en omgang met studenten, collega's en partners binnen heldere bestuurlijke en ethische kaders.

Zo verankert het ROCvA-F duurzaamheid structureel in het inkoop- en contractmanagementbeleid. Bij aanbestedingen wordt minimaal 20% van de gunningscriteria gewogen op de bijdrage aan duurzaamheid, onder meer via MVOI-criteria en de Sustainable Development Goals (SDG's). Met de toepassing van 'Gunnen op Waarde' worden prijs, kwaliteit en duurzaamheid in samenhang beoordeeld. Daarnaast werd gewerkt aan verdere professionalisering, onder andere door het verbeteren van de meetbaarheid van duurzaamheid, het inzetten van extra materiedeskundigheid en het verkennen van de toepassing van een integrale kostenbenadering die de totale kosten over de levensduur meeneemt. In passende branches werd jaarlijks de CO₂-rapportage uitgevraagd.

In 2025 zijn de gemaakte duurzaamheidsafspraken actief gemonitord. Duurzaamheid is daarbij een vast onderdeel van het gesprek met leveranciers. In 2024 heeft ROCvA-F het Convenant Verantwoord Marktgedrag ondertekend. De toepassing van de bijbehorende Code, met specifieke aandacht voor sociale duurzaamheid, krijgt met name invulling binnen de contracten voor catering en schoonmaak en is na evaluatie voortgezet. Het inkoopteam investeert blijvend in deskundigheidsbevordering via trainingen, marktverkenningen en relevante netwerken, zodat duurzaamheid integraal onderdeel blijft van professioneel opdrachtgeverschap.

Naast inkoop vormt ook mobiliteit een relevante factor binnen onze CO₂-impact. In 2025 waren reisbewegingen verantwoordelijk voor 17% van onze totale CO₂-footprint, vergelijkbaar met het aandeel in 2024. Binnen deze categorie zijn wel verschuivingen zichtbaar. Het aandeel van woon-werkverkeer van medewerkers is afgenomen van 15% naar 11% (-4 procentpunten). Daartegenover staat een stijging van het woon-studieverkeer van studenten, van 2% naar 6% (+4 procentpunten). Deze toename hangt samen met het gebruik van meer representatieve emissiefactoren en de opname van VOvA- en vavo-studenten in de berekening.

Sturing en borging van duurzaamheid

Duurzaamheid is binnen het ROCvA-F strategisch belegd op bestuursniveau, zodat het maken van duurzame keuzes expliciet is verankerd in besluitvorming en sturing. ROCvA-F investeert structureel in de Green Office, waar studenten en medewerkers in co-creatie werken aan de verdere verduurzaming van de organisatie door het organiseren van projecten, activiteiten en samenwerkingen op het snijvlak van duurzaamheid en inclusie. Met deze governance-structuur borgt het ROCvA-F dat duurzaamheid zowel strategisch is verankerd als operationeel wordt uitgevoerd en gemonitord. Duurzame bedrijfsvoering versterkt de onderwijskwaliteit door het creëren van gezonde, veilige en toekomstbestendige leeromgevingen. Door duurzaamheid zichtbaar onderdeel te maken van de dagelijkse praktijk, worden studenten actief betrokken bij duurzaam handelen en wordt hun maatschappelijk bewustzijn vergroot.



7.4 ICT

Beleids- en proceseigenaarschap

Binnen ROCvA-F hebben teams en colleges ruimte om het onderwijs passend bij hun doelgroep en het werkveld vorm te geven. De decentrale organisatie-inrichting ondersteunt deze werkwijze. De toenemende digitalisering en de eisen vanuit wet- en regelgeving stellen echter steeds hogere eisen aan een centrale kwaliteitsborging. In 2025 zijn daarom heldere governance-afspraken gemaakt, die bijdragen aan de optimalisatie van proces- en beleidseigenaarschap binnen de instelling.

Onderwijs- en ICT-beleidsprincipes

De afgelopen jaren heeft het ROCvA-F een instellingsbrede aanpak gerealiseerd op het gebied van ICT-infrastructuur, bedrijfsvoering en onderwijslogistiek. Daarbij zijn beleidsprincipes en afspraken ontwikkeld die bijdragen aan structurele borging van privacy, informatiebeveiliging en verantwoord datagebruik in de primaire processen. De nadruk binnen de initiatieven die zijn gestart lag op uitvoerbaarheid, toekomstbestendigheid en het duurzame karakter ervan.

AI in onderwijs en organisatie

De snelle ontwikkeling van generatieve AI vraagt om duidelijke kaders en een bewuste inzet binnen het onderwijs en de organisatie. ROCvA-F heeft daarom ingezet op het vergroten van AI-vaardigheden van medewerkers, zodat AI bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs, een efficiëntere organisatie en toekomstbestendigheid.

In 2025 heeft ROCvA-F een volgende stap gezet in het professionaliseren en structureel verankeren van generatieve AI en AI-geletterdheid, via de voortzetting van de implementatie van richtlijnen voor verantwoord gebruik door medewerkers en studenten en via AI-Boosterdagen voor mbo-colleges en diensten, een breed toegankelijk scholingsprogramma en gerichte basis- en gevorderdentrainingen voor medewerkers. In totaal zijn 250 Copilot Pro-licenties verstrekt aan medewerkers, waarmee het actief en verantwoord gebruik van AI-toepassingen in onderwijs en bedrijfsvoering is gestimuleerd.

De innovatiekracht is in 2025 verder versterkt door het starten van een AI-pilot binnen de organisatie. In dit kader zijn Copilot Studio-licenties beschikbaar gesteld en zijn experimenten gestart met AI-agents. De pilot richt zich op het verkennen van mogelijkheden om AI in te zetten ter ondersteuning van onderwijs- en organisatieprocessen. In 2026 kijken we verder hoe AI-toepassingen in de toekomst breder kunnen worden ingezet.

Met deze concrete stappen is het fundament gelegd om de komende jaren generatieve AI structureel en kwalitatief in te zetten voor innovatie in het onderwijs, efficiëntere werkprocessen en verdere ontwikkeling van ROCvA-F als toekomstbestendige organisatie in een snel veranderend digitaal landschap. In [hoofdstuk 3.2 Onderwijsontwikkeling](#) beschrijven we hoe investeringen in AI en digitale vaardigheden de didactische kwaliteit versterken en innovatie van onderwijs mogelijk maken. Medewerkers zijn beter toegerust om digitale middelen en AI doelgericht in te zetten. Dit verbetert de kwaliteit van het onderwijs dat beter aansluit bij de actualiteit en daarmee onze studenten beter voorbereidt op een digitale arbeidsmarkt. Bovendien dragen de investeringen in AI bij aan efficiëntere werkprocessen binnen de organisatie.



De strategie waarin IT zich ontwikkelt tot motor voor onderwijsvernieuwing en organisatie-efficiëntie wordt zichtbaar in de gerichte inzet op digitalisering en AI. Investeringsrichtingen richten zich niet alleen op technologie, maar vooral op het versterken van IT-vaardigheden, toepassingen en governance. De strategische rol van IT wordt daarbij verder uitgebouwd en steviger verankerd binnen de bedrijfsvoering. Zo draagt IT concreet bij aan innovatie in het onderwijs en efficiëntere processen in de organisatie.

Digitalisering examenprocessen

Het applicatielandschap rondom examenleveranciers en afnamesystemen is complex en blijft in ontwikkeling. Tegen deze achtergrond is ingezet op verdere digitalisering, optimalisering en waar mogelijk standaardisering van de examenprocessen. Belangrijke stappen zijn gezet in het realiseren van koppelingen tussen Eduarte (Studentinformatiesysteem) en diverse examenplatforms. Hierdoor zijn handmatige handelingen in de voorbereiding en verwerking van examens verminderd, wat bijdraagt aan efficiëntere processen en het terugdringen van foutgevoelig overtypewerk.

Een belangrijke ontwikkeling is de landelijke implementatie van de OKE-koppeling (Onderwijs Koppelingen Examinering). Deze digitale koppeling maakt automatische gegevensuitwisseling mogelijk tussen Eduarte, de planningssoftware (TEL-module van Eduarte) en toetsafnamesystemen zoals Remindo Toets en TOA. Dit levert aanzienlijke tijdsbesparing op voor examendiensten en medewerkers en versterkt de kwaliteit en betrouwbaarheid van de examenprocessen.

Tot slot is gestart met de ontwikkeling en implementatie van een digitaal examen- en diplomadossier in Eduarte, waarmee (digitale) beoordelingsformulieren centraal worden vastgelegd. Een pilot hiervoor loopt bij de colleges Zuid, Zuidoost, West en Hilversum.

ICT-infrastructuur

In 2025 is verdere uitvoering gegeven aan de strategische vernieuwing van de ICT-infrastructuur. Meer dan tien locaties zijn gemoderniseerd en voorzien van een toekomstbestendige netwerkinfrastructuur. Hiermee is een belangrijke stap gezet in de standaardisatie, beheersbaarheid en schaalbaarheid van het netwerklandschap. Investeringsrichtingen in netwerkinfrastructuur en cybersecurity zorgen voor een stabiele, veilige en toekomstbestendige digitale leer- en werkomgeving. Dit verhoogt de betrouwbaarheid van onderwijs- en examenprocessen en ondersteunt de continuïteit en schaalbaarheid van de bedrijfsvoering. Daarnaast zijn de eerste maatregelen getroffen om het glasvezelnetwerk tussen de grotere locaties te vereenvoudigen en robuuster in te richten.

Ook de digitale werkplek is in 2025 verder versterkt. De migratie van alle door ICT beheerde werkplekken van Windows 10 naar Windows 11 is succesvol afgerond. Hiermee zijn continuïteit, veiligheid en compliance van de digitale werkomgeving geborgd. In 2026 wordt de digitale werkplek verder gemoderniseerd met de overgang naar een cloudgebaseerd werkplekmodel.

Major verstoringen

Afgelopen jaar zijn alle major^[14] verstoringen opgelost, waardoor continuïteit van onderwijs en bedrijfsvoering steeds kon worden hersteld. In 2025 zijn 17 majors geregistreerd. Hieruit blijkt dat de ketenafhankelijkheid en complexiteit van onze ICT-voorzieningen- verder toenemen.

14

Een 'major' houdt in dat de betreffende voorziening bij het (grotendeels) ROCvA-F breed niet beschikbaar was.

8. Financiën

8.1 Financiële ontwikkeling en beleid

Staat van baten en lasten ROCvA-F					
	(R)	(B)		(R24)	
(x € 1.000)	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil R - B	Realisatie 2024	Vershil R - R24
Rijksbijdragen	530.145	504.756	25.389	502.440	27.705
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	15.363	12.295	3.068	12.643	2.720
College-, cursus-, les en examengeld	498	-288	786	981	-483
Baten werk iov derden	3.099	2.957	142	3.923	-824
Overige baten	13.995	9.958	4.037	10.549	3.446
Totaal baten	563.100	529.678	33.422	530.536	32.564
Personeelslasten	-442.655	-418.536	-24.119	-401.678	-40.977
Afschrijvingen	-20.143	-20.523	380	-20.477	334
Huisvestingslasten	-42.499	-50.606	8.107	-41.412	-1.087
Overige lasten	-66.304	-58.756	-7.548	-58.954	-7.350
Totaal lasten	-571.601	-548.421	-23.180	-522.521	-49.080
Saldo baten en lasten	-8.501	-18.743	10.242	8.015	-16.516
Financiële baten en lasten	1.563	1.817	-254	3.183	-1.620
Belastingen	-33	-	-33	-27	-6
Netto resultaat	-6.971	-16.926	9.955	11.171	-18.142

Geconsolideerd resultaat

In 2025 realiseerde ROCvA-F een geconsolideerd resultaat van € 7,0 mln negatief. De resultaten per instelling waren als volgt:

- ROCvA: +€ 6,9 mln (begroot –€ 12,9 mln)
- ROCvF: –€ 3,5 mln (begroot –€ 1,8 mln)
- ROC TOP: –€ 8,9 mln (begroot € 0 mln)
- VOvA: –€ 1,5 mln (begroot –€ 2,3 mln)

Het resultaat ligt ruim boven de begroting (+€ 13,0 mln). Een belangrijk deel van deze afwijking wordt verklaard doordat in de begroting de bijdrage van ROC TOP bewust op nihil is gesteld, zodat de inzet van deze middelen flexibel kon worden gepland (effect +€ 13,4 mln). De betreffende middelen zijn opgebouwd uit de rijksbekostiging van ROC TOP (T-2 financiering) en zijn bestemd voor de nieuwe studenteninstroom binnen de instelling ROCvA. Eind 2025 zijn resterende liquide middelen overgeheveld van ROC TOP naar de instelling ROCvA. De inzet van deze middelen vindt grotendeels plaats vanaf 2026, onder meer ten behoeve van de verdere ontwikkeling van het onderwijs, met specifieke aandacht voor tekortsectoren. Doordat de besteding pas



vanaf 2026 plaatsvindt, valt het gerealiseerde resultaat over 2025 hoger uit dan begroot.

Daarnaast hebben hogere dotaties aan personele voorzieningen (-€ 10 mln), de effecten van de cao-verhoging (-€ 15 mln t.o.v. begroting) en de extra rijksbijdrage voor onder andere loon- en prijscompensatie (+€20 mln t.o.v. begroting) bijgedragen aan het verschil met de begroting.

In 2025 zijn extra middelen ingezet om de onderwijsrendementen te verbeteren en studenten extra begeleiding te bieden. Deze inspanningen maken onderdeel uit van een meerjarig programma voor 2024–2026, gericht op het verhogen van studieresultaten en het terugdringen van voortijdig schoolverlaten. Daarentegen komen een aantal geplande huisvestingsgerelateerde investeringen later tot besteding dan voorzien, waardoor een deel van de hiervoor bestemde middelen wordt doorgeschoven naar 2026.

De financiële kengetallen bevestigen dat ROCvA-F financieel gezond blijft. De liquiditeit is ruim voldoende om aan kortlopende verplichtingen te voldoen, de solvabiliteit ligt op de streefwaarde en het normatief eigen vermogen blijft onder de inspectienorm. Daarmee blijft ROCvA-F in staat om te investeren in de kwaliteit van het onderwijs en de verdere ontwikkeling van de organisatie.

8.2 Analyse baten en lasten instellingen

Een nadere analyse van de financiële resultaten wordt gegeven in de volgende paragrafen. De resultaten van de instellingen ROCvA (exclusief VOvA), ROCvF en ROC TOP worden separaat toegelicht als gevolg van verantwoordingsvereisten van het ministerie van OCW. Voor VOvA wordt verwezen naar het afzonderlijke jaarverslag van deze instelling.

Resultaat ROCvA

Staat van baten en lasten ROCvA					
	(R)	(B)		(R24)	
(x € 1.000)	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil R - B	Realisatie 2024	Vershil R - R24
Rijksbijdragen	394.060	373.921	20.139	364.887	29.173
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	11.027	8.579	2.448	8.308	2.719
College-, cursus-, les en examengeld	619	-	619	923	-304
Baten werk iov derden	2.942	2.653	289	3.392	-450
Overige baten	52.762	15.281	37.481	25.346	27.416
Totaal baten	461.410	400.434	60.976	402.856	58.554
Personeelslasten	-354.462	-321.596	-32.866	-307.131	-47.331
Afschrijvingen	-16.176	-16.438	262	-14.634	-1.542
Huisvestingslasten	-33.266	-28.778	-4.488	-29.036	-4.230
Overige lasten	-49.753	-48.309	-1.444	-45.659	-4.094
Totaal lasten	-453.657	-415.121	-38.536	-396.460	-57.197
Saldo baten en lasten	7.753	-14.687	22.440	6.396	1.357
Financiële baten en lasten	1.059	1.810	-751	2.471	-1.412
Resultaat deelnemingen	-1.961	-	-1.961	116	-2.077
Netto resultaat	6.851	-12.877	19.728	8.983	-2.132

Over 2025 heeft ROCvA een positief resultaat behaald van € 6,9 mln, € 19,8 mln hoger dan begroot. Het hogere resultaat is voornamelijk het gevolg van hogere baten, waaronder de omzetting van liquide middelen ROC TOP en hogere rijksbijdragen. Hieronder volgt een nadere analyse van de baten en lasten.

Analyse baten ROCvA

De baten zijn € 61,0 mln hoger dan begroot en liggen € 58,6 mln hoger dan in 2024. Dit wordt verklaard door:

- Rijksbijdragen (+€ 20,1 mln t.o.v. begroting, +€ 29,2 mln t.o.v. 2024): De hogere baten worden veroorzaakt door aanvullende beschikkingen van OCW, waaronder loon- en prijscompensatie, een kasschuif en middelen voor de regeling 'Van school naar duurzaam werk'. Daarnaast is sprake van een hogere vrijval van de OCW-bijdrage voor de bestuursoverdracht van ROC TOP.
- Overige overheidsbijdragen en subsidies (+€ 2,4 mln t.o.v. begroting, +€ 2,7 mln t.o.v. 2024): Deze afwijking ten opzichte van begroting hangt samen met diverse subsidies, waaronder middelen vanuit de mbo-agenda. Daarnaast is de subsidie Kwetsbare Jongeren, het deel van voormalig ROC TOP, sinds 2024 ondergebracht bij ROCvA-F.
- College-, cursus-, les- en examengelden (+€ 0,6 mln t.o.v. begroting, -€ 0,3 mln t.o.v. 2024): De baten liggen lager dan in 2024 door verschillen tussen ontvangen en afgedragen cursusgelden.
- Baten werk in opdracht van derden (+€ 0,3 mln t.o.v. begroting, -€ 0,5 mln t.o.v. 2024): De baten liggen iets lager dan in 2024, maar iets hoger dan begroot door een voorzichtige raming in de begroting.
- Overige baten (+€ 37,5 mln t.o.v. begroting, +€ 27,4 mln t.o.v. 2024): Deze stijging wordt voornamelijk verklaard door een reallocatie van liquide middelen van ROC TOP naar ROCvA (€ 22,3 mln). Conform de WEB besluit de Raad van Bestuur jaarlijks dat de aan ROC TOP toegekende middelen beschikbaar worden gesteld aan ROCvA voor toekomstige besteding, overeenkomstig de oorspronkelijke businesscase. Daarnaast zijn de baten hoger door meer detachering van personeel en een hogere bijdrage van studenten voor excursies en boekenverkoop.



Analyse lasten ROCvA

De lasten zijn € 38,5 mln hoger dan begroot en liggen €57,2 mln hoger dan 2024. Dit wordt verklaard door:

- Personeelslasten (+€ 32,9 mln t.o.v. begroting, +€ 47,3 mln t.o.v. 2024): De personeelslasten zijn hoger dan begroot. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn de effecten van de cao-verhoging en hogere dotaties aan personele voorzieningen en reserveringen. Ten opzichte van 2024 is daarnaast sprake van een groei van het aantal fte's, mede in samenhang met de strategische ambities.
- Afschrijvingslasten (+€ 1,5 mln t.o.v. 2024): De stijging ten opzichte van 2024 hangt samen met de overdracht van materiële vaste activa van ROC TOP naar ROCvA per 1 januari 2025.
- Huisvestingslasten (+€ 4,5 mln t.o.v. begroting, +€ 4,2 mln t.o.v. 2024): De toename ten opzichte van 2024 wordt voornamelijk veroorzaakt doordat de huurovereenkomsten van de voormalige ROC TOP-panden, inclusief bijbehorende facilitaire lasten, vanaf 2025 financieel bij ROCvA zijn ondergebracht. Daarnaast is in 2025 meer klein onderhoud uitgevoerd dan begroot en is de activeringsgrens voor materiële vaste activa verlaagd, wat heeft geleid tot hogere lasten in het verslagjaar.
- Overige lasten (+€ 1,4 mln t.o.v. begroting, +€ 4,1 mln t.o.v. 2024): De overige lasten zijn hoger dan in 2024. Dit komt met name door hogere uitgaven aan digitale middelen en ICT- advies, onder andere in verband met de vervanging van de ICT-ondersteuning van ons inkoopproces (van Proquero naar Onventis) en de uitrol van Windows 11. Daarnaast is meer besteed aan communicatie en PR-activiteiten, waaronder open dagen en evenementen. Ten opzichte van de begroting vallen de lasten hoger uit door hogere uitgaven voor onderwijsgerelateerde activiteiten, zoals boeken, werkweken en excursies.

Financiële baten en lasten ROCvA

De financiële baten en lasten zijn € 1,1 mln positief, wat € 0,8 mln lager is dan begroot en € 1,4 mln lager dan in 2024. Dit resultaat wordt voornamelijk veroorzaakt door lagere rentestanden op de rekening-courant bij het schatkistbankieren.

Resultaat deelnemingen ROCvA

Het resultaat deelnemingen wordt negatief beïnvloed door een voorziening op de lening aan Stichting HBO Academy (€ 2,1 miljoen). Op basis van de financiële ontwikkeling en vooruitzichten is de inbaarheid van deze lening als onzeker beoordeeld.

Resultaat ROCvF

Staat van baten en lasten ROCvF enkelvoudig					
	(R)	(B)		(R24)	
(x € 1.000)	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil R - B	Realisatie 2024	Vershil R - R24
Rijksbijdragen	63.682	60.849	2.833	59.797	3.885
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	3.106	2.368	738	2.003	1.103
College-, cursus-, les en examengeld	184	-	184	222	-38
Baten werk iov derden	157	409	-252	344	-187
Overige baten	1.541	677	864	1.454	87
Totaal baten	68.670	64.303	4.367	63.820	4.850
Personeelslasten	-56.021	-51.285	-4.736	-48.098	-7.923
Afschrijvingen	-3.107	-3.041	-66	-3.138	31
Huisvestingslasten	-3.420	-3.624	204	-3.482	62
Overige lasten	-9.407	-7.634	-1.773	-8.816	-591
Totaal lasten	-71.955	-65.584	-6.371	-63.534	-8.421
Saldo baten en lasten	-3.285	-1.281	-2.004	286	-3.571
Financiële baten en lasten	-185	-488	303	-216	31
Netto resultaat	-3.470	-1.769	-1.701	70	-3.540

Over 2025 heeft ROCvF een negatief resultaat behaald van € 3,5 mln. Dit is € 1,7 mln lager dan begroot en € 3,5 mln lager dan in 2024, dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere personeelslasten. Hieronder volgt een nadere analyse van de baten en lasten.

Analyse baten ROCvF

De baten liggen € 4,4 mln hoger dan begroot en € 4,9 mln hoger dan in 2024. Dit wordt verklaard door:

- Rijksbijdragen (+€ 2,8 mln t.o.v. begroting, +€ 3,9 mln t.o.v. 2024): De rijksbijdragen zijn hoger dan begroot en hoger dan in 2024, voornamelijk als gevolg van aanvullende beschikkingen van OCW, waaronder loon- en prijscompensatie, een kasschuif en middelen voor de regeling 'Van school naar duurzaam werk'.
- Overige overheidsbijdragen en subsidies (+€ 0,7 mln t.o.v. begroting, +€ 1,1 mln t.o.v. 2024): De stijging hangt samen met hogere bijdragen uit diverse subsidieprogramma's, met name het groeifonds. Hier is in 2025 een inhaalslag op geweest.
- Baten werk in opdracht van derden (-€ 0,3 mln t.o.v. begroting, -€ 0,2 mln t.o.v. 2024): De opbrengsten uit contractactiviteiten liggen lager dan begroot en lager dan in 2024 door een lagere omvang van activiteiten voor derden.
- Overige baten (+€ 0,9 mln t.o.v. begroting, +€ 0,1 mln t.o.v. 2024): De overige baten liggen hoger dan begroot en iets hoger dan in 2024 door diverse kleinere bijdragen en activiteiten.

Analyse lasten ROCvF

De lasten liggen € 6,4 mln hoger dan begroot en € 8,4 mln hoger dan in 2024. Dit wordt verklaard door:

- Personeelslasten (-€ 4,7 mln t.o.v. begroting, -€ 7,9 mln t.o.v. 2024): De personeelslasten zijn hoger dan begroot en voorgaand jaar. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn groei in aantal fte's in lijn met de strategische ambities, effecten van de cao-verhoging en hogere dotaties aan personele voorzieningen en reserveringen.

- Huisvestingslasten (+€ 0,3 mln t.o.v. begroting, -€ 0,1 mln t.o.v. 2024): De huisvestingslasten vallen lager uit dan begroot en liggen licht onder het niveau van 2024, vanwege een nieuwe aanbesteding van de schoonmaakdienst.
- Overige lasten (-€ 1,8 mln t.o.v. begroting, -€ 0,6 mln t.o.v. 2024): De kosten van samenwerkende partijen gerelateerd aan het programma Entree op Maat waren niet in de begroting opgenomen, waardoor de gerealiseerde lasten hoger uitkomen ten opzichte van de begroting.

Financiële baten en lasten ROCvF

De financiële baten en lasten bedragen € 0,2 mln negatief. Dit is € 0,3 mln gunstiger dan begroot en vrijwel in lijn met 2024.

Resultaat ROC TOP

Staat van baten en lasten ROC TOP enkelvoudig					
	(R)		(B)	(R24)	
(x € 1.000)	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil R - B	Realisatie 2024	Vershil R - R24
Rijksbijdragen	28.741	27.251	1.490	33.387	-4.646
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	19	70	-51	1.267	-1.248
College-, cursus-, les en examengeld	-306	-288	-18	-164	-142
Baten werk iov derden	-	-	-	186	-186
Overige baten	514	-	514	1.490	-976
Totaal baten	28.968	27.033	1.935	36.166	-7.198
Personeelslasten	-10.276	-12.212	1.936	-23.680	13.404
Afschrijvingen	-	-125	125	-1.868	1.868
Huisvestingslasten	-1.834	-13.989	12.155	-5.021	3.187
Overige lasten	-25.855	-708	-25.147	-4.566	-21.289
Totaal lasten	-37.965	-27.034	-10.931	-35.135	-2.830
Saldo baten en lasten	-8.997	-1	-8.996	1.031	-10.028
Financiële baten en lasten	112	-	112	77	35
Netto resultaat	-8.885	-1	-8.884	1.108	-9.993

Over 2025 heeft ROC TOP een negatief resultaat behaald van -€ 8,9 mln, € 8,9 mln lager dan begroot. Tijdens het begrotingsproces is het begrotingsresultaat van ROC TOP op nul gezet, vooruitlopend op de nadere planvorming voor de inzet van deze middelen. In 2025 zijn alle liquide middelen (€ 22,3 mln) van ROC TOP via het resultaat overgezet naar de instelling ROCvA. De resterende middelen vloeien voort uit de stopzetting van de instroom van studenten bij ROC TOP vanaf 2024, in combinatie met de T-2 financiering, en komen ten gunste van de nieuwe instroom binnen ROCvA.

Analyse baten ROC TOP

De baten liggen € 1,9 mln hoger dan begroot en € 7,2 mln lager dan in 2024. Dit wordt verklaard door:

- Rijksbijdragen (-€ 4,6 mln t.o.v. 2024, +€ 1,5 mln t.o.v. begroting): De daling ten opzichte van 2024 wordt veroorzaakt door de jaarlijkse afname van het aantal studenten, aangezien er sinds 1 januari 2024 geen nieuwe instroom bij ROC TOP meer plaatsvindt. Het verschil met de begroting betreft loon- en prijscompensatie.

- Overige overheidsbijdragen (-€ 1,2 mln t.o.v. 2024): De structurele afname is het gevolg van de afbouw van subsidieactiviteiten binnen ROC TOP.
- College-, cursus- en examengelden (-€ 0,1 mln t.o.v. 2024): Doordat de inhouding van wettelijk cursusgeld door OCW is gebaseerd op T-2, ontstaat bij ROC TOP door het teruglopende studentenaantal een negatief resultaat op het wettelijk cursusgeld.
- Contractactiviteiten (-€ 0,2 mln t.o.v. 2024): Contractactiviteiten zijn volledig ondergebracht bij ROCvA-F.
- Overige baten (-€ 1,0 mln t.o.v. 2024, +€ 0,5 mln t.o.v. begroting): De overige baten zijn lager dan in 2024 door beperkte activiteit bij ROC TOP. In 2025 ontving ROC TOP van ROCvA nog wel baten voor integratiekosten, gefinancierd uit de OCW-bijdrage voor de bestuursoverdracht.

Analyse lasten ROC TOP

De lasten zijn € 10,9 mln hoger dan begroot en € 2,8 mln hoger dan in 2024. Dit wordt verklaard door:

- Personeelslasten (-€ 13,4 mln t.o.v. 2024, -€ 1,9 mln t.o.v. begroting): De meeste medewerkers zijn in 2024 overgegaan naar ROCvA. Ultimo 2025 zijn de laatste medewerkers uitgestroomd. De hogere overige personele lasten zijn gerelateerd aan compensatie van ROCvA voor het verzorgen van onderwijs aan studenten van ROC TOP en afdekking van de transitie- en integratiekosten bestuursoverdracht bij ROCvA vanuit de liquide middelen ROC TOP.
- Afschrijvingen (-€ 1,9 mln t.o.v. 2024, -€ 0,1 mln t.o.v. begroting): Alle materiële activa van ROC TOP zijn per 1 januari 2025 overgegaan naar ROCvA.
- Huisvestingslasten (-€ 3,2 mln t.o.v. 2024, -€ 12,2 mln t.o.v. begroting): Per 1 januari 2025 zijn de lasten van de voormalige ROC TOP-panden overgegaan naar ROCvA. In 2025 heeft ROCvA een deel van deze lasten aan ROC TOP doorberekend voor het gebruik door bij ROC TOP ingeschreven studenten. De afwijking ten opzichte van de begroting wordt veroorzaakt doordat tijdens het begrotingsproces het resultaat van ROC TOP op nul is gezet, om de toekomstige besteding van deze middelen binnen ROCvA flexibel te kunnen plannen.
- Overige lasten (+€ 21,3 mln t.o.v. 2024, +€ 25,1 mln t.o.v. begroting): De stijging wordt veroorzaakt door de overdracht van de resterende liquide middelen van ROC TOP aan ROCvA.

De financiële baten en lasten zijn beperkt en vertonen geen significante afwijkingen.

8.3 Bestuursoverdracht ROC TOP

In 2024 is de instelling ROC TOP overgegaan naar de stichting ROCvA-F. Deze bestuursoverdracht is gericht op het herstellen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs van ROC TOP en om ROC TOP-studenten in staat te stellen een volwaardig en valide diploma te behalen, met extra aandacht voor jongeren in een kwetsbare uitgangspositie. Vanuit ons principe 'Klein binnen groot' hebben we ondersteuning geboden aan studenten en medewerkers tijdens de transitie en integratiefase. In 2025 is de integratie verder voortgezet binnen de organisatie van ROCvA-F. We kijken met tevredenheid terug op de tot heden bereikte resultaten.

De kosten voor de bestuursoverdracht van ROC TOP zijn geraamd op € 35,1 mln. Van OCW en de gemeente Amsterdam is in 2023 een extra Rijksbijdrage integratiemiddelen voor ROC TOP ontvangen van € 21,3 mln. Daarnaast worden liquide middelen vanuit de instelling ROC TOP ingezet ad € 13,8 mln.

Tot en met 2025 is € 23,3 mln van het beschikbare budget besteed. De verwachte inzet vanaf 2026 bedraagt € 15,2 mln. Daarmee komt de totale verwachte besteding uit op € 38,6 mln, wat neerkomt op een overschrijding van € 3,5 mln ten opzichte van het beschikbare budget.

In 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs de monitoringsperiode rondom de bestuursoverdracht afgerond. De Inspectie concludeert dat de transitie en integratie van ROC TOP binnen ROCvA-F succesvol is verlopen en dat de onderwijskwaliteit en diplomawaarde zijn geborgd.

	Beschikbaar budget	Uitputting t/m 2024			Eindstand
Onderwijskwaliteit	€ 8.300.000	€ 4.013.550	€ 5.720.668	€ 3.122.415	-€ -4.556.633
Personeel	€ 6.700.000	€ 1.952.336	€ 133.581	€ 671.220	€ 3.942.863
ICT	€ 2.300.000	€ 1.604.664	€ 1.133.254	€ 70.000	-€ -507.918
Huisvesting	€ 13.500.000	€ 1.335.391	€ 3.338.765	€ 11.231.124	-€ -2.405.280
Juridische zaken	€ 400.000	€ 186.765	€ -	€ -	€ 213.235
Finance & Inkoop	€ 1.100.000	€ 313.251	€ 529.110	€ -	€ 257.639
Proceskosten overig	€ 2.800.000	€ 2.841.578	€ 265.641	€ 138.000	-€ -445.219
	€ 35.100.000	€ 12.247.535	€ 11.121.019	€ 15.232.759	-€ -3.501.313



Onderwijs

Sinds 1 januari 2024 is het onderwijs van ROC TOP volledig ondergebracht bij de mbo-colleges van ROCvA-F. In 2025 is verder gewerkt aan de integratie van onderwijsprocessen en aan het versterken van de onderwijskwaliteit binnen de betrokken teams.

De kwaliteit van het onderwijs en het belang van de studenten van ROC TOP hebben gedurende het gehele transitieproces centraal gestaan. Daarbij is ingezet op het behouden van kleinschaligheid en herkenbaarheid waar mogelijk, onder andere in locaties, klasgrootte en persoonlijke begeleiding. Transitiecoaches hebben studenten ondersteund bij de overgang naar de nieuwe onderwijsomgeving.

Personeel

In 2024 hebben ROC TOP-medewerkers een aanbod gekregen bij ROCvA-F en is het overgrote deel van de medewerkers overgegaan naar de organisatie. De integratie van medewerkers in de teams is in 2025 verder voortgezet.

Begin 2025 waren nog circa 6,5 fte formeel verbonden aan de voormalige instelling ROC TOP. Deze medewerkers zijn begeleid naar een passende werkplek binnen de organisatie. Per 1 januari 2026 resteert geen personeel meer binnen ROC TOP.

ICT

In 2024 heeft een omvangrijke IT-migratie plaatsgevonden waarbij de onderwijssystemen van ROC TOP zijn geïntegreerd in de systemen van ROCvA-F. De processen en standaarden van ROCvA-F zijn daarbij leidend geweest. In 2025 is de nazorg en verdere optimalisatie van de migratie uitgevoerd.

Huisvesting

De huisvesting van ROC TOP bestond uit gehuurde panden. Bij de integratie zijn de huisvestingsnormen van ROCvA-F als uitgangspunt genomen.

Binnen de voormalige ROC TOP-huisvesting is sprake van een overmaat aan vierkante meters en relatief ongunstige huurcontracten. In 2024 is de huur van de locatie Strekkerweg beëindigd, in 2025 de huur van de locatie Vlaardingenaan. Het budget bestuursoverdracht wordt komende jaren nog ingezet op de overmaat van vierkante meters, volgend uit doorlopende huurcontracten van ROC TOP locaties.

Finance & inkoop

De inkoopcontracten van ROC TOP zijn waar mogelijk ondergebracht onder de contracten van ROCvA-F of beëindigd.

Met ingang van 1 januari 2025 zijn de financiële administratie en informatievoorziening volledig overgebracht naar de systeemomgeving van ROCvA-F. Daarmee zijn de financiële processen van ROC TOP geïntegreerd in de reguliere bedrijfsvoering van de organisatie.

Juridisch / Proces

In 2025 zijn de resterende afrondende werkzaamheden uitgevoerd en is de verdere integratie binnen de organisatie voortgezet.

8.4 Financiële positie

Het ROCvA en ROCvF borgen de financiële positie als onderdeel van de reguliere planning- & controlcyclus. De meerjarenbegroting, jaarbegroting, quadrimester-rapportages en prognoses zijn hierin essentiële onderdelen. Binnen deze financiële borging valt de analyse en planning van de financiële ratio's, waaronder die van de resultaatkengetallen, solvabiliteit en liquiditeit. Een uitvoerige uiteenzetting van de verwachte meerjarige ontwikkeling van de ratio's wordt gegeven in de Continuïteitsparagraaf.

De financiële positie per eind 2025 bevestigt het beeld dat het ROCvA-F financieel gezond is. De financiële ratio's bevinden zich boven de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs. De solvabiliteit (excl. voorzieningen) van het ROCvA (46%), ROCvF (43%), ROC TOP (54%) blijven ruim boven de interne streefwaarde van 35%. Ook de korte termijn liquiditeit van de drie instellingen is gezond. De current ratio's van het ROCvA, ROCvF en ROC TOP zijn respectievelijk 1,3, 1,2 en 2,2 ten opzichte van een signaleringswaarde van 0,5. Op korte termijn zijn de drie instellingen ruimschoots in staat aan de betalingsverplichtingen te voldoen.

De liquide middelen van het ROCvA en ROCvF worden vanuit liquiditeitsoogpunt in samenhang bekeken. Geconsolideerd (exclusief VOvA en ROC TOP) bedragen de liquide middelen in 2025 € 135,5 mln. Besteding van deze middelen in de komende jaren is voorzien voor aanvullende ondersteuningsactiviteiten voor onze studenten, onderwijsvernieuwing, teamondersteuning, strategische huisvesting en besteding van integratiemiddelen ROC TOP. Deze geplande uitgaven staan in nauw verband met de inzet van de bestemmingsreserves die toegelicht worden in de volgende paragraaf.

De liquide middelen in 2025 voor ROC TOP bedragen nagenoeg nihil, wegens de omzetting van liquide middelen van ROC TOP naar de instelling ROCvA per jaareinde.

Eigen vermogen

De eigen vermogensposities van de drie instellingen zijn gezond. Inclusief de resultaatbestemmingen zijn de eigen vermogensposities licht gedaald in 2025. De instellingen onderkennen drie functies van het eigen vermogen:

- Buffer
- Besteding (inkomsten niet synchroon met uitgaven)
- Financiering (sparen voor investeringen)

Met betrekking tot de bufferfunctie is het beleid een minimale solvabiliteit aan te houden van 35% (de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs is 30%). De hoogte van het eigen vermogen bedraagt voor het ROCvA enkelvoudig € 163,1 mln, voor ROCvF enkelvoudig € 23,1 en voor ROC TOP € 0,0 mln eind 2025, resulterend in een solvabiliteit van respectievelijk 46%, 43% en 54%. De publieke bestemmingsreserves van het ROCvA bedragen € 31,4 mln en van ROCvF € 13,4 mln. Deze staan ter beschikking aan de onderwijseenheden en ten behoeve van strategische huisvesting. De reserves worden mede ingezet voor de verwezenlijking van de meerjarenstrategie van de organisatie en onderwijseenheden, gericht op de thema's sociale innovatie, inclusie, duurzaamheid en kwaliteitscultuur. De geplande inzet van de bestemmingsreserves wordt verder toegelicht in de toelichting bij de jaarrekening en in de continuïteitsparagraaf.



Het normatief eigen vermogen is een signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs ten aanzien van bovenmatig publiek eigen vermogen. Als het publiek eigen vermogen het normatief eigen vermogen overstijgt is dit een signalering voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen, oftewel, een signalering dat mogelijk te veel eigen vermogen wordt aangehouden ten opzichte van wat redelijkerwijs nodig is voor een gezonde bedrijfsvoering. Zowel voor het ROCvA als ROCvF blijft het publiek eigen vermogen (€ 159,1 mln respectievelijk € 23,2 mln) onder het normatief eigen vermogen. Voor beide instellingen bestaat daarom geen indicatie van een bovenmatig eigen vermogen.

De financiële ratio's van ROC TOP vertonen door de afbouw van activiteiten een afwijkend patroon. Dit is een direct gevolg van de bestuursoverdracht en de afbouw van activiteiten binnen de instelling.

8.5 Compliance

Helderheid

Het ROCvA-F voldoet aan alle richtlijnen van de Notitie Helderheid. Deze paragraaf beschrijft de acht thema's op hoofdlijnen^[15].

Uitbesteding

Het ROCvA-F werkt samen met instellingen waarbij de onderwijstaak in beperkte mate is uitbesteed. Dit zijn zowel commerciële als niet-commerciële instellingen. Het ROCvA-F houdt toezicht op de uitvoering en draagt in alle gevallen de eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs en examinering.

Investeren publieke middelen in private activiteiten

Alle activiteiten die het ROCvA-F verricht vallen onder publieke activiteiten dan wel onder private activiteiten die in het verlengde liggen van de publieke taak. Indien sprake is van private activiteiten dan worden hiervoor kostendekkende tarieven bepaald. Publieke middelen worden daardoor niet gebruikt voor private activiteiten.

Het verlenen van vrijstellingen

In enkele gevallen wordt aan studenten vrijstelling verleend voor examenonderdelen. De vrijstelling kan uitsluitend worden toegekend door de examencommissie en wordt vastgelegd in het studentvolgsysteem.

Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

In een aantal gevallen wordt het wettelijk cursusgeld niet betaald door de student zelf maar door derden (bedrijven of instellingen). Dit geschiedt in overeenstemming met de voorschriften, via een schriftelijke machtiging van de student zelf. Het ROCvA-F kent geen fonds voor het betalen van les- en cursusgeld. Ook betaalt het ROCvA-F geen wettelijk verplicht cursusgeld voor studenten.

In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk

Een student staat bij twee opleidingen tegelijk ingeschreven in gecombineerde trajecten educatie-mbo. Deze trajecten versterken elkaar. Voorwaarde is dat de beroepsopleiding aan alle gestelde eisen blijft voldoen. Dubbele inschrijvingen met andere scholen worden alleen na melding door DUO (signaalijst BRON) inzichtelijk. Strategisch gedrag gericht op financieel gewin, zoals uitschrijvingen vlak na 1 oktober, vindt niet plaats.



Omzwaaiers

Het intakeproces is erop gericht studenten in de meest passende opleiding te plaatsen. Met een breed aanbod als dat van ROCvA en ROCvF is dat vrijwel nooit een probleem. Het ROCvA en ROCvF garanderen dat het onderwijs wordt gegeven dat daadwerkelijk bij de opleiding behoort.

Het voorkomen van horizontale, in de tijd verspreide, stapeling van diploma's wordt voortdurend gemonitord. Het behalen van een diploma op een lager niveau dan de gevolgde opleiding, komt voor wanneer de student zich heeft laten uitschrijven voor de opleiding op het hogere niveau en de eindtermen behorend bij de opleiding op het lagere niveau heeft behaald. Dit kan uitsluitend plaatsvinden na goedkeuring door de examencommissie. Wat ook voorkomt is dat studenten beginnen aan een opleiding op een hoger niveau terwijl zij de opleiding op het lagere niveau formeel nog moeten afronden. Ook dan ontvangen zij een diploma op een lager niveau dan de opleiding waarin zij inschreven staan.

Werving van gediplomeerde studenten voor opleidingen op een lager of hetzelfde diplomaniveau vindt niet plaats. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van individuele studenten kan inschrijving op een lager of hetzelfde diplomaniveau plaatsvinden. Kortom, strategisch gedrag gericht op winstmaximalisatie komt niet voor. Het belang van de student staat in alle gevallen voorop.

Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Zowel het ROCvA als ROCvF heeft in beperkte mate maatwerktrajecten uitgevoerd voor bedrijven en instellingen, betreffende aanvullende werkzaamheden voor studenten van crebo-geregistreerde opleidingen. Dit bestaat uit extra activiteiten/inzet tegen betaling (meerkosten) in aanvulling op het reguliere curriculum, zoals meerkosten aangaande kleinere groepen, extra uren en extra inzet van assessoren. Het reguliere curriculum wordt volledig uitgevoerd en betaald uit de Rijksbekostiging. Alleen de extra activiteiten worden gefactureerd aan het bedrijf/de instelling.

Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Van buitenlandse studenten wordt vastgesteld dat deze rechtmatig in Nederland verblijven. Het onderwijs dat door ROCvA, ROCvF en ROC TOP wordt verzorgd, inclusief de examinering, vindt volledig plaats in Nederland. Met regelmaat volgt een aantal studenten de beroepspraktijkvorming (stage) in het buitenland, onder voorwaarden dat de stageplek is geaccrediteerd voor de betreffende bekostigde opleiding.

Innovatie in het onderwijs door Publiek Private Samenwerking (PPS)

In het bedrijfsleven gaan de ontwikkelingen snel. Vaak zijn de banen van de toekomst op het moment van opleiden nog niet bekend. De vraag vanuit het bedrijfsleven om toekomstbestendig personeel is groot. Om te voldoen aan deze vraag moeten bedrijfsleven, beroepsonderwijs en overheid nauw samenwerken. Het ministerie van OCW heeft om dit te stimuleren het Regionaal Investeringsfonds MBO (RIF MBO, 2014-2018, 2019-2022 en 2024-2027) ingericht. Het mbo kan namens een samenwerkingsverband tussen scholen, het bedrijfsleven en de regionale overheden een aanvraag indienen voor een bijdrage uit het RIF MBO.

Het Regionaal Investeringsfonds MBO vereist een samenwerkingscontract en een substantiële investering van de verschillende partners. De partners uit het bedrijfsleven zijn met elkaar verantwoordelijk voor de cofinanciering van ten minste een derde van de meerjarige projectbegroting. Deze bijdrage aan de samenwerking, meestal in de vorm van personele inzet of het ter beschikking stellen van ruimte of materiaal, wordt in geld uitgedrukt. Vanwege de uitgangspunten van de notitie Helderheid gaat dat uitsluitend om additionele, niet regulier bekostigde, uren. Behalve bedrijven kunnen andere instellingen en ROC's en veelal ook gemeenten en



provinciën partner in de samenwerking zijn.

Iedere PPS wordt ingericht volgens een projectstructuur met een stuurgroep, een projectleider en een projectgroep. De stuurgroep is samengesteld uit vertegenwoordigers van het samenwerkingsverband. De PPS verantwoordt de voortgang en het eindresultaat van de activiteiten in een eigen projectrapportage aan de subsidieverstrekker. In de rapportages wordt ook over het beheersen van de risico's gerapporteerd^[16].

Treasury

Het treasurybeleid sluit aan op de voor het ROCvA-F en het VOvA geldende wet- en regelgeving, waaronder de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW. Binnen het ROCvA-F en het VOvA wordt geen gebruik gemaakt van derivaten. Het treasurybeleid is gericht op besturing en beheersing, verantwoording van en toezicht op de financiële vermogenswaarden en geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. In dit kader worden de financiële baten en lasten, de liquiditeitspositie en de debiteurenpositie periodiek gemonitord.

De Treasury-commissie behandelt de relevante ontwikkelingen. In 2025 is het treasurystatuut herijkt voor de volgende drie jaar. Het ROCvA-F heeft een meerjarig financieringsplan en een daarvan afgeleid liquiditeitsoverzicht. In de jaarrekeningen is in de toelichting op langlopende schulden een overzicht opgenomen van de lopende financieringen en de overeenkomst met het ministerie van Financiën inzake Schatkistbankieren. Ook het VOvA is voor het betalingsverkeer aangesloten bij het Schatkistbankieren.

Het ROCvA-F en het VOvA hebben in 2025 geen beleggingen en/of nieuwe leningen aangetrokken. Ondanks dat het ROCvA-F de afgelopen jaren investeringen veelal uit eigen middelen heeft betaald, wordt steeds afgewogen of aanvullende externe financiering wenselijk wordt geacht.

Fiscaliteit

De belastingcommissie van het ROCvA-F monitort fiscaal relevante ontwikkelingen. Het Tax Control Framework dient als basis om het omgaan met fiscaliteiten binnen het ROCvA-F en het VOvA correct te laten plaatsvinden. ROCvA-F en de stichting VOvA maken onderdeel uit van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. De fiscale risico's zijn inzichtelijk, beheersmaatregelen zijn benoemd en de effectiviteit wordt meegenomen in interne controles. Hiermee wordt gewaarborgd dat aangiftes juist en tijdig tot stand komen. Het ROCvA-F en de Belastingdienst werken samen op basis van het convenant Horizontaal Toezicht. Op regelmatige basis vindt overleg met de Belastingdienst plaats. Hierbij worden lopende en verwachte fiscale issues besproken. Continu wordt gewerkt aan het up-to-date houden van kennis bij medewerkers van de financiële administraties aangaande btw en loonheffing.

De interne belastingcommissie houdt zich o.a. bezig met:

- het monitoren van ontwikkelingen op het gebied van btw, loonbelasting en vennootschapsbelasting;
- het monitoren en borgen van tijdige aangiftes;
- het uitvoering geven aan gemaakte afspraken met de Belastingdienst.

Het ROCvA-F heeft de ANBI-status.

Internal audits op bedrijfsvoeringsprocessen

Het ROCvA-F en het VOvA kennen een afdeling Internal Audit. Deze afdeling heeft in 2025 diverse audits uitgevoerd. In 2025 zijn de volgende audits afgerond:

- **Onderwijstijd:** Het doel van de audit was om inzichtelijk te maken hoe de directies van de mbo-colleges sturen op de planning, besteding en naleving van de wettelijke bepalingen rondom onderwijstijd. Gedurende de audit is onderzocht welke beheersmaatregelen zijn geïmplementeerd en of deze voldoende toereikend zijn om te voldoen aan de wettelijke bepalingen (audit bij ROCvA-F).
- **Uitstroom startende docenten en opleidingsmanagers:** Het doel van de audit was om inzicht te krijgen in factoren die kunnen bijdragen aan het behouden van startende docenten en opleidingsmanagers voor de organisatie (audit bij ROCvA-F).
- **Uitbesteding Onderwijs:** Het doel van de audit was om vast te stellen of de uitbesteding van bekostigd onderwijs en de verantwoording hierover binnen het ROC van Amsterdam - Flevoland en vavo, conform geldende wet- en regelgeving, namelijk Thema 1 Notitie Helderheid 2004, wordt uitgevoerd (audit bij ROCvA-F).
- **Bestel- en betalingsorganisatie:** Het doel van de audit was om de toereikendheid van de bestel- en betalingsorganisatie binnen ROCvA-F te beoordelen. Dit omvat de aanwezigheid en naleving van interne beheersmaatregelen en de bewustwording binnen de organisatie met betrekking tot 'spookfacturen' (audit bij ROCvA-F & VOvA).
- **Business Continuity Management (BCM):** Het doel van de audit was om inzicht te geven in de huidige stand van zaken van BCM en crisismanagement binnen het ROCvA-F, het VOvA en het vavo (audit bij ROCvA-F & VOvA).
De uitkomsten van de audits worden gerapporteerd aan onder meer de Raad van Bestuur. In de rapportages zijn acties geformuleerd waarvan de opvolging periodiek door de afdeling Internal Audit wordt gemonitord.

15 *Bijlage 6 Helderheid bevat een gedetailleerde verantwoording.*

16 *Een specificatie van alle RIF-projecten is te vinden in Bijlage 2E*

9. Integraal risicomanagement

Waarom Integraal risicomanagement

Het realiseren van onze ambities en doelstellingen is nauw verbonden met risicomanagement. Het uitvoeren van activiteiten om onze organisatiedoelstellingen te behalen, brengt namelijk risico's met zich mee. Er doen zich altijd gebeurtenissen (kansen en bedreigingen) voor die invloed hebben op de realisatie van onze strategische ambities en doelstellingen. Het is belangrijk om deze gebeurtenissen ofwel "risico's" te identificeren en indien nodig te beheersen. Risicomanagement geeft inzicht in de risico's die onze organisatie loopt en in de effectiviteit van de beheersmaatregelen die wij inzetten. Dit doen we op basis van een gestructureerd proces van identificeren, analyseren, meten en monitoren van risico's en het treffen van maatregelen.

Risicomanagement is geen doel op zich, maar een belangrijk middel om onze onderwijskwaliteit te waarborgen en onze doelen te bereiken. Daarnaast draagt risicomanagement bij aan het vergroten van het adaptief vermogen. We anticiperen op veranderingen en trends in de maatschappij als geheel en in de Metropoolregio Amsterdam en in het onderwijs specifiek. Risicomanagement draagt eraan bij onze onderwijsreputatie te beschermen. Het vergroot de weerbaarheid van het ROCvA-F en het VOvA, doordat geanticipeerd wordt op mogelijke risico's en het waarborgt de stabiliteit. Ook draagt risicomanagement eraan bij dat wij (steeds opnieuw) voldoen aan wet- en regelgeving (o.a. van de Inspectie van het Onderwijs, OC&W en de wet AVG). Het helpt bij het identificeren van inefficiënte processen, onnodige uitgaven en mogelijke verliezen. Door deze zaken aan te pakken, worden kosten bespaard, financiële prestaties verbeterd en daardoor is meer financiële armslag beschikbaar voor het onderwijs. Tenslotte sluit risicomanagement aan bij de governance, zoals de Code Goed Bestuur.

Inrichting en uitgangspunten risicomanagement

Om richting te blijven geven aan risicomanagement binnen het ROCvA-F en VOvA wordt gewerkt volgens het risicomanagementbeleid. Hierin staat het doel van risicomanagement ('waarom'), de uitgangspunten ('wat') en de inrichtingsprincipes, taken, verantwoordelijkheden, de gewenste cultuur en het gewenste gedrag voor risicomanagement ('hoe'). Het beschrijft in hoofdlijnen de kaders en wijze waarop wij omgaan met risicomanagement.

Daarnaast vormen het risicoprofiel en de risicobereidheid belangrijke uitgangspunten. Risicobereidheid is de mate waarin we bereid zijn risico's te nemen om onze doelstellingen te behalen. We onderscheiden daarbij strategische risico's, tactische risico's en vijf categorieën aan operationele risico's^[17]. Voor de vijf operationele risico categorieën hanteren we een lage risicobereidheid. Hierbij past een behoedzame houding (laag/neutral) ten aanzien van risico's. Voor de strategische en tactische risico's is een minder behoedzame opstelling nodig/wenselijk om, binnen de ruimte van de geldende wet- en regelgeving, datgene wat de maatschappij van ons verwacht, waar te maken.

Conform het risicomanagementbeleid heeft de Raad van Bestuur, voorafgaand aan de totstandkoming van de begroting, de risicobereidheid opnieuw vastgesteld.

Risicomanagement is inmiddels structureel onderdeel van de planning- en control cyclus.



Risicomanagement in de praktijk: werking en resultaten van het risico signalerings- en beheersingssysteem in 2025

Strategische risico's

In de strategiekaarten, de jaarplannen en de kwartaalrapportages van de organisatieonderdelen zijn kansen, bedreigingen, sterktes en zwaktes benoemd die van invloed kunnen zijn op het realiseren van de organisatie-doelstellingen. De risico's die bij meerdere organisatieonderdelen voorkomen, zijn overkoepelende risico's, waarvoor organisatiebrede beheersmaatregelen zijn geformuleerd. Onder regie van Concern Control zijn in 2025 deze risico's en de effectiviteit van de getroffen beheersmaatregelen periodiek geëvalueerd. Ook interne en externe ontwikkelingen zijn bij de evaluatie betrokken.

In 2025 waren acht strategische risico's vastgesteld. Onderstaand is de voortgang van de beheersing van deze strategische risico's weergegeven. Gedurende het jaar 2025 hebben de risico's zich niet dermate gemanifesteerd dat additionele (correctieve of preventieve) beheersmaatregelen getroffen moesten worden. De getroffen maatregelen zijn afdoende gebleken om de risico's te beheersen.

Strategisch risico	Maatregelen (hoe hebben we hierop geanticipeerd?)	Ontwikkeling
<p>Cybersecurity, informatiebeveiliging, privacy en fraude</p> <p>Cybersecurity incidenten nemen in aantal en geraffineerdheid toe. Dit brengt risico's met zich mee. Daarnaast wordt de organisatie geconfronteerd met diverse vormen van fraude. Awareness is niet altijd in voldoende mate aanwezig. Deze risico's kunnen leiden tot financiële, operationele, juridische en/of reputatieschade.</p>	<p>Continu zijn organisatorische en technische verbetermaatregelen doorgevoerd. Ook zijn e-learnings over deze onderwerpen aangeboden. Ondanks deze maatregelen blijft awareness nog een cruciaal aandachtspunt en blijkt gebruik van e-learnings beperkt. Mede hierom is een Awareness Officer aangesteld.</p>	<p>Impact: hoog</p> <p>■■■■■■</p> <p>Kans: hoog</p> <p>■■■■■■</p> <p>Trend: stabiel</p>
<p>Kwaliteitscultuur, beleidskaders, leiderschap en sturing</p> <p>De ontwikkelingen in onze organisatie vragen om een eenduidige toepassing van de besturingsfilosofie door de organisatie. De werking van onze besturingsfilosofie blijft een punt van aandacht. Het risico bestaat dat verwachtingen met betrekking tot beleidskaders, leiderschap en sturing niet altijd in overeenstemming zijn met de realiteit.</p>	<p>Binnen het strategisch thema kwaliteitscultuur zijn door alle organisatieonderdelen initiatieven genomen om de kwaliteitscultuur verder te verbeteren en te borgen. Daarnaast loopt instellingsbreed het programma 'Optimalisatie Informatievoorziening en Overlegstructuur'. Resultaten: vereenvoudigde rapportages en vastgestelde inrichtingsdocumenten inzake beleids- en proceseigenaarschap. In 2026 vindt hiervan uitrol plaats.</p>	<p>Impact: midden</p> <p>■■■■■■</p> <p>Kans: midden</p> <p>■■■■■■</p> <p>Trend: afnemend</p>
<p>Continuïteit medewerkers, ziekteverzuim, werkdrukbeleving en de krapte op de arbeidsmarkt</p> <p>Wij hebben moeite met het invullen van vacatures docenten Nederlands, techniek en ICT. De krapte op de arbeidsmarkt stelt ons voor de uitdaging om aan de voorkant de juiste mensen aan te trekken en aan de achterkant de mensen binnen te houden. Als dat niet goed lukt, verschuift de krapte naar de werkvloer in de vorm van hoge werkdruk en ziekteverzuim.</p>	<p>Om medewerkers te behouden, is ingezet op adequate strategische personeelsplanning en meer sturing op de vitaliteit van medewerkers. Daarnaast zijn verzuim-workshops gegeven aan leidinggevenden en zijn verzuimexperts breed ingezet binnen de gehele organisatie. Tenslotte zijn maatregelen genomen om het recruitmentproces te optimaliseren, zijn nieuwe en succesvollere arbeidsmarkt campagnes gehouden en vindt betere sturing plaats op het delen van kandidaten op tekortvakken tussen colleges.</p>	<p>Impact: midden</p> <p>■■■■■■</p> <p>Kans: midden</p> <p>■■■■■■</p> <p>Trend: stabiel</p>
<p>Vershil in benodigde en aanwezige competenties bij medewerkers</p> <p>De wereld van het mbo verandert in hoog tempo als gevolg van ontwikkelingen in het onderwijs en in de bedrijfsvoering. Het vraagt veel van de wendbaarheid en weerbaarheid van medewerkers. Het vraagt om commitment, focus durven aanbrengen en teamoverstijgend samenwerken. Deze competenties worden nog niet als vanzelfsprekend ervaren.</p>	<p>Competentieontwikkeling komt aan bod in het Goede Gesprek. Het percentage goede gesprekken is toegenomen. Vlootshouwen zijn georganiseerd en talent in de organisatie is in beeld gebracht. Tenslotte is een route ingezet op meer integrale sturing en samenwerking tussen de colleges binnen het ROCA-F. Dit draagt op termijn bij aan aanscherping van de op samenwerking gerichte competenties.</p>	<p>Impact: midden</p> <p>■■■■■■</p> <p>Kans: midden</p> <p>■■■■■■</p> <p>Trend: stabiel</p>

Strategisch risico	Maatregelen (hoe hebben we hierop geanticipeerd?)	Ontwikkeling
<p>Sociaal culturele opvattingen (polarisatie) De studentenpopulatie is divers met verschillen in culturele achtergrond, taalvaardigheden en leerbehoeften. Studenten kunnen stevige opvattingen hebben over anderen, over etniciteit en over religieuze achtergronden. Politieke ontwikkelingen en social media kunnen daarbij optreden als katalysator en werken polarisatie in de hand. Het vraagt veel van onze docenten en overige medewerkers hier goed mee om te gaan.</p>	<p>Begeleiding en ondersteuning wordt aangeboden om de goede dialoog over inclusie te voeren. Andere initiatieven zijn de inzet van inclusie-ambassadeurs, het inclusieplatform en het kernteam inclusie. Daarnaast zijn studentenarena's georganiseerd en was inclusie vast onderwerp op studiemiddagen. De organisatieonderdelen zijn over het algemeen tevreden over de impact van de activiteiten. Er is wel een verschuiving waarneembaar naar risico op en aandacht voor (sociale) veiligheid.</p>	<p>Impact: midden</p> <p>■■■■■■■■</p> <p>Kans: hoog</p> <p>■■■■■■■■</p> <p>Trend: stabiel</p>
<p>Onderwijsrendement staat onder druk De ongediplomeerde uitval van studenten is hoog. Hierdoor liggen de onderwijsresultaten meerjarig onder de landelijke norm. Er vinden meerdere onderzoeken plaats om de oorzaak achter uitval te achterhalen. Een van de oorzaken die wordt gezien, is de lage presentiegraad van studenten. Een neveneffect is dat een dalend onderwijsrendement gevolgen heeft voor de bekostiging.</p>	<p>Op basis van de kaders van goed onderwijs is een meerjarige aanpak opgesteld. De programmalijnen 'Verhogen van presentie van studenten', 'Quick win interventies' en '(preventieve) aanpak risico-opleidingen en risicotteams' worden gevolgd. Diverse trajecten zijn ingezet om het aantal vroegtijdige schoolverlaters terug te dringen (waaronder de inzet van verzuimcoaches, extra studiebegeleiding en inzet van jongerenwerkers). Deze aanpak heeft in 2025 geleid tot een aanzienlijke verbetering van de onderwijsrendementen.</p>	<p>Impact: laag</p> <p>■■■■■■■■</p> <p>Kans: midden</p> <p>■■■■■■■■</p> <p>Trend: afnemend</p>
<p>Externe inhuur Wij maken veelvuldig gebruik van externe inhuur. Daarbij worden fiscale en arbeidsrechtelijke risico's. Met name de fiscale risico's bij de inzet van ZZP'ers en onrechtmatige inhuur verdienen onverminderde aandacht. In 2025 vervalt het handhavingmoratorium. Vanaf dat moment gaat de Belastingdienst handhaven op schijn-zelfstandigheid.</p>	<p>Het FlexPlein is gestart in samenwerking met de nieuwe leveranciers en de HR-teams van de colleges om rechtmatige externe inhuur te realiseren. Nieuw inhuurbeleid is van kracht. Alle externe inhuur mag uitsluitend via de gecontracteerde partijen plaatsvinden. Gewerkt wordt aan duurzame kennisopbouw en procesinrichting in de organisatie.</p>	<p>Impact: laag</p> <p>■■■■■■■■</p> <p>Kans: midden</p> <p>■■■■■■■■</p> <p>Trend: afnemend</p>
<p>Ontwikkelingen in huidig economisch klimaat In het huidige economisch klimaat is sprake van een groeiende vraag naar mbo-geschoolde vakmensen. Het risico bestaat dat onze opleidingsportfolio's niet langer aansluiten op de arbeidsmarkt. Daarnaast hebben we te maken met een aanzuigende werking van de arbeidsmarkt op onze (potentiële) studenten. Het risico bestaat dat studenten vroegtijdig het mbo verlaten ten gunste van een baan op de arbeidsmarkt.</p>	<p>Aansluiting met de arbeidsmarkt en het werkveld is één van onze kernactiviteiten. Het strategisch thema sociale innovatie is hierbij richtinggevend. Samenwerkingsvormen tussen bedrijfsleven, overheid en het ROCvA-F zijn gestart en er zijn flexibele en hybride onderwijsvormen ontwikkeld, die nauwer aansluiten bij de behoeften van studenten en bedrijfsleven. Voorbeelden zijn flexibeler en hybride onderwijsvormen. Er zijn ook leerallianties met de HvA en het A-UMC ten aanzien van zorgtechnologie om het curricula beter af te stemmen op de arbeidsmarkt. Een ander voorbeeld van sociale en technische innovatie is het SmartHouse.</p>	<p>Impact: laag</p> <p>■■■■■■■■</p> <p>Kans: midden</p> <p>■■■■■■■■</p> <p>Trend: afnemend</p>



Operationele risico's

Voor de signalering en beheersing van de operationele risico's wordt gebruik gemaakt van een integraal risk control framework. Hierin zijn de belangrijkste operationele risico's (inclusief beheermaatregelen) opgenomen die voortvloeien uit onderwijs en onderwijsondersteunende processen, uit compliance & wet- en regelgeving, uit informatiebeveiliging en ICT-applicaties en uit fraude. In de afgelopen periode is veel tijd gestoken in het verkrijgen van een integraal beeld van (de beheersing van) de operationele risico's. Daarbij is gekeken of risico's al in beeld zijn (geïdentificeerd en geanalyseerd), of controles en beheersmaatregelen zijn geformuleerd en worden uitgevoerd (meten) en tenslotte of deze risico's worden gemonitord en geëvalueerd. Daarnaast is een organisatiebrede expertisegroep van start gegaan bestaande uit 2^e lijn functionarissen die zich binnen onze organisatie bezighouden met (de beheersing van) operationele risico's. De teamleden hebben op het eigen expertiseonderdeel op basis van uitkomsten uit interne controles een oordeel gegeven over in hoeverre de operationele risico's worden beheerst (wat gaat goed, wat kan beter, wat moet beter). Verder is de beheersing van een aantal risicocategorieën getoetst door externe partijen, als lvhO (onderwijsprocessen), Deloitte (informatiebeveiliging) en PwC (ICT-applicaties). De uitkomsten van deze audits en onderzoeken liggen in lijn met ons eigen beeld. Op het gebied van cultuur zijn in een brede laag van de organisatie dialoogsessies over risicomangement gehouden. Tenslotte is een 'deep dive' sessie gehouden met de Audit Commissie, waarin de rolverdeling tussen toezichthouder en bestuur op het gebied van risicomangement centraal heeft gestaan. Voor de vooruitblik 2026 op het gebied van risicomangement wordt verwezen naar de continuïteitsparagraaf.

17 *De vijf operationele risicogebieden zijn: Onderwijs en onderwijsondersteunende processen, Financieel, Compliance en Wet- en regelgeving, Informatiebeveiliging en ICT applicaties, Fraude*

10. Continuïteitsparagraaf

In de komende jaren wordt verdere invulling gegeven aan de strategische ambities en de borging van de onderwijskwaliteit. De strategiekaarten dragen in belangrijke mate bij aan de uitwerking van de strategische ambities naar operationele acties en resultaten. De strategiekaarten geven zicht op de benodigde middelen voor de uitvoering van de ambities en tevens op de relevante risico's die een effect kunnen hebben op het realiseren van de ambities. Op deze wijze zijn de ambities van het ROCvA-F, het risicomangement en de (formatieve en financiële) meerjarenbegroting in belangrijke mate aan elkaar gekoppeld en vormen zij een geïntegreerde basis voor de sturing van de organisatie.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het risicomangement in 2026, de verwachte ontwikkeling van de studentenaantallen, formatie en financiën als onderdeel van de meerjarenbegroting.

Beleidsmatig wordt het ROCvA-F als één organisatie gezien. Ten behoeve van de jaarverslaggeving worden de formatieve en financiële meerjarige overzichten afzonderlijk weergegeven voor de instellingen ROCvA, ROCvF en ROC TOP. De ontwikkelingen van de drie instellingen staan echter met elkaar in verband en moeten meerjarig in samenhang worden bekeken. Het VOvA stelt een afzonderlijk jaarverslag op, met hierin opgenomen een afzonderlijke meerjarenbegroting. De hoofdlijnen van de meerjarenbegroting van het VOvA worden tot slot van deze paragraaf toegelicht.

10.1 Vooruitblik op risicomanagement

Actualisatie strategische risico's 2026 en versterken Lines of Defence

In 2026 verkent Concern Control samen met Internal Audit de mogelijkheden en het gezamenlijk gebruik van een applicatie op het gebied van risicomanagement. Internal Audit gebruikt deze applicatie al. Het helpt hen bij het beheren van het auditproces van planning tot rapportage. Het risicomanagementproces sluit hier nauw op aan. Door gebruikmaking van dezelfde applicatie stemmen we de 2e en 3e lijn op elkaar af.

Verder wordt een integrale risicomanagementrapportage als stuurmiddel voor de RvB ontwikkeld en wordt het inrichtingsvoorstel beleids- en proceseigenaarschap verder uitgewerkt en uitgerold. Daarnaast worden vervolgstappen gezet voor het formaliseren van de risico-expertisegroep als kennis- en adviesorgaan voor het risicomanagement binnen onze organisatie. In de afgelopen jaren hebben we goede ervaringen opgedaan met dialoogsessies over risicomanagement. Deze worden in 2026 gecontinueerd binnen de gehele organisatie.

Als onderdeel van de planning -en control cyclus 2026 zijn tijdens de actualisatiesessie van de RvB de strategische risico's geactualiseerd. Daarbij heeft de RvB aangegeven voor elk strategisch risico een eigenaar te benoemen. Vervolgens heeft Concern Control in samenspraak met de risico-eigenaren per risico de context, impact en beheersmaatregelen vastgesteld. De ontwikkelingen van de volgende onderwerpen zijn als strategisch risico vastgesteld:

- Cybersecurity, informatiebeveiliging en privacy;
- Artificial Intelligence;
- Kwaliteitscultuur, beleidskaders, leiderschap en sturing;
- Vitaliteit, ziekteverzuim en krapte op de arbeidsmarkt;
- Verschil benodigde en aanwezige competenties bij medewerkers;
- Herziening bekostiging en krimp aantal studenten;
- Sociale Veiligheid;
- Verzuim en vroegtijdige schoolverlating;
- Externe inhuur;
- Aansluiting arbeidsmarkt met opleidingsaanbod.

Voor een beschrijving van de context, impact en beheersmaatregelen van de bovenstaande risico's wordt verwezen naar [Bijlage 9 Strategische risico's 2026](#).

10.2 Ontwikkeling aantal studenten en medewerkers

Stabiele ontwikkeling studentenaantallen

MBO

Ondanks de landelijke demografische krimp van het aantal mbo-studenten, blijft de instroom binnen de regio Amsterdam–Flevoland naar verwachting relatief robuust. Dit wordt verklaard door de grootstedelijke context, de blijvende vraag vanuit tekortsectoren en het brede en gedifferentieerde opleidingsaanbod van de instelling. Wel is sprake van duidelijke verschillen tussen colleges en opleidingsdomeinen. Groei concentreert zich met name in sectoren met een sterke arbeidsmarktrelevantie, zoals techniek, zorg & welzijn en veiligheid, terwijl in andere opleidingen sprake is van stabilisatie of lichte daling.

In 2026 stijgen de ongewogen studentenaantallen naar verwachting met 4,6% (inclusief ROC TOP). Exclusief ROC TOP stijgen de studentaantallen met 5,4%. Opgesplitst naar leerweg bedraagt de stijging 3,6% voor bol-studenten en 7,9% voor bbl-studenten. De stijging van studenten die hun studie met werk combineren, zet zich naar verwachting door in 2026. Deze ontwikkeling past bij de ontwikkeling naar flexibel onderwijs en de aantrekkelijkheid van leren en werken in de praktijk. Ook in de jaren na 2026 verwachten we stabiele ontwikkeling van de studentenaantallen, met een groei voor de gezamenlijke instellingen van 4,7% in de periode 2026-2031.

De ongewogen aantallen 2024 in onderstaande tabel zijn conform de accountantstelling 2024. De raming 2025 is gebaseerd op de interne, zogenoemde referentieraming, en laat een stijging zien van 1,0% (inclusief ROC TOP) ten opzichte van de accountantstelling van 2024. Hierbij is voor 2025 rekening gehouden met een afslag voor studenten die uiteindelijk niet voor bekostiging worden aangedragen (bijvoorbeeld als gevolg van 'niet aantoonbaar schoolgaand'). De ramingen van 2026 tot en met 2031 zijn opgesteld door de mbo-colleges, als onderdeel van de meerjarenbegroting. De ramingen zijn opgesteld op basis van demografische ontwikkelingen, sectorontwikkelingen, verwachting van instroom en doorstroom van studenten en visies en onderwijsbeleidsplannen.

Meerjarige ontwikkeling studentenaantallen (ongewogen)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
	Realisatie	Raming	Raming	Raming	Raming	Raming	Raming	Raming
ROCvA	31.389	32.231	33.954	34.888	35.370	35.566	35.786	35.924
ROCvF	5.350	5.438	5.738	5.670	5.629	5.666	5.687	5.707
ROC-TOP	880	338	55	-	-	-	-	-
Totaal mbo	37.619	38.007	39.747	40.558	40.999	41.232	41.473	41.631
Vavo	1.044	1.089	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100
Ontwikkeling mbo-studenten ROCvA		2,7%	5,3%	2,7%	1,4%	0,6%	0,6%	0,4%
Ontwikkeling mbo-studenten ROCvF		1,6%	5,5%	-1,2%	-0,7%	0,7%	0,4%	0,4%
Ontwikkeling mbo-studenten ROC-TOP		-61,6%	-83,7%	-100,0%				
Ontwikkeling totaal mbo		1,0%	4,6%	2,0%	1,1%	0,6%	0,6%	0,4%

Belangrijke factoren voor de verwachte groei van de studentenaantallen zijn:

- Groei in opleidingen met een sterke arbeidsmarktrelevantie, met name binnen techniek, zorg & welzijn, veiligheid en ICT.
- Uitbreiding en doorontwikkeling van onderwijsconcepten zoals beroepshavo, mhbo en entreeprogramma's, die bijdragen aan extra instroom, met name op niveau 1, 2 en 4.
- Verbeterde doorstroom en lagere uitval in eerdere cohorten, waardoor de bezetting van hogere leerjaren toeneemt.



- Gerichte investeringen in kwaliteit, innovatie en leermiddelen, waaronder state-of-the-art faciliteiten en nieuwe onderwijsprogramma's, die de aantrekkelijkheid van opleidingen vergroten.
- Intensievere samenwerking met werkgevers en ketenpartners, met name binnen tekortsectoren, wat de instroom in BBL- en praktijkgerichte trajecten ondersteunt.

Naast het reguliere mbo-onderwijs speelt Leven Lang Ontwikkelen (LLO) een steeds belangrijkere rol. De vraag naar maatwerk- en certificeringstrajecten neemt toe, mede doordat gemeenten, werkgevers en ketenpartners de instelling steeds vaker weten te vinden als samenwerkingspartner. Hoewel deze activiteiten niet in alle colleges in dezelfde mate zijn meegenomen in de studentenaantallen, dragen zij wel bij aan de verbreding van de maatschappelijke en financiële basis van de instelling.

De ontwikkeling van de studentenaantallen gaat gepaard met onzekerheid. Naast de positieve groeifactoren voor de komende jaren zien we ontwikkelingen die een dempend effect kunnen hebben op de studentenaantallen, zoals de landelijke demografische krimp, concurrentie van andere mbo-instellingen, beperking van beschikbare stageplaatsen en een landelijke daling in populariteit van bepaalde opleidingen, waaronder Handel en Toerisme & Recreatie.

De raming van de studentenaantallen is een belangrijk uitgangspunt voor de financiële en formatieve meerjarenbegroting. De (gewogen) aantallen bepalen in belangrijke mate de Rijksbesteding en vormen tevens de basis voor de begroting van de formatie, de huisvesting, benodigde leer- en overige middelen. De geraamde stijging in studentenaantallen draagt in belangrijke mate bij aan een stabiele besteding in de komende jaren.

Vavo

De verwachting is dat het aantal studenten de komende jaren stabiel blijft rond de 1.100 studenten. Het aantal afgegeven certificaten en diploma's blijft naar verwachting op het streefpercentage ten opzichte van de landelijke prestaties. Dit betekent dat voor het Vavo het aandeel van het landelijk macrobudget naar verwachting constant zal blijven rond (ruim) 12%.

Meerjarige ontwikkeling formatie

Het uitgangspunt voor de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsplanning wordt gevormd door de studentenontwikkeling. Belangrijke aspecten hierbij zijn de planning van de kwaliteit van de onderwijsteams, het coördineren van toekomstige in- en uitstroom en het opvangen van personele fricties. De formatieve prognoses zijn in de meerjarenbegroting vertaald naar personele lasten, zie hiervoor paragraaf **9.3 Financiële Meerjarenbegroting**.

De formatiegegevens in de volgende tabellen betreffen het intern en extern personeel op basis van de gemiddelde fte's per kalenderjaar. Het intern personeel betreft personeel met een vast of tijdelijk dienstverband (inclusief LIO's). De categorie ondersteunend personeel/overige medewerkers betreft direct (DOP) en indirect ondersteunend personeel (IOP). In de aantallen van het ROCvA is het VOvA niet opgenomen.

Personele bezetting ROCvA Interne + externe fte's, gemiddeld over het jaar

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Bestuur en management	43	47	46	46	46	46	46
Personeel primair proces / docerend personeel	2.093	2.178	2.140	2.162	2.186	2.188	2.176
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	1.111	1.141	1.104	1.109	1.114	1.110	1.100
Totale bezetting in fte	3.247	3.366	3.290	3.317	3.346	3.344	3.322
Percentage docerend personeel (% OP)	64,5%	64,7%	65,0%	65,2%	65,3%	65,4%	65,5%

Personele bezetting ROCvF Interne + externe fte's, gemiddeld over het jaar

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Bestuur en management	6	6	6	6	6	6	6
Personeel primair proces / docerend personeel	333	344	340	334	333	332	325
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	141	141	139	136	134	129	124
Totale bezetting in fte	480	491	485	476	473	467	455
Percentage docerend personeel (% OP)	69,4%	70,1%	70,1%	70,2%	70,4%	71,1%	71,4%

Personele bezetting ROC TOP Interne + externe fte's, gemiddeld over het jaar

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Bestuur en management	0						
Personeel primair proces / docerend personeel	1						
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	3						
Totale bezetting in fte	4	0	0	0	0	0	0
Percentage docerend personeel (% OP)	25,9%						

In augustus 2024 is het grootste deel van de medewerkers van ROC TOP overgegaan naar de instelling ROCvA. Vanuit de mbo-colleges van ROCvA wordt het onderwijs verzorgd aan de huidige ROC TOP studenten. Vanaf 2026 zijn er geen medewerkers meer binnen de instelling ROC TOP aanwezig.

De formatie-ontwikkeling vertoont een stabiel beeld in de komende jaren. In de eerste jaren van de meerjarenbegroting worden extra middelen ingezet vanuit de bestemmingsreserves. Ook worden in 2026 - navolging van de jaren 2024 en 2025 - aanvullende interne middelen beschikbaar gesteld ter verbetering van de onderwijsrendementen. De extra inzet leidt tot een tijdelijke verhoging van de formatie in 2026, met een beperkte daling van de formatie in 2027 tot gevolg. De daling van de formatie in 2027 wordt versterkt door de gefaseerde beëindiging van de financiering van de deelprojecten van het Nationaal Groeifonds en van de RIF projecten. In de volgende jaren wordt de formatie op peil gehouden, met gerichte investeringen ten behoeve van teamontwikkeling, professionaliseringstrajecten, het stimuleren van hybride docentschap, de doorontwikkeling van digitale onderwijsvormen en verlaging van het ziekteverzuim.



De afgelopen jaren heeft de verdeling van de formatie over de functiegroepen OP/DOP/IOP/DM een stabiel beeld laten zien. Voor ROCvA-F geconsolideerd (inclusief VOvA en ROC TOP) stijgt het relatieve aandeel onderwijzend personeel (OP) van 65,5% in de begroting van 2026 naar 66,3% in 2031. Het percentage onderwijzend personeel van instelling ROCvA is historisch gezien lager, als gevolg van de ondersteunende dienstverlening die vanuit ROCvA wordt verleend aan de instellingen ROCvF en VOvA.

De opstelling en uitwerking van de formatieve prognoses vindt plaats in lijn met het formatiebeleid en de (financiële en formatieve) kaders en streefwaarden:

- Als definitie hanteren we voor de loonsom de definitie van de GPL van de Benchmark MBO.
- Minimaal 70% van de baten wordt ingezet voor de personele lasten en maximaal 30% voor materiële kosten op instellingsniveau.
- Van zowel de totale loonsom als de totale formatie (in fte) wordt minimaal 70% ingezet voor onderwijsuitvoerend personeel (OP, zie in voorgaande tabel de categorie Docerend personeel) en 30% voor onderwijsondersteunend en managementpersoneel (DOP, IOP en D&M, zie in de tabel de categorieën Ondersteunend personeel en Bestuur/Management).
- Voor de mbo-colleges geldt een verdeling van minimaal 80% van de formatie als de loonsom voor OP en maximaal 20% voor DOP, IOP en D&M.
- Elk mbo-college heeft een flexibele schil van minimaal 15% en maximaal 20% in zijn totale formatie.
- Ieder mbo-college formuleert een basis personeelsplan waarin is opgenomen hoe men de uitstroom van pensionerende medewerkers begeleidt en vrijgekomen formatie tijdig invult, met de opdracht om de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs te borgen en de GPL te beheersen.

10.3 Financiële meerjarenbegroting

Meerjarenbegroting onderdeel van de planning & controlcyclus

De meerjarenbegroting vormt een essentieel onderdeel van de sturing van de organisatie. Het geeft zicht op de lange termijn ontwikkelingen ten aanzien van onder andere de studentenaantallen, de benodigde formatie en strategische huisvesting. De meerjarenbegroting biedt de mogelijkheid de effecten te beoordelen en te anticiperen. Samen met de realisatie 2025 en de begroting 2026 is het een integraal onderdeel van de planning & controlcyclus van het ROCvA-F.

De gegevens in de meerjarenbegroting van het jaar 2025 zijn gebaseerd op de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekeningen 2025. De gegevens van het jaar 2026 zijn conform de in december 2025 door de Raad van Toezicht goedgekeurde (enkelvoudige) begrotingen. De begrote balansen 2026 zijn daar waar relevant aangepast met de meest recente bedragen vanuit de realisatie 2025, waaronder de verwerking van het resultaat boekjaar 2025 in het eigen vermogen en de daadwerkelijke beginstanden van de liquide middelen en vaste activa. De gegevens van de jaren 2027-2031 zijn conform de meerjarenbegrotingen zoals deze zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Beleidsrijke meerjarenbegroting

Het bottom-up proces van opstelling van de meerjarenbegroting speelt een essentiële rol bij de beleidsrijke benadering van de meerjarenbegroting. Vanuit de teamplannen en strategiekaarten bouwen de mbo-colleges de formatieve en financiële plannen op, die als basis dienen voor de geconsolideerde meerjarenbegrotingen voor de instellingen. In de strategiekaarten maken de organisatieonderdelen de koppeling tussen de strategische ambities, de strategische acties en initiatieven en de inzet middelen. Voor 2026 is € 15 mln gespecificeerd in de strategiekaarten als inzet op de strategische thema's, met focus op sociale innovatie, duurzaamheid, inclusie en kwaliteitscultuur.

De realisatie van de strategische thema's wordt mede ondersteund vanuit de inzet van de bestemmingsreserves, die specifiek beschikbaar zijn voor het onderwijs. In de meerjarenbegroting wordt € 26 mln onttrokken vanuit de bestemmingsreserves, gericht op onderwijsvernieuwing en -innovatie, verbetering van de onderwijsrendementen en teamondersteuning en strategische personeelsplanning. Ook wordt de bestemmingsreserve ten dele ingezet voor de realisatie van de strategische huisvestingsplannen.

Overkoepelend worden aanvullende middelen gereserveerd en gealloceerd voor de realisatie van onze strategische ambities. In de begroting 2026 (€ 10 mln) en in de opvolgende jaren worden specifieke middelen bestemd voor strategie- en collectiviteitsinitiatieven. Vanuit deze middelen wordt onder andere € 2,5 mln ingezet voor de professionalisering en coördinatie van de LLO-activiteiten. Ook worden vanuit deze middelen initiatieven uitgevoerd gericht op de digitale ontwikkeling en digitale veiligheid van de organisatie. Voor verdere onderwijsinnovatie en AI-toepassingen wordt jaarlijks € 2 mln gereserveerd in de meerjarenbegroting ten behoeve van toekomstgerichte onderwijsprogramma's en een effectieve bedrijfsvoering. In 2026 wordt net als in de jaren 2024 en 2025 € 10 mln uit eigen middelen vrijgemaakt voor aanvullende begeleiding en ondersteuning van onze studenten, het verhogen van de onderwijsrendementen en het verlagen van de vsv en schooluitval.



In aanvulling hierop zetten we de komende vier jaar in totaal € 24 mln extra in ten behoeve van de strategische tekortsectoren zorg en welzijn, techniek, technologie en ICT en veiligheid. De initiatieven zijn gericht op de innovatie, intensivering en profilering van de opleidingsprogramma's. Hiermee sluiten we in belangrijke mate aan bij het maatschappelijke en economische vraagstuk ten aanzien van het tekort aan goed opgeleide studenten in relevante marktsectoren.

In de meerjarenbegroting zijn tevens de initiatieven verwerkt die gerelateerd zijn aan de subsidieregelingen, waaronder de Kwaliteitsagenda (zie hoofdstuk 3), LOB, Passend Onderwijs, Zijinstroom, Studieverlof, Doorstroom Beroepskolom/VABOK, Van School naar Duurzaam Werk, MBO Agenda en (overige) gemeentelijke subsidies. Ook zijn de activiteiten en middelen ten aanzien van het Nationaal Groeifonds opgenomen in 2026 en 2027, met geplande afloop in 2028.

De ROC TOP integratie heeft aanvullende lasten tot gevolg voor het laten aansluiten van de huisvesting en ICT-infrastructuur op de bedrijfsvoering, het borgen van de onderwijskwaliteit en het inbedden en begeleiden van medewerkers. In de meerjarenbegroting zijn deze hogere lasten in ROCvA afgedekt vanuit het budget bestuursoverdracht. De afdekking vindt gedeeltelijk plaats vanuit ROC TOP en gedeeltelijk vanuit aanvullende OCW-rijksbijdragen.

Exploitatie ontwikkeling

De realisatie van onze beleidsplannen vraagt om extra inzet van eigen middelen in de komende jaren. De inzet van de bestemmingsreserves en aanvullende middelen voor onder andere de verbetering van de onderwijsrendementen en voor tekortsectoren resulteren in een tijdelijke druk op de exploitatie in de eerstkomende jaren in zowel ROCvA als ROCvF. Dit is zichtbaar in de hogere personele en overige lasten. De inzet vindt planmatig en op een beheerste wijze plaats, vanuit een financiële gezonde positie.

