



Geïntegreerd Jaardocument | 2014

2014



Inhoud

| | |
|----------------------------------|---|
| Voorwoord | 3 |
| Verklaring inzake Governancecode | 4 |
| Leeswijzer | 5 |

Hoofdstuk 1 - Schets van ROC Mondriaan

| | |
|---|---|
| 1. Missie, visie en strategische ambities | 7 |
| 2. Organisatie | 9 |

Hoofdstuk 2 - ROC Mondriaan in 2014

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1. Onderwijsaanbod | 12 |
| 2. Toegankelijkheid | 13 |
| 3. Studenten, cursisten en leerlingen | 15 |
| 4. Medewerkers | 17 |
| 5. Huisvesting en facilitaire zaken | 18 |
| 6. Financiën | 19 |
| 7. Kwaliteitszorg | 20 |
| 8. Klachtenbeleid | 22 |
| 9. Governance | 23 |

Hoofdstuk 3 - Kaderbrief 2014: prestaties en resultaten

| | |
|--|----|
| Inleiding | 26 |
| 1 Resultaatgebied 1: goed en vakkundig onderwijs | 29 |
| <i>Onderwijstijd</i> | 29 |
| <i>Entreeopleidingen</i> | 30 |
| <i>Opbrengsten en kwaliteit van het onderwijs</i> | 31 |
| <i>Tevredenheid van studenten en bedrijven</i> | 33 |
| <i>Tevredenheid van studenten over het gebruik van leermiddelen</i> | 34 |
| <i>Tevredenheid van studenten over de communicatie rond roosterwijzigingen</i> | 35 |
| <i>Examinering</i> | 36 |
| <i>COE examens Nederlandse taal en rekenen</i> | 37 |

| | |
|--|----|
| 2 Resultaatgebied 2: passend onderwijsaanbod | 38 |
| Regionale afstemming van het onderwijsaanbod | 38 |
| <i>Doelmatigheid van opleidingen</i> | 38 |
| 3 Resultaatgebied 3: sturing op kwaliteit van onderwijs en bedrijfsvoering | 39 |
| <i>Kwaliteitsdenken in onderwijsteams</i> | 39 |
| <i>Samenwerking van scholen en stafdiensten</i> | 40 |
| <i>Zelfevaluatie- en auditsystematiek voor stafdiensten</i> | 41 |
| <i>Financiële kengetallen</i> | 42 |
| <i>Ziekteverzuim</i> | 43 |
| 4 Resultaatgebied 4: samenwerking met stakeholders | 44 |
| <i>Tevredenheid van bedrijfsleven over de samenwerking met Mondriaan</i> | 44 |
| <i>Tevredenheid van gemeenten over de samenwerking met Mondriaan</i> | 45 |
| <i>Alumnibeleid</i> | 46 |
| 5 Resultaatgebied 5: professionalisering van medewerkers | 47 |
| <i>Professionalisering van medewerkers</i> | 47 |
| <i>Kwaliteit van examenfunctionarissen</i> | 48 |
| <i>Inzicht in de kwaliteit van het personeel</i> | 49 |
| <i>Benutting van professionele ruimte door medewerkers</i> | 50 |
| 6 Inhoudelijke verantwoording doelsubsidies | 51 |

Hoofdstuk 4 - Continuïteitsparagraaf

| | |
|------------------------|----|
| Continuïteitsparagraaf | 53 |
|------------------------|----|

Hoofdstuk 5 - Jaarrekening

| | |
|--------------|----|
| Jaarrekening | 61 |
|--------------|----|

Bijlagen

| | |
|---|-----|
| Bijlage 1 - Schoolrapportages | 89 |
| Bijlage 2 - Jaarverslag Raad van Toezicht | 103 |
| Resultatenoverzicht 2014 (uitvouwblad) | 109 |

Voorwoord

Met ruim honderd medewerkers van Mondriaan hebben we in september 2014 de eerste steen gelegd voor de nieuwe curricula, waarmee de scholen vanaf het schooljaar 2016-2017 gaan werken. Met deze voorhoede van curriculumbouwers is gewerkt aan onderlinge inspiratie, aan het vergroten van de deskundigheid en aan handvatten om de nieuwe Kwalificatiedossiers en Focus op Vakmanschap te vertalen naar concrete opleidingsinhoud. Mondriaan laat de vertaling van de nieuwe dossiers naar invulling van de lesprogramma's niet aankomen op het Haags Kwartiertje, waarmee de lokale FC nog wel eens op het nippertje goed wil weggelopen. Bij Mondriaan past tijdigheid, degelijkheid en professionaliteit. Ook op dit vlak.

In 2014 zijn we begonnen om het proces van aanmelding, intake en plaatsing onder de loep te nemen. Het getalsmatige gat tussen aanmelders en uiteindelijk geplaatsten was te groot. We hebben het tot onze opgave gemaakt om in dit proces geen mensen meer kwijt te raken. Wie onverhoopt niet in de opleiding van zijn eerste keuze terecht kan, begeleiden we naar


een andere opleiding. Wie zich dubbel aanmeldt, nodigen we uit voor een gesprek om te kijken wat nu echt het beste bij de student past. En wie niet verschijnt op een intake of bij de start van de opleiding, zoeken we op. Casemanagers assisteren de scholen om een goed sluitend vangnet te vormen, waarin aanmelders niet verloren gaan.

Dat zijn twee voorbeelden van hoe we figuurlijk aan een betere school bouwen. We doen dat ook letterlijk. Onze campus Koningin Marialaan was het afgelopen jaar - en nog steeds - het werktein van metselaars, stukadoors, installateurs en verhuizers. Twee gebouwen in de Helenastraat zijn inmiddels weer in gebruik genomen. Het hoofdgebouw aan de Koningin Marialaan zelf en het derde pand in de Helenastraat worden op dit moment onder handen genomen. Op een degelijke en (financieel) verantwoorde manier geven we zo invulling aan onze huisvestingsbehoefte. Niet omdat de buitenwereld meekijkt - al begrijpen we dat dat het geval is - maar omdat die manier past bij Mondriaan.

Met onze nieuw geformuleerde strategie 2016-2019 beschikken we ook over onze 'bouwtekening' voor de komende jaren. De accenten liggen op onderwijskwaliteit, innovatie en regionale verankering. In samenspraak met onze Raden van Advies, andere vertegenwoordigers van het werkveld en overheden en met mensen uit de eigen organisatie hebben we tien strategische ambities benoemd, variërend van Focus op Vakmanschap en professionalisering, via betere benutting van technologie en ICT, versterking van ondernemerschap en (wereld)burgerschap naar versterking van de samenwerking in onze regio en het nog beter begeleiden van onze studenten. Langs die lijnen bouwen wij de komende jaren voort aan onze rol als dé betrouwbare mbo-huisopleider in de regio Haaglanden.

In control verklaring

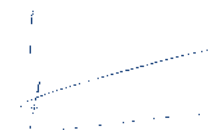
Tot slot verklaren wij dat op basis van de rapporten van inspectie-bezoeken en interne audits en de vervolgens uitgevoerde verbetermaatregelen alle opleidingen die ROC Mondriaan in 2014 heeft aangeboden, voldeden aan de wettelijke vereisten.



Pierre Heijnen
voorzitter College van Bestuur




Hans Camps
lid College van Bestuur



Harry de Bruijn
lid College van Bestuur

Verklaring inzake Governancecode

Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht verklaren dat zij de branchecode Goed bestuur in de bve-sector (tot 1 augustus 2014) en Goed bestuur in het mbo (vanaf 1 augustus 2014) naleven. In het voorliggende geïntegreerd jaardocument verantwoorden het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zich over de wijze waarop zij in 2014 met de branchecode zijn omgegaan.



Pierre Heijnen
voorzitter College van Bestuur



drs. L.E.J. Engering-Aarts
Voorzitter Raad van Toezicht

Leeswijzer

Het Geïntegreerd Jaardocument bestaat uit vijf hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 bevat een schets van de organisatie van ROC Mondriaan. Hierin is opgenomen wat de missie, visie en strategische ambities zijn en hoe ROC Mondriaan georganiseerd is om deze ambities te realiseren.

In **hoofdstuk 2** staat 2014 centraal. Hierin is informatie opgenomen over het aanbod, de studenten, de medewerkers, de toegankelijkheid, financiële zaken, de huisvesting en andere facilitaire zaken.

Daarnaast is in dit hoofdstuk te lezen hoe binnen het roc de kwaliteitszorg, waaronder de controle op wettelijke vereisten, en het beleid inzake klachten in 2014 vorm hebben gekregen.

In dit hoofdstuk staat ook beschreven hoe het College van Bestuur is omgegaan met de branchecode Goed bestuur in het mbo.

Hoofdstuk 3 bevat een overzicht van de prestaties en de resultaten. uitgaande van de resultaatgebieden in 2014, worden per onderwerp uit de Kaderbrief de belangrijkste activiteiten en resultaten beschreven, wordt een conclusie getrokken en kort vooruitgeblikt naar het volgende verslagjaar. In de laatste paragraaf van hoofdstuk 3 worden de resultaten van de doelsubsidies verantwoord.

In **hoofdstuk 4**, de continuïteitsparagraaf, wordt vooruitgeblikt op de toekomst. Aan bod komen tevens het risicomanagement en de meerjarenbegroting.

Hoofdstuk 5 is geheel gewijd aan de jaarrekening.

Naast deze vijf hoofdstukken kent het Geïntegreerd Jaardocument twee bijlagen. Deze bevatten informatie over de scholen (kengetallen) en het jaarverslag van de Raad van Toezicht.

Meer gegevens over het Mondriaanpersoneel zijn te vinden op de website rocmondriaan.nl/jaarverslagen. Het jaarverslag van de ondernemingsraad en van de studentenraad zijn te raadplegen op het intranet (alleen toegankelijk voor medewerkers).

Ten slotte: voor degene die in één oogopslag de voornaamste resultaten van 2014 wil zien, is er het **Resultatenoverzicht 2014** op het uitvouwblad.

Hoofdstuk 1 - Schets van ROC Mondriaan



1. Missie, visie en strategische ambities

ROC Mondriaan, hierna te noemen Mondriaan, is een Regionaal Opleidingen Centrum (roc) met vestigingen in Den Haag, Delft, Leiden en Naaldwijk. Mondriaan levert een actieve bijdrage aan de economische en sociale ontwikkeling in deze regio en bevordert de maatschappelijke deelname van de studenten en cursisten. Er is een breed samenhangend onderwijsaanbod van beroepsopleidingen, volwassenenonderwijs, bedrijfsopleidingen en functiegerichte trainingen.

Missie

'Wij zijn een onderwijsinstelling. Wij bieden op betrokken wijze goed en vakkundig onderwijs aan, gericht op een beroep en op maatschappelijke participatie. Ons opleidingsportfolio bestaat zowel uit publiek als privaat bekostigd onderwijs en functiegerichte trainingen'.

Kernwaarden

Deze missie is verwoord in de kernwaarden: actief, vakkundig en betrokken. Deze kernwaarden fungeren binnen Mondriaan als ethisch kompas; zij vormen de kern van de cultuur en men spreekt elkaar hier op aan.

Visie

De missie is vertaald naar de volgende visie: 'Wij spelen in op de hedendaagse student die te maken heeft met veranderingen in de maatschappij en de wereld van beroepen. Wij begeleiden studenten in het ontdekken van hun kwaliteiten opdat zij zich optimaal ontwikkelen en toegerust zijn voor deelname aan de arbeidsmarkt.

In ons onderwijs sluiten wij aan bij de mogelijkheden van het individu, zodat een ieder zich gekend, erkend en gewaardeerd weet. Ons onderwijs wordt kleinschalig georganiseerd aangeboden en in onze organisatie sturen wij voortdurend op de kwaliteit van ons onderwijs.

Wij werken op een proactieve manier samen met betrokken regionale partners, waarbij het aanbod afgestemd wordt op de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt, het bedrijfsleven en de vragen uit de maatschappij'.

In 2014 is gestart met de herijking van de missie, kernwaarden, visie en strategische ambities voor de periode 2016-2019. Dat is gebeurd door middel van gesprekken van bestuur met externe stakeholders, studenten, medewerkers, management en de Raad van Toezicht. In 2015 worden missie, kernwaarden, visie en strategische ambities voor de komende vier jaar vastgelegd.

Strategische ambities 2012- 2015

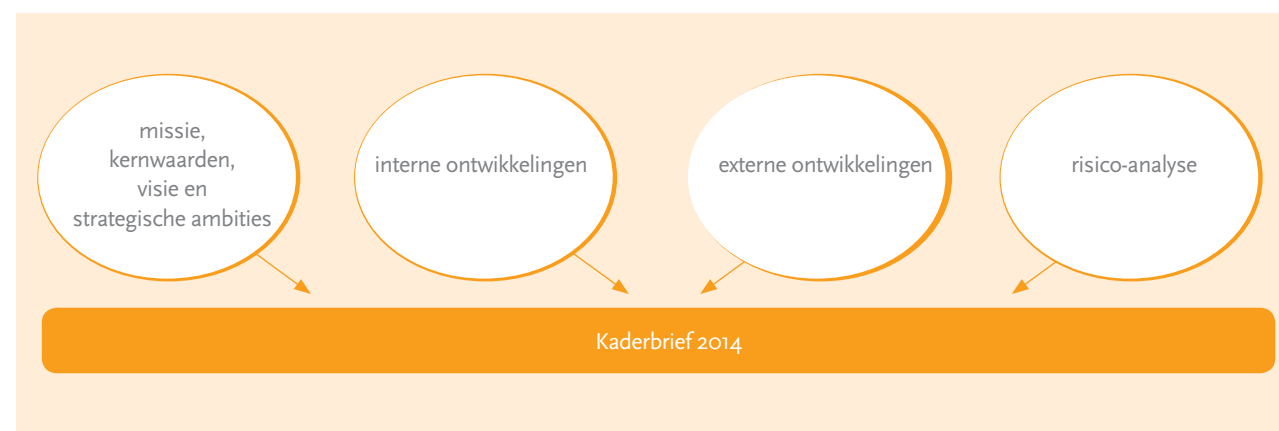
Voor de periode 2012-2015 zijn de volgende strategische ambities geformuleerd om de missie te realiseren:

1. Wij verzorgen goed en vakkundig onderwijs gericht op het bereiken van optimale leerresultaten door onze studenten.

2. Wij hebben aandacht voor de menselijke maat in ons onderwijs en in onze organisatie. Het onderwijs wordt herkenbaar kleinschalig aangeboden.
3. Onze medewerkers zijn professionals in denken en doen.
4. Wij verzorgen zowel publiek als privaat een passend aanbod van beroepsopleidingen en volwassenenonderwijs.
5. Het bedrijfsleven, gemeenten, maatschappelijke organisaties en andere onderwijsinstellingen erkennen ons als een actieve en slagvaardige partner in het samen behalen van overeengekomen resultaten.
6. Wij zorgen voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering en zijn financieel gezond.
7. De organisatie is zo ingericht dat er voortdurend wordt gestuurd op kwaliteit.

Mondriaan beoogt met de realisatie van deze strategische ambities te bereiken dat studenten en (leer)bedrijven tevreden

▼ Samenhang missie, kernwaarden, visie, strategische ambities en Kaderbrief



zijn over het onderwijs en de begeleiding in brede zin, dat bedrijven daarnaast tevreden zijn over de samenwerking met Mondriaan en dat Mondriaan tevreden werknemers heeft. In absolute zin is het doel het verhogen van het onderwijsrendement.

Doelen in 2014: de Kaderbrief

De missie, visie, strategische ambities, een analyse van de maatschappelijke (externe) en interne ontwikkelingen en een risico-analyse vormen de input voor de zogeheten Kaderbrief. Deze Kaderbrief wordt jaarlijks door Mondriaan opgesteld en bevat concrete doelen die in het desbetreffende jaar gerealiseerd zullen worden. In hoofdstuk 3 staan de doelen uit de Kaderbrief en de behaalde resultaten beschreven.

2. Organisatie

De juridische structuur

Mondriaan is een stichting, statutair gevestigd te Den Haag, die ingeschreven staat bij de Kamer van Koophandel als 'Stichting ROC Mondriaan'. Mondriaan is volledig aandeelhouder van de holding EBC regio Haaglanden e.o. Holding BV. De Holding bezit alle aandelen van de Contract BV (waarbinnen btw-belaste activiteiten plaatsvinden) en de Contractgroep BV (waarbinnen de activiteiten plaatsvinden waarover geen btw berekend wordt). Binnen deze laatste BV vinden private onderwijsopdrachten plaats, sinds 2013 onder de vlag van Menskracht 7. Door de private geldstromen via de BV's te laten lopen, zorgt Mondriaan ervoor dat er een strikte scheiding is tussen de private en publieke geldstromen, hetgeen wettelijk verplicht is. Medewerkers met een tijdelijk contract hebben in de regel een aanstelling bij de Contractgroep BV.

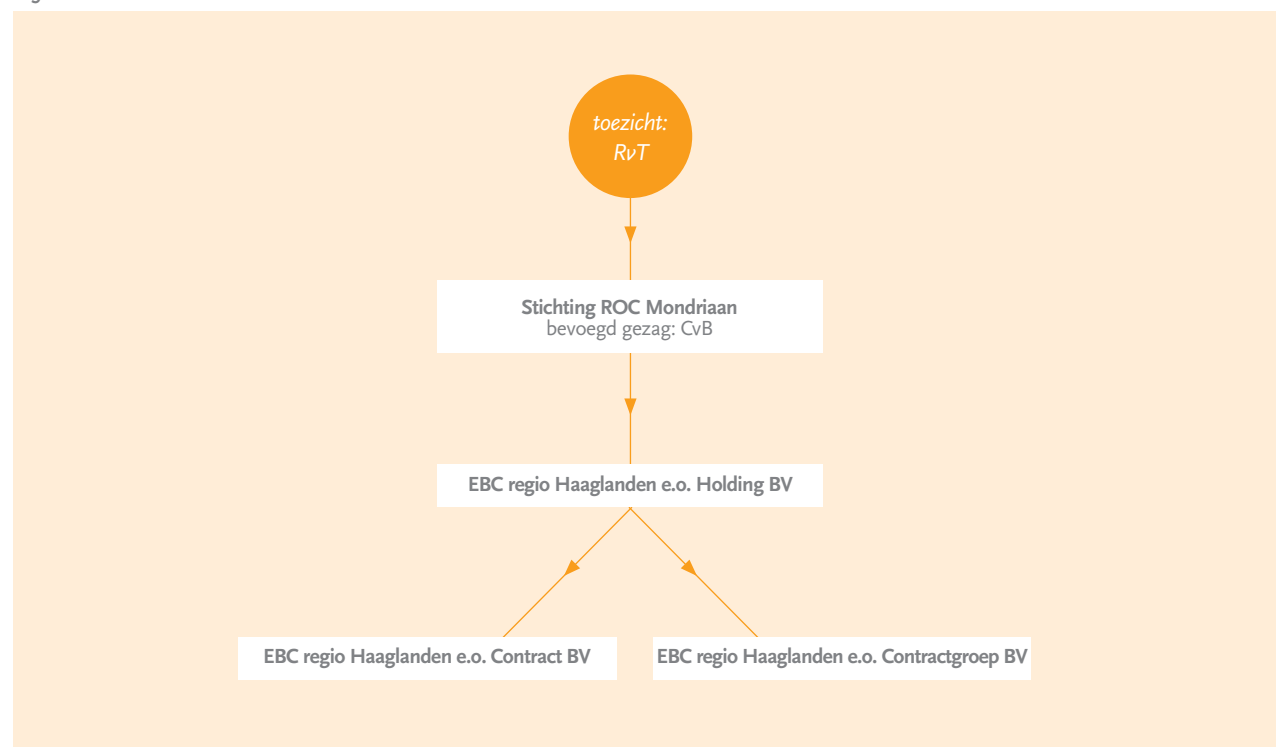
De organisatiestructuur

Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van Stichting ROC Mondriaan en is belast met het besturen van Mondriaan. ROC Mondriaan kent een driehoofdig College van Bestuur: de heer drs. P.M.M. Heijnen (voorzitter), de heer mr. drs. H.G.L.M. Camps (lid) en de heer H.C. de Bruijn (lid).

De Raad van Toezicht ziet erop toe dat het College van Bestuur zijn taak goed uitvoert met inachtneming van de branchecode 'Goed bestuur in de BVE-sector' geldend tot 1 augustus 2014 en de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' die per 1 augustus 2014 in werking is getreden. In het jaarverslag van de Raad van Toezicht, opgenomen in de bijlage, legt de Raad van Toezicht verantwoording af over het gehouden toezicht op Mondriaan.

Uit 2014 heeft ROC Mondriaan 28 scholen. Ten opzichte van 2013 zijn er drie veranderingen geweest. De twee scholen die Educatieactiviteiten verzorgden voor respectievelijk Den Haag en de regio, te weten de Taal+ school Den Haag en de Taal+ school

▼ Juridische entiteiten ROC Mondriaan



Regio, zijn om efficiencyredenen samengevoegd tot één school, de Taal+ school. Verder is op 1 januari 2014 de School voor E-learning opgericht en op 1 augustus 2014 is de School voor Entreeopleidingen gestart.

De onderwijsmanager staat aan het hoofd van een school. De onderwijsmanagers zijn rechtstreeks verantwoording verschuldigd aan het College van Bestuur. Ieder lid van het College heeft

daarom een aantal scholen in portefeuille. In de aansturing van deze scholen wordt het College van Bestuur bijgestaan door zes directeuren, die ieder een aantal scholen in portefeuille hebben. De organisatie wordt ondersteund door de volgende stafdiensten: Bureau Informatie Management, Communicatie, Facilitair Bedrijf, Financiën en Control, Human Resource Management, Strategisch Beleidscentrum en Studie en Loopbaancentrum.

Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht worden ondersteund door het Bestuursbureau.

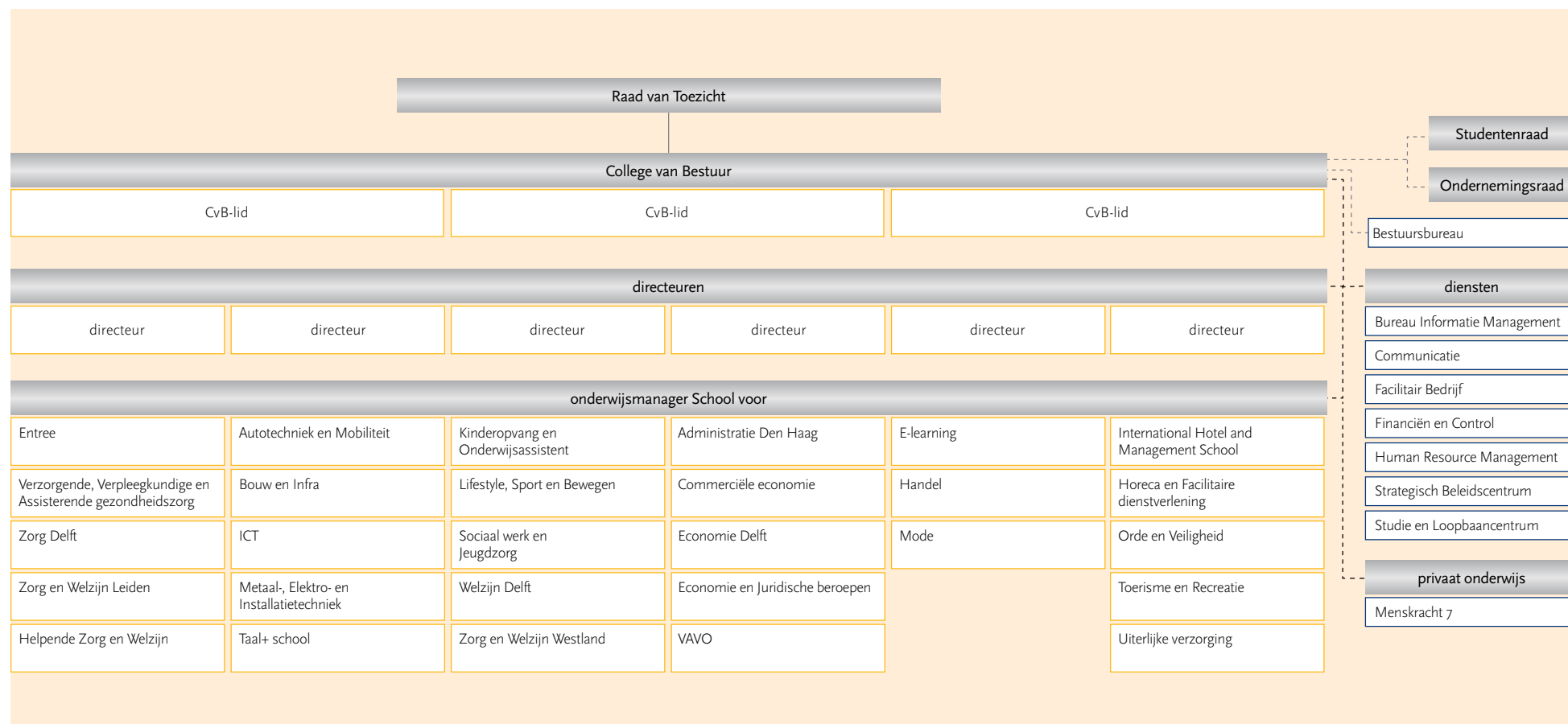
Mondriaan verzorgt ook maatwerktrajecten via Menskracht 7, het centrale loket voor alle publiek-private c.q. private

activiteiten van ROC Mondriaan. In paragraaf 1 van hoofdstuk 2 is meer informatie te vinden over Menskracht 7.

Het bevoegd gezag van de Stichting ROC Mondriaan treedt op als directie van de Holding BV en de daaronder

vallende rechtspersonen. De Raad van Toezicht strekt zijn toezichthoudende taken tevens uit over de aan de Stichting ROC Mondriaan verbonden Holding BV en de daaronder vallende rechtspersonen.

▼ Organisatiestructuur Stichting ROC Mondriaan per 31 december 2014



Hoofdstuk 2 - ROC Mondriaan in 2014



1. Onderwijsaanbod

Mondriaan biedt een scala aan opleidingen aan op het gebied van maatschappelijke en zakelijke dienstverlening, techniek & ict en volwasseneducatie. In bijlage 1 staan de verschillende opleidingen genoemd bij de beschrijvingen per school.

Opleidingenportfolio beroepsonderwijs

Het opleidingenportfolio beroepsonderwijs omvat het totale aanbod van opleidingen ('crebo's'), de leerwegen, de duur van de opleiding en de uitvoeringslocatie. De bevoegdheid ten aanzien van het vaststellen van het opleidingenportfolio is in het bestuursreglement van Mondriaan bij het College van Bestuur belegd.

Soms zijn er twijfels over de doelmatigheid van een opleiding. Aan de hand van een Beslisboom wordt deze doelmatigheid onderzocht. Deze opleidingen worden beoordeeld op de aspecten arbeidsmarktrelevantie, uitvoerbaarheid binnen het budget, onderwijskwaliteit en macrodoelmatigheid (een doelmatig aanbod aan beroepsopleidingen op regionaal niveau).

Is een onderwijsmanager van plan een nieuwe opleiding te starten dan wordt de beoogde opleiding ook op doelmatigheid getoetst via de Beslisboom.

De uitkomsten van de Beslisboom worden gebruikt bij het vaststellen van het opleidingenportfolio.

Bij het vaststellen van het opleidingen-portfolio wordt tevens vastgesteld voor welke opleidingen een numerus fixus bestaat en welke aanvullende vooropleidingseisen gesteld worden. Het opleidingen-portfolio wordt vóór de Open Dag vastgesteld, zodat aan aspirant-studenten gecommuniceerd kan worden welke opleidingen Mondriaan aanbiedt.

Beroepsonderwijs

In totaal worden in het beroepsonderwijs 114 verschillende opleidingen aangeboden, dit is inclusief niveau 1-opleidingen. Niveau1-opleidingen omvatten zowel beroepskwalificerende als arbeidsmarktkwalificerende opleidingen (AKA).

In onderstaande tabel staat hoe dit aanbod verdeeld is over de beroepsopleidende leerweg (bol), de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en de verschillende niveaus. 50 opleidingen worden zowel in de bol als de bbl aangeboden.

Trajecten in het beroepsonderwijs

| niveau | bbl | bol |
|---------------|-----------|-----------|
| 1 | 7 | 7 |
| 2 | 22 | 22 |
| 3 | 24 | 22 |
| 4 | 23 | 37 |
| totaal | 76 | 88 |

Een aantal bbl-varianten wordt uitgevoerd in een Werkmaatconstructie waarbij een leerbedrijf, Gemeente Den Haag en Mondriaan nauw samenwerken.

Volwasseneneducatie

Er zijn verschillende Educatie-cursussen zoals Alfabetisering, Nederlands als tweede taal, Niveau verhoging en digitalisering. Deze worden verzorgd in Den Haag, Rijswijk, Leidschendam-Voorburg, Westland, Midden-Delfland, Delft en Pijnacker-Nootdorp. Deze cursussen zijn gericht op het verkrijgen van werk of het behoud daarvan en het dagelijks functioneren.

Vavo

Daarnaast wordt vavo (voortgezet algemeen volwassenen onderwijs) verzorgd voor de (voor)examenklassen mavo, havo en vwo.

Privaat onderwijs

ROC Mondriaan heeft een duidelijke scheiding tussen publieke en private activiteiten en de daarmee gemoeide zijnde geldstromen. De private activiteiten zijn ondergebracht bij Menskracht 7. Dit betekent dat niet-gesubsidieerde en niet-bekostigde activiteiten worden uitgevoerd door Menskracht 7.

Het betreft bijvoorbeeld taaltrainingen, veiligheidstrainingen (VCA), bedrijfshulpverlening (BHV), maatwerkopleidingen voor grote instellingen in de gezondheidszorg, werknemersvaardigheden en de eerste beginselen van een vakopleiding.

De activiteiten worden vooral in de branches Zorg, Welzijn, Veiligheid, Non-profit en Overheid uitgevoerd.

2. Toegankelijkheid

In deze paragraaf komen voorlichting, het toelatingsbeleid, de intakeprocedure en het begeleiden van studenten bij de studiekeuze aan de orde.

Voorlichting

De kans op studiesucces is groter als studenten een opleiding vinden die goed bij hen past. Daarop zijn alle voorlichtingsactiviteiten van Mondriaan gericht. Met ingang van het voorlichtingsseizoen 2014-2015 vraagt Mondriaan aan bezoekers van Mondriaan Markten of Open Dagen of zij zich willen registreren. Hierdoor is het mogelijk om aspirant-studenten gedurende een veel langere periode actief te voorzien van voor hen relevante informatie rond de opleiding(en) waarin zij geïnteresseerd zijn.

In 2015 krijgt de studiebijsluiter een plek binnen de website. Daarmee geeft Mondriaan verdere invulling aan de wettelijke vereisten rond transparante studievoorlichting.

Toelatingsbeleid

Het toelatingsbeleid gaat uit van het principe 'geen drempels opwerpen'. Iedere aanmelder wordt in principe geplaatst als hij voldoet aan de wettelijke vooropleidingseisen. Er is een doorverwijzingssystematiek ontwikkeld naar het Studie en Loopbaancentrum en van daaruit naar een andere opleiding of ander opleidingstraject binnen of buiten Mondriaan.

Een aantal opleidingen heeft bovenop de wettelijke vooropleidingseisen, specifieke eisen geformuleerd. In 2014 was dit het geval voor de opleidingen van Lifestyle, Sport en Bewegen, de veiligheidsopleidingen (een goedkeuring van een sportmedisch adviesbureau) en de Engelstalige- en tweetalige opleidingen waar goede beheersing van Engels in woord en geschrift vereist wordt.

Voor een aantal opleidingen is een Verklaring Omtrent het Gedrag vereist, omdat deze nodig is voor het verkrijgen van een beroepspraktijkvorming (bpv)-plaats.

Voor sommige opleidingen is een beperkte toelatingscapaciteit vastgesteld door het College van Bestuur. In onderstaand overzicht staan deze opleidingen vermeld met de reden van beperking en het maximaal aantal studenten dat in 2014 - 2015 geplaatst kan worden.

Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB)

Mondriaan heeft verschillende LOB-activiteiten georganiseerd en beschikt over diverse instrumenten om aankomende studenten te helpen bij het maken van een opleidingskeuze. Daarbij wordt rekening gehouden met de fase in het oriëntatie- en keuzeproces waarin de aankomende student zit. Per schooljaar wordt een zogeheten LOB-planner opgesteld. In de planner staat vermeld in welke fase een activiteit wordt aangeboden en of de activiteit ook voor ouders is bestemd. Op het gebied van LOB voor aankomende studenten wordt nauw samengewerkt met het voortgezet onderwijs in de regio via het samenwerkingsverband Spirit4You.

Aanmelding, intake en plaatsing

Mondriaan hanteert een procedure voor intake en plaatsing. Decanen van de toeleverende scholen binnen Haaglanden hebben inzicht in de voortgang tijdens het aanmeld-, intake- en plaatsingsproces via de applicatie VOROC.

Mondriaan maakt gebruik van een doorstroomformulier. Geeft de informatie daartoe aanleiding, dan wordt een intake-expert ingezet. Deze intake-expert verzamelt meer relevante informatie bij de vo-school, zorgpartners en leerplicht waarmee beter vast te stellen is of de opleiding passend is.

Is de opleidingskeuze nog niet duidelijk of blijkt bij de intake dat de opleiding niet passend is, dan wordt een loopbaantraject uitgevoerd door het Studie en Loopbaancentrum om zo tot een geschikte opleiding te komen.

Opleidingen met beperkte toelatingscapaciteit

| opleiding | reden | maximaal aantal studenten |
|---|--|---------------------------|
| Beveiliger niveau 2 | Vastgesteld door Defensie | 25 |
| Brugjaar Marechaussee | Beperkt aantal BPV-plaatsen bij de politie | 25 |
| Handhaver toezicht en veiligheid niveau 3 | Beperkt aantal BPV-plaatsen | 25 |
| Coördinator beveiliging niveau 3 | Vastgesteld door Defensie | 50 |
| Veiligheid en vakmanschap (VEVA) niveau 2 | Vastgesteld door Defensie | 15 |
| Veiligheid en vakmanschap (VEVA) niveau 3 | Vastgesteld door Defensie | 25 |
| VEVA BAT | Vastgesteld door Defensie | 25 |
| VEVA SMG | Beperkt aantal BPV-plaatsen | 50 |
| Sport- en bewegingsleider niveau 2 | Beperkt aantal BPV-plaatsen | 250 |
| Pedagogisch werker kinderopvang niveau 3 | Beperkt aantal BPV-plaatsen | 30 |
| Pedagogisch werker kinderopvang niveau 4 | Arbeidsmarktperspectief | 25 |

Aanmelders die voor de start van de opleiding niet voldoen aan de wettelijke vooropleidingseis, kunnen in aanmerking komen voor een onderzoek onderwijsgeschiktheid mbo. Voorafgaand wordt zorgvuldig nagegaan waarom doorgaan op het vo, dan wel plaatsing op een entreeopleiding niet wenselijk is. In 2014 hebben 242 aanmelders deelgenomen aan een onderzoek naar onderwijsgeschiktheid mbo. 217 aanmelders daarvan zijn toelaatbaar bevonden tot een mbo-opleiding op niveau 2, 3 of 4 en voor hen is een uitzondering gemaakt op de vooropleidingseis.

Netwerken voor bijzondere doelgroepen en Onderwijsloket16+

Voor een groep leerlingen in het vo is doorstroom naar het mbo niet vanzelfsprekend vanwege hun cognitieve niveau of (leer) gedrag. Met scholen waar deze leerlingen hun opleiding volgen, zijn netwerken gevormd. Deze netwerken voor leerlingen van praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, het vavo, de internationale schakelklassen en opvang-voorziening 'FlexCollege', vormen een belangrijke schakel in een goed begeleidde en gestroomlijnde overstap. Vertegenwoordigers van het mbo, waaronder Mondriaan, toeleverende scholen en zorgpartners maken gezamenlijk een inschatting of doorstroom haalbaar is.

Het onderwijsloket16+ is voor aanmelders en schoolverlaters met een dusdanige achtergrond dat extra onderzoek nodig is om na te gaan of regulier onderwijs haalbaar is dan wel andere plaatsingsmogelijkheden meer voor de hand liggen.