De verwachte ontwikkeling van de studentenaantallen draagt bij aan een positieve ontwikkeling van de rijksbekostiging op de lange termijn. Met name het herstel van de luchtvaartsector, horeca, toerisme en hospitality na de coronacrisis, de groeiende vraag naar zorgpersoneel en de ontwikkelingen in de regio Amsterdam-Noord geven een positieve impuls voor de toekomstige jaren. De bekostiging van instelling ROC TOP loopt in de komende jaren sterk terug tot nul in 2030. In de eerste jaren zorgt dit voor een lichte daling van de geconsolideerde rijksbekostiging van ROCvA-F.

Voor de rijksbekostiging is uitgegaan van een gelijkblijvend niveau per gewogen student in de toekomstige jaren. De effecten van de nieuwe bekostigingssystematiek per 2029 zijn vooralsnog onzeker.

De afronding van twee deelprojecten van het Nationaal Groeifonds^[18] zorgt in 2027 en 2028 voor een beperkte daling van de subsidiebatens. Ook het aflopen van de RIF subsidies per 2028, conform de OCW-begroting, zorgt voor een beperkte verlaging van de bekostiging.

Volgend op de geplande investeringen in het Strategisch Huisvestingsplan, stijgen de afschrijvingslasten en huisvestingslasten van ROCvA-F. Grotere projecten zijn onder andere de huisvesting van de mbo-colleges Centrum en Lelystad, de facelift van het onderwijsgebouw van MBO College Airport en de verduurzaming van de onderwijsgebouwen. Mogelijke verkopen van de huidige onderwijsfaciliteiten zijn conservatief verwerkt in de meerjarenbegroting in 2031.

De financiële baten en lasten zullen naar verwachting dalen door een daling van de beschikbare liquide middelen, een verwacht lager rentepercentage op het saldo van het schatkistbankieren en het aantrekken van aanvullende externe financiering met hogere rentekosten tot gevolg.

De ontwikkeling van de exploitatie van ROCvA-F (excl VOvA) en van de instellingen ROCvA, ROCvF en ROC TOP zijn in de volgende tabellen weergegeven.

De hogere overige baten in de eerste jaren van ROCvA zijn deels gerelateerd aan het stopzetten van de nieuwe instroom van studenten in ROC TOP en een verschuiving van de instroom naar ROCvA. De hogere baten dienen ter dekking van het onderwijs aan de nieuw ingestroomde studenten in ROCvA. Het onderwijs aan huidige ROC TOP studenten, inclusief de bijbehorende facilitering, wordt verzorgd door de instelling ROCvA. De lasten hiervan worden tot en met 2026 mede gedekt vanuit de instelling ROC TOP.

15 *Dit betreft deelprojecten Green Tech Campus MRA en MRA Circulair en Digitaal in Denken, Leren en Doen van het Nationaal Groeifonds.*

Staat van Baten en Lasten ROCvA-F							
	Realisatie	Begroting	MJB	MJB	MJB	MJB	MJB
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Rijksbijdragen	486.483	477.499	474.057	493.223	503.908	508.088	510.731
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	14.152	13.494	12.755	9.621	8.952	8.965	8.949
Wettelijke college-/cursus-/examengelden	497	850	951	1.000	1.000	1.000	1.000
Baten werk iov derden	3.099	3.691	4.488	5.083	5.588	5.888	6.266
Overige baten	28.962	18.613	20.360	19.730	20.414	20.084	30.159
Totale baten	533.193	514.148	512.612	528.657	539.862	544.025	557.105
Personeelslasten	-420.759	-419.942	-410.818	-413.652	-416.562	-418.123	-417.976
Afschrijvingen	-19.283	-21.919	-22.837	-23.843	-26.353	-26.114	-28.070
Huisvestingslasten	-38.520	-35.727	-34.252	-35.500	-35.603	-35.634	-35.302
Overige lasten	-59.160	-54.638	-51.704	-55.975	-57.858	-57.312	-57.562
Totale lasten	-537.722	-532.226	-519.611	-528.970	-536.376	-537.183	-538.911
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	-4.528	-18.078	-6.999	-313	3.487	6.842	18.194
Financiële baten en lasten	874	-380	-1.758	-2.439	-3.645	-4.576	-5.000
Resultaat deelnemingen	-1.961	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	-5.615	-18.458	-8.757	-2.752	-158	2.266	13.194
Inzet bestemmingsreserve	8.522	8.544	6.184	2.873	2.118	2.104	3.910

Staat van Baten en Lasten ROCvA

	Realisatie 2025	Begroting 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029	MJB 2030	MJB 2031
Rijksbijdragen	394.060	400.975	404.329	423.111	434.591	438.331	440.789
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	11.027	11.236	11.167	9.203	8.535	8.551	8.539
Wettelijke college-/cursus-/ examengelden	619	857	857	857	857	857	857
Baten werk iov derden	2.942	3.521	4.312	4.902	5.408	5.710	6.089
Overige baten	52.762	28.659	23.552	21.420	20.366	20.202	25.286
Totale baten	461.410	445.248	444.218	459.493	469.757	473.651	481.560
Personeelslasten	-354.462	-360.196	-354.705	-358.979	-362.440	-364.386	-365.589
Afschrijvingen	-16.176	-18.660	-19.282	-20.719	-22.555	-22.096	-23.390
Huisvestingslasten	-33.266	-31.897	-30.975	-32.157	-32.227	-32.254	-32.090
Overige lasten	-49.753	-47.207	-44.222	-47.850	-49.441	-49.252	-49.725
Totale lasten	-453.657	-457.960	-449.183	-459.705	-466.663	-467.988	-470.795
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	7.753	-12.712	-4.965	-212	3.094	5.663	10.765
Financiële baten en lasten	1.059	-227	-1.622	-2.322	-3.493	-4.170	-4.317
Resultaat deelnemingen	-1.961	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	6.851	-12.939	-6.587	-2.534	-399	1.493	6.448
Inzet bestemmingsreserve	8.522	6.682	4.301	1.550	1.004	1.169	2.228

Staat van Baten en Lasten ROCvF

	Realisatie 2025	Begroting 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029	MJB 2030	MJB 2031
Rijksbijdragen	63.682	63.725	65.470	68.535	69.149	69.757	69.942
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	3.106	2.258	1.588	418	417	414	410
Wettelijke college-/cursus-/ examengelden	184	143	143	143	143	143	143
Baten werk iov derden	157	170	176	181	180	178	177
Overige baten	1.541	-165	645	-113	-120	-118	4.873
Totale baten	68.670	66.131	68.022	69.164	69.769	70.374	75.545
Personeelslasten	-56.021	-57.566	-55.742	-54.673	-54.122	-53.737	-52.387
Afschrijvingen	-3.107	-3.259	-3.555	-3.124	-3.798	-4.018	-4.680
Huisvestingslasten	-3.420	-3.241	-3.277	-3.343	-3.376	-3.380	-3.212
Overige lasten	-9.407	-7.431	-7.482	-8.125	-8.081	-8.060	-7.837
Totale lasten	-71.955	-71.497	-70.056	-69.265	-69.377	-69.195	-68.116
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	-3.285	-5.366	-2.034	-101	392	1.179	7.429
Financiële baten en lasten	-185	-153	-136	-117	-152	-406	-683
Resultaat deelnemingen	-	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	-3.470	-5.519	-2.170	-218	240	773	6.746
Inzet bestemmingsreserve	-	1.862	1.883	1.323	1.115	935	1.682

Staat van Baten en Lasten ROC-TOP

	Realisatie 2025	Begroting 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029	MJB 2030	MJB 2031
Rijksbijdragen	28.741	12.799	4.258	1.577	168	-	-
Overige overheidsbijdr. en -subsidies	19	-	-	-	-	-	-
Wettelijke college-/cursus-/ examengelden	-306	-150	-49	-	-	-	-
Baten werk iov derden	-	-	-	-	-	-	-
Overige baten	514	-	-	-	-	-	-
Totale baten	28.968	12.650	4.208	1.577	168	-	-
Personeelslasten	-10.276	-2.180	-372	-	-	-	-
Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
Huisvestingslasten	-1.834	-589	-	-	-	-	-
Overige lasten	-25.855	-9.881	-3.837	-1.577	-168	-	-
Totale lasten	-37.965	-12.650	-4.209	-1.577	-168	-	-
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	-8.996	-	-	-	-	-	-
Financiële baten en lasten	-	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	-8.996	-	-	-	-	-	-

Inflatie en loonkostenontwikkeling

De inflatie en loonkostenontwikkeling zijn uiterst onzekere factoren. In de uitwerking van de meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met verdere inflatie en loonstijgingen in 2027 en verdere jaren. Ook is geen rekening gehouden met compensatie hiervan in de vorm van loon- en prijscompensatie in de baten. Het uitgangspunt is derhalve dat stijgingen in het lastenniveau resultaatneutraal gecompenseerd worden via de bekostiging. Naast de onzekerheid over de inflatie en loonkosten voor het ROCvA-F als organisatie, speelt de inflatie en loonkostenontwikkeling een belangrijke rol ten aanzien van de gelijke kansen voor onze studenten. Het betaalbaar houden van leermiddelen, excursies en catering is een relevant aandachtspunt, om het onderwijs toegankelijk te houden voor alle studenten.

Stabiele ontwikkeling financiële prestatie-indicatoren

De meerjarige financiële prestatie-indicatoren zijn een afgeleide van de begrote staat van baten en lasten en de balansen van de instellingen. De financiële streefwaarden/kaders zijn gerelateerd aan de strategische ambities van de instellingen en aan het financiële toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs. Ten opzichte van het OCW-kader zijn enkele financiële indicatoren toegevoegd. De intern gestelde streefwaarden voor de solvabiliteit zijn scherper gesteld dan de OCW-signaleringswaarde van 30%.

Voor de interne sturing wordt gekeken naar het collectief van ROCvA-F. Voor verslaggevingsdoeleinden zijn eveneens de afzonderlijke ratio's weergegeven voor ROCvA en ROCvF. In de [bijlage 6 Meerjarenbegroting](#) zijn de balansen opgenomen, inclusief de ratio's en balans van instelling ROC TOP. Als gevolg van de afgelopen activiteiten is de balans van ROC TOP nagenoeg leeg en zijn de financiële ratio's van ROC TOP niet zinvol voor afzonderlijke beoordeling en financiële sturing.

Ratio's ROCvA-F								
	Streef-waarden	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Current Ratio	> 0,5	1,37	0,93	0,51	0,59	0,56	0,57	0,58
Current Ratio incl. rc faciliteit	> 0,5	1,29	0,95	0,61	0,67	0,65	0,65	0,66
Liquide middelen (€ mln)	> 33	135,6	82,2	38,3	47,4	45,3	46,6	48,0
Liquide middelen (€ mln) incl. rc faciliteit	> 60	162,5	109,1	65,2	74,3	72,2	73,5	74,9
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	48%	47%	46%	41%	38%	37%	39%
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35%	57%	56%	56%	50%	47%	44%	46%
Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves	≥ 35%	36%	36%	37%	33%	32%	31%	34%
Interest Coverage Ratio	≥ 3,0	16,9	10,1	9,0	9,6	8,2	7,2	9,3
Debt Service Coverage Ratio	≥ 1,5	5,8	1,0	3,1	3,3	3,1	2,8	3,7
Loan to value	≤ 50%	30%	25%	20%	31%	36%	40%	39%
Rentabiliteit	≥ 0%	-1,1%	-3,6%	-1,7%	-0,5%	0,0%	0,4%	2,4%
Huisvestingsratio	≤ 15%	9,8%	9,8%	10,0%	10,2%	10,6%	10,5%	10,8%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	78,9%	81,7%	80,1%	78,2%	77,2%	76,9%	75,0%

* De signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs voor de solvabiliteit bedraagt 30%

Ratio's ROCvA								
	Streef-waarden	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Current Ratio	> 0,5	1,32	0,95	0,53	0,61	0,60	0,60	0,61
Current Ratio incl. rc faciliteit	> 0,5	1,27	0,96	0,61	0,67	0,66	0,67	0,68
Liquide middelen (€ mln)	> 40	135,4	82,1	38,2	47,3	45,2	46,5	47,9
Liquide middelen (€ mln) incl. rc faciliteit	> 60	155,8	102,5	58,6	67,7	65,6	66,9	68,3
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	46%	46%	46%	40%	38%	37%	38%
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35% *	54%	55%	55%	48%	46%	44%	46%
Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves	≥ 35%	36%	38%	39%	34%	33%	32%	34%
Normatief publiek eigen vermogen (€ mln)		274,4	288,8	315,8	341,0	361,5	378,6	387,0
Aanwezig publiek eigen vermogen (€ mln)		159,1	146,2	139,6	137,1	136,7	138,2	144,6
Normatief eigen vermogen	≤ 1,0	0,58	0,51	0,44	0,40	0,38	0,36	0,37
Interest Coverage Ratio	≥ 3,0	22,6	26,2	8,8	8,8	7,3	6,7	7,9
Debt Service Coverage Ratio	≥ 1,5	10,2	1,6	2,8	2,9	2,8	2,6	3,2
Loan to value	≤ 50%	29%	24%	20%	32%	37%	40%	38%
Rentabiliteit	≥ 0%	1,5%	-2,9%	-1,5%	-0,6%	-0,1%	0,3%	1,3%
Huisvestingsratio	≤ 15%	9,8%	10,0%	10,1%	10,5%	10,7%	10,6%	10,8%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	76,8%	80,9%	79,8%	78,1%	77,2%	76,9%	75,9%

* De signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs voor de solvabiliteit bedraagt 30%

Ratio's ROCvF		2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
	Streef-waarden							
Current Ratio	> 0,5	1,23	0,87	0,78	0,74	0,56	0,59	0,59
Current Ratio incl. rc faciliteit	> 0,5	1,19	0,89	0,81	0,78	0,63	0,65	0,65
Liquide middelen (€ mln)	*	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Liquide middelen (€ mln) incl. rc faciliteit	> 2,0 *	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	43%	38%	35%	36%	35%	29%	35%
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35% **	51%	47%	45%	46%	44%	37%	41%
Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves	≥ 35%	18%	13%	13%	16%	18%	18%	28%
Normatief publiek eigen vermogen (€ mln)		55,7	56,7	57,6	59,0	64,1	72,7	82,2
Aanwezig publiek eigen vermogen (€ mln)		23,1	17,6	15,4	15,2	15,5	16,2	23,0
Normatief eigen vermogen	≤ 1,0	0,42	0,31	0,27	0,26	0,24	0,22	0,28
Interest Coverage Ratio	≥ 3,0	(1,0)	(13,8)	11,2	25,8	27,6	12,8	17,7
Debt Service Coverage Ratio	≥ 1,5	(0,1)	(1,3)	1,3	2,9	3,6	3,1	9,6
Loan to value	≤ 50%	36%	32%	29%	26%	27%	44%	40%
Rentabiliteit	≥ 0%	-5,1%	-8,3%	-3,2%	-0,3%	0,3%	1,1%	8,9%
Huisvestingsratio	≤ 15%	8,4%	8,4%	9,1%	8,7%	9,7%	10,0%	10,9%
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	81,6%	87,0%	81,9%	79,0%	77,6%	76,4%	69,3%

* *Liquide middelen zijn via schatkistbankieren samengevoegd met onderwijsinstelling ROCvA*

** *De signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs voor de solvabiliteit bedraagt 30%*

Relevant voor de ontwikkeling van de financiële ratio's zijn de investeringen in strategische huisvesting in de komende jaren en de hieraan gerelateerde aanvullende externe financiering. Met name de verwachte investeringen in de huisvesting van mbo-colleges Centrum, Airport en Lelystad zijn substantieel. Verspreid over de jaren 2028-2031 is in totaal € 105 mln aanvullende externe financiering opgenomen in de meerjarenbegroting. De concretisering van de financieringsaanvraag vindt plaats in de komende jaren.

Current ratio

De liquiditeit wordt uitgedrukt via de indicator current ratio (kortlopende activa gedeeld door kortlopende passiva). De signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs bedraagt 0,5. Zowel voor ROCvA als ROCvF is de waarde van de ratio boven de signaleringswaarde, wat een indicatie is dat beide instellingen in voldoende mate kunnen voldoen aan de kortlopende verplichtingen. De ontwikkeling van de liquide middelen wordt nauwlettend gevolgd en beheerst vanuit de treasury commissie. Specifieke aandacht wordt gegeven aan de benodigde investeringen vanuit het huisvestingsplan en aan de daadwerkelijke financieringsbehoefte die hieruit voortvloeit.

In de komende jaren dalen de liquide middelen als gevolg van de geplande investeringen in huisvesting, aflossingen van de externe financiering en de begrote negatieve exploitatieresultaten. Dit resulteert in een daling van de current ratio. Met de aanvullende leningen in de latere jaren blijft de ontwikkeling van de ratio meerjarig positief en continueren we de gezonde liquide positie.

De drie instellingen ROCvA, ROCvF en ROC TOP hebben een, momenteel niet gebruikte, rekening-courantfaciliteit bij het ministerie van Financiën (ROCvA € 20,4 mln, ROCvF € 3,0 mln en ROC TOP € 3,5 mln).

Solvabiliteit

De solvabiliteitsratio's I (eigen vermogen als percentage van het totale vermogen) en II (eigen vermogen plus voorzieningen als percentage van het totale vermogen) van het ROCvA en ROCvF tonen aan dat beide instellingen financieel gezond zijn.

De solvabiliteit van zowel ROCvA als ROCvF daalt naar verwachting in de komende jaren als gevolg van de inzet van aanvullende middelen – en de daaraan gekoppelde negatieve exploitatieresultaten - en het aantrekken van externe financiering. De solvabiliteit exclusief bestemmingsreserves daalt relatief beperkt, als gevolg van de voorziene inzet en daling van de bestemmingsreserves.

Normatief eigen vermogen

De ratio normatief eigen vermogen geeft het publiek eigen vermogen weer ten opzichte van het normatief eigen vermogen. De streefwaarde voor deze ratio is kleiner dan of gelijk aan 1. Deze ratio is een afgeleide van de signaleringswaarde Normatief eigen vermogen van de Inspectie van het Onderwijs. Indien het publiek eigen vermogen van een instelling het normatief eigen vermogen overstijgt, is dit een signalering voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen, oftewel, een signalering dat mogelijk te veel eigen vermogen wordt aangehouden ten opzichte van wat redelijkerwijs nodig is voor een gezonde bedrijfsvoering. Zowel voor ROCvA als ROCvF blijft het publiek eigen vermogen meerjarig onder het normatief eigen vermogen. Voor beide instellingen bestaat derhalve geen indicatie van een bovenmatig eigen vermogen.

Interest coverage ratio (ICR)

Deze ratio geeft aan hoe vaak de rentelast van een jaar betaald kan worden uit de operationele kasstroom en is hiermee van belang voor de financierbaarheid en de externe financiers. De Inspectie van het Onderwijs heeft hier geen signaleringswaarde voor vastgesteld. De interne streefwaarde is gesteld op 3,0. Meerjarig voldoen beide instellingen ruimschoots aan de streefwaarde, wat aangeeft dat beide instellingen in meer dan voldoende mate in staat zijn om de rentelasten te betalen uit de operationele kasstromen. In 2026 komt de ratio van ROCvF naar verwachting onder de streefwaarde uit, wat een direct gevolg is van het negatieve resultaat.

Debt service coverage ratio (DSCR)

Deze ratio geeft aan hoe vaak de rente- en aflossingsverplichtingen betaald kunnen worden uit de operationele kasstroom. De Inspectie van het Onderwijs heeft hier geen signaleringswaarde voor vastgesteld. De interne streefwaarde is gesteld op 1,5. Net als de interest coverage ratio komt de DSCR meerjarig ruimschoots uit boven de gestelde streefwaarde.

Loan to value

Deze indicator geeft de langlopende financiering weer als een percentage van de waarde van de gefinancierde vaste activa (gebouwen en terreinen). Het geeft aan welk deel van de vaste activa het ROCvA-F maximaal wil financieren met (langlopend) vreemd vermogen. De Inspectie van het Onderwijs heeft hier geen signaleringswaarde voor vastgesteld. De interne streefwaarde is gesteld op maximaal 50%. Beide instellingen voldoen meerjarig aan de streefwaarde. Als gevolg van het aantrekken van aanvullende financiering, stijgt de indicator voor beide instellingen in de komende jaren.

Rentabiliteit

De rentabiliteit is gedefinieerd als het exploitatieresultaat, uitgedrukt als percentage van de totale baten. De Inspectie van het Onderwijs hanteert sinds 2021 geen formele signaleringswaarde voor de rentabiliteit. Intern wordt een streefwaarde aangehouden van 0%. In de komende jaren wordt doelgericht ingezet op extra bestedingen van middelen die in 2025 en eerder zijn ontvangen. De begrote negatieve resultaten van ROCvA en ROCvF zullen volgens planning mede gefinancierd worden vanuit de opgebouwde bestemmingsreserves. Een rechtstreeks gevolg van de extra bestedingen is dat de rentabiliteit enkele jaren onder de 0% zal uitkomen.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio is gedefinieerd als de lasten die samenhangen met huisvesting gedeeld door de totale lasten. De ratio geeft aan of de ontwikkeling van de huisvestingslasten passend is voor de omvang van de organisatie. Beide instellingen voldoen meerjarig aan de streefwaarde. De ratio stijgt in de komende jaren licht door de geplande investeringen.

Personeelslasten in % totale baten

De interne doelstelling is minimaal 70% van alle baten te besteden aan personeel. In de berekening worden alle personele lasten meegerekend, inclusief externe inhuur en overige personele lasten. Deze ratio ligt voor zowel ROCvA als ROCvF op structurele basis boven de interne streefwaarde.

Gezonde meerjarige financieringsstructuur

Aan de hand van het Strategisch Huisvestingsplan (SHP) werkt het ROCvA-F in de komende jaren aan onderwijshuisvesting die klaar is voor de toekomst. Belangrijke projecten in de komende jaren zijn de facelifts van diverse onderwijsgebouwen, de huisvesting van de mbo-colleges Centrum en Lelystad en de verduurzaming van onze gebouwen. De investeringen die hiervoor benodigd zijn, zijn onderdeel van de meerjarenbegroting, evenals de hieruit voortkomende afschrijvingen en interne en externe financiering.

De investeringen worden voor een deel vanuit de eigen middelen gefinancierd. Tevens wordt aanvullende externe financiering aangetrokken. In de huidige meerjarenbegroting is in de jaren 2028-2031 extra financiering voorzien ter hoogte van € 105 mln, verdeeld over € 88 mln voor ROCvA en 17 mln voor ROCvF. De exacte invulling van de financiering zal in de komende jaren beoordeeld worden, in het licht van de geplande investeringen en de ontwikkeling van de liquiditeit en financiële ratio's.

De externe financieringen bij beide instellingen kunnen worden aangegaan vanuit een financieel gezonde positie. De liquiditeitspositie, de interest coverage ratio (ICR) en de debt service coverage ratio (DSCR) geven aan dat het ROCvA-F uitstekend in staat is te voldoen aan de betalingsverplichtingen van de rentelasten en aflossingen. Inclusief de nieuwe leningen blijven de ICR- en DSCR-ratio's ruim boven de interne streefwaarden. Ook de solvabiliteit van de instellingen blijven op een gezond niveau.

10.4 Meerjarige ontwikkeling VOvA

Beleidsuitgangspunten

In de afgelopen jaren heeft VOvA een gerichte herstructurering ingezet. Drie scholen (De Nieuwe Havo, Vox College en Bredero Beroepscollege) zijn gefaseerd afgebouwd, terwijl gelijktijdig wordt geïnvesteerd in de opbouw en versterking van het Metropolis Lyceum. Deze strategische keuze draagt bij aan een toekomstbestendig scholenportfolio, met een sterker accent op mavo-, havo- en vwo-onderwijs en meer interne doorstroommogelijkheden voor leerlingen.

In 2023 is een vernieuwde strategische koers vastgesteld, waarin ruimte is gecreëerd voor schoolspecifieke profilering binnen één gezamenlijke visie. Om deze koers effectief te volgen en bij te sturen, is in 2024 een integraal managementdashboard (MMP) geïntroduceerd. In 2025 is verder gewerkt aan het verdiepen van deze datagedreven sturing op onderwijs, personeel en financiën.

Ontwikkeling leerlingaantallen

Na een periode van lichte daling stabiliseren de leerlingaantallen binnen VOvA. De verwachting is dat de komende jaren een voorzichtige groei mogelijk is, met name door de verdere ontwikkeling van het Metropolis Lyceum en de aantrekkingskracht van havo- en vwo-routes. Tegelijkertijd blijft de onderwijsmarkt in Amsterdam zeer competitief, met een afnemende instroom in vmbo-bk en praktijkonderwijs en toenemende concurrentie tussen scholen. Groei is daarmee niet vanzelfsprekend en vraagt om een scherpe profilering en onderscheidend onderwijsaanbod.

VOvA speelt hierop in door het onderwijsaanbod te verbreden en te vernieuwen, onder andere via de ontwikkeling van praktijkgerichte leerwegen zoals praktijkmavo en praktijkhavo, en door nadrukkelijk in te zetten op doorlopende leerlijnen binnen het eigen scholenbestand.

Ontwikkeling leerlingenaantallen VOvA							
Begrotingsjaar	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Aantal leerlingen	3.010	3.038	3.082	3.195	3.333	3.461	3.461
Toe-/afname		0,9%	1,4%	3,7%	4,3%	3,8%	0,0%

Personele bezetting

De formatie binnen VOvA is dynamisch en beweegt grotendeels mee met de ontwikkelingen in de leerlingaantallen (groei) en de afbouw van incidentele OCW-gelden. Dit betekent dat met name in de OP-formatie fluctuaties te zien zijn tussen de jaren.

Op verschillende fronten wordt gewerkt aan optimalisatie van ondersteunende processen, met als doel hogere kwalitatieve dienstverlening en efficiëntie, waarbij onder andere wordt gekeken naar het slimmer organiseren van de processen.

Personele bezetting VOvA (fte gemiddeld)

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Bestuur en management	10	17	17	17	17	17	17
Personeel primair proces / docerend personeel	246	204	201	203	210	212	212
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	62	86	84	82	83	83	83
Totale bezetting in fte	318	307	302	302	310	312	312

Voor de overige verplichte onderwerpen ten aanzien van de Continuïteitsparagraaf van het VOvA, wordt verwezen naar het afzonderlijk jaarverslag van het VOvA.

Amsterdam, 18-05-2026

H. Schutte

B. Altalabani

Raad van Bestuur

ROC van Amsterdam-Flevoland

Bijlagen

Bijlage 1 Leden en nevenfuncties Raad van Bestuur en Raad van Toezicht

Leden van de Raad van Bestuur		
Naam	Portefeuilles	Nevenfuncties 2025
De heer drs. Edo C. M. de Jaeger (1958) t/m 30-06-2025	Voorzitter Raad van Bestuur Portefeuilles: Strategische positionering & Beleid Interne en externe Governance Integrale veiligheid PR, Marketing & Communicatie HRM Medezeggenschap (Ondernemingsraad en Centrale Studentenraad) Inclusie (dragend thema meerjarenstrategie)	Voorzitter Raad van Toezicht Pro Persona Bestuurslid World Skills Netherlands Voorzitter Raad van Commissarissen Huisartsenposten Oost-Brabant Voorzitter Raad van Commissarissen Sité Woondiensten (t/m 7 april 2025) Adjutant van Hare majesteit de Koningin in buitengewone dienst, honorair lid van de hofhouding
De heer drs. Hans (J.H.) Schutte (1966) Vanaf 01-07-2025	Voorzitter Raad van Bestuur Portefeuilles: Strategische positionering & Beleid Strategische relaties Interne en externe Governance Integrale veiligheid PR, Marketing & Communicatie HRM Bestuurs-, algemene en juridische Medezeggenschap (Ondernemingsraad en Centrale Studentenraad) Inburgering Veiligheid/Defensie (tekortsectoren) Associate Degree (HBO Academy) Internationalisering Leiderschap & Organisatieontwikkeling Leven Lang Ontwikkelen	Bestuurslid World Skills Netherlands

Leden van de Raad van Bestuur		
Naam	Portefeuilles	Nevenfuncties 2025
Mevrouw Dr. Gaby J.M. Allard (1969) t/m 10 december 2025	Lid Raad van Bestuur Portefeuilles: Strategisch onderwijsbeleid Vitaliteit studenten Begeleiding en vsv Kwaliteitszorg Domeinontwikkeling Leermiddelen Strategische relaties vmbo/mbo/hbo Onderzoek en practoraten Sociale innovatie (dragend thema meerjarenstrategie)	Bestuurslid MBO Raad (portefeuille Onderzoek & Innovatie, Internationalisering, Kwaliteitszorg en -netwerk) Voorzitter van de Toewijzingsadviescommissie van het Linda Olthof Fonds Bestuurslid Buurttuin Oranjehof Lid Nuffic Adviesraad Lid Neth-ER (Netherlands house for Education and Research) Lid Raad van bestuurders CASE (Centre for Arts & Sciences Education) Lid bestuurlijke adviesgroep Ontwikkelagenda Practoraten Energietransitie Lid Amsterdam Economic Board
De heer B. Altalabani (1981)	Lid Raad van Bestuur Portefeuilles: Financiën Planning en control In- en externe verantwoording Huisvesting Inkoopmanagement Duurzaamheid (dragend thema meerjarenstrategie)	Geen nevenfuncties

Leden Raad van Toezicht				
Naam	Functie binnen Raad van Toezicht	Benoemd per	Aftredend per	Hoofd- en nevenfuncties
Mevrouw drs. Y. Shitrit	Voorzitter Raad van Toezicht Lid Remuneratiecommissie	1-7-2022	1-7-2026 (herbenoembaar)	Hoofd functie: ABD TOP Consult Nevenfuncties: Lid Raad van Toezicht BNNVARA tot 01-07-2025 Lid Raad van Toezicht Albert Schweitzer ziekenhuis Bestuursvoorzitter Cappella Amsterdam Bestuurslid Residentie Orkest
Mevrouw dr. M.S. Menéndez	Voorzitter Remuneratiecommissie	1-2-2018	31-1-2026 (niet herbenoembaar)	Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Toezicht Hogeschool der Kunsten Den Haag Voorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Zeeland Lid Raad van Advies Stichting Leerplanontwikkeling Bestuurslid Vereniging van Toezichhouders in het Hoger Beroepsonderwijs
Mevrouw mr. Drs. S. Koning	Lid Onderwijscommissie	1-6-2022	1-6-2026 (afgetreden per 31-03-2026)	Hoofd functie: CEO InShared Bestuur Thuiswinkel.org
De heer drs. R.R.S. Santokhi RA RBA MSc	Voorzitter Auditcommissie	1-12-2022	1-12-2026 (herbenoembaar)	Hoofd functie: CEO van Dutch Mortgage Portfolio Management Nevenfunctie: Lid Raad van Toezicht en Voorzitter Auditcommissie Ymere
De heer B. Beun	Voorzitter onderwijscommissie	1-2-2024	1-2-2028	Hoofd functie: Bestuursvoorzitter Goldschmeding Foundation Nevenfuncties: Voorzitter RvC Rabo IJsseldelta Voorzitter RvC Wadinko
De heer drs. Ing. J.G. (Jaco) van Noppen MRICS	Lid Auditcommissie	1-10-2024	1-10-2028	Hoofd functie: Director Campus Real Estate & Facility Management Nevenfuncties: Boardmember RICS NL

Bijlage 2 Onderwijs mbo

2A. Examenproducten

Domein	Examenproducten	Domein	Examenproducten
Generieke examens Nederlands en Engels	Inkoop bij Bureau ICE: Nederlands en Engels. Inkoop bij CEM: rekenen Voor Kunst en Cultuur is de samenwerking met Certiforce (ipv bureau ICE)	Sport	- Inkoop bij Boom Beroepsonderwijs: alle sportopleidingen (niveau 2, 3 en 4) bij mbo-colleges Zuid, Amstelland, Hilversum en Poort. Ook het keuzedeel topsportvaardigheden inkoop bij Boom. - Inkoop bij SPL: Allround Assistant Business Services (25723) en Marketing & Communication Specialist (25727) (Johan Cruyff College)
Entree	Inkoop bij Stichting Examenplatform Entree.	Techniek & Technologie	- Inkoop bij Savantis: schildersopleiding. - Inkoop bij EsMEI: installatietechniek, elektrotechniek, werktuigbouw, bouw en vliegtuigonderhoud. - Inkoop bij STEM: mobiliteitsbranche. - Inkoop bij Consortium Beroepsonderwijs: laboratoriumtechniek
Breed niveau 2	Tot cohort 2026 worden eigen examenproducten gebruikt. Deze zijn volgens route 3 gevalideerd door Certiforce.(route 3 officieel aangevraagd bij RvB). Vanaf cohort 2026 worden ingekochte examens gebruikt van SPL.	Toerisme & Recreatie	- Inkoop bij Stichting Examenwerk.
Handel & Ondernemerschap	Inkoop bij ESS.	DEC internationaal	- BTEC en VTCT exameninstrumenten
Horeca, Bakkerij & Facilitaire Dienstverlening	Inkoop bij Stichting Examenwerk.	Transport, Logistiek en Luchtvaart	- Inkoop bij ESTEL: Chauffeur Wegvervoer, Logistiek medewerker, Logistiek teamleider, Aviation Operations Specialist, Logistiek supervisor, Air Cargo Specialist - Inkoop bij ESS: Luchtvaartdienstverlener en Logistiek Supervisor - CBR: Beroepsvereisten; Rijbewijs CE en Code 95: Chauffeur wegvervoer - Inkoop en uitvoering door VWRV: Machinist Railvervoer
ICT	Inkoop bij SPL	Uiterlijke verzorging	- Inkoop KD-examens, keuzedelen, en certificaten. Bij Examenplatform voor opleidingen Uiterlijke Verzorging, Skin & Care

Domein	Examenproducten	Domein	Examenproducten
Breed niveau 2	Tot cohort 2026 worden eigen examenproducten gebruikt. Deze zijn volgens route 3 gevalideerd door Certifiorce.(route 3 officieel aangevraagd bij RvB). Vanaf cohort 2026 worden ingekochte examens gebruikt van SPL.	Toerisme & Recreatie	- Inkoop bij Stichting Examenwerk.
Kunst & Cultuur	Inkoop Steci: Artiesten (acteur, danser, musicalperformer, muzikant, basisdeel en profieldeel) Eigen constructie waar inkoop niet mogelijk was: Make-up art en Keuzedelen (i.s.m. Bureau ICE)	Veiligheid	- Inkoop bij SVPB: Beveiligers (wettelijk verplicht) - Inkoop bij ExTH: HTV (BOA-onderdeel wettelijk verplicht) - Inkoop bij SPL: HTV-(P)/intake en service/oriëntatie politie en gebiedsgebonden opsporing - Inkoop bij Stichting Praktijkleren: VeVa. en keuzedelen VeVa, oriëntatie KMar, - Inkoop bij Savantis, ESTEL, BOOM en EXA.MEN: keuzedeel Arbo - Inkoop SVPB: keuzedelen: Proactief, cameratoezicht, winkelbeveiliging, stadionbeveiligers, beveiliging in de zorg, port safety & security - Inkoop SVPB: Keuzedeel weerbaarheid beveiligers en handhavers. - Keuzedeel Gezonde leefstijl: Boom en Prove to move - Eigen constructie omdat inkoop niet mogelijk was: Handhaver openbaar vervoer
Business Studies	Inkoop bij SPL.	Zorg & Welzijn	- Inkoop bij Prove2Move: Doktersassistent, Gespecialiseerd pedagogisch medewerker, Onderwijsassistent, Kinderopvang, Sociaal maatschappelijk dienstverlener, Sociaal-cultureel werker, Sociaal werker, MBO-verpleegkundige, Verzorgende IG, Helpende Zorg en Welzijn, Combinatie Verzorgende IG & Maatschappelijk Zorg (Profiel Begeleider gehandicaptenzorg), Combinatie Verzorgende IG & Maatschappelijk Zorg (Profiel Begeleider Specifieke doelgroepen), Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg, Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen, Thuisbegeleider, Agogisch medewerker geestelijke gezondheidszorg, Begeleider gehandicaptenzorg, Begeleider specifieke doelgroepen, Begeleider Maatschappelijk Zorg, Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke zorg, Praktijkopleider (vanaf cohort 2023), Apothekersassistent (vanaf cohort 2020) . - Inkoop bij de SteAG: Apothekersassistent (tot en met cohort 2019) en tandartsassistent (t/m cohort 2019). - Inkoop bij Dentalect: Tandartsassistent vanaf cohort 2020 - Inkoop bij het Consortium Beroepsopleiding: Praktijkopleider (tot en met cohort 2022)
Media & Vormgeving	Inkoop bij StECL.		
Mode	- Inkoop bij ESS. Eigen constructie waar inkoop niet mogelijk was (i.s.m. Bureau ICE): keuzedelen.		

2B. Aanpassingen in urennormen schooljaar 2024-2025

De volgende opleidingen wijken in 2025-2026 af in onderwijstijd. De directie van het college heeft dit getoetst (de opleidingen voldoen aan de criteria) en akkoord bevonden.

MBO-college	Opleiding
MBO College Airport	<p>Beveiliging 2 BBL, crebo 25690</p> <p>Uren afwijking: minder BOT uren (141 versus 200), ook het totaal aantal uren onder de norm (854 versus 1000)</p> <p>Kwaliteitseisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderbouwing van de visie en ambitie: er is een duidelijke visie - Waardering van de kwaliteit van de opleiding: ruim voldoende - JR 23-24: 75,3% (JR 23-24: 75,3%); sto cijfer opleiding: 7,9; bpv-cijfer opleiding: 7,5 - De instemming studentenraad mbo-college: de studentenraad stemt in.
MBO College Centrum	<p>Hospitality Management mbo+, crebo 25184</p> <p>Uren afwijking: verschuiving van BOT uren naar BPV. In het totaal minder BOT uren (1000 versus 1250), totaal aantal uren boven de norm.</p> <p>Kwaliteitseisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderbouwing van de visie en ambitie: er is een duidelijke visie - Waardering van de kwaliteit van de opleiding: ruim voldoende - JR 23-24: 92,5%; sto cijfer opleiding: 7,1; bpv-cijfer opleiding: 7,1 - De instemming studentenraad mbo-college: de studentenraad stemt in.
	<p>Leidinggevende keuken (flex), crebo 25181</p> <p>Traject specifiek voor gediplomeerde havo- en vwo-studenten. Uren afwijking: verschuiving van BOT uren naar BPV. In het totaal minder BOT uren (480 versus 1250).</p> <p>Kwaliteitseisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderbouwing van de visie en ambitie: er is een duidelijke visie - Waardering van de kwaliteit van de opleiding: ruim voldoende - Sto cijfer opleiding: 6,9; bpv-cijfer opleiding: - - De instemming studentenraad mbo-college: de studentenraad stemt in. <p>Leidinggevende bakkerij (flex), crebo 25720</p> <p>Traject specifiek voor gediplomeerde havo- en vwo-studenten. Uren afwijking: verschuiving van BOT uren BPV. In het totaal minder BOT uren (570 versus 1250),</p> <p>Kwaliteitseisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderbouwing van de visie en ambitie: er is een duidelijke visie - Waardering van de kwaliteit van de opleiding: ruim voldoende

MBO-college	Opleiding
MBO College Zuid	<ul style="list-style-type: none"> - Sto cijfer opleiding: 7,5; bpv-cijfer opleiding: - - De instemming studentenraad mbo-college: de studentenraad stemt in. <p>Sportopleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - JJC Medewerker Sport en Recreatie, - Sport en Bewegingsleider, - Sport en Bewegen / Sport en Bewegingsleider, - Sport en Bewegen / Trainer-Coach / Instructeur, - Business Services / Allround assistent business service, - Business Services / Marketing & Communication Specialist. <p>Uren afwijking: er wordt minder BPV geboden dan de norm (185/ 270) versus 450 uren)</p> <p>Kwaliteitseisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderbouwing van de visie en ambitie: er is een duidelijke visie - Waardering van de kwaliteit van de opleiding: ruim voldoende - Sto cijfer opleiding: 7,3; bpv-cijfer opleiding: 6,6 - De instemming studentenraad mbo-college: de studentenraad stemt in.
MBO College Zuidoost	<p>Serviceberoepen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medewerker Facilitair dienstverlening (25959) - Assistant Business Services (25724) - Retail medewerker (25808) - Helpende Zorg en Welzijn (25960) - Medewerker Sport en Recreatie (25961) - Medewerker ICT (25999) <p>Uren afwijking: verschuiving BOT naar BPV-uren</p> <p>Kwaliteitseisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderbouwing van de visie en ambitie: er is een duidelijke visie - Waardering van de kwaliteit van de opleiding: ruim voldoende - Sto cijfer opleiding: 6,3; bpv-cijfer opleiding: 7,1 - De instemming studentenraad mbo-college: de studentenraad stemt in. <p>Software development, crebo 25998</p> <p>Uren afwijking: verschuiving BPV naar BOT-uren.</p> <p>Kwaliteitseisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderbouwing van de visie en ambitie: er is een duidelijke visie - Waardering van de kwaliteit van de opleiding: ruim voldoende - Sto cijfer opleiding: 6,9; bpv-cijfer opleiding: 6,6 - De instemming studentenraad mbo-college: de studentenraad stemt in.