Naast het overleg in deze netwerken en het Onderwijsloket16+ vindt bij doorstroom naar Mondriaan een zogenaamde 'warme overdracht' plaats.

Warme overdracht vo-mbo

Ook voor reguliere studenten wordt informatie die van belang kan zijn voor studiesucces op het mbo met een mentor van het vo en de studieloopbaanbegeleider van Mondriaan doorgenomen. Dit wordt warme overdracht genoemd. Het gaat om studenten waarvan de toeleverende vmbo-school op het doorstroomformulier heeft aangegeven dat contact met Mondriaan gewenst is, bijvoorbeeld in verband met benodigde begeleiding door school, beperkingen van de student of andere factoren die van invloed kunnen zijn op het succesvol volgen van de opleiding.

Passend Onderwijs

Met de invoering van passend onderwijs is op 1 augustus 2014 de landelijke indicatiestelling voor leerlinggebonden financiering (LGF) afgeschaft. De financiering van extra ondersteuning wordt toegevoegd aan de lumpsum. De periode 1 augustus 2014 – 31 december 2014 was budgettaire overgangperiode, waarbij het budget nog op de oude LGF-aantallen was gebaseerd.

Mbo-instellingen zijn zelf verantwoordelijk voor het organiseren en vormgeven van hun ondersteuningsaanbod. Ze bepalen zelf welke extra ondersteuning en begeleiding van studenten met een beperking of chronische ziekte nodig is en organiseren dit.

Mondriaan heeft een aantal ondersteuningsarrangementen ontwikkeld die door de scholen of door experts van het Studie en Loopbaancentrum worden uitgevoerd.

Specialistische ondersteuning voor studenten met lichamelijke handicaps of chronische ziekte is ingekocht. Deze specifieke kennis is binnen Mondriaan niet voorhanden.

Er is een Steunpunt Passend Onderwijs opgezet en er zijn interne bijeenkomsten georganiseerd om informatie te delen en kennis uit te wisselen met de scholen. In 2014 is voor 125 studenten een arrangement passend onderwijs aangevraagd.

Het Weerstandsfonds

Om studenten die buiten hun schuld in financiële problemen zijn geraakt te ondersteunen, kent Mondriaan een zogeheten Weerstandsfonds. Het gaat hier om ondersteuning in de vorm van bijvoorbeeld het betalen van de studieboeken en andere leermiddelen, of andere aan de opleiding verbonden kosten. In het reglement Weerstandsfonds is opgenomen dat lesgeld en cursusgeld niet in aanmerking komen voor vergoeding uit het fonds. Het fonds wordt uitsluitend gevuld met private schenkingen en wordt beheerd door de Commissie Weerstandsfonds.

In 2014 is er €3.907 in het fonds gestort. Er zijn 49 aanvragen ingediend. Ten opzichte van 2013 is dit een forse stijging, mede als gevolg van een grotere bekendheid van het fonds. Er zijn 41 aanvragen gehonoreerd. De meeste toekenningen betreffen boekenpakketten en educatieve licenties (30x). De overige toekenningen betreffen reiskosten (5x) en beroepskleding/-materiaal (4x).

Financieel overzicht Weerstandsfonds

| | 2013 | 2014 |
|---------------------|---------|---------|
| Saldo 31 december | €32.290 | €18.419 |
| Storting | €2.857 | €3.907 |
| Aantal toekenningen | 14 | 41 |
| Totaal uitgekeerd | €4.714 | €17.777 |

3. Studenten, cursisten en leerlingen

In deze paragraaf wordt een schets gegeven van de studenten die een beroepsopleiding volgen, van cursisten bij Educatie en VAVO-leerlingen.

Studenten beroepsonderwijs

Aan de orde komen de leerweg, enkele persoonskenmerken, geografische herkomst en een aantal sociaaleconomische kenmerken.

Op 1 oktober 2014 telde Mondriaan in totaal 16.816 actieve (bekostigde en onbekostigde) studenten in het beroepsonderwijs.. Dit is inclusief de studenten die als extraneus staan ingeschreven. Het aantal studenten is ten opzichte van 2013 gedaald met 1053 studenten, dit is 5,9%. Landelijk is de daling 2% (Bron: DUO).

De daling in de bbl is 16%; in de bol 2%. De daling van het aantal bbl-studenten komt voor 60% voor rekening van de diverse Zorgopleidingen en voor 30% bij economische opleidingen. De daling bij de economische opleidingen wordt voor 50% veroorzaakt door de afname van het aantal studenten E-learning.

De daling van het aantal studenten wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door een terugloop in bbl-plekken. Er is een forse terugloop in niveau 1. De terugloop is deels veroorzaakt door een terugloop in de bbl en komt ook door gewijzigde wetgeving waardoor het niet langer mogelijk is om met een diploma Voortgezet Onderwijs of AKA toegelaten te worden tot niveau 1.

Aantal studenten beroepsonderwijs

| | totaal | bol | bbl | bol | bbl |
|----------------|--------|-------|-------|--------|-------|
| 1 oktober 2013 | 17.869 | 74,0% | 26,0% | 13.221 | 4.648 |
| 1 oktober 2014 | 16.816 | 77,0% | 23,0% | 12.943 | 3.873 |

bol = beroepsopleidende leerweg, bbl-beroepsbegeleidende leerweg

Aantal studenten per niveau

| 2013 | bol | bbl | totaal |
|----------|--------|------|--------|
| niveau 1 | 750 | 143 | 893 |
| niveau 2 | 3270 | 1059 | 4329 |
| niveau 3 | 3316 | 2055 | 5371 |
| niveau 4 | 5885 | 1391 | 7276 |
| totaal | 12.943 | 4648 | 17869 |

| 2014 | bol | bbl | totaal |
|----------|--------|-------|--------|
| niveau 1 | 549 | 54 | 603 |
| niveau 2 | 3.242 | 726 | 3.968 |
| niveau 3 | 2.920 | 1.855 | 4.775 |
| niveau 4 | 6.232 | 1.238 | 7.470 |
| totaal | 12.943 | 3.873 | 16.816 |

Percentage studenten per niveau

| | 2013 | 2014 |
|----------|------|------|
| niveau 1 | 5% | 4% |
| niveau 2 | 24% | 24% |
| niveau 3 | 30% | 28% |
| niveau 4 | 41% | 44% |

Kenmerken

De verdeling van de mannen en de vrouwen binnen de verschillende niveaus van het mbo wordt weergegeven in de volgende tabel.

Percentage mannen en vrouwen

| | man | vrouw |
|----------|-----|-------|
| niveau 1 | 52% | 48% |
| niveau 2 | 58% | 42% |
| niveau 3 | 43% | 57% |
| niveau 4 | 43% | 57% |
| totaal | 47% | 53% |

Vorig jaar was het aandeel vrouwen 55%. De mannen zijn in de meerderheid binnen de lagere niveaus, de vrouwen bij de hogere niveaus. Ten opzichte van vorig jaar wordt de verdeling binnen niveau 1 als ook binnen niveau 4 evenwichtiger.

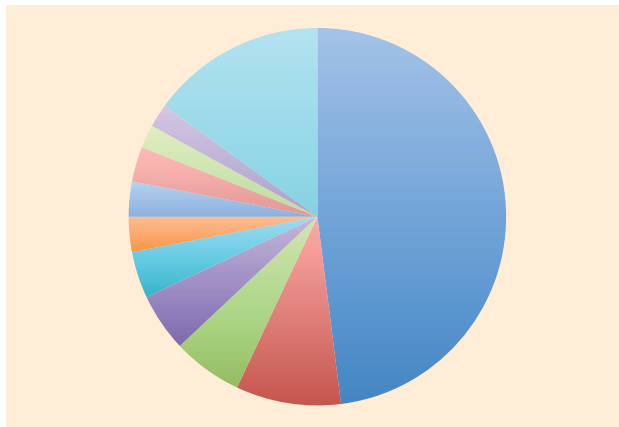
Leeftijdsofbouw populatie beroepsonderwijs

| mbo | |
|-------|-----|
| 16-18 | 46% |
| 19-22 | 36% |
| 23-27 | 10% |
| 28-29 | 2% |
| 30-39 | 3% |
| 40-64 | 3% |
| 65 + | 0% |

Bij Mondriaan is ruim 17% van de studenten 23 jaar of ouder. Landelijk is dit 15%. Vorig jaar was 22% ouder dan 23 jaar en was dat percentage landelijk 17%.

Geografische herkomst studenten beroepsonderwijs

| | |
|-----------------------|-------|
| Den Haag | 47,5% |
| Westland | 9,3% |
| Delft | 6,4% |
| Zoetermeer | 5,5% |
| Pijnacker-Nootdorp | 3,6% |
| Rijswijk | 3,0% |
| Leidschendam-Voorburg | 3,0% |
| Katwijk | 2,6% |
| Rotterdam | 2,5% |
| Leiden | 1,5% |
| Overig | 15,0% |



In de categorie 'overig' (ruim 2500 studenten) zijn Lansingerland, Midden-Delfland, Schiedam en Alphen a/d Rijn de grootste toeleverende gemeenten met respectievelijk 193, 181, 131 en 107 studenten.

Sociaal-economische herkomst

Van de mbo-studenten bij Mondriaan is 37% afkomstig uit armoedeprobleemcumulatiegebieden (apc-gebied). Een apc-gebied is een postcodegebied waarin zowel het percentage huishoudens met lage inkomens als het percentage huishoudens met een uitkering én het percentage niet-westerse allochtonen hoger ligt dan 80% van alle postcodegebieden in Nederland (het zogenaamde 80ste percentiel). Dit percentage is al enkele jaren stabiel.

Het percentage studenten dat afkomstig is uit een apc-gebied is niet gelijkmatig verdeeld over de verschillende niveaus. Bij de lagere niveaus zijn relatief meer studenten afkomstig uit een apc-gebied. Op niveau 1 is er een aantal jaren sprake van een toename. In 2012 bedroeg het percentage 58%, vorig jaar 63% en in 2014 67%.

Sociaal-economische herkomst apc-gebied

| | ja |
|------------|-----|
| niveau 1 | 67% |
| niveau 2 | 49% |
| niveau 3 | 32% |
| niveau 4 | 31% |
| eindtotaal | 37% |

Cursisten Educatie en leerlingen VAVO

Aantal cursisten Educatie

| | Totaal |
|------|--------|
| 2013 | 3382 |
| 2014 | 4569 |

Er zijn verschillende Educatiecurssussen zoals Alfabetisering, Nederlands als tweede taal, Niveau verhoging en digitalisering. Als een cursist meerdere cursussen volgt, wordt een cursist in de meetperiode maar één keer geteld. Het aantal cursisten is 35% hoger dan vorig jaar. Deze stijging komt voort uit wervingsactiviteiten en er zijn met extra middelen nieuwe opleidingen verzorgd die ook nieuwe doelgroepen hebben opgeleverd.

Leeftijdsopbouw volwasseneneducatie

| Educatie | |
|----------|-------|
| 15 | 0% |
| 16-18 | 0,6% |
| 19-22 | 6,2% |
| 23-27 | 17,7% |
| 28-29 | 8,0% |
| 30-39 | 32,9% |
| 40-64 | 32,8% |
| 65+ | 1,8% |

Leerlingen in het VAVO

| 2013 | mavo | havo | vwo | totaal |
|----------|------|------|-----|--------|
| 1-okt-13 | 105 | 352 | 124 | 581 |
| 1-okt-14 | 119 | 360 | 127 | 606 |

Leeftijdsopbouw in het VAVO

| VAVO | |
|-------|------|
| 16-18 | 53% |
| 19-22 | 37% |
| 23-27 | 5% |
| 28-29 | 0,3% |
| 30-39 | 2% |
| 40-64 | 3% |
| 65+ | 0,5% |

4. Medewerkers

In deze paragraaf worden enkele personeelskenmerken geschetst van de medewerkers van Mondriaan. De peildatum van alle gegevens is 31 december. Meer personeelsgegevens zijn te vinden op rocmondriaan.nl/jaarverslagen.

Totaal aantal medewerkers

| 2013 | aantallen | | fte's | |
|---------|-----------|------|-------|------|
| mannen | 736 | 39% | 659 | 43% |
| vrouwen | 1.163 | 61% | 881 | 57% |
| totaal | 1.899 | 100% | 1.540 | 100% |
| 2014 | aantallen | | fte's | |
| mannen | 740 | 38% | 668 | 42% |
| vrouwen | 1.194 | 62% | 908 | 58% |
| totaal | 1.934 | 100% | 1.576 | 100% |

Eind 2014 waren bij Mondriaan 1.934 medewerkers werkzaam, dit komt overeen met circa 1.575 fte. Ten opzichte van 2013 is de personeelsformatie met ongeveer 36 fte toegenomen. De middelen voor de groei van de personeelsformatie zijn afkomstig uit het Herfstakkoord, waarin aanvullende gelden aan het mbo zijn toebedeeld.

Verdeling van inzet medewerkers naar scholen en diensten

| 2013 | aantallen | | fte's | |
|----------|-----------|------|-------|------|
| scholen | 1.432 | 75% | 1.130 | 73% |
| diensten | 467 | 25% | 410 | 27% |
| totaal | 1.899 | 100% | 1.540 | 100% |
| 2014 | aantallen | | fte's | |
| scholen | 1.435 | 74% | 1.137 | 72% |
| diensten | 499 | 26% | 439 | 28% |
| totaal | 1.934 | 100% | 1.576 | 100% |

Funciecategorieën, in fte's

| 2013 | fte's | | | |
|--------|--------|---------|--------|------|
| | mannen | vrouwen | totaal | |
| OP | 330 | 432 | 762 | 50% |
| BOBP | 78 | 102 | 180 | 12% |
| AOBP | 250 | 348 | 598 | 39% |
| totaal | 658 | 882 | 1.540 | 100% |
| 2014 | fte's | | | |
| | mannen | vrouwen | totaal | |
| OP | 335 | 444 | 779 | 49% |
| BOBP | 78 | 102 | 180 | 11% |
| AOBP | 255 | 362 | 617 | 39% |
| totaal | 668 | 908 | 1.576 | 100% |

De stijging van de personeelsformatie in 2014 ten opzichte van 2013 heeft voor 29 fte plaatsgevonden bij de diensten. Toename bij OP en AOBP is vrijwel gelijk: 17 fte meer OP en 19 fte meer AOBP. De toename van de formatie bij de diensten wordt onder meer veroorzaakt door de positionering van een aantal begeleidingsteams bij de dienst Studie- en Loopbaancentrum. Tevens vallen directeuren en hun ondersteuning met ingang van 2014 onder de diensten.

Dienstverbanden vast en tijdelijk, in fte's

| | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 |
|-----------|-----------|-------|------|------|
| | aantallen | | % | |
| vast | 1.356 | 1.350 | 88% | 86% |
| tijdelijk | 184 | 226 | 12% | 14% |
| totaal | 1.540 | 1.576 | 100% | 100% |

Het aantal personeelsleden in vaste dienst bedraagt 86%, in 2013 was dit percentage 88%. De groei van het aandeel tijdelijke dienstverbanden hangt samen met de groei van de personeelsformatie in 2014. Nieuwe medewerkers krijgen over het algemeen eerst een tijdelijk dienstverband.

Leeftijdsspreiding medewerkers

| 2013 | totalen leeftijd | | gemiddelde leeftijd | |
|---------|------------------|------|---------------------|------|
| | fte's | % | Mondriaan | 48,7 |
| <=24 | 29 | 1% | | |
| 25 - 34 | 183 | 12% | mannen | 49,7 |
| 35 - 43 | 248 | 17% | vrouwen | 48,0 |
| 44 - 54 | 493 | 31% | | |
| 55 - 59 | 326 | 20% | OP | 50,4 |
| >=60 | 260 | 18% | BOBP | 44,2 |
| totaal | 1.540 | 100% | AOBP | 47,7 |

OP onderwijzend personeel, te weten docenten
BOBP bijzonder ondersteunend en beheerspersoneel, te weten instructeurs
AOBP algemeen ondersteunend en beheerspersoneel, bijvoorbeeld administratieve en secretariële medewerkers, medewerkers stafdiensten, management

Leeftijdsspreiding medewerkers

| 2014 | totalen leeftijd | | gemiddelde leeftijd | |
|---------|------------------|------|---------------------|------|
| | fte's | % | | |
| <=24 | 23 | 1% | Mondriaan | 48,7 |
| 25 - 34 | 190 | 12% | mannen | 49,2 |
| 35 - 43 | 263 | 17% | vrouwen | 48,4 |
| 44 - 54 | 495 | 31% | | |
| 55 - 59 | 316 | 20% | OP | 50,0 |
| >=60 | 290 | 18% | BOBP | 45,0 |
| totaal | 1.576 | 100% | AOBP | 48,1 |

De leeftijdsgroep 44 t/m 54 is de grootste groep medewerkers. Opvallend is de stijging van het aantal fte in de leeftijdscategorie vanaf 60 jaar, deze is in vergelijking met 2013 met 30 fte toegenomen. De gemiddelde leeftijd is gelijk aan 2013 met 48,7 jaar.

Verhouding man/vrouw in managementfuncties

| | aantal | | | | % |
|--------|--------|------|------|------|---|
| | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | |
| man | 24 | 26 | 60% | 63% | |
| vrouw | 16 | 15 | 40% | 37% | |
| totaal | 40 | 41 | 100% | 100% | |

Het percentage vrouwen in managementfuncties is licht gedaald ten opzichte van 2013, van 40% naar 37%.

5. Huisvesting en facilitaire zaken

In 2014 is de eerste fase van de renovatie van de campus Koningin Marialaan afgerond met de oplevering van de gebouwen Helenastraat 10 en Helenastraat 11. Voor deze eerste fase van de renovatie was €4,7 miljoen begroot, de uiteindelijke kosten waren €5,4 miljoen. Deze panden zijn in gebruik genomen door respectievelijk de School voor Toerisme en Recreatie en de School voor Orde en Veiligheid. Daarnaast zijn de voorbereidingen afgerond voor de vervolgfases: de renovatie van de Helenastraat 15 en de Koningin Marialaan. Tijdens de renovatie wordt de Henri Faasdreef gebruikt als wissellocatie en zijn vervangende praktijklocaties voor koken en serveren gehuurd.

In 2003 is een Strategisch Huisvestingsbeleidsplan opgesteld. In ruim tien jaar tijd is en wordt in totaal voor €140 miljoen geïnvesteerd in onderwijshuisvesting. Het onderwijs is geconcentreerd in een aantal multifunctionele onderwijsgebouwen, die beschikken over een goede technische en onderwijskundige infrastructuur. Ten opzichte van 2003 is het totaal aantal vierkante meters waarover Mondriaan beschikt, fors verminderd en beschikt Mondriaan thans over ruim 100.000 m² huisvesting.

De verkoop van de panden aan de Haverkamp, Begoniastraat en de Marcellus Emantslaan is afgerond door de ondertekening in december van een koopovereenkomst met Schouten Bouw. Het pand Begoniastraat is geleverd. In de eerste helft van 2015 worden de Haverkamp en de Marcellus Emantslaan geleverd.

Eind december heeft de Raad van Toezicht ingestemd met deelname aan het project Sportcampus Zuiderpark, dat door de gemeente Den Haag en de Haagse Hogeschool wordt gerealiseerd. Het deel dat Mondriaan gaat gebruiken ten behoeve van een deel van de School voor Lifestyle, Sport en Bewegen zal worden gekocht. Het betreft circa 5% van het totale complex. Daarnaast is de Raad eveneens akkoord gegaan

met de bouw van een eigen sporthal op het terrein van de campus in Delft. Beide projecten starten in 2015 en worden opgeleverd medio 2016.

Facilitair

In verband met het afschaffen van de chipknip door de banken is gezocht naar een alternatief voor betalen in kantines, bij automaten en printers in de schoolgebouwen.

Dat is uiteindelijk gevonden in het zogenoemde Snel&Simpel Betalen waarmee de functionaliteit van de chipknip wordt geïntegreerd in de Mondriaanpas, waarover alle studenten en medewerkers beschikken. Dat impliceert wel dat er een nieuw, veiliger type Mondriaanpas moest komen en dat alle huidige passen moesten worden vervangen. Dit is in 2014 voorbereid en wordt begin januari 2015 uitgevoerd.

ICT

In 2014 is het actieplan Onderwijs en ICT 2014 vastgesteld en is een passende projectorganisatie opgezet. Het actieplan heeft twee hoofdthema's: ICT in de klas en Een Digitale Leeromgeving. Voor wat betreft dit tweede thema heeft in 2014 een succesvolle pilot gedraaid met Office 365. Deze toepassing zal in 2015 breed worden geïmplementeerd.

Sociale veiligheid

In het verslagjaar is extra aandacht gegeven aan risico- en crisiscommunicatie. Dit gebeurde in de vorm van het ontwikkelen van scenario's en het trainen van de dienst Communicatie, in aansluiting op organisatiebrede trainingen.

6. Financiën

De verantwoording van het gevoerde financiële beleid is opgenomen in het bestuursverslag van de jaarrekening. In dit geïntegreerd jaardocument is het bestuursverslag te vinden in hoofdstuk 4.

De financiële kengetallen solvabiliteit, liquiditeit en exploitatie-resultaat zijn te vinden in paragraaf 3.4 van hoofdstuk 3.

Forecasting

De frequentie van de forecastgesprekken van de stafdienst Financiën en Control met de onderwijsmanagers en de directeuren is in 2014 verlaagd van maandelijks gesprekken naar kwartaalgesprekken. Dit is mogelijk doordat de financiële gegevens met ingang van 2014 maandelijks elf werkdagen na afsluiting van de maand beschikbaar zijn voor de onderwijsmanagers en de directeuren. Dit bevordert de mogelijkheden voor de onderwijsmanagers en de directeuren om te sturen. Hiermee is een dusdanig stevig fundament voor de financiële beheersing gelegd dat nu kwartaalgesprekken zijn gevoerd.

Risicomanagement

In overleg met de directeuren en de onderwijsmanagers is de risicoparagraaf 2013 geactualiseerd, gekwantificeerd en aangevuld met beheersmaatregelen. Op basis van deze informatie is de risicoparagraaf in de begroting 2014 opgesteld. Deze is in dit Geïntegreerd Jaardocument terug te vinden in de continuïteitsparagraaf (hoofdstuk 5).

Inkoop en aanbesteding

De aanbestedingswet-en regelgeving stelt ook eisen aan aanbestedingen onder de Europese drempelbedragen. In het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014 is voorzien in een groeimodel. In verband met de toenemende eisen op dit aspect heeft Mondriaan de inkoop en aanbesteden van diensten in 2014 getoetst aan het kader. Dit betreft de wetgeving en de interne richtlijn dat voor de inkoop van €10.000 of meer minimaal drie offertes moeten worden aangevraagd.

Als belangrijkste conclusies van dit onderzoek kunnen genoemd worden: het merendeel van de budgethouders houdt zich aan de interne regel van drie offertes voor inkoop boven de €10.000. Recentere regelgeving vereist dat inkoop van diensten met een contractvolume vanaf €50.000 meervoudig onderhands en vanaf €150.000 nationaal wordt aanbesteed. Dit is nog onvoldoende bekend. De wetgeving qua Europees aanbesteden wordt goed nageleefd.

Op basis van deze conclusies worden de volgende acties ondernomen: Mondriaan stelt jaarlijks een inkoopkalender op voor de onderhandse, nationale en Europese aanbestedingen. Het interne kader blijft gehandhaafd. De budgethouders wordt gevraagd voor alsnog alle inkoop van lopende diensten/leveringen van €10k of meer minimaal drie offertes op te vragen. De dienst Financiën en Control zal het naleven van de externe en interne kaders periodiek toetsen.

Treasury

Het treasurybeleid is erop gericht binnen de financiële mogelijkheden van Mondriaan een verantwoord rendement te verkrijgen en de lasten zo veel mogelijk te reduceren. Hierbij moeten de risico's zo goed mogelijk worden beheerst. Het uitgangspunt van Mondriaan ten aanzien van financieel risico is defensief en risicomijdend. In het Treasurystatuut is bepaald dat Mondriaan niet belegt in aandelen, geen gebruik maakt van derivaten of deelneemt in andere risicodragende beleggingen. Mondriaan maakt gebruik van het zogenoemde Schatkistbankieren (formeel "Geïntegreerd Middelen Beheer") waarbij de financiering via het ministerie van Financiën is geregeld. De tijdelijk overtollige liquide middelen kunnen dan ook uitsluitend worden aangehouden in de vorm van direct opvraagbare rentegevende banktegoeden. Deposito's, ondergebracht bij de Staat der Nederlanden, hebben een zeer laag risico op oninbaarheid.

Beleid inzake beheersing van uitkeringen bij ontslag

Mondriaan is eigenrisicodragend voor de kosten van uitkeringen die ontstaan bij ontslag. Dit betreft de Werkloosheidsuitkering (WW), maar ook de Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BWW), in de volksmond het wachtgeld.

De lasten voor deze uitkeringen zijn als voorziening wachtgeld opgenomen. De kosten zijn relatief beperkt gezien de omvang van de instelling. De inzet om boventalligen van werk naar werk te begeleiden draagt ook bij aan het beperken van wachtgeldverplichtingen. Sinds 2012 wordt het casemanagement voor re-integratie van eerder ontslagen medewerkers verzorgd door de dienst Human Resource Management.

7. Kwaliteitszorg

Inspectieonderzoeken

In het kader van het verticale toezicht heeft de Inspectie in januari en februari 2014 het onderzoek naar de Staat van de Instelling uitgevoerd.

Het onderzoek naar de Staat van de Instelling bestaat uit een risicoanalyse op instellingsniveau en onderzoek naar de kwaliteit van vijf, willekeurig geselecteerde, opleidingen. Op instellingsniveau concludeert de Inspectie dat Mondriaan een realistisch beeld heeft van de kwaliteit van de opleidingen. Risico's zijn in beeld op basis van sturingsinformatie, eigen observaties en de gesprekkencyclus van bestuur en management. Op basis van de resultaten van het onderzoek komt de Inspectie tot de conclusie dat de kwaliteitsborging bij Mondriaan voldoende is. Men ziet wel een verbeterpunt in de Check van de PDCA-cyclus: de mate van zelfkritisch vermogen bij de beoordeling van de onderwijskwaliteit, bijvoorbeeld in de zelfevaluatie, verschilt nogal tussen de opleidingen.

Het onderzoek op opleidingsniveau is bij vijf opleidingen van Mondriaan uitgevoerd. Dit onderzoek heeft bij twee opleidingen geleid tot een voldoende en op onderdelen ook goede beoordeling. Bij drie van de vijf opleidingen heeft de Inspectie tekortkomingen geconstateerd. Dit zijn tekortkomingen op het gebied van het onderwijsproces, examinering, opbrengsten en/of kwaliteitsborging. In 2015 voert de Inspectie bij deze opleidingen een onderzoek naar kwaliteitsverbetering uit.

In 2014 heeft de Inspectie ook thema-onderzoeken uitgevoerd naar private activiteiten, de kwaliteit van kleine opleidingen en de kwaliteit van de deelnemersadministratie. Van deze thema-onderzoeken doet de Inspectie verslag in een thema-rapportage op landelijk niveau.

Interne audits

Mondriaan hanteert een systematiek van interne audits. Een audit wordt op opleidingsniveau gehouden. Er zijn brede audits, waarbij alle aspecten van het waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs betrokken worden. Daarnaast zijn er examenaudits, waar alleen het onderdeel examinering beoordeeld wordt, inclusief de examenproducten. Ook zijn er verificatie-audits die volgen op een Inspectie-onderzoek wanneer daarin tekortkomingen zijn geconstateerd. In een verificatie-audit wordt beoordeeld in hoeverre de opleiding de verbeteringen gerealiseerd heeft.

Binnen het beroepsonderwijs zijn zes brede audits uitgevoerd en drie examenaudits. Bovendien zijn er drie verificatie-audits uitgevoerd. Binnen de diensten zijn twee audits uitgevoerd.

Voor elke audit wordt een auditteam geformeerd. De teams bestaan uit twee interne auditoren (medewerkers van Mondriaan die niet werkzaam zijn bij de scholen) en een externe voorzitter. Bij dienstenaudits zijn alle auditoren externen.

Ter voorbereiding op het bezoek aan de school (of dienst) bestudeert het auditteam het door de desbetreffende school (of dienst) ingevulde zelfevaluatie-instrument. Bij het beroepsonderwijs wordt ook informatie verzameld bij een aantal bpv-bedrijven. Op basis van de bestudering van de zelfevaluatie, de informatie van de bpv-bedrijven en de gesprekken tijdens het bezoek aan de opleiding (of dienst), wordt een auditrapport opgesteld.

De auditrapporten worden door het CvB met de verantwoordelijke directeur en onderwijsmanager besproken.

Zelfevaluatie

Mondriaan werkt al enige jaren met een zelfevaluatie-systematiek. Hiervoor wordt een instrument gebruikt, waarin kwaliteitsindicatoren uit de Kaderbrief en het Waarderingskader BVE zijn uitgewerkt. Bij de zelfevaluatie wordt gebruik gemaakt van uitkomsten uit tevredenheidsonderzoeken, periodiek overleg met de branche in de vorm van beroepenveldcommissies, interne controles en rendementsgegevens. De zelfevaluatie wordt door de onderwijsmanager gebruikt bij het verantwoordingsgesprek met het College van Bestuur en bij een eventuele interne audit.

Tevredenheidsonderzoeken

In 2014 zijn Mondriaanbreed diverse tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd. De belangrijkste uitkomsten van deze onderzoeken worden gepresenteerd in hoofdstuk 3.

Externe audits

Mondriaan is in 2012 lid geworden van de 'Auditpool Diagonaal', een samenwerkingsverband van veertien roc's gericht op het bij elkaar uitvoeren van audits op de kwaliteit van het onderwijs, examinering en/of aan het onderwijs gerelateerde onderwerpen. In 2014 hebben auditoren van Mondriaan 24 dagdelen aan audits uitgevoerd bij leden van het samenwerkingsverband. Daarnaast is Mondriaan lid van het 'Kwaliteitsnetwerk mbo'. Een medewerker van het SBC voert namens Mondriaan instellingsaudits uit voor het 'Kwaliteitsnetwerk mbo'.

Controle op wettelijke vereisten

Het CvB ziet toe op de naleving van de wettelijke vereisten door de scholen. In veel gevallen vindt de controle plaats aan de hand van een controleprotocol. Met de bevindingen worden verbeteringen doorgevoerd. In het volgende overzicht staat, per wettelijke vereiste, vermeld op welke wijze het CvB toeziet.

A. zorgplicht informatievoorziening

De onderwijs- en examenregeling (OER) voorziet studenten van informatie. Jaarlijks wordt het te gebruiken OER-format door het CvB vastgesteld. Voor aanvang van het schooljaar wordt een steekproef genomen van de OER-en voor eerstejaarsstudenten. Per school wordt één OER gecontroleerd op vooraf gestelde onderwijskundige en formele criteria. De bevindingen worden gerapporteerd aan het CvB, de directies en de onderwijsmanagers. Deze laatste verbeteren – met gebruikmaking van de bevindingen – ook eventueel de andere OER-en in hun school. De Plannen voor Toetsing en Afsluiting in het vavo worden vastgesteld door het CvB.

B. onderwijsovereenkomst en praktijkovereenkomst

Binnen Mondriaan wordt met een gestandaardiseerde onderwijs- en praktijkovereenkomst gewerkt. Jaarlijks worden de standaard-overeenkomsten geëvalueerd en zo nodig bijgesteld voor het volgend jaar. De standaard-overeenkomsten worden jaarlijks door het CvB vastgesteld. Mondriaan hanteert een controleprotocol om te beoordelen of de overeenkomsten voldoen aan de standaarden.

C. voortijdig schoolverlaten (vsv)-meldingen

Het Studie en Loopbaancentrum ondersteunt scholen bij de uitvoering van de afspraken over vsv-meldingen en meldingen bij het regionaal meld- en coördinatiepunt. Op verzoek van een onderwijsmanager voert het SBC een audit op dit onderwerp uit. In de zelfevaluatie meldt de onderwijsmanager of aan de wettelijke vereisten betreffende de (vsv)-meldingen wordt voldaan.

D. klachtenregeling examens en vertrouwenszaken

Zie paragraaf 2.9

E. Wet Beroepen in het onderwijs (Wet BIO)

Zowel bij de controle of de 850-urennorm gehanteerd wordt als bij de interne audits wordt onderzocht of voldaan wordt aan de Wet BIO.

F. normen voor onderwijstijd

Mondriaan hanteert een controleprotocol om te onderzoeken of de opleidingen voldoen aan de normen voor onderwijstijd.

G. vrijwillige bijdrage

In 2011 is een servicedocument over schoolkosten, waaronder de vrijwillige bijdrage, vastgesteld door het CvB. Vanaf de interne audits in het schooljaar 2012 -2013 wordt gecontroleerd of opleidingen zich houden aan de richtlijnen die betrekking hebben op de vrijwillige bijdrage.

H. toegankelijkheid

Zie paragraaf 2.2

I. examinering

Iedere examencommissie stelt een jaarverslag Examinering op. Het Strategisch Beleidscentrum maakt voor deze examencommissies een servicedocument en een format. De examenraad is gemandateerd om de verslagen vast te stellen. Vastgestelde verslagen worden gepubliceerd op de website van Mondriaan.

8. Klachtenbeleid

In het klachtenbeleid maakt Mondriaan onderscheid tussen een melding, een klacht en een beroep. Meldingen kunnen gedaan worden bij een vertrouwenspersoon. Klachten kunnen ingediend worden bij het Klachtenmeldpunt. Voor het behandelen van een beroep zijn vier verschillende commissies ingesteld.

Meldingen: Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersoon is aanspreekpunt voor zowel medewerkers van scholen en diensten als voor studenten. De meldingen bij een vertrouwenspersoon kunnen gaan over bijvoorbeeld seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie of bedreiging. In 2014 waren zeven vertrouwenspersonen (parttime) binnen Mondriaan werkzaam.

Er zijn in 2014 117 meldingen gedaan. In 2012 waren dat er 87, in 2013 114. Genoemde onderwerpen genieten toenemend aandacht in de samenleving. De functie van de vertrouwenspersonen blijft onverminderd van belang. Hieronder worden de categorieën en aantallen weergegeven en een vergelijking gemaakt met een jaar ervoor.

| categorie | aantal 2013 | aantal 2014 |
|--------------------------|-------------|-------------|
| seksuele intimidatie | 12 | 12 |
| discriminatie | 16 | 11 |
| pesten | 34 | 26 |
| agressie/geweld | 20 | 2 |
| bedreiging | 14 | 12 |
| ongewenste omgangsvormen | 7 | 16 |
| overig | 11 | 38 |
| totaal | 114 | 117 |

Bij de registratie van de meldingen is geen onderscheid gemaakt tussen meldingen door studenten en meldingen

door medewerkers. Vanaf 2015 zal dit wel geregistreerd en dus gerapporteerd kunnen worden. Twee meldingen hebben geleid tot een klacht bij het klachtenmeldpunt. Hiervan is één klacht geschikt en de andere is behandeld door de Klachtencommissie.

Er is een opvallende afname van meldingen van agressie/geweld en een opvallende toename van meldingen m.b.t. ongewenste omgangsvormen en van overige meldingen. Een van de mogelijke oorzaken voor de afname van het aantal meldingen over agressie en geweld is dat er op dit punt binnen de Mondriaan organisatie goed samengewerkt wordt, waardoor de opvolging c.q. actie en reactie richting betrokken studenten en medewerkers goed geborgd zijn. Vermoedens van radicalisering zijn geregistreerd bij ongewenste omgangsvormen. De categorie overig bevat alle meldingen / contacten die hebben geleid tot door-/teruggeleiding naar de studieloopbaanbegeleider of onderwijsmanager (studenten) of de leidinggevende (medewerkers).

Twee vertrouwenspersonen zijn in 2014 geschoold in het omgaan met casuïstiek rondom cyberpesten.

Klachten: Klachtenmeldpunt

Mondriaan vindt het correct en tijdig afhandelen van klachten belangrijk. Niet alleen uit het oogpunt van klantvriendelijkheid, maar ook omdat klachten signalen kunnen zijn voor zaken die structureel verbetering behoeven.

Een ieder die bij Mondriaan betrokken is (student, medewerker, omwonende, etc.), kan een klacht indienen bij het Klachtenmeldpunt, dat op de website staat vermeld. Dit kan schriftelijk, telefonisch of via het klachtenformulier. Tevens kan er informatie worden gevraagd over het indienen van een klacht. Wekelijks worden de lopende klachten besproken in de

vergadering van het College van Bestuur. In 2014 zijn er in totaal 102 klachten ingediend bij het Klachtenmeldpunt. Klachten die binnen de scholen, rechtstreeks aan de onderwijsmanager of een andere functionaris zijn gemeld (en opgelost), zijn buiten beschouwing gelaten. De meest voorkomende soorten klachten betreffen: de communicatie over roosters, opleiding of intake, het niet toelaten tot een opleiding en het bindend studieadvies. Dit waren ook in 2013 de meest voorkomende soorten klachten. In dat jaar zijn in totaal 98 klachten ingediend.

Beroep: Klachten- en Beroepscommissies

Hoewel het een klager vrij staat zich direct tot een van de klachten- of beroepscommissies te wenden, wordt in eerste instantie geprobeerd een klacht op te lossen waar deze ontstaan is. Daartoe gaat de verantwoordelijke functionaris in gesprek met de klager. Wanneer de klager ontevreden blijft en de klacht niet wordt opgelost, kan de klager zich wenden tot een van de klachten- en beroepscommissies. De commissies zijn ingedeeld naar het type klacht:

1. Klachtencommissie voor klachten die niet over 2, 3 of 4 gaan.
2. Commissie van beroep voor de examens
3. Interne Geschillencommissie arbeidsvoorwaarden
4. Commissie misstanden

Klachtencommissie

De Klachtencommissie behandelt alle geschillen van medewerkers, studenten en externe belanghebbenden die niet te maken hebben met examens of arbeidsvoorwaarden. De Klachtencommissie brengt advies uit aan het College van Bestuur over het geschil en de eventueel te nemen maatregelen. Bij de Klachtencommissie zijn in 2014 vier klachten aangemeld, die in twee gevallen tot een zitting hebben geleid. Twee klachten zijn later door de klagers ingetrokken na contact met de onderwijsmanager.

De Klachtencommissie adviseerde het College van Bestuur in beide gevallen waar het tot een zitting heeft geleid de klacht ongegrond te verklaren.

Commissie van beroep voor de examens

De Commissie van beroep voor de examens oordeelt over beroepen die ingesteld worden tegen beslissingen van beoordelaars, examinatoren en examencommissies. In de loop van 2014 is in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs het bindend studieadvies toegevoegd aan de bevoegdheden van de Commissie. De uitspraak van de Commissie is bindend. Wettelijk is een roc verplicht een dergelijke commissie te hebben of zich daarbij aan te sluiten. Bij de Commissie zijn in 2014 negen beroepen aangetekend. In vier gevallen werden de beroepen minnelijk, dus zonder zitting, geschikt. In vijf gevallen vond een zitting van de Commissie plaats. De Commissie oordeelde in vier gevallen het beroep gegrond en één beroep werd als ongegrond beoordeeld.

Interne Geschillencommissie arbeidsvoorwaarden

De Interne Geschillencommissie arbeidsvoorwaarden oordeelt over geschillen tussen een medewerker en zijn leidinggevende over de toepassing van de CAO, overplaatsing of functiewaardering door toepassing van het Fuwa-BVE. De Commissie geeft gevraagd of ongevraagd advies aan het College van Bestuur over de gegrondheid van het bezwaarschrift en de te nemen besluiten.

Bij de Interne Geschillencommissie zijn in 2014 vijf geschillen aangemeld. In vier gevallen is minnelijk geschikt, in één geval werd het bezwaar na een zitting ongegrond beoordeeld.

Commissie misstanden

Bij een melding van een (vermoeden van) misstand wordt ad hoc een commissie in het leven geroepen. Voor dit type klacht beschikt Mondriaan over een Klokkenluidersregeling. Er zijn in 2014 geen meldingen binnengekomen.

Ombudslijn Middelbaar Beroeps Onderwijs

Klachten over het mbo kunnen sinds 1 april 2010 worden ingediend bij de Ombudslijn MBO. Bij Mondriaan zijn er via de Ombudslijn in 2014 vier klachten gemeld. Deze betroffen de volgende onderwerpen: een bindend studieadvies, dat na, door klager geaccepteerde uitleg, gehandhaafd is gebleven; besluit om te moeten blijven zitten, dat onder voorwaarden teniet is gedaan; besluit tot niet toelating, dat na een zitting van de Klachtencommissie is gehandhaafd en een besluit tot schorsing, dat door de onderwijsmanager is ingetrokken.

9. Governance

Goed bestuur is het waarborgen van de onderlinge samenhang van de wijze van sturen, beheersen en toezichhouden van een organisatie, gericht op een efficiënte en effectieve realisatie van de doelstellingen, alsmede het daarover op een open wijze communiceren en verantwoording afleggen ten behoeve van belanghebbenden. Goed bestuur gaat in ieder geval over intern toezicht (raden van toezicht), besturen (colleges van bestuur), medezeggenschap (ondernemingsraad, deelnemersraad, ouderraad) en de dialoog met belanghebbenden. Daarbij staat steeds het dienen van het publieke belang centraal.

(‘Branchecode goed bestuur in het mbo’ 2009, 2014)

Interne beheersing en toezicht

Bestuur en toezicht zijn bij Mondriaan gescheiden. Het College van Bestuur (CvB) is het bevoegd gezag van Mondriaan en de Raad van Toezicht houdt toezicht op de wijze waarop het CvB het roc bestuurt. In het jaarverslag van de Raad van Toezicht staat de wijze waarop de Raad zijn toezichhoudende rol vervult (zie bijlage 2).

Het bestuur zet verschillende middelen in, zoals de verantwoordingsgesprekken en de begrotingsgesprekken met de onderwijsmanagers, directeuren en dienstdirecteuren, de zelfevaluaties en de interne audits.

Naast de formele overleggen voeren de leden van het CvB gezamenlijke werkoverleggen met de onderwijsmanagers van de scholen die zij in portefeuille hebben, leggen zij regelmatig werkbezoeken af aan de diverse scholen en voeren zij op informele basis gesprekken met studenten en docenten.

Horizontale verantwoording en dialoog

Het CvB gebruikt het Geïntegreerd Jaardocument voor de horizontale verantwoording en de horizontale dialoog. Het Geïntegreerd Jaardocument wordt op de website geplaatst en het wordt in papieren vorm naar de stakeholders gestuurd, zoals gemeentebesturen in Haaglanden, samenwerkingspartners, de Ondernemingsraden en de Studentenraad.

Externe dialoog

Er zijn zes Raden van Advies bestaande uit vertegenwoordigers uit het werkveld waar Mondriaan zijn studenten voor opleidt. Een Raad van Advies overlegt twee of drie keer per jaar met de betrokken directeur en onderwijsmanagers. In 2014 zijn de volgende onderwerpen besproken: de manier waarop het bedrijfsleven nog beter bij het onderwijs betrokken kan worden, terugdringen verzuim en spijbelen, trends, match vraag arbeidsmarkt en aanbod gediplomeerden, BPV-plaatsen, doorstroom vmbo-mbo-hbo, ontwikkelingen in de bouw, jeugdwerkloosheid, buurtzorg en zorgteam, ontwikkelingen rond Veiligheid en The Hague Security Delta.

Het CvB nodigt jaarlijks de Raden van Advies en leden van de Raad van Toezicht uit om de resultaten van het voorgaande jaar te bespreken en vooruit te kijken naar toekomstige ontwikkelingen die voor Mondriaan van belang zijn.

Het CvB heeft in 2014 bestuurlijke gesprekken gevoerd met de Colleges van Bestuur van de hbo-instellingen in Den Haag (De Haagse Hogeschool en Inholland) en op bestuurlijk niveau gesprekken gevoerd met vo-scholen in Haaglanden. Het College van Bestuur heeft met de nabije roc's gesproken over macrodoelmatigheid. Daarnaast heeft het CvB gesprekken gevoerd met de wethouders Onderwijs in de regio Haaglanden over de geleverde prestaties van Mondriaan en de huidige en toekomstige samenwerking.

Met het oog op de herziening van de strategie zijn bijeenkomsten gehouden met vertegenwoordigers uit de verschillende bedrijven en instellingen waar Mondriaan voor opleidt, scholen voor voortgezet onderwijs en hbo-instellingen.

Interne dialoog

Naast het overleg met diverse externe stakeholders, heeft het Bestuur regelmatig overleg met de medezeggenschapsorganen: de Ondernemingsraden van de Stichting ROC Mondriaan en de Contractgroep bv en met de Studentenraad. Er zijn in 2014 vijf overlegvergaderingen, waaronder twee artikel 24-vergaderingen, geweest met de Ondernemingsraad die verbonden is aan de Stichting ROC Mondriaan. Met de Ondernemingsraad van de Contractgroep zijn er twee vergaderingen geweest. Er zijn twee overlegvergaderingen geweest met de Studentenraad. Naast de formele overlegvergaderingen heeft het CvB twee keer per maand overleg met het Dagelijks Bestuur van de OR van de Stichting.

Verantwoording eigen functioneren van het College van Bestuur
Het College van Bestuur bespreekt drie keer per jaar zijn functioneren en de realisatie van de speerpunten. De uitkomsten van deze bespreking worden – bij wijze van verantwoording – besproken met de Raad van Toezicht.

In 2014 kwamen achtereenvolgens aan de orde:

- terugblik op de realisatie van de speerpunten die voor 2013 geformuleerd zijn
- de portefeuilleverdeling onder de CvB-leden
- het optreden als team en elkaar vervangen waar nodig is
- de samenwerking op het gebied van checks en balances

Een nieuwe branchecode

Het bestuur houdt bij de uitvoering van zijn taak rekening met de branchecode. Als gevolg van de nieuwe branchecode heeft het CvB de volgende acties ondernomen:

- de statuten, het bestuursreglement en de reglementen van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn op de website van Mondriaan gepubliceerd
- de keuze voor de accountant wordt heroverwogen
- het CvB neemt in het Geïntegreerd Jaardocument een verantwoording over het eigen functioneren op

Nevenfuncties van het College van Bestuur

Dhr. drs. P.M.M. Heijnen, voorzitter

- voorzitter Raad van Toezicht Koninklijke Schouwburg
- lid Raad van Commissarissen Stadsherstel Den Haag e.o.
- voorzitter Bestuur Stichting ETV.nl
- lid Raad van Toezicht Museon
- lid sectorkamer zorg, welzijn en sport
- lid Economische Programmaraad Zuidvleugel
- lid Stuurgroep Kansen voor West

Dhr. mr. drs. H.G.L.M Camps, lid

- voorzitter Stichting GlasLokaal
- lid stuurgroep Strategische informatievoorziening en benchmark (MBO Raad)
- bestuurslid (secretaris) Stichting Kwaliteitsnetwerk mbo

Dhr. H.C. de Bruijn, lid

- voorzitter SHE (Stichting Horeca Examens)
- voorzitter Examenwerk (Landelijke Examenbank)
- voorzitter Examenplatform UV
- lid thema-adviescommissie Kwalificeren & Examineren
- lid sectorkamer voedsel, groen en gastvrijheid
- bestuurslid Haags Ondernemersgala (secretaris)
- bestuurslid Haags Hockeyplein (tot 1-7-2014)
- bestuurslid Stichting Consortium Beroepsonderwijs (tot 1-10-2014)
- secretary-general EUHOFA International (wereldvereniging Hotelschooldirecteuren) (tot 1-11-2014)

Hoofdstuk 3 - Kaderbrief 2014: prestaties en resultaten



Inleiding

Kaderbrief 2014

De missie, visie, strategische ambities, een analyse van de maatschappelijke (externe) en interne ontwikkelingen en een risicoanalyse vormen de input voor de Kaderbrief. Deze Kaderbrief wordt jaarlijks door Mondriaan opgesteld en bevat concrete doelen waar in het desbetreffende jaar naar gestreefd wordt.

De missie, visie en strategische ambities van Mondriaan zijn toegelicht in hoofdstuk 1. Onderstaand volgt een toelichting op de belangrijkste externe en interne ontwikkelingen en risico's die de basis zijn geweest voor de doelen en te behalen resultaten in de Kaderbrief 2014.

Externe ontwikkelingen

De voornaamste externe ontwikkelingen zijn afgeleid uit het actieplan Focus op Vakmanschap. Anticiperend op deze plannen heeft Mondriaan het Raamwerkplan opgesteld, waardoor het actieplan in de strategie van Mondriaan is geïntegreerd. In 2014 zijn veel acties rond Focus op Vakmanschap uitgevoerd, zoals de start van de Entreeopleidingen en de invoering van de nieuwe normen voor onderwijstijd voor bol-opleidingen.

In het kader van macrodoelmatigheid onderzoekt Mondriaan de doelmatigheid van de opleidingen en stemt Mondriaan het onderwijsaanbod af met andere mbo-instellingen in de regio.

Interne ontwikkelingen

In het kader van de kwaliteitscyclus voeren de onderwijsteams jaarlijks een zelfevaluatie uit. Het doel van de zelfevaluatie is om te reflecteren op de kwaliteit van de opleiding. De indicatoren in de zelfevaluatie sluiten aan bij de indicatoren van het waarderingskader van de Inspectie. Dit betekent dat wanneer een opleiding een voldoende scoort, deze ook aan de kwaliteitseisen van de onderwijsinspectie voldoet.

Ook de ondersteunende stafdiensten voeren jaarlijks een zelfevaluatie uit. Hiertoe is in 2014 de zelfevaluatie- en auditsystematiek bij de diensten geïmplementeerd.

Op basis van de zelfevaluatiecyclus in 2013 zijn een aantal onderwerpen als speerpunt opgenomen in de Kaderbrief 2014, bijvoorbeeld:

- het jaar- en diplomaresultaat van de niveau 3-opleidingen
- het reduceren van VSV
- het versterken van het Professioneel Statuut

In 2014 heeft Mondriaan een innovatiebudget, bestemd voor innovatie in het onderwijs en projectkosten Focus op Vakmanschap. In 2014 is hiervoor €850.000 bestemd, waarvan €350.000 voor de projectkosten van Focus op Vakmanschap. Het CvB heeft de middelen op basis van aanvragen toegewezen aan de scholen.

De scholen hebben middelen toegewezen gekregen voor het ontwikkelen van nieuwe leerlijnen en opleidingen, implementatie van ICT in het onderwijs en de doorstroom van mbo naar hbo. Daarnaast bestaan binnen Mondriaan innovatieve projecten zoals de ontwikkeling van het High Tech Centre Delft: een samenwerkingsverband tussen onderwijs (van vmbo tot TU), overheid en bedrijfsleven waar studenten in niveau-overschrijdende studententeams samenwerken aan actuele bedrijfscasussen.

Ook het project STRONG (Studie ROute Net Gezondheid) is een voorbeeld van bestaande innovatie binnen Mondriaan. In dit samenwerkingsverband hebben 26 partijen uit de regio Haaglanden uit onderwijs, zorg en welzijn zich verenigd om meer jongeren te binden en boeien in de sector gezondheid.

Risicoanalyse

Op basis van bovenstaande externe en interne ontwikkelingen heeft Mondriaan een risicoanalyse gemaakt. Deze risicoanalyse bestaat uit een onzekerheid en een aantal risico's. De onzekerheid ontstaat door de voortdurende wijzigingen in plannen en planning van OCW. Hierdoor wordt een wissel getrokken op het veranderingsproces bij en de veranderingscapaciteit van de scholen.

Mondriaan heeft voor 2014 de volgende risico's geformuleerd:

- Dalende financiële middelen door de afname van het aantal bekostigde studenten door afname leerlingaantal vmbo, havoïsering en imagoschade mbo.
- Rendementsverlies (= ook dalende financiële middelen) als gevolg van de verplichte inzet en centrale examinering van de vakken Nederlands, rekenen en Engels en een zwaardere slaag-zak regeling die hiermee gepaard gaat.
- Door de economische crisis zijn er minder leerwerkplekken voor bbl-studenten beschikbaar. Betekent minder bbl-studenten.
- Overbelasting personeel: hoeveelheid van en onduidelijkheden in nieuwe wet-/regelgeving, hoge inzet ten gevolge van toenemende verantwoordingsplicht, inefficiënte en ineffectieve interne procedures, onvoldoende regie op innovatie.
- De komende marktwerking educatie.

Deze onzekerheid en risico's zijn verwerkt in de Kaderbrief 2014.

Te behalen resultaten in 2014

De Kaderbrief is de basis voor de begroting, waarmee Mondriaan de verbinding maakt tussen beleid enerzijds en de inzet van mensen en middelen om dit beleid te realiseren anderzijds.



Binnen de vijf resultaatgebieden uit de Kaderbrief worden in dit hoofdstuk de belangrijkste activiteiten die hebben bijgedragen tot het realiseren van de doelstelling genoemd. Vervolgens worden de resultaten bij de indicatoren genoemd en wordt met kleur aangegeven of aan de norm is voldaan. In de conclusie wordt hierop gereflecteerd. Tevens wordt in de conclusie de koppeling gelegd met de vooruitblik over dit onderwerp uit het Geïntegreerd Jaardocument 2013. Ten slotte wordt uiteengezet wat de verwachting is voor de toekomst voor het betreffende onderwerp.



Zo wordt de cyclus van 'plan-do-check-act' gevolgd. Bij de indicatoren zijn de resultaten weergegeven uit 2014 en, indien van toepassing, 2013, om deze waar mogelijk te kunnen vergelijken. Bij de indicatoren is aangegeven wat de bron van de norm is: een wettelijke norm of een door Mondriaan gestelde norm. Wanneer de norm van 2013 afwijkt van de norm van 2014, dan wordt dit vermeld.

Aan het eind van dit hoofdstuk staat de inhoudelijke verantwoording van de doelsubsidies. De financiële verslaglegging hierover is opgenomen in hoofdstuk 4.

De toelichting bij de behaalde resultaten bij resultaatgebied 2, een passend onderwijsaanbod, is niet opgenomen in dit hoofdstuk. De informatie over deze onderwerpen is te vinden in hoofdstuk 3, in de onderdelen onderwijsaanbod en governance.

Legenda bij het weergeven van de resultaten:

| | |
|---|--------------------------|
|  | voldoet aan de norm 2014 |
|  | voldeed aan de norm 2013 |

| | |
|---|-------------------------------|
|  | voldoet niet aan de norm 2014 |
|  | voldeed niet aan de norm 2013 |

| | |
|---|------------------------|
| | bron: |
| M | Mondriaan (Kaderbrief) |
| W | wettelijk |

| Resultaatgebied 1: Resultaatgebied 1: Het verzorgen van goed en vakkundig onderwijs, met oog voor de menselijke maat | |
|--|--|
| 1.1 | Alle nieuwe opleidingen die na 1-8-2014 starten hanteren de nieuwe urennorm |
| 1.2 | De entreeopleidingen starten per 1-8-2014 |
| 1.3 | De doorstroom van entree- naar beroepsopleiding is georganiseerd |
| 1.4 | Mondriaan hanteert conform de wettelijke vereisten voor entreeopleidingen het bindend advies |
| 1.5 | Het onderwijs en de examinering voldoen aan de wet- en regelgeving en de kwaliteitsnormen van ROC Mondriaan. ROC Mondriaan hanteert het waarderingskader van de onderwijsinspectie |
| 1.6 | Het onderwijs wordt als voldoende beoordeeld door studenten en bpv-bedrijven |
| 1.7 | Studenten zijn tevreden over het gebruik van de leermiddelen |
| 1.8 | Studenten zijn tevreden over de communicatie rondom roosterwijzigingen |
| 1.9 | Mondriaan werkt met sectorale examenprofielen |
| 1.10 | Het aantal centraal afgenomen examens (COE) Nederlandse taal en rekenen stijgt in 2014 ten opzichte van 2013 |
| Resultaatgebied 2: Het hebben van een passend onderwijsaanbod | |
| 2.1 | Het onderwijsaanbod is conform regionale afspraken |
| 2.2 | Alle opleidingen zijn doelmatig |
| Resultaatgebied 3: Sturing op de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering | |
| 3.1 | Het kwaliteitsdenken – en daarmee de PDCA cyclus – is in de onderwijsteams ingebed |
| 3.2 | De scholen en diensten werken samen om de kwaliteit van het onderwijs te optimaliseren |
| 3.3 | De zelfevaluatie- en auditsystematiek voor de stafdiensten is geïmplementeerd |
| 3.4 | Mondriaan is financieel gezond |
| 3.5 | Het ziekteverzuim is in 2014 gemiddeld 4,7% |
| Resultaatgebied 4: Samenwerking met stakeholders | |
| 4.1 | Het bedrijfsleven is tevreden over de samenwerking met Mondriaan |
| 4.2 | De gemeenten zijn tevreden over de samenwerking met Mondriaan |
| 4.3 | Het uitvoeren van alumniactiviteiten vindt plaats conform het beleid |
| Resultaatgebied 5: De professionalisering van de medewerkers | |
| 5.1 | De professionele ontwikkeling van medewerkers wordt uitgevoerd |
| 5.2 | De kwaliteit van de examenfunctionarissen voldoet aan de inspectienorm |
| 5.3 | ROC Mondriaan heeft inzicht in de kwaliteit van het personeel |
| 5.4 | Medewerkers binnen onderwijsteams gebruiken hun 'professionele ruimte' bij het maken van keuzes m.b.t. de uitvoering van het onderwijs en bij het maken van afspraken over de onderlinge werkverdeling |

1. Resultaatgebied 1: goed en vakkundig onderwijs

1.1 Onderwijstijd

Doelstelling: alle nieuwe opleidingen die na 1-8-2014 starten hanteren de nieuwe urennorm.

Belangrijkste activiteiten

Implementatie nieuwe urennorm per 1 augustus 2014

Het cohort studenten dat op of na 1 augustus 2014 gestart is met een bol-opleiding heeft een curriculum dat voldoet aan de nieuwe urennorm voor onderwijstijd. De nieuwe eisen aan onderwijstijd zijn geregeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs. De wet belegt de verantwoordelijkheid voor de kwaliteitszorg van het onderwijs bij het college van bestuur van een instelling. Het Professioneel Statuut van het mbo bepaalt dat een onderwijsteam zeggenschap heeft bij het ontwerp van het onderwijsprogramma voor hun studenten, zo ook bij Mondriaan. Onderwijsteams richten onder verantwoordelijkheid van de onderwijsmanagers het onderwijsprogramma in, waarbij aan de normen voor onderwijstijd wordt voldaan en de kwaliteit van het onderwijs is geborgd.

De normen voor onderwijstijd van bol-opleidingen zijn afhankelijk van de duur van de opleiding (1 tot 4 jaar). Daarnaast is er ook een separate norm voor de entreeopleiding. Nieuw bij meerjarige opleidingen is dat men de minimale normen voor begeleidende onderwijsuren en beroepspraktijkvorming over de jaren mag verdelen zoals gewenst, zolang het totaal aantal uren maar wordt gehaald en rekening wordt gehouden met de eisen voor het eerste jaar van bol niveau 2 tot en met 4, te weten ten minste minimaal 700 begeleidende onderwijsuren. Tevens moet voor studenten een evenwichtige werkdruk gedurende de opleidingen worden ervaren.

De normen voor onderwijstijd voor bbl-opleidingen zijn op 1 augustus 2013 aangepast en ook met ingang van die datum in de curricula van de bbl-opleidingen verwerkt.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|------|------|--------|------|
| De urennormering is opgenomen in de Onderwijs- en Examenregeling (OER) | 100% | M | N.v.t. | 100% |

Conclusie

De doelstelling is gerealiseerd, alle bol-opleidingen die op of na 1 augustus 2014 bij Mondriaan starten zijn geprogrammeerd conform de nieuwe normen voor onderwijstijd. Per saldo betekenen de nieuwe normen voor onderwijstijd een toename van 150 uur, afgezet tegen de 'oude' norm van 850 uur. Hier is in de begroting voor 2014 rekening mee gehouden.

Vooruitblik

Bij de opleidingen die op of na 1 augustus 2014 zijn gestart en waarvan de curricula zijn geprogrammeerd conform de nieuwe normen voor onderwijstijd worden in schooljaar 2014-2015 deze normen toegepast in het eerste leerjaar. In de daaropvolgende schooljaren worden de nieuwe normen bij meerjarige bol-opleidingen ook in de latere leerjaren toegepast.

Per 1 augustus 2016 starten de opleidingen van Mondriaan volgens de nieuwe kwalificatiestructuur. Drie opleidingen starten al een jaar eerder met deze nieuwe kwalificatiestructuur. In 2015 wordt de ontwikkeling van de curricula van de opleidingen voortgezet. De nieuwe normen voor onderwijstijd worden ook in de onderwijsprogramma's van deze opleidingen toegepast.

1.2-4 Entreeopleidingen

Doelstellingen:

- De entreeopleidingen starten per 1 augustus 2014
- De doorstroom van entree- naar beroepsopleiding is georganiseerd
- Mondriaan hanteert conform de wettelijke vereisten voor entreeopleidingen het bindend advies

Belangrijkste activiteiten

Vorbereiding entreeopleiding

Onderdeel van het Actieplan mbo Focus op Vakmanschap is de entreeopleiding. De entreeopleiding omvat het gehele niveau 1, waaronder de Arbeidsmarktgekwificeerde assistentenopleiding en alle vakgerichte opleidingen op niveau 1. De entreeopleiding is toegankelijk voor studenten zonder afgeronde vooropleiding. De opleiding is gericht op doorstroom naar werk of mbo niveau 2. In het kwalificatiedossier zijn negen profielen opgenomen, variërend van logistiek tot procestechniek en horeca, voeding of voedingsindustrie. Binnen vier maanden na aanvang van de opleiding krijgt de student een bindend studieadvies: doorstroom naar werk of mbo niveau 2. Op basis van dit advies wordt het vervolg van de opleiding gedifferentieerd.

In 2014 is de eerste fase van de voorbereidende werkzaamheden voor de start van de entreeopleiding afgerond. De entreeopleiding wordt bij Mondriaan gefaseerd ingevoerd. Per 1 augustus 2014 starten de profielen dienstverlening & zorg en verkoop & retail met het nieuwe kwalificatiedossier. Deze opleidingen worden aangeboden door de School voor Entree, die per 1 augustus 2014 is gestart. Hiertoe is per 1 februari 2014 een onderwijsmanager aangesteld die verantwoordelijk is voor de implementatie van de voorbereidingen in aanloop naar de start van de entreeopleiding. De overige niveau 1 opleidingen van Mondriaan blijven in schooljaar 2014-2015 met het huidige kwalificatiedossier werken, maar gaan wel werken met het bindend studieadvies en de intake via de School voor Entree.

Bindend studieadvies bij entreeopleiding

Een wettelijke vereiste voor mbo-instellingen met betrekking tot de entreeopleiding is het hanteren van het bindend studieadvies. Maximaal vier maanden nadat een student met de opleiding is begonnen wordt aan de student een advies over het vervolg van de opleiding gegeven. Bij voldoende studievoortgang, beroepshouding en aanwezigheid kan dit een positief advies zijn: doorstroom naar niveau 2 of werk. Mondriaan heeft de voorwaarden omtrent het advies vastgelegd in de onderwijsovereenkomst. In de periode van de start van de opleiding tot het advies vinden gesprekken plaats met de student over de studievoortgang en afspraken die tijdens de intake zijn gemaakt. Op deze wijze komt het advies op transparante en zorgvuldige wijze tot stand. In geval van een negatief advies kan de student geadviseerd worden de opleiding te beëindigen. Een dergelijk negatief advies is bindend. Een student die nog geen 18 jaar is, moet door de instelling een alternatief geboden worden binnen de eigen instelling of buiten de instelling. Het betreft hier een inspanningsverbintenis, wanneer het na acht weken niet is gelukt een passend alternatief te vinden voor de student, dan mag de student uitgeschreven worden.

Doorstroom van entree- naar beroepsopleiding

De duur van de entreeopleiding is in principe één jaar. De totaal bekostigde inschrijvingsduur is beperkt tot twee jaar. Bij Mondriaan wordt ingestoken op een verblijfsduur in de entreeopleiding van één jaar. Het niveau van de opleiding is gericht op doorstroom naar niveau 2. Zo is het uitgangspunt bij de vakken Nederlands en rekenen: op weg naar 2F. Dit is het taal- en rekenniveau dat op niveau 2 behaald moet worden. Na een positief studieadvies wordt het vervolg van de opleiding gedifferentieerd naar de aard van het advies: doorstroom naar werk of niveau 2.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|------|------|--------|------|
| geplande entreeopleidingen starten | 100% | M | n.v.t. | 100% |
| de overdrachtsprocessen zijn beschreven | Ja | M | n.v.t. | Ja |
| er zijn door de opleidingen gedragen afspraken | Ja | M | n.v.t. | Ja |
| de scholen werken met de standaardbrief bindend studieadvies | 100% | M | n.v.t. | 100% |
| het bindend studieadvies is verklaard en geregistreerd | Ja | M | n.v.t. | Ja |

Conclusie

Mondriaan is per 1 augustus 2014 gestart met de entreeopleiding. De profielen dienstverlening & zorg en verkoop & retail zijn op deze datum gestart volgens het nieuwe kwalificatiedossier. Dit is een aanpassing op het basisplan voor de entreeopleidingen. Management en onderwijsteams van de betrokken opleidingen zijn na overleg overeengekomen reeds op 1 augustus met het nieuwe kwalificatiedossier te starten. De overige niveau 1-opleidingen zijn in schooljaar 2014-2015 met de huidige kwalificatiedossiers blijven werken.

Het bindend studieadvies is vastgelegd in de onderwijsovereenkomst. Binnen de opleiding zijn afspraken gemaakt over het traject voorafgaand aan het studieadvies. Op deze wijze is geborgd dat de student een zorgvuldig en onderbouwd advies krijgt over het vervolg van de opleiding. Om te waarborgen dat aan alle wettelijke vereisten is voldaan is een standaardbrief over het bindend studieadvies ontwikkeld. Deze brief wordt ingezet door de School voor Entree en de andere scholen die niveau 1-opleidingen aanbieden.

1.5 Opbrengsten en kwaliteit van het onderwijs en de examinering

De studenten die op 1 augustus 2014 zijn gestart met de entreeopleiding hebben eind 2014 het studieadvies gekregen. Slechts in een aantal gevallen heeft dit geleid tot een negatief bindend studieadvies. De ruime meerderheid van de studenten vervolgt de opleiding.

De studenten die een positief studieadvies hebben gekregen hebben in principe twee opties: doorstroom naar niveau 2 of werk. Conclusie over doorstroom naar niveau 2 aanvullen.

Vooruitblik

De keuze van Mondriaan om de start van de entreeopleiding gefaseerd in te voeren biedt de mogelijkheid om gedurende het schooljaar 2014-2015 de intake, het onderwijsprogramma, het examenplan, de begeleiding en het bindend studieadvies te evalueren. Deze evaluatie kan worden gebruikt wanneer de niveau 1-opleidingen die in schooljaar 2014-2015 met het huidige kwalificatiedossier blijven werken per 1 augustus 2015 ook met het kwalificatiedossier van de entreeopleiding gaan starten.

De doorstroom vanuit de entreeopleiding naar niveau 2-opleidingen wordt in 2015 geëvalueerd. Op basis van de evaluatie van de doorstroom worden de processen in de entreeopleiding eventueel aangepast teneinde de doorstroom naar niveau 2-opleidingen te verbeteren.

Doelstelling: het onderwijs en de examinering voldoen aan de wet- en regelgeving en de kwaliteitsnormen van ROC Mondriaan. ROC Mondriaan hanteert het waarderingskader van de onderwijsinspectie.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|------|------|--------|------|
| uit de interne audits blijkt dat de opleidingen voldoen aan de criteria van het waarderingskader | 100% | M | n.v.t. | 67% |

| indicator | niveau/norm | bron | 2013 | 2014 |
|-------------------|-------------|------|-------|-------|
| diplomaresultaat* | 1 45,1% | W | 70,8% | 68,8% |
| | 2 45,2% | W | 63,1% | 71,3% |
| | 3 67,3% | W | 63,2% | 64,8% |
| | 4 67,3% | W | 75,1% | 74,1% |
| jaarresultaat** | 1 60,7% | W | 82,4% | 76,6% |
| | 2 56,5% | W | 66,6% | 69,1% |
| | 3 65,3% | W | 61,4% | 60,8% |
| | 4 64,2% | W | 72,4% | 70,1% |

* *Diplomaresultaat: de verhouding van de instellingsverlaters die tijdens de schoolloopbaan bij Mondriaan een diploma hebben behaald ten opzichte van alle instellingsverlaters gedurende het schooljaar (i.c. oktober 2013-oktober 2014).*

** *Jaarresultaat: de verhouding tussen gedurende het schooljaar (i.c. oktober 2013-oktober 2014) behaalde diploma's, ongeacht of de studenten de instelling verlaten, en de som van de gedurende het schooljaar behaalde diploma's en het aantal ongediplomeerde instellingsverlaters.*

VSV voldoet aan de VSV-regelgeving

| niveau | norm '12 - '13 | 2012-2013 | O/V | norm '13 - '14 | 2013-2014 | O/V |
|--------|----------------|-----------|--------|----------------|-----------|--------|
| 1 | 32,5% | 17,9% | V | 27,5% | 31,0% | O |
| 2 | 13,5% | 10,8% | V | 11,5% | 12,5% | O |
| 3-4 | 4,25% | 5,0% | O | 3,5% | 4,99% | O |
| totaal | n.v.t. | 7,4% | n.v.t. | n.v.t. | 8,2% | n.v.t. |

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|------|------|--------|------|
| Publieke en private activiteiten voldoen aan regelgeving BVE en waarderingskader van de onderwijsinspectie | ja | M | n.v.t. | * |

* *In het onderzoek naar de Staat van de Instelling heeft de Inspectie bij drie opleidingen tekortkomingen geconstateerd, deze opleidingen voldoen niet aan het waarderingskader onderwijsinspectie. Bij de overige opleidingen zijn geen tekortkomingen geconstateerd.*

Conclusie

Interne audits

De interne audits zijn een waardevol onderdeel van de kwaliteitscyclus. Met behulp van onafhankelijke deskundigen wordt de kwaliteit van onderwijs en examinering beoordeeld. De interne audits leveren de onderwijsteams input op voor verbetering van de kwaliteit en voor de teamactiviteitenplannen.

In 2014 zijn negen reguliere interne audits uitgevoerd: zes brede audits en drie examenaudits. Uit de zes brede audits blijkt dat het onderwijsproces bij alle onderzochte opleidingen als voldoende is beoordeeld. De examinering en opbrengsten zijn beide bij vijf van de zes opleidingen voldoende beoordeeld. Het onderzoek naar de kwaliteitsborging en de naleving van de wettelijke vereisten leverde in beide gevallen vier voldoende beoordelingen op. Bij de drie examenaudits is er één opleiding voldoende beoordeeld.

De interne audit is een ontwikkelings- en risicogericht instrument ten behoeve van de kwaliteitscyclus. De interne audits worden over het algemeen uitgevoerd bij opleidingen waar risico's op tekortkomingen in de kwaliteit worden ingeschat, met als doel de verbeterpunten van de opleiding in kaart te brengen. De onderwijsmanager en het onderwijsteam kunnen de bevindingen uit de interne audit gebruiken in het verbeterproces.

Naast de reguliere interne audits zijn in 2014 ook verificatie-audits uitgevoerd bij de drie opleidingen die tijdens het onderzoek van de Inspectie naar de Staat van de Instelling een onvoldoende beoordeling hebben ontvangen. Doel van de verificatie-audits is de voortgang te onderzoeken van de verbeteringen die naar aanleiding van het inspectierapport zijn uitgevoerd. Uit deze audits is gebleken dat er vorderingen zijn gemaakt in de verbetertrajecten, maar dat verdere verbetering noodzakelijk is.