2C. Numerus fixus 2025-2026

College	Opleiding	Niveau
MBO College Almere	Veiligheid & Vakmanschap Grondoptreden	2
	Veiligheid & Vakmanschap Grondoptreden	3
	Veiligheid & Vakmanschap ICT	3
MBO College Hilversum	Dienstverlening Helpende Zorg & Welzijn	2
	Sport en Bewegen	2
MBO College Zuid	Allround Make-Up & Hair Artist	4
	Dans	4
	Music Production	4
	Muziek	4
	Theater	4
	Denim Developer (Flex-course)	4
	Interieuradviseur	4
	Interieuradviseur (Flex-opleiding)	4
	Entree Event Hand	1
	Event Hand	2
	Event Producer	4
	Assistant Fashion Tailor	3
	Basisedewerker Fashion	2
	Fashion Designer	4
	Fashion Tailor	4
	Denim Developer (Flex-course)	4
	Denim Developer	4
Sport & Recreatie	2	
Allround Schoonheidsspecialist	4	
Entree Kapper	1	

2D. Studentenfonds

Amsterdam				
Model voor jaarverslaggeving Studentenfonds				
2025				
Omschrijving	Aantallen mbo studenten		Gemiddelde hoogte van de toekenningen	
	Aanvragen	Toewijzingen		
Studenten die lid zijn van een studentenraad, medezeggenschap, of bestuur van studentenorganisatie	333	333	€ 29.302	€ 751*
Studenten die zich bestuurlijk/maatschappelijk inzetten dat naar oordeel bevoegd gezag in belang school/onderwijs is.	0	0	€ 0	€ 0
Studenten 18+ die aantoonbaar onvoldoende middelen voor onderwijsbenodigdheden hebben	1034	839	€ 1.075.772	€ 1.282
Studenten 18- die aantoonbaar onvoldoende middelen voor onderwijsbenodigdheden hebben	893	771	€ 846.239	€ 1.098
Studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen.	7	6	€ 16.602	€ 2.767

Flevoland				
Model voor jaarverslaggeving Studentenfonds 2025				
Omschrijving	Aantallen mbo studenten		Gemiddelde hoogte van de toekenningen	
	Aanvragen	Toewijzingen		
Studenten die lid zijn van een studentenraad, medezeggenschap, of bestuur van studentenorganisatie	39	39	€ 29.302	€ 751*
Studenten die zich bestuurlijk/maatschappelijk inzetten dat naar oordeel bevoegd gezag in belang school/onderwijs is.	1	1	€ 0	€ 0
Studenten 18+ die aantoonbaar onvoldoende middelen voor onderwijsbenodigdheden hebben	205	117	€ 122.370	€ 691
Studenten 18- die aantoonbaar onvoldoende middelen voor onderwijsbenodigdheden hebben	115	115	€ 74.219	€ 645
Studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen.	0	0	€ 0	€ 0



2E. Overzicht RIF-projecten

Talentontwikkeling Amsterdam (Huis van Talent)	
Looptijd	September 2020 – september 2025
Partners	AH, Jumbo, (Sprinter), Hema, Etos, BCN, Vermaat, HMSHost, UvA/HvA, Salsashop, Gamestate, Saga, Gemeente Amsterdam, (Jaz in the City), Pathé
Doel	Dit project richt zich op het vergroten van de economische zelfstandigheid van Entree- en niveau 2-studenten door hen beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Het doel is om de afstand tot de arbeidsmarkt voor deze doelgroep te verkleinen, zodat zij makkelijker werk vinden en behouden.
Vorm	Gedurende de opleiding maken Entree- en niveau 2-studenten kennis met het werkveld en leren in de praktijk. Bedrijven krijgen op deze manier inzicht in wat deze doelgroep te bieden heeft. Het project zet in op de deskundigheidsbevordering van docenten en praktijkbegeleiders. Daarnaast maken kennisdelingsbijeenkomsten voor docenten en het werkveld onderdeel uit van het project. Middels de volgende vier programmalijnen wordt gekeken naar hoe er duurzaam gebouwd kan worden aan een PPS waarin alle stakeholders bijdragen aan het voorgenoemde doel: <ul style="list-style-type: none"> · Hybride leren · Flexibilisering · Begeleiding op maat · Professionalisering en kennisdeling <p>Bovenstaande programmalijnen houden allen verband met elkaar en werken in elkaar door. Hoewel er voor alle programmalijnen afzonderlijk doelen en acties zijn opgesteld vindt er dus wel overlap plaats, zowel in de leden van de projectgroepen per programmalijnen als in de uitwerkingen die zij opleveren.</p>
Buurtverbinding	
Looptijd	Februari 2021 – februari 2025
Partners	Gemeente Amsterdam, ROCvA, ROC TOP, Hogeschool van Amsterdam, Civic Amsterdam, Dock Amstel en Zaan, Eigenwijken, Combiwel en Ben Sajet Centrum
Doel	Verbetering van de aansluiting van de opleidingen Sociaal Werk/Maatschappelijke Zorg op de behoefte van de arbeidsmarkt in Amsterdam.
Vorm	Binnen vijf leerwerkbedrijven in diverse wijken in Amsterdam werken elke week 75 mbo-studenten en 25 hbo-studenten aan sociale hulpvragen uit de buurt. Daarnaast wordt gewerkt aan de volgende programmalijnen: <ul style="list-style-type: none"> · Innoveren van het leren in een innovatieve hybride leeromgeving, waarin school en beroepspraktijk met elkaar verbonden worden. · Het opleiden van proactieve T-shaped mbo-studenten (T-shaped: zowel generalist als specialist) · Uitvoeren van onderzoek op het terrein van verduurzaming van het project, het vergroten van welzijn van buurtbewoners en praktijk en onderzoek beter op elkaar aan te laten sluiten. · Ontwikkelen van een doorlopende leerlijn mbo-hbo
Tekort in de zorg is onze zorg	
Looptijd	Juni 2022 – juni 2027
Partners	Gemeenten Hilversum, Almere en Lelystad, Windesheim, Hogeschool Utrecht, Almeerse Scholengroep BHC, stichting Voortgezet Onderwijs Lelystad, zorgaanbieders als Tergooi MC, Leger des Heils, Triade Vitree en anderen.
Doel	Het doel van dit project is om ervoor te zorgen dat het beroepsonderwijs in de regio afgestemd is op de ontwikkelingen in de zorgsector, dat grote tekorten aan zorgpersoneel worden weggewerkt en dat de werkdruk in de zorg vermindert.
Vorm	Er zijn 4 programmalijnen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Meer instroom en doorstroom 2. Ontwikkeling opleiding en hybride leeromgevingen 3. Professionaliseren docenten en werkbegeleiders 4. Learning community
House of Hospitality (opschaler)	
Looptijd	Januari 2023 – januari 2027
Partners	Deelnemende partners van Stichting House of Hospitality NH Hotel group, Aeon Plaza hotels, Amsterdam&partners, TUI Nederland, Vermaat groep, Radisson Blu Amsterdam Schiphol, DoubleTree by Hilton CS, ISS Facility Services, Sodexo, Hotelschool The Hague, ROC van Amsterdam I Flevoland, Corendon hotels & resorts, ANVR, Koninklijke Horeca Nederland – Amsterdam, Hotel Casa, Leonardo hotels, Johan Cruijff Arena, RAI Amsterdam, Stichting House of Hospitality, Westcord Fashion hotel, Gemeente Amsterdam – werkgroep Toerisme MRA, DeLaMar Theater
Partners	Per 01-01-2026 toegevoegd: Van der Valk Breukelen, Accor group, Tourism Group International
Doel	Doelstelling 1: Verbreden aantal partners en studenten Doelstelling 2: Verdiepen van het onderwijs en toepasbaarheid skills/kennis van de markt Doelstelling 3: Versterken onderzoekend vermogen van onderwijsinstellingen en studenten

Talentontwikkeling Amsterdam (Huis van Talent)	
	<p>Doelstelling 4: Professionalisering docenten en praktijkbegeleiders</p> <p>t.b.v.:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Flexibilisering van onderwijs, leren en ontwikkelen · Kwaliteit van de hospitality sector op hoger niveau · Loopbaanperspectieven voor mensen binnen de hospitality sector · Optimaliseren publiek-privaat samenwerken via Stichting House of Hospitality · (Her)ontwikkelen van de sector op basis van een duurzame bezoekerseconomie (post-covid) · Ontwikkeling van gezond hospitality ecosysteem met economische en maatschappelijke impact
Vorm	<p>Activiteiten van partners zijn verbonden aan vier programmalijnen met jaarlijkse doelstellingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Werving 2. Innovatie beroepsonderwijs 3. Onderzoek 4. Community vorming
Impact Economie	
Looptijd	Augustus 2023 – augustus 2029
Partners	Gemeente Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam, ABN AMRO, Klassestudent, Green Business Club Zuidas (GBC), Maas, We Share Talent, Stichting A Lab, AIROC, Tony Chocolonely, Fun Forest, Social, Capital, Deloitte, The Extra Mile (TEM), BIT Academy, Bit, Stichting praktijkleren, Social Enterprise NL, Breedweer, Johan Cruijff Arena, De Omslag
Doel	<p>De Groot Amsterdamse regio heeft te kampen met grote maatschappelijke uitdagingen op het gebied van klimaat, energietransitie en circulaire economie. Steeds meer werkgevers willen en moeten zich vernieuwen en bewegen naar een nieuwe economie. Van een kapitalistische consumentenmaatschappij, bewegen naar een impact economie: maatschappelijke waarden, een balans tussen people, planet en profit en ROI staan hierin centraal. Deze transitie begint in het onderwijs en specifiek bij het juist opleiden van de studenten: zij zijn de burgers, de consumenten en de werknemers van nu en de toekomst. In het huidige onderwijs curriculum is het onderwerp impact nauwelijks aanwezig. Het komt onvoldoende terug in modules, opleidingen en stages, keuzedelen en projecten. De aangeboden informatie en kennis loopt achter. Er wordt tot nu toe vanuit een klassieke manier les aangeboden. Dit heeft als effect dat studenten niet met de juiste houding, bewustzijn, kennis en vaardigheden de arbeidsmarkt betreden om zich in te zetten voor een duurzame, sociale en inclusieve economie als leider, burger en ondernemer van de toekomst.</p> <p>Middels dit project moet het onderwijs zo vorm krijgen dat studenten (en onderwijsteams) beter in kunnen spelen op vragen en behoeftes van de markt en de samenleving en kunnen bijdrage aan een duurzame en toekomstbestendige arbeidsmarkt.</p> <p>In deze RIF aanvraag staan de volgende thema's centraal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Professionalisering docenten 2. Onderzoekend vermogen 3. Leven lang ontwikkelen 4. Kwetsbare jongeren 5. Hybride onderwijs <p>Om te kunnen voldoen aan deze arbeidsvraag en de verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven te versterken om gezamenlijk te streven naar een impact economie, is het project in de volgende pijlers opgebouwd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Onderwijsontwikkeling: ontwikkelen modules rondom het thema impact economie, (door) ontwikkelen keuzedelen, ontwikkelen nieuwe opleidingen. 2. Stimuleren van onderzoekend vermogen en praktijkgericht onderwijs middels hybride werkplekken en projecten: herzien bestaande lesplannen en curricula, inrichten en faciliteren van impactspots met hybride werkplekken en projecten, hybride werkplekken en projecten ontwikkelen. 3. Professionalisering: enthousiasmeren van docenten door delen van best practices, in kaart brengen van huidige competenties bij docenten, trainen en coachen van docenten, ontwikkelen aanbod leven lang ontwikkelen. 4. Community en kennisdeling: uitbreiden van PPS, organiseren en faciliteren van kennisbijeenkomsten, opzetten en uitvoeren practoraat.
Vorm	<p>Hybride onderwijs</p> <p>Impactspots</p> <p>Green Office</p>
Kwalificeren in de Logistiek	
Looptijd	Juli 2024 – juni 2029
Partners	Het project wordt breed gedragen door zowel het bedrijfsleven als overheidsinstanties. Zo doen zestien logistieke bedrijven mee. Bestaande zoals All4Trade, maar ook nieuwe bedrijven als Jysk, Bestseller en Bol.com. Daarnaast dragen de provincie Flevoland, de gemeente Lelystad en het Regionaal Investeringsfonds (RIF) bij aan de financiering.

Talentontwikkeling Amsterdam (Huis van Talent)	
Doel	Het project 'Kwalificeren in de logistiek' richt zich op het verbeteren van de aansluiting tussen beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt in de logistieke sector in Flevoland, met de nadruk op de regio Almere-Lelystad-Zeewolde. Deze regio, een logistiek knooppunt in Nederland, heeft te maken met een groeiend personeelstekort door de uitbreiding van distributiecentra en vergrijzing. De verwachting is dat er de komende vijf jaar ongeveer 6.000 vacatures ontstaan
Vorm	<p>Een van de speerpunten van het project is het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en praktijk. Docenten zullen vaker aanwezig zijn op de werkvloer om het onderwijs af te stemmen op de behoeften van de bedrijven. Ook wordt er meer aandacht besteed aan intensieve begeleiding van studenten.</p> <p>Vanaf uiterlijk september 2025 wordt het mogelijk om losse modules te volgen en certificaten te behalen. Dit is vooral gericht op werknemers die geen formele opleiding in de logistiek hebben genoten. Het ROC van Flevoland heeft de ambitie om met dit project 500 studenten op te leiden voor de logistieke sector.</p> <p>Het doel is om flexibel, hybride en praktijkgericht onderwijs te bieden dat beter past bij de vraag in de sector.</p> <p>De focus ligt op de kwaliteit van opleiden in bedrijven en het professionaliseren van praktijkopleiders.</p> <p>Om de uitdaging aan te pakken, zijn er vier programmalijnen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instroom en behoud van personeel – gericht op werving en behoud van medewerkers. 2. Verbetering kwalitatieve aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt – beter laten aansluiten van het onderwijs op de vraag. 3. Professionalisering docenten en praktijkopleiders – verbeteren van de deskundigheid van opleiders. 4. Publiek-private samenwerking versterken – samenwerking tussen bedrijven en onderwijsinstellingen intensiveren.
Kindprofessional MBO (Integraal Kindcentrum)	
Looptijd	Juli 2024 – juni 2028
Partners	Samenwerkingsverband van kinderopvangorganisaties, primair onderwijs, mbo-onderwijs, hbo-onderwijs en de gemeenten Amsterdam en Amstelveen
Doel	<p>De Metropoolregio Amsterdam (MRA) kampt met personeelstekorten in de kinderopvang en het primair onderwijs. Innovatieve benaderingen zijn nodig om deze tekorten aan te pakken. De opkomst van Integraal Kind Centra (IKC) speelt hierbij een cruciale rol. Deze centra combineren kinderopvang, peuterspeelzaal en onderwijs. Hierdoor ontstaan betere ontwikkelingsmogelijkheden voor kinderen en nieuwe kansen voor medewerkers.</p> <p>De gezamenlijke missie is om kinderen de best mogelijke ontwikkelkansen te bieden zonder belemmeringen, en om mbo-studenten meer ontwikkelingsmogelijkheden en betere baankansen te geven door hun brede inzetbaarheid.</p>
Vorm	<ul style="list-style-type: none"> · Het opleiden van een breed inzetbare Kindprofessional mbo · Het ontwikkelen van de doorlopende leerlijn mbo Associate Degree (AD- PEP) · Het verrichten van onderzoek naar relevante vraagstukken binnen deze pps. · Het professionaliseren van docenten van het ROC.
House of Safety	
Looptijd	Jan 2025 – jan 2030
Partners	Gemeenten Almere, Amsterdam, Utrecht, Zaanstad en partners uit de veiligheidssector als de Nationale Politie, Securityguards, Securitas en het ministerie van Defensie
Doel	Het toekomstbestendig maken van het veiligheidsonderwijs door het versterken van de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en de veiligheidssector via het gezamenlijke kenniscentrum House of Safety.
Vorm	Binnen House of Safety worden Learning Safety Labs opgezet waar actuele vraagstukken samen met partners uit de sector worden opgepakt en geïntegreerd in de opleidingen.
House of Digital (opschaler)	
Looptijd	Feb 2025 – feb 2030
Partners	HvA, AT5, gemeente Amsterdam en werkgevers als Equinix, AIROC B.V en We Share Talent B.V.
Doel	Het richt zich op de digitale transitie van onze samenleving. De focus binnen dit project ligt op het aanleren van digitale vaardigheden van studenten, docenten en praktijkopleiders zodat zij kunnen meedraaien in de digitale economie.
Vorm	Onderwijsinnovatie, professionaliseren van docenten en praktijkopleiders en een learning Community
Talentontwikkeling met Wetenschap en Techniek	
Looptijd	2019
Partners	MBO College Almere, Metropool Regio Amsterdam, Gemeente Lelystad, Gemeente Hilversum, Provincie Noord-Holland, 11 po-scholen en 18 instellingen voor kinderopvang in Amsterdam, Amstelveen, Hilversum, Almere en Lelystad, 7 maatschappelijke organisaties.
Doel	Aankomende werknemers in de kinderopvang en het basisonderwijs zodanig op te leiden dat zij in staat zijn om kinderen in hun talentontwikkeling in wetenschap en technologie te begeleiden. Zij worden voorbereid om de nieuwsgierigheid van kinderen te prikkelen en te behouden door hen in verbinding te brengen met de materie om hen heen, inspiratie te bieden aan huidige leerkrachten en begeleiders, en – als bijvangst – de werkdruk voor hen te verlichten.
Vorm	Drie programmalijnen:

Talentontwikkeling Amsterdam (Huis van Talent)	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gezamenlijk leren in de praktijk 2. Innoveren van de beroepspraktijk 3. Opzetten van een regionaal netwerk techniefaciliteiten
Urban Sport Trainer	
Looptijd	2019
Partners	MBO College Zuid, partners uit de uitzendbranche, zorg, gemeentelijke instellingen, bedrijfsleven, HRM, de Vrije Universiteit, het Kenniscentrum
Doel	Er is vraag naar ondernemende, creatieve en internationaal georiënteerde vakmensen in de sport. Hiertoe gaat MBO College Zuid Urban Sport Trainers opleiden. Dit zijn ondernemende vakmensen die vaardig zijn in werken in een internationale context, bekend zijn met technologische innovaties, sportinnovaties kunnen toepassen, nieuwe sporten en uiteenlopende doelgroepen kunnen begeleiden. De publiek private samenwerking bestaat uit partners uit de uitzendbranche, zorg, gemeentelijke instellingen, bedrijfsleven, HRM, de Vrije Universiteit, het Kenniscentrum en de opleiding Sport en Beweging van MBO College Zuid.
Vorm	Ontwikkeling van een eigentijdse beroepsopleiding met onder meer een hybride werk- en leeromgeving

Bijlage 3 Toelichting op ESG-rapportage

In deze bijlage lichten wij kort de opbouw van de ESG rapportage toe en zetten we de relatie met de meerjarenstrategie uiteen. In de bijgevoegde tabel staan de thematische onderwerpen van de dubbele materialiteitsanalyse en reflecteren we kort op de volwassenheid van elk thema.

Aanpak ESG rapportage

De ESG rapportage, geïntegreerd opgenomen in het jaarverslag, is geïnspireerd op de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) en sluit daarmee aan bij de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). In 2025 is, in samenwerking met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en de brede werkgroep *Duurzaamheid* binnen het programma *Samen Verantwoorden*, de *Handreiking vrijwillige duurzaamheidsverantwoording* vastgesteld. De handreiking vertaalt de ESRS-vereisten naar de context van de onderwijspraktijk.

In de brede werkgroep *Duurzaamheid* zijn materiële^[19] duurzaamheidsthema's vastgesteld via een dubbele materialiteitsanalyse, uitgevoerd in sectorverband binnen de OCW-werkgroep. Een stakeholderanalyse is uitgevoerd en een waardecreatiemodel is uitgewerkt. Daarmee zijn duurzaamheidsthema's geïnventariseerd en aangevuld met sectorspecifieke onderwerpen voor onderwijs- en kennisinstellingen. De materiële thema's zijn vervolgens vastgesteld via een risico-, kansen en maatschappelijke impact-analyse. Het bestuur van het ROCvA-F heeft opdracht gegeven te rapporteren op basis van de handreiking en materiële thema's. Een afzonderlijke instellingsspecifieke stakeholderconsultatie heeft in deze fase niet plaatsgevonden. In 2025 zijn met interne stakeholders gezamenlijke prioriteiten bepaald om over te rapporteren.

De meerjarenstrategie en materiële thema's OCW



Het ROCvA-F stuurt op de strategische prioriteiten uit de meerjarenstrategie. De strategische doelen van het ROCvA-F zijn geïnspireerd op de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Met onze inzet op onderwijs, gelijke kansen en duurzame ontwikkeling dragen we aantoonbaar bij aan de realisatie van deze mondiale doelstellingen. In deze duurzaamheidsrapportage beschrijven wij onze impact daarnaast aan de hand van materiële ESG-thema's, zoals vastgesteld door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

We beschouwen deze indelingen als twee verschillende lenzen, elk met een eigen vertrekpunt:

- De MJS-thema's beschrijven de strategische ambities en ontwikkelrichting van het ROCvA-F.
- De materiële thema's van OCW bieden een structuur om te rapporteren over onze maatschappelijke en organisatorische impact op het gebied van milieu, sociaal beleid en governance.

Hoewel de invalshoeken verschillen, overlappen de thema's inhoudelijk in belangrijke mate. Activiteiten die vanuit onze strategie worden uitgevoerd, dragen vaak tegelijkertijd bij aan één of meerdere materiële duurzaamheidsthema's.

Inhoudelijke samenhang

Duurzaamheid binnen het ROC van Amsterdam loopt als rode draad door de organisatie. De overlap met ESG wordt zichtbaar in de manier waarop wij onze ambitie vertalen naar concrete thema's. Het terugdringen van onze footprint krijgt invulling via de milieuthema's **energieverbruik, CO₂-footprint (scope 1, 2 en 3)** en **circulariteit**. Hiermee werken wij gericht aan het verminderen van onze impact op het milieu. Onze ambitie om studenten op te leiden tot toekomstgerichte professionals komt terug in het sectorspecifieke thema **duurzaamheid in het onderwijs** en in de ondersteuning van **duurzame studentinitiatieven**. Zo verbinden we onderwijsinhoud met maatschappelijke verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd zorgen wij er via **organisatiecultuur, zakelijk gedrag en integriteit** en een duidelijke governancestructuur voor dat duurzaamheid structureel onderdeel is van onze sturing, besluitvorming en dagelijkse praktijk. Daarmee versterken strategie, onderwijs en bedrijfsvoering elkaar.

Inclusie en onze ambitie om een ROCvA-F te zijn waar iedereen meetelt en meedoet, sluiten direct aan bij de sociale thema's **diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit** en sociale en **fysieke gezondheid**. Deze thema's ondersteunen een veilige, toegankelijke en respectvolle leer- en werkomgeving, waarin studenten en medewerkers zich gezien en gehoord voelen.

In het onderwijs komt inclusie terug binnen **duurzaamheid in het onderwijs**, waar aandacht is voor burgerschap, interculturele wendbaarheid en samenwerken vanuit verschillende perspectieven. Daarnaast raakt dit thema aan **duurzaamheid in leerling- en studentorganisaties**. Door ruimte te bieden aan diverse studenteninitiatieven en participatie, versterken wij eigenaarschap, betrokkenheid en representatie binnen onze gemeenschap.

Sociale innovatie geven wij vorm door co-creatie met studenten, medewerkers en het werkveld, waarmee wij toekomstgericht en flexibel onderwijs ontwikkelen. Dit krijgt concreet invulling binnen **duurzaamheid in het onderwijs** en in de ruimte die wij bieden aan studentinitiatieven als proeftuin voor vernieuwing. Zo versterken wij continu onze onderwijspraktijk en maatschappelijke relevantie. Daarnaast raakt sociale innovatie aan **duurzaamheid in leerling- en studentorganisaties**, waar ruimte wordt geboden aan experiment, initiatief en samenwerking. Deze initiatieven fungeren als proeftuin voor vernieuwing en versterken betrokkenheid en eigenaarschap.



Overzicht van ESG-onderwerpen

Figuur 15 geeft een overzicht van de materiële duurzaamheidsthema's die voor het onderwijs relevant zijn, de betekenis daarvan binnen de context van het ROCvA-F en de vindplaats in dit jaarverslag. In de eerste kolom zijn de richtinggevende onderwerpen uit ESRS 1 opgenomen. Deze vormden het vertrekpunt voor de dubbele materialiteitsanalyse die op sectorniveau door het ministerie van OCW is uitgevoerd. Op basis van deze analyse heeft OCW vastgesteld welke ESG-thema's voor het onderwijs materieel zijn. Deze thema's zijn in de tweede kolom weergegeven en aangevuld met sectorspecifieke onderwerpen.

Per thema is inzichtelijk gemaakt waar het ROCvA-F staat ten aanzien van beleid, acties, indicatoren en doelstellingen, inclusief een korte reflectie. Daarbij hebben wij elk thema afzonderlijk beoordeeld. Deze reflectie helpt ons om inzicht te krijgen in onze huidige positie en om te bepalen op welke onderdelen wij ons de komende jaren verder kunnen ontwikkelen. De laatste kolom ondersteunt de lezer bij het gericht navigeren naar specifieke ESG-thema's in dit jaarverslag.

19 *Materiële thema's zijn specifieke ESG-onderwerpen die van significante invloed zijn op zowel mens en milieu (inside-out) als op de organisatie (outside-in)*

Thema	Sub thema's	Definities	Korte reflectie & ontwikkeling	Paragraaf
Sectorstijf	Duurzaamheid in het onderwijs	Duurzaamheid in het onderwijs bij het ROCvA-F betekent dat studenten en leerlingen, samen met goed toegeruste docenten en medewerkers, structureel opgeleid worden tot burger en professional om bij te dragen aan maatschappelijke transities. Duurzaamheid wordt verankerd in curricula en beroepspraktijk en studenten maken kennis met de trends en innovaties van morgen. Het ROCvA-F organiseert dit door praktijkgericht leren samen met regionale partners, waarbij studenten werken aan échte sociale en duurzaamheidsvraagstukken.	Beleed en visie zijn sterk verankerd in de meerjarenstrategie thema's duurzaamheid en sociale innovatie. De visie krijgt vorm via acties als challenge based learning in het onderwijs en het opnemen van trends in verschillende onderwijsdomeinen. Strategiekaarten en een domeinscan helpen meer zicht te krijgen op wat er op dit thema gebeurt. Een volgende stap is om gezamenlijke effecten, indicatoren en doelen te bepalen. We zien kansen om in de komende periode gezamenlijke indicatoren en doelstellingen te borgen in visie en beleid.	Hoofdstuk 3.2 Onderwijsontwikkeling Burgerschapsonderwijs <i>Leven Lang Ontwikkelen</i>
	Duurzaamheid in leerling- en studentorganisatie	Bij ROCvA-F gaat duurzaamheid in leerling- en studentenorganisaties over door leerlingen en studenten gedragen initiatieven en netwerken. Deze organisaties dragen in co-creatie en medezeggenschap met interne en externe partners bij aan bewustwording, gedragsverandering en duurzame impact binnen en rondom de onderwijsinstelling.	De Green Office, gerund door studenten, heeft een stevige positie binnen ROCvA-F en levert een actieve bijdrage aan de verduurzaming van de organisatie. Deze inzet krijgt vorm via peer-onderwijs, communicatie en evenementen. Er wordt nauw samengewerkt met hbo- en wo-Green Offices uit de MRA. Netwerken zoals Pride University en Gender Sexuality Alliances bieden ruimte aan studenten om zicht te verenigen. De aanpak is van de studentorganisaties is praktijkgericht en breed gedragen binnen de organisatie. Op dit thema is nog geen afzonderlijk formeel beleidskader vastgesteld. De komende periode ligt de focus op verdere borging, waaronder het ontwikkelen van een blijvende organisatiestructuur en het explicieter verbinden van activiteiten aan strategische doelstellingen. Om structureel te leren van de stem van de student en te sturen op (nog) meer impact.	Hoofdstuk 3.2 Onderwijsontwikkeling <i>Onderzoek binnen het MBO</i>

Thema	Sub thema's	Definities	Korte reflectie & ontwikkeling	Paragraaf
Klimaatverandering [E1]	Energieverbruik	Energieverbruik betekent bij het ROCvA-F het gebruik en de opwekking van energie binnen de organisatie en de mate waarin daarbij gebruik wordt gemaakt van hernieuwbare of niet-hernieuwbare bronnen.	Het verminderen van energieverbruik is stevig verankerd in de meerjarenstrategie binnen het thema duurzaamheid. De ambities en doelstellingen zijn uitgewerkt in de roadmap 2030. In 2025 zijn maatregelen genomen gericht op het terugdringen van het energieverbruik, het vergroten van de eigen duurzame opwekking, zoals zonnepanelen en warmte-koudeopslag, en het verder verduurzamen van ingekochte elektriciteit. Hiermee wordt gestuurd op een geleidelijke afname van het energiegebruik en de bijbehorende CO ₂ -uitstoot. De voortgang wordt gemonitord aan de hand van indicatoren zoals het verbruik van aardgas, warmte en elektriciteit in gebouwen. Op basis van deze monitoring ligt ROCvA-F op koers om de gestelde doelstellingen te realiseren.	Hoofdstuk 7.3 Duurzaamheid <i>Duurzaamheid in huisvesting</i>
Vervuiling [E2]	CO ₂ -footprint scope 1 & 2	Scope 1 en 2 van de CO ₂ -footprint betekenen bij het ROCvA-F de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen die voortkomt uit de eigen activiteiten van de organisatie.	Het ROCvA-F voert beleid om de CO ₂ -uitstoot binnen de eigen bedrijfsvoering met minimaal 55% te reduceren in 2030 en met 95% in 2050. In 2025 zijn maatregelen genomen gericht op het gebruik van groene energiecontracten, het terugdringen van energieverbruik en het verminderen van afval. De voortgang wordt gemonitord via de jaarlijkse CO ₂ -footprint, met indicatoren zoals energieverbruik in gebouwen en afvalproductie. De resultaten laten zien dat de ingezette aanpak voor scope 1 en 2 effect heeft en dat ROCvA-F op koers ligt om de gestelde doelstellingen te realiseren.	Hoofdstuk 7.3 Duurzaamheid <i>CO₂-footprint</i>

Thema	Sub thema's	Definities	Korte reflectie & ontwikkeling	Paragraaf
	CO ₂ -footprint scope 3	Scope 3 van de CO ₂ -footprint betekent bij het ROCvA-F de uitstoot van broeikasgassen die samenhangt met activiteiten van de organisatie, maar afkomstig is van bronnen buiten de eigen organisatie.	Op het thema CO ₂ -reductie in de keten (scope 3) richt ROCvA-F zich op het beperken van emissies die samenhangen met mobiliteit en de inkoop van goederen en diensten. Als richtinggevend doel geldt dat de scope 3-uitstoot in 2035 maximaal 8.300 ton CO ₂ -equivalent bedraagt. In 2025 is ingezet op maatregelen zoals het verder verduurzamen van het inkoopbeleid, het stimuleren van duurzamer reisgedrag en het versterken van de samenwerking met leveranciers en ketenpartners. De voortgang wordt gevolgd via de jaarlijkse berekening van de CO ₂ -footprint, waarbij onder meer indicatoren worden gebruikt zoals uitgaven aan bouw- en renovatieactiviteiten binnen ingekochte goederen en diensten en mobiliteitsstromen van medewerkers en studenten. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan het verder versterken van het instellingsbrede beleid en het concretiseren van reductiedoelstellingen voor scope 3, zodat in de komende jaren gericht kan worden gestuurd op verdere emissiereductie in de keten.	Hoofdstuk 7.3 Duurzaamheid <i>Inkoop- en mobiliteitsbeleid</i>
E5 Circulaire economie en grondstoffengebruik [E5]	Circulariteit	Circulariteit betekent bij het ROCvA-F de mate waarin zorgvuldig wordt omgegaan met materialen en grondstoffen door deze efficiënt te gebruiken, zo lang mogelijk in omloop te houden en afval te beperken.	In 2025 zijn eerste stappen gezet om circulaire principes meer structureel toe te passen binnen de bedrijfsvoering. Zo wordt bij sloop- en renovatieprojecten waar mogelijk circulair gewerkt, wordt hergebruik van meubilair gestimuleerd, wordt gestreefd naar hoogwaardig afvalmanagement en wordt binnen het inkoopbeleid aandacht besteed aan duurzamere materialen, waaronder biobased verf bij onderhoudswerkzaamheden. In de komende jaren wordt gewerkt aan het verder ontwikkelen en formaliseren van beleid, doelstellingen en indicatoren, zodat circulariteit stapsgewijs sterker kan worden verankerd in de bedrijfsvoering.	Hoofdstuk 7.3 Duurzaamheid <i>Duurzaamheid in huisvesting</i>
Eigen personeel [S1/S2]	Sociale- en fysieke gezondheid	Sociale gezondheid van medewerkers bij ROCvA-F betekent dat medewerkers werken in een veilige en stimulerende leer- en werkomgeving waarin vertrouwen, samenwerking en ontwikkeling centraal staan. Medewerker en leidinggevende nemen hierin gezamenlijk verantwoordelijkheid door open dialoog, duidelijke verwachtingen en coachend leiderschap, met als doel werkplezier en duurzame inzetbaarheid.	Op het thema sociale gezondheid is verdere beleidsmatige versterking gerealiseerd, met specifieke aandacht voor sociale veiligheid. Daarnaast zijn verschillende acties en programma's uitgevoerd rond vitaliteit en via het platform ROCwise. De monitoring vindt plaats via het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en de jaarlijkse Pulse-meting, waarmee de ontwikkelingen in beleving en het welzijn van medewerkers worden gevolgd. Een gezamenlijke strategie en doelstellingen zijn nog niet vastgesteld.	Hoofdstuk 6.1 HR strategie <i>Sociale veiligheid</i>

Thema	Sub thema's	Definities	Korte reflectie & ontwikkeling	Paragraaf
	Diversiteit & inclusie	<p>Fysieke gezondheid van medewerkers bij ROCvA-F houdt in dat werk en werkomgeving bijdragen aan veilig, gezond en prettig werken. Dit omvat aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, gerichte ondersteuning bij verzuim en re-integratie en een goede arbodienstverlening.</p> <p>Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie van medewerkers bij ROCvA-F staan voor een werkomgeving waarin iedere medewerker meetelt en kan meedoen. Het ROCvA-F geeft hier invulling aan door inclusieve werving en selectie en door medewerkers en leidinggevendenden te ondersteunen in inclusief samenwerken en leidinggeven.</p>	<p>Binnen het thema fysieke gezondheid zijn enkele gerichte acties georganiseerd ter bevordering van een gezonde leer- en werkomgeving. Voor dit thema is nog geen afzonderlijk beleidskader of set indicatoren en doelstellingen vastgesteld. De komende periode wordt verkend hoe deze inzet verder kan worden gestructureerd en waar passend verbonden kan worden aan bredere organisatiedoelstellingen.</p> <p>Beleid en visie zijn verankerd in de meerjarenstrategie onder het thema inclusie. Dit krijgt concreet vorm via trainingen, versterkte HR-processen, medewerkersnetwerken en samenwerkingen met externe partners. De inzet is organisatiebreed zichtbaar en draagt bij aan een meer inclusieve werk- en leeromgeving. Voor de komende periode ligt de focus op het verder ontwikkelen van indicatoren en het explicieter verbinden van activiteiten aan strategische doelstellingen, zodat voortgang en impact beter inzichtelijk worden.</p>	<p>Hoofdstuk 6.3 Nieuwe medewerkers <i>Werving en selectieprocedure</i></p>
Consumenten en eindgebruikers [S4]	Sociale- en fysieke gezondheid	<p>Sociale gezondheid van studenten bij ROCvA-F betreft het vermogen om veilig en volwaardig deel te nemen aan het onderwijs en de schoolgemeenschap. Dit vraagt om een sociaal veilige leeromgeving waarin sociale veiligheid systematisch wordt gemonitord, opgevolgd en versterkt. Dit wordt ondersteund door toegankelijke begeleiding en een structurele aanpak van pesten, uitsluiting, discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en (online) dreiging, in samenwerking met veiligheidspartners.</p> <p>Fysieke gezondheid van studenten gaat bij ROCvA-F over hoe fit en energiek je bent om je opleiding goed en met plezier te volgen. Het gaat om een gezonde leeromgeving, genoeg beweging, aandacht voor herstel en manieren om actief te blijven, zoals de mogelijkheid om te sporten met korting. Zo helpt het ROCvA-F je om fysiek sterk te blijven en je mentaal en sociaal goed te voelen.</p>	<p>Op het thema sociale gezondheid is verdere beleidsmatige verankering gerealiseerd, met specifieke aandacht voor sociale veiligheid. Daarnaast zijn diverse acties en programma's uitgevoerd, onder meer in het kader van het Stagepact en de aanpak van stagediscriminatie. De volgende stap ligt in het verder meetbaar maken van resultaten via heldere indicatoren, doelstellingen en trendanalyses. Jaarlijkse studentenevaluaties en de strategiecheck bieden hiervoor al een belangrijke basis.</p> <p>Binnen het thema fysieke gezondheid zijn gerichte acties uitgevoerd, onder meer op het gebied van een gezonde schoolkantine en het stimuleren van sport en beweging. Voor dit thema is nog geen afzonderlijk beleidskader, geen set van indicatoren of doelstellingen vastgesteld. De komende periode wordt verkend hoe deze activiteiten verder kunnen worden gestructureerd en verbonden kunnen worden aan bredere organisatiedoelstellingen.</p>	<p>Hoofdstuk 7.1 Veiligheid <i>Veiligheid op school: proactieve aanpak en samenwerking</i></p>

Thema	Sub thema's	Definities	Korte reflectie & ontwikkeling	Paragraaf
	Diversiteit & inclusie	Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit van studenten bij ROCvA-F betekenen dat verschillen in achtergrond en ervaring worden erkend en actief worden benut als bron van kennis. Studenten krijgen gelijke kansen om via formele en informele participatie invloed uit te oefenen en bij te dragen aan maatschappelijke en onderwijs gerelateerde vraagstukken.	Beleid en visie zijn stevig verankerd in de meerjarenstrategie onder het thema inclusie voor studenten. Dit krijgt concreet vorm via onderwijs over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, de ondersteuning van studentnetwerken en een jaarkalender met gerelateerde activiteiten en evenementen. Voor de komende periode ligt de focus op het verder ontwikkelen van passende indicatoren en het explicieter verbinden van deze activiteiten aan strategische doelstellingen.	Hoofdstuk 3.3 Ontwikkelingen begeleiding- en ondersteuning
Goed ondernemingsbestuur & integer zakelijk handelen [G1]	Organisatiecultuur	Organisatiecultuur bij ROCvA-F betekent het dagelijks handelen vanuit het eigen Moreel kompas en verantwoordelijkheid, waarbij duurzame keuzes richtinggevend zijn. De kernwaarden van het ROCvA-F sturen de samenwerking, besluitvorming en omgang met studenten, collega's en partners, binnen heldere bestuurlijke en ethische kaders.	Beleid en governance zijn verankerd in de Code Goed Bestuur en krijgen organisatorisch vorm via het Impactteam en de themaregisseurs (Roergangers). De structuur voor sturing en coördinatie is daarmee ingericht. De komende periode ligt de nadruk op het verder concretiseren van deze basis door het versterken van acties, het ontwikkelen van passende indicatoren en het formuleren van heldere doelstellingen gericht op groei, verbetering en duurzame borging.	Hoofdstuk 7.3 Duurzaamheid Sturing en borging <i>duurzaamheid</i>
	Zakelijk gedrag en integriteit	Zakelijk gedrag en integriteit betekenen bij ROCvA-F het transparant, zorgvuldig en verantwoord uitvoeren van de maatschappelijke opdracht. Daarbij is duurzaamheid integraal onderdeel van de bedrijfsvoering en samenwerkingen, waarbij het bewust omgaan met middelen, eerlijk handelen en verantwoording afleggen een drijvende kracht is in onze keuzes.	Beleid en visie zijn verankerd in het Moreel Kompas en de zakelijke gedrags- en integriteitscode. De uitvoering krijgt concreet vorm via interne audits, waaronder VOG-controles en het registreren van nevenfuncties, en door het toepassen van duurzaamheidscriteria binnen het inkoopproces. De basis voor verantwoord handelen is daarmee stevig ingericht. Voor de komende periode ligt de focus op het verder ontwikkelen van indicatoren, zodat verbeteringen in duurzaam inkopen beter kunnen worden gemonitord en explicieter kunnen worden verbonden aan strategische doelstellingen.	Hoofdstuk 7.3 Huisvesting <i>Inkoop- en mobiliteitsbeleid</i>

Figuur 15: ESG tabel

Bijlage 4 Beleid voorkomen (B)WW-instroom

Het ROCvA-F probeert (B)WW-instroom te voorkomen dan wel de duur te beperken. Ons basisprincipe is dat interne (her)plaatsingsmogelijkheden zo veel mogelijk worden benut.

Per uitkerings situatie worden de volgende acties uitgezet:



Na afloop tijdelijk contract, risico instroom WW en BWW

- Bij niet verlengen wordt ons interne Loopbaancentrum tijdig geïnformeerd zodat er contact opgenomen kan worden met de werknemer om samen interne en externe plaatsingsmogelijkheden te onderzoeken
- Het interne Loopbaancentrum biedt diverse workshops aan én 1:1 begeleiding, in aanvulling op de dienstverlening van UWW
- Toekenningen vanuit het UWW worden op juistheid gecontroleerd
WW-lasten worden doorbelast naar de colleges.

Na instroom: WIA WGA >35% afgekeurd

- Instroom wordt zo veel mogelijk voorkomen door zowel preventief als curatief verzuimbeleid
- Bij langdurig verzuim adequate begeleiding tijdens de re-integratie door leidinggevende/arbodienstverlener DNA/HR
- Zo vroeg mogelijk vaststellen of vangnet/ no-risk of regres aan de orde is waardoor de instroom niet onder eigen-risicodragerschap valt
- Beslissingen door UWW worden z.s.m. na ontvangst beoordeeld op juistheid door het organisatieonderdeel en eventueel onze partner SV-land
- SV-land neemt de begeleiding van werknemers na instroom in de WGA zo spoedig mogelijk over

Na einde tijdelijke contract en ziek uit dienst

- Instroom ZW en B(ZW). De begeleiding van werknemers ziek uit dienst wordt door onze partner Resolu overgenomen.

Bijlage 5 Helderheid

Het ROCvA-F is verantwoordelijk voor een doelmatige en rechtmatige besteding van de Rijksbijdrage. Deze bijlage biedt helderheid over de bekostiging van het beroeps- en volwassenenonderwijs en de publiek-private samenwerking.

1. Uitbesteding

Hieronder wordt verstaan het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere (al dan niet bekostigde) instelling tegen betaling voor de geleverde prestatie. Het ROCvA en ROCvF werken samen met de volgende organisaties:

ROC van Amsterdam

ROC van Flevoland



R.A.M. Griffioen
 Calvijn College Amsterdam
 BIT Academy B.V.
 Basisonderwijs Bindelmeer College
 Montessori Lyceum Oostpoort
 HBO Academy
 Sportbrigade
 Van der Valk Hotel Breukelen

Almeerse Scholen Groep
 Team Ollie
 Stichting Passend Onderwijs Almere

Bij uitbesteding worden schriftelijke overeenkomsten afgesloten met afspraken over prestaties en vergoedingen. De ROC's houden altijd de eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit en de examinering van het onderwijs.

2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

ROCvA-F zet publieke middelen voor private activiteiten in binnen de kaders van de Beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten, met als doel onrechtmatige besteding van publieke middelen te voorkomen en de concurrentieverhoudingen zo gelijk mogelijk te houden.

Private activiteiten 2025									
(x € 1.000)	Omvang baten 2025			Geïnvesteerde publieke middelen in private activiteiten in 2025			Omvang lasten 2025		
	ROCvA	ROCvF	ROC TOP	ROCvA	ROCvF	ROC TOP	ROCvA	ROCvF	ROC TOP
	Contractactiviteiten	2.370	105	-	2.370	105	-	2.370	105
Maatwerktrajecten	403	51	-	403	51	-	403	51	-
Verhur van ruimten	548	462	-	548	462	-	548	462	-
Detachering van personeel	1.091	256	-	1.091	256	-	1.091	256	-
Educatie	506	-	-	506	-	-	506	-	-
Totale bezetting in fte	4.917	875	-	4.917	875	-	4.917	875	-
HBO Academy		2.118			-			3.285	

De private activiteiten worden op kostendekkende basis uitgevoerd waardoor de gerealiseerde baten en lasten aan elkaar gelijk zijn. Binnen het ROCvA-F worden geen private middelen ingezet.

De activiteiten en omvang van de baten

In 2025 heeft het ROCvA-F de volgende private activiteiten uitgevoerd, deze activiteiten hebben gezamenlijk een bedrag van € 5,8 mln aan baten genereerd.