Opbrengsten

In 2012 is met de introductie van het Toezichtkader BVE 2012 het toezicht door de Inspectie veranderd. De Inspectie voert sinds 2012 driejaarlijkse instellingsbrede onderzoeken uit: de Staat van de Instelling. Tevens voert de Inspectie jaarlijks op afstand een risicoanalyse uit, op basis van jaar- en diplomaresultaat en signalen over mogelijke tekortkomingen. In januari 2014 heeft de Inspectie het onderzoek naar de Staat van de Instelling uitgevoerd bij Mondriaan. In haar rapportage concludeert de Inspectie over de opbrengsten geringe tot matige risico's te zien, met name bij de opleidingen vavo. De Inspectie constateert dat Mondriaan de risico's ten aanzien van de opbrengsten goed in beeld heeft en in bijna alle gevallen al verbetermaatregelen heeft ingezet. In bijlage 1 zijn de opbrengsten per school te vinden.

Diplomaresultaat

De doelstelling van Mondriaan voor het diplomaresultaat is dat er ten minste voldaan wordt aan de normen van de Inspectie voor

het diplomaresultaat. In 2014 is alleen op niveau 3 gemiddeld genomen niet aan de normen voldaan. Het diplomaresultaat op niveau 1 is licht gedaald in vergelijking met de periode 2012-2013. Op niveau 2 en 3 is een lichte stijging waar te nemen, op niveau 2 een significante stijging van 63,1% naar 71,3%.

De in vergelijking met niveau 4 relatief lagere scores op de niveaus 1, 2 en 3 wordt mede veroorzaakt door de gehanteerde definitie. Op niveau 4 verlaten nagenoeg alle gediplomeerden Mondriaan en tellen dus alle gediplomeerden mee in deze berekening. Op de lagere niveaus zijn er veel gediplomeerden die doorstromen binnen Mondriaan en die tellen in deze definitie dus niet mee. Op de niveaus 1, 2 en 3 betreft dit respectievelijk 55%, 31% en 33% van de studenten die een diploma gehaald hebben. De gediplomeerd doorgestroomde studenten stromen in beginsel door naar een opleiding op een hoger niveau. Slechts in een incidenteel geval stromen studenten na het behalen van het diploma door naar een opleiding op hetzelfde niveau waar zij al een diploma voor behaald hebben. Naast gediplomeerde doorstroom zijn er ook studenten die ongediplomeerd doorstromen, de zogenaamde omzwaaiers. In 2014 zijn 1.247 studenten zonder diploma naar een andere opleiding binnen Mondriaan doorgestroomd. Van het totaal aantal studenten dat een opleiding zonder diploma verlaat, stroomt 32% binnen Mondriaan door naar een andere opleiding.

Jaarresultaat

Ook voor het jaarresultaat is de doelstelling van Mondriaan om ten minste te voldoen aan de normen van de Inspectie. Met uitzondering van niveau 3 wordt gemiddeld genomen aan de inspectienormen voldaan.

In de periode 2013-2014 is het jaarresultaat op niveau 2 gestegen in vergelijking met de periode 2012-2013. Bij de

overige niveaus is het jaarresultaat gedaald ten opzichte van het voorgaande schooljaar.

Volgens de beoordelingssystematiek van de Inspectie voor de opbrengsten worden deze als voldoende beoordeeld wanneer van de indicatoren jaar- en diplomaresultaat minimaal één daarvan aan de inspectienormen voldoet.

Bij de opleidingen waar het jaar- en diplomaresultaat onder de inspectienormen scoort, zijn acties ingezet om de resultaten te verbeteren.

VSV

Het bestrijden van VSV blijft onverminderd een speerpunt, zowel landelijk als bij Mondriaan. De wettelijke normen voor het VSV worden op alle niveaus steeds scherper. Mondriaan voldoet op geen van de niveaus aan de normen. Na jaren van daling van het VSV tot 7,4% in 2013 is in 2014 het VSV gestegen tot 8,2%.

Vooruitblik

In 2015 worden negen interne audits bij beroepsopleidingen uitgevoerd: drie onderwijsaudits en zes examenaudits. In 2015 is de kwaliteit van de examinering het speerpunt van de interne audits. Het aantal examenaudits is dan ook groter dan in voorgaande jaren. De controle op de naleving van de diploma-eisen blijft in 2015 onderdeel uitmaken van de interne audits.

In 2015 voert de Inspectie het onderzoek naar kwaliteitsverbetering uit bij de drie opleidingen waar in 2014 tijdens het onderzoek naar de Staat van de Instelling tekortkomingen zijn geconstateerd.

De voortgang van het bestrijden van VSV wordt naar aanleiding van de stijging van het VSV in 2014 scherp bekeken. Hierbij wordt samengewerkt met andere instellingen uit de grote steden, waar een vergelijkbare ontwikkeling waarneembaar is.

1.6 Tevredenheid van studenten en bedrijven

Doelstelling: het onderwijs wordt als voldoende beoordeeld door studenten en bpv-bedrijven.

Belangrijkste activiteiten

Onderzoek naar studententevredenheid

De tevredenheid van studenten over de opleiding bij Mondriaan wordt met verschillende methoden gemeten. Jaarlijks wordt de tevredenheid van studenten gemeten door middel van een tevredenheidsonderzoek. In de even jaren neemt Mondriaan deel aan de landelijke JOB-monitor, in de oneven jaren organiseert Mondriaan een eigen studentenenquête, inhoudelijk gebaseerd op de JOB-monitor. De JOB-monitor wordt georganiseerd door de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB), landelijk nemen vrijwel alle roc's, aoc's, en vakscholen deel aan het tevredenheidsonderzoek. In de enquête wordt naar de tevredenheid over diverse onderwerpen gevraagd, zoals intake, begeleiding, docenten, beroepspraktijkvorming en veiligheid. Ook wordt de studenten gevraagd naar een rapportcijfer voor de opleidingen en de school. In bijlage 1 zijn resultaten van de JOB-monitor per school te vinden.

Daarnaast wordt in de scholen in panelgesprekken met groepen studenten besproken hoe zij de opleiding ervaren. Tijdens deze panelgesprekken wordt bijvoorbeeld verdieping gezocht naar aanleiding van uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken. Studenten hebben tijdens deze gesprekken ook de mogelijkheid om zelf onderwerpen in te brengen. Het is voor studenten natuurlijk ook mogelijk om buiten deze panelgesprekken bij docenten, begeleiders of onderwijsmanager aan te geven waar zij wel of niet tevreden over zijn. Onderzoek naar tevredenheid van bpv-bedrijven. Ook de tevredenheid van de arbeidsmarkt over de samenwerking met Mondriaan en de kwaliteit van de opleidingen die Mondriaan aanbiedt, wordt met verschillende methoden gemeten. Tweejaarlijks wordt de tevredenheid onderzocht van bedrijven en instellingen die

stage- en werkplekken aanbieden aan studenten. In bijlage 1 zijn resultaten van de enquête per school te vinden. Daarnaast wordt in de raden van advies gesproken over de kwaliteit van het onderwijs. Elke branche (bijvoorbeeld economie, zorg & welzijn of techniek) heeft een raad van advies met bedrijven en instellingen uit die branche en de regio. Ook heeft een groot deel van de scholen een beroepenveldcommissie of een bedrijvenkring. In deze groepen wisselen de scholen van Mondriaan en de bedrijven en instellingen kennis, ervaringen en ontwikkelingen voor onderwijs en arbeidsmarkt uit.

Resultaten

| indicator | norm 2013 | bron | 2013 | norm 2014 | bron | 2014 |
|--|--------------|--------|--------|--------------|------|------|
| uit de studentenenquête blijkt dat studenten de opleiding een gemiddeld rapportcijfer 6 geven | 7,0 | M | 6,7 | 6,0 | M | 7,0 |
| uit de bpv-bedrijvenenquête blijkt dat de bedrijven de opleiding waarderen met een gemiddeld rapportcijfer 6 | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. | 6,0 | M | 6,8 |

Conclusie

In 2014 heeft Mondriaan deelgenomen aan de JOB-monitor. Bij Mondriaan hebben 7.581 studenten de enquête ingevuld, een responspercentage van 44%. Uit de resultaten van de enquête blijkt onder meer dat de eerstejaars studenten tevreden zijn over de voorlichting. De studenten van Mondriaan zijn eveneens tevreden over de lessen en de docenten. Ook de tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijkvorming en de begeleiding tijdens de stage, zowel door school als het leerbedrijf, is positief. Minder tevreden zijn de studenten over de communicatie over roosterwijzigingen en het gebruik van leermiddelen die zij

moeten aanschaffen. Dit wordt in respectievelijk paragraaf 1.7 en 1.8 nader toegelicht. Studenten voelen zich veilig in en om de schoolgebouwen van Mondriaan. Het rapportcijfer dat de studenten voor de opleiding geven is gemiddeld 7,0. Hiermee is aan de doelstelling van een gemiddelde van 6,0 voldaan.

Begin 2014 heeft Mondriaan de bpv-bedrijvenenquête uitgevoerd. Hiertoe zijn bedrijven en instellingen benaderd die in 2013 studenten van Mondriaan een stage- en/of werkplek hebben aangeboden. Ruim 600 bedrijven hebben deelgenomen aan de enquête, in grootte variërend van een kleine garage die één student per jaar begeleidt tot ziekenhuizen waar grote aantallen studenten de beroepspraktijkvorming volgen. Uit de resultaten van de enquête blijkt onder meer dat bedrijven tevreden zijn over de aansluiting van de op school verworven kennis en vaardigheden op de beroepspraktijk, de kwaliteit van de examinering bij Mondriaan en de begeleiding van studenten tijdens de bpv door school. Op het gebied van de informatievoorziening door school aan de bedrijven voorafgaande aan de stageperiode is ruimte voor verbetering. Het rapportcijfer dat de bedrijven en instellingen voor de kwaliteit van de opleidingen van Mondriaan geven is gemiddeld 6,8. Hiermee is aan de doelstelling van een gemiddelde van 6,0 voldaan.

Vooruitblik

In 2015 voert Mondriaan de eigen studentenenquête uit. De verwachting is dat in 2015 de landelijke bpv-monitor wordt ingevoerd. Met dit instrument wordt na iedere bpv-periode van een student de tevredenheid over die bpv-periode gemeten bij de student, de praktijkopleider bij het leerbedrijf en de bpv-begeleider van school. De bpv-monitor gaat de bpv-bedrijvenenquête vervangen als instrument voor het meten van de tevredenheid van bedrijven en instellingen over de samenwerking met Mondriaan en de kwaliteit van de opleidingen van Mondriaan.

1.7 Tevredenheid van studenten over het gebruik van leermiddelen

Doelstelling: studenten zijn tevreden over het gebruik van de leermiddelen.

Belangrijkste activiteiten

Good practices bij scholen

Tevredenheid van studenten over het gebruik van de leermiddelen die zij moeten aanschaffen begint met tijdige en transparante communicatie over de aanschaf van de leermiddelen. In de voorlichting voorafgaand aan de opleiding informeren de scholen nieuwe studenten en ouders vóór de zomervakantie over de aanschaf van leermiddelen, zodat voor studenten duidelijk is welke leermiddelen zij moeten aanschaffen en dat dit voor aanvang van de opleiding moet gebeuren. Tevens worden studenten geïnformeerd over de verwachtingen over het gebruik van leermiddelen: boeken die moeten worden aangeschaft kunnen als naslagwerk dienen. Het komt ook voor dat docenten de boeken tijdens de onderwijsactiviteiten niet veel gebruiken, maar dat de studenten de boeken tijdens het zelfstandig werken kunnen gebruiken. Dit is voor studenten niet altijd duidelijk. Docenten evalueren jaarlijks de boeken- en leermiddelenlijst en stellen kritisch de boeken- en leermiddelenlijst voor het komende schooljaar vast. Daarnaast wordt onderzoek gedaan naar nieuwe leermiddelen die beter aansluiten bij de opleiding en de doelgroep, bijvoorbeeld in het kader van het integreren van ICT in het onderwijs. Tenslotte wordt de leveranciers van de leermiddelen geëvalueerd hoe het proces van bestellen en leveren van de leermiddelen is verlopen.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|------|------|--------|------|
| uit de studentenenquête blijkt dat studenten tevreden zijn over het gebruik van leermiddelen | 60% | M | n.v.t. | 58% |

Conclusie

Studenten van Mondriaan zijn tevreden over het lesmateriaal: uit de JOB-monitor 2014 blijkt dat 79% van de respondenten het lesmateriaal goed vindt. Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde van 80%. Hoewel de studenten dus tevreden zijn over het lesmateriaal, zijn zij minder tevreden over het gebruik van de boeken en lesmaterialen die zij moeten kopen. De doelstelling is niet gerealiseerd, 58% van de respondenten is tevreden over het gebruik van de boeken en lesmaterialen die zij moeten kopen. Dit percentage is gelijk aan de uitkomsten van de metingen in 2012 en 2013 en ligt lager dan de landelijke uitkomsten van de JOB-monitor in 2014. De uitkomsten van de JOB-monitor worden in de scholen in panelgesprekken met studenten besproken. Uit deze panelgesprekken blijkt overigens een ander beeld dan in de uitkomsten van de enquête wordt geschetst.

Vooruitblik

Door tijdig en transparant te blijven communiceren over het gebruik van de leermiddelen, door te blijven evalueren of de leermiddelen daadwerkelijk in voldoende mate worden gebruikt tijdens de opleiding en door te blijven onderzoeken of er nieuwe leermiddelen beschikbaar zijn die beter aansluiten bij de opleiding en de doelgroep, wordt gestreefd naar een hogere tevredenheid van studenten over het gebruik van de leermiddelen. In de Mondriaan studentenenquête van 2015 en de panelgesprekken met studenten wordt gemonitord of de tevredenheid van studenten inderdaad stijgt.

1.8 Tevredenheid van studenten over de communicatie rond roosterwijzigingen

Doelstelling: studenten zijn tevreden over de communicatie rond roosterwijzigingen.

Belangrijkste activiteiten

Good practices bij scholen

De scholen streven er naar het aantal roosterwijzigingen zo veel mogelijk te beperken en wanneer er toch roosterwijzigingen zijn, deze tijdig en zo snel mogelijk aan de studenten te communiceren. Op de website van Mondriaan zijn de lesroosters en roostermededelingen van de opleidingen te vinden. De roostermakers hebben de mogelijkheid de roosters en de wijzigingen direct te uploaden naar de website. Op deze wijze wordt de snelheid van de communicatie over de roosters geborgd. Studenten kunnen zo thuis kijken of er roosterwijzigingen zijn, nog voor zij van huis naar school reizen.

Bij een aantal opleidingen bestaat een sms service voor het doorgeven van roosterwijzigingen. Ook deze methode is er op gericht de snelheid van de communicatie en bereikbaarheid van studenten te borgen.

Andere opleidingen hebben in de Onderwijs- en Examenregeling (OER) vastgelegd op welke wijze het lesrooster en roosterwijzigingen worden gecommuniceerd aan de studenten. Duidelijkheid over de wijze van communiceren kan de tevredenheid over het doorgeven van roosterwijzigingen ook bevorderen.

Resultaten

| indicator | norm 2013 | bron 2013 | norm 2014 | bron 2014 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| uit de studentenenquête blijkt dat studenten tevreden zijn met het tijdig doorgeven van roosterwijzigingen | 70% | M | 57% | 60% M 55% |

Conclusie

Studenten zijn niet tevreden over het tijdig communiceren van roosterwijzigingen. De doelstelling is niet gerealiseerd, 55% van de respondenten is tevreden over het tijdig communiceren van roosterwijzigingen. Dit is vergelijkbaar met de landelijke resultaten in 2014 en de Mondriaan studentenenquête 2013, maar wel een stijging ten opzichte van de JOB-monitor 2012, toen 50% van de studenten tevreden was op dit punt.

Veel scholen geven aan het aantal roosterwijzigingen tot een minimum te beperken, bijvoorbeeld door lesuitval te voorkomen door lessen van afwezige docenten over te laten nemen door collega's. Het laatste wordt bevestigd door de studenten: 88% van de studenten vindt dat er op school weinig lessen uitvallen. Het blijkt echter dat studenten roosterwijzigingen, hoe weinig het er ook zijn, als bijzonder vervelend ervaren. Een veel gehoorde klacht is dat zij een roosterwijziging, bijvoorbeeld voor het eerste lesuur, pas zien als ze op school komen. Verder worden gewijzigde lesroosters voor nieuwe periodes in het schooljaar soms relatief laat doorgegeven. Het laatste speelt vooral in combinatie met werk en/of hobby's: het is lastig om werkroosters op het laatste moment aan te moeten passen aan een nieuw lesrooster.

Vooruitblik

Evenals bij de tevredenheid van studenten over de leermiddelen zal de tevredenheid van studenten over de communicatie rond roosterwijzigingen over het algemeen stijgen wanneer er tijdig en duidelijk wordt gecommuniceerd door de school. Omdat roosterwijzigingen als vervelend worden ervaren, zal de tevredenheid nooit optimaal worden. In de Mondriaan studenten-enquête van 2015 en de panelgesprekken met studenten wordt de tevredenheid van studenten op dit vlak gemonitord.

1.9 Examinering

Doelstelling: Mondriaan werkt met sectorale examenprofielen.

Belangrijkste activiteiten

Examenorganisatie

In het kader van de doorontwikkeling van de organisatiestructuur van Mondriaan in 2013 is ook de examenorganisatie aangepast. De Examenraad is binnen Mondriaan verantwoordelijk voor de visie en het beleid op examinering en een kwalitatief goed uitgevoerde examenorganisatie bij alle scholen. De Examenraad draagt er zorg voor dat de scholen een effectieve examenorganisatie inrichten en houdt toezicht op de werkzaamheden van de examencommissies. Kwaliteitsdoelen van de Examenraad voor schooljaar 2014-2015 zijn onder meer borging van de betrouwbaarheid van afname en beoordeling van examinering in de beroepspraktijk, systematisch gebruik van resultatenanalyses en checks op examendossiers, diploma's en resultatenoverzichten.

Eind 2014 telde Mondriaan 20 examencommissies. Een deel van de examencommissies is direct verbonden aan een school, andere examencommissies zijn per branche georganiseerd, zoals Economie of Welzijn. De examencommissie dient zich met gepaste grondigheid en frequentie van de kwaliteit van de examinering te vergewissen en te handelen wanneer tekorten in de examenkwaliteit worden geconstateerd. De examencommissies binnen Mondriaan leggen in een eigen jaarverslag verantwoording af over de activiteiten van een schooljaar. De jaarverslagen examinering worden gepubliceerd op de website van Mondriaan.

De Examenraad en de examencommissies worden ondersteund door het Mondriaan Examen Centrum (MEC).

Plan van toezicht

Mondriaan beoogt met standaardisering van processen de examinering te verbeteren en de examenorganisatie efficiënter, effectiever en meer transparant te maken. In het kader van de standaardisering is het plan van toezicht geïntroduceerd, met ingang van het schooljaar 2014-2015 heeft iedere examencommissie een plan van toezicht. In een plan van toezicht zijn de toezichthoudende activiteiten van de examencommissie met betrekking tot de kwaliteit van de examinering opgenomen. Door het uitvoeren van het plan van toezicht is geborgd dat de examencommissie zich met gepaste grondigheid en frequentie van de kwaliteit van de examinering vergewist.

Naar aanleiding van het onderzoek naar de Staat van de Instelling heeft de Inspectie Mondriaan gevraagd te controleren of de activiteiten in de plannen van toezicht van de examencommissies zijn geïmplementeerd. Mondriaan heeft een rapportage over de realisatie van de plannen van toezicht bij de Inspectie aangeleverd.

Sectorale examenprofielen

Landelijk hebben mbo-instellingen en het bedrijfsleven in de verschillende sectoren afspraken gemaakt over examinering. Deze afspraken zijn sectoraal vastgelegd in een examenprofiel. De examenprofielen geven de instellingen en het bedrijfsleven duidelijkheid wat over en weer van elkaar verwacht mag worden met betrekking tot examinering. De afspraken volgen uit een gezamenlijke visie op examinering van onderwijs en bedrijfsleven. De afspraken bieden ondersteuning bij, en geven richting aan, de vormgeving van de examinering. Mondriaan heeft als doel voor 2014 geformuleerd dat de examenprofielen worden toegepast bij het opstellen van het examenplan.

Kwaliteitscontrole van Onderwijs- en Examenregelingen
Mondriaan legt in de Onderwijs- en Examenregeling (OER)

vast op welke wijze een opleiding is ingericht. Voor elke opleiding is een OER beschikbaar, deze worden op de website van Mondriaan gepubliceerd en op relevante momenten met de studenten besproken. Een OER bestaat uit twee delen: onderwijs en examinering. In het deel onderwijs is informatie te vinden over het beroep waar de studenten voor worden opgeleid, wat de studenten tijdens de opleiding leren en hoe dat wordt ingevuld. In het deel examinering staat vermeld aan welke eisen een student moet voldoen om het diploma te behalen. Tevens is in dit deel het examenplan opgenomen. In het examenplan kan een student zien wanneer welke examens moeten worden afgelegd.

Mondriaan voert jaarlijks een interne steekproef uit waarbij van elke school één OER wordt gecontroleerd op volledigheid en juistheid. De uitkomsten van de steekproef worden teruggekoppeld aan de scholen. De steekproef draagt bij aan de borging van de kwaliteit van de examinering van de opleiding.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|---|------|------|--------|------|
| de scholen gebruiken de examenprofielen voor het opstellen van het examenplan | 100% | M | n.v.t. | 100% |

Conclusie

Uit de kwaliteitscontrole van de Onderwijs- en Examenregelingen blijkt dat examenprofielen zijn toegepast bij het opstellen van de examenplannen en het inrichten van de examinering bij de opleidingen.

De Inspectie heeft de rapportage van de implementatie van de plannen van toezicht beoordeeld en kwam tot de conclusie

1.10 COE examens Nederlandse taal en rekenen

dat de mate van implementatie van het toezicht door de examencommissies voldoende is.

Mondriaan heeft er in 2014 voor gekozen de interne kaders voor examinering zo min mogelijk te veranderen ten opzichte van 2013, uitgezonderd waar dit vanwege wet- en regelgeving noodzakelijk was. De visie op en kaders voor examinering sloten reeds aan op het actieplan Focus op Vakmanschap en waarderingskader BVE van de Inspectie. Door de kaders ongewijzigd te laten kon het eerder ingezette beleid worden gecontinueerd en konden de examencommissies werken aan de implementatie van de plannen van toezicht en de voorbereidingen op de aanpassingen die Focus op Vakmanschap vereist.

Vooruitblik

In 2015 zal de focus voor wat betreft examinering liggen op de nieuwe kwalificatiedossiers en de gevolgen die deze hebben voor de examens. Bijvoorbeeld de examinering van het keuzedeel uit de nieuwe kwalificatiedossiers.

In deze nieuwe dossiers krijgen de sectorale examenprofielen meer gewicht. De examenprofielen worden herijkt en krijgen mogelijk ook een regionale invulling.

Een andere ontwikkeling in 2015 is de voorgenomen verplichte externe legitimering van examens, zowel van ingekochte examens als examens die door de instelling zelf zijn gemaakt.

In het algemeen zal Mondriaan blijven inzetten op versterken en borgen van de kwaliteit van de exameninstrumenten en –processen en het toezicht van de examencommissies op de kwaliteit van de instrumenten en de processen.

Doelstelling: het aantal centraal afgenomen examens (COE) Nederlandse taal en rekenen stijgt in 2014 ten opzichte van 2013.

Belangrijkste activiteiten

Uitvoering COE examens Nederlandse taal en rekenen

De examens Nederlandse taal (voor wat betreft de vaardigheden lezen en luisteren) en rekenen worden centraal afgenomen. Mondriaan heeft voor de afname van deze examens op elke campus een examenlokaal ingericht. Door het gebruik van een vast examenlokaal is de organisatie van deze examens op een campus efficiënt en transparant. Docenten en onderwijsmanagers zijn er inmiddels aan gewend dat het examenlokaal uitsluitend voor de examens bestemd is. Dit om een storingsvrije examenomgeving en de geheimhouding ten aanzien van de examens te garanderen.

Een examenleider zorgt namens de examencommissie van de scholen op de campus voor de organisatie van de COE examens. Na elke afnameperiode evalueert de examenleider met betrokkenen. De examenleider zorgt er ook voor dat resultaten per school na de afnameperioden worden doorgeleid naar de verschillende examencommissies ter vaststelling.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|---|------|------|--------|------|
| uit metingen komt naar voren dat het aantal deelnemers aan de COE van 5.000 is opgeschaald naar ten minste 7.500 deelnemers | Ja | M | N.v.t. | Ja |

Conclusie

Het aantal uitgevoerde examens is 9.885. Daarmee is voldaan

aan de doelstelling uit de Kaderbrief. De examens zijn over het algemeen goed verlopen, maar er waren wel regelmatig technische problemen. Deze problemen zijn toe te schrijven aan een nieuwe versie van Examentester. In vergelijking met een jaar eerder, toen er nauwelijks technische storingen voorkwamen, is dit een tegenvaller. Desondanks hebben de examenleiders de afnames tot een goed einde weten te brengen. In 2014 is een aanvang gemaakt met de voorbereidingen op de invoering van Facet, de nieuwe online afname-omgeving. Ook wordt gestudeerd op de aanschaf van de applicatie On Track, waarmee de invoer van kandidaten en de examenplanning kan worden geautomatiseerd.

Uit de evaluatie van de examens met de studenten blijkt dat het examen Nederlands over het algemeen als goed te doen wordt ervaren. De studenten zijn over het algemeen ruim binnen de tijd klaar. Het examen rekenen vinden de studenten erg moeilijk en te talig. Zij hebben hier over het algemeen de volledige examentijd nodig. De variant van de examens voor studenten met een dyslexieverklaring wordt als onprettig ervaren, met name de voorleesstem.

De resultaten van de examens Nederlands op het niveau 2F (niveau 1-3) bij Mondriaan liggen boven het landelijk gemiddelde. 76% van de deelnemers aan deze examens heeft een voldoende behaald. De resultaten van Mondriaan voor de examens Nederlands op het niveau 3F (niveau 4) en rekenen op de niveaus 2F en 3F liggen onder het landelijk gemiddelde. Respectievelijk 54%, 44% en 25% van de deelnemers aan deze examens behaalt een voldoende.

Vooruitblik

De opschaling van het aantal afgenomen examens wordt voortgezet. De ervaringen uit 2014 worden hierbij ingezet.

2. Resultaatgebied 2: Passend onderwijsaanbod

2.1 Regionale afstemming van het onderwijsaanbod

De toelichting bij de behaalde resultaten op het gebied van het passend onderwijsaanbod is terug te vinden in hoofdstuk 2 van het Geïntegreerd Jaardocument.

Doelstelling: het onderwijsaanbod is afgestemd conform regionale afspraken.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|---|------|------|--------|------|
| uit gesprekken/overleggen met stakeholders blijkt dat Mondriaan zich aan de regionale afspraken heeft gehouden m.b.t. het (passend) onderwijsaanbod | 100% | M | n.v.t. | 100% |

2.2 Doelmatigheid van opleidingen

Doelstelling: alle opleidingen zijn doelmatig.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|---|------|------|--------|------|
| uit de beslisboom blijkt dat opleidingen doelmatig zijn | 100% | M | N.v.t. | * |

* In 2014 is besloten de onderzoeken naar doelmatigheid van opleidingen op te schorten totdat de opleidingen met de nieuwe kwalificatiedossiers starten.

3. Resultaatgebied 3: Sturing op kwaliteit van onderwijs en bedrijfsvoering

3.1 Kwaliteitsdenken in onderwijsteams

Doelstelling: het kwaliteitsdenken – en daarmee de PDCA-cyclus – is in de onderwijsteams ingebed

Belangrijkste activiteiten

Zelfevaluatie op teamniveau

In 2012 heeft het CvB de visie van Mondriaan op kwaliteitsbeleid vastgesteld. Uitgangspunt is het principe van de integrale kwaliteitszorg. Het gaat hierbij om een integrale aanpak bij het verbeteren en borgen van de kwaliteit van het onderwijsproces en de ondersteunende processen. Kenmerken van de integrale kwaliteitszorg zijn bijvoorbeeld dat het eigenaarschap van de kwaliteit van de opleiding en realisatie van de PDCA-cyclus bij de onderwijsmanager en het docententeam ligt. Mondriaan streeft naar kwaliteitsdenken op team- en opleidingsniveau. Dit ligt in de lijn van het toezicht van de Inspectie op de kwaliteit van onderwijs en examinering. Onderdeel van het streven naar het realiseren van de PDCA cyclus op team- en opleidingsniveau is de zelfevaluatie op teamniveau. In 2013 is hiermee een start gemaakt, dit is in 2014 verder ontwikkeld. Door de zelfevaluatie bij het team te beleggen wordt het risico vermeden dat verschillen in kwaliteit en mate van ontwikkeling van het kwaliteitsdenken tussen onderwijsteams niet tot uitdrukking komen in de zelfevaluatie. De zelfevaluatie op teamniveau waarborgt dat het team daadwerkelijk is betrokken bij de evaluatie van de kwaliteit van het geboden onderwijs. Met de zelfevaluatie op teamniveau wordt een versterking van het kwaliteitsdenken in de teams bereikt.

Teamopdrachten en teamactiviteitenplannen

Op basis van een analyse van interne en externe ontwikkelingen en de resultaten van het voorgaande jaar legt Mondriaan de doelstellingen per kalenderjaar

vast in de Kaderbrief. Mondriaan streeft in het kader van het kwaliteitsbeleid naar een zichtbare vertaling naar het operationele teamniveau. De vertaling van de Kaderbrief naar het teamniveau wordt bevorderd met de teamopdracht. In de teamopdracht beschrijft de onderwijsmanager de doelstellingen die het onderwijsteam dient te realiseren. Bronnen voor de teamopdracht zijn de Kaderbrief, de zelfevaluatie, rapporten van interne audits of inspectieonderzoek en relevante ontwikkelingen voor de school. De teamopdracht vormt de basis voor de teamactiviteitenplannen. In deze plannen legt het team vast welke activiteiten uitgevoerd gaan worden om de doelstellingen uit de teamopdracht te kunnen realiseren. Tevens wordt in het teamactiviteitenplan vastgelegd hoe de voortgang van de realisatie van de plannen wordt gemonitord en op welke wijze wordt gemeten of de doelstelling is gerealiseerd. Deze werkwijze borgt de samenhang tussen de plannen op instellingsniveau, de Kaderbrief, en de plannen op teamniveau, het teamactiviteitenplan. Ook met de teamopdracht en de teamactiviteitenplannen wordt een versterking van het kwaliteitsdenken in de teams bereikt.

Good practices

Ophalen bij scholen

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|---------------------------------|------|------|--------|------|
| teams werken met de PDCA-cyclus | 100% | M | n.v.t. | 65% |

Conclusie

In 2014 zijn verdere stappen gemaakt in het realiseren van de PDCA-cyclus in onderwijsteams. Dit is bevestigd in het rapport over de Staat van de Instelling van de Inspectie: de zelfevaluatie op teamniveau laten een verdiepingsslag van de beoordeling zien, de beoordelingen sluiten daardoor beter aan bij de ambitie om teams verantwoordelijk te laten zijn voor het resultaat. De Inspectie benadrukt tevens het belang van de zelfevaluatie op teamniveau: het zelfkritisch vermogen was niet overal in de organisatie voldoende ontwikkeld. Dit leidde in een aantal gevallen niet tot een realistische en betrouwbare beoordeling. De inspectie constateerde verschillen tussen de scholen en teams, variërend van een milde houding en een matig onderbouwd beeld tot een kritische en ambitieuze blik ten opzichte van de gerealiseerde kwaliteit. Deze kritische en ambitieuze blik ten opzichte van de gerealiseerde kwaliteit is een van de speerpunten bij het versterken van de PDCA-cyclus op teamniveau.

Het versterken van de PDCA-cyclus op teamniveau blijft een aandachtspunt, dit proces is zeker nog niet afgerond.

Vooruitblik

In 2015 wordt het kwaliteitsbeleid van Mondriaan geëvalueerd en opnieuw vastgesteld. Bronnen voor de evaluatie zijn de ervaringen met teamopdrachten, teamactiviteitenplannen en zelfevaluatie op teamniveau. Andere bronnen zijn de uitkomsten uit het onderzoek naar de Staat van de Instelling en de interne audits.

3.2 Samenwerking van scholen en stafdiensten

Doelstelling: de scholen en diensten werken samen om de kwaliteit van het onderwijs te optimaliseren

Belangrijkste activiteiten

Tevredenheidsonderzoek naar dienstverlening ondersteunende diensten

In het najaar van 2014 is in het kader van de kwaliteitscyclus van de ondersteunende diensten een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd over de dienstverlening van de stafdiensten. Het management van Mondriaan heeft per stafdienst een aantal tevredenheidsaspecten, zoals bereikbaarheid, kwaliteit van de dienstverlening, samenwerking en klantvriendelijkheid, met een rapportcijfer beoordeeld. Daarnaast hebben zij ook een rapportcijfer gegeven voor de dienstverlening van de dienst in het algemeen. De uitkomsten van het onderzoek worden door de diensten onder meer gebruikt bij de zelfevaluatie. De directeurs van de stafdiensten zijn met onderwijsmanagers, directeurs en College van Bestuur in gesprek gegaan over de uitkomsten van het onderzoek.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|---|------|------|--------|------|
| uit metingen is gebleken dat scholen tevreden zijn over de ondersteuning | 6,0 | M | n.v.t. | 6,4 |
| uit metingen is gebleken dat scholen tevreden zijn over de samenwerking | 6,0 | M | n.v.t. | 6,7 |
| uit metingen is gebleken dat de diensten tevreden zijn over de samenwerking | 6,0 | M | n.v.t. | 6,5 |

Conclusie

Uit het tevredenheidsonderzoek naar de dienstverlening van de ondersteunende diensten blijkt dat de scholen tevreden zijn over de ondersteuning van en de samenwerking met de stafdiensten. De stafdiensten zijn met de scholen in gesprek gegaan over de uitkomsten van het onderzoek en de achtergronden van de uitkomsten. Op deze wijze wordt beoogd de ondersteuning en samenwerking beter af te stemmen op de wensen van de scholen en de mogelijkheden van de diensten.

Vooruitblik

Ook in 2015 wordt de tevredenheid van de scholen over de ondersteuning van en de samenwerking met de stafdiensten onderzocht. In 2015 wordt gestreefd naar een rapportcijfer van ten minste 6,5 voor de ondersteuning en de samenwerking. Tevens wordt in 2015 de tevredenheid van de diensten over de samenwerking met de scholen gemeten.

3.3 Zelfevaluatie- en auditsystematiek voor stafdiensten

Doelstelling: de zelfevaluatie- en auditsystematiek voor de stafdiensten is geïmplementeerd.

Belangrijkste activiteiten

Zelfevaluatie en interne audits bij diensten

In 2014 is de dienstenaudit generiek ingezet binnen Mondriaan. Er zijn dienstenaudits uitgevoerd bij de diensten Bureau Informatiemanagement (BIM) en het Studie- en Loopbaancentrum (SLC). Ten opzichte van de dienstenaudit HRM in 2013 (een pilot) zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd op grond van de ervaringen: het auditteam is nu volledig extern en bestaat dus uit externe auditoren en voorzitter. Dit om de professionele afstand t.o.v. de dienst ten volle te garanderen. Voor de dienstenaudits bij het SLC en BIM zijn eerst externe, materiedeskundige voorzitters aangezocht bij Hobéon. Vervolgens zijn de externe auditoren geworven uit de Auditpool Diagonaal, een uitwisselingsprogramma van auditoren van mbo-instellingen. De voorzitter dient ook materiedeskundig te zijn. Dit blijkt van belang om tot goede auditgesprekken en analyses te komen m.b.t. de kwaliteit van de dienst. Een voorgesprek tussen voorzitter en dienstdirecteur is bij de dienstenaudit van toepassing, net als bij de audits bij de scholen. In dit voorgesprek vindt er afstemming plaats en haalt de voorzitter eventuele leervragen van de dienst op.

In 2014 zijn ook de zelfevaluaties voor de diensten generiek ingevoerd. Medewerkers van het SBC hebben de diensten begeleid bij het invullen. De ingevulde zelfevaluatie is samen met de afspraken in het voorgesprek het vertrekpunt geweest voor de audit.