Beschrijving meerwaarde

Het ROCvA-F hanteert het uitgangspunt dat elke activiteit een toegevoegde waarde moet bieden aan onze wettelijk bekostigde taak. Activiteiten vloeien voort uit onze missie om vakmensen op mbo-niveau blijvend wendbaar en weerbaar te houden op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Daarnaast geldt dat het aanbieden van private activiteiten plaatsvindt in co-creatie met het werkveld en bijdraagt aan een skillsbased aanbod waarmee studenten ook ná hun opleiding worden ondersteund en eigen-, loon-, civiele- en maatschappelijke waarde kunnen realiseren.

Hier volgt een overzicht van de specifieke meerwaarde die elke soort activiteit ons biedt.



Contractactiviteiten:

Contractactiviteiten, zoals het aanbieden van specifieke cursussen en trainingen voor bedrijven en instellingen, dragen bij aan de ambitie om vakmensen op mbo-niveau te ondersteunen in hun "Leven Lang Ontwikkelen".

Maatwerktrajecten:

Co-creatie met het werkveld is ons uitgangspunt. Dit leidt tot maatwerktrajecten, ontworpen in nauwe samenwerking met bedrijven en instellingen, waarin een directe link is tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Deze skillsbased trajecten bieden studenten de mogelijkheid om vaardigheden te ontwikkelen die nauw aansluiten bij de behoeften van werkgevers, waardoor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt toeneemt.

Verhuur van ruimten:

Het verhuren van onze ruimten aan externe partijen stelt ons in staat om onze faciliteiten optimaal te benutten en vergroot onze zichtbaarheid en betrokkenheid in de regio, zodat het mbo wordt herkend en erkend als het netwerk van duurzame ontwikkeling in de MRA.

Educatie:

Bij Educatie worden een aantal activiteiten ondernomen om de taalvaardigheid van met name studenten te verbeteren. Voorheen werden deze trajecten rechtstreeks door de gemeente Amsterdam gefinancierd. Tegenwoordig loopt dit via TopTaal en is het voor ons een private activiteit.

Detacheringen:

Wij detacheren ons personeel naar andere onderwijsinstellingen, instellingen die examens ontwikkelen en organisaties zoals het Ministerie van OCW en de MBO Raad. Dit zien wij als onderdeel van onze wettelijke taak. Deze detacheringen bieden ons personeel unieke kansen voor professionele ontwikkeling, wat hun kennis en vaardigheden verrijkt. De opgedane ervaringen worden teruggebracht naar onze instelling, wat bijdraagt aan de verbetering van ons onderwijsaanbod en de praktijkrelevantie van onze programma's.

Risico beheer en beleid, juridische en organisatorische inbedding

Private activiteiten binnen ROCvA-F worden uitgevoerd binnen de kaders van de geldende wet- en regelgeving, waaronder de Beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten. Deze activiteiten betreffen contractonderwijs, maatwerktrajecten voor bedrijven en instellingen, verhuur van ruimten en detachering van personeel.

In 2025 heeft de Raad van Bestuur interne kaders vastgesteld voor de toepassing van deze beleidsregel binnen ROCvA-F. Deze kaders beschrijven de voorwaarden waaronder publieke middelen kunnen worden ingezet voor private activiteiten en bevatten uitgangspunten voor financiële beheersing, tariefstelling en verantwoording. Binnen deze kaders zijn ook mechanismen ingericht voor risicobeheer, zodat financiële, juridische en operationele risico's bij private activiteiten vroegtijdig worden gesignaleerd en beheerst.

Private activiteiten zijn organisatorisch belegd binnen de mbo-colleges. De colleges zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van deze activiteiten, waaronder het opstellen van offertes en (voor- en nacalculaties), het aangaan van overeenkomsten en de administratieve vastlegging. Centrale stafdiensten, waaronder Concern Control en Juridische Zaken, adviseren en ondersteunen bij financiële, juridische en compliancevraagstukken. Daarnaast zien zij toe op de naleving van de beleidsregel en de interne kaders.



Binnen de organisatie zijn processen ingericht voor de voorbereiding en uitvoering van private activiteiten. Daarbij wordt vooraf een voorcalculatie opgesteld op basis van de integrale kostprijs. Na afloop wordt, afhankelijk van de omvang van de activiteit, een nacalculatie opgesteld. Hiermee wordt inzicht verkregen in de kosten en opbrengsten van private activiteiten, en kan waar nodig bijsturing plaatsvinden. Private activiteiten worden aangeboden tegen ten minste de integrale kostprijs (incl. risico-opslag) of bij BPV/simulatievoorzieningen tegen een marktconform tarief.

De bevoegdheden voor het aangaan van verplichtingen en het doen van investeringen zijn vastgelegd in interne mandaat- en besluitvormingsregelingen. Voor investeringen van materiële omvang in private activiteiten is een expliciet besluit van de Raad van Bestuur vereist. Daarnaast houdt de Raad van Bestuur toezicht op de totale omvang en resultaten van private activiteiten binnen de instelling via de reguliere planning- en controlcyclus en het dashboard LLO.

ROCA Holding

De Stichting ROC van Amsterdam- Flevoland neemt voor 100% deel in de dochtervennootschap ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (Holding). Het eigen vermogen van de Holding bedraagt per 31 december 2025 € 6,0 mln positief. Een nadere specificatie staat in de toelichting op de balans in de jaarrekening van de onderwijsinstelling van ROC van Amsterdam.

HBO Academy

Per 1 januari 2025 is ROCvA-F volledig bestuurder (100%) van stichting HBO Academy. De stichting HBO Academy is een erkende niet publiek bekostigde hbo-instelling waarmee ROCvA-F samenwerkt om mbo-studenten geïntegreerde (mhbo) beroepsopleidingen aan te bieden. Hoewel we van mening zijn dat de activiteiten van HBO Academy niet onder de beleidsregel publiek/privaat valt, gezien er geen publieke middelen (direct of indirect) worden aangewend, nemen we het resultaat van HBO academy ter volledigheid wel mee in deze verantwoording. ROCvA-F heeft een lening aan HBO academy verstrekt vanuit haar private middelen.

3. Het verlenen van vrijstellingen

Een instelling kan vrijstellingen verlenen voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen. Hierdoor zal de deelnemer de opleiding niet in de volle vorm volgen. Soms kunnen vrijstellingen zo omvangrijk zijn dat de deelnemer nog maar zo weinig onderwijs hoeft te volgen om een diploma te halen, dat het de vraag is of in een dergelijk geval bekostiging verkregen mag worden.

In enkele gevallen worden door het ROCvA-F vrijstellingen verleend aan studenten door de teamexamencommissie. Toegekende vrijstellingen worden vastgelegd in het studentvolgsysteem.

4. Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Het staat de instelling vrij een fonds te vormen en daaruit het cursus- of lesgeld voor specifieke deelnemers te voldoen. Dit fonds mag echter niet worden gevoed uit de Rijksbijdrage. Het kan voorkomen dat niet de deelnemer zelf maar een derde het cursusgeld betaalt. Uitgangspunt is dat de deelnemer zelf verantwoordelijk moet zijn voor het betalen van het cursusgeld. Het is niet toegestaan om uit de Rijksbijdrage kosten te betalen die volgens de wetgever voor rekening van de deelnemer dienen te blijven (anders is sprake van ondoelmatige besteding van de Rijksbijdrage).

Het ROCvA-F heeft geen fonds met betrekking tot les- en cursusgeld. Ook wordt door het ROCvA-F geen wettelijk verplicht cursusgeld betaald voor studenten. Facturen worden naar de student zelf verstuurd of naar degene die door de student is gemachtigd.

5. In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

ROCVa-F handelt conform de uitgangspunten van de Notitie Helderheid en behaalt geen financieel voordeel uit strategische in- en uitschrijvingen van studenten rond de peildatum van 1 oktober.

Van de studenten op 1 oktober 2025 inschreven in het beroepsonderwijs, volgden 237 deelnemers bij het ROCvA gelijktijdig een Educatie-traject. Bij het ROCvF en het ROC TOP was hier geen sprake van. De in- en uitschrijvingen staan in de onderstaande tabellen.

Studenten die het ROC na 1 oktober 2025 relatief snel hebben verlaten met aanduiding van redenen			
	ROCVa	ROCVF	ROC TOP
Totaal aantal uitgeschreven studenten in de periode 2 oktober 2025 t/m 31 december 2025	1.482	199	21
Met diploma	657	89	14
<i>Zonder diploma, naar oorzaak:</i>			
Arbeidsmarkt en externe factoren	227	37	1
Instellingsgebonden factoren	9	-	-
Persoonsgebonden factoren	339	51	4
Studie en beroepskeuze gebonden factoren	240	21	1
Reden onbekend	10	1	1
Totaal zonder diploma	825	110	7

Studenten die in de periode 2 oktober t/m 31 december 2025 alsnog zijn ingeschreven bij het ROC zonder bekostiging			
	ROCVa	ROCVF	ROC TOP
BBL	67	14	3
BOL	66	20	6
Totaal studenten	133	34	9

6. Omzwaaiers

Uitgangspunt is dat deelnemers in de meeste passende crebo-opleiding worden geplaatst en daadwerkelijk onderwijs wordt gegeven behorende bij die opleiding. Het uitreiken van meer diploma's is geoorloofd. Echter meervoudige diplomering mag niet worden toegepast overwegend of uitsluitend om het financiële belang van de instelling te vergroten.

Studenten van het ROC die tijdens het schooljaar van opleiding en/of leerweg veranderden			
	ROCVa	ROCVF	ROC TOP
Van opleiding veranderd	1.692	328	8
Van leerweg veranderd	237	32	1
Van opleiding en leerweg veranderd	153	18	-
Totaal studenten	2.082	378	9

Overzicht van de horizontale, in de tijd verspreide, stapeling van diploma's bij het ROC			
	ROCVa	ROCVF	ROC TOP
Totaal voor bekostiging in aanmerking komende diploma's	10.539	1.659	527
Met hoger niveau	327	44	-
Met gelijk niveau	15	2	-
Met lager niveau	10	-	-
Totaal gestapelde diploma's	352	46	0



7. Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Dit betreft trajecten waarvoor zowel door de overheid als van een andere partij een bijdrage wordt ontvangen. Maatwerktrajecten worden verzorgd voor de volgende bedrijven en instellingen:

ROC van Amsterdam

AFC Ajax NV

Karakter

Cordaan

Ons Tweede Thuis

SEIN

Odion

ROC van Flevoland

GO! Kinderopvang

Bij het ROCvA volgen 133 studenten een maatwerktraject waarbij naast de reguliere bekostiging een aanvullende financiële bijdrage wordt ontvangen van bovengenoemde bedrijven/instellingen. Bij ROCvF gaat het om 16 studenten.

8. Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

Dit thema is gericht op vaststelling dat het onderwijs daadwerkelijk in Nederland wordt verzorgd en voor bekostiging in aanmerking komt. Buitenlandse studenten mogen worden ingeschreven als zij rechtmatig in Nederland verblijven.

Van buitenlandse deelnemers wordt vastgesteld dat deze rechtmatig in Nederland verblijven (bijvoorbeeld door middel van een verblijfsvergunning). Het onderwijs en de examinering dat door het ROCvA-F wordt verzorgd vindt volledig plaats in Nederland. Met regelmaat volgt een aantal studenten de beroepspraktijkvorming (stage) in het buitenland onder voorwaarde dat de stageplek is geaccrediteerd voor de betreffende bekostigde opleiding.

Bijlage 6 Meerjarenbegroting

Balans ROCvA-F							
	Realisatie 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029	MJB 2030	MJB 2031
Materiele vaste activa	235.481	258.642	288.322	316.197	340.628	365.688	375.271
Financiële vaste activa	5.067	5.067	5.067	5.067	5.067	5.067	5.067
Vaste activa	240.548	263.709	293.389	321.264	345.695	370.755	380.338
Vorderingen	10.511	14.413	14.411	14.886	15.204	15.330	15.644
Liquide middelen	135.554	82.237	38.291	47.392	45.306	46.604	47.972
Vlottende activa	146.065	96.650	52.702	62.278	60.510	61.934	63.616
Totaal activa	386.613	360.359	346.091	383.542	406.205	432.689	443.954
Algemene reserve	137.442	129.414	126.841	126.962	128.921	133.292	150.395
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	3.997	3.997	3.997	3.997	3.997	3.997	3.997
Bestemmingsreserve publiek	44.878	34.448	28.264	25.391	23.273	21.168	17.259
Totaal eigen vermogen	186.317	167.859	159.102	156.350	156.191	158.457	171.651
Voorzieningen	33.850	33.850	33.850	33.850	33.850	33.850	33.850
Langlopende schulden	59.733	54.870	50.388	87.121	107.938	131.361	128.449
Kortlopende schulden	106.713	103.780	102.751	106.221	108.226	109.021	110.004
Totaal passiva	386.613	360.359	346.091	383.542	406.205	432.689	443.954

Balans ROCvA							
	Realisatie 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029	MJB 2030	MJB 2031
Materiele vaste activa	201.975	226.208	257.645	285.948	305.602	320.455	319.712
Financiële vaste activa	5.057	5.057	5.057	5.057	5.057	5.057	5.057
Vaste activa	207.032	231.265	262.702	291.005	310.659	325.512	324.769
Vorderingen	12.329	13.357	13.327	13.785	14.093	14.210	14.447
Liquide middelen	135.350	82.137	38.191	47.292	45.206	46.504	47.872
Vlottende activa	147.679	95.494	51.518	61.077	59.299	60.714	62.319
Totaal activa	354.711	326.759	314.220	352.082	369.958	386.226	387.088
Algemene reserve	127.739	123.368	121.082	120.098	120.703	123.365	132.040
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	3.997	3.997	3.997	3.997	3.997	3.997	3.997
Bestemmingsreserve publiek	31.379	22.811	18.510	16.960	15.956	14.787	12.560
Totaal eigen vermogen	163.115	150.176	143.589	141.055	140.656	142.149	148.597
Voorzieningen	29.565	29.565	29.565	29.565	29.565	29.565	29.565
Langlopende schulden	49.931	46.520	43.109	80.781	100.120	113.793	107.465
Kortlopende schulden	112.100	100.498	97.957	100.681	99.617	100.719	101.461
Totaal passiva	354.711	326.759	314.220	352.082	369.958	386.226	387.088

Balans ROCvF							
	Realisatie 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029	MJB 2030	MJB 2031
Materiele vaste activa	33.506	32.434	30.677	30.249	35.026	45.233	55.559
Financiële vaste activa	10	10	10	10	10	10	10
Vaste activa	33.516	32.444	30.687	30.259	35.036	45.243	55.569
Vorderingen	19.783	14.372	12.942	12.344	9.507	10.190	10.549
Liquide middelen	199	100	100	100	100	100	100
Vlottende activa	19.982	14.472	13.042	12.444	9.607	10.290	10.649
Totaal activa	53.498	46.916	43.729	42.703	44.643	55.533	66.218
Algemene reserve	9.639	5.982	5.695	6.800	8.154	9.863	18.291
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve publiek	13.499	11.637	9.754	8.431	7.317	6.381	4.699
Totaal eigen vermogen	23.138	17.619	15.449	15.231	15.471	16.244	22.990
Voorzieningen	4.285	4.285	4.285	4.285	4.285	4.285	4.285
Langlopende schulden	9.802	8.350	7.279	6.340	7.818	17.568	20.984
Kortlopende schulden	16.273	16.662	16.716	16.847	17.069	17.436	17.959
Totaal passiva	53.498	46.916	43.729	42.703	44.643	55.533	66.218

Balans ROC-TOP							
	Realisatie 2025	MJB 2026	MJB 2027	MJB 2028	MJB 2029	MJB 2030	MJB 2031
Materiele vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
Vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	114	64	64	64	64	64	64
Liquide middelen	5	-	-	-	-	-	-
Vlottende activa	119	64	64	64	64	64	64
Totaal activa	119	64	64	64	64	64	64
Algemene reserve	64	64	64	64	64	64	64
Herwaarderingsreserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve publiek	-	-	-	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	64	64	64	64	64	64	64
Voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	55	-	-	-	-	-	-
Totaal passiva	119	64	64	64	64	64	64

Ratio's ROC-TOP								
	Streefwaarden	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Current Ratio	> 0,5	2,16	-	-	-	-	-	-
Current Ratio incl. rc faciliteit	> 0,5	65,80	-	-	-	-	-	-
Liquide middelen (€ mln)	> 2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	54%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35% *	54%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Solvabiliteit excl. bestemmingsreserves	≥ 35%	54%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Normatief publiek eigen vermogen (€ mln)		1,4	0,6	0,2	0,1	0,0	-	-
Aanwezig publiek eigen vermogen (€ mln)		0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Normatief eigen vermogen	≤ 1,0	0,04	0,10	0,30	0,81	7,60	-	-
Rentabiliteit	≥ 1%	-31,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	-
Huisvestingsratio	≤ 15%	4,8%	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	-	-
Personeelslasten in % totale baten	≥ 70%	35,5%	17,2%	8,8%	0,0%	0,0%	-	-

Bijlage 7 Verantwoording kwaliteitsagenda 2024-2027

De verantwoording over de voortgang op de ambities in de kwaliteitsagenda is verwerkt in hoofdstuk 2 en 3 van dit jaarverslag. De kwaliteitsagenda en de meerjarenstrategie zijn bij onze instelling inhoudelijk verweven. In hoofdstuk 2 worden de strategische hoofdlijnen geschetst, waarna in het derde hoofdstuk integraal wordt gerapporteerd op de voortgang op al onze ambities.

In deze bijlage bieden we

- Een leeswijzer voor wie **hoofdstuk 3** wil lezen vanuit een focus op de prioriteiten en doelstellingen uit de Werkagenda.
- Een verslag van een ROCvA-F-brede stakeholderbijeenkomst ter illustratie van hoe we interne en externe stakeholders betrekken
- De Indicatie inzet van middelen en begroting kwaliteitsagenda ROCvA-F 2024-2027

1. Leeswijzer

Werkagenda in het jaarverslag	
Prioriteit 1 Bevorderen van Kanselijkheid	
1.1 Bijdragen aan gelijkwaardige behandeling alle studenten	Paragraaf 1.2 mid term meerjarenstrategie Inclusie
	Paragraaf 3.2 Internationalisering
	Paragraaf 3.3 Ontwikkelingen begeleiding- en ondersteuning
1.2 Verbeteren welzijn, veiligheid op school en leerbedrijf en vergroten toegankelijkheid	Paragraaf 3.1. Studenttevredenheid
	Paragraaf 3.3 Ontwikkelingen begeleiding- en ondersteuning
1.3: Verbeteren begeleiding in het onderwijs en bij de vervolgstap en verminderen vsv	Paragraaf 3.1 VSV
	Paragraaf 3.3 Ontwikkelingen begeleiding- en ondersteuning
1.4: Versterken beroepskolom, stimuleren in- en doorstroom	Paragraaf 3.2 Doorstroom vo-mbo-hbo
1.5: Verminderen laaggeletterdheid	Paragraaf 3.2 Ontwikkeling algemene vaardigheden
	Paragraaf 3.2 Leven lang ontwikkelen
Prioriteit 2: Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	
2.1 Weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep	Paragraaf 3.1 Verhouding bol-bbl
	Paragraaf 3.2 Ontwikkeling algemene vaardigheden: <i>Loopbaanoriëntatie, - ontwikkeling en begeleiding (LOB)</i>
	Paragraaf 3.2 RIF-projecten en groeifondsen
2.2 Het Stagepact	Paragraaf 3.1 Tevredenheid studenten
	Paragraaf 3.1 Tevredenheid over praktijkbegeleiders
	Paragraaf 3.3 Stagepact
2.3 Bij- en omscholing. van werkenden en werkzoekenden	Paragraaf 3.2 Leven lang ontwikkelen
Prioriteit 3: Onderwijskwaliteit, onderzoek	
3.1 Beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten	Paragraaf 3.2 Ontwikkeling algemene vaardigheden
3.2 Kwaliteit van burgerschaps-onderwijs	Paragraaf 3.2 Ontwikkeling algemene vaardigheden
3.3 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo	Paragraaf 6.1 HR Strategie
3.4 Onderzoek en innovatie	Paragraaf 3.2 Onderzoek binnen het MBO

2. Verslag leerpunten externe Stakeholder Reflectiebijeenkomst kwaliteitsagenda 2024-2027

Inleiding:

Op 18 maart 2025 vond er een gesprek plaats over maatschappelijke tekortsectoren met studenten en medewerkers externe bedrijven. Aanleiding is de toenemende druk vanuit de politiek en het bedrijfsleven om mbo-studenten te stimuleren voor maatschappelijke tekortsectoren zoals zorg en techniek. Tegelijkertijd is er een algemene krapte op de arbeidsmarkt, niet alleen in deze sectoren. Studenten kiezen vaak al vroeg een richting en de keuzevrijheid en motivatie spelen een grote rol in het studiesucces. Bovendien stromen veel mbo-studenten door naar het hbo in plaats van direct de arbeidsmarkt te betreden.

Deelnemers

- Vijf studenten: Twee afgevaardigden van de Centrale Studentenraad, twee deelnemers aan het oriëntatietraject I-zone en een ex-ROCVa-F student (HBO student)
- Zes medewerkers externe bedrijven: Gemeente Amsterdam, Ministerie van Defensie, Babilou Kinderopvang, Amsta, Hogeschool van Amsterdam en Onze Lieve Vrouwe Gasthuis (OLVG)
- RvB-lid ROCvA-F (Gaby Allard)
- Beleidsadviseurs COB

Gespreksonderwerpen:

- Het belang van een vroege studiekeuze door studenten
- De beeldvorming over beroepen in verhouding tot de praktijk
- De rol van bedrijfsbezoeken, stages en hybride docenten in het versterken van de praktijkkoppeling
- Young professionals-groepen als middel om de binding met werkgevers te versterken
- BBL-opleidingen die leren combineren met werken en inkomen
- Hoe mbo studenten te enthousiasmeren voor tekortsectoren, zonder hen te sturen

Vervolgstappen:

- Onderzoeken hoe samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven verder te versterken
- Stimuleren praktijkgerichte modules en gastcolleges
- Onderzoeken bredere oriëntatie binnen opleidingen; flexibele routes met latere specialisatie
- Stimuleren flexibiliteit in opleidingen via modulaire leertrajecten

3. Indicatie inzet van middelen en begroting kwaliteitsagenda ROCvA-F 2024-2027

Indicatieve inzet middelen x € 1 mln	2024	2025	2026	2027
Doelstelling	2024	2025	2026	2027
1.1 Gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten	1,2	1,2	1,2	1,2
1.2 Studentenwelzijn, veiligheid, toegankelijkheid en inclusiviteit	5,0	5,0	4,8	4,8
1.3 Ondersteuning van studenten naar werk en afname vsv	19,4	19,4	18,4	18,5
1.4 Duurzaam partnerschap in de omgeving	3,7	3,7	3,6	3,6
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid	2,4	2,5	2,4	2,4
	31,7	31,7	30,5	30,6
2.1 Aansluiting opleidingen voor (regionale) tekortsectoren	6,0	6,0	6,0	6,0
2.2 Tegengaan van stagediscriminatie met behulp van Stagepact	4,9	5,0	5,0	5,0
2.3 Aanbod van om- en bijscholing in de regio op maat	5,4	5,4	5,4	5,4
	16,3	16,5	16,3	16,3
3.1 Versterken van beroepsgerichte vaardigheden en beheersing van Nederlands en rekenen	2,2	2,2	2,1	2,2
3.2 Verder ontwikkelen van burgerschapsonderwijs	1,6	1,6	1,6	1,6
3.3 Duurzame inzetbaarheid medewerkers/ vitaliteit teams en pedagogisch meesterschap	20,8	21,4	21,2	21,3
3.4 Onderzoek en innovatie	2,1	2,1	2,1	2,1
3.4 Excellentiemogelijkheden studenten	0,5	0,5	0,5	0,5
	27,2	27,9	27,6	27,7
Totaal	75,2	76,0	74,4	74,7

De indicatieve inzet van middelen en begroting volgt de opzet vanuit de ingediende kwaliteitsagenda. Het geeft de indicatie weer van de inzet van de middelen over de doelstellingen van de KA, gecombineerd voor de instellingen ROCvA, ROCvF en ROC TOP. Met de indicatieve inzet voor de resterende jaren 2024-2027 verwachten wij de doelstellingen van de KA zoals hiervoor toegelicht te realiseren.

Goede vorderingen worden gemaakt in de realisatie van de ambities op de thema's. Daar waar de meetbare effecten vooralsnog enigszins achterblijven, zijn de initiatieven geïnitieerd om de ambities te realiseren. Bij aanvang van de KA heeft het ROCvA-F het uitgangspunt aangehouden dat bijstelling van de inzet van middelen overwogen wordt, indien de voortgang van de inhoudelijke plannen daartoe aanleiding geeft. Gezien de huidige ontwikkelingen van de initiatieven en effecten, is vooralsnog geen aanleiding de indicatieve inzet van middelen over de thema's aan te bij te stellen.



De indicatieve inzet van middelen in 2024 (€ 75,2 mln) is conform de oorspronkelijke begroting in de ingediende KA. De middelen in 2025 (€ 76,0) zijn aangepast op basis van de financiële begroting en beschikkingen van de beschikbaar gestelde middelen. De jaren 2026 en 2027 ontwikkelen naar verwachting in lijn met de ontwikkeling van de studentenaantallen t-2. De lichte stijging van de studentenaantallen vergt naar verwachting een evenredige stijging van de inzet van middelen om de ambities in de komende jaren te realiseren.

De indicatieve budgetverdeling over de doelstellingen volgt voor een belangrijk deel uit de beschikbare gestelde regelingen en de gerelateerde doelstellingen. Relatief veel middelen worden naar verwachting besteed aan doelstelling 1.3 Ondersteuning van studenten naar werk en afname vsv als gevolg van de formatieve inzet ten behoeve van extra begeleiding, kleinere klassen en een passend niveau 2 opleidingsaanbod. De oorspronkelijke niveau 2 middelen vanuit de KA regeling zijn aan deze doelstelling toegewezen, alsmede een deel van de middelen van Nazorg en Begeleiding.

Ook de uitwerking van doelstelling 3.3 Duurzame inzetbaarheid medewerkers/vitaliteit teams en pedagogisch meesterschap gaat gepaard met relatief hoge personele inzet en lasten. De beschikbare middelen van het carrièreperspectief en gedeeltelijk vanuit de LOB-regeling en Professionalisering worden structureel ingezet ter verlaging van de werkdruk, optimalisering van de inschaling van de docenten, het begeleiden van (startende) docenten en professionalisering. Wij hechten groot belang aan continuering van de substantiële verhoging van het aandeel LC-LD docenten, vanuit zowel onderwijsperspectief als aantrekkelijk werkgeverschap. Om onze ambitie te kunnen verwezenlijken zetten wij hierop aanvullende middelen in uit het reguliere deel van de kwaliteitsagenda gelden. Doelstelling 3.4 Onderzoek en innovatie is nauw verbonden met de beschikbaar gestelde middelen vanuit de KA regeling, onderdeel Practoraten.

Bijlage 8 Beleid en uitvoering VOG's

Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) in het Onderwijs

Beleid en Implementatie

Binnen Stichting ROC van Amsterdam en Flevoland en Stichting Voorgezet Onderwijs van Amsterdam hechten wij groot belang aan een veilige leer- en werkomgeving. Daarom hanteren wij een strikt VOG-beleid, waarbij alle medewerkers, stagiairs, vrijwilligers en structureel aanwezige externe partijen verplicht een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) dienen te overleggen.

Toepassing en Controle

- Bij indiensttreding is een geldige VOG vereist, niet ouder dan 6 maanden.
- Functie genoemd op de VOG is conform functie/opdracht.
- Het screeningsprofiel van de VOG (moet screeningsprofiel 60 Onderwijs zijn).
- De kosten van de aanvraag worden door de stichtingen vergoed.
- De VOG wordt vertrouwelijk bewaard conform de AVG-richtlijnen in het personeelsdossier.

Verantwoordelijkheid en Evaluatie

- Het beleid wordt uitgevoerd en gecontroleerd door Afdeling HRM en PSA voor datum indiensttreding. Met dit beleid waarborgen wij een integrale en veilige onderwijsomgeving voor al onze leerlingen en medewerkers.

	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
MBO Nieuwe medewerkers in loondienst	668	1	0
MBO Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	270	0	0
MBO Stagiaires	402	0	0

Bij één persoon was de VOG niet tijdig geregeld. Deze medewerker was eerder als externe docent actief en had bij indiensttreding een nieuwe VOG moeten overleggen. Dit is alsnog gebeurd, zij het te laat.

Bijlage 9 Strategische risico's 2026

Voor 2026 zijn de onderstaande risico's en beheersingsmaatregelen gedefinieerd.

Ontwikkeling (Strategisch risico)	Maatregelen (hoe anticiperen we hierop)
<p>Cybersecurity, informatiebeveiliging en privacy (Kans: hoog, Impact: hoog)</p> <p><u>Context:</u> Cybersecurity, informatiebeveiliging en privacy zijn cruciaal vanwege de toenemende afhankelijkheid van digitale systemen, online gegevensuitwisseling en externe leveranciers. De digitalisering van het onderwijs maakt systemen kwetsbaar voor cyberaanvallen, datalekken en ransomware, waardoor continuïteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering onder druk kunnen komen te staan. Tegelijkertijd neemt de hoeveelheid gevoelige data toe. De maatschappelijke aandacht voor privacy en dataveiligheid wordt groter, waardoor incidenten sneller publieke en politieke consequenties krijgen. Daarnaast is de afhankelijkheid van enkele leveranciers (waaronder die van clouddiensten) groot. Het voortdurend veranderende dreigingsbeeld vraagt om wendbaarheid, preventie, proactieve monitoring alsook snelle herstelmogelijkheden (recovery).</p> <p><u>Risico en impact</u> Belangrijke risico's zijn ransomware-aanvallen, datalekken, systeemuitval, ongeautoriseerde toegang en afhankelijkheid van leveranciers. Dergelijke incidenten hebben grote impact op het onderwijs, bijvoorbeeld doordat digitale leeromgevingen, roosters of toetsplatforms (tijdelijk) niet beschikbaar zijn. Daarnaast heeft dit impact op de continuïteit van de organisatie wanneer kernprocessen zoals inschrijvingen, onderwijsadministratie en communicatie stilvallen. Financiële schade ontstaat door herstelkosten, inkoop externe expertise, vervangende systemen en mogelijke boetes voor AVG-overtredingen. Naast persoonlijke schade kan reputatieschade optreden wanneer persoonsgegevens van studenten, leerlingen of medewerkers op straat komen te liggen. Dit tast naast het vertrouwen van studenten ook de positie van de organisatie aan.</p>	<p><u>Maatregelen:</u> De organisatie zet structureel in op het versterken van de digitale weerbaarheid door het doorvoeren van technische en organisatorische maatregelen, waaronder verscherpte toegangsbeveiliging, monitoring van netwerkverkeer, periodieke updates van systemen en het uitvoeren van risicoanalyses en audits. Daarnaast wordt een bewustwordingsprogramma ingericht in de vorm van e-learnings om medewerkers te ondersteunen in veilig digitaal handelen. Naast preventie richt de organisatie zich op het vermogen om incidenten tijdig te detecteren en adequaat te reageren. Het ROCvA-F werkt aan Business Continuity Management IT (BCM IT) om kritieke processen te kunnen voortzetten als primaire systemen niet beschikbaar zijn. Een belangrijk aandachtspunt is de personele capaciteit. Om een robuust cybersecurity- en informatiebeveiligingsniveau te waarborgen, is voldoende expertise — zowel kwantitatief als kwalitatief — noodzakelijk. De organisatie investeert daarom in specialistische rollen, opleiding en continue professionalisering.</p>
<p>Artificial Intelligence (AI) (Kans: hoog, Impact: hoog)</p> <p><u>Context:</u></p>	<p><u>Maatregelen:</u> Instellingsbreed is het Programma Integraal AI opgestart. Doel van het programma is om een integraal AI-beleid te ontwikkelen, het opzetten van een ondersteuningsstructuur om AI ethisch en effectief in te zetten en als middel te gebruiken om de onderwijswijskwaliteit en de efficiency van de organisatie te verbeteren.</p>

Ontwikkeling (Strategisch risico)

Maatregelen (hoe anticiperen we hierop)

De opkomst van kunstmatige intelligentie heeft grote invloed op de wijze waarop onderwijs en onderwijsconcepten worden vormgegeven en georganiseerd. Studenten maken in toenemende mate gebruik van AI-hulpmiddelen en het past bij onze opdracht om studenten hierin op te leiden. Tegelijkertijd roept twijfel over de authenticiteit van werk fundamentele vragen op rondom de wijze van examinering en de validiteit van diploma's. Daarnaast brengt het gebruik van AI-vraagstukken met zich mee voor curricula, onderwijsconcepten en de benodigde vaardigheden van studenten en docenten. Aan de andere kant is AI van waarde voor de organisatie en vraagt dit om duidelijke kaders en governance. AI-systemen kunnen bias bevatten, brengen juridische en ethische vraagstukken en verplichtingen met zich mee, zoals AVG en AI Act en stellen eisen aan gegevensverwerking en transparantie. Dit vraagt meer van onze datakwaliteit en de inrichting van een integraal dataplatform. Zonder duidelijke visie, governance en kaders kan AI leiden tot versnippering en onbedoeld of ongewenst gebruik door studenten en medewerkers.

Risico's en impact:

Het gebruik van AI brengt risico's met zich mee op het gebied van onderwijs en voor studenten. Voorbeelden hiervan zijn ongewenste effecten op de leerprestaties, kansenongelijkheid door onvoldoende kennis bij gebruik door studenten alsook desinformatie van AI. Dit heeft vervolgens impact op de onderwijskwaliteit en de reputatie. Er zijn risico's voor de organisatie als geheel; o.a. gebrek aan wendbaarheid, niet voldoen aan wet- en regelgeving en contracten met partijen die verhoogde AI-risico's met zich meebrengen. Dit heeft impact op de continuïteit alsook de financiën van onze organisatie.

Kwaliteitscultuur, beleidskaders, leiderschap en sturing

(Kans: midden, Impact midden)

Maatregelen:

Kwaliteitscultuur en Leiderschap zijn als strategische thema's opgenomen in de MJS. Organisatieonderdelen hebben hiervoor plannen opgesteld. Daarnaast loopt een aantal organisatiebrede projecten en programma's die geïntegreerd worden in het programma 'Optimalisatie Dienstverlening Onderwijs'. Voorbeelden hiervan zijn: (de uitkomsten van) Beleids- en proceseigenaarschap, Collectieve vraagstukken en de rol COB, uitkomsten ICT Beleidsprincipes, Optimalisatie informatievoorziening en overlegstructuur. Ook worden bestaande organisatorische vraagstukken (zoals o.a. positionering Onderwijs/ ICT-vernieuwing, CTL, Optimalisatie en kwaliteitsverbetering Dienst Huisvesting) in dit programma meegenomen en structureel opgelost. Met het programma Optimalisatie Dienstverlening Onderwijs wordt beoogd de slagkracht van het ROCvA-F en VOvA te vergroten, zodat colleges en scholen meer focus kunnen leggen op het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Dit vraagt ook om verbeterde strategische, tactische en operationele ondersteuning door de Centrale Diensten.

Context:

Ontwikkeling (Strategisch risico)	Maatregelen (hoe anticiperen we hierop)
<p>De afgelopen jaren werken we binnen het ROCvA-F steeds intensiever samen met goede resultaten. Tegelijkertijd leidt deze organisatiebrede samenwerking ook tot vraagstukken. We hebben vaak geen heldere afspraken over het eigenaarschap van organisatiebreed beleid en wat dit eigenaarschap precies inhoudt. Er is grote behoefte om processen binnen het ROCvA-F helder te organiseren, waardoor we onder meer beter kunnen inspelen op veranderingen en daarmee het onderwijs professioneler kunnen faciliteren. Deze ontwikkelingen vragen om een eenduidige kwaliteitscultuur. Het is belangrijk dat wij uitdragen wat onze beleidskaders zijn, hoe wij hier invulling aangeven, welk leiderschap en sturing wij nastreven en wat medewerkers hierin kunnen verwachten. Wanneer deze duidelijkheid ontbreekt, ontstaan verschillen in interpretatie en uitvoering. Hierdoor raakt kwaliteitsborging versnipperd en kan de onderwijskwaliteit als inconsistent worden ervaren. De kwaliteitscultuur kan hierdoor onder druk komen te staan, wordt niet overal gelijkwaardig doorleefd of kan leiden tot minder richting en houvast. Eenduidigheid is noodzakelijk om de gewenste kwaliteit en kwaliteitscultuur te krijgen en te behouden.</p> <p><u>Risico's en impact</u></p> <p>Het risico bestaat dat verwachtingen met betrekking tot beleidskaders (en het handelen daarnaar), leiderschap en sturing niet altijd in overeenstemming zijn in de dagelijkse praktijk. Dit heeft impact op de onderwijskwaliteit en de continuïteit, omdat sturing en leiderschap inconsistent worden toegepast. Daarmee kan besluitvorming en verbetercycli vertragen. Daarnaast bestaat het risico dat er inefficiënties in beleid en processen ontstaan door herstelacties, extra ondersteuningstrajecten of het moeten bijsturen van beleid en processen die niet uniform zijn uitgevoerd. Dit heeft financiële impact. Tenslotte kan reputatieschade optreden wanneer stakeholders ervaren dat de organisatie geen duidelijke en stabiele kwaliteitsstandaard hanteert.</p>	
<p>Vitaliteit, ziekteverzuim, en krapte op de arbeidsmarkt (Kans: midden, Impact: midden)</p> <p><u>Context:</u></p> <p>Vitale en capabele alsook voldoende medewerkers zijn cruciaal voor onze organisatie. Wanneer verzuim hoog is en/of vacatures langdurig openstaan, neemt de druk op bestaande teams toe en groeit het risico op verdere uitval door werkdruk of verminderde motivatie. De schaarste op de arbeidsmarkt maakt het moeilijk om personeel met de juiste expertise aan te trekken, waardoor kwaliteit en innovatiekracht onder druk komen te staan. Bovendien beïnvloedt verminderde vitaliteit het werkplezier, de cultuur en de aantrekkelijkheid van de organisatie voor de medewerkers en nieuw talent. Voor het onderwijs betekent dit dat studenten vaker te maken krijgen met wisselingen, lesuitval of beperktere begeleiding. Dit tast de betrouwbaarheid en beleving van het onderwijs aan en kan leiden tot lagere prestaties en tevredenheid. Sturing op vitaliteit en (strategische) personeelsplanning is cruciaal. Het ROCvA-F werkt aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers, die met plezier en energie aan het werk zijn.</p> <p><u>Risico's en impact:</u></p> <p>Risico's zijn olopende uitval door werkdruk, verminderende motivatie, dalende duurzame inzetbaarheid, structurele onderbezetting en vertrek van ervaren medewerkers. Deze risico's hebben impact op het onderwijs door instabiliteit in lessen, minder continuïteit in begeleiding en afname van onderwijskwaliteit. Het risico op een tekort aan gekwalificeerde medewerkers kan leiden tot vertraging in de ontwikkeling van onderwijsinnovatie. Dit heeft impact op de continuïteit van onze organisatie.</p>	<p><u>Maatregelen:</u></p> <p>Eenzijdig wordt gestuurd op het bevorderen van vitaliteit en anderzijds op het beheersen, voorkomen en terugdringen van het verzuim. Wat betreft het bevorderen van vitaliteit zetten wij overkoepelend in op activatie van ons vitaliteitsplatform Happy@Work, op het frequent voeren van Het Goede Gesprek met elkaar en op het stimuleren van groei en ontwikkeling. Daarnaast stimuleren wij initiatieven zoals het vitaliteitsprogramma op MBOC-West en delen wij dit soort best practices graag. Wat betreft het beheersen, voorkomen en terugdringen van verzuim hebben wij de afgelopen jaren, samen met onze arbodienstverlener, een stevig curriculum ontwikkeld, gebaseerd op ons Eigen regie model. Middels expert-workshops worden onze leidinggevenden en HR-teams extra getraind in het herkennen van signalen van werkdruk, stress of vermoeidheid, in het voeren van verzuimgesprekken en het actief beheren van verzuimdossiers met aandacht voor samenwerking met de arbodienstverlener en compassie met de zieke medewerkers. Ook is extra expertise ingehuurd bij de arbodienstverlener in de vorm van verzuimexperts, die helpen met het adresseren van complexe verzuim casuïstiek of het maken van lokaal verzuimbeleid (bijvoorbeeld verzuimprotocollen). Tot slot is onze interne sturing op verzuim geïntensiveerd (via de Q-verantwoordingscyclus) en wordt deze ondersteund door goede managementinformatie.</p>

Ontwikkeling (Strategisch risico)	Maatregelen (hoe anticiperen we hierop)
<p>Vershil benodigde en aanwezige competenties bij medewerkers .</p> <p><i>(Kans: midden, Impact: midden)</i></p> <p><u>Context:</u></p> <p>Onze opdracht is om onderwijs te bieden dat studenten, leerlingen en deelnemers uitdaagt zich te ontwikkelen tot gewaardeerde vakmensen, actieve burgers en succesvolle studenten. De arbeidsmarkt en de samenleving veranderen snel, mede aangedreven door technologische verandering (digitalisering en AI). Beroepen waarvoor wij opleiden veranderen in hoog tempo mee. De manier waarop we leren, lesgeven en examineren moet mee veranderen. Deze ontwikkelingen vragen om professionals die zich voortdurend blijven ontwikkelen en aanpassen.</p> <p><u>Risico's en impact:</u></p> <p>Risico's ontstaan als de vaardigheden van medewerkers onvoldoende aansluiten op de veranderende eisen in het onderwijs en de bedrijfsvoering. Dat kan er namelijk toe leiden dat de kwaliteit en innovatie van het onderwijs onder druk komt te staan. Het onderwijs wordt minder slagvaardig bij het doorvoeren van curriculumvernieuwingen en het inspelen op maatschappelijke en arbeidsmarktontwikkelingen. Dit heeft impact op zowel de onderwijskwaliteit als de continuïteit.</p>	<p><u>Maatregelen:</u></p> <p>Focus op belangrijke vaardigheden zoals digitalisering, AI-vaardigheden, communicatieve vaardigheden en vaardigheden op gebied van samenwerken. Het ontwikkelen van deze vaardigheden verankeren in professionaliseringsprogramma's, in onze scholingsplannen, in onze strategische personeelsontwikkeling (via team review), in het goede gesprek, en in onze leerplatformen zoals RocWISE en CTL.</p>
<p>Herziening bekostiging en krimp aantal studenten</p> <p><i>(Kans: hoog, Impact: midden)</i></p> <p><u>Context:</u></p> <p>De combinatie van dalende studentenaantallen en de (mogelijke) herziening van de mbo-bekostiging raakt de stabiliteit en ontwikkelkracht van onderwijsorganisaties. Door demografische krimp daalt het landelijk aantal mbo-studenten. Tegelijkertijd werkt de overheid aan een nieuw bekostigingsmodel. Onderwijsinstellingen moeten anticiperen op veranderende financiële stromen en mogelijke herstructurering van het opleidingsaanbod. Politieke keuzes over bekostiging en toegankelijkheid van opleidingen hebben daarmee directe invloed op strategische planning, portfoliobeslissingen en regionale samenwerking.</p> <p><u>Risico's en impact:</u></p> <p>De belangrijkste risico's zijn een afname van het opleidingsaanbod, verminderde toegankelijkheid en het wegvallen van cruciale opleidingen in regio's met sterke krimp. Dit heeft impact op de onderwijskwaliteit en continuïteit. Ook heeft deze ontwikkeling financiële impact, omdat daling van studentenaantallen gevolgen heeft voor de bekostiging. Een mogelijke herziening van de bekostiging brengt extra onzekerheid over de financiële consequenties met zich mee. Dit vraagt dan om tijdige sturing in het personeelsbestand. Tenslotte heeft het impact op de reputatie, wanneer opleidingen moeten sluiten, minder aantrekkelijk worden voor studenten of zichtbaar moeite hebben om regionale functies te vervullen. Op het moment dat cruciale sectoren zoals zorg, techniek of veiligheid minder instroom krijgen, kan dat de maatschappelijke waardering en relevantie van een instelling verminderen.</p>	<p><u>Maatregelen:</u></p> <p>De ontwikkelingen ten aanzien van de bekostiging worden nauwgezet gevolgd evenals de voorziene krimp als gevolg van demografische ontwikkelingen. Continue monitoring van studentenaantallen vindt plaats.</p>

Ontwikkeling (Strategisch risico)	Maatregelen (hoe anticiperen we hierop)
<p>Sociale veiligheid (Kans: hoog, Impact: hoog)</p> <p>Context: Sociale veiligheid is een complex en veelzijdig vraagstuk. Het ROCvA-F streeft naar een omgeving waarin studenten, leerlingen en medewerkers optimaal kunnen leren, werken en zich ontplooien. In het huidige maatschappelijke klimaat van polarisatie en oplopende spanningen worden incidenten binnen en rondom het onderwijs steeds frequenter, wat direct invloed heeft op het gevoel van veiligheid in de school. Wanneer discriminatie, intimidatie, grensoverschrijdend gedrag, ondermijning of online bedreigingen onvoldoende gesignaleerd of aangepakt worden, ontstaat een klimaat dat het leer- en werkvermogen negatief beïnvloedt. Studenten en leerlingen ervaren dan een verminderd gevoel van sociale veiligheid met als gevolg lagere participatie en motivatie. Medewerkers ervaren onder druk van maatschappelijke discussies en toenemende incidenten meer emotionele belasting. Signalen worden niet altijd tijdig opgepikt of gemeld, waardoor het aantal incidenten toeneemt. De dynamiek van maatschappelijke spanningen verandert snel, wat betekent dat risico's zich sneller kunnen ontwikkelen en moeilijker voorspelbaar zijn. Het is daarom van belang om voortdurend alert te zijn op zowel interne als externe factoren die de sociale veiligheid binnen onze onderwijsinstellingen kunnen beïnvloeden.</p> <p><u>Risico's en impact:</u></p> <p>Gebrek aan sociale veiligheid kan het welzijn van studenten, leerlingen en medewerkers negatief beïnvloeden. Daarbij bestaat het risico dat incidenten een nadelige impact hebben op zowel het leerproces als de leerresultaten. De kans op personeelsuitval neemt toe wanneer medewerkers worden geconfronteerd met agressie, grensoverschrijdend gedrag of complexe maatschappelijke vraagstukken. Bovendien kan reputatieschade aanzienlijk zijn, indien incidenten breed worden uitgemeten via media of sociale netwerken. Toezichhouders binnen de onderwijsinstelling kunnen ingrijpen wanneer sociale veiligheid structureel onvoldoende is gewaarborgd. Deze risico's kunnen de onderwijskwaliteit, continuïteit en reputatie van de organisatie aanzienlijk beïnvloeden.</p>	<p><u>Maatregelen:</u></p> <p>ROCvA-F heeft op verschillende terreinen al aanzienlijke stappen gezet om de sociale veiligheid te versterken. Zo wordt breed ingezet op het bevorderen van sociale veiligheid, onder andere via burgerschapsonderwijs, de versterking van de positie van veiligheidscoördinatoren, ondersteuning van het welzijn van studenten binnen het LEC, veiligheidstrainingen voor professionals, meldpunten en het hanteren van duidelijke protocollen.</p> <p>Het is nu zaak om bovenstaande verder te verduurzamen en een goede overzichtelijke structuur op te zetten door middel van een sociaal (integraal) veiligheidsprogramma met aandacht voor onderstaande aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een duidelijke organisatiestructuur met heldere aanspreekpunten, rollen, verantwoordelijkheden, meldstructuren, protocollen en programmateam; - Integratie van integrale sociale veiligheid binnen beleid, onderwijs en organisatiecultuur; - Vergroten van bewustwording, ontwikkelen van competenties en genereren van passende expertise bij actuele ontwikkelingen, voor studenten, leerlingen, docenten en experts; - Versterken van samenwerking met interne en externe ketenpartners; - Goede communicatie. <p>In 2026 zal de integraliteit van het vraagstuk worden geanalyseerd door een groep experts, die zich zullen richten op de beschrijving en ontwikkeling van een programma voor sociale veiligheid. Bovenstaande aspecten worden hierin zorgvuldig meegenomen. Het betreft een meerjarenprogramma, waarbij jaarlijks specifieke thema's worden geïdentificeerd voor nadere uitwerking binnen de diverse onderdelen. Het eerste thema dat centraal staat is bewustwording; inzicht in gedrag, het bespreekbaar maken en de effecten ervan op anderen vormt een essentieel uitgangspunt bij het versterken van sociale veiligheid.</p>
<p>Verzuim en vroegtijdige schoolverlating (Kans: laag, Impact: midden)</p> <p>Context:</p>	<p><u>Maatregelen:</u></p> <p>Budget is beschikbaar gesteld voor een meerjarige aanpak. Deze aanpak volgt de programmalijnen 'Verhogen van presentie van studenten', 'Quick win interventies' en '(preventieve) aanpak risico-opleidingen en risicotteams'. De aanpak heeft ook in 2025 al geleid tot een aanzienlijke verbetering van de onderwijsrendementen.</p>

Ontwikkeling (Strategisch risico)	Maatregelen (hoe anticiperen we hierop)
<p>Onderwijsrendement staat onder druk wanneer minder studenten diplomeren of uitstromen zonder startkwalificatie. De lage presentiegraad/verzuim wordt genoemd als een belangrijke oorzaak van uitval. Dit betekent dat meer ondersteuning, maatwerk en begeleiding nodig is, terwijl capaciteit en expertise niet altijd toereikend is. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals toenemende mentale druk onder jongeren, groeiende sociaaleconomische verschillen en complexe thuisituaties zorgen voor een dalende veerkracht en concentratie van studenten, wat het behalen van diploma's bemoeilijkt. Daarnaast kan de motivatie van medewerkers afnemen als zij structureel geconfronteerd worden met hogere zorglast en complexe casuïstiek.</p> <p><u>Risico's en impact:</u></p> <p>De ongediplomeerde uitval van studenten is een belangrijke indicator voor de ontwikkelingen van het onderwijsrendement. Het risico is dat studenten onvoldoende toegerust zijn op de toekomst. Een dalend onderwijsrendement brengt het risico met zich mee dat opleidingen minder goed kunnen voldoen aan kwaliteitseisen, wanneer te veel studenten uitvallen of vertragen. Om dit het hoofd te bieden is meer tijd en zijn meer middelen nodig om deze studenten te ondersteunen. Dit kan impact hebben op de onderwijskwaliteit, Daarnaast heeft dit ook financiële impact, omdat dit resulteert in lagere bekostiging. Diplomarendement en doorstroomindicatoren worden meegenomen in beleidsafwegingen.</p>	
<p>Externe inhuur (Kans: laag, Impact: midden)</p> <p><u>Context:</u></p> <p>Wij maken veelvuldig gebruik van externe inhuur, zowel ten behoeve van het onderwijs alsook de bedrijfsvoering. Een deel van de inhuur bestaat uit ZZP'ers. De inzet van ZZP'ers is gebonden aan de wet DBA. Deze wet wordt de laatste jaren stringenter bezien en toegepast. Het niet voldoen aan de wet DBA heeft fiscale en arbeidsrechtelijke consequenties.</p> <p><u>Risico's en impact:</u></p> <p>Bij de inzet van onrechtmatige externe inhuur bestaat het risico op hoge kosten door naheffingen en/of boetes. Daarnaast kan het arbeidsrechtelijke consequenties hebben, wanneer de Belastingdienst van mening is dat bij de inzet van een ZZP'er sprake is van een fictief loondienstverband. Het risico bestaat dat ZZP'ers dan alsnog aanspraak maken op een loondienstverband. Daarmee heeft dit financiële impact. Tot slot kan het leiden tot reputatieschade bij de Belastingdienst waarmee het convenant Horizontaal Toezicht is afgesloten.</p>	<p><u>Maatregelen:</u></p> <p>In 2025 is overkoepelend beleid op de inhuur van externe medewerkers ontwikkeld en vastgesteld door RvB. In de uitvoering van dat beleid speelt de centrale inhuurdesk (FlexPlein) een belangrijke coördinerende rol en is een belangrijke rol weggelegd voor een nieuwe broker (Haert) op de inhuur van ZZP'ers. Dit nieuwe beleid is per 1 augustus 2025 ingevoerd en na een overgangperiode dienen vanaf 1 januari 2026 alle ingehuurde externen (ZZP'ers) via de broker en FlexPlein te worden ingehuurd. Daarmee is het proces gestandaardiseerd (1 proces voor alle colleges en diensten), efficiënter gemaakt en bovendien is de externe inhuur op deze wijze compliant met wet- en regelgeving georganiseerd. Eventuele (rest)risico's worden op deze wijze met meer regie en sturing instellingsbreed beheerst.</p>
Aansluiting arbeidsmarkt met opleidingsaanbod	<u>Maatregelen</u>

Ontwikkeling (Strategisch risico)	Maatregelen (hoe anticiperen we hierop)
<p>(Kans: laag, Impact: midden)</p> <p><u>Context:</u></p> <p>De arbeidsmarkt vraagt steeds nadrukkelijker om snelle, aantoonbare inzetbaarheid. Nieuwe technologie, energietransitie en vergrijzing zorgen ervoor dat beroepen sneller veranderen en dat tekorten in zorg, techniek, ICT en defensie structureel worden. Daardoor ontstaat voor het MBO het strategische risico dat het opleidingsaanbod en curriculum achterloopt op wat de arbeidsmarkt vraagt van (toekomstige) werknemers. In het coalitieakkoord wordt daarop ingezet met extra investeringen in onderwijs en een expliciete positionering van het MBO als motor van de regionale economie. Concreet ligt de nadruk op het versterken van praktijkleren, het aantrekkelijker maken van opleidingen en het verlagen van financiële drempels via o.a. een wettelijke stagevergoeding en betere ondersteuning van studenten. Daarnaast wordt de kwaliteitslat hoger gelegd door steviger toezicht, wat instellingen prikkelt om onderwijs sneller te verbeteren, maar ook de druk op organisatie en teams verhoogt. De maatschappelijke opgave van het MBO is tweeledig: kansengelijkheid en vakmanschap leveren voor studenten én tegelijk arbeidsmarkttekorten terugdringen door het opzetten van regionale samenwerking met bedrijven en publieke sector. Dat vraagt om wendbare onderwijslogistiek, kwalitatief goede stages en docenten/hybride professionals die nieuwe kennis direct in het onderwijs brengen.</p> <p><u>Risico's en impact:</u></p> <p>Door de groeiende vraag naar vakmensen en dalende studentenaantallen ontstaat het risico dat opleidingen onvoldoende afgestudeerden leveren. Reputatierisico's ontstaan wanneer studenten en bedrijven het mbo ervaren als onvoldoende in staat om aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt. Dit kan het vertrouwen van regionale partners en toekomstige instromers verminderen.</p>	<p>Aansluiting met de arbeidsmarkt en het werkveld is één van onze kernthema's. Het strategisch thema sociale innovatie is hierbij richtinggevend. Samenwerkingsvormen tussen bedrijfsleven, overheid en het ROCvA-F zijn gestart en er zijn flexibele en hybride onderwijsvormen ontwikkeld, die nauwer aansluiten bij de behoeften van studenten en bedrijfsleven. Daarnaast worden, vanuit de kwaliteitsagenda (doelstelling 'inzet op regionale tekortsectoren'), diverse activiteiten ontwikkeld en wordt gestuurd op de afspraken vanuit het Stagepact (doelstelling: 'tegengaan stagediscriminatie met behulp van stagepact'). Verder wordt het programma Versterken externe oriëntatie ingericht. Doel van het programma is om het ROCvA-F stevig te positioneren. Dit doen we door versterking van de externe oriëntatie en een stelselmatige verankering van een integrale stakeholderbenadering (pro actieve houding naar onze stakeholders in het werkveld).</p>

Jaarrekening

Inhoudsopgave

Jaarrekening

Inhoudsopgave

1 Geconsolideerde balans per 31 december 2025	155
2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2025	156
3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2025	157
4 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten 2025	158
Grondslagen algemeen	158
Grondslagen voor consolidatie	161
Grondslagen voor de resultaatbepaling	168
Financiële instrumenten en risicobeheer	172
5 Toelichting op de geconsolideerde balans	174
1 Materiële vaste activa	174
2 Financiële vaste activa	175
3 Vorderingen	176
4 Liquide middelen	177
5 Eigen vermogen	177
6 Voorzieningen	177
7 Langlopende schulden	178
8 Kortlopende schulden	180
6 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten	193
9 Rijksbijdragen OCW	193
10 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	193
11 College-, cursus-, les- en examengelden	194

12 Baten uit werk in opdracht van derden	194
13 Overige baten	195
14 Personeelslasten	195
15 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	199
16 Huisvestingslasten	199
17 Overige instellingslasten	200
18 Financiële baten en lasten	201
19 Transacties met verbonden partijen	202
20 Gebeurtenissen na balansdatum	202
21 Segmentatie naar onderwijssoorten	203
7 Enkelvoudige balans per 31 december 2025	204
8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025	206
9 Toelichting behorende tot de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten 2025	207
10 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2025	208
22 Materiële vaste activa	208
23 Financiële vaste activa	209
24 Vorderingen	213
25 Liquide middelen	214
26 Eigen vermogen	214
27 Voorzieningen	216
28 Langlopende schulden	217
29 Kortlopende schulden	219
11 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025	223
30 Rijksbijdragen OCW	223
31 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	223
32 College-, cursus-, les- en examengelden	224
33 Baten uit werk in opdracht van derden	224
34 Overige baten	224
35 Personeelslasten	225

36 Afschrijvingen	226
37 Huisvestingslasten	226
38 Overige instellingslasten	227
39 Financiële baten en lasten	227
40 Gebeurtenissen na balansdatum	228
12 Overige gegevens	229

1 Geconsolideerde balans per 31 december 2025

(Na voorstel resultaatbestemming)

Activa (bedragen x € 1.000)		31-12-2025		31-12-2024	
Vaste activa					
Materiële vaste activa					
Bedrijfsgebouwen en terreinen	1	209.131		213.515	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	1	24.096		19.120	
Activa in uitvoering en vooruitbetalingen	1	5.825		-953	
			239.052		231.682
Financiële vaste activa					
Overige vorderingen	2	1.070		1.104	
			1.070		1.104
Totaal vaste activa		240.122		232.786	
Vlottende activa					
Vorderingen					
Debiteuren	3	3.439		3.033	
Deelnemers/cursisten	3	858		1.411	
Overige vorderingen en overlopende activa	3	10.681		8.352	
			14.978		12.796
Liquide middelen	4		151.820		166.779
Totaal vlottende activa			166.798		179.575
Totaal activa			406.920		412.361
Passiva					
(bedragen x € 1.000)					
Eigen vermogen	5		197.914		204.885
Voorzieningen					
Voorziening voor personele verplichtingen	6	35.526		27.969	
Voorziening verlieslatende contracten	6	396		528	
			35.922		28.497
Langlopende schulden					
Leningen kredietinstellingen	7	59.733		64.573	
			59.733		64.573
Kortlopende schulden					
Aflossingsverplichtingen	7	4.841		4.819	
Crediteuren	8	13.267		6.407	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	8	20.174		17.284	
Pensioenen	8	5.014		4.676	
Overige schulden en overlopende passiva	8	70.055		81.220	
			113.351		114.406
Totaal passiva			406.920		412.361

2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2025

(bedragen x € 1.000)		2025	Begroting 2025	2024
Baten				
Rijksbijdragen OCW	9	530.145	504.756	502.440
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	10	15.363	12.295	12.643
College-, cursus-, les- en examengelden	11	498	-288	981
Baten werk in opdracht van derden	12	3.099	2.957	3.923
Overige baten	13	13.995	9.958	10.549
Totaal baten		563.100	529.678	530.536
Lasten				
Personeelslasten	14	442.655	418.536	401.678
Afschrijvingen	15	20.143	20.523	20.477
Huisvestingslasten	16	42.499	50.606	41.412
Overige instellingslasten	17	66.304	58.756	58.954
Totaal lasten		571.601	548.421	522.521
Saldo baten en lasten		-8.501	-18.743	8.015
Financiële baten	18	4.150	4.495	5.959
Financiële lasten	18	-2.587	-2.678	-2.776
		1.563	1.817	3.183
Resultaat voor belastingen		-6.938	-16.926	11.198
Belastingen		-33	0	-27
Nettoresultaat		-6.971	-16.926	11.171

3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2025

(bedragen x € 1.000)		2025	2024
Saldo baten en lasten		-8.501	8.015
Gecorrigeerd voor:			
- Afschrijvingen	15	20.143	20.477
- Mutatie voorzieningen	6	7.425	2.451
		27.568	22.928
Veranderingen in vlottende middelen			
- Mutatie vorderingen	3	-2.182	2.672
- Mutatie kortlopende schulden excl. aflossingsverplichtingen	8	-5.531	651
Mutatie werkkapitaal		-7.713	3.323
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		11.354	34.266
Ontvangen rente	18	4.728	5.660
Betaalde rente	18	-2.652	-2.838
		2.076	2.822
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		13.430	37.088
Investeringen in materiële vaste activa	1	-39.249	-27.897
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1	15.644	15.102
Mutatie in financiële vaste activa	2	34	360
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		-23.571	-12.435
Aflossing kredietinstellingen	7	-4.818	-4.798
KASSTROOM UIT FINANCIERINGSSACTIVITEITEN		-4.818	-4.798
Mutatie geldmiddelen		-14.959	19.855
Beginstand liquide middelen		166.779	146.924
Eindstand liquide middelen	4	151.820	166.779

4 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten 2025

Grondslagen algemeen

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Deze jaarrekening betreft de jaarrekening van de stichting ROC van Amsterdam–Flevoland over de periode 01-01-2025 t/m 31-12-2025.

De stichting ROCvA-F heeft als statutaire doelstelling: het bevorderen van beroepsonderwijs en educatie onder de werking van de Wet educatie en beroepsonderwijs in de ruimste zin van het woord.

Deze jaarrekening bevat de geconsolideerde cijfers van de onderwijsinstellingen ROCvA (ROC van Amsterdam), ROCvF (ROC van Flevoland), ROC TOP (in 2023 Stichting Regionaal Opleidingen Centrum TOP) en Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam en rapporteert hiermee over de bestuursnummers 40833 (ROCvA), 40805 (ROCvF), 42625 (ROC TOP) 41854 en 41855 (Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam) en de instellingscodes 00EF, 14RL, 21AS (VOvA), 25PZ (ROCvA), 25LR (ROCvF) en 30RM (ROC TOP). Voor de groepsstructuur van ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland verwijzen wij naar het bestuursverslag.

Het statutaire vestigingsadres is Fraijlemaborg 141 te Amsterdam. De stichting staat ingeschreven bij Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 41216421.

Als in het vervolg de afkorting ROCvA-F wordt gebruikt, wordt bedoeld de stichting ROC van Amsterdam-Flevoland en de met haar verbonden partijen.

Toegepaste standaarden

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

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.



Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2025 dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2025.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die invloed van betekenis kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de stichting en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht, zie toelichtingen 19 en 23.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De geldmiddelen bestaan uit de liquide middelen zoals opgenomen in de balans. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Kasstromen die samenhangen met investeringen in en desinvesteringen van materiële vaste activa en financiële vaste activa zijn opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten. Activiteiten ter financiering van de organisatie zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. Eventuele 'non-cash'-transacties zijn geëlimineerd uit het kasstroomoverzicht.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. 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 met betrekking tot het actief of de verplichting. Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.



Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van baten en lasten. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten. De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen:

- Waardering van materiële vaste activa;
- Personele voorzieningen.



Grondslagen voor consolidatie

Consolidatiekring

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar dochtermaatschappijen in de groep, andere groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat. Dochtermaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie (en/of een of meer van haar dochtermaatschappijen) meer dan de helft van de bestuurders of van de commissarissen kan benoemen of ontslaan. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft, of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Bij Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam is Stichting ROCvA-F de (enige) statutaire bestuurder. Per 1 januari 2025 is van rechtswege 100% zeggenschap verkregen in Stichting HBO Academy als gevolg van het uittreden van een samenwerkingspartner. Stichting HBO Academy wordt vanwege haar geringe omvang niet geconsolideerd.

Groepsmaatschappijen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, en tot het tijdstip van beëindiging van deze invloed. In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd, evenals de binnen de Groep gemaakte resultaten.

In deze jaarrekening zijn de volgende instellingen voor 100% opgenomen:

- Onderwijsinstelling ROC van Amsterdam;
- Onderwijsinstelling ROC van Flevoland;
- Onderwijsinstelling ROC TOP;
- Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam;

In de consolidatie van onderwijsinstelling ROC van Amsterdam is opgenomen:

- ROCA Contractonderwijs Holding B.V. (100% belang)

Consolidatiemethode

De posten in de geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld volgens uniforme grondslagen van waardering en resultaatbepaling van de groep.

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge aandelenverhoudingen, schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd. Tevens zijn de resultaten op onderlinge transacties tussen groepsmaatschappijen geëlimineerd voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd en er geen sprake is van een bijzondere waardevermindering. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten overige financiële vaste activa, vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, en overige schulden. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: verstrekte leningen en overige vorderingen, geldmiddelen en overige (financiële) verplichtingen. Binnen de groep wordt alleen gebruik gemaakt van primaire financiële instrumenten en niet van afgeleide financiële instrumenten (derivaten). Voorts heeft ROCvA-F en/ of haar groepsmaatschappijen geen handelsportefeuille van financiële instrumenten verworven of zijn deze aangegaan met het doel de instrumenten op korte termijn te verkopen.

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

Bijzondere waardeverminderingen financiële activa

Een financieel actief dat niet wordt gewaardeerd tegen:

- Reële waarde met waarde-wijzigingen in de staat van baten en lasten of
- Geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde,

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

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

Aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen van vorderingen die door de organisatie worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs worden zowel op het niveau van specifieke activa als op collectief niveau in aanmerking genomen. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen wordt beoordeeld of deze individueel onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen die niet individueel onderhevig zijn gebleken aan bijzondere waardevermindering en van afzonderlijk niet belangrijke vorderingen wordt collectief beoordeeld of deze onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering, dit door samenvoeging van vorderingen met vergelijkbare risicokenmerken. Een bijzonder waardeverminderingverlies met betrekking tot een tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd financieel actief wordt berekend als het verschil tussen de boekwaarde en de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen, gediscoteerd tegen de oorspronkelijke effectieve rente van het actief. Verliezen worden opgenomen in de staat van baten en lasten.

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



Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de stichting beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de stichting het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen.

Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

Materiële vaste activa

De bedrijfsgebouwen en -terreinen, andere vaste bedrijfsmiddelen en materiële vaste activa in uitvoering 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.

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

Investeringssubsidies worden in mindering gebracht op de materiële vaste activa, en vallen vrij naar rato van de afschrijvingen op de betreffende activa.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur, rekening houdend met de eventuele restwaarde. Per 1 januari 2025 wordt een activeringsgrens van € 10.000 gehanteerd. Investerings onder deze grens worden direct ten laste van de staat van baten en lasten gebracht. Op bedrijfsterreinen en op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering, alsmede 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.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Terreinen : nihil

Gebouwen en verbouwingen via componentenmethode:

- Afbouw: 10
- Afwerkingen: 6,66
- Casco: 2
- Installaties: 10
- Vaste inrichtingen: 6,66
- Renovatie: 3,33

Andere vaste bedrijfsmiddelen



- Inventaris en apparatuur: 10-33
ICT-devices: 50

Met ingang van 1 januari 2014 is de componentenmethode geïmplementeerd. De gebouwen zijn in componenten opgedeeld met elk een passende levensduur/ afschrijvingsperiode. Groot (levensduur verlengend) onderhoud wordt geactiveerd en afgeschreven. De componentenbenadering wordt toegepast vanaf het moment van activering van het actief.

Afgekochte erfpacht wordt afgeschreven over de afkoopperiode (veelal 50 jaar).

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 bepalen voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroomgenererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderverslies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderverslies van een kasstroomgenererende eenheid, wordt het verlies toegerekend aan de 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 waardeverminderverslies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroomgenererende eenheid) geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderverslies 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 waardeverminderverslies.

In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroomgenererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderverslies voor het actief (of kasstroomgenererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Financiële vaste activa



Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen gehanteerd van de entiteit die consolideert. Resultaten op transacties waarbij overdracht van activa en passiva tussen de stichting en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, worden geëlimineerd voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Bij deze waardering worden ook langlopende vorderingen op de deelnemingen meegenomen die feitelijk moeten worden gezien als onderdeel van de netto-investering. Dit betreft met name leningen waarvan de afwikkeling in de nabije toekomst niet is gepland en niet waarschijnlijk is. Een aandeel in de winst van de deelneming in latere jaren wordt pas verwerkt als en voor zover het cumulatieve niet verwerkte aandeel in het verlies is ingelopen. Wanneer de organisatie echter geheel of ten dele garant staat voor de schulden van een deelneming, dan wel de feitelijke verplichting heeft de deelneming (voor haar aandeel) in staat te stellen tot betaling van haar schulden, wordt een voorziening gevormd ter grootte van de verwachte betalingen door de onderneming ten behoeve van de deelneming. Deelnemingen waarin geen invloed van betekenis wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere realiseerbare waarde.

Voor de waardering van overige financiële vaste activa wordt verwezen naar het kopje 'Vorderingen'.

Vorderingen

Vorderingen worden na de eerste opname gewaardeerd op de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderv verliezen bepaald op individuele basis. Dit is zowel van toepassing op overige financiële vaste activa (langlopende vorderingen) als op vlottende vorderingen.

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserve, de bestemmingsreserves en de herwaarderingsreserve gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het Bestuur. Ongerealiseerde waardevermeerderingen van gebouwen die worden gewaardeerd tegen actuele waarde worden opgenomen in de herwaarderingsreserve. De herwaarderingsreserve wordt gevormd per individueel actief en is niet hoger dan het verschil tussen de boekwaarde op basis van historische kostprijs en de actuele waarde. De herwaarderingsreserve wordt verminderd met de gerealiseerde herwaardering (verband houdend met systematische afschrijvingen van het actief). Op de herwaarderingsreserve worden waardeverminderingen van het betreffende actief, niet zijnde systematische afschrijvingen, in mindering gebracht. Als een actief wordt vervreemd, valt een eventueel aanwezige herwaarderingsreserve met betrekking tot dat actief vrij ten gunste van de algemene reserves.

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

a. publieke activiteiten:

publieke taak, gericht op de publieke doelen zoals in de WEB omschreven;



- b. private activiteiten in het verlengde van de publieke taak:
bijvoorbeeld inburgering, re-integratie en contractactiviteiten in het verlengde van de publieke taak;
- c. overige private activiteiten:
bijvoorbeeld contractactiviteiten niet in het verlengde van de publieke taak.

De stichting merkt, in lijn met de Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO), een gepast deel van het vermogen als privaat vermogen aan. Het private vermogen betreft het eigen vermogen van de deelneming ROCA Contractonderwijs Holding BV.

Het uit de publieke activiteiten (onder a) en in beginsel het uit private activiteiten in het verlengde van de publieke taak (onder b) opgebouwd vermogen wordt gekwalificeerd als publiek vermogen. De stichting handelt daarbij overeenkomstig de door de MBO Raad in 2010 opgestelde Guidelines Publiek-Privaat.

Vorzieningen

Onder de voorzieningen worden de voorzieningen voor personele verplichtingen gepresenteerd alsmede de voorziening voor verlieslatende contracten. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen.

Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen. Indien het effect van de tijdswaarde van geld materieel is, wordt de voorziening gewaardeerd tegen contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen.

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

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

Voorziening voor personele verplichtingen

De voorzieningen voor personele verplichtingen bestaan uit de voorziening wachtgelden, de voorziening voor jubileumuitkeringen, de voorziening ter dekking van WGA-uitkeringen als gevolg van het eigen risicodragerschap van arbeidsongeschikte medewerkers, de voorziening spaarverlof en de voorziening voor duurzame inzetbaarheidsregelingen.

Voorziening wachtgelden

De voorziening wachtgelden wordt gevormd voor toekomstige uitkeringsverplichtingen aan oud-medewerkers, waarvan de kosten voor rekening van het ROCvA-F komen: de kosten die voor rekening komen van ROCvA-F voor WW-uitkeringen, bovenwettelijke uitkeringen en overige vergoedingen, zoals door uitkeringsinstanties worden uitgekeerd aan voormalige medewerkers van het ROCvA-F. De omvang van de toekomstige uitkeringsverplichtingen wordt in belangrijke mate bepaald door opgave van de uitkeringsinstanties, zoals UWV en WW Plus, aangevuld met schattingen door het management van het ROCvA-F.

Voorziening eigen risico WGA

De voorziening eigen risico WGA wordt gevormd voor de kosten van uitkeringen aan (voormalige) medewerkers indien sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, aangezien ROCvA-F eigenrisicodragers is. De kosten van de uitkeringen komen voor maximaal 10 jaar voor rekening van ROCvA-F. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde. Bij de bepaling van de WGA-voorziening is rekening gehouden met kanspercentages voor de maximale hoogte en de maximale duur van de arbeidsongeschiktheid(uitkering).

Voorziening voor jubileumuitkeringen

De voorziening voor jubileumuitkeringen betreft een voorziening voor toekomstige uitkeringen en is bepaald via een berekeningsmodel, waarin rekening gehouden is met de blijfkans van medewerkers en de verwachte toekomstige indexatie van salarissen/jubileumvergoedingen. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening spaarverlof

De voorziening spaarverlof is gevormd voor gespaarde verlofuren van medewerkers aan wie dit is toegestaan. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening voor duurzame inzetbaarheidsregelingen

In de cao's voor de mbo- en vo-sectoren 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.

De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Vanaf 1 januari 2020 zijn de regels rond arbeidscontracten en ontslag veranderd. Dit is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Wat onder andere is geregeld in deze wet is dat werknemers vanaf de eerste werkdag recht hebben op een transitievergoeding bij ontslag (ook als dit een datum van voor 2020 is). Voor het berekenen van de voorziening is rekening gehouden met alle tijdelijke contracten die in 2025 zijn afgesloten en doorlopen in 2025 en verder. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening verlieslatende contracten

De voorziening voor verlieslatende contracten betreft de beste schatting van het negatieve verschil tussen de verwachte voordelen na de balansdatum te ontvangen prestaties en de onvermijdbare kosten om aan de verplichtingen te voldoen.

De onvermijdbare kosten van een verlieslatend contract zijn de kosten die ten minste moeten worden gemaakt om van de overeenkomst af te komen, dat wil zeggen de laagste van enerzijds de kosten bij het voldoen aan de verplichtingen en anderzijds de vergoedingen of boetes bij het niet voldoen aan de verplichtingen.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De aflossingsverplichtingen voor het komende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Na de eerste waardering tegen reële waarde worden schulden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Na de eerste waardering tegen reële waarde worden schulden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder (meerjarige) OCW-subsidies met bestedingsverplichtingen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend.

Van (meerjarige) OCW-subsidies met bestedingsverplichtingen wordt het nog-niet-bestede gedeelte op deze post aangehouden op de balans. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding. (Meerjarige) OCW-subsidies zonder bestedingsverplichting worden direct ten gunste van het resultaat gebracht in het jaar waarop de subsidie betrekking heeft, met uitzondering van subsidies voor een schooljaar die naar rato van het schooljaar worden besteed, dan wel waarvoor een concreet bestedingsplan bestaat.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze bestedingen betrekking hebben op een specifiek doel en sprake is van bestedingsverplichtingen, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als baten verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaats vindt (i.p.v. kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum. Ontvangen subsidies, niet zijnde Rijksbekostiging, kunnen zowel een incidenteel als structureel karakter hebben.



Deelnemersbijdragen, baten werk in opdracht van derden en overige baten

Opbrengsten uit de verkoop van goederen en het verlenen van diensten en uit hoofde van onderhanden projecten worden per prestatieverplichting verwerkt als het bedrag of het resultaat betrouwbaar kan worden geschat.

De opbrengsten worden verwerkt voor het bedrag waarop de rechtspersoon verwacht recht te hebben in ruil voor het overdragen van toegezegde goederen of diensten, dit is de transactieprijs.

Deelnemersbijdragen

De deelnemersbijdragen, bestaande uit cursus-, les- en examengelden, worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. De geldende tarieven voor cursusgeld worden jaarlijks vastgesteld door de overheid en gepubliceerd in de Staatscourant. Wettelijk cursusgeld wordt alleen in rekening gebracht bij studenten die daadwerkelijk onderwijs volgen. De opbrengsten worden voor het gehele schooljaar worden gesplitst in twee tranches (periode aug-dec jaar t en periode jan – jul jaar t+1).

Baten werk in opdracht van derden

Verantwoording van opbrengsten, met name contractonderwijs, geschiedt naar rato van de geleverde prestaties op contractuele basis, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten. De geldende tarieven worden bepaald op basis van het interne kostprijscalculatiemodel, afgezet tegen marktprijzen en knowhow van de markt. Prijzen worden vooraf vastgesteld en zijn minimaal kostendekkend. De opbrengsten worden gesplitst naar periode door een maandelijkse toerekening van het resultaat.

Overige baten

Overige baten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Bij verhuuropbrengsten die voortkomen uit de verhuur van materiële vaste activa doet de instelling afstand van het genotsrecht. Afhankelijk van het type opbrengst ligt er een contract of overeenkomst van de baten ten grondslag. Bij verhuur van lokalen/sporthallen, de detachering van personeel naar externe partijen en de eigen bijdrage van medewerkers voor parkeerpassen liggen overeenkomsten ten grondslag. De aanvullende/eigen bijdragen van studenten die vanuit verschillende opleidingen worden gerekend zijn op vrijwillige basis, waarbij de studenten die deel willen nemen een overeenkomst tekenen. De opbrengsten van bijdragen van studenten voor keuzedelen, werkweken en excursies zijn op basis van deelname en de opbrengsten van de verkoop van schooleigenmiddelen, materiaalpakketten, eten/drinken, haarproducten en toegangstickets voor opgevoerde shows op basis van afdeling. Verhuur en detachering worden maandelijks verantwoord in de exploitatie middels een maandelijkse verkoopfactuur. Opbrengsten van werkweken en excursies worden toegewezen aan de periode waarin deze plaatsvinden en de kosten worden geboekt. Opbrengsten vanuit verkopen worden dagelijks in de exploitatie geboekt. De opbrengsten van toegangstickets worden in de exploitatie opgenomen bij betaling. De opbrengsten van de aanvullende/eigen bijdragen van studenten en de keuzedelen vinden plaats middels facturatie voor het gehele schooljaar en worden gesplitst over de gehele periode (schooljaar) door een maandelijkse toerekening van het resultaat. Ontvangen subsidies kunnen zowel een incidenteel als structureel karakter hebben.

Lasten

De lasten worden bepaald op historische basis en 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 organisatie.

Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (Cao en individuele arbeidsovereenkomst). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Pensioenen

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

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

De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 90% vindt mogelijk geen indexatie plaats.

De dekkingsgraad van het ABP Pensioenfonds bedraagt per 31 december 2025 123,5%.



Transitievergoedingen

In verband met de bestaande uitkeringsregelingen voor medewerkers in de onderwijssector heeft ROCvA beleid om betaling van transitievergoedingen 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. Transitievergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de transitievergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen.

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 leases.

Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm.

Operationele leases

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.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen, behoudens voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen, in welk geval de belasting in het eigen vermogen wordt verwerkt. De winstbelasting (vpb) heeft uitsluitend betrekking op de meegeconsolideerde vennootschappen, waarbij rekening wordt gehouden met vrijgestelde winstbestanddelen en bijtelling van niet-aftrekbare kosten. Er is geen sprake van tijdelijke verschillen, latenties en compensabele verliezen.

Financiële instrumenten en risicobeheer

Algemeen

De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan markt-, valuta-, rente-, kasstroom- en kredietrisico's. Het betreft financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Om deze risico's te beheersen heeft de stichting een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de stichting te beperken. De stichting maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten.

Renterisico- en kasstroomrisico

De organisatie loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en schulden en herfinanciering van bestaande financieringen. Voor vorderingen en schulden met variabel rentende renteaftspraken loopt de onderneming risico ten aanzien van toekomstige kasstromen en met betrekking tot vastrentende leningen reële waarde risico. De instelling heeft diverse langlopende leningen afgesloten, met name ter financiering van de huisvesting. De rente op deze leningen is voor een lange periode vastgelegd door middel van het afspreken van rentevaste perioden met de betreffende kredietinstellingen. De duur van de rentevaste perioden is toegelicht bij de langlopende schulden. Het risico op rentestijgingen boven de contractrente is daarmee afgedekt, het voordeel van eventuele rentedalingen wordt niet genoten. Bij het aflopen van de rentevaste periode van leningen vóór de einddatum van de lening wordt met de leninggever onderhandeld over de nieuwe rentecondities voor de resterende termijn van de lening op basis van de op dat moment geldende marktcondities.

Valutarisico

De instelling heeft geen transacties in vreemde valuta.

Reële waarde

De reële waarde van de in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en schulden, benadert de boekwaarde ervan met uitzondering van de vastrentende langlopende leningen aangezien de contractrente hiervan veelal hoger is dan de huidige marktrente.

Kredietrisico

Bij de vorderingen is geen sprake van belangrijke concentratie bij slechts enkele tegenpartijen. De belangrijkste debiteuren betreffen overheidsinstellingen (ministerie, gemeenten) in verband met nog te ontvangen bedragen voor subsidieregelingen. De vorderingen op studenten/leerlingen/deelnemers zijn verspreid over een grote populatie van relatief geringe bedragen, het concentratierisico hiervan is gering. De vorderingen worden door het bestuur inbaar geacht. Voor de acute risico's van oninbaarheid worden voorzieningen aangehouden op vorderingen. De organisatie heeft standaard aanmaningsprocedures voor achterstallige vorderingen. De kredietrisico's worden beperkt geacht. Het maximale kredietrisico per 31 december 2025 bedraagt ongeveer € 20 miljoen.



Liquiditeitsrisico

Liquiditeitsrisico's worden bewaakt door meting van solvabiliteits-, liquiditeits- en rentabiliteitsratio's in relatie tot door het bestuur vastgestelde streefwaarden. De instelling beschikt over een meerjarenbegroting, en een gedetailleerde kasstroomprognose. Met behulp hiervan wordt de financieringsbehoefte bewaakt. De huidige liquiditeitspositie, evenals de beschikbare kredietfaciliteit, wordt voldoende geacht om te kunnen voldoen aan de verplichtingen voor ten minste de komende 12 maanden.

5 Toelichting op de geconsolideerde balans

1 Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa in 2025 is als volgt:

(Bedragen x € 1.000)	Bedrijfsgebouwen en terreinen	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Activa in uitvoering en vooruit-betalingen	Totaal
Aanschafwaarde	427.261	159.894	-953	586.202
Cumulatieve afschrijvingen	-213.746	-140.774	-	-354.520
Boekwaarde per 1 januari 2025	213.515	19.120	-953	231.682
Investeringsen	3.592	10.771	28.794	43.157
Desinvesteringen	-749	-926	-	-1.675
Afschrijvingen op desinvesteringen	723	904	-	1.627
Ingebruikname	6.353	-	-6.353	-
Overige mutaties	121	-54	-15.663	-15.596
Afschrijvingen	-14.424	-5.719	-	-20.143
Boekwaarde per 31 december 2025	209.131	24.096	5.825	239.052
Aanschafwaarde	435.072	169.490	5.825	610.387
Cumulatieve afschrijvingen	-225.941	-145.394	-	-371.335
Boekwaarde per 31 december 2025	209.131	24.096	5.825	239.052

Onder de gebouwen en terreinen zijn activa opgenomen voor een bedrag van € 10,9 miljoen (2024: € 11,2 miljoen) waarvan de beschikbaarheid berust op een beperkt genotsrecht zoals erfpacht- en opstalrecht. De erfpachtrechten zijn afgekocht voor een periode van 50 jaar en worden over dezelfde periode afgeschreven. De resterende looptijd hiervan varieert van 29 tot 49 jaar.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom bedraagt € 224,8 miljoen (peildatum 1 januari 2023). De WOZ-waarde per peildatum 1 januari 2024 is nog niet volledig vastgesteld, aangezien nog niet voor alle panden een beschikking is ontvangen.

De verzekerde waarde (herbouwwaarde) van de gebouwen bedraagt € 477 miljoen.

De toename van de materiële vaste activa wordt grotendeels verklaard door investeringen in de nieuwbouw aan de Buiksloterweg (€ 18 miljoen) en de verduurzaming van het gebouw aan de Straat van Florida (€ 3,8 miljoen). Het negatieve bedrag van € 15,7 miljoen bij activa in uitvoering wordt grotendeels veroorzaakt door de ontvangen gemeentelijke subsidie (DMO) ten behoeve van de nieuwbouw van de Buiksloterweg.

Zoals tevens vermeld onder de 'Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen' is de instelling investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 13,2 miljoen (2024: € 23,1 miljoen) inzake de nieuwbouw van de Buiksloterweg, renovatieproject Opaallaan en verduurzaming van het gebouw aan de Straat van Florida.

2 Financiële vaste activa

Overige vorderingen (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Waarborgsommen	1.070	956
Overige financiële vaste activa	2.103	148
Af: voorziening voor oninbaarheid	-2.103	-
Stand per 31 december	1.070	1.104

De waarborgsommen houden voornamelijk verband met contractuele afspraken bij de huur van panden en hebben een looptijd van langer dan 1 jaar.

Onder de overige financiële vaste activa is een lening verstrekt door ROCA Contractonderwijs Holding B.V. aan Stichting HBO Academy. Deze vordering was in 2024 gepresenteerd als kortlopend, maar is in 2025 opgenomen onder de financiële vaste activa vanwege het ontbreken van inbaarheid op korte termijn. Gezien de onzekerheid over de inbaarheid van deze lening is tevens een voorziening getroffen.