Ter voorbereiding op de audit bij de dienst bestudeerde het auditteam het door de desbetreffende dienst ingevulde zelfevaluatie-instrument. Elk auditteam heeft een extra

bijeenkomst gehad om de verwachtingen m.b.t. de audit af te stemmen en werkafspraken te maken. Deze bijeenkomsten zijn begeleid door het SBC.

De totstandkoming van een rapport van een dienstenaudit kent dezelfde stappen als dat van de scholen. Het externe auditteam had echter moeite met het schrijven van een auditrapport in het instrument Yucan. Uiteindelijk leverden zij het rapport aan in een Worddocument, waarna de auditsecretaris de tekst in Yucan overzette. De audits bij de diensten SLC en BIM zijn geëvalueerd. In een nagesprek met de directeur van het SBC geven de dienstdirecteur BIM en het hoofd SLC aan tevreden te zijn over het auditrapport en de audit.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|------|------|--------|------|
| diensten hebben de zelfevaluatie ingevuld | 100% | M | n.v.t. | 100% |
| interne audits bij diensten zijn uitgevoerd conform planning | 100% | M | n.v.t. | 100% |

Conclusie

Diensten hebben de zelfevaluatie ingevuld en de audits zijn conform planning uitgevoerd. De audits zijn goed verlopen, doordat onder andere de verbeteringen t.o.v. de pilot bij HRM goed hebben uitgepakt. Het auditteam en de diensten waren tevreden over de opzet en de organisatie. Het auditkader bleek ook voldoende doorontwikkeld om op alle onderdelen tot een geobjectiveerd oordeel te komen.

De organisatie van de zelfevaluaties en de dienstenaudits binnen ROC Mondriaan is uitgekristalliseerd en ingebed in de kwaliteitscyclus van de instelling. Hiermee is de doelstelling in de Kaderbrief 2014 gerealiseerd.

Vooruitblik

Het CvB heeft besloten om in 2015 een audit uit te laten voeren bij de dienst Financiën en Control.

3.4 Financiële kengetallen

Doelstelling: Mondriaan is financieel gezond.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|----------------------|-----------|------|-------|--------------|
| solvabiliteit | 0,2 - 0,6 | M | 0,59 | 0,60 |
| exploitatieresultaat | 0% - 3% | M | 1,45% | -/- 0,88% |
| liquiditeit | ≥ 0,5 | M | 1,02 | 0,8 |

Definities

- Solvabiliteit: het eigen vermogen als percentage van het totaal vermogen, exclusief voorzieningen.
- Exploitatieresultaat: de totale baten gedeeld door de totale lasten.
- Liquiditeit: de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden (current ratio).

Conclusie

Ondanks het negatieve exploitatieresultaat is in 2014 de solvabiliteit gestegen. Deze stijging wordt verklaard door de aflossingen op de schulden en het financieren van de investeringen uit de vrije kasstroom. Deze investeringen leiden tot een groei van de materiële vaste activa. De investeringen verklaren dan ook de daling van de liquiditeit. In 2014 is, mede met het oog op de ontwikkeling van de solvabiliteit, een tekort op de begroting begroot. Daardoor valt het exploitatieresultaat dit jaar buiten de interne norm. Vanaf 2015 wordt de norm voor het exploitatieresultaat meerjarig een waarde van 0.

Vooruitblik

In de Continuïteitsparagraaf (hoofdstuk 4 van dit Geïntegreerd Jaardocument) is beschreven hoe de financiële situatie van Mondriaan zich de komende jaren ontwikkelt.

3.5 Ziekteverzuim

Doelstelling: het ziekteverzuim is in 2014 gemiddeld 4,7%, inclusief langdurig verzuim.

Belangrijkste activiteiten

Bestrijden van verzuim

In 2013 heeft Mondriaan als visie op verzuim vastgesteld: ziekte overkomt je, verzuim is een keuze. Mondriaan meent dat verzuim wegens ziekte voor een deel te voorkomen is. In 2014 is vanuit deze visie het ziekteverzuim aangepakt. Op verschillende niveaus in de organisatie wordt ziekteverzuim besproken: tijdens individuele gesprekken van medewerker en leidinggevende, tijdens teamoverleggen in de scholen en tijdens verantwoordingsgesprekken van onderwijsmanager en CvB. Daarnaast is er maandelijks een vinger-aan-de-pols gesprek van het CvB, de OR en de directeur HRM, waarin de actuele stand van zaken rond het ziekteverzuim wordt besproken.

Als vervolg op de training voor leidinggevendenden in verzuimbestrijding in 2013 zijn er in 2014 intervisiebijeenkomsten georganiseerd voor onderwijsmanagers en HRM adviseurs waarin kennis is gedeeld en ervaringen zijn uitgewisseld.

In het najaar van 2014 is de aanbesteding voor een nieuwe arbodienst gestart. Belangrijk uitgangspunt bij de aanbesteding was het eigen regie model: de leidinggevende bepaalt in overleg met de betrokken medewerker of de bedrijfsarts wordt geconsulteerd en wat de adviesvraag is.

Resultaten

| indicator | norm 2013 | bron | 2013 | norm 2014 | bron | 2014 |
|---|-----------|------|------|-----------|------|------|
| uit metingen is gebleken dat het ziekteverzuim onder het personeel 4,7% is of lager | 5,7% | M | 5,8% | 4,7% | M | 5,2% |

Conclusie

Het voortschrijdend verzuimpercentage is in 2014 gedaald van 5,8% naar 5,2%. Ondanks deze daling is de doelstelling van 4,7% echter niet gehaald. Er zijn ten aanzien van ziekteverzuim intervisiebijeenkomsten geweest voor leidinggevendenden en adviseurs. De doelstellingen, afspraken en verantwoordelijkheden met betrekking tot verzuim en preventie zijn in het teamoverleg op de scholen en diensten aan de orde geweest.

De meldingsfrequentie is ten opzichte van 2013 gestabiliseerd op 1,1 keer per jaar. Men meldt zich dus gemiddeld even vaak per jaar ziek.

De gemiddelde verzuimduur is ten opzichte van 2013 gedaald van 13,1 naar 11,9 dagen. Uit bovenstaande valt op te maken dat als men zich ziek meldt, het verzuim korter duurt. Het percentage medewerkers dat niet heeft verzuimd in 2014, is ten opzichte van 2013 gestegen van 42,5% naar 44,7%.

Vooruitblik

Ook in 2015 is verzuim een speerpunt en is de target voor het verzuimpercentage op 4,2% vastgesteld. De verwachting is dat de inzet van de nieuwe arbodienst bijdraagt aan het verlagen van het ziekteverzuim.

4. Resultaatgebied 4: Samenwerking met stakeholders

4.1 Tevredenheid van bedrijfsleven over de samenwerking met Mondriaan

Doelstelling: het bedrijfsleven is tevreden over de samenwerking met Mondriaan

Belangrijkste activiteiten

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Het onderwijs van Mondriaan is gericht op het ontwikkelen van studenten zodat zij voldoende toegerust zijn voor deelname aan de arbeidsmarkt. Om dit waar te kunnen maken dient het onderwijs van Mondriaan goed aan te sluiten op ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt en vragen uit het bedrijfsleven. In 2014 zijn er diverse initiatieven ontplooid om de aansluiting van het onderwijs op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Binnen Mondriaan zijn bijeenkomsten georganiseerd voor docenten die de beroepspraktijkvorming van studenten coördineren. Tijdens deze bijeenkomsten worden bijvoorbeeld, aan de hand van de resultaten van het tevredenheidsonderzoek bij bedrijven en instellingen die samenwerken met Mondriaan, kennis en ervaring uitgewisseld. Ook worden actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt toegelicht en is een onderzoek van de gemeente Den Haag, Stages in Den Haag, gepresenteerd.

De gemeente Den Haag heeft in 2014 de leerwerkcheque ingezet om meer jongeren een bbl-opleidingsplaats te kunnen bieden. Het aantal leerwerkplekken is door de economische conjunctuur de afgelopen jaren sterk afgenomen. Met de leerwerkcheque kunnen studenten van Mondriaan die een bbl-opleiding willen volgen, maar nog geen leerwerkplek hebben kunnen vinden, een schooljaar lang (tot maximaal tien maanden) werken en een opleiding volgen, waarbij de

loonkosten voor rekening van de gemeente komen. Op deze wijze wordt voor deze jongeren de afstand tot onderwijs en arbeidsmarkt verkleind.

Ondernemerschap

Op de arbeidsmarkt wordt ondernemerschap een steeds belangrijkere competentie. Door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt neemt het aantal zelfstandigen jaarlijks toe. Ook voor mbo-studenten neemt het belang van voldoende kennis en vaardigheden op het gebied van ondernemen toe. Niet alleen voor studenten is ondernemerschap belangrijk, maar ook voor docenten, zodat de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt geborgd wordt.

Mondriaan is in 2014 gestart met het integreren van ondernemerschap in de leerlijn loopbaanoriëntatie en – begeleiding (LOB). Zo maken alle studenten gedurende de opleiding bij Mondriaan kennis met ondernemerschap.

In samenwerking met Inholland Den Haag, de Haagse Hogeschool en de Universiteit Leiden (Campus Den Haag) is Mondriaan het Citylab Den Haag gestart. Doel van het Citylab is het bundelen van de krachten van de verschillende onderwijsinstellingen op het gebied van ondernemerschap en innovatie. Tijdens Citylab werken studenten van de deelnemende instellingen gezamenlijk aan opdrachten uit het bedrijfsleven.

Zaak & Co

Met Zaak & Co biedt Mondriaan extra ondersteuning aan studenten door hen te koppelen aan een business-coach uit het bedrijfsleven of de overheid. Het doel van een

coachingstraject is onder meer de student kennis te laten maken met het bedrijfsleven, de student advies te geven bij studie- en loopbaankeuzes, de student beter leren plannen en de student zijn/haar weg te helpen vinden in de samenleving. De business-coach begeleidt op vrijwillige basis de student gedurende een traject van ongeveer drie maanden met gemiddeld vijf gesprekken. Studenten kunnen zich aanmelden voor begeleiding door een business-coach. Na afloop van het coachingstraject evalueren student en coach gezamenlijk het traject.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|------|------|--------|------|
| uit de resultaten van de bpv-bedrijvenenquête blijkt dat de bedrijven in de toekomst studenten van Mondriaan willen begeleiden | 90% | M | n.v.t. | 92% |

Conclusie

In 2014 zijn veel initiatieven ontplooid om de samenwerking met het bedrijfsleven te intensiveren en de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt te versterken. Intern wordt daar aan gewerkt door good practices op het gebied van samenwerking met het bedrijfsleven uit te wisselen op bijeenkomsten van bpv-coördinatoren en ondernemerschap te integreren in de leerlijn loopbaanoriëntatie en – begeleiding. Ook wordt samengewerkt met externe partners zoals gemeente, andere onderwijsinstellingen, business-coaches en bedrijven en instellingen. Dit leidt er mede toe dat 81% van de bedrijven en instellingen, in het tevredenheidsonderzoek bij de bpv-bedrijven, aangeven dat de kennis en vaardigheden

4.2 Tevredenheid van gemeenten over de samenwerking met Mondriaan

van studenten voldoende aansluiten op de beroepspraktijk en 92% van de bedrijven ook in de toekomst studenten van Mondriaan wil begeleiden.

Vooruitblik

In de komende jaren blijft de samenwerking met de regionale arbeidsmarkt op de agenda staan. In de strategie 2016-2019 zijn regionale verankering en innovatie, naast de kwaliteit van het onderwijs, de belangrijkste speerpunten. Zo wordt bij de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers ondernemerschap als keuzedeel aangeboden aan studenten en streeft Mondriaan er naar dat elke medewerker, zowel onderwijsgevend als ondersteunend, een stage in het werkveld loopt. Mondriaan wil een betrouwbare en proactieve partner zijn voor het bedrijfsleven in de regio.

Mondriaan: de gemeenten zijn tevreden over de samenwerking met Mondriaan.

Belangrijkste activiteiten

Haagse Educatieve Agenda (HEA)

In de Haagse Educatieve Agenda leggen de gemeente Den Haag en de besturen van de diverse onderwijsinstellingen in Den Haag de gezamenlijke ambities voor het Haagse onderwijs vast. In 2014 is de HEA 2014-2018 vastgesteld. Het streven naar onderwijs van uitstekende kwaliteit in Den Haag is vertaald naar tien ambities, zoals professionele ontwikkeling van onderwijsgevend, verbeteren van taal- en rekenvaardigheden op alle leeftijden, bestrijden van schooluitval, uitbouwen van tweetalig onderwijs en de rol van ouders tijdens de schoolloopbaan.

De gemeente stimuleert het realiseren van deze ambities met subsidie voor onderwijsinstellingen. Bij Mondriaan wordt deze subsidie ingezet voor de financiering van schoolmaatschappelijk werk, opvangvoorzieningen voor overbelaste jongeren, coaching van studenten via Zaak & Co en projecten gericht op de ouders van mbo-studenten.

Geslaagd in het vak

Onder het motto Geslaagd in het vak bundelen gemeenten in de regio Haaglanden, ondernemers en onderwijsinstellingen de krachten om de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt te verbeteren. Met acht speerpunten, zoals meer leren en werken in de techniek, aanpakken van personeelstekorten in de zorg en het onderwijs, stimuleren van ondernemerschap in het onderwijs en jongeren helpen met een goede loopbaanstart, wordt beoogd de verbinding tussen arbeidsmarkt en onderwijs te versterken. Uit Geslaagd in het vak is bijvoorbeeld de Techniekagenda Haaglanden voortgevloeid. Mondriaan heeft de actieagenda Geslaagd in het vak mede ondertekend, evenals

de negen gemeentes in de regio Haaglanden en diverse bedrijven en onderwijsinstellingen.

Techniekagenda Haaglanden

In de regio Haaglanden is de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de technische sectoren achtergebleven bij nationale trends. Met de Techniekagenda Haaglanden hebben zestig deelnemende partners, waar onder Mondriaan, zich ten doel gesteld de instroom in technische opleidingen te vergroten, zodat bedrijven en instellingen over voldoende en kwalitatief, toekomstbestendig personeel in technische beroepen kunnen beschikken. Acties die in het kader van de Techniekagenda zijn ingezet zijn bijvoorbeeld het opzetten van een doorlopende leerlijn van vmbo naar mbo, intensiveren van de samenwerking met het bedrijfsleven en het ontwikkelen van technologische routes in het mbo.

Regionale aanpak VSV

Scholen en gemeenten in de regio Haaglanden hebben de handen in een geslagen om het aantal voortijdig schoolverlaters zo ver mogelijk terug te dringen. Om dit doel te bereiken is Convenant VSV 2012-2015 afgesloten. Door het ondertekenen van het convenant verbinden de deelnemende gemeenten en scholen zich aan een gecoördineerde aanpak van VSV. De minister heeft middels de Regeling prestatiebox mbo middelen beschikbaar gesteld om de bestrijding van VSV deels te bekostigen. In de samenwerking met de gemeenten in de regio wordt gezocht naar verbinding tussen de deelnemende gemeenten en de betrokken ministeries. Zo is VSV bijvoorbeeld belegd bij gemeente en ministerie van OCW en jeugdwerkloosheid bij gemeenten en ministerie van SZW. Door de gezamenlijke aanpak zijn deze werelden elkaar aan het vinden. Ontwikkelingen in landelijke en regionale politiek en het onderwijs worden bij elkaar gebracht en leiden tot een samenhangend pakket van maatregelen, waarbij samenwerking en maatwerk de kernwoorden zijn.

4.3 Alumnibeleid

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|------|------|--------|------|
| uit gesprekken met de gemeenten komt naar voren dat zij tevreden zijn over de samenwerking | ja | M | n.v.t. | ja |

Conclusie

Op verschillende gebieden wordt samengewerkt met de gemeenten in de regio Haaglanden. Deze samenwerking is gericht op de gemeenschappelijke belangen van de gemeenten en Mondriaan. Uit de evaluaties van de diverse samenwerkingsverbanden blijkt dat gemeenten en Mondriaan tevreden zijn over de samenwerking. De samenwerkingsverbanden worden ook in 2015 voortgezet.

Vooruitblik

De samenwerking met de gemeenten in de regio Haaglanden blijft de komende jaren een speerpunt voor Mondriaan. In de Mondriaan strategie 2016-2019 heeft Mondriaan de regionale verankering als een van de centrale focuspunten benoemd. Samenwerking met de gemeenten speelt hierbij een belangrijke rol.

Doelstelling: het uitvoeren van alumniactiviteiten vindt plaats conform het beleid.

Belangrijkste activiteiten

Ontwikkelen alumnibeleid

Mondriaan streeft ernaar om relaties met oud-studenten tot stand te brengen of te behouden door te investeren in alumni. Dit levert voordelen op voor zowel de school als de oud-studenten als de huidige studenten. Voor de school kunnen deze voordelen bijvoorbeeld zijn: kwaliteitsverbetering van de opleiding op basis van aanbevelingen van alumni; door actieve participatie van alumni aan het onderwijsproces in de vorm van kennisdeling met huidige studenten kan een netwerk ontstaan dat een belangrijke rol in beroepsoriëntatie kan spelen; alumni bieden kansen op structurele stage- en leerwerkplekken; het verkrijgen van inzicht op de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt; mogelijkheden om oud-studenten aan te trekken als docent.

Als alumni de voordelen van het participeren in een netwerk van alumni zien, dan vergroot dit de kans op een succesvol alumnibeleid. Deze voordelen kunnen bijvoorbeeld zijn: vergroten van het netwerk van oud-studenten met andere oud-studenten, huidige studenten, bedrijven en scholen; permanente educatie door het volgen van presentaties en workshops; de school als vraagbaak, ook na de opleiding. Ook voor de huidige studenten heeft alumnibeleid voordelen: door inzet van alumni vergroot mogelijk het aantal stage- en leerwerkplekken; zij ontvangen actuele informatie over het werkveld van direct betrokkenen, bijvoorbeeld via gastlessen door alumni; coaching door alumni in de doorstroom naar de arbeidsmarkt of het vervolgonderwijs.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|---|-------|------|--------|------|
| Het alumnibeleid is op 1 februari 2014 goedgekeurd | ja | M | n.v.t. | nee |
| In ten minste de helft van de scholen vindt een alumniactiviteit plaats | ≥ 50% | M | n.v.t. | 44% |

Conclusie

Het alumnibeleid is nog niet vastgesteld. Uit een inventarisatie van alumniactiviteiten bij de scholen blijkt dat een groot deel van de scholen nog geen structurele alumniactiviteiten uitvoert. De activiteiten variëren van het uitnodigen van oud-studenten voor voorlichtingsbijeenkomsten over vervolgoopleidingen tot het uitnodigen van oud-studenten voor het jaarlijkse gala van de school. De activiteiten zijn over het algemeen nog niet gericht op het benutten van de voordelen van alumnibeleid voor de scholen, oud-studenten en huidige studenten. Het ontwikkelen, vaststellen en implementeren van alumnibeleid kan het benutten van deze voordelen bevorderen.

Vooruitblik

Teneinde de voordelen van alumni te benutten wordt in 2015 een nieuwe impuls aan het ontwikkelen van alumnibeleid gegeven.

5. Resultaatgebied 5: de professionalisering van de medewerkers

5.1 Professionalisering van medewerkers

Doelstelling: de professionele ontwikkeling van medewerkers wordt uitgevoerd.

Belangrijkste activiteiten

Basisscholing voor nieuwe docenten

Docenten die nieuw bij Mondriaan komen werken volgen in de eerste twee jaren na hun aanstelling een basisscholing bij Mondriaan. Doel van deze scholingsactiviteit is elke nieuwe medewerker bekwaam te maken om het onderwijsproces van studenten te begeleiden en te werken binnen de bedrijfsvoering van Mondriaan. In de basisscholing komen onderwerpen aan de orde zoals kennis van het beroep en het beroepenveld, benodigde competenties voor vakkundig onderwijs, het werken in een team, het werken aan kwaliteit, ICT-vaardigheden en morele oordeelsvorming. De investering in de basisscholing bedraagt in het eerste werkjaar dertien dagdelen. Naast de basisscholing voor docenten is er ook een basisscholing voor ondersteunend personeel. In de basisscholing voor ondersteunend personeel komen onderwerpen zoals kennis van het mbo in het algemeen en Mondriaan in het bijzonder aan de orde. Ook voor het onderdeel morele oordeelsvorming is aandacht in deze basisscholing. De investering in de basisscholing voor ondersteunend personeel bedraagt zes dagdelen.

Scholingsplannen

Op schoolniveau is er in de plannen van de onderwijsmanagers aandacht voor de professionalisering van onderwijsgevers, ondersteuners en teams. De scholen hebben een scholingsplan. Een aantal teams heeft ook de stap gezet om een scholingsplan op teamniveau te ontwikkelen, maar lang niet alle teams. De professionalisering komt in de meeste

gevallen in de gesprekkencyclus van docenten en medewerkers met de leidinggevende aan de orde.

Scholingsaanbod voor onderwijsgevers

Met het oog op de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers in 2015 en 2016 en de gevolgen daarvan voor de onderwijsprogramma's worden onderwijsgevers geschoold in curriculumontwikkeling. Uit elk team is een docent met ontwikkeltaken afgevaardigd voor de scholing. In samenwerking met de deskundigen van de dienst Strategisch Beleidscentrum volgen de docenten een scholingstraject van circa 120 uur met als eindresultaat een leerplan dat de basis biedt voor een curriculum.

In schooljaar 2013-2014 zijn alle docenten rekenen getoetst op het niveau rekenen en is waar nodig aanvullende scholing aangeboden. In samenwerking met de Haagse Hogeschool wordt een minor rekenen aangeboden voor rekendocenten.

Scholing gericht op de leiderschapskwaliteiten van het management

In december 2013 zijn de onderwijsmanagers gestart met het traject Excellent Schoolleiderschap. Onderdeel van dit traject is het vragen van feedback aan de docenten en de medewerkers van de school. Op basis van die feedback zijn de onderwijsmanagers in een training van drie dagen met individuele leerpunten aan de slag gegaan.

Tijdens het maandelijkse Mondriaan Management Overleg (mmo) gaan CvB, directeurs en onderwijsmanagers in gesprek over onderwijskundig leiderschap. Door kennisdeling en uitwisseling van ervaringen professionaliseren

onderwijsmanagers zich in het stimuleren van het ontwikkelen van de kwaliteit van het onderwijs.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|---|-------|------|--------|------|
| Mondriaan basisscholing wordt gevolgd door nieuwe docenten | > 80% | M | n.v.t. | 20% |
| per 1 augustus wordt gewerkt conform een (bijgesteld) scholingsplan per onderdeel door zowel scholen, diensten als het management | 100% | M | n.v.t. | 100% |

Conclusie

In oktober 2014 zijn drie basisscholingen gestart, twee groepen onderwijzend personeel en één groep ondersteunend personeel. De opkomst voor de scholing is een aandachtspunt: aan de doelstelling dat ten minste 80% van de nieuwe docenten de basisscholing volgt is niet voldaan. De inhoud en duur van de basisscholing wordt begin 2015 geëvalueerd teneinde deze te laten aansluiten op de wensen en behoeften vanuit de scholen.

Scholingsplannen zijn op dit moment voornamelijk op schoolniveau aanwezig. Het is een aandachtspunt om de teams meer zelf eigenaar van het scholings- en professionaliseringsplan te laten worden. De teams dienen uiteindelijk zelf de inschatting te kunnen maken welke professionaliseringsacties nodig zijn om de opdracht van het team goed te volbrengen.

5.2 Kwaliteit van examenfunctionarissen

Vooruitblik

Op basis van de evaluatie van de basisscholing wordt deze in 2015 aangepast. De trajecten worden ingekort van dertien dagdelen naar zes dagdelen. Twee onderdelen van de basisscholing worden verplichte modules: het functioneren in een team en morele oordeelsvorming. De overige modules kunnen afhankelijk van ervaring en vooropleiding facultatief worden gevolgd. Tevens wordt het aantal startmomenten van de basisscholing uitgebreid.

In de halfjaarlijkse verantwoordingsgesprekken van de onderwijsmanager en het CvB wordt de voortgang en realisatie van de scholingsplannen onderwerp van gesprek.

Doelstelling: de kwaliteit van de examenfunctionarissen voldoet aan de inspectienorm.

Belangrijkste activiteiten

Professionalisering van examenfunctionarissen

De professionalisering van examenfunctionarissen wordt bij Mondriaan met verschillende methodes ingevuld: in samenwerking met Bureau ICE worden trainingen voor examenfunctionarissen aangeboden; de deskundigen van het Mondriaan Examen Centrum (MEC) bieden ondersteuning aan de examencommissies door kennis op het gebied van examinering en diplomering actueel te houden en te ontwikkelen; tenslotte worden centrale bijeenkomsten voor de examencommissies georganiseerd, gericht op kennisdeling.

De trainingen voor examenfunctionarissen zijn gevolgd door leden van examencommissies, constructeurs, vaststellers en beoordelaars van examens. De trainingen zijn gebaseerd op de Beschrijvingen van Examentaken (BET) van het Servicepunt examinering mbo. Elke BET beschrijft een examentaak. Per examentaak staan alle werkprocessen beschreven die een examenfunctionaris moet uitvoeren.

De centrale bijeenkomsten voor de examencommissies worden periodiek georganiseerd door het MEC. Tijdens de bijeenkomsten worden leden van examencommissies geïnformeerd over en delen zij kennis over thema's zoals examinering tijdens de beroepspraktijkvorming, de COE-examens, het diplomamodel, de examendossiers, het voorkomen van fraude en het plan van toezicht.

In de decentrale examencommissies houden de commissies toezicht op de deskundigheid van de betrokkenen bij examinering. In de plannen van toezicht hebben de

examencommissies opgenomen dat zij de professionalisering van de examenfunctionarissen monitoren.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|------|------|--------|------|
| examenfunctionarissen zijn geschoold volgens het scholingsplan examinering | 100% | M | n.v.t. | 100% |

Conclusie

De kwaliteit van de examinering is enerzijds afhankelijk van kwalitatief goede examens, maar anderzijds ook van professionele examenfunctionarissen. Mondriaan heeft in 2014 geïnvesteerd in de professionalisering van de betrokkenen bij examens: leden van examencommissies, constructeurs, vaststellers en beoordelaars van examens. In 2014 zijn 305 trainingen gevolgd op het gebied van het construeren van examens, het vaststellen van examens, het beoordelen van examens en het toezicht op de examinering. Tevens zijn in 2014 vijf centrale bijeenkomsten voor examencommissies georganiseerd. Deze bijeenkomsten worden goed bezocht. Het MEC publiceert verslagen en presentaties van de bijeenkomsten op het intranet van Mondriaan.

Uit de jaarverslagen van de decentrale examencommissies blijkt dat de professionalisering van de examenfunctionarissen conform de scholingsplannen is gevolgd.

Vooruitblik

In 2015 wordt verder ingezet op de professionalisering van de betrokkenen bij examinering. De samenwerking met Bureau ICE op het gebied van de trainingen voor examenfunctionarissen wordt voortgezet. De centrale bijeenkomsten voor examencommissies worden ook in 2015 georganiseerd. Het accent in deze bijeenkomsten wordt nog nadrukkelijker gelegd op samen ontwikkelen en leren van en met elkaar.

5.3 Inzicht in de kwaliteit van het personeel

Doelstelling: ROC Mondriaan heeft inzicht in de kwaliteit van het personeel

Belangrijkste activiteiten

Gesprekkencyclus functioneren en beoordelen

Uitvoering van de gesprekkencyclus door leidinggevende en medewerker verschaft inzicht in de kwaliteit van het aanwezige personeel. Bij Mondriaan heeft de gesprekkencyclus een uniforme indeling voor onderwijzend en ondersteunend personeel. Uitgangspunt is dat leidinggevende en medewerkers jaarlijks ten minste één personeelsgesprek voeren. In beginsel alterneren functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek jaarlijks. De gesprekkencyclus wordt digitaal ondersteund door Mijnbardo, een leermanagementsysteem waarmee medewerker en leidinggevende gefaciliteerd worden bij het verzamelen van relevante informatie over het professioneel functioneren van de medewerker. De medewerker bouwt een portfolio op. Ten behoeve van het portfolio wordt door de medewerker feedback gevraagd bij collega's en door de docenten bij studenten. Het portfolio biedt input voor de personeelsgesprekken.

Lerarenregister

In het lerarenregister kunnen docenten met een onderwijsbevoegdheid en een aanstelling van ten minste 0,2 fte (332 uur op jaarbasis) zich registreren. Met registratie tonen docenten aan dat zij bevoegd en vakbekwaam zijn en dat zij investeren in de eigen ontwikkeling als docent. Voor studenten, ouders, collega's en de arbeidsmarkt een signaal dat kan worden vertrouwd op de professionaliteit van de docent. Mondriaan streefde er in 2014 naar dat 40% van de docenten zich heeft geregistreerd in het lerarenregister. De staatssecretaris schrijft in zijn Hoofdlijnenbrief lerarenregister uit 2013 dat vanaf 2017 uitsluitend docenten die geregistreerd zijn in het lerarenregister onderwijs mogen geven. In het

Nationaal Onderwijsakkoord is afgesproken dat zodra de helft van alle leraren zich heeft geregistreerd, het register algemeen verbindend verklaard wordt voor alle leraren.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|-------|------|--------|------|
| met de medewerker is in het kader van de gesprekkencyclus minimaal één functioneringsgesprek dan wel een beoordelingsgesprek gevoerd conform de gesprekkencyclus | 100% | M | N.v.t. | 82% |
| docenten nemen deel aan het landelijk lerarenregister | > 40% | M | N.v.t. | 14% |

Conclusie

Waar mogelijk is met vrijwel iedere medewerker een personeelsgesprek gevoerd. Een percentage van 100% blijkt in de praktijk niet haalbaar te zijn, bijvoorbeeld door langdurig zieke medewerkers en de in- en uitstroom van medewerkers gedurende een jaar. Met een aantal medewerkers is in 2014 geen personeelsgesprek gevoerd. Gebleken is dat niet alle personeelsgesprekken geregistreerd worden in Mijnbardo. Het consequente gebruik hiervan is in de loop van 2014 toegenomen, maar dient verder verbeterd te worden in 2015.

In 2014 hebben ongeveer honderd docenten van Mondriaan zich geregistreerd in het lerarenregister. Dat is circa 14% van de docenten. De doelstelling dat ten minste 40% van de docenten zich registreerde in 2014 is niet gerealiseerd. Op landelijk niveau groeit het percentage docenten dat zich registreert in het lerarenregister eveneens langzaam.

Vooruitblik

Het consequente gebruik van Mijnbardo ter ondersteuning van de gesprekkencyclus van functioneren en beoordelen dient in 2015 verbeterd te worden. Tevens zal gemonitord worden of de 360 graden feedback en studentenevaluaties worden uitgevoerd en geregistreerd in Mijnbardo.

5.4 Benutting van professionele ruimte door onderwijsteams

Doelstelling: Medewerkers binnen onderwijsteams gebruiken hun 'professionele ruimte' bij het maken van keuzes m.b.t. de uitvoering van het onderwijs en bij het maken van afspraken over de onderlinge werkverdeling.

Belangrijkste activiteiten

Regeling werkoverleg en overlegmodel taakbeleid

Mondriaan heeft in de regeling werkoverleg vastgelegd op welke wijze de zeggenschap van professionele onderwijsmedewerkers geregeld wordt. Deze regeling is gebaseerd op het Professioneel Statuut. De docenten hebben zeggenschap over de wijze waarop zij hun vak uitoefenen en voeren hierover werkoverleg met de onderwijsmanager en de collega's in het onderwijsteam. De kwaliteit van het onderwijs staat hierbij voorop.

In de cao is vastgelegd op welke wijze een onderwijsteam de beschikbare fte's kan inzetten ten behoeve van het onderwijsproces. Een onderwijsteam kan onderling afspraken maken over de werkverdeling.

Met de regeling werkoverleg en het overlegmodel taakbeleid geeft Mondriaan invulling aan de overtuiging dat de kwaliteit van het onderwijs toeneemt als een onderwijsmedewerker zeggenschap heeft over de uitoefening van zijn vak, betrokken is bij het beleid met betrekking tot het uitoefenen van zijn vak en in zijn team kan beslissen over de didactisch-pedagogische aanpak, de gevolgde lesmethoden en werkwijzen en het onderling verdelen van de taken.

Teamscan

In het najaar van 2014 heeft Mondriaan de teamscan ontwikkeld, een (zelf)diagnose instrument waarmee de mate van teamontwikkeling van onderwijsteams in kaart kan worden gebracht. Het instrument onderscheidt vier fasen

van ontwikkeling: beginnend team, ontwikkelend team, team en professioneel team. Aan de hand van vijf doelen voor teamontwikkeling kan een onderwijsteam aangeven in welke fase van teamontwikkeling het zich bevindt. Deze vijf doelen zijn: gedeelde visie op onderwijs; nemen van verantwoordelijkheid en afleggen van verantwoording met behulp van de PDCA-cyclus; taakverdeling op basis van competenties; samen leren en werken aan de competenties van het team en individuele teamleden; professionele cultuur. Nadat de mate van teamontwikkeling in kaart is gebracht, voeren het onderwijsteam en de onderwijsmanager het gesprek over de geconstateerde ontwikkeling en de verdere ontwikkeling van het team.

Resultaten

| indicator | norm | bron | 2013 | 2014 |
|--|------|------|--------|------|
| binnen de scholen wordt de regeling werkoverleg en overlegmodel taakbeleid integraal toegepast | 100% | M | n.v.t. | * |

** In 2014 is niet gemeten binnen welke scholen de regeling werkoverleg en het overlegmodel taakbeleid integraal worden toegepast. Uit de resultaten van het MTO 2015 kan worden afgeleid dat bij ongeveer 60% van de scholen de docenten de professionele ruimte effectief benutten.*

Conclusie

De professionele ontwikkeling van de onderwijsteams en het toepassen van het Professioneel Statuut blijken weerbarstig te zijn. Mede omdat het tempo waarmee onderwijsteams zich op professioneel vlak ontwikkelen binnen Mondriaan varieert. Daardoor varieert ook de mate van professionele ontwikkeling. In 2014 is de teamscan ontwikkeld, waarmee de stand van zaken binnen de onderwijsteams in kaart kan worden gebracht. Op basis van de uitkomsten van de teamscan

gaan onderwijsteam en onderwijsmanager het gesprek aan over de ontwikkeling van het team tot een professioneel team. De teamscan geeft op deze wijze een impuls aan teamontwikkeling.

Vooruitblik

In 2015 voeren alle onderwijsteams de teamscan uit. Het uitvoeren van de teamscan is geen doel, maar een middel om teamontwikkeling een impuls te geven. Door de professionele ontwikkeling van de onderwijsteams wordt beoogd dat de teams op effectieve en verantwoorde wijze de professionele ruimte benutten, waarbij de kwaliteit van het onderwijs voorop staat.

6. Inhoudelijke verantwoording van doelsubsidies

Mondriaan ontvangt van de Rijksoverheid verschillende doelsubsidies. Deze zijn gebaseerd op specifieke regelingen. In de desbetreffende regeling is opgenomen op welke wijze financiële en inhoudelijke verantwoording moet worden afgelegd. Voor sommige regelingen geldt dat de financiële verantwoording moet worden opgenomen in de jaarrekening. De jaarrekening is onderdeel van het financieel jaarverslag en opgenomen in hoofdstuk 5.

De inhoudelijke verantwoordingen zijn in deze paragraaf opgenomen. Voor de exacte subsidiebedragen wordt verwezen naar hoofdstuk 4.

Schoolmaatschappelijk werk

De werkzaamheden van de schoolmaatschappelijk werker zijn globaal onder te verdelen in het bieden van kortdurende hulp aan studenten en ouders, ondersteuning aan docenten en verwijzing en toeleiding naar andere vormen van (geïndiceerde hulp).

De inzet van schoolmaatschappelijk werk leveren een bijdrage aan het voorkomen van verzuim en voortijdig schoolverlaten. In 2014 hebben 947 studenten een beroep op schoolmaatschappelijk werk gedaan en deelgenomen aan een traject. Dit kan variëren van een eenmalige consultatie, een kortlopend behandeltraject of doorverwijzing naar een andere instantie.