Het verloop van de waarborgsommen is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2025	2024
Stand per 1 januari	956	1.316
Betalingen	288	213
Ontvangsten	-174	-573
Stand per 31 december	1.070	956

(bedragen x € 1.000)	2025	2024
Stand per 1 januari	-	-
Dotatie ten lasten van / vrijval ten gunste van de exploitatie	2.103	-
Stand per 31 december	2.103	-

3 Vorderingen

Debiteuren (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Diverse gemeenten	256	408
Overige debiteuren	3.472	2.857
Af: voorziening voor oninbaarheid	-289	-232
Stand per 31 december	3.439	3.033

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid debiteuren is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2025	2024
Stand per 1 januari	232	252
Dotatie ten laste van exploitatie	67	146
Onttrekkingen	-10	-166
Stand per 31 december	289	232

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

Deelnemers/cursisten (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Nominale vordering	2.380	2.139
Af: voorziening voor oninbaarheid deelnemers	-1.522	-728
Stand per 31 december	858	1.411

De toename van de dubieuze debiteuren is gerelateerd aan achterstanden in het debiteurenbeheer. Ter verbetering van het beheerproces is eind 2025 een nieuw incassobureau ingeschakeld.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid deelnemers is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2025	2024
Stand per 1 januari	728	492
Dotatie ten laste van / vrijval ten gunste van de exploitatie	833	338
Onttrekkingen	-39	-102
Stand per 31 december	1.522	728

In de debiteurenvorderingen op deelnemers/cursisten zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Overige vorderingen en overlopende activa (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Vooruitbetaalde kosten	7.088	3.747
Overige	3.593	4.605
Stand per 31 december	10.681	8.352

De toename van de post vooruitbetaalde kosten is het gevolg van hogere vooruit ontvangen facturen voor toekomstige jaren.



Onder de overige vorderingen is in 2024 een lening verstrekt door ROCA Contractonderwijs Holding BV aan Stichting HBO Academy. De vordering bedroeg vorig jaar € 1,6 miljoen en is in 2025 gestegen tot € 2,1 miljoen. In 2025 is deze vordering overgeheveld naar de financiële vaste activa vanwege onzekerheid over de inbaarheid op korte termijn.

In de overige vorderingen en overlopende activa zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

4 Liquide middelen

Liquide middelen (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Tegoeden op bankrekeningen	151.791	166.752
Kasmiddelen	29	27
Stand per 31 december	151.820	166.779

Een bedrag van € 826.689 aan liquide middelen is niet terstond opeisbaar vanwege een afgegeven bankgarantie. Het resterende saldo is volledig terstond opeisbaar en vrij beschikbaar.

Het ROCvA-F beschikt over een ongebruikte rekening-courant faciliteit (schatkistbankieren) bij het Ministerie van Financiën van € 26,9 miljoen.

5 Eigen vermogen

Voor de uitgebreide toelichting op het eigen vermogen wordt verwezen naar de toelichting op de enkelvoudige jaarrekening.

6 Voorzieningen

Voorziening voor personele verplichtingen

De voorzieningen voor personele verplichtingen bestaan uit de voorziening wachtgeld, de voorziening voor jubileumuitkeringen, de voorziening ter dekking van WGA-uitkeringen als gevolg van het eigen risicodragerschap van arbeidsongeschikte medewerkers, de voorziening voor spaarverlof, de voorziening voor duurzame inzetbaarheid en de voorziening Wet arbeidsmarkt in balans.

Het verloop van de voorzieningen voor personele verplichtingen kan als volgt worden weergegeven:

	Spaarverlof	Voorziening WGA	Voorziening WAB	Duurzame Inzetbaarheid	Jubileum-uitkeringen	Wachtgelden	Totaal
Stand per 1 januari 2025	41	8.226	393	9.523	2.672	7.114	27.969
Dotaties	-	6.651	77	5.453	1.020	2.000	15.201
Onttrekkingen	-	-2.200	0	-1.461	-338	-3.528	-7.527
Vrijval	-	-	-	-	-	-117	-117
Stand per 31 december 2025	41	12.677	470	13.515	3.354	5.469	35.526
Kortlopend deel < 1 jaar	-	2.013	470	2.273	212	2.890	7.858
Langlopend deel > 1 jaar	41	10.664	-	11.242	3.142	2.579	27.668

De voorziening WGA is gestegen door een verwachte hogere instroom van medewerkers, mede als gevolg van het relatief hoge langdurig verzuim, de lagere gemiddelde leeftijd van nieuwe instroom en de cao-loonstijging.

De voorziening Duurzame Inzetbaarheid is toegenomen door een hogere deelname, meer medewerkers van 57 jaar en ouder, en de cao-loonstijging.

De voorziening wachtgelden neemt de laatste jaren af door de gunstige arbeidsmarkt, met een korte WW-verblijfsduur, lagere instroom en afname van bovenwettelijke WW-regelingen.

Voorziening verlieslatende contracten

Het verloop van de voorziening verlieslatende contracten is als volgt:

Voorziening verlieslatende contracten (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Stand per 1 januari	528	660
Dotatie/ vrijval ten laste van de exploitatie	-132	-132
Stand per 31 december	396	528

De voorziening voor verlieslatende contracten omvat het bedrag dat is gereserveerd voor de verwachte verliezen die voortvloeien uit het verlieslatend deel van het huurcontract van het pand aan de Kabelweg. De voorziening loopt over een periode van vijf jaar tot en met 2028.

7 Langlopende schulden

Het verloop van de langlopende schulden is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Krediet- instellingen
Stand per 1 januari 2025	64.573
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2026 gepresenteerd onder kortlopende schulden	-4.841
Stand per 31 december 2025	59.733

Van de bovengenoemde schulden heeft een bedrag van € 42,1 miljoen een resterende looptijd langer dan 5 jaar (2024: € 46 miljoen).

Leningen kredietinstellingen

De stand per 31 december 2025 is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Looptijd in Jaren	Resterende looptijd	Hoofdsom	Rente %	Rentevast tot	Saldo 01-01-2025	Aflossing 2025	Saldo 31-12-2025
Bank Nederlandse Gemeenten								
4.087.911	30	3	8.168	4,58	1-4-2028	1.604	469	1.135
ING Bank								
6567.24.641	30	9	11.500	3,73	1-6-2028	3.841	383	3.458
80.80.90.896	10	1	11.800	1,55	1-5-2027	7.522	590	6.932
80.0090.926	10	1	4.200	1,05	1-5-2027	2.678	210	2.468
						14.041	1.183	12.858
NWB Bank								
10.020.222	31	5	3.176	-0,03	1-3-2030	836	139	697
Ministerie van Financiën								
Lening 1365	33	17	18.000	2,99	1-1-2033	10.500	600	9.900
Lening 1404	32	16	3.700	0,10	1-7-2041	2.093	123	1.970
Lening 1463	33	17	69.125	4,93	30-6-2042	40.318	2.304	38.014
								49.884
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2026 gepresenteerd onder kortlopende schulden								-4.841
Stand per 31 december 2025								59.733

Rentecondities

Voor de verschillende leningen zijn rentevaste periodes afgesproken, zoals vermeld in bovenstaande tabel. Niet in alle gevallen is de resterende looptijd van de rentevaste periode gelijk aan de resterende looptijd van de lening. In die gevallen waarin de rentevaste periode afloopt vóór de einddatum van de lening, zal met de leninggever worden onderhandeld over nieuwe rentecondities voor de resterende looptijd van de betreffende lening op basis van de op dat moment geldende marktcondities.

8 Kortlopende schulden

Crediteuren (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Crediteuren	13.267	6.407
Stand per 31 december	13.267	6.407

De stijging van de crediteurenpost wordt voornamelijk veroorzaakt door ontvangst van diverse facturen rond het jaareinde 2025, waaronder voor investeringen in activa.

Belastingen en premies sociale verzekeringen (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Omzetbelasting	35	-
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	20.144	17.262
Vennootschapsbelasting	-5	22
Stand per 31 december	20.174	17.284

De loonheffing en premies sociale verzekeringen zijn in januari 2026 betaald.

Pensioenen (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Pensioenen	5.014	4.676
Stand per 31 december	5.014	4.676

De pensioenen zijn in januari 2026 betaald.



Overige schulden en overlopende passiva (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Nog te betalen bedragen	15.863	15.641
Reservering vakantiegeld en -dagen	17.773	16.151
Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	451	414
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - bve	23.517	33.539
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - vo	1.527	1.898
Vooruit ontvangen bedragen	1.005	735
Te betalen salarissen	78	274
Overige overlopende passiva	9.841	12.568
Stand per 31 december	70.055	81.220

De daling van de overige schulden en overlopende passiva wordt veroorzaakt doordat er in 2025 meer subsidies zijn afgelopen dan gebruikelijk, waardoor het saldo 'nog te besteden' is afgenomen. Daarnaast heeft een hogere besteding en verantwoording van middelen uit de Nationale Groeifondsen, alsmede de middelen voor transitie en integratiebudget ROC TOP bestuursoverdracht, bijgedragen aan de daling van de schuldpositie.

Onder de rubriek overige overlopende passiva zijn subsidies voor een bedrag van € 8,2 miljoen opgenomen. Van dit bedrag zijn nog geen vaststellingen ontvangen.

Afgezien van de (meerjarige) doelsubsidies van het ministerie van OCW zijn in de overige schulden en overlopende passiva geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

De aansluiting met model G (geoormerkt - doorlopend) wordt als volgt verklaard:



Doelsubsidies BVE (bedragen x € 1.000)	23.517	
Minus: Niet geormerkte subsidies die doorlopen naar 2026 (Kwaliteitsagenda, Bijz bekostiging ROCTOP, Studieverlof, Versterking beroepskolom en Zij-instroom)	-18.485	
Totaal BVE		5.032
Doelsubsidies VO (bedragen x € 1.000)	1.527	
Minus: Niet geormerkte subsidies die doorlopen naar 2026 (Studieverlof, Basisvaardigheden, Praktijkgerichte HAVO, Zij-instroom, School & Omgeving, Brugfunctionaris, Praktijkgericht vak ql/tl en tegemoetkoming reiskosten entreeleerlingen)	-1.527	
Totaal VO		-
Totaal BVE + VO	conform model G	5.032

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Brin	Omschrijving	Kenmerk	Datum	Activiteiten geheel afgerond of onderhanden
25PZ	Nazorg 1-1-2024 / 31-7-2025	NMBO24020	28-2-2024	ja
25PZ	studieverlof 2023	1350086	22-8-2023	ja
25PZ	Studieverlof 2023	1381977	19-12-2023	ja
25PZ	Studieverlof 2024	1414765	20-8-2024	ja
25PZ	Studieverlof 2024	1408352	21-5-2024	ja
25PZ	Studieverlof 2025	1475702	20-6-2025	*
25PZ	Studieverlof 2025	1479779	22-7-2025	ja
25PZ	Studieverlof 2025	100027833	20-8-2025	ja
25PZ	Studieverlof 2025	1482868	22-9-2025	ja
25PZ	Studieverlof 2025	1483815	21-10-2025	ja
25PZ	Studieverlof 2025	1496625	20-11-2025	ja
25PZ	Versterking beroepskolom 2023-2025 Partners	VABOK230013	11-12-2023	ja
25PZ	Versterking beroepskolom27-8-2024 /27-8-2027 Partners	VABOK240008	27-8-2024	ja
25PZ	Versterking beroepskolom 11-12-2023 / 11-12-2026	VABOK230013	11-12-2023	*
25PZ	Versterking beroepskolom27-8-2024 /27-8-2027	VABOK240008	27-8-2024	*
25PZ	Versterking beroepskolom 26-5-2025 / 26-5-2028	VABOK250008	29-8-2025	*
25PZ	Zij-instroom 2020	1039037	25-5-2020	ja
25PZ	Zij-instroom 2021	1183613	22-10-2021	*
25PZ	Zij instroom 2022	100000783	20-12-2022	*
25PZ	Zij instroom 2023	100004237	22-3-2023	*
25PZ	Zij instroom 2024	100016796	21-5-2024	*
25PZ	Zij instroom 2025	100027793	22-7-2025	*
25PZ	Zij instroom 2025	100027894	20-8-2025	*
25PZ	Zij instroom 2025	100028720	22-9-2025	*
25PZ	Zij instroom 2025	100028816	21-10-2025	*
25PZ	Zij instroom 2025	100029275	20-11-2025	*
25PZ	Zij instroom 2025	100033436	19-12-2025	*
25LR	Nazorg 1-1-2024 / 31-7-2025	NMBO24021	28-2-2024	ja
25LR	Studieverlof 2023	1350285	22-8-2023	ja
25LR	Studieverlof 2024	1414753	20-8-2024	ja
25LR	Studieverlof 2025	1475438	20-6-2025	*
25LR	Studieverlof 2025	1480941	20-8-2025	ja
25LR	Studieverlof 2025	1482820	22-9-2025	ja



25LR	Studieverlof 2025	1483864	21-10-2025	ja
25LR	Versterking beroepskolom 11-12-2023 /11-12-2026	VABOK230011	11-12-2023	*
25LR	Versterking beroepskolom 27-8-2024 / 27-8-2027	VABOK240003	27-8-2024	*
25LR	Zij instroom 2021	1164661	20-8-2021	*
25LR	Zij instroom 2022	100000789	20-12-2022	*
25LR	Zij instroom 2023	100004256	21-3-2023	*
25LR	Zij instroom 2024	100015379	21-3-2024	*
25LR	Zij instroom 2025	100027809	22-7-2025	*
25LR	Zij instroom 2025	100028725	22-9-2025	*
30RM	Nazorg 1-1-2024 / 31-7-2025	NMBO24022	28-2-2024	*
30RM	Studieverlof 2024	1414702	20-8-2024	*
30RM	Studieverlof 2025	1454713	20-3-2025	*
30RM	Studieverlof 2025	1453233	20-2-2025	*
30RM	Zij instroom 2022	100002853	20-12-2022	*
30RM	Zij instroom 2023	100004220/5023	21-3-2023	*
30RM	Zij instroom 2024	100016775	21-5-2024	*
14RL	Studieverlof 2024-25	1413841-1	20-8-2024	ja
21AS	Studieverlof 2024-25	1414828-1	20-8-2024	ja
21AS	Studieverlof 2025-26	1475207-1	20-6-2025	*
21AS	Studieverlof 2025-26	1479881-1	22-7-2025	*
14RL	Verbeteren basisvaardigheden (tobias)	VBV23-VO-3849	31-5-2023	ja
14RL	Verbeteren basisvaardigheden (cburg)	VBV23-VO-3851	31-5-2023	ja
00EF	Verbeteren basisvaardigheden (H&B)	VBV23-VO-3853	31-5-2023	ja
21AS	Verbeteren basisvaardigheden BBC-Metropolis	VBV23-VO-4744	31-5-2023	ja
21AS	Verbeteren basisvaardigheden DNH-Metropolis	VBV23-VO-4748	31-5-2023	ja
21AS	Verbeteren basisvaardigheden Vox-Metropolis	VBV24-VO-1068	17-6-2024	*
21AS	Verbeteren basisvaardigheden (Hyperion Lyceum) 25-27	VBV25-VO-0601	28-4-2025	*
21AS	DUS-i Praktijkgerichte HAVO (De Nieuwe Havo)	PHAVO23126	15-8-2023	*
21AS	DUS-i Praktijkgerichte HAVO (Bredero Mavo)	PHAVO24085	1-12-2025	*
21AS	Zij-instroom 2024	100016863-1	20-6-2024	ja
14RL	Zij-instroom 2025	100027289-1	20-5-2025	*
14RL	Zij-instroom 2025	100027807-1	22-7-2025	*
21AS	School & Omgeving (Talent 23-24 en 24-25)	RSO 23253	3-6-2024	ja
21AS	School&Omgeving 2025-2028	RSO 25123	27-6-2025	*



14RL	Brugfunctionaris 24/25; 25/26; 26/27	BRF-242713	8-5-2024	*
21AS	Praktijkgericht vak gl en tl 2024/2025 en 2025/2026 - Metropolis	PGLTL240225	4-7-2024	*
21AS	Praktijkgericht vak gl en tl 2024/2025 en 2025/2026 - Bredero	PGLTL240264	4-7-2024	*
14RL	Tegemoetkoming reiskosten entreeleerlingen (Luca)	REPRO062	7-11-2024	*

* Onderhanden = De subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen

Ja = De subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen

Nee = De subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G 2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Brin	Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de toewijzing	Nog te besteden Saldo 1-1-2025	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	ontvangen in verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Te verrekenen ultimo verslagjaar	
				EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	
25PZ	MBO investering RIF20007 Talentontwikkeling Entree	RIF2007/560071933	14-10-2020	2.000.000,00	61.592,07	1.911.764,78	88.235,28	1.850.172,71	149.827,29	-	1)
25PZ	MBO investering RIF21006 Buurtverbinding	RIF21006/560095834	15-6-2021	1.291.710,00	138.417,36	1.227.124,50	64.585,50	1.088.707,14	203.002,86	-	2)
25PZ	Op weg naar een cultuurbreed programma bij ROCvAF	1558245/M BO560188456	28-5-2024	397.584,00	371.427,10	397.584,00	-	26.156,90	264.268,63	107.158,47	
25PZ	Regionale Aanpak VSV 2020/2025 G&V	1119176/1447276/1467562	23-9-2020	881.927,00	162.878,00	814.390,00	67.537,00	651.512,00	230.415,00	-	
25PZ	Regionale aanpak VSV 2020-2025 Amsterdam	1119171/1447273/1467563	15-9-2020	12.713.070,87	1.917.949,83	11.854.281,00	858.789,87	9.936.311,37	2.776.739,70	-	
25PZ	Regionale aanpak VSV 2020-2025 Partners	1119171/1447273/1467563	15-9-2020	13.774.890,13	-	12.605.259,00	1.169.631,13	12.605.259,00	1.169.631,13	-	
25LR	Regionale aanpak VSV 2020/2025	1119147/1447282/1467551	10-9-2020	3.058.497,00	369.570,38	2.828.330,00	229.667,00	2.459.259,62	599.237,38	-	
25LR	Regionale aanpak VSV 2020/2025 Partners	1119147/1447282/1467551	10-9-2020	2.189.440,00	-	2.017.225,00	172.215,00	2.017.225,00	172.215,00	-	
25LR	Flexibel beroepsonderwijs 3e leerweg 4-2022/4-2025	FLEX21011	14-4-2022	498.160,00	163.546,65	498.160,00	-	334.613,35	163.546,65	-	
25LR	Flexibel beroepsonderwijs 3e leerweg 4-2022/4-2025	FLEX21003	14-4-2022	499.800,00	170.815,35	499.800,00	-	328.984,65	170.815,35	-	
Totalen				37.305.079,00	3.356.196,74	34.653.918,28	2.650.660,78	31.298.201,74	5.899.698,99	107.158,47	

G 2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Brin	Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing (EUR)	Nog te besteden Saldo 1-1-2025 (EUR)	Ontvangen t/m vorig verslagjaar (EUR)	Ontvangen in verslagjaar (EUR)	Lasten t/m vorig verslagjaar (EUR)	Lasten in verslagjaar (EUR)	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar (EUR)	
25PZ	MBO investering RIF22010 Tekort in de Zorg	RIF22010	8-6-2022	1.991.533,00	575.818,50	1.493.649,75	398.306,60	917.831,25	385.670,04	588.455,06	3)
25PZ	MBO investering RIF23005 Impact Economie	RIF23005	26-5-2023	1.667.536,00	658.734,66	680.179,16	263.295,16	21.444,50	38.354,00	883.675,82	4)
25PZ	MBO investering RIF22021 Opschaler House of hospitality	RIF22021	31-10-2022	1.988.692,00	459.869,84	1.193.215,20	397.738,40	733.345,36	342.777,51	514.830,73	5)
25PZ	MBO investering RIF24009 Integraal Kind Centrum 24-29	RIF24009/560193596	14-11-2024	1.395.318,00	418.595,40	418.595,40	209.297,70	-	93.887,25	534.005,85	6)
25PZ	MBO investering RIF24010 Opschaler House of Digital 24-29	RIF24010/560193597	14-11-2024	2.500.000,00	723.684,22	723.684,22	296.052,63	-	162.219,72	857.517,13	7)
25PZ	LLO Energie- en grondstoffentransitie (deels toegekend 1-9-24/1-9-28)	LLOG-240005	28-8-2024	1.898.640,00	372.193,02	379.728,00	350.518,15	7.534,98	217.221,66	505.489,51	
25PZ	Practoraat gecertificeerd 1-9-2024/31-12-2027	1573360/M BO560190998	10-10-2024	600.000,00	98.671,80	150.000,00	150.000,00	51.328,20	199.319,47	49.352,33	
25PZ	Center for Teaching en Learning 1-9-25 / 1-9-28	CTL240008	3-4-2025	500.000,00	-	-	166.666,67	-	14.671,18	151.995,49	
25LR	MBO investering RIF24001 Logistiek 8-2024/8-2029	RIF24001	22-5-2024	1.447.620,00	419.047,89	419.047,89	228.571,56	-	59.106,00	588.513,45	8)
25LR	MBO investering RIF25001 House of Safety 1-2025/1-2030	RIF25001	22-5-2025	1.238.249,00	-	-	456.197,00	-	97.997,45	358.199,55	9)
Totalen				15.227.588,00	3.726.615,33	5.458.099,62	2.916.643,87	1.731.484,29	1.611.224,28	5.032.034,92	

Toelichting op model G

In 2025 heeft het ROCvA, als penvoerder, geen nieuwe subsidies toegewezen gekregen uit de RIF. Wel is er gestart met het project Center for Teaching and Learning. Voor de RIF mbo projecten geldt dat de bijdrage vanuit de RIF ten hoogste 1/3e deel bedraagt van de totale begroting. Het resterende deel (2/3e) wordt deels door andere subsidiënten en deels als cofinanciering ('in kind' bijdrage) door het bedrijfsleven ingebracht. De dekking van de totale kosten ultimo 2025 van de twee aflopende en vijf lopende RIF projecten wordt hieronder uitgesplitst in de toelichtende tabel.

In 2025 is bij het ROCvF, als penvoerder, één nieuwe RIF mbo project gestart. Voor de twee lopende RIF mbo projecten geldt dat de bijdrage vanuit de RIF ten hoogste 1/3e deel bedraagt van de totale begroting. Het resterende deel (2/3e) wordt deels door andere subsidiënten en deels als cofinanciering ('in kind' bijdrage) door het bedrijfsleven ingebracht. De dekking van de totale kosten ultimo 2025 van de twee RIF projecten wordt hieronder uitgesplitst in de toelichtende tabel.

	Toelichting Totale kosten	DUS-I	MRA / gemeente Amsterdam	Gemeente Lelystad	Gemeente Almere	Provincie Noord Holland	Provincie Flevoland	Overige Subsidieverstrekkers	Eigen bijdrage	'in kind' partners (cofinanciering A)	Totaal kosten 31-12-2025
1)	RIF 20007 Talentontwikkeling Amsterdam 2020-2025 Kenmerk: 560071933	2.000.000,00	93.440,00						-	1.920.583,00	4.014.023,00
2)	RIF 21006 Buurtverbinding 2021-2025 Kenmerk: 560095834	1.291.710,00	275.000,00					447.607,29		1.884.323,00	3.898.640,29
3)	RIF 22010, Tekort in de zorg is onze zorg Kenmerk: RIF22010	1.303.501,29	-	19.789,46	49.473,64			30.000,00 1094348	806.934,20	2.295.598,09	4.505.296,68
4)	RIF 23005, Impacteconomie Kenmerk: RIF23005	59.798,50	11.896,79					366.260,62		64.178,50	502.134,41
5)	RIF 22021 Opschaler House of Hospitality Kenmerk: RIF22021	1.076.122,87	-					218.908,63		2.222.186,50	3.517.218,00
6)	MBO RIF 24009 Integraal Kindcentrum Kenmerk: RIF24009	93.887,25		12.962,24	7.401,61			29.003,40		168.216,00	311.470,50
7)	MBO investering RIF24010 Opschaler House of Digital 24-29 Kenmerk: RIF24010	162.219,72	22.710,76					22.750,81		457.316,70	664.997,99
8)	MBO RIF 24001 Logistiek Kenmerk: RIF24001	59.106,00					7.085,00 3204709	127.911,66		59.106,00	253.209,12
9)	MBO RIF 25001 House of Safety Kenmerk: RIF25001	97.997,00	5.839,00				8.174,00 3326803	86.258,93		105.780,00	304.049,47



Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Kredietinstellingen

Ten behoeve van de ING is hypothecaire zekerheid afgegeven ad. € 47 miljoen ten aanzien van de volgende vastgoedobjecten:

Zekerheden ING

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Tempelhofstraat 80	20.945
Elandstraat 175	5.285
Positieve/negatieve hypotheekverklaring op schoolgebouw gelegen aan Straat van Florida 1 te Almere	5.000
Perceel grond, plaatselijk bekend 1362 LA Almere, Pierre de Coubertinlaan 7, kadastraal bekend gemeente Almere, Sectie W, nummer 3531	16.000
Het schoolgebouw met erf, ondergrond en overige aanhorigheden, plaatselijk bekend 8224 KP Lelystad, Agorawagenplein 1 en Agoraweg 1 te Lelystad, kadastraal bekend gemeente Lelystad, Sectie M, nummer 6182	
Het perceel grond plaatselijk bekend Agoraweg, Lelystad, kadastraal bekend gemeente Lelystad, sectie M, nummer 9831.	
Totaal	47.230

Zekerheden Ministerie van Financiën

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Opaallaan 25 Hoofddorp en Arena 301 Hilversum	
Zetterij 8 Amstelveen	
Kop Zuidas Europaboulevard Amsterdam	
Amsterdam Noord	
Totaal	120.483

Ministerie van OCW

Bij de oprichting van de onderwijsinstelling ROCvA in 1997 ontstond een vordering op het ministerie van OCW voor loonheffing en pensioenpremies van ABP. De vordering zal worden ontvangen bij het opheffen van de Stichting en bedraagt € 1.397.000.

Bij de oprichting van de onderwijsinstelling ROCvF in 1997 ontstond een vordering op het ministerie van OCW voor loonheffing en pensioenpremies van ABP. De vordering zal worden ontvangen bij het opheffen van de instelling en bedraagt € 191.000.

Meerjarige financiële verplichtingen

Langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen zijn aangegaan inzake huur en operationele leasing. De kosten die hieruit voortvloeien worden lineair over de contractperiode in de staat van baten en lasten verwerkt. De verplichtingen en de resterende looptijd hiervan kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Huurverplichtingen (x € 1.000)	31-12-2025	31-12-2024
Niet langer dan 1 jaar	€ 4.731	€ 5.062
Tussen 1 en 5 jaar	€ 13.918	€ 9.467
Langer dan 5 jaar	€ 2.152	€ 1.647
Totaal	€ 20.801	€ 16.176
Leaseverplichtingen (x € 1.000)	31-12-2025	31-12-2024
Niet langer dan 1 jaar	€ 41	€ 54
Tussen 1 en 5 jaar	€ 94	€ 91
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 135	€ 145

De toekomstige leaseverplichtingen betreffen leasebetalingen. In de staat van baten en lasten is € 73.000 verantwoord als leasekosten.

Investeringsverplichtingen

De instelling investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 13,2 miljoen (2024: € 23,1 miljoen) inzake de nieuwbouw van de Buiksloterweg, renovatieproject Opaallaan en verduurzaming van het gebouw aan de Straat van Florida.

Garanties

ROCvA-F heeft zich garant gesteld jegens de Stichting Waarborgfonds BVE voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage indien laatstgenoemde niet aan zijn borgstellingsverplichtingen kan voldoen.

De instelling heeft garanties afgegeven uit hoofde van huurverplichtingen en betalingsgaranties voor in totaal € 826.689 (2024: € 826.689).

Daarnaast heeft ROCvA-F garanties afgegeven uit hoofde van financieringsovereenkomsten voor totaal € 11,3 miljoen. Het betreft de volgende garanties:



(bedragen x € 1.000)		
Afgegeven aan	Kredietinstelling	Bedrag
Gemeente Almere	Bank Nederlandse Gemeenten	8.168
Gemeente Almere	Nederlandse Waterschap bank	3.176
		11.344

Claims

Tegen de organisatie en/of groepsmaatschappijen zijn geen claims ingediend van materiële impact. Er zijn dan ook geen geschillen welke een nadelige invloed van materiële betekenis zullen hebben op de financiële positie.

Fiscale eenheid

ROCvA-F en de stichting VOvA maken onderdeel uit van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting met als hoofd van de fiscale eenheid ROCvA-F en uit dien hoofde zijn elk van de instellingen aansprakelijk voor de omzetbelastingsschulden van de gehele fiscale eenheid.

6 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

9 Rijksbijdragen OCW

Betreffende de genormeerde rijksbijdrage van het ministerie van OCW:

Rijksbijdragen (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Rijksbijdrage BVE	392.620	374.158	354.318
Rijksbijdrage VO	31.184	29.324	30.067
Rijksbijdrage VAVO	12.186	11.805	10.238
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	5.311	5.249	6.716
Additionele middelen	75.787	71.872	89.002
Vergoeding wachtgelden	13.057	12.348	12.099
	530.145	504.756	502.440
Additionele middelen			
Geoomerkte OCW subsidies	69.618	66.389	82.310
Niet geoomerkte OCW subsidies	6.169	5.483	6.692
Stand per 31 december	75.787	71.872	89.002

In 2025 zijn er ten opzichte van 2024 hogere rijksbijdragen gerealiseerd vanuit de basisbekostiging voor het MBO, mede door kasschuif OCW, extra middelen voor loon- en prijscompensatie en de regeling 'Van school naar duurzaam werk'. Daarnaast kan de toename worden verklaard door hogere gerealiseerde middelen uit het transitie- en integratiebudget in het kader van de bestuursoverdracht van ROC TOP.

10 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Gemeentelijke bijdragen educatie	143	483	641
Overige trajecten en bijdragen	15.220	11.812	12.002
	15.363	12.295	12.643

De verantwoorde baten uit gemeentelijke bijdragen educatie onder de rubriek overige overheidsbijdragen hebben betrekking op contracten inburgeringslessen en lessen voor ingeburgerden. Voor een bedrag van € 54k is nog geen definitieve vaststelling ontvangen. De daling van de gemeentelijke bijdragen educatie is het gevolg van het steeds vaker verlopen van dezelfde activiteiten via een externe tussenpartij. Hierdoor zijn de directe betalingen van de gemeente lager, terwijl het aantal lessen ongewijzigd blijft. In de begroting was deze verschuiving nog niet verwerkt.

De stijging van de subsidies is het gevolg van een hogere verantwoording van subsidieontvangsten uit de Nationale Groeifondsen en MBO agenda projecten.

Van het totale bedrag aan overige trajecten en bijdragen onder rubriek overige overheidsbijdragen is een bedrag van € 1,5 miljoen reeds vastgesteld. Van het resterende bedrag van € 13,7 miljoen zijn nog geen vaststellingen ontvangen. Een deel van deze subsidies is, al dan niet met een controleverklaring projecten, aan de subsidieverstrekker verantwoord, maar hiervan is nog geen vaststelling ontvangen. Het resterende deel zal in 2026 of in latere jaren aan de subsidieverstrekker worden verantwoord.

11 College-, cursus-, les- en examengelden

College-, cursus-, les- en examengelden (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Cursusgelden sector MBO	498	-288	981
	498	-288	981

12 Baten uit werk in opdracht van derden

Baten werk in opdracht van derden (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Contractonderwijs Gooi- & Vechtstreek	550	579	795
Horeca, Kapper- en nagelverzorging	423	528	475
Gezondheidszorg	1.170	1.242	1.235
Techniekonderwijs	734	305	882
Overig	222	408	536
	3.099	3.062	3.923

13 Overige baten

Overige baten (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Verkoop beroepspraktijkvorming en kantines	2.262	1.877	2.071
Detachering personeel	1.635	3.031	1.444
Verhuuropbrengsten	1.286	594	872
Vrijval egalisatierekening investeringsbijdragen	106	182	106
Deelnemersbijdragen	3.312	2.508	2.351
Overige Baten	5.394	1.661	3.705
	13.995	9.853	10.549

De hoger gerealiseerde baten in 2025 kan worden verklaard door de extra gegenereerde baten als gevolg van verhuuropbrengsten en hogere deelnemersbijdragen voor boeken, werkweken en excursies.

14 Personeelslasten

Personeelslasten (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Lonen en salarissen	298.019	293.264	275.777
Sociale lasten	40.860	39.624	37.611
Pensioenpremies	41.240	42.174	39.051
Personeel niet in loondienst	27.305	15.130	23.358
Dotaties / vrijval personele voorzieningen	15.084	4.242	9.954
Overige personele lasten	25.648	25.031	20.704
Af: uitkeringen (AAW, USZO en ID-banen)	-5.501	-929	-4.777
	442.655	418.536	401.678

De lonen en salarissen alsmede de pensioenpremies zijn gestegen ten opzichte van 2024 als gevolg van de CAO-loonstijging MBO en de toename van het aantal FTE.

De hogere lasten voor personeel niet in loondienst zijn ten opzichte van 2024 het gevolg van extra werkzaamheden voor het groeifonds, de domeinplannen en vervanging van medewerkers met ziekteverzuim. Ten opzichte van de begroting wordt de stijging tevens verklaard doordat een deel van deze lasten oorspronkelijk onder de posten overige personele lasten en advieskosten was opgenomen.

De post dotaties/vrijval personele voorzieningen is ten opzichte van 2024 en begroting toegenomen door een hogere dotatie aan de voorziening WGA en Duurzame inzetbaarheid.

De stijging van de overige personele lasten wordt vooral verklaard door hogere kosten voor opleidingen en extra investeringen in vitaliteitsprogramma's.

De post uitkeringen is conservatief ingeschat ten tijde van het begrotingsproces.



Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2025 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 3.936 (2024: 3.670), allen werkzaam in Nederland.

De onderverdeling naar de verschillende personeelscategorieën is als volgt:

- Onderwijspersoneel	2.643
- Direct onderwijsondersteunend	836
- Indirect onderwijsondersteunend	399
- Directie en management	58
	3.936

Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Toezicht (WNT)

WNT

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT wordt toegepast op het totaal van Stichting ROC van Amsterdam –Flevoland (ROCvA-F).

Raad van Bestuur

De bestuurders van ROC van Amsterdam –Flevoland zijn:

- J.H. Schutte, voorzitter van de Raad van Bestuur van ROC van Amsterdam – Flevoland, in dienst getreden per 1 juli 2025
- E.C.M. de Jaeger, voorzitter van de Raad van Bestuur van ROC van Amsterdam – Flevoland, afgetreden per 30 juni 2025
- G.J.M. Allard, lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam – Flevoland, afgetreden per 31 december 2025
- B. Altalabani, lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam – Flevoland

De salariskosten van E.C.M de Jaeger, G.J.M. Allard en B. Altalabani zijn opgenomen in de jaarrekening van Stichting ROC van Amsterdam – Flevoland. De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur wordt bepaald door de Raad van Toezicht. Er is geen sprake van interim-topfunctionarissen. In onderstaande tabel wordt de WNT-bezoldiging van de topfunctionarissen toegelicht:

Gegevens 2025 bedragen x € 1	E.C.M. de Jaeger	J.H. Schutte	G.J.M. Allard	B. Altalabani
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 - 30/06	01/07 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	110.213	112.187	222.433	222.366
Beloningen betaalbaar op termijn	11.776	11.824	23.567	23.634
<i>Subtotaal</i>	<i>121.989</i>	<i>124.011</i>	<i>246.000</i>	<i>246.000</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	121.989	124.011	246.000	246.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	121.989	124.011	246.000	246.000
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.

Gegevens 2024 bedragen x € 1	E.C.M. de Jaeger	G.J.M. Allard	B. Altalabani
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	209.141	209.129	209.124
Beloningen betaalbaar op termijn	23.859	23.871	23.876
<i>Subtotaal</i>	<i>233.000</i>	<i>233.000</i>	<i>233.000</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	233.000	233.000	233.000
Bezoldiging	233.000	233.000	233.000

Verantwoordingsonderdeel	
Bezoldigingsklasse	G
Complexiteitspunten - baten	10
Complexiteitspunten - studenten etc	5
Complexiteitspunten - onderwijssectoren	5

Het toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt € 246.000 behorende bij bezoldigingsklasse G.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland bestaat uit volgende leden:

- Y. Shitrit, Voorzitter Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland
- M.S. Menéndez, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland
- S. Koning, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland
- R.R.S. Santokhi, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland
- W. Beun, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland
- J.G. van Noppen, Lid Raad van Toezicht van ROC van Amsterdam – Flevoland

Gegevens 2025 bedragen x € 1	Y Shitrit	S. Menéndez	S Koning	R R S Santokhi	W.Beun	J.G.Noppen
Funcctiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	35.055	23.370	23.370	23.370	23.370	23.370
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	36.900	24.600	24.600	24.600	24.600	24.600
-/- 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.
Bezoldiging	35.055	23.370	23.370	23.370	23.370	23.370
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.	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.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024 bedragen x € 1	Y Shitrit	S. Menéndez	S Koning	R R S Santokhi	W.Beun	J.G.Noppen
Funcctiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/02 - 31/12	01/10 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	33.202	22.135	22.135	22.135	20.260	5.564
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	34.950	23.300	23.300	23.300	21.327	5.857

15 Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

Afschrijvingen op materiële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Software	-	-	405
Vervroegde afschrijvingskosten Software	-	-	152
	-	-	557

In 2024 heeft de migratie plaatsgevonden van het onderwijssysteem Osiris (ROC TOP) naar het onderwijssysteem Eduarte (ROCvA-F).

Afschrijvingen op materiële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Bedrijfsgebouwen en terreinen	14.375	14.795	13.634
Vervroegde afschrijvingskosten-Gebouwen	49	-	266
Andere vaste bedrijfsmiddelen	5.697	5.728	5.743
Vervroegde afschrijvingskosten-Andere vaste bedrijfsmiddelen	22	-	277
	20.143	20.523	19.920

16 Huisvestingslasten

Huisvestingslasten (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Huur- en servicekosten	9.626	20.092	8.853
Energie en water	4.755	6.145	5.356
Schoonmaakkosten	7.394	8.431	8.116
Klein onderhoud en reparatie	8.454	5.994	7.784
Belastingen en heffingen	3.118	2.480	3.461
Verzekeringen	282	310	314
Beveiligingskosten	2.415	2.106	2.406
Overige huisvestingslasten	6.455	5.048	5.122
	42.499	50.606	41.412

Bij de begroting zijn de huurlasten zowel bij ROC TOP als bij ROCvA opgenomen, waardoor het geconsolideerde saldo in de begroting dubbel wordt weergegeven. Per 1 januari 2025 zijn de huurcontracten volledig overgenomen door ROCvA. Vanaf dat moment worden de huurlasten uitsluitend bij ROCvA verantwoord.

De stijging van kosten voor klein onderhoud en reparatie ten opzichte van 2024 en de begroting houdt verband met hogere onderhoudskosten en de verhoging van de activeringsgrens voor materiële vaste activa per 1 januari 2025.

17 Overige instellingslasten

Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Administratie en beheer	2.756	2.357	3.077
Contributies en lidmaatschappen	2.842	2.320	2.668
Accountants- en advieskosten	7.959	8.758	7.786
PR, marketing en communicatie	5.731	5.718	4.055
Klein inventaris en apparatuur	11.961	12.977	10.326
Leer- en hulpmiddelen, kosten bpv en kantines alsmede materiële lasten projectgelden	30.205	24.025	29.507
Reis- en verblijfkosten	-	-	1
Dotatie overige voorzieningen	983	100	517
Overige instellingslasten	3.867	2.501	1.017
	66.304	58.756	58.954

De afwijkingen van 2025 ten opzichte van de begroting en 2024 kunnen grotendeels verklaard worden door:

- een stijging in PR, marketing en communicatie ten opzichte van 2024 als gevolg van open dagen en evenementen;
- een toename in aanschaf van klein inventaris en apparatuur door hogere uitgaven aan digitale middelen (vervanging Proquero en uitrol Windows 11) en de verhoging van de activeringsgrens voor materiële vaste activa, waarbij het bedrag lager is dan begroot door deels verschuiving naar andere begrotingscategorieën;
- een stijging van de post leer- en hulpmiddelen is hoger uitgevallen door meer uitgaven aan boeken, werkweken, excursies en de eindafrekening van de subsidie Op Maat.
- De stijging van de overige instellingslasten is veroorzaakt door de ten laste gebrachte voorziening voor een oninbare vordering op de door ROCA Contractonderwijs Holding B.V. aan Stichting HBO Academy verstrekte lening (€ 2,1 miljoen).

Accountantshonorarium

De volgende honoraria van PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. zijn ten laste gebracht van de stichting, haar dochtermaatschappijen en andere maatschappijen die zij consolideert.

2025	PWC Accountants	PWC overig	Totaal PWC
(bedragen x € 1.000)			
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2025	77	-	77
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2025	529	-	529
Andere controleopdrachten	79	-	79
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	14	14
Andere niet-controlediensten	-	60	60
	685	74	759
2024	PWC Accountants	PWC overig	Totaal PWC
(bedragen x € 1.000)			
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2024	82	-	82
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2024	530	-	530
Andere controleopdrachten	82	-	82
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	428	428
	694	428	1.122

De hierboven opgenomen bedragen bestaan uit de in het verslagjaar aan de instelling toe te rekenen accountantskosten, correcties op voorgaande jaren zijn separaat inzichtelijk gemaakt.

18 Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Financiële baten			
Overige rentebaten	4.150	4.495	5.959
	4.150	4.495	5.959
Financiële lasten			
Rente langlopende leningen	-2.587	-2.678	-2.776
	-2.587	-2.678	-2.776
Saldo financiële baten en lasten	1.563	1.817	3.183

Het saldo van de financiële baten en lasten is lager dan begroot en lager dan in het voorgaande jaar. Dit wordt veroorzaakt door de lage rentestand op de schatkistbankrekening bij het Ministerie van Financiën.

19 Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling en een natuurlijk persoon of entiteit die verbonden is met de organisatie. Dit betreffen onder meer de relaties tussen de organisatie en haar deelnemingen, groepsmaatschappijen, de bestuurders en toezichthouders en de functionarissen op sleutelposities. Onder transacties wordt verstaan een overdracht van middelen, diensten of verplichtingen, ongeacht of een bedrag in rekening is gebracht.

Er hebben zich geen transacties op niet-zakelijke grondslag met verbonden partijen voorgedaan. Voor de bezoldiging van bestuurders en toezichthouders wordt verwezen naar toelichting 14.

20 Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen noemenswaardige gebeurtenissen voorgedaan welke invloed hebben op de jaarrekening 2025.