Dit is ten opzichte van 2013 een toename met 10% toen namelijk 860 studenten een beroep deden op schoolmaatschappelijk werk en daarmee ligt dit aantal weer op het niveau van 2012.

In 443 gevallen is sprake van korte ambulante hulpverlening, dat wil zeggen van 5 gesprekken. Ruim 22% van de studenten wordt doorverwezen. Verhoudingsgewijs vaak naar schuldhulpverlening en geestelijke gezondheidszorg (ggz).

Achterblijvende prestaties, motivatieproblemen en problematisch verzuim zijn de voornaamste redenen om naar een schoolmaatschappelijk werker te gaan.

In 2014 waarden verwijzers, bijvoorbeeld studieloopbaanbegeleiders of zorg- en begeleidingsspecialisten, de dienstverlening van schoolmaatschappelijk werk met een rapportcijfer 8,2. Studenten waarden de gesprekken met een 7,7 en de hulpverlening met een 7,3.

Prestatiebox VSV

In hoofdstuk 2.2 (Toegankelijkheid) en paragraaf 4.2 van hoofdstuk 3 (tevredenheid van gemeenten over de samenwerking met Mondriaan) is beschreven op welke wijze de middelen voor de bestrijding van het voortijdig schoolverlaten zijn ingezet.

Regeling intensivering Nederlandse taal en rekenen mbo

Studenten in het mbo stromen in met achterstanden op het gebied van Nederlands en rekenen. Dit heeft gevolgen voor het studiesucces tijdens de opleiding aangezien zowel taal- als rekenvaardigheden vaak voorwaardelijk zijn voor andere studieonderdelen. Daarnaast is de afstand tussen het niveau bij aanvang en het vereiste niveau bij diplomering vaak te groot om redelijkerwijs in een paar jaar te kunnen overbruggen. De minister verstrekt daarom aanvullende bekostiging ten behoeve van de intensivering van het taal- en rekenonderwijs. Dit is erop gericht om structureel een verhoging te realiseren van taal- en rekenvaardigheden. Voor de niveaus 1 tot en met 3 geldt dat ze het niveau 2F moeten halen voor Nederlands en rekenen. Voor niveau 4 is dit niveau hoger, namelijk 3F.

In 2014 zijn de inspanningen bij Mondriaan op het gebied van taal en rekenen vooral gericht op het verhogen van het niveau van studenten. De examinering van Nederlandse taal en rekenen vereist extra inspanningen van studenten en docenten.

Hoofdstuk 4 - Continuïteitsparagraaf



1. Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf komt aan de orde wat de (financiële) gevolgen van het gevoerde beleid zijn voor de komende jaren. Eveneens wordt het verwachte exploitatieresultaat in de komende jaren en de ontwikkeling van de vermogenspositie geschetst. In het Jaarverslag van de Raad van Toezicht (bijlage 2 van dit Geïntegreerd Jaardocument) is beschreven op welke wijze het College van Bestuur de Raad van Toezicht informeert over kwesties die direct van invloed zijn op de continuïteit van de organisatie.

In 2014 is de ontwikkeling van de strategie 2016-2019 gestart. De komende jaren streeft Mondriaan, met behoud van de degelijke financiële basis, naar verhogen van de onderwijskwaliteit, stimuleren van innovatie en versterken van de regionale verankering in Haaglanden. In deze paragraaf wordt, waar van toepassing, de aansluiting van de strategische ambities van Mondriaan op toekomstige (financiële) ontwikkelingen toegelicht.

Studentenaantallen

De hoeksteen van alle prognoses is de meerjaren studentenprognose. Op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren op het gebied van de studentenontwikkelingen en de beschikbare demografische gegevens voor de regio, gaat Mondriaan ervanuit dat de studentenpopulatie stabiel blijft voor de middellange termijn en rond de 17.000 (ongewogen) studenten schommelt. De afgelopen jaren was er, mede onder invloed van de economische crisis, sprake van een stijging van het relatieve aandeel voltijds (BOL) studenten en een afname van het aantal deeltijd (BBL) studenten. Dit leidt tot een stijging van het gewogen aantal studenten.

Het aantal BBL studenten zal vanaf 2016 naar verwachting stabiliseren. Om de doelstelling van een stabiele studentenpopulatie de komende jaren te realiseren, worden er gerichte acties ingezet om de uitstroom van potentiële MBO studenten uit de Haagse regio naar ROC's in Leiden en Zoetermeer te beperken en daardoor het eigen marktaandeel in de regio te versterken. Mondriaan heeft niet

de ambitie om (substantieel) te groeien. Een dergelijke ambitie is ook niet realistisch gelet op de beschikbare demografische gegevens en de referentieraming van OCW.

Meerjaren studentenprognose

| | verslag- jaar | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------------|------------------|--------|--------|--------|--------|
| studenten- aantallen* | 16.200 | 16.527 | 16.686 | 17.000 | 17.000 |
| bol | 12.628 | 13.027 | 13.286 | 13.600 | 13.600 |
| bbl | 3.572 | 3.500 | 3.400 | 3.400 | 3.400 |
| gewogen | 14.057 | 14.427 | 14.646 | 14.960 | 14.960 |
| % bol | 78% | 79% | 80% | 80% | 80% |
| % bbl | 22% | 21% | 20% | 20% | 20% |

* bekostigde studenten

Personeel

De meerjaren personele prognose is een afgeleide van de meerjaren studentenprognose. De focus is de komende jaren gericht op versterking van de formatie van het onderwijzend personeel ('Meer voeten voor het bord'). Dit leidt bij een kwantitatief gelijkblijvende formatie tot een percentuele afname van het aantal AOBP formatieplaatsen.

Meerjaren personele prognose in fte's

| personele bezetting in fte | verslag- jaar (2014) | 2015* | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------------------------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| management/directie | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 |
| onderwijzend personeel | 959 | 999 | 999 | 999 | 999 |
| overige medewerkers | 572 | 578 | 565 | 555 | 545 |
| totaal | 1.576 | 1.622 | 1.609 | 1.599 | 1.589 |

* conform begroting 2015

Deze meerjaren personele prognose is gebaseerd op de meerjaren studentenprognose en de beschikbare middelen voor personele kosten in de meerjarenbegroting. In 2015 wordt het formatiebeleid met de Ondernemingsraad besproken. Vervolgens wordt het meerjaren formatiebeleid vastgesteld.

Daar waar in de afgelopen jaren de terugloop van werk in de Educatie door marktwerking, de implementatie van de zogenaamde salarismix en de opheffing van zogenaamde personele frictie belangrijke aandachtspunten waren, zal er in de komende jaren aandacht moeten zijn voor (de gevolgen van):

- de uitstroom van medewerkers in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en hun vervanging. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van Mondriaan (48,7 jaar) is licht hoger dan de gemiddelde leeftijd in de mbo-sector (47,3 jaar in 2013). Ongeveer 12% van de medewerkers bereikt tussen 2015 en 2018 de pensioengerechtigde leeftijd. Het aantal medewerkers in fte dat in de komende jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereikt ligt vanaf 2016 stabiel rond de 40 fte per jaar, met uitschieters in 2018 en 2022.
- de fluctuatie van studentenaantallen bij de verschillende opleidingen, het verkorten – in het kader van Focus op vakmanschap – van opleidingen van vier naar drie jaar en het intensiveren – ook in het kader van Focus op vakmanschap – van opleidingen (1.000 in plaats van 850 klokuren per jaar).
- de omvang van de algemene kosten (dit wordt bij de meerjarenbegroting in deze continuïteitsparagraaf nader toegelicht).
- de werkdruk van medewerkers en hun duurzame inzetbaarheid. Deze worden aangepakt met o.a. een loopbaancentrum voor medewerkers, een programma voor vitaliteit en gezondheid van medewerkers, een demotieregeling voor medewerkers van 60 jaar en ouder en overige maatregelen uit de cao MBO 2014-2015.

Personele kosten

Mondriaan heeft relatief hoge loonkosten door het grote percentage docenten met een LC-aanstelling (ongeveer 70% van het onderwijsgevend personeel) tegenover een kleinere groep LB-betaalde docenten (ongeveer 30%). Financieel staat hier compensatie vanuit de regeling voor de zogenaamde salarismix tegenover. De uitstroom van medewerkers (bijvoorbeeld door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) zal op den duur de loonkosten (tijdelijk) verlagen door de aanname van jongere medewerkers. Door hogere sociale premies is de invloed daarvan op lange termijn op de totale som voor loonkosten echter verwaarloosbaar.

De cao MBO 2014-2015 loopt op 1 juli 2015 af. Inzet van de onderhandelingen zijn versobering van de BWR (in de volksmond het wachtgeld) en loonsverhoging. De loonsverhoging zou betaald moeten worden uit de versobering van de BWR, uit meevallende werkgeverspremies 2015 en uit vrijvallende gelden door de afschaffing van de bapo (bevordering arbeidsparticipatie ouderen, een regeling voor werktijdvermindering voor oudere werknemers) per 1 juli 2014. De onderhandelingen verlopen echter moeizaam, er wordt aan grote thema's gewerkt, dus er is een gerede kans op een cao-loos tijdperk na 1 juli 2015.

In-, door- en uitstroom

Met betrekking tot de vervulling van vacatures is er slechts beperkt zorg en wel voor een aantal specifieke vakgebieden uit het beroepenveld waarvoor wordt opgeleid, de algemene vakken waarin ook in het VO schaarste is (Nederlands, wiskunde/rekenen en Engels) en management.

Ervaring leert dat hoewel de uitstroom van medewerkers al een aantal jaren hoog is, de werving van nieuwe medewerkers over het algemeen binnen aanvaardbare termijnen lukt.

Flexschil medewerkers

Daar waar ROC Mondriaan een aantal jaren geleden werkte met een algemeen geldend minimaal percentage voor de flexibele personeelsformatie (= medewerkers in tijdelijke dienst) van 20% is reeds in 2008 gebleken dat dit te weinig recht doet aan de ontwikkelingen in de te onderscheiden organisatieonderdelen. Scholen en stafdiensten bepalen nu een eigen na te streven gemiddelde, dat recht doet aan een complex van relevante factoren als studentenprognoses c.q. verwachte omvang van de opdrachtenportefeuille, schaarste van specifieke medewerkers(-groepen), etc.

Het moet mogelijk zijn om goed functionerende medewerkers te binden aan de organisatie middels een vast dienstverband. Aanstelling in vaste dienst gebeurt vanaf mei 2015 na een jaar, tenzij het functioneren of bedrijfseconomische omstandigheden tot een ander besluit leiden.

Vanaf mei 2015 krijgen alle nieuwe medewerkers die bij Mondriaan werkzaam zijn in beroepsonderwijs, VAVO of Educatie een aanstelling bij de stichting ROC Mondriaan. Wanneer het contract afloopt van mensen die nu in de contractgroep zitten en beide partijen willen verlengen, gaan deze medewerkers over naar de stichting ROC Mondriaan.

Beleid op inhuur

Het beleid op inhuur van ROC Mondriaan is helder: daar waar nodig en nuttig en zo kort mogelijk.

Krachten van uitzendbureau's worden veelal in de tijd van de vervulling van een vacature ingezet. Tevens worden uitzendkrachten ingezet bij werkzaamheden met een korte duur.

ZZP'ers worden in het onderwijs op maat ingezet. Daar waar veel projectmatig wordt gewerkt (bijvoorbeeld in de Taal+ school) en/of medewerkers voor een zeer beperkt aantal uren per week wordt ingezet komt dit wel voor (hoewel steeds minder) en natuurlijk bij Menskracht7, het private onderwijs van Mondriaan.

Zowel in het onderwijs als in de ondersteuning worden soms bedrijven/organisaties ingehuurd indien er een behoefte is aan specialistische kennis die binnen Mondriaan niet aanwezig is. Een aantal ondersteuningsfuncties, bijvoorbeeld de catering en de schoonmaak, zijn (deels) uitbesteed aan externe bedrijven.

Beleid verzuim medewerkers

Eind 2012 startte Mondriaan met een gestructureerde aanpak van het toen hoge (6,9%) verzuim van medewerkers. In 2013 werd het zogenaamde gedragsmodel geïmplementeerd, waarbij ambitieuze doelstellingen voor het verzuimpercentage werden geformuleerd. Het ziekteverzuimpercentage is in 2014 gedaald tot 5,2%. In 2015 is het zaak het gedachtengoed en gedrag horend bij het gekozen model goed onder de aandacht van medewerkers en management te houden, opdat het verzuimpercentage voor Mondriaan einde 2015 op 4,2% uitkomt. De vraag is of we deze doelstelling in 2015 zullen halen.

Huisvesting

Er staan geen majeure nieuwbouw projecten op stapel. Mondriaan heeft vanaf 2004 tot en met 2012 een grootschalige herhuisvestingsoperatie uitgevoerd. Een groot aantal bouwkundig en onderwijskundig verouderde panden is afgestoten en de huisvesting is geconcentreerd in hoogwaardige nieuwbouw. Die operatie is voor het grootste deel met eigen vermogen gefinancierd aangevuld met een lening bij de Staat (het zogenoemde Schatkistbankieren). Deze lening wordt in tien jaar afgelost (2010 - 2020). De cashflow van Mondriaan is ruim voldoende om aan de aflossingsverplichtingen te voldoen. Een tweetal panden wordt nog gerenoveerd in 2015. Hiervoor is budget gereserveerd. Bijna 85% van de in gebruik zijnde ruimten is eigendom, het overige deel wordt gehuurd.

In december 2014 heeft de Raad van Toezicht ingestemd met de bouw van een eigen sporthal op het terrein van de campus Brasserskade. De Raad heeft eveneens ingestemd met deelname aan de ontwikkeling van de Sportcampus Zuiderpark

door aankoop van het deel dat Mondriaan gaat gebruiken voor studenten van de School voor Lifestyle, Sport en Bewegen. De exploitatielast wordt gedeeltelijk uit een toename van het aantal studenten (verruiming van de numerus fixus voor de desbetreffende opleidingen) en deels uit het vrijkomende budget voor het huren van externe locaties. Oplevering van beide locaties is medio 2016 voorzien.

Meerjarenbegroting

Met ingang van 2015 wordt het mbo deels gefinancierd op basis van de kwaliteitsafspraken die het ministerie van OCW met de sector maakt. Voor de periode 2015-2017 groeit het macrobudget voor de kwaliteitsafspraken van €36 miljoen naar €230 miljoen. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2015-2018 waren de rekenregels voor 2016 en verder nog niet volledig bekend. De onzekerheden betreffen onder andere de studiewaarde en het relatief marktaandeel. De meerjarenbegroting is gebaseerd op de volgende aannames:

- Educatie krijgt vanaf 2015 te maken met marktwerking. De baten zullen op termijn naar verwachting dalen; de exploitatie blijft kostendekkend.
- Het VAVO kent een kostendekkende exploitatie.
- Met het opheffen van de uitzendfunctie in 2015 worden de omzet en het resultaat van de EBC Regio Haaglanden e.o. Holding BV voornamelijk bepaald door Menskracht 7. In de meerjarenbegroting wordt uitgegaan dat de exploitatie kostendekkend is. Voor 2015 is een positief resultaat begroot vanwege een omvangrijk contract met de gemeente Den Haag.
- De inflatie bedraagt 1,5% per jaar (conform de juniraming 2014 CBS).
- Kostenstijgingen door cao-afspraken worden door OCW via extra baten gecompenseerd.
- De meerjarenbegroting gaat ervan uit dat het relatief marktaandeel 2015 van 3,59% in de landelijke lumpsum gelijk blijft. De financiële gevolgen van de daling van het aantal studenten per 1 oktober 2014 en de relatieve groei van de BOL-studenten voor 2016 en verder zijn nog niet bekend.
- De minister heeft besloten ROC Leiden met maximaal

€40 miljoen te redden. Dit geld komt uit het reguliere mbo-budget, waaraan Mondriaan naar rato van het relatieve marktaandeel bijdraagt (circa €1,4 miljoen). Het ministerie heeft besloten dat deze middelen onder strikte voorwaarden en gefaseerd worden verstrekt. De uitwerking hiervan is nog niet bekend en de gevolgen van het besluit zijn daarom nog niet in de meerjarenbegroting opgenomen.

- Het percentage dat Mondriaan ontvangt voor de kwaliteitsafspraken sluit aan op het relatieve marktaandeel voor het bepalen van de hoogte van de lumpsum (2015: 3,59%). Mondriaan gaat ervan uit dat 80% van de afspraken wordt gerealiseerd, waarbij het grootste risico ligt bij de realisatie van de afspraken over het terugdringen van de VSV.
- De meerjarenbegroting is gebaseerd op een inschatting van de toekomst gecombineerd met ervaringen uit het verleden. Deze (voorzichtige) werkwijze heeft zich in het verleden bewezen.
- Een belangrijke randvoorwaarde voor en voorbehoud bij het voorgaande is dat de overige omstandigheden (in het bijzonder geen nieuwe bezuinigingen op Onderwijs, een gelijkblijvend aantal gewogen studenten en een gelijkblijvend relatief marktaandeel van 3,59%) ongewijzigd blijven. Niet alle risico's op langere termijn zijn op dit moment al volledig in beeld.

- In 2015 ontvangt Mondriaan € 12,4 miljoen (waarvan €7,7 miljoen lumpsum) meer rijksbijdrage dan in 2014. Deze extra rijksbijdrage komt geheel ten goede aan het onderwijs. ROC Mondriaan verwacht dat de formatie in de loop van 2015 zal geleidelijk stijgen vanwege de voortschrijdende implementatie van Focus van Vakmanschap en de innovatieprojecten. Mondriaan kiest ervoor om dit bedrag structureel voor het onderwijs te bestemmen, dus ook ná 2015. Uit de meerjarenbegroting blijkt dat dat de lumpsum in 2016-2018 daalt. Om de extra middelen structureel in te zetten voor het onderwijs dienen de algemene kosten te dalen. Onder algemene kosten verstaan we de volgende kosten: kosten van diensten, bureaus en directeurs, AOBP taken binnen de scholen, de gemeenschappelijke kosten en de kosten van het gemeenschappelijk fonds. Om die reden start Mondriaan het programma Reductie Algemene Kosten vanaf 2016. Met ingang van 2019 moeten als gevolg hiervan de algemene kosten structureel met €2,6 miljoen per jaar gereduceerd zijn ten gunste van het onderwijs. De maatregelen worden in meerjarig programma uitgewerkt waarvan de eerste maatregelen in de kader van de begroting 2016 worden opgenomen. In onderstaande tabel staan de doelstellingen per jaar genoemd:

| | rijksbijdrage | verschil t.o.v. 2015 | ten laste van eigen vermogen | besparing door reductie algemene kosten |
|--------|---------------|----------------------|------------------------------|---|
| | € | € | € | € |
| 2015 | 135.067.400 | | | |
| 2016 | 131.735.240 | -/- 3.332.160 | 2.592.440 | 739.720 |
| 2017 | 130.604.380 | -/- 4.463.020 | 2.592.440 | 1.870.580 |
| 2018 | 130.108.160 | -/- 4.959.240 | 2.592.440 | 2.366.800 |
| totaal | | -/- 12.754.420 | 7.777.320 | 4.977.100 |
| 2019 | 132.474.960 | -/- 2.952.440 | | 2.952.440 |

Voor de jaren 2016-2018 kent Mondriaan een exploitatiebegroting met een tekort. De solvabiliteit van Mondriaan laat in deze periode een tekort op de begroting toe, omdat de solvabiliteit ondanks het tekort op de begroting aan de normen van het ministerie en het Treasurystatuut blijft voldoen

Enkelvoudige staat/raming van baten en lasten

| Getallen x €1.000 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | € | € | € | € | |
| baten | | | | | |
| rijksbijdrage | 121.826 | 135.067 | 131.742 | 130.624 | 130.130 |
| overige overheidsbijdragen | 9.478 | 8.409 | 7.904 | 7.904 | 7.904 |
| deelnemersbijdragen | 1.635 | 1.597 | 1.597 | 1.597 | 1.597 |
| overige opbrengsten | 6.450 | 3.859 | 3.608 | 3.608 | 3.608 |
| som der baten | 139.390 | 148.933 | 144.850 | 143.732 | 143.238 |
| lasten | | | | | |
| personeel | 108.925 | 115.444 | 113.445 | 112.475 | 112.524 |
| afschrijvingen MVA (gebouwen) | 10.871 | 6.446 | 6.775 | 6.643 | 6.007 |
| afschrijvingen MVA (apparatuur en inventaris) | - | 4.973 | 5.038 | 5.038 | 5.038 |
| huisvestingslasten | 8.646 | 9.140 | 9.417 | 9.579 | 9.764 |
| overige bedrijfslasten | 11.913 | 12.395 | 11.972 | 11.678 | 11.668 |
| som der lasten | 140.354 | 148.397 | 146.647 | 145.414 | 145.002 |
| resultaat voor interest | 965- | 535 | 1.798- | 1.681- | 1.764- |
| financiële baten en lasten | | | | | |
| rentebaten | 13 | - | - | - | - |
| rentelasten en soortgelijke lasten | 1.133- | 992- | 843- | 710- | 579- |
| | 1.120- | 992- | 843- | 710- | 579- |
| resultaat gewone bedrijfsuitoefening | 2.085- | 457- | 2.641- | 2.391- | 2.343- |
| buitengewone bedrijfsuitoefening | | | | | |
| incidentele baten | 713 | 2.626 | - | - | - |
| incidentele lasten | - | 2.392- | - | - | - |
| | 713 | 234 | - | - | - |
| aandeel in resultaat van deelnemingen | 125 | 180 | - | - | |
| resultaat boekjaar | 1.247- | 43- | 2.641- | 2.391- | 2.343- |

De incidentele baten 2014 en 2015 betreffen de verkoop van panden. Deze baten dekken de incidentele kosten in het kader van Actieplan MBO (2014) en incidentele lasten van de innovatieprojecten (2015). Vanaf 2018 nemen de afschrijvingen gebouwen af omdat een aantal bestaande panden dan volledig is afgeschreven. Voor de jaren 2016-2018 kent Mondriaan een exploitatiebegroting met een tekort. De solvabiliteit van Mondriaan laat in deze periode een tekort op de begroting toe, omdat de solvabiliteit ondanks het tekort op de begroting aan de normen van het ministerie en het Treasurystatuut blijft voldoen. Het College van Bestuur streeft ernaar de middelen zoveel mogelijk in te zetten voor het onderwijs. De streefwaarde voor de solvabiliteit ligt op termijn op 50%. De geraamde aflossingen van de langlopende schulden en het financieren van de investeringen uit de vrije kasstroom leiden echter tot stijging van de solvabiliteit.

Enkelvoudige balans

Na resultaatbestemming

| Bedragen x €1.000 | | | | | |
|--------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| activa | 31 december 2014 | 31 december 2015 | 31 december 2016 | 31 december 2017 | 31 december 2018 |
| vaste activa | € | € | € | € | € |
| materiële vaste activa | 147.554 | 160.549 | 157.774 | 151.131 | 145.124 |
| financiële vaste activa | 5.027 | 3.391 | 3.241 | 3.091 | 2.941 |
| totaal vaste activa | 152.582 | 163.940 | 161.015 | 154.222 | 148.065 |
| vlottende activa | | | | | |
| voorraden | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| vorderingen | 4.815 | 4.024 | 4.024 | 4.024 | 4.024 |
| liquide middelen | 13.557 | -789 | -4.956 | -5.019 | -5.698 |
| totaal vlottende activa | 18.382 | 3.245 | -921 | -985 | -1.664 |
| totaal activa | 170.964 | 167.186 | 160.094 | 153.237 | 146.401 |

| Passiva | 31 december 2014 | 31 december 2015 | 31 december 2016 | 31 december 2017 | 31 december 2018 |
|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | € | € | € | € | € |
| Eigen vermogen | 103.303 | 103.260 | 100.619 | 98.228 | 95.885 |
| Voorzieningen | 6.067 | 6.020 | 6.044 | 6.046 | 6.010 |
| Langlopende schulden | 36.661 | 32.079 | 27.496 | 22.913 | 18.331 |
| Kortlopende schulden | 24.932 | 25.827 | 25.935 | 26.051 | 26.175 |
| Totaal passiva | 170.964 | 167.186 | 160.094 | 153.237 | 146.401 |

In de balans zijn de geplande investeringen verwerkt. De materiële vaste activa dalen vanaf 2018 omdat diverse activa dan geheel zijn afgeschreven. De financiële vaste activa dalen door de btw compensatie Waldorpstraat. Dit betreft in 2012 afgekochte en contant gemaakte btw. De looptijd is 20 jaar en wordt jaarlijks lineair geamortiseerd. De voorraden en vorderingen zijn verondersteld gelijk te blijven. Alle andere balansposten zijn gebaseerd op huidige beleidskeuzes. De negatieve kasstroom wordt veroorzaakt door de investeringen in het vastgoed in de periode 2015-2017 en het begrote exploitatietekort in de periode 2016-2018. De investeringen worden grotendeels uit de vrije kasstroom gefinancierd. Door de beschikbare kredietfaciliteit van het schatkistbankieren beschikt Mondriaan over voldoende liquide middelen.

Financiële kengetallen (enkelvoudig)

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-------|------|-------|-------|-------|
| solvabiliteit | | | | | |
| sovabiliteit 1 | 0,60 | 0,62 | 0,63 | 0,64 | 0,65 |
| <i>Het deel van de activa dat is gefinancierd met eigen vermogen exclusief voorzieningen</i> | | | | | |
| sovabiliteit 2 | 0,64 | 0,65 | 0,67 | 0,68 | 0,70 |
| <i>Het deel van de activa dat is gefinancierd met eigen vermogen inclusief voorzieningen</i> | | | | | |
| liquiditeit | 0,74 | 0,13 | 0,04- | 0,04- | 0,06- |
| <i>Geeft aan of er voldoende direct opeisbare middelen zijn, om de korte termijn schulden (looptijd <1 jaar) te kunnen voldoen</i> | | | | | |
| rentabiliteit | -0,9% | 0,0% | -1,8% | -1,7% | -1,6% |
| <i>Geeft het resultaat aan ten opzichte van de totale baten</i> | | | | | |

Ondanks het negatieve exploitatieresultaat 2014 en de begrote tekorten 2016-2018 blijft de solvabiliteit stijgen. Deze stijging wordt verklaard door de aflossingen op de schuld en de investeringen die uit de vrije kasstroom worden gefinancierd. Deze investeringen leiden tot een groei van de materiële vaste activa. Deze investeringen leiden tot een groei van de materiële vaste activa. De investeringen verklaren de daling van de liquiditeit. Door de beschikbare kredietfaciliteit van het schatkistbankieren (10% van omzet) beschikt Mondriaan over voldoende liquide middelen.

Intern risicobeheersings- en controlesysteem

In de kaderbrief van Mondriaan staan risico's met een inschatting van impact en waarschijnlijkheid. In het kader van de begroting 2015 is aan onderwijsmanagers en directeuren gevraagd voor hun school of dienst van deze risico's de voor hen meest relevante risico's en de te treffen beheersmaatregelen te benoemen. Op basis van deze informatie is de risico-inventarisatie afgerond. Met ingang van 2015 komen de geïdentificeerde risico's en beheersmaatregelen in de halfjaarlijkse verantwoordingsgesprekken met de onderwijsmanagers en directeuren aan de orde. Hiermee is het risicomanagement verankerd in de planning- en controlcyclus.

In hoofdstuk 3, bij de inleiding, staat beschreven op welke wijze de risicoanalyse wordt vertaald naar de Kaderbrief.

Mondriaan onderkent de volgende risico's:

| risico's | impact in euro's | waarschijnlijkheid | beheersmaatregelen |
|---|------------------|-------------------------------|---|
| rendementsverlies (=ook dalende financiële middelen) als gevolg van de verplichte inzet en centrale examinering van de vakken Nederlands en rekenen - daar deze een voorwaarde voor kwalificatie worden | hoog > 1 mln. | midden hoog tussen 50% en 90% | - intensiveren van het onderwijs - meer inzet voor taal en rekenen |
| de groei van het aantal kwetsbare jongeren en het huidige economische tijdsbeeld bemoeilijken het realiseren van VSV - doelstellingen per school | hoog 1 mln. | hoog 90% | - opzet en implementatie sluitende aanpak - verzuimcoördinator - extra inzet door scholen |
| achterblijvende studentenaantallen. | hoog >1 mln. | midden laag tussen 10% en 50% | - in samenwerking met Menskracht 7 professionaliseren van relatiebeheer. - flexschil voor opvang daling leerlingen - optimaliseren intake met als doel dat meer BOL'ers zich aanmelden - reductie kosten leermiddelen waardoor de financiële drempel lager wordt |
| tekortschietende maatregelen en procedures en processen tasten de beschikbaarheid, exclusiviteit en integriteit van alle vormen van informatie aan, waardoor de continuïteit van de informatie en de informatievoorziening onvoldoende geborgd kan zijn, mede in relatie tot mogelijk tekortschietende professionaliteit van medewerkers. | hoog >1 mln. | midden laag tussen 10% en 50% | - verhogen betrouwbaarheid basisapplicaties - versterken samenwerking schooladministraties en Studenten Backoffice en waar nodig herontwerp van processen - optimaliseren beveiliging productie en archivering examens - bescherming door inzet van hard- en software - voorlichting gebruikers over cybersecurity met aandacht voor gedragsaspecten en quick wins - opleiding medewerkers |

In naaststaande tabel staan de risico's op Mondriaanniveau en voor het merendeel van de scholen en diensten geformuleerd. Daarnaast onderkennen enkele scholen en diensten specifieke risico's zoals de marktwerking van Educatie, samenwerking met externe partners (School voor Entree) en onzekerheden over exploitatie restaurants door verbouwing van de locatie Koningin Marialaan (horecascholen). Indien alle risico's zich in 2015 daadwerkelijk zouden voordoen dan komt de continuïteit van Mondriaan niet in gevaar en is de solvabiliteit (jaarrekening 2014: 60,1%) toereikend. Voor 2015 en verder zijn daarom geen aanvullende reserveringen of voorzieningen getroffen.

Toezicht op de continuïteit van Mondriaan

Het verzorgen van onderwijs is de primaire taak van ROC Mondriaan. Om dit goed te kunnen verzorgen, dienen de ondersteunende processen op orde te zijn en de financiële continuïteit geborgd te zijn. De Raad van Toezicht ziet hierop toe door middel van besprekingen met het College van Bestuur en via de commissies met de individuele leden van het College van Bestuur. De raad van Toezicht treedt hierbij op als adviseur en toezichthouder. ROC Mondriaan werkt met een vaste begrotingscyclus, die start met door de Raad van Toezicht goedgekeurde kaderbrief. Deze vormt het financiële en inhoudelijk uitgangspunt voor de begroting, die Raad van Toezicht goedkeurt. Ook heeft de Raad van Toezicht de meerjarenbegroting goedgekeurd. Het College van Bestuur rapporteert per kwartaal aan de Raad van Toezicht. Deze rapportage geeft informatie over studenten, personeel en financiën. Alle genoemde documenten worden na bespreking in de verschillende commissies ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voorgelegd. Naast de reguliere begrotingscyclus dient het College van Bestuur majeure investeringen vooraf ter bespreking in de auditcommissie en daarna ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voor te leggen. In 2014 betrof dit verschillende huisvestingsprojecten. In het geïntegreerd jaardocument geeft het verslag van de Raad van Toezicht meer informatie over het functioneren van de Raad van Toezicht.

Hoofdstuk 5 - Jaarrekening



Inleiding

ROC Mondriaan voert een financieel beleid dat erop gericht is de middelen optimaal aan te wenden voor het onderwijs en de financiële risico's te beperken. De resultaten van 2014 sluiten op deze doelstellingen aan.

Resultaat 2014:

In het kader van het Herfstakkoord heeft het kabinet Rutte 2 ROC Mondriaan extra middelen voor het onderwijs ter beschikking gesteld. Eind 2013 heeft ROC Mondriaan €1,8 mln. extra rijksbijdrage ontvangen, die bestemd is voor extra inzet in 2014. De extra rijksbijdrage ten gevolge van het Herfstakkoord is in 2013 - verplicht - als inkomsten verantwoord en via het resultaat in de reserve verwerkt. Voor 2014 zijn de lasten begroot, die gedekt zijn uit de eerder ontvangen baten. Daarnaast heeft ROC Mondriaan de extra lasten ten gevolge van de groei van 392 gewogen studenten gedekt uit de reserves. De begroting 2014 kende daardoor een tekort van €2,2 mln.

Het rendement (netto resultaat na belastingen gedeeld door de totale omzet) bedraagt -0,88% (in 2013: 1,45%). Het resultaat 2014 bedraagt - €1,24 miljoen. Dit is €0,96 mln. hoger dan begroot.

Het verschil tussen begroting en realisatie 2014 heeft als belangrijkste oorzaken:

- De rijksbijdrage is €0,84 mln. lager dan begroot.
- De ontvangen gemeentelijke bijdragen zijn €1,0 mln. hoger dan begroot.
- De baten in opdracht van derden zijn €0,84 mln. hoger dan begroot.
- De overige baten zijn €1,2 mln. lager dan begroot.
- De personele lasten zijn €0,49 mln. hoger dan begroot.
- De afschrijvingen op materiele vaste activa zijn € 0,17 mln. lager dan begroot.
- De huisvestingslasten zijn €0,78 mln. lager dan begroot.

- De overige lasten zijn €0,73 mln. lager dan begroot. In de toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten is een gedetailleerde analyse van het resultaat opgenomen.

Financiële positie op balansdatum:

De solvabiliteit (uitgedrukt in de verhouding tussen Eigen Vermogen en Totaal Vermogen) bedraagt 60,1 % (in 2013: 59,9 %). De solvabiliteit voldoet ruim aan de norm van minimaal 40% die in het Treasurystatuut van ROC Mondriaan staat opgenomen. De solvabiliteit 2 (uitgedrukt in de verhouding eigen vermogen + voorzieningen gedeeld door balanstotaal) bedraagt 63,7% en ligt boven de bandbreedte van 30-60% die OCW hanteert. De solvabiliteit groeit doordat enerzijds de investeringen uit de beschikbare kasstroom wordt gefinancierd en anderzijds ROC Mondriaan jaarlijks een deel van de langlopende schulden aflost. De liquiditeit (de verhouding tussen de vlottende activa (vorderingen en liquide middelen) gedeeld door kort lopende schulden) uitgedrukt in de current ratio bedraagt 0,8 (in 2013: 1,02). De commissie Don hanteert voor de current ratio een bandbreedte van 0,5 tot 1,5. De current ratio is relatief laag, maar dat is op zich voor ROC Mondriaan geen probleem. ROC Mondriaan maakt namelijk gebruik van schatkist-bankieren. Deze kent een rekening courant faciliteit van 10% van de rijksbijdrage.

Financiële toekomst

Op grond van het rendement, de solvabiliteit en de current ratio 2014 blijkt dat de ROC Mondriaan financieel stabiel en gezond is. In vergelijking 2014 ontvangt ROC Mondriaan in 2015 aanzienlijk meer rijksbijdrage. Uit onze meerjarenbegroting blijkt dat voor de periode 2016-2018 de rijksbijdrage daalt door de financiële gevolgen van Focus op Vakmanschap.

ROC Mondriaan heeft in de begroting 2015 de extra rijksbijdrage aan het onderwijs (het primair proces van de scholen) beschikbaar gesteld. ROC Mondriaan zal de begrote daling van de rijksbijdrage

opvangen door een meerjarig programma reductie algemene kosten te starten met als doel de extra gelden voor het onderwijs structureel ter beschikking te blijven stellen. De kostenreductie is erop gericht dat vanaf 2019 de begroting in evenwicht is en er structureel extra middelen aan het onderwijs zijn toegevoegd. De kostenreductie kan niet in één jaar volledig worden gerealiseerd. Voor de periode 2016-2019 betekent dit jaarlijks een tekort van €2,6 mln. Dit past bij het beleid om een deel van het vermogen in te zetten voor het onderwijs. De solvabiliteit van ROC Mondriaan biedt hiervoor voldoende ruimte.

Met ingang van 2015 kent de bekostiging van het mbo kwaliteitsafspraken, waarbij het te ontvangen budget afhankelijk is van de geleverde prestaties. Deze middelen voor de sector stijgen van €36 mln. (2015) naar €230 mln. (2017). Vooruitlopend op de uitwerking gaat Mondriaan ervan uit de 80% van de gemaakte afspraken worden gerealiseerd. Met name bij de afspraken omtrent VSV loopt ROC Mondriaan het risico dat deze niet gerealiseerd kunnen worden. Dit geldt ook voor de andere roc's in de grote gemeenten (G4).

Een andere onzekerheid is de marktwerking educatie. Vanaf 2015 hoeven gemeenten niet meer verplicht het gehele educatiebudget bij roc's te besteden. In 2015 is er bovendien nog een andere situatie, dan in eerdere jaren: er is sprake van één productovereenkomst voor de Wet Educatie Beroepsonderwijs voor de gemeenten Den Haag, Delft, Midden- Delftland, Rijswijk en Westland (€4,9 mln.). Daarnaast koopt Den Haag vanuit gemeentelijke middelen in bij ROC Mondriaan (€2,7 mln.). Voor de overige gemeenten van Haaglanden sluit gemeente Zoetermeer met het ID College de productovereenkomst. De gemeenten Pijnacker-Nootdorp en Wassenaar kopen via een contactgemeente Zoetermeer bij ROC Mondriaan in. Voor 2015 heeft deze marktwerking geringe gevolgen, maar vanaf latere jaren wordt een substantiële daling niet uitgesloten.

Resultaten en toelichtingen

Geconsolideerde balans per 31 december 2014

Na resultaatbestemming

| activa | | 31 december 2014 | 31 december 2013 |
|-------------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------|
| | | € | € |
| vaste activa | | | |
| 1.1 | materiële vaste activa | 147.554.200 | 146.768.773 |
| 1.2 | financiële vaste activa | 3.540.978 | 3.807.356 |
| | totaal vaste activa | 151.095.178 | 150.576.129 |
| vlottende activa | | | |
| 1.3 | voorraden | 10.048 | 21.686 |
| 1.4 | vorderingen | 4.906.031 | 6.100.344 |
| 1.5 | liquide middelen | 15.747.087 | 17.762.200 |
| | totaal vlottende activa | 20.663.166 | 23.884.230 |
| | totaal activa | 171.758.344 | 174.460.359 |

| passiva | | 31 december 2014 | 31 december 2013 |
|---------|-----------------------|--------------------|--------------------|
| | | € | € |
| 2.1 | groepsvermogen | 103.302.777 | 104.549.332 |
| 2.2 | voorzieningen | 6.067.033 | 5.157.630 |
| 2.3 | langlopende schulden | 36.661.417 | 41.244.095 |
| 2.4 | kortlopende schulden | 25.727.117 | 23.509.302 |
| | totaal passiva | 171.758.344 | 174.460.359 |

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2014

| | 2014 | Begroting '14 | 2013 |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| | € | € | € |
| baten | | | |
| 3.1 rijksbijdragen | 121.826.349 | 122.665.500 | 124.905.902 |
| 3.2 overige overheidsbijdragen en subsidies | 9.250.028 | 8.197.700 | 8.479.656 |
| 3.3 college-, cursus-, les- en examengelden | 48.463 | 56.000 | 53.453 |
| 3.4 baten werk in opdracht van derden | 2.889.311 | 2.050.000 | 2.222.300 |
| 3.5 overige baten | 6.910.928 | 8.133.200 | 7.481.467 |
| totaal baten | 140.925.079 | 141.102.400 | 143.142.778 |
| lasten | | | |
| 4.1 personeelslasten | 109.269.113 | 108.782.200 | 105.966.511 |
| 4.2 afschrijvingen | 10.871.018 | 11.045.800 | 11.846.668 |
| 4.3 huisvestingslasten | 8.965.969 | 9.749.100 | 9.466.984 |
| 4.4 overige lasten | 11.934.629 | 12.660.800 | 12.546.077 |
| totaal lasten | 141.040.729 | 142.237.900 | 139.826.240 |
| saldo baten en lasten | -115.650 | -1.135.500 | 3.316.538 |
| 5.1 financiële baten en lasten | -1.120.970 | -1.096.000 | -1.258.986 |
| resultaat | -1.236.620 | -2.231.500 | 2.057.552 |
| 6.1 belastingen | -9.935 | - | 30.032 |
| resultaat na belasting | -1.246.555 | -2.231.500 | 2.087.584 |

Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2014

| | 2014 | 2013 |
|---|--------------------|-------------------|
| | € | € |
| kasstroom uit operationele activiteiten | | |
| saldo baten en lasten | -115.650 | 3.316.538 |
| aanpassingen voor: | | |
| afschrijvingen | 10.871.018 | 11.846.668 |
| boekresultaat verkoop materiële vaste activa | -709.352 | - |
| mutaties financiële vaste activa | 266.378 | 266.378 |
| mutaties voorzieningen | 909.403 | -621.209 |
| | 11.337.447 | 11.491.837 |
| verandering in vlottende middelen | | |
| voorraden | 11.639 | 9.956 |
| vorderingen | 1.194.313 | -4.569 |
| schulden | 2.207.879 | -3.720.177 |
| | 3.413.831 | -3.714.790 |
| kasstroom uit bedrijfsoperaties | 14.635.628 | 11.093.585 |
| ontvangen interest | 13.424 | 22 |
| betaalde interest | -1.134.394 | -1.259.008 |
| | -1.120.970 | -1.258.986 |
| totaal kasstroom uit operationele activiteiten | 13.514.658 | 9.834.599 |
| kasstroom uit investeringsactiviteiten | | |
| investeringen materiële vaste activa | -12.231.314 | -4.283.032 |
| desinvestering materiële vaste activa | 1.284.221 | 6.774 |
| investeringen financiële vaste activa | - | - |
| desinvesteringen financiële vaste activa | - | - |
| totaaltelling van kasstroom uit investeringsactiviteiten | -10.947.093 | -4.276.258 |
| kasstroom uit financieringsactiviteiten | | |
| nieuw opgenomen leningen | - | - |
| aflossing langlopende schulden | -4.582.678 | -4.582.677 |
| totaaltelling van kasstroom uit financieringsactiviteiten | -4.582.678 | -4.582.677 |
| mutatie liquide middelen | -2.015.113 | 975.664 |

Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2014

Algemeen

Organisatie en voornaamste activiteiten

De organisatie is een stichting; de voornaamste activiteiten van ROC Mondriaan bestaan uit verzorgen van middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie in de regio Haaglanden e.o.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 66o Onderwijs-instellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Toepassing van artikel 402 Boek 2 BW

De financiële gegevens van de organisatie zijn in de geconsolideerde jaarrekening verwerkt. Derhalve vermeldt de enkelvoudige staat van baten en lasten van de organisatie conform artikel 402 Boek 2 BW slechts het aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen na belastingen en het overige resultaat na belastingen.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteits-veronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

De cijfers over 2013 zijn geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2014 mogelijk te maken. Het betreft de volgende herrubriceringen: de herrubricering van ontvangen uitkeringen die vorig jaar waren opgenomen in de overige baten. Deze zijn geherrubriceerd naar de personeelskosten. Dit betreft een totaal bedrag van EUR 437.858 over 2013. Voor zover -niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

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.

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie.

Gebruik van schattingen

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

Grondslagen voor consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen, waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Bij de bepaling of beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, worden financiële instrumenten die potentiële stemrechten bevatten en direct kunnen worden uitgeoefend, betrokken. Participaties die worden aangehouden om ze te vervreemden worden niet geconsolideerd.

Nieuw verworven deelnemingen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Afgestoten deelnemingen worden in de consolidatie betrokken 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 winsten. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd, waarbij het minderheidsbelang van derden afzonderlijk tot uitdrukking is gebracht.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten debiteuren en overige vorderingen, liquide middelen, langlopende en kortlopende schulden en overige financieringsverplichtingen. Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde. Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Verstrekte leningen en overige vorderingen

Verstrekte leningen en overige vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindering-verliezen.

Overige financiële verplichtingen

Financiële verplichtingen worden tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd op basis van de effectieve-rentemethode.

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen.

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

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

| | |
|--------------------------|------|
| - Gebouwen: | 3,33 |
| - Renovaties: | 5 |
| - Verbouwingen: | 10 |
| - Gebouwen installaties: | 10 |
| - Schoolinventaris: | 6,67 |
| - Kantoorinventaris: | 10 |
| - Overige inventaris: | 10 |
| - Hard- en software: | 25 |
| - Audiovisuele middelen: | 25 |
| - Overige apparatuur: | 10 |

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen. Ter zake van verwachte kosten van periodiek groot onderhoud aan gebouwen, installaties e.d. wordt een voorziening gevormd. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofdstuk Voorzieningen. Buiten gebruik gestelde activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengst-waarde.

Bijzondere waardeverminderingen

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.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom-genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld

of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroomgenererende eenheid) geschat.

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

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 waarderinggrondslagen van de organisatie gehanteerd. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Wanneer de organisatie garant staat voor de schulden van de betreffende deelneming wordt een voorziening gevormd.

Deze voorziening wordt primair ten laste van de vorderingen op deze deelneming gevormd en voor het overige onder de voorzieningen ter grootte van het aandeel in de door de deelneming geleden verliezen, dan wel voor de verwachte betalingen door de organisatie ten behoeve van deze deelneming. Deelnemingen waarin geen invloed van betekenis wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of duurzaam lagere bedrijfswaarde.

De leningen aan niet-geconsolideerde deelnemingen worden opgenomen tegen nominale waarde onder aftrek van noodzakelijk geachte waardeverminderingen. De overige financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde.

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Eventuele winsten of verliezen worden verantwoord onder financiële baten en lasten.

Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop beschikbare vaste activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengst-waarde.

Vorraden

Gebruiksgoederen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals invoerrechten, transportkosten en andere kosten die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving van voorraden.

Bij de waardering van de voorraden wordt rekening gehouden met de eventueel op balansdatum opgetreden waardeverminderingen.

Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen is beschreven onder 'Financiële instrumenten' (zie hiervoor).

Groepsvermogen

Onder het groepsvermogen wordt de algemene reserve gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het Bestuur.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen en de overige voorzieningen gepresenteerd. De voorzieningen voor

jubilea-uitkeringen, langdurig ziekteverzuim en wachtgeld zijn opgenomen tegen contante waarde. De overige voorzieningen zijn opgenomen tegen nominale waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

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

- a. de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- b. het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- c. er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Uitzondering op voorgaande voorwaarden betreft de egalisatievoorziening voor groot onderhoud. De toevoegingen aan deze voorziening zijn bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt, gebaseerd op een meerjarenonderhoudsplan. De kosten van groot onderhoud worden verwerkt ten laste van de voorziening voor zover deze is gevormd voor de beoogde kosten.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De langlopende schulden van de organisatie hebben betrekking op een lening verstrekt door de Staat der Nederlanden. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de langlopende schulden toegelicht. De waardering van langlopende schulden is toegelicht onder 'Financiële instrumenten' (zie hiervoor).

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van

ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. De waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder 'Financiële instrumenten' (zie hiervoor). Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geoormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding. Het saldo van projecten uit hoofde van werk in opdracht van derden leidt tot een vordering of een schuld op de balans. Het saldo wordt per project bepaald. Verwachte verliezen op werken in opdracht van derden worden onmiddellijk in de winst- en verliesrekening als last verwerkt.

Leasing

De organisatie 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.

Financiële leases

Als de organisatie optreedt als lessee in een financiële lease, wordt het leaseobject (en de daarmee samenhangende verplichting) bij de aanvang van de leaseperiode in de balans verwerkt tegen de reële waarde van het leaseobject of, indien deze lager is, tegen de contante waarde van de minimale leasebetalingen. Beide waarden worden bepaald op het tijdstip van het aangaan van de leaseovereenkomst. De toegepaste rentevoet bij de berekening van de contante waarde is de impliciete rentevoet. Indien deze rentevoet praktisch niet te bepalen is, wordt de marginale rentevoet gehanteerd. De initiële directe kosten worden opgenomen in de eerste waardering van het leaseobject.

De grondslagen voor de vervolgwaardering van het leaseobject zijn beschreven onder het hoofd Materiële vaste activa. Als geen redelijke zekerheid bestaat dat de organisatie eigenaar van een leaseobject zal worden aan het einde van de leaseperiode, wordt het object afgeschreven over de kortste termijn van de leaseperiode of de gebruiksduur van het object.

De minimale leasebetalingen worden gesplitst in rentelasten en aflossing van de uitstaande leaseverplichting. De rentelasten worden gedurende de leaseperiode zodanig toegerekend aan elke periode dat dit resulteert in een constante periodieke rentevoet over de resterende netto-verplichting met betrekking tot de financiële lease. Voorwaardelijke leasebetalingen worden als last verwerkt in de periode dat aan de voorwaarden tot betaling wordt voldaan.

Operationele leases

Als de organisatie 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 winst-en-verliesrekening gebracht.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

College-, cursus-, les- en examengelden

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

Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten uit hoofde van werk in opdracht van derden (contractonderwijs, contractonderzoek en overige) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag gelijk aan de kosten, indien zeker is dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion methode). Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen die is gepresenteerd als voorziening 'verlieslatende contracten'.

Pensioenen en andere lange termijn-personeelsbeloningen

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

beschikkingsmacht heeft over dit overschot, het waarschijnlijk is dat het overschot naar de onderneming zal toevloeien en de vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen

Het aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen omvat het aandeel van de Groep in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties, waarbij overdracht van activa en passiva tussen de Groep en de niet-geconsolideerde deelnemingen en tussen niet-consolideerde deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden zijn niet verwerkt voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

De resultaten van deelnemingen die gedurende het boekjaar zijn verworven of afgestoten worden vanaf het verwervingsmoment respectievelijk tot het moment van afstoting verwerkt in het resultaat van de Groep.

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 over het boekjaar verschuldigde en verrekenbare belasting is de naar verwachting te betalen belasting over de belastbare winst over het boekjaar, berekend aan de hand van belastingtarieven die zijn vastgesteld op verslagdatum, dan wel waartoe materieel al op verslagdatum is besloten, en eventuele correcties op de over voorgaande jaren verschuldigde belasting.

Voor latente belastingen wordt een voorziening getroffen voor tijdelijke verschillen tussen de boekwaarde van activa en verplichtingen ten behoeve van de financiële verslaggeving en de fiscale boekwaarde van die posten.

Er wordt uitsluitend een actieve belastinglatentie opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat er in de toekomst belastbare winsten beschikbaar zullen zijn die voor de realisatie van het tijdelijke verschil kunnen worden aangewend. Actieve belastinglatenties worden per iedere verslagdatum herzien en verlaagd voor zover het niet langer waarschijnlijk is dat het daarmee samenhangende belastingvoordeel zal worden gerealiseerd.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Analyse verschillen tussen begroting en realisatie

In het kader van het Herfstakkoord heeft het kabinet Rutte 2 extra middelen voor het onderwijs ter beschikking gesteld. Eind 2013 heeft Mondriaan €1,8 mln. extra rijksbijdrage ontvangen. De extra rijksbijdrage ten gevolge van het Herfstakkoord is in 2013 - verplicht - als inkomsten verantwoord en via het resultaat in de reserve verwerkt. Voor 2014 zijn de lasten begroot. Daarnaast heeft Mondriaan de extra lasten ten gevolge van de groei van 392 gewogen studenten gedekt uit de reserves. De begroting 2014 kende daardoor een tekort van €2,2 mln.

Het resultaat 2014 bedraagt - €1,24 mln. Dit is €0,96 mln. beter dan begroot. Het verschil tussen begroting en realisatie 2014 heeft als belangrijkste oorzaken:

- De rijksbijdrage is €0,84 mln. lager dan begroot. Dit heeft als belangrijke reden de correctie inkomsten VSV, totaal €1,3 mln. De geraamde inkomsten VSV zijn €0,65 mln. te hoog begroot. Mondriaan heeft daarnaast €0,6 mln. gereserveerd voor het terugbetalen van VSV-gelden omdat de normen mogelijk niet zijn gehaald; in 2015 worden de definitieve VSV-cijfers bekend. In de begroting 2014 waren de middelen voor Plusvoorziening VSV convenant lager dan de feitelijke inzet begroot en de middelen voor Passend Onderwijs waren niet bekend, totaal €0,98 mln. Mondriaan heeft voor 2014 de lumpsum €0,42 mln. te hoog begroot.
- De ontvangen gemeentelijke bijdragen zijn €1,0 mln. hoger dan begroot. Dit wordt grotendeels verklaard door de toekenning van 2de en 3de tranche van de Haagse Educatieve Agenda, €0,6 mln.
- De baten in opdracht van derden zijn €0,84 mln. hoger dan begroot. De belangrijkste reden is de hogere omzet van Menskracht 7 en dan voornamelijk de opdracht voor de gemeente Den Haag (€0,78 mln.).

- De overige baten zijn €1,2 mln. lager dan begroot. De belangrijkste reden is de lagere baat verkoop panden door de niet begrote afkoop erfpacht Begoniastraat ad. €0,7 mln.
- De personele lasten zijn €0,49 mln. hoger dan begroot. Dit wordt verklaard door hogere lonen en salarissen (€0,2 mln.), €0,43 mln. hogere mutaties personele voorzieningen en €0,25 mln. hogere lasten personeel niet in dienst. Daarnaast is €0,4 mln. meer dan begroot ontvangen voor uitkeringen.
- De afschrijvingen op materiele vaste activa zijn €0,22 mln. lager dan begroot doordat een deel van de investeringen later dan gepland is gerealiseerd.
- De huisvestingslasten zijn €0,78 lager dan begroot. De belangrijkste redenen zijn de lagere energielasten door de zachte winter en energiebesparende maatregelen (€0,67 mln.), lagere gemeentelijke heffingen (0,22 mln.) en een hogere dotatie groot onderhoud dan geraamd (€0,38 mln.).
- De overige lasten zijn €0,73 mln. lager dan begroot, voornamelijk door minder lasten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen (€0,23 mln.) en lagere contributies en promotie (€0,52 mln.).

Activa

Vaste activa

| 1.1) Materiële vaste activa | gebouwen en terreinen | inventaris en apparatuur | in uitvoering en vooruit- betalingen | niet aan het proces dienstbaar | totaal |
|-----------------------------------|--------------------------|-----------------------------|---|--------------------------------------|--------------------|
| stand per 1 januari 2014 | | € | € | € | € |
| aanschaffingsprijs | 171.627.853 | 98.531.534 | 825.393 | 3.266.641 | 274.251.421 |
| cumulatieve afschrijvingen | -44.672.557 | -80.967.691 | - | -1.842.400 | -127.482.648 |
| boekwaarde | 126.955.295 | 17.563.843 | 825.393 | 1.424.242 | 146.768.773 |
| mutatie boekwaarde | | | | | |
| investeringen | 5.825.042 | 5.832.890 | 573.382 | - | 12.231.314 |
| in gebruik genomen | 825.393 | - | -825.393 | - | - |
| boekwaarde v.d. desinvesteringen | -574.869 | - | - | - | -574.869 |
| waardeverminderingen | - | - | - | - | - |
| afschrijvingen | -6.116.516 | -4.754.502 | - | - | -10.871.018 |
| investeringssubsidie | - | - | - | - | - |
| | 40.950- | 1.078.388 | 252.011- | - | 785.427 |
| stand per 31 december 2014 | | | | | |
| aanschaffingsprijs | 176.363.348 | 104.364.424 | 573.382 | 3.266.641 | 284.567.795 |
| cumulatieve afschrijvingen | -49.449.002 | -85.722.193 | - | -1.842.400 | -137.013.595 |
| boekwaarde | 126.914.345 | 18.642.231 | 573.382 | 1.424.242 | 147.554.200 |
| | | | | peildatum | € |
| WOZ-waarde gebouwen en terreinen | | | | 1-1-2014 | 126.714.000 |
| verzekerde waarde gebouwen | | | | 1-1-2014 | 183.873.400 |

Het verschil tussen de WOZ-waarde en de verzekerde waarde is te verklaren door de verschillende waarderingsgrondslagen van de Gemeente en de taxateur.

Op verschillende panden zijn zekerheden vestrekt zie 2.3 Langlopende schulden.

De gebouwen zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs minus afschrijvingen, de actuele waarde is getoetst op basis van het in gebruik zijnde aantal m² per student en geeft geen aanleiding tot bijstelling van de gepresenteerde waarde.

Het verloop van de financiële vaste activa kan als volgt worden weergegeven:

| 1.2) Financiële vaste activa | btw | | | |
|--|--------------------|---------------------|---------------------------|------------------|
| | vorderingen op OCW | overige vorderingen | compensatie Waldorpstraat | totaal |
| | € | € | € | € |
| stand per 1 januari 2014 | 1 | 422.242 | 3.385.109 | 3.807.352 |
| mutaties: | - | - | - | - |
| investerings en verstrekte leningen | - | - | - | - |
| desinvesteringen en afgeloste leningen | - | -78.309 | -188.065 | -266.374 |
| stand per 31 december 2014 | 1 | 343.933 | 3.197.044 | 3.540.978 |

Vorderingen op Ministerie OCW

Dit betreft een vordering uit hoofde van loonheffing en premie ABP juli 1991 die wordt erkend door het Ministerie, maar slechts wordt uitgekeerd bij opheffing van de instelling. In 1992 is deze vordering afgewaardeerd tot op de contante waarde, zijnde één euro. Er vindt geen rentevergoeding plaats.

Overige vorderingen

Deze post bestaat uit een vooruitbetaald bedrag inzake het afgekochte gebruiksrecht van de glasvezelinfrastructuur voor een periode van 12 tot en met 15 jaar. De post wordt lineair geamortiseerd over de looptijd van het gebruiksrecht.

Btw compensatie Waldorpstraat

Het betreft hier de afgekochte contant gemaakte btw met betrekking tot de huur Waldorpstraat met ingang van 2012 voor een periode van 20 jaar. De post wordt lineair geamortiseerd over de looptijd van het gebruiksrecht.

| 1.3) Voorraden | 2014 | 2013 |
|------------------------------------|---------------|---------------|
| | € | € |
| verkrijgingsprijs gebruiksgoederen | 11.164 | 24.096 |
| af: voorziening voor incourantheid | -1.116 | -2.410 |
| gebruiksgoederen | 10.048 | 21.686 |
| vooruitbetaald op voorraden | - | - |
| | 10.048 | 21.686 |

| 1.4) Vorderingen | 2014 | 2013 |
|--|------------------|------------------|
| | € | € |
| debiteuren | 2.209.345 | 3.458.684 |
| studenten/deelnemers/cursisten | 289.449 | 461.131 |
| overige overheden | 643.620 | 696.764 |
| | 3.142.414 | 4.616.579 |
| overige vorderingen: | | |
| - vooruitbetaalde kosten | 1.357.585 | 723.406 |
| - verstrekte voorschotten | 99.013 | 76.252 |
| - overige | 388.161 | 852.372 |
| | 1.844.759 | 1.652.030 |
| Af: voorzieningen wegens oninbaarheid | -81.142 | -168.265 |
| | 4.906.031 | 6.100.344 |
| het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt: | | |
| stand per 1 januari | -168.265 | -246.985 |
| onttrekking | 36.389 | -49.726 |
| dotatie/vrijval | 50.734 | 128.446 |
| stand per 31 december | -81.142 | -168.265 |
| debiteuren | | |
| de debiteuren hebben een resterende looptijd korter dan 1 jaar | | |
| overige | | |
| overige betreft voornamelijk nog te ontvangen gelden verkoop onroerend goed €0,34 mln. | | |

| 1.5) Liquide middelen | | 2014 | 2013 |
|---|--|-------------------|-------------------|
| | | € | € |
| kasmiddelen | | 48.468 | 27.131 |
| tegoeden op bank- en girorekeningen | | 15.698.619 | 17.696.496 |
| overige | | - | 38.573 |
| | | <u>15.747.087</u> | <u>17.762.200</u> |
| tegoeden op bank- en girorekeningen: | | | |
| rekening courant bank | | 15.698.619 | 17.696.496 |
| deposito Staat der Nederlanden (Ministerie van Financiën) | | - | - |
| | | <u>15.698.619</u> | <u>17.696.496</u> |
| totaal | | | |
| | | <u>15.698.619</u> | <u>17.696.496</u> |
| Overtollige middelen worden door middel van zogenaamd schatkistbankieren uitgezet bij de Staat der Nederlanden (Ministerie van Financiën). De deposito's hebben een looptijd korter dan 1 jaar. | | | |

| 2.1) Groepsvermogen: | stand per 1 januari '14 | resultaat | overige mutaties | stand per 31 december '14 |
|----------------------|----------------------------|------------|---------------------|------------------------------|
| | € | € | € | € |
| algemene reserve | 104.549.332 | -1.246.555 | - | 103.302.777 |

| 2.2) Voorzieningen | personeels- voorzieningen | overige voorzieningen | totaal |
|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------|------------------|
| | € | € | € |
| stand per 1 januari 2014 | 2.706.680 | 2.450.950 | 5.157.630 |
| dotaties | 1.391.216 | 915.256 | 2.306.472 |
| onttrekkingen | -1.322.696 | - | -1.322.696 |
| vrijval | -74.373 | - | -74.373 |
| rente mutatie (bij contante waarde) | - | - | - |
| stand per 31 december 2014 | <u>2.700.827</u> | <u>3.366.206</u> | <u>6.067.033</u> |

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen bestaan uit:

- Een voorziening voor langdurig zieken van €0,9 mln. met een looptijd korter dan 1 jaar.
- Een voorziening voor uit te keren jubileumgratificatie €0,9 mln, waarvan €0,1 mln een looptijd heeft korter dan 1 jaar.
- Het overige deel van de personele voorziening ad €0,9 mln bestaat uit €0,5 mln wachtgeld en de rest is ter dekking van overige financiële risico's die voortvloeien uit aanspraken van personeel en uit schadeloosstellingen, waarvan €0,6 mln een looptijd heeft korter dan 1 jaar.

De voorzieningen met uitzondering van voorziening die voortvloeien uit aanspraken van personeel en uit schadeloosstellingen zijn afhankelijk van de looptijd van de voorziening contant gemaakt tegen een gemiddelde rekenrente van 2% - 5,6% (2013: 2% - 5,6%).

Overige voorzieningen

De overige voorziening bestaat geheel uit de voorziening groot onderhoud ad €3,4 mln. waarvan €0,4 mln een looptijd heeft korter dan 1 jaar. De voorziening voor onderhoudskosten wordt gevormd voor periodiek groot onderhoud dat dient te worden verricht aan de gebouwen.

2.3) Langlopende schulden

Dit betreft een lening die in 2011 is verstrekt door de Staat der Nederlanden (Ministerie van Financiën) met een looptijd tot 30 december 2022. Het rentepercentage bedraagt 2,8% per jaar en is vast gedurende de gehele looptijd van de lening. Aflossing vindt met ingang van 2012 plaats tot en met 31 mei 2012 per maand in gelijke termijnen van €500.000, m.i.v. 30 juni 2012 per maand in gelijke termijnen van €381.890.

| | (€ 1.000,-) |
|--------------------------------------|-------------|
| hoofdsom | 66.000.000 |
| vervroegde aflossing | 15.000.000 |
| afgelost tot en met 31 december 2014 | -14.338.583 |
| langlopend per 31 december 2014 | 36.661.417 |

Van deze langlopende schuld heeft €4,6 miljoen een looptijd korter dan 1 jaar. Van bovengenoemde schuld heeft een bedrag van €14 miljoen een resterende looptijd langer dan 5 jaar.

De verstrekte zekerheden voor deze lening, die tevens gelden voor de kortlopende schuld aan de Staat der Nederlanden, betreffen hypothecaire zekerheid op de gebouwen en -terreinen Brasserskade, Tinwerf, Leidschenveen en Leeghwaterplein.

2.4) Kortlopende schulden

| | 2014 | 2013 |
|--|-------------------|-------------------|
| | € | € |
| crediteuren | 3.776.103 | 3.591.451 |
| OCW | 117.210 | 375.210 |
| loonheffing en premies sociale verzekeringen | 5.075.576 | 4.875.232 |
| schulden ter zake van pensioenen | 1.335.289 | 1.489.409 |
| | 10.304.178 | 10.331.302 |
| overige kortlopende schulden | | |
| werk door derden | 61.556 | 487.139 |
| overige | 1.132.232 | 1.409.226 |
| | 1.193.788 | 1.896.365 |
| overlopende passiva | | |
| vooruitontvangen college- en les gelden | 1.447.604 | 1.750.139 |
| vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt | 3.317.015 | 3.395.073 |
| vakantiegeld en -dagen | 4.624.345 | 4.711.912 |
| overige | 4.840.187 | 1.424.511 |
| | 14.229.151 | 11.281.635 |
| totaal | 25.727.117 | 23.509.302 |

Overige kortlopende schulden

De post overige betreft terug te betalen bedragen en af te wikkelen activiteiten van diverse Gemeenten.

Overige

Betreft voornamelijk vooruitontvangen subsidies OCW €4,0 mln.

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

| | toewijzing | | bedrag van toewijzing | ontvangen t/m verslagjaar | de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking | |
|--|-------------------|---------------|-----------------------|---------------------------|---|--------------------------|
| | kenmerk | datum | | | geheel uitgevoerd en afgerond | nog niet geheel afgerond |
| LGF 2012-2013 | BEK-2014/18770M | 18 - 06 - '14 | 603 | 603 | X | |
| LGF 2013-2014 | BEK-13/56941M | 09 - 08 - '13 | 221.225 | 221.225 | X | |
| LGF 2013-2014 | BEK-2014-4812M | 09 - 08 - '13 | 2.452- | 2.452- | X | |
| regeling lerarenbeurs LBB2 | 2012/2/278172 | 20 - 08 - '12 | 76.060 | 76.060 | X | |
| regeling lerarenbeurs LBB3 | 2013/2/342886 | 03 - 10 - '13 | 108.214 | 108.214 | X | |
| regeling lerarenbeurs LBB4 | 2014/2/352661 | 20 - 01 - '14 | 103.603 | 103.603 | X | |
| lerarenbeurs | 376129-3 | 18 - 03 - '11 | 156.001 | 156.001 | X | |
| overgangsbekostiging LGF | 2014/2/374359 | 20 - 08 - '14 | 303.630 | 303.630 | X | |
| school EX 2013-2014 2014 | 2014/2/386426 | 20 - 11 - '14 | 398.980 | 398.980 | X | |
| aanvullende vergoeding regeling Salarismix 2014 | 2013/2/350321 | 20 - 11 - '13 | 3.883.962 | 3.883.962 | X | |
| aanvullende bekostiging Professionalisering MBO 2014 | 2013/2/350321 | 18 - 12 - '13 | 1.178.585 | 1.178.585 | X | |
| prestatiebox VSV MBO 2014 | 2014/2/381646 | 20 - 10 - '14 | 500.000 | 500.000 | X | |
| prestatiebox VSV MBO 2015 | 2014/2/381646 | 20 - 10 - '14 | 150.000 | 150.000 | | X |
| prestatiebox VSV MBO 2013 | BEK-2012/2/288474 | 25 - 10 - '12 | 150.000 | 150.000 | X | |
| aanvullende vergoeding regeling Salarismix 2015 | 2014/2/386426 | 18 - 12 - '14 | 3.894.805 | 3.894.805 | | X |
| visueel gehandicapten 2014 | 2014/2/352661 | 20 - 01 - '14 | 6.300 | 6.300 | X | |
| totaal | | | 11.129.516 | 11.129.516 | | |

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

| G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar omschrijving | toewijzing | | bedrag van toewijzing | ontvangen t/m verslagjaar | totale kosten | te verrekenen ultimo verslagjaar |
|---|---------------|---------------|-----------------------|---------------------------|------------------|----------------------------------|
| | kenmerk | datum | | | | |
| aanv bekostiging Taal en Rekenen 2014 | 2013/2/350321 | 18 - 12 - '13 | 2.167.817 | 2.167.817 | 2.167.817 | - |
| aanv. vergoeding schoolmaatschappelijk werk '13 | BEJ-2013-135M | 21 - 01 - '13 | 484.696 | 484.696 | 484.696 | - |
| totaal | | | 2.652.513 | 2.652.513 | 2.652.513 | - |

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

| omschrijving | kenmerk | datum | toewijzing | | ontvangen t/m verslagjaar | lasten in verslagjaar | totale kosten t/m 2014 | saldo nog te besteden ultimo verslagjaar |
|---|---------------------|-----------|-----------------------|------------------|---------------------------|-----------------------|------------------------|--|
| | | | bedrag van toewijzing | saldo 2013 | | | | |
| bekostiging schoolmaatschappelijk werk 2014 | 2014/2/352661 | 20-01-'14 | 512.288 | 512.288 | 512.288 | - | - | 512.288 |
| regionale aanpak VSV en prestatiesubsidie VO 2013 | OND/ODB-2012/48655U | 09-10-'12 | 8.400.000 | 2.888.399 | 8.400.000 | 2.992.172 | 5.703.773 | 2.696.227 |
| subsidie Regeling Regionaal Investeringsfonds MBO | MUO/2014/194104 | 28-08-'14 | 434.000 | - | 108.500 | - | - | 108.500 |
| totaal | | | 9.346.288 | 3.400.687 | 9.020.788 | 2.992.172 | 5.703.773 | 3.317.015 |

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

In 2014 zijn er leaseverplichtingen aangegaan op basis van operational lease. Het leasebedrag is €8.600,- per jaar.

Er zijn huurverplichtingen met verschillende looptijden. De huurverplichtingen ultimo 2014 bedragen €2.027.930,- (1-4 jaar: €304.664,- en 5-9 jaar: €265.676,- en > 9 jaar €1.457.590,-).

Ten behoeve van derden is een bankgarantie verstrekt in het kader van huurovereenkomst van de Waldorpstraat voor €338.518,-.

In 2014 is een investeringsverplichting voor maximaal €4.100.000 aangegaan voor de bouw van een sportcampus te Den Haag in samenwerking met de Gemeente Den Haag en de Haagse Hogeschool. Ten behoeve van de renovatie Koningin Marialaan 9 en de Helenastraat 15 is een investeringsverplichting aangegaan van €16.241.330,-. En met de bouw van een sporthal aan de Brasserskade te Delft is een verplichting aangegaan van €3.900.000,-.

In 2014 is een verkoopovereenkomst van in totaal €6.100.000 aangegaan voor de verkoop van drie locaties waarop zich

schoolgebouwen bevinden. Eén locatie (Begoniastraat) is in december 2014 overgedragen aan de koper. Twee locaties (Haverkamp en Marcellus Emantslaan) moeten nog worden overgedragen.

Voor de zekerheden inzake de schulden aan de Staat der Nederlanden wordt verwezen naar de toelichting op Langlopende schulden.

Garanties

De stichting heeft zich garant gesteld jegens de Stichting Waarborgfonds BVE voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage, indien laatstgenoemde niet aan haar borgstellingsverplichtingen kan voldoen.

Omzetbelasting

De stichting vormde in 2014 samen met de Mondriaan Contractgroep een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. Op basis van de hiervoor geldende regelgeving is iedere entiteit hoofdelijk aansprakelijk voor de schulden uit hoofde van de omzetbelasting van de totale fiscale eenheid.

Financiële instrumenten

Algemeen

De instelling handelt niet in financiële derivaten en maakt

gebruik van schatkistbankieren voor ROC Mondriaan. De stichting heeft een treasurystatuut dat kaders en procedures geeft voor het beheer van de middelen. Het statuut sluit aan bij de 'Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010' (nummer FEZ/CC/1250185). Het betreft financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. De marktwaarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan. Bij het niet-nakomen door een tegenpartij van aan de organisatie verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Kredietrisico

De vorderingen op gemeenten hebben een zeer laag risico op oninbaarheid. Het kredietrisico wordt als beperkt ingeschat, door de grote spreiding van de vorderingen op debiteuren waarbij significante debiteurenposities betrekking hebben op gemeenten.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen leningen. Bij de lening van de Staat der Nederlanden is sprake van een vast rentepercentage over de gehele looptijd. Voor een toelichting op de looptijd en aflossingen op deze lening wordt verwezen naar de toelichting op Langlopende schulden.

Valutarisico en prijsrisico

De organisatie heeft geen buitenlandse activiteiten of beleggingen in beurs en niet beursgenoteerde aandelen. Het valutarisico en prijsrisico is derhalve beperkt.