21 Segmentatie naar onderwijssoorten

Baten	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
	BVE	VO	Overig	Totaal
Rijksbijdragen	486.483	43.662	-	530.145
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	14.153	1.210	-	15.363
College-, cursus-, les- en examengelden	498	-	-	498
Baten in opdracht van derden	3.099	-	-	3.099
Overige baten	12.614	1.389	-	14.003
Totaal baten	516.847	46.261	-	563.108
Lasten				
Personeelslasten	405.977	36.686	-	442.663
Afschrijvingen	19.283	860	-	20.143
Huisvestingslasten	38.520	3.978	-	42.498
Overige lasten	57.593	6.608	-	64.201
Totaal lasten	521.373	48.132	-	569.505
Saldo baten en lasten	-4.526	-1.871	-	-6.397
Financiële baten en lasten	985	402	-	1.387
Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen	-1.961	-	-	-1.961
Totaal resultaat	-5.502	-1.469	-	-6.971

7 Enkelvoudige balans per 31 december 2025

(Na voorstel resultaatbestemming)

Activa (bedragen x € 1.000)		31-12-2025		31-12-2024	
Vaste activa					
Materiële vaste activa					
Bedrijfsgebouwen en terreinen	22	207.278		211.950	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	22	22.378		17.485	
Activa in uitvoering en vooruitbetalingen	22	5.825		-953	
			235.481		228.482
Financiële vaste activa					
Deelnemingen	23	3.997		5.958	
Overige vorderingen	23	1.070		1.104	
			5.067		7.062
Totaal vaste activa			240.548		235.544
Vlottende activa					
Vorderingen					
Debiteuren	24	3.214		2.949	
Deelnemers/cursisten	24	716		1.329	
Overige vorderingen en overlopende activa	24	9.729		6.080	
			13.659		10.358
Liquide middelen	25		135.555		146.975
Totaal vlottende activa			149.214		157.333
Totaal activa			389.762		392.877

Passiva		31-12-2025	31-12-2024
(bedragen x € 1.000)			
Eigen vermogen			
Algemene reserve	26	137.442	136.691
Bestemmingsreserves privaat	26	3.997	5.957
Bestemmingsreserves publiek	26	44.877	49.170
		186.316	191.818
Voorzieningen			
Voorziening voor personele verplichtingen	27	33.455	25.828
Voorziening verlieslatende contracten	27	396	528
		33.851	26.356
Langlopende schulden			
Leningen kredietinstellingen	28	59.733	64.573
		59.733	64.573
Kortlopende schulden			
Aflossingsverplichtingen	28	4.841	4.819
Crediteuren	29	12.766	5.856
Rekening courant deelnemingen en gelieerde maatschappijen	29	3.705	3.929
Belastingen en premies sociale verzekeringen	29	18.499	15.698
Pensioenen	29	4.570	4.232
Overige schulden en overlopende passiva	29	65.481	75.596
		109.862	110.130
Totaal passiva		389.762	392.877

8 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025

(bedragen x € 1.000)		2025	Begroting 2025	2024
Baten				
Rijksbijdragen OCW	30	486.483	462.021	458.072
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	31	14.153	11.016	11.578
College-, cursus-, les- en examengelden	32	498	-288	981
Baten werk in opdracht van derden	33	3.099	3.062	3.923
Overige baten	34	12.614	7.826	9.428
Totaal baten		516.847	483.637	483.982
Lasten				
Personeelslasten	35	405.977	379.401	366.567
Afschrijvingen	36	19.283	19.605	19.640
Huisvestingslasten	37	38.520	46.391	37.539
Overige instellingslasten	38	57.593	54.211	52.524
Totaal lasten		521.373	499.608	476.270
Saldo baten en lasten		-4.526	-15.971	7.712
Financiële baten	39	3.572	4.000	5.109
Financiële lasten	39	-2.587	-2.678	-2.776
		985	1.322	2.333
Resultaat voor belastingen		-3.541	-14.649	10.045
Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen		-1.961	-	116
Nettoresultaat		-5.502	-14.649	10.161
Resultaatbestemming				
Toevoeging aan:				
Algemene reserve		751	-14.649	1.929
Bestemmingsreserve privaat		-1.960	-	116
Bestemmingsreserve publiek *		-4.293	-	8.116
		-5.502	-14.649	10.161

* in verband met bekleemde baten met geormerkte besteding in 2026 en verder

9 Toelichting behorende tot de enkelvoudige balans en staat van baten en lasten 2025

Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2025 van de organisatie.

Voor zover posten uit de enkelvoudige balans en enkelvoudige staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

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

Deelnemingen groepsmaatschappijen

In de enkelvoudige balans worden deelnemingen in groepsmaatschappijen gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode. Zie voor een uitwerking hiervan de grondslagen voor financiële vaste activa in de geconsolideerde jaarrekening.

Financiële instrumenten

In de enkelvoudige jaarrekening worden financiële instrumenten gepresenteerd op basis van hun juridische vorm.

Aandeel in het resultaat van ondernemingen waarin wordt deelgenomen

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

Financiële instrumenten en risicobeheer

Voor de toelichting op de risico's verbonden aan gebruikte financiële instrumenten, en het risicobeheer van de instelling wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening. Voor de enkelvoudige jaarrekening geldt in afwijking van de geconsolideerde toelichting dat het maximale kredietrisico € 16,5 miljoen bedraagt.

10 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2025

22 Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa in 2025 is als volgt:

(Bedragen x € 1.000)	Bedrijfsgebouwen en terreinen	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Activa in uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
Aanschafwaarde	423.074	153.793	-953	575.914
Cumulatieve afschrijvingen	-211.124	-136.308	-	-347.432
Boekwaarde per 1 januari 2025	211.950	17.485	-953	228.482
Investeringsen	3.016	10.116	28.794	41.926
Desinvesteringen	-749	-926	-	-1.675
Afschrijvingen op desinvesteringen	723	904	-	1.627
Ingebruikname	6.353	-	-6.353	-
Overige mutaties	121	-54	-15.663	-15.596
Afschrijvingen	-14.136	-5.147	-	-19.283
Boekwaarde per 31 december 2025	207.278	22.378	5.825	235.481
Aanschafwaarde	430.309	162.734	5.825	598.868
Cumulatieve afschrijvingen	-223.031	-140.356	-	-363.387
Boekwaarde per 31 december 2025	207.278	22.378	5.825	235.481

Onder de gebouwen en terreinen zijn activa opgenomen voor een bedrag van € 10,9 miljoen (2024: € 11,2 miljoen) waarvan de beschikbaarheid berust op een beperkt genotsrecht zoals erfpacht- en opstalrecht. De erfpachtrechten zijn afgekocht voor een periode van 50 jaar en worden over dezelfde periode afgeschreven. De looptijd hiervan varieert van 29 tot 49 jaar.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom bedraagt € 224,8 miljoen (peildatum 1 januari 2023). De WOZ-waarde per peildatum 1 januari 2024 is nog niet volledig vastgesteld, aangezien nog niet voor alle panden een beschikking is ontvangen.

De verzekerde waarde (herbouwwaarde) van de gebouwen bedraagt € 477 miljoen.



De toename van de materiële vaste activa wordt grotendeels verklaard door investeringen in de nieuwbouw aan de Buiksloterweg (€ 18 miljoen) en de verduurzaming van het gebouw aan de Straat van Florida (€ 3,8 miljoen). Het negatieve bedrag van €15,7 miljoen bij activa in uitvoering wordt veroorzaakt door de ontvangen gemeentelijke subsidie (DMO) ten behoeve van de nieuwbouw van de Buiksloterweg.

Zoals tevens vermeld onder de 'Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen' is de instelling investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 13,2 miljoen (2024: € 23,1 miljoen) inzake de nieuwbouw van de Buiksloterweg, renovatieproject Opaallaan en verduurzaming van het gebouw aan de Straat van Florida.

23 Financiële vaste activa

Deelnemingen in groepsmaatschappijen

De deelneming in groepsmaatschappijen betreft de cijfers van de 100% deelneming ROCA Contractonderwijs Holding B.V. De deelneming is gewaardeerd tegen het aandeel van de vennootschap in de nettovermogenswaarde van de deelneming per balansdatum. De nettovermogenswaarde is berekend op basis van dezelfde grondslagen als welke gelden voor deze jaarrekening.

		2025
Deelnemingen (bedragen x € 1.000)		ROCA Contractonderwijs Holding B.V.
Stand per 1 januari		5.958
Resultaat boekjaar		-1.961
Stand per 31 december		3.997

ROCA Contractonderwijs Holding B.V. heeft het boekjaar 2025 afgesloten met een negatief resultaat van € 1,9 miljoen.

Overzicht verbonden partijen

Het overzicht van de verbonden partijen is onderstaand opgenomen:

Meerderheidsdeelneming (BV of NV)

Naam										
(bedragen x EUR 1.000)	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten *	Eigen vermogen 31-12-2025	Resultaat jaar 2025	Totale baten	Art 2:403 Ja/Nee	Deelneme %	Consolidatie Ja/Nee	
ROCA Contractonderwijs Holding	B.V.	Amsterdam	1	3.997	-1.961	176	Nee	100	Ja	

Verbonden partijen, met beslissende zeggenschap (stichting of vereniging)



Naam								
(bedragen x EUR 1.000)	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten *	Eigen vermogen 31-12-2025	Resultaat jaar 2025	Totale baten	Art 2:403 Ja/Nee	Consolidatie Ja/Nee
Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam	Stichting	Amsterdam	1	11.598	-1.489	46.261	Nee	Ja
HBO Academy (voorheen HBO Drechtsteden)	Stichting	Dordrecht	1	-1.235	-1.093	2.207	Nee	Nee

Stichting ROCvA-F is de statutaire bestuurder van de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA). Er is bij Stichting HBO Academy als gevolg van het uittreden van een samenwerkingspartner sprake van 100% zeggenschap. Stichting HBO Academy wordt vanwege haar geringe omvang niet geconsolideerd.

Overige verbonden partijen, zonder beslissende zeggenschap

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten *
Stichting Luchtvaart Community Schiphol	Stichting	Schiphol	4
Fini van Feggelenfonds	Stichting	Amsterdam	4
Stichting House of Hospitality	Stichting	Amsterdam	4
Stichting Luchtvaart in transitie	Stichting	Delft	4
Stichting Vakschool Technische Installaties	Stichting	Heerhugowaard	4
Stichting College van Belanghebbenden Luchtvaartonderwijs	Stichting	Gemeente Haarlemmermeer	4
Coöperatie NexTechnician Mobiliteitstechniek Amsterdam U.A	Coöperatie	Amsterdam	4
Coöperatie Examens MBO U.A.	Coöperatie	Woerden	4
Stichting Examenservice MEI	Stichting	Woerden	4
Stichting tot instandhouding en bevordering van het Tobiasonderwijs in Amsterdam	Stichting	Amsterdam	4
Stichting Ben Sajet Centrum	Stichting	Amsterdam	4
Stichting Stadsfonds Amstelveen	Stichting	Amstelveen	4

*) Toelichting op de codes: 1 = contractonderwijs; 2 = contractonderzoek; 3 = onroerende zaken; 4 = overig

Onder de overige verbonden partijen zijn rechtspersonen opgenomen waarin ROCvA-F geen overheersende zeggenschap kan uitoefenen doordat niet wordt beschikt over de meerderheid van de stemrechten. Op grond van het ontbreken van overheersende zeggenschap wordt daarom niet geconsolideerd.

Stichting ROCvA-F is samen met de Schipholgroep en de KLM bestuurder van de Stichting Luchtvaart College Schiphol. Het doel van de stichting is de duurzame werkgelegenheid op de luchthaven Schiphol te bevorderen. De stichting tracht dit doel te bereiken door werkgevers en studenten (potentiële werknemers) bij elkaar te brengen en medewerkers van het ROCvA-F in staat te stellen zich te blijven ontwikkelen.

Het Fini van Feggelenfonds heeft ten doel de voor de Joke Smit Scholengemeenschap voor Volwassenen te Amsterdam benodigde boeken en andere leermiddelen (voor zover deze niet van overheidswege worden verstrekt) op een zo voordelig mogelijke wijze aan haar contribuanten ter beschikking te stellen. Op basis van de statuten neemt de Joke Smit School deel in het bestuur van het Fini van Feggelenfonds.

House of Hospitality is een idee van diverse partners (opleiden en bedrijven) die als een gezamenlijk netwerk de missie hebben bij te dragen aan een duurzame ontwikkeling van de bezoekerseconomie van de metropoolregio Amsterdam en deze regio de meest gastvrije regio van Europa ta maken.

Stichting Luchtvaart in transitie heeft ten doel en is verantwoordelijk voor het faciliteren, coördineren en doen financieren van bijdragen van deelnemers aan klimaatneutrale luchtvaart in het jaar 2050.

De Stichting Vakschool Technische Installaties is een publiek, private samenwerking (PPS) van het beroepsonderwijs, bedrijfsleven, overheid en brancheverenigingen in de Metropoolregio Amsterdam. De stichting heeft ten doel het bevorderen van voldoende instroom en goed opgeleide Elektro- & Installatietechnici voor de Technische Installatiebranche.



Stichting College van Belanghebbenden Luchtvaartonderwijs is een samenwerking tussen luchtvaartonderwijs en luchtvaartindustrie. De stichting heeft ten doel het in stand houden en bevorderen van een adequate afstemming tussen het luchtvaartgerichte beroepsonderwijs en het luchtvaartbedrijfsleven. Ook adviseert zij ten aanzien van het onderwijsaanbod van luchtvaartgerichte beroepsopleidingen in kwalitatieve en kwantitatieve zin.

Coöperatie NexTechnician Mobiliteitstechniek Amsterdam U.A. is gericht op het versterken van de aansluiting tussen het mbo-onderwijs en de arbeidsmarkt binnen de mobiliteitsbranche. Binnen deze samenwerking worden studenten opgeleid in een hybride leeromgeving, waarin onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk praktijkgericht onderwijs en innovatietrajecten vormgeven.

Coöperatie Examens MBO U.A. is een landelijke coöperatie van mbo-instellingen die gezamenlijk examens ontwikkelt, afneemt en doorontwikkelt. De coöperatie heeft als doel de kwaliteit, betrouwbaarheid en efficiëntie van examinering in het middelbaar beroepsonderwijs te waarborgen.

Stichting Examenservice MEI is een stichting waarin mbo-instellingen en brancheorganisaties gezamenlijk examens ontwikkelen en beheren voor technische opleidingen binnen onder andere de metaal-, elektro-, installatie- en infratechniek. De stichting is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, levering en borging van valide en betrouwbare examinering.

De Stichting tot Instandhouding en Bevordering van het Tobiassonderwijs in Amsterdam heeft als doel de Tobiaschool, een onderwijsinstelling voor basisonderwijs en voortgezet onderwijs, als onderwijskundige en pedagogische eenheid optimaal te laten functioneren. De stichting richt zich op het tijdig onderkennen en constructief oplossen van ontwikkelingen die dit doel in de weg staan.

Stichting Ben Sajat Centrum is een kenniswerkplaats voor de langdurige zorg waarin wordt samengewerkt met zorg- en onderwijsinstellingen in Amsterdam. De samenwerking is gericht op het bevorderen van innovatie en professionalisering.

Stichting Stadsfonds Amstelveen bevordert de economische ontwikkeling en sociale verbondenheid door het ondersteunen van collectieve initiatieven. De samenwerking vindt plaats in het kader van regionale samenwerking in Amstelveen.

Overige vorderingen

Overige vorderingen (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Waarborgsommen	1.070	956
Overige financiële vaste activa	-	148
Stand per 31 december	1.070	1.104

De waarborgsommen houden voornamelijk verband met contractuele afspraken bij de huur van panden en hebben een looptijd van langer dan 1 jaar.

Het verloop van de waarborgsommen is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2025	2024
Stand per 1 januari	956	1.316
Betalingen	288	213
Ontvangsten	-174	-573
Stand per 31 december	1.070	956

24 Vorderingen

Debiteuren (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Diverse gemeenten	256	409
Overige debiteuren	3.204	2.770
Voorziening voor oninbaarheid	-246	-230
Stand per 31 december	3.214	2.949

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid debiteuren is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2025	2024
Stand per 1 januari	230	249
Dotatie ten laste van de exploitatie	109	146
Onttrekkingen	-93	-165
Stand per 31 december	246	230

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

Deelnemers/cursisten (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Nominale vordering	2.238	2.057
Voorziening voor oninbaarheid deelnemers	-1.522	-728
Stand per 31 december	716	1.329

De toename van de dubieuze debiteuren is gerelateerd aan achterstanden in het debiteurenbeheer. Ter verbetering van het beheerproces is eind 2025 een nieuw incassobureau ingeschakeld.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid deelnemers is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	2025	2024
Stand per 1 januari	728	493
Dotatie ten laste van de exploitatie	833	337
Onttrekkingen	-39	-102
Stand per 31 december	1.522	728

In de debiteurenvorderingen op deelnemers/cursisten zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Overige vorderingen en overlopende activa (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Vooruitbetaalde kosten	6.443	3.260
Overige	3.286	2.820
Stand per 31 december	9.729	6.080

De toename van de post vooruitbetaalde kosten is het gevolg van hogere vooruit ontvangen facturen voor toekomstige jaren. In de overige vorderingen en overlopende activa zijn geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

25 Liquide middelen

Liquide middelen (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Tegoeden op bankrekeningen	135.544	146.967
Kasmiddelen	11	8
Stand per 31 december	135.555	146.975

Een bedrag van € 826.689 aan liquide middelen is niet terstond opeisbaar vanwege een afgegeven bankgarantie. Het resterende saldo is volledig terstond opeisbaar en vrij beschikbaar.

Het ROCvA-F beschikt over een ongebruikte rekening-courant faciliteit (schatkistbankieren) bij het Ministerie van Financiën van € 26,9 miljoen.

26 Eigen vermogen

Het verloop van het eigen vermogen over 2025 en 2024 is als volgt:

2025 (bedragen x € 1.000)	Algemene reserve	Bestemmings-reserve privaat	Bestemmings-reserve publiek	Totaal
Stand per 1 januari 2025	136.691	5.957	49.170	191.818
Mutaties in het boekjaar				
Voorstel bestemming resultaat 2025	751	-1.960	-4.293	-5.502
Stand per 31 december 2025	137.442	3.997	44.877	186.316
2024 (bedragen x € 1.000)	Algemene reserve	Bestemmings-reserve privaat	Bestemmings-reserve publiek	Totaal
Stand per 1 januari 2024	134.762	5.841	41.054	181.657
Mutaties in het boekjaar				
Voorstel bestemming resultaat 2024	1.929	116	8.116	10.161
Stand per 31 december 2024	136.691	5.957	49.170	191.818

Publiek versus privaat eigen vermogen

Het eigen vermogen van de stichting is deels aangemerkt als privaat vermogen. Het private vermogen betreft het eigen vermogen van ROCA Contractonderwijs Holding B.V.



Bestemmingsreserves/bestemmingsfondsen

De bestemmingsreserves (publiek) staan volledig ter beschikking van de organisatieonderdelen en hebben een meerjarig karakter. De organisatieonderdelen hebben bestemmingen voor deze middelen gepland voor 2026 en verdere jaren. De reserves vormen mede een belangrijke impuls voor de verwezenlijking van de meerjarenstrategie van de organisatie en onderwijsseenheden, gericht op de thema's sociale innovatie, inclusie, duurzaamheid en kwaliteitscultuur.

De totale bestemmingsreserve bedroeg € 49,1 miljoen eind 2025. Gedurende 2025 zijn de bestemmingsreserves ten dele ingezet door de mbo-colleges en overige organisatieonderdelen, met als voornaamste bestemmingen:

- Onderwijskundige verbreding, vernieuwing en innovatie, waaronder blended, hybride en modulaire onderwijsvormen, digitalisering, duurzaamheid binnen de onderwijsprogramma's, Leven Lang Ontwikkelen;
- Verhogen van de onderwijskwaliteit en versterken van de kwaliteitscultuur;
- Strategisch personeelsbeleid (toekomstgerichte ontwikkeling, dakpanconstructies, professionalisering);
- Marktpositionering;
- Team-specifieke investeringen;
- Voorfinanciering van de groei van studentenaantallen en
- Strategische huisvestingsplannen en verduurzaming.
- Investeringen in de kwaliteit, innovatie en ontwikkeling van het onderwijs, inclusief voor ontwikkeling van Leven Lang Ontwikkeling concepten;
- Gebalanceerde bijstelling van de formatie in lijn met de ontwikkeling van de studentenaantallen;
- Ontwikkeling en begeleiding medewerkers;
- Uitvoering van (strategische) huisvestingsplannen.

Naast de inzet van vanuit de bestemmingsreserve worden middelen toegevoegd aan de bestemmingsreserves die relatief laat in het jaar zijn ontvangen en/of waarvoor in 2025 geen tijdige besteding heeft kunnen plaatsvinden. Een deel van de intern beschikbaar gestelde middelen voor kwaliteitsimpuls en verbetering van de onderwijsrendementen zijn via het resultaat 2025 van de mbo-colleges toegevoegd aan de bestemmingsreserve. De bestemmingsreserves zijn per saldo in 2025 gedaald tot € 44,8 miljoen.

De voornaamste bestemmingen zijn vergelijkbaar aan vorig jaar:

- Onderwijskundige verbreding, vernieuwing en innovatie, waaronder blended, hybride en modulaire onderwijsvormen, digitalisering, scenario- en simulatieleren, practoraten, duurzaamheid binnen de onderwijsprogramma's, Leven Lang Ontwikkelen;
- Verhogen van de onderwijskwaliteit en versterken van de kwaliteitscultuur, met belangrijke aandachtspunten voor tegengaan van uitval, ondersteuning van risicotteams en verbetering van algemene vaardigheden (Nederland en rekenen).
- Strategisch personeelsbeleid (teamontwikkeling, talentontwikkeling, dakpanconstructies, professionalisering);
- Marktpositionering;
- Hardware en software ondersteuning voor het onderwijs;
- Opvangen van (tijdelijke) krimp van de studentenaantallen en bekostiging;
- Voorfinanciering van de groei van studentenaantallen
- Strategische huisvestingsplannen en verduurzaming.



De bestemmingsreserve privaat staat ter beschikking voor private activiteiten. Gedurende het boekjaar zijn geen bestemmingsfondsen ontstaan.

Aansluiting eigen vermogen en resultaat volgens geconsolideerde jaarrekening met eigen vermogen en resultaat volgens enkelvoudige jaarrekening

Het geconsolideerde en enkelvoudige vermogen en resultaat zijn verschillend. Dit hangt samen met het feit dat Stichting VOvA enkelvoudig niet als deelneming kan worden verwerkt. Geconsolideerd echter worden feitelijk vermogen en resultaat van beide instellingen opgeteld.

Hieronder wordt de cijfermatige aansluiting tussen geconsolideerd en enkelvoudig eigen vermogen en resultaat toegelicht (x € 1.000):

Eigen vermogen 31 december 2025 enkelvoudig	€ 186.316
Eigen vermogen 31 december 2025 VOvA	€ 11.598
Eigen vermogen 31 december 2025 geconsolideerd	€ 197.914
Resultaat 2025 enkelvoudig	€ -5.502
Resultaat 2025 VOvA	€ -1.469
Resultaat 2025 geconsolideerd	€ -6.971

Voorstel tot resultaatbestemming

Het negatieve (enkelvoudige) resultaat van het verslagjaar ad. € 5,5 miljoen komt ten laste van het eigen vermogen. Het bestuur heeft een voorstel gedaan voor de bestemming van het nettoresultaat over 2025 naar algemene en bestemmingsreserves, dit voorstel is reeds verwerkt in de balans.

27 Voorzieningen

Voorziening voor personele en wachtgeldverplichtingen

Het verloop van de voorzieningen voor personele verplichtingen kan als volgt worden weergegeven:

(bedragen x € 1.000)	Voorziening WGA	Voorziening WAB	Duurzame Inzetbaarheid	Jubileum-uitkeringen	Wachtgelden	Totaal
Stand per 1 januari 2025	6.674	336	9.122	2.580	7.116	25.828
Dotaties	6.352	59	5.453	1.006	2.001	14.871
Onttrekkingen	-1.915	-	-1.366	-317	-3.529	-7.127
Vrijval	-	-	-	-	-117	-117
Stand per 31 december 2025	11.111	395	13.209	3.269	5.471	33.455
Kortlopend deel < 1 jaar	1.737	395	2.273	195	2.890	7.490
Langlopend deel > 1 jaar	9.374	-	10.936	3.074	2.581	25.965

Voor nadere toelichting op de aard van de voorzieningen wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening.

Voorziening verlieslatende contracten

Het verloop van de voorziening verlieslatende contracten is als volgt:

Voorziening verlieslatende contracten (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Stand per 1 januari	528	660
Dotatie/ vrijval ten laste van de exploitatie	-132	-132
Stand per 31 december	396	528

De voorziening voor verlieslatende contracten omvat het bedrag dat is gereserveerd voor de verwachte verliezen die voortvloeien uit het verlieslatend deel van het huurcontract van het pand aan de Kabelweg. De voorziening loopt over een periode van vijf jaar tot en met 2028.

28 Langlopende schulden

Het verloop van de leningen bij kredietinstellingen is als volgt:

(bedragen x € 1.000)	Krediet- instellingen
Stand per 1 januari 2025	64.573
Contractuele aflossingsverplichtingen voor 2026 gepresenteerd onder kortlopende schulden	-4.841
Stand per 31 december 2025	59.733

Voor nadere toelichting op de langlopende schulden bij kredietinstellingen wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening.

Voor de leningen bij de diverse kredietinstellingen zijn de volgende zekerheden verstrekt:

Afgegeven hypothecair onderpand ING

(bedragen x € 1.000)	Hypothecaire inschrijving
Pand	
Tempelhofstraat 80	20.945
Elandstraat 175	5.285
Positieve/negatieve hypotheekverklaring op schoolgebouw gelegen aan Straat van Florida 1 te Almere	5.000
Perceel grond, plaatselijk bekend 1362 LA Almere, Pierre de Coubertinlaan 7, kadastraal bekend gemeente Almere, Sectie W, nummer 3531	16.000
Het schoolgebouw met erf, ondergrond en overige aanhorigheden, plaatselijk bekend 8224 KP Lelystad, Agorawagenplein 1 en Agoraweg 1 te Lelystad, kadastraal bekend gemeente Lelystad, Sectie M, nummer 6182	
Het perceel grond plaatselijk bekend Agoraweg, Lelystad, kadastraal bekend gemeente Lelystad, sectie M, nummer 9831.	
Totaal	47.230

Afgegeven hypothecair onderpand Ministerie van Financiën

De inschrijving heeft betrekking op de volgende panden voor een bedrag van € 120.482.800

- Opaallaan 25 Hoofddorp en Arena 301 Hilversum
- Zetterij 8 Amstelveen
- Kop Zuidas Europaboulevard Amsterdam



- Amsterdam Noord

29 Kortlopende schulden

Crediteuren

Crediteuren (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Crediteuren	12.766	5.856
Stand per 31 december	12.766	5.856

De stijging van de crediteurenpost wordt voornamelijk veroorzaakt door ontvangst van diverse facturen rond het jaareinde 2025, waaronder voor investeringen in activa.

Rekening courant deelnemingen en gelieerde maatschappijen

Rekening courant deelnemingen en gelieerde maatschappijen (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Rekening courant deelnemingen en gelieerde maatschappijen	3.705	3.929
Stand per 31 december	3.705	3.929

Dit betreft de rekening-courant verhoudingen met ROCA Contractonderwijs Holding B.V. ad. € 3,9 miljoen, Stichting VOvA ad. € 0,2 miljoen (vordering). Over de rekening courant verhouding met ROCA Contractonderwijs Holding B.V. is 2,59% rente berekend (2024: 2,60%). De rente is gebaseerd op het gemiddelde U-rendement. Er is geen sprake van andere contractuele bepalingen.

Belastingen en premies sociale verzekeringen

Belastingen en premies sociale verzekeringen (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Omzetbelasting	32	-
Loonheffing en premies sociale verzekeringen	18.467	15.698
Stand per 31 december	18.499	15.698

De loonheffing en premies sociale verzekeringen zijn in januari 2026 betaald.

Pensioenen (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Pensioenen	4.570	4.232
Stand per 31 december	4.570	4.232

De pensioenen zijn in januari 2026 betaald.

Overige schulden en overlopende passiva

Overige schulden en overlopende passiva (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Nog te betalen bedragen	15.006	14.597
Reservering vakantiegeld en -dagen	16.686	15.111
Vooruitontvangen deelnemersbijdragen	451	414
(Meerjarige) Doelsubsidies Ministerie van OCW - bve	23.517	33.539
Vooruit ontvangen bedragen	1.005	735
Te betalen salarissen	74	247
Overige overlopende passiva	8.742	10.953
Stand per 31 december	65.481	75.596

De daling van de overige schulden en overlopende passiva wordt veroorzaakt doordat er in 2025 meer subsidies zijn afgelopen dan gebruikelijk, waardoor het saldo 'nog te besteden' is afgenomen. Daarnaast heeft een hogere besteding en verantwoording van middelen uit de Nationale Groeifondsen, alsmede de middelen voor transitie en integratiebudget ROC TOP bestuursoverdracht, bijgedragen aan de daling van de schuldpositie.

Onder de rubriek overige overlopende passiva zijn subsidies voor een bedrag van € 6,9 miljoen opgenomen. Van dit bedrag zijn nog geen vaststellingen ontvangen.

Afgezien van de (meerjarige) doelsubsidies van het ministerie van OCW zijn in de overige schulden en overlopende passiva geen bedragen begrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Kredietinstellingen

Ten behoeve van de ING is hypothecaire zekerheid afgegeven ad. € 47 miljoen ten aanzien van de volgende vastgoedobjecten:

Zekerheden ING

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Tempelhofstraat 80	20.945
Elandstraat 175	5.285
Positieve/negatieve hypotheekverklaring op schoolgebouw gelegen aan Straat van Florida 1 te Almere	5.000
Perceel grond, plaatselijk bekend 1362 LA Almere, Pierre de Coubertinlaan 7, kadastraal bekend gemeente Almere, Sectie W, nummer 3531	16.000
Het schoolgebouw met erf, ondergrond en overige aanhorigheden, plaatselijk bekend 8224 KP Lelystad, Agorawagenplein 1 en Agoraweg 1 te Lelystad, kadastraal bekend gemeente Lelystad, Sectie M, nummer 6182	
Het perceel grond plaatselijk bekend Agoraweg, Lelystad, kadastraal bekend gemeente Lelystad, sectie M, nummer 9831.	
Totaal	47.230

Zekerheden Ministerie van Financiën

(bedragen x € 1.000)	
Pand	Hypothecaire inschrijving
Opaallaan 25 Hoofddorp en Arena 301 Hilversum	
Zetterij 8 Amstelveen	
Kop Zuidas Europaboulevard Amsterdam	
Amsterdam Noord	
Totaal	120.483

Ministerie van OCW

Bij de oprichting van de instelling ROCvA in 1997 ontstond een vordering op het ministerie van OCW voor loonheffing en pensioenpremies van ABP. De vordering zal worden ontvangen bij het opheffen van de instelling en bedraagt € 1.397.000.

Bij de oprichting van de instelling ROCvF in 1997 ontstond een vordering op het ministerie van OCW voor loonheffing en pensioenpremies van ABP. De vordering zal worden ontvangen bij het opheffen van de instelling en bedraagt € 191.000.

Meerjarige financiële verplichtingen

Langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen zijn aangegaan inzake huur en operationele leasing. De kosten die hieruit voortvloeien worden lineair over de contractperiode in de staat van baten en lasten verwerkt. De verplichtingen en de resterende looptijd hiervan kunnen als volgt worden gespecificeerd:

Huurverplichtingen (x € 1.000)	31-12-2025	31-12-2024
Niet langer dan 1 jaar	€ 4.731	€ 5.062
Tussen 1 en 5 jaar	€ 13.918	€ 9.467
Langer dan 5 jaar	€ 2.152	€ 1.647
Totaal	€ 20.801	€ 16.176
Leaseverplichtingen (x € 1.000)	31-12-2025	31-12-2024
Niet langer dan 1 jaar	€ 41	€ 54
Tussen 1 en 5 jaar	€ 94	€ 91
Langer dan 5 jaar	€ -	€ -
Totaal	€ 135	€ 145

De toekomstige leaseverplichtingen betreffen leasebetalingen. In de staat van baten en lasten is € 73.000 verantwoord als leasekosten.

Investeringsverplichtingen

De instelling investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 13,2 miljoen (2024: € 23,1 miljoen) inzake de nieuwbouw van de Buiksloterweg, renovatieproject Opaallaan en verduurzaming van het gebouw aan de Straat van Florida.



Garanties

ROCvA-F heeft zich garant gesteld jegens de Stichting Waarborgfonds BVE voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage indien laatstgenoemde niet aan zijn borgstellingsverplichtingen kan voldoen.

De instelling heeft garanties afgegeven uit hoofde van huurverplichtingen en betalingsgaranties voor in totaal € 826.689 (2024: € 826.689).

Daarnaast heeft ROCvA-F garanties afgegeven uit hoofde van financieringsovereenkomsten voor totaal € 11,3 miljoen. Het betreft de volgende garanties:

(bedragen x € 1.000)		
Afgegeven aan	Kredietinstelling	Bedrag
Gemeente Almere	Bank Nederlandse Gemeenten	8.168
Gemeente Almere	Nederlandse Waterschap bank	3.176
		11.344

Claims

Tegen de organisatie en/of groepsmaatschappijen zijn geen claims ingediend van materiële impact. Er zijn dan ook geen geschillen welke een nadelige invloed van materiële betekenis zullen hebben op de financiële positie.

Fiscale eenheid

ROCvA-F en de stichting VOvA maken onderdeel uit van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting met als hoofd van de fiscale eenheid ROCvA-F en uit dien hoofde zijn elk van de instellingen aansprakelijk voor de omzetbelastingsschulden van de gehele fiscale eenheid.

11 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025

30 Rijksbijdragen OCW

Rijksbijdragen OCW (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Rijksbijdrage BVE	392.620	372.821	354.318
Rijksbijdrage VAVO	12.186	11.805	10.238
Additionele middelen	68.619	65.047	81.416
Vergoeding wachtgelden	13.058	12.348	12.100
	486.483	462.021	458.072
Additionele middelen			
Geoormerkte OCW subsidies	6.169	5.483	6.692
Niet geoormerkte OCW subsidies	62.450	59.564	74.724
Stand per 31 december	68.619	65.047	81.416

In 2025 zijn er ten opzichte van 2024 hogere rijksbijdragen gerealiseerd vanuit de basisbekostiging voor het MBO, mede door kasschuif OCW, extra middelen voor loon- en prijscompensatie en de regeling 'Van school naar duurzaam werk'. Daarnaast kan de toename worden verklaard door hogere gerealiseerde middelen uit het transitie- en integratiebudget in het kader van de bestuursoverdracht van ROC TOP.

31 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Gemeentelijke bijdragen educatie	143	483	641
Overige trajecten en bijdragen	14.010	10.533	10.937
	14.153	11.016	11.578

De verantwoorde baten uit gemeentelijke bijdragen educatie onder de rubriek overige overheidsbijdragen hebben betrekking op contracten inburgeringslessen en lessen voor ingeburgerden. Voor een bedrag van € 54k is nog geen definitieve vaststelling ontvangen. De daling van de gemeentelijke bijdragen educatie is het gevolg van het steeds vaker verlopen van dezelfde activiteiten via een externe tussenpartij. Hierdoor zijn de directe betalingen van de gemeente lager, terwijl het aantal lessen ongewijzigd blijft. In de begroting was deze verschuiving nog niet verwerkt.

De stijging van de subsidies is het gevolg van een hogere verantwoording van subsidieontvangsten uit de Nationale Groeifondsen en MBO agenda projecten.

Van het totale bedrag aan overige trajecten en bijdragen (€ 14 miljoen) onder rubriek overige overheidsbijdragen is een bedrag van € 0,9 miljoen reeds vastgesteld. Van het resterende bedrag van € 13,1 miljoen zijn nog geen vaststellingen ontvangen. Een deel van deze subsidies is, al dan niet met een controleverklaring projecten, aan de subsidieverstrekker verantwoord, maar hiervan is nog geen vaststelling ontvangen. Het resterende deel zal in 2026 of in latere jaren aan de subsidieverstrekker worden verantwoord.

32 College-, cursus-, les- en examengelden

College-, cursus-, les- en examengelden (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Cursusgelden sector MBO	498	-288	981
	498	-288	981

33 Baten uit werk in opdracht van derden

Baten uit werk in opdracht van derden (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Contractonderwijs Gooi- & Vechtstreek	550	579	795
Horeca, Kapper- en nagelverzorging	423	528	475
Gezondheidszorg	1.170	1.242	1.235
Techniekonderwijs	734	305	882
Overig	222	408	536
	3.099	3.062	3.923

34 Overige baten

Overige baten (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Verkoop beroepspraktijkvorming en kantines	2.106	1.690	1.885
Detachering personeel	1.550	931	1.384
Verhuurbredengsten	1.195	507	799
Vrijval egalisatierekening investeringsbijdragen	106	182	106
Deelnemersbijdragen	2.751	2.336	1.874
Overige Baten	4.906	2.180	3.380
	12.614	7.826	9.428

De hoger gerealiseerde baten in 2025 kan worden verklaard door de extra gegenereerde baten als gevolg van verhuurbredengsten en hogere deelnemersbijdragen voor boeken, werkweken en excursies.

35 Personeelslasten

Personeelslasten (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Lonen en salarissen	270.983	265.928	250.626
Sociale lasten	37.271	36.064	34.249
Pensioenpremies	37.483	38.305	35.323
Personeel niet in loondienst	25.725	14.627	21.548
Dotaties / vrijval personele voorzieningen	14.754	4.015	10.453
Overige personele lasten	24.798	21.212	18.824
Uitkeringen (AAW, USZO en ID-banen)	-5.037	-750	-4.456
	405.977	379.401	366.567

De lonen en salarissen alsmede de pensioenpremies zijn gestegen ten opzichte van 2024 als gevolg van de CAO-loonstijging MBO en de toename van het aantal FTE.

De hogere lasten voor personeel niet in loondienst zijn ten opzichte van 2024 het gevolg van extra werkzaamheden voor het groeifonds, de domeinplannen en vervanging van medewerkers met ziekteverzuim. Ten opzichte van de begroting wordt de stijging tevens verklaard doordat een deel van deze lasten oorspronkelijk onder de posten overige personele lasten en advieskosten was opgenomen.

De post dotaties/vrijval personele voorzieningen is ten opzichte van 2024 en begroting toegenomen door een hogere dotatie aan de voorziening WGA en Duurzame inzetbaarheid.

De stijging van de overige personele lasten wordt vooral verklaard door hogere kosten voor opleidingen en extra investeringen in vitaliteitsprogramma's.

De post uitkeringen is conservatief ingeschat ten tijde van het begrotingsproces.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2025 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 3.594 (2024: 3.325), allen werkzaam in Nederland.

De onderverdeling naar de verschillende personeelscategorieën is als volgt:

- Onderwijspersoneel	2.374
- Direct onderwijsondersteunend	792
- Indirect onderwijsondersteunend	380
- Directie en management	48
	3.594

36 Afschrijvingen

Afschrijvingen op immateriële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Software	-	-	405
Vervroegde afschrijvingskosten Software	-	-	152
	-	-	557

In 2024 heeft de migratie plaatsgevonden van het onderwijssysteem Osiris (ROC TOP) naar het onderwijssysteem Eduarte (ROCvA-F).

Afschrijvingen op materiële vaste activa (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Bedrijfsgebouwen en terreinen	14.087	14.415	13.362
Vervroegde afschrijvingskosten-Gebouwen & terreinen	49	-	266
Andere vaste bedrijfsmiddelen	5.125	5.190	5.178
Vervroegde afschrijvingskosten-Andere vaste bedrijfsmiddelen	22	-	277
	19.283	19.605	19.083

37 Huisvestingslasten

Huisvestingslasten (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Huur- en servicekosten	9.478	19.985	8.734
Energie en water	3.972	4.930	4.433
Schoonmaakkosten	6.326	6.851	7.026
Klein onderhoud en reparatie	7.435	5.182	6.590
Belastingen en heffingen	2.710	2.219	3.120
Verzekeringen	282	310	314
Beveiligingskosten	2.375	1.968	2.356
Overige huisvestingslasten	5.942	4.946	4.966
	38.520	46.391	37.539

Bij de begroting zijn de huurlasten zowel bij ROC TOP als bij ROCvA opgenomen, waardoor het geconsolideerde saldo in de begroting dubbel wordt weergegeven. Per 1 januari 2025 zijn de huurcontracten volledig overgenomen door ROCvA. Vanaf dat moment worden de huurlasten uitsluitend bij ROCvA verantwoord.

De stijging van kosten voor klein onderhoud en reparatie ten opzichte van 2024 en de begroting houdt verband met hogere onderhoudskosten en de verhoging van de activeringsgrens voor materiële vaste activa per 1 januari 2025.

38 Overige instellingslasten

Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Administratie en beheer	2.545	2.000	2.845
Contributies en lidmaatschappen	2.734	2.203	2.562
Accountants- en advieskosten	7.818	8.361	7.547
PR, marketing en communicatie	5.453	5.405	3.720
Klein inventaris en apparatuur	11.789	12.797	10.161
Leer- en hulpmiddelen, kosten bpv en kantines alsmede materiële lasten projectgelden	26.405	21.891	25.859
Reis- en verblijfkosten	-	-	1
Dotatie overige voorzieningen	941	100	517
Overige instellingslasten	-92	1.454	-688
	57.593	54.211	52.524

De afwijkingen van 2025 ten opzichte van de begroting en 2023 kunnen grotendeels verklaard worden door:

- een stijging in PR, marketing en communicatie ten opzichte van 2024 als gevolg van open dagen en evenementen;
- een toename in aanschaf van klein inventaris en apparatuur door hogere uitgaven aan digitale middelen (vervanging Proquero en uitrol Windows 11) en de verhoging van de activeringsgrens voor materiële vaste activa, waarbij het bedrag lager is dan begroot door deels verschuiving naar andere begrotingscategorieën;
- een stijging van de post leer- en hulpmiddelen is hoger uitgevallen door meer uitgaven aan boeken, werkweken, excursies en de eindafrekening van de subsidie Op Maat.
- een daling van de overige instellingslasten ten opzichte van de begroting vanwege een vertraagde start van LOB-projecten bij MBOC West. De uitgaven voor leer- en hulpmiddelen vallen circa € 1,1 miljoen hoger uit dan begroot. Dit komt deels door prijs- en volumestijgingen, maar vooral door aanvullende kosten voor specifieke projecten.

39 Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten (bedragen x € 1.000)	2025	Begroting	2024
Financiële baten			
Overige rentebaten	3.572	4.000	5.109
	3.572	4.000	5.109
Financiële lasten			
Rente langlopende leningen	-2.587	-2.678	-2.776
	-2.587	-2.678	-2.776
Saldo financiële baten en lasten	985	1.322	2.333

Het saldo van de financiële baten en lasten is lager dan begroot en lager dan in het voorgaande jaar. Dit wordt veroorzaakt door de lage rentestand op de schatkistbankrekening bij het Ministerie van Financiën.

40 Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen noemenswaardige gebeurtenissen voorgedaan welke invloed hebben op de jaarrekening 2025.

Voor akkoord, Amsterdam, 18 mei 2026

1. Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam – Flevoland:

De heer J.H. Schutte Voorzitter Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland	
De heer B. Altalabani Lid Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland	

2. Raad van Toezicht:

Mevrouw Y. Shitrit Voorzitter Raad van Toezicht	
De heer R.R.S. Santokhi Lid Raad van Toezicht	
De heer B. Beun Lid Raad van Toezicht	
De heer J.G. Noppen Lid Raad van Toezicht	



12 Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring is afgegeven op 28 mei 2026 door PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

Ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) wordt het resultaat van het verslagjaar verrekend met de reserve van de instelling.



samen
werken aan
talent