Liquiditeitsrisico

De organisatie bewaakt de liquiditeitspositie door middel van de begroting. Het bestuur ziet erop toe dat de organisatie steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar heeft om aan de verplichtingen te kunnen voldoen.

Reële waarde

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

Toelichting op de geconsolideerde Staat van baten en lasten 2014

| 3.1 Rijksbijdragen | 2014 | begroting 2014 | 2013 |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| | € | € | € |
| rijksbijdrage sector BVE | 104.144.074 | 104.501.800 | 106.174.693 |
| rijksbijdrage OCW | 104.144.074 | 104.501.800 | 106.174.693 |
| geoormerkte OCW subsidies | 5.644.685 | 3.806.100 | 5.125.944 |
| niet-geoormerkte OCW subsidies | 12.037.590 | 14.357.600 | 13.605.265 |
| overige subsidies OCW | 17.682.275 | 18.163.700 | 18.731.209 |
| totaal rijksbijdragen | 121.826.349 | 122.665.500 | 124.905.902 |
| 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies | | | |
| gemeentelijke bijdrage educatie | 9.250.028 | 8.197.700 | 8.479.656 |
| totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies | 9.250.028 | 8.197.700 | 8.479.656 |
| 3.3 College-, cursus-, les en examengelden | | | |
| cursusgelden | 48.463 | 56.000 | 53.453 |
| | 48.463 | 56.000 | 53.453 |
| 3.4) Baten werk in opdracht van derden | | | |
| contractonderwijs | 2.661.216 | 2.050.000 | 1.822.777 |
| inburgering | 228.095 | - | 399.523 |
| totaal baten werk in opdracht van derden | 2.889.311 | 2.050.000 | 2.222.300 |
| 3.5) Overige baten | | | |
| verhuur | 158.357 | 112.500 | 312.925 |
| detachering personeel | 576.781 | 181.000 | 524.650 |
| ouderbijdragen | 168.996 | 389.700 | 229.470 |
| overige | 6.006.794 | 7.450.000 | 6.414.422 |
| totaal overige baten | 6.910.928 | 8.133.200 | 7.481.467 |

Toelichting:

Overige

De post overige betreft onder andere excursiegeld €0,4 miljoen, opbrengst restaurants €0,3 miljoen, opbrengst leermiddelen €1,0 miljoen, facturatie VO-scholen €1,1 miljoen, boekwinst verkoop Begoniastraat van 0,7 miljoen en diverse overige opbrengsten van 2,5 mln.

| 4.1) Personeelslasten | 2014 | begroting 2014 | 2013 |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | € | € | € |
| brutolonen en salarissen | 78.838.515 | 78.678.700 | 77.898.489 |
| sociale lasten | 10.048.372 | 10.028.000 | 9.052.318 |
| pensioenpremies | 11.459.283 | 11.436.100 | 11.694.110 |
| lonen en salarissen | 100.346.170 | 100.142.800 | 98.644.917 |
| dotaties personele voorzieningen | 1.391.216 | 1.200.000 | 1.542.833 |
| personeel niet in loondienst | 6.677.378 | 6.424.000 | 4.959.641 |
| overig | 1.255.081 | 1.015.400 | 1.256.978 |
| overige personele lasten | 9.323.675 | 8.639.400 | 7.759.452 |
| af: uitkeringen | -400.732 | - | -437.858 |
| totaal Personeelslasten | 109.269.113 | 108.782.200 | 105.966.511 |

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2014 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 1548 (2013: 1.544).

Wet normering topinkomens

Er zijn geen personen van wie de bezoldiging de WNT-norm te boven gaat.

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen**Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking**

| functie | voorzitters-clausule van toepassing (J/N) | ingangsdatum dienstverband | einddatum dienstverband | omvang dienstverband in FTE | beloning | belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen | voorzieningen beloning betaalbaar op termijn | uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband |
|-----------------------------------|---|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------|--|--|--|
| Voorzitter (Drs. P.M.M. Heijnen) | J | 01 - 09 - '13 | - | 1 | 132.998 | 4.632 | 22.920 | - |
| Lid CvB (Mr. drs. H.G.L.M. Camps) | N | 06 - 03 - '11 | - | 1 | 128.304 | 4.632 | 22.048 | - |
| Lid CvB (De heer H.C. de Bruijn) | N | 01 - 09 - '11 | - | 1 | 128.304 | 4.632 | 22.048 | - |

Vermelding alle interimbestuurders

| functie | voorzitters-clausule van toepassing (J/N) | ingangsdatum dienstverband | einddatum dienstverband | omvang dienstverband in FTE | beloning | belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen | voorzieningen beloning betaalbaar op termijn | uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband |
|---------|---|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------|--|--|--|
| n.v.t. | - | - | - | - | - | - | - | - |

Vermelding alle toezichthouders

| functie | voorzitters-clausule van toepassing (J/N) | ingangsdatum dienstverband | einddatum dienstverband | omvang dienstverband in FTE | beloning | belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen | voorzieningen beloning betaalbaar op termijn | uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband |
|---------------------------------------|---|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------|--|--|--|
| Voorzitter RvT (Drs. L.E.J. Engering) | J | 01 - 08 - '08 | - | - | 10.500 | - | - | - |
| Lid RvT (Drs. O. Ramadan) | N | 01 - 01 - '09 | - | - | 7.000 | - | - | - |
| Lid RvT (Mw. Drs. A.C. van Kampen) | N | 01 - 01 - '08 | - | - | 7.000 | - | - | - |
| * Lid RvT (Drs. I. Kasem) | N | 01 - 01 - '09 | - | - | 7.000 | - | - | - |
| Lid RvT (Drs. A.B.C. de Klerck) | N | 01 - 03 - '11 | - | - | 7.000 | - | - | - |
| Lid RvT (Mr. M.A.M. Wagemakers) | N | 01 - 03 - '11 | - | - | 7.000 | - | - | - |
| Lid RvT (De heer T.A.M. Walraven) | N | 01 - 03 - '11 | - | - | 7.000 | - | - | - |

* Uitbetaling van de beloning 2014 vindt plaats in 2015

Vermelding gegevens van eenieder van wie de bezoldiging de toepasselijke norm te boven gaat

| functie | ingangsdatum dienstverband | einddatum dienstverband | omvang dienstverband in FTE | beloning | belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen | voorzieningen beloning betaalbaar op termijn | uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband | uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband |
|---------|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------|--|--|--|--|
| n.v.t. | - | - | - | - | - | - | - | - |

| 4.2) Afschrijvingen op materiële vaste activa | 2014 | begroting 2014 | 2013 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | € | € | € |
| materiële vaste activa | 10.871.018 | 11.045.800 | 11.846.668 |
| | <u>10.871.018</u> | <u>11.045.800</u> | <u>11.846.668</u> |
| 4.3) Huisvestingslasten | | | |
| huur | 3.050.310 | 3.347.300 | 3.195.656 |
| verzekeringen | 296.223 | 285.000 | 222.692 |
| onderhoud | 738.018 | 705.500 | 749.922 |
| energie en water | 1.706.933 | 2.378.900 | 2.059.180 |
| schoonmaakkosten | 1.425.060 | 1.459.500 | 1.320.765 |
| heffingen | 425.978 | 641.000 | 590.046 |
| dotatie voorziening groot onderhoud | 915.256 | 537.100 | 723.602 |
| overige | 408.191 | 394.800 | 605.121 |
| | <u>8.965.969</u> | <u>9.749.100</u> | <u>9.466.984</u> |
| 4.4) Overige lasten | | | |
| administratie- en beheerslasten | 2.940.228 | 2.921.400 | 2.745.046 |
| inventaris, apparatuur en leermiddelen | 1.983.576 | 2.209.000 | 2.349.496 |
| overige | 7.010.825 | 7.530.400 | 7.451.535 |
| | <u>11.934.629</u> | <u>12.660.800</u> | <u>12.546.077</u> |

Toelichting

Energie en water: Energielasten lager dan begroot door de zachte winter en energiebesparende maatregelen onder andere het aanbrengen van LED-verlichting.

Heffingen: De heffingen zijn lager dan begroot door succesvolle bezwaren tegen diverse opgelegde OZB aanslagen.

Overige

De post overige betreft onder andere leer- en hulpmiddelen €2,4 miljoen, kopieerkosten €1,4 miljoen, promotie en werving €0,4 miljoen, restaurantkosten €0,4 miljoen, kosten externe legitimering €1,0 miljoen en excursiekosten €0,6 miljoen.

| | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| 5.1) Financiële baten en lasten | | | |
| rentebaten | 13.424 | - | 22 |
| rentelasten | -1.134.394 | -1.096.000 | -1.259.008 |
| | <u>-1.120.970</u> | <u>-1.096.000</u> | <u>-1.258.986</u> |

| | | | |
|-------------------------|--------|---|--------|
| 6.1) Belastingen | | | |
| vennootschapsbelasting | -9.935 | - | 30.032 |

Enkelvoudige balans per 31 december 2014

Na resultaatbestemming

| activa | 31 december 2014 | 31 december 2013 |
|--------------------------------|---------------------|---------------------|
| | € | € |
| vaste activa | | |
| materiële vaste activa | 147.554.200 | 146.768.773 |
| financiële vaste activa | 5.027.384 | 5.168.614 |
| totaal vaste activa | 152.581.584 | 151.937.387 |
| vlottende activa | | |
| voorraden | 10.048 | 21.686 |
| vorderingen | 4.814.995 | 5.654.664 |
| liquide middelen | 13.556.890 | 15.685.909 |
| totaal vlottende activa | 18.381.933 | 21.362.259 |
| totaal activa | 170.963.517 | 173.299.646 |

| passiva | 31 december 2014 | 31 december 2013 |
|-----------------------------|---------------------|---------------------|
| | € | € |
| eigen vermogen | 103.302.777 | 104.549.332 |
| voorzieningen | 6.067.033 | 5.157.630 |
| langlopende schulden | 36.661.417 | 41.244.095 |
| kortlopende schulden | 24.932.290 | 22.348.589 |
| totaal passiva | 170.963.517 | 173.299.646 |

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2014

| | 2014 | begroting 2014 | 2013 |
|--|-------------------|-------------------|------------------|
| | € | € | € |
| aandeel in resultaat van maatschappijen waarin wordt deelgenomen | 125.144 | 253.395 | -95.175 |
| overig resultaat | -1.371.699 | -2.484.895 | 2.182.759 |
| nettoresultaat na belastingen | -1.246.555 | -2.231.500 | 2.087.584 |

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2014

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2014 van de organisatie. Ten aanzien van de enkelvoudige staat van baten en lasten van de organisatie is gebruik gemaakt van de vrijstelling ingevolge artikel 2:402 BW.

Voor zover posten uit de balans en 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, met uitzondering van het volgende:

Eigen vermogen/vreemd vermogen

In de enkelvoudige jaarrekening worden financiële instrumenten gepresenteerd op basis van de juridische vorm.

Resultaat deelnemingen

Het aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen omvat het aandeel van de organisatie in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties, waarbij overdracht van activa en passiva tussen de organisatie en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, zijn niet verwerkt voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

Het verloop van de financiële vaste activa kan als volgt worden weergegeven:

| Financiële vaste activa | andere deelnemingen | vorderingen op OCW | overige vorderingen | btw compensatie Waldorpstraat | totaal |
|--|---------------------|--------------------|---------------------|-------------------------------|-----------|
| | € | € | € | € | € |
| stand per 1 januari 2014 | 1.361.262 | 1 | 422.242 | 3.385.109 | 5.168.614 |
| mutaties: | - | - | - | - | - |
| - investeringen en verstrekte leningen | - | - | - | - | - |
| - desinvesteringen en afgeloste leningen | - | - | -78.309 | -188.065 | -266.374 |
| - waarde verminderingsen | - | - | - | - | - |
| - terugnemings van waardeverminderingen | - | - | - | - | - |
| - resultaat deelnemingen | 125.144 | - | - | - | 125.144 |
| stand per 31 december 2014 | 1.486.406 | 1 | 343.933 | 3.197.044 | 5.027.384 |

Deelnemingen

Vennootschappen waarop door de stichting invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden als deelnemingen verantwoord en worden gewaardeerd volgens de netto-vermogenswaarde op basis van de waarderingsgrondslagen van ROC Mondriaan. Indien de deelnemingen een negatief eigen vermogen hebben, dan wordt dit in mindering gebracht op de vorderingen op deze deelnemingen.

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria van KPMG Accountants NV zijn ten laste gebracht van de organisatie en haar dochtermaatschappij die zij consolideert, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a BW.

| | 2014 | 2013 |
|-------------------------------|---------|---------|
| | € | € |
| onderzoek van de jaarrekening | 166.315 | 176.134 |
| andere controleopdrachten | 305.707 | 236.406 |
| | 472.022 | 412.540 |

Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Vanaf 1 mei 2015 krijgen nieuwe medewerkers die werkzaam zijn voor beroepsonderwijs, VAVO en Educatie direct een aanstelling bij de stichting ROC Mondriaan. Aanstelling bij de Contractgroep BV behoort daarmee tot het verleden. Voor schrijnende (wachtgeld)gevallen zijn CvB en OR een aparte regeling overeengekomen. Medewerkers van Menskracht 7 blijven wel binnen de Contractgroep BV.

Bestemming van het exploitatiesaldo

Voorstel is het exploitatiesaldo over 2014 ten laste van de Algemene reserve te verwerken. Dit voorstel is reeds verwerkt in de jaarrekening.

Den Haag, 22 juni 2015

College van Bestuur

De heer drs. P.M.M. Heijnen

De heer mr. drs. H.G.L.M. Camps

De heer H.C. de Bruijn

Raad van Toezicht

Mevrouw Drs. L.E.J. Engering-Aarts (voorzitter)

De heer Drs. I. Kasem

De heer Drs. A.B.C. de Klerck

De heer Drs. O. Ramadan

De heer Mr. M.A.M. Wagemakers

De heer T.A.M. Walraven

Mevrouw Drs. A.C. van Kampen

Gegevens over de rechtspersoon

naam instelling Stichting ROC Mondriaan
adres Leeghwaterplein 72
postcode/plaats 2521 DB Den Haag
postadres Postbus 95365, 2509 CJ Den Haag

telefoon 088 - 666 3976
fax 088 - 666 3207
e-mail fc@rocmondriaan.nl
internet-site rocmondriaan.nl

bestuursnummer 41171

contactpersoon Drs. G.R. Boekhout RC
 (directeur Financiën & Control)
telefoon 088 - 666 1287
fax 088 - 666 3207
e-mail r.boekhout@rocmondriaan.nl

brinnummer 27 GZ

Meerderheidsdeelneming

naam EBC regio Haaglanden e.o. Holding BV
 (Mondriaan Groep Holding)
juridische vorm Besloten vennootschap
statutaire zetel 's-Gravenhage
code activiteiten 1
eigen vermogen € 1.486.406
resultaat 2014 € 125.144
omzet 2014 € 14.244.584
consolidatie Integraal
deelname 100%
verklaring
art. 2:403 BW ja/nee Ja

Verbonden partijen

| naam | juridische vorm | statutaire zetel | code activiteiten | eigen vermogen 31 - 12 - '14 | resultaat jaar 2014 | art. 2:403 ja/nee | deelname % | consolidatie % |
|--|--|------------------|-------------------|------------------------------|--|-------------------|------------|----------------|
| ROC Mondriaan Groep Holding BV | BV | Den Haag | 1 | - | - | Ja | 100 | Integraal |
| ROC Mondriaan Contractgroep BV | BV | Den Haag | 1 | - | - | Ja | 100 | Integraal |
| ROC Mondriaan Contract BV | BV | Den Haag | 1 | - | - | Ja | 100 | Integraal |
| | | | | 1.486.406 | 125.144 | | | |
| <i>Code activiteiten:</i> 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige | | | | | | | | |
| naam | omschrijving doelstelling | | | | samenstelling van bestuur en directie | | | |
| ROC Mondriaan Groep Holding BV | Het uitvoeren van private activiteiten | | | | De heer drs. P.M.M. Heijnen De heer mr. drs. H.G.L.M. Camps De heer H.C. de Bruijn | | | |
| ROC Mondriaan Contractgroep BV | Het uitvoeren van private activiteiten | | | | De heer drs. P.M.M. Heijnen De heer mr. drs. H.G.L.M. Camps De heer H.C. de Bruijn | | | |
| ROC Mondriaan Contract BV | Het uitvoeren van private activiteiten | | | | De heer drs. P.M.M. Heijnen De heer mr. drs. H.G.L.M. Camps De heer H.C. de Bruijn | | | |

2. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht en het College van Bestuur van Stichting ROC Mondriaan

Verklaring over de jaarrekening 2014

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2014 van Stichting ROC Mondriaan (hierna: ROC Mondriaan) te Den Haag gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van ROC Mondriaan op 31 december 2014 en van het resultaat en de kasstromen over 2014 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- voldoen de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2014 in alle van materieel belang zijnde aspecten aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat de bedragen in overeenstemming zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het onderwijsaccountants-protocol OCW/EZ 2014.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2014;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2014;
- het geconsolideerde kasstroomoverzicht; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en overige toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de

sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'. Wij zijn onafhankelijk van ROC Mondriaan, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

Materialiteit

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

- Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de getrouwheid van de jaarrekening als geheel bepaald op €2,8 miljoen. De materialiteit is gebaseerd op 2% van de totale baten.
- De materialiteit voor de financiële rechtmatigheid is bepaald op €3,9 miljoen, deze materialiteit is gebaseerd op 3% van de totale publieke middelen.

Beiden zijn bepaald zoals voorgeschreven in paragraaf 2.1.3. van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014.

In deze paragraaf van het accountantsprotocol zijn tevens een aantal specifieke controle- en rapportagetoleranties opgenomen, die wij hebben toegepast. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening

voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn. Wij zijn met de Raad van Toezicht en College van Bestuur overeengekomen dat wij tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de €140 duizend rapporteren alsmede kleinere afwijkingen, die naar onze mening om kwalitatieve redenen relevant zijn.

Reikwijdte van de groepscontrole

ROC Mondriaan staat aan het hoofd van een groep van entiteiten. De financiële informatie van deze groep is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van ROC Mondriaan.

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

De groep bestaat uit ROC Mondriaan en ROC Mondriaan Holding B.V. Bij ROC Mondriaan en ROC Mondriaan Holding B.V. hebben wij zelf de controlewerkzaamheden uitgevoerd. De materialiteit van ROC Mondriaan Holding B.V. is gebaseerd op de statutaire controlematerialiteit, welke significant lager is dan de groepsmaterialiteit.

Door bovengenoemde werkzaamheden bij de (groeps) onderdelen hebben wij voldoende en geschikte controle-informatie met betrekking tot de financiële informatie van de groep verkregen om een oordeel te geven over de geconsolideerde jaarrekening.

De kernpunten van onze controle

In de kernpunten van onze controle beschrijven wij zaken die naar ons professionele oordeel het meest belangrijk waren tijdens onze controle van de jaarrekening. De kernpunten van onze controle hebben wij met de Raad van Toezicht en het College van Bestuur gecommuniceerd, maar vormen geen volledige weergave van alles wat is besproken.

Wij hebben onze controlewerkzaamheden met betrekking tot de kernpunten bepaald in het kader van de jaarrekeningcontrole als geheel. Onze bevindingen ten aanzien van de individuele kernpunten moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordeel over de kernpunten.

Waardering van de materiële vaste activa heeft een significant effect op de jaarrekening

De waardering van de materiële vaste activa ad €148 miljoen (86% van het balanstotaal) per 31 december 2014 is belangrijk voor onze controle aangezien het qua waarde de belangrijkste activa op de balans van de instelling betreft. De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en eventuele bijzondere waardeverminderingen. Het College van Bestuur beoordeelt minimaal jaarlijks of sprake is van aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen en heeft geconcludeerd dat geen sprake is van een aanwijzing voor bijzondere waardevermindering. Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar de toelichting op de materiële vaste activa in de Jaarrekening. Het College van Bestuur maakt gebruik van veronderstellingen met betrekking tot ondermeer ontwikkelingen in aantallen studenten, inschattingen gebruik vastgoed en taxatierapporten. In het kader van onze controle hebben wij deze veronderstellingen geëvalueerd en getoetst teneinde vast te stellen of sprake is van een aanwijzing voor bijzondere waardevermindering. Wij hebben daarbij ondermeer aandacht besteed aan het beoordelingsproces dat het College van Bestuur heeft uitgevoerd en hebben mede in dat kader de volgende werkzaamheden uitgevoerd:

- het beoordelen van meerjarenprognose op aanwijzingen dat de (huidige en toekomstige) afschrijvingslasten gedekt kunnen worden door toekomstige opbrengsten;
- het op basis van externe gegevens vaststellen dat de marktwaarde van het actief niet beduidend meer is gedaald dan door normale veroudering mag worden verwacht;
- op basis van gevoerde gesprekken en inspectie van relevante documentatie nagaan dat gedurende het boekjaar zich geen belangrijke veranderingen, zoals bijvoorbeeld reorganisaties, bijzondere daling aantallen studenten en significante wijzigingen in gebruik vastgoed hebben voorgedaan of zich zullen gaan voordoen in de nabije toekomst die een nadelig effect hebben op ROC Mondriaan.

Hierbij is getoetst of redelijkerwijs mogelijke veranderingen in de veronderstellingen ertoe zouden kunnen leiden dat sprake is van een bijzondere waardevermindering. Op basis van deze werkzaamheden delen wij de conclusie van het College van Bestuur dat geen sprake is van een aanwijzing voor bijzondere waardevermindering.

De aanbestedingswet- en regelgeving en de naleving daarvan is complex

De aanbestedingswet- en regelgeving is uitgebreid en complex. In het kader van onze controle op de financiële rechtmatigheid hebben wij derhalve bijzondere aandacht gegeven aan het vaststellen van de naleving van de in het kader van de financiële rechtmatigheid relevante bepalingen deze wet- en regelgeving.

Wij hebben door middel van gevoerde gesprekken en inspectie van relevante documentatie de opzet en het bestaan van interne beheersingsmaatregelen van ROC Mondriaan die de toepassing van de aanbestedingswet- en regelgeving dienen te waarborgen in het kader van de controle van de jaarrekening geëvalueerd en de effectiviteit daarvan getoetst door middel van deelwaarneming.

Daarbij zijn we onder meer nagegaan dat sprake is van een door ROC Mondriaan opgestelde aanbestedingskalender, contractregister en een analyse van de inkoopcontracten die ten grondslag liggen aan de daadwerkelijke bestedingen van ROC Mondriaan. ROC Mondriaan heeft na afloop van het boekjaar 2014 alle bestedingen over 2014 geanalyseerd op een juiste marktbenadering overeenkomstig de aanbestedingswet- en regelgeving. Wij hebben deze aanpak geëvalueerd en op basis van deelwaarnemingen, aan de hand van onder meer de hiervoor vermelde documentatie, vastgesteld dat de daarbij geconstateerde afwijkingen juist en volledig zijn.

Op basis van deze werkzaamheden zijn geen aanvullende afwijkingen geconstateerd dan die toegelicht in paragraaf 2.6 van het bestuursverslag. Voorts hebben wij vastgesteld dat communicatie heeft plaatsgevonden met de Raad van Toezicht. ROC Mondriaan heeft herstelmaatregelen en maatregelen ter voorkoming van dergelijke afwijkingen in de toekomst getroffen.

Verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur voor de jaarrekening

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening alsmede het opstellen van het bestuursverslag, beiden in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het College van Bestuur is tevens verantwoordelijk voor de financiële rechtmatigheid van de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming dienen te zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het College van Bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs moet het College van Bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het College van Bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het College van Bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van ROC Mondriaan.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de Jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel, als bedoeld in artikel 2.5.3 lid 4 van de Wet educatie en beroepsopvoeding.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle fouten en fraude ontdekken. Voor een nadere beschrijving van onze verantwoordelijkheid ten aanzien van de controle van de jaarrekening verwijzen wij naar de bijlage bij de controleverklaring.

Verklaring betreffende overige door wet- of regelgeving gestelde vereisten

Verklaring betreffende het bestuursverslag en de overige gegevens

Wij vermelden op basis van de wettelijke verplichtingen onder de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (betreffende onze verantwoordelijkheid om te rapporteren over het bestuursverslag en de overige gegevens):

- dat wij geen tekortkomingen hebben geconstateerd naar aanleiding van het onderzoek of het bestuursverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, overeenkomstig de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.3. Jaarverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014 is opgesteld en of de door de Regeling jaarverslaggeving onderwijs vereiste overige gegevens zijn toegevoegd.
- dat het bestuursverslag voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening.

Benoeming

Wij zijn voor het eerst vóór 2008 benoemd door de Raad van Toezicht van ROC Mondriaan als accountant en hebben vanaf dat jaar onafgebroken gefungeerd als de externe accountant. We zijn herbenoemd door de Raad van Toezicht in 2012 tot en met het boekjaar 2014.

Den Haag, 26 juni 2015

KPMG Accountants N.V.

W.A. Touw RA

Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle van de jaarrekening en de financiële rechtmatigheid met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het College van Bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het College van Bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en

omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen, en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en dat de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties voldoen aan de eisen van financiële rechtmatigheid.

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

Wij bevestigen aan de Raad van Toezicht dat wij de relevante ethische voorschriften over onafhankelijkheid hebben nageleefd. Wij communiceren ook met de Raad van Toezicht over alle relaties en andere zaken die redelijkerwijs onze afhankelijkheid kunnen beïnvloeden en over de daarmee verband houdende maatregelen om onze onafhankelijkheid te waarborgen. Wij bepalen de kernpunten van onze controle van de jaarrekening op basis van alle zaken die wij met de Raad van Toezicht hebben besproken. Wij beschrijven deze kernpunten in onze controleverklaring, tenzij dit is verboden door wet- of regelgeving of in buitengewoon zeldzame omstandigheden wanneer het niet vermelden in het belang van het maatschappelijk verkeer is.

3. Bijlage bij de jaarrekening 2014 van ROC Mondriaan (27GZ)

Betreft: aanvullende gegevens zoals gevraagd in de brief van CFI met kenmerk F&A-2003/132762 M

- a. *'De instelling en het kenniscentrum verantwoorden uitbesteding adequaat.'*

Bij ROC Mondriaan is geen sprake van uitbesteding.

- b. *'De instelling en het kenniscentrum geven een overzicht van de bedragen uit de rijksbijdrage die gemoeid zijn met investeringen in private activiteiten, met aanduiding van de activiteiten waarvoor die bedragen zijn geïnvesteerd.'*

ROC Mondriaan heeft geen bedragen uit de rijksbijdrage gebruikt om te investeren in private activiteiten.

- c. *'De instelling moet kunnen verantwoorden dat een eigen fonds voor les- en cursusgelden niet gevoed wordt uit de rijksbijdrage.'*

ROC Mondriaan beschikt niet over een dergelijk fonds.

- d. *'De instelling geeft een overzicht van de studenten die relatief snel na 1 oktober de instelling verlaten met aanduiding van de reden.'*

In totaal zijn 648 studenten uitgestroomd in het laatste kwartaal van 2014. Zie specificatie.

| uitstroom 4 ^e kwartaal 2014 | bol | bbl | totaal |
|--|------------|------------|------------|
| met diploma niveau 1 | 34 | 1 | 35 |
| zonder diploma niveau 1 | 28 | 2 | 30 |
| met diploma niveau 2 | 173 | 9 | 182 |
| zonder diploma niveau 2 | 78 | 18 | 96 |
| met diploma niveau 3 | 38 | 39 | 77 |
| zonder diploma niveau 3 | 33 | 46 | 79 |
| met diploma niveau 4 | 38 | 14 | 52 |
| zonder diploma niveau 4 | 70 | 27 | 97 |
| totaal | 492 | 156 | 648 |

| specificatie uitstroom 4 ^e kwartaal 2014 zonder diploma verbijzonderd | bol | bbl | totaal |
|--|------------|-----------|------------|
| vertrek reden | | | |
| arbeidsmarkt gerelateerd | 1 | 25 | 26 |
| is gaan werken | 13 | 4 | 17 |
| onbekend | 33 | 9 | 42 |
| opleiding te moeilijk | 20 | 4 | 24 |
| persoonlijke omstandigheden | 52 | 26 | 78 |
| te veel ongeoorloofd verzuim | 25 | 3 | 28 |
| vanwege medische redenen | 11 | 10 | 21 |
| verhuisd | 8 | 3 | 11 |
| verkeerde keuze | 21 | 7 | 28 |
| wordt herplaatst | 25 | 2 | 27 |
| totaal | 209 | 93 | 302 |

- e. *'De instelling geeft inzicht bij het verzorgen van onderwijs in geïntegreerde trajecten educatie-beroepsonderwijs.'*

In 2014 zijn er geen geïntegreerde trajecten educatie-beroepsonderwijs verzorgd.

- f. *'De instelling geeft een overzicht van de studenten die tijdens het schooljaar van opleiding/leerweg veranderen binnen de instelling.'*

Deze gegevens worden vanaf het schooljaar 2008/2009 op instellingsniveau geaggregeerd, zie onderstaand de specificatie over het laatste kwartaal 2014:

| verandering van: | bol | bbl | totaal |
|------------------|------------|-----------|------------|
| leerweg | 11 | 8 | 19 |
| niveau gelijk | 110 | 5 | 115 |
| niveau hoger | 11 | 23 | 34 |
| niveau lager | 60 | 9 | 69 |
| totaal | 192 | 45 | 237 |

- g. *'De instelling vermeldt voor welke bedrijven of organisaties maatwerktrajecten zijn georganiseerd.'*

ROC Mondriaan ontwikkelt maatwerktrajecten bij de volgende instellingen waarbij een derde, een bedrijf of een andere organisatie, een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor eigen personeel: Pieter van Foreest, SRK, Threewise, Marente, Florein, HWWZorg, Valfor, Reinier de Graaf, Het Raamwerk, Topaz, Ipse, Stichting Zebra.

Bijlage 1 - Informatie scholen



School voor Administratie Den Haag

adres(sen): Waldorpstraat 41, Den Haag

onderwijsmanager: J.P. Marchand

| aangeboden opleidingen | | | | | |
|--|------|----------|----------|------------|----------|
| Administratief medewerker (niveau 2, bol) | | | | | |
| aantal medewerkers | | | | | |
| medewerkers | 54 | | | | |
| fte | 45,4 | | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | | |
| niveau 1 | | 42 | 42 | | |
| niveau 2 | | 475 | 475 | | |
| niveau 3 | | | | | |
| niveau 4 | | | | | |
| totaal | | 517 | 517 | | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | 2014 | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 7,0 | |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 86% | |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 7,4 | |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 85% | |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 6,9 | |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 88% | |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 73% | |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 68% | |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 94% | |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | bbl | bol | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 66% | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 92% | |
| opbrengsten | | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | 61,7% | 64,3% | | |
| jaarresultaat | | 70,0% | 57,2% | | |
| vsv | | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | 25,9% | 14,2% | | |

School voor Commerciële economie

adres(sen): Leeghwaterplein 72, Den Haag

onderwijsmanager: J.J. Kranenveld

| | | | | |
|---|----------|----------|------------|----------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Commercieel medewerker bank- en verzekeringswezen (niveau 4, bol); Medewerker marketing en communicatie (niveau 4, bol) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 26 | | | |
| fte | 20,9 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | | | |
| niveau 3 | | | | |
| niveau 4 | | 342 | 342 | |
| totaal | | 342 | 342 | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | |
| | | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 7,3 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 94% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 7,2 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 100% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 7,2 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 98% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 66% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 47% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 94% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 88% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 68% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 81% |
| opbrengsten | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | | | 68,7% |
| jaarresultaat | | | | 68,7% |
| vsv | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | | 6,1% | |

School voor Economie Delft

adres(sen): Brasserskade 1, Delft

onderwijsmanager: M. Gaarenstroom

| aangeboden opleidingen | | | |
|---|------|----------|----------|
| Administratief medewerker (niveau 2, bol); Financiële beroepen (niveau 3 en 4, bol en bbl); Secretariële beroepen (niveau 3 en 4, bol en bbl) | | | |
| aantal medewerkers | | | |
| medewerkers | 71 | | |
| fte | 58,3 | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal |
| niveau 1 | | | |
| niveau 2 | 5 | 185 | 190 |
| niveau 3 | 33 | 229 | 262 |
| niveau 4 | 31 | 387 | 418 |
| totaal | 69 | 801 | 870 |
| kwaliteit van het onderwijs | | | |
| | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | 6,7 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 83% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | 6,8 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 88% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 6,5 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 83% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | 65% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | 54% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | 81% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | bbl |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | 71% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | 27% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | 76% |
| opbrengsten | | niveau 1 | niveau 2 |
| diplomaresultaat | | | 71,2% |
| jaarresultaat | | | 78,3% |
| vsv | | niveau 1 | niveau 2 |
| vsv | | | 9,6% |

School voor Economie en Juridische beroepen

adres(sen): Aspasialaan 19, Den Haag

onderwijsmanager: R. Berkenbosch

| aangeboden opleidingen | | | | |
|---|----------|----------|------------|----------|
| Financiële beroepen (niveau 3 en 4, bol); Secretariële beroepen (niveau 3 en 4, bol); Juridisch medewerker (niveau 4, bol en bbl); Medewerker personeel en arbeid (niveau 4, bol en bbl); Medewerker sociale zekerheid (niveau 4, bol en bbl) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 70 | | | |
| fte | 54,5 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | | | |
| niveau 3 | | 212 | | 212 |
| niveau 4 | 54 | 628 | | 682 |
| totaal | 54 | 840 | | 894 |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 2014 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 6,8 |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 83% |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 7,1 |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 89% |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 7,0 |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 92% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 62% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 49% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 87% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | |
| | | | bbl | bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | 100% | 84% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | 9% | 53% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | 81% | |
| opbrengsten | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | | 41,9% | 76,4% |
| jaarresultaat | | | 65,0% | 73,8% |
| vsv | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | | 6,6% | |

School voor E-learning*

adres(sen): Brasserskade 1, Delft

onderwijsmanager: C.L. Trommels (projectleider)

| aangeboden opleidingen | | | | |
|--|----------|----------|------------|----------|
| Verkoper (niveau 2, bbl); Verkoopsspecialist (niveau 3, bbl); Manager handel (niveau 4, bbl); Logistiek medewerker (niveau 2, bbl); Logistiek teamleider (niveau 3, bbl); Kok (niveau 2 en 3, bbl); Medewerker bediening café/bar (niveau 2 en 3, bbl) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 10 | | | |
| fte | 9,5 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | 5 | | 5 | |
| niveau 2 | 102 | | 102 | |
| niveau 3 | 232 | | 232 | |
| niveau 4 | 51 | | 51 | |
| totaal | 390 | | 390 | |
| opbrengsten | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | 82,6% | 54,5% | 30,2% | |
| jaarresultaat | 81,8% | 55,4% | 33,0% | |
| vsv | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | | | |

* geen gegevens over de onderdelen kwaliteit van het onderwijs en onderwijs-arbeidsmarkt beschikbaar

School voor Handel

adres(sen): Leeghwaterplein 72, Den Haag; Brasserskade 1, Delft

onderwijsmanager: A.S.P.C. Klapper

| aangeboden opleidingen | | | | |
|---|----------|----------|------------|----------|
| Verkoper (niveau 2, bol en bbl); Verkoopsspecialist (niveau 3, bol en bbl); Manager handel (niveau 4, bol en bbl); Ondernemer detailhandel (niveau 4, bol en bbl); Interieuradviseur (niveau 4, bol); Logistiek medewerker (niveau 2, bol en bbl); Logistiek teamleider (niveau 3, bol en bbl); Logistiek supervisor (niveau 4, bol en bbl) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 62 | | | |
| fte | 56,5 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | 6 | | 6 | |
| niveau 2 | 72 | 252 | 324 | |
| niveau 3 | 125 | 188 | 313 | |
| niveau 4 | 164 | 236 | 400 | |
| totaal | 367 | 676 | 1.043 | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 6,6 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 82% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 7,0 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 79% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 6,7 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 89% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 78% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 68% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 92% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | bbl | bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | 94% | 83% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | 60% | 33% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | 73% | |
| opbrengsten | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | 37,7% | 59,7% | 46,2% | 57,4% |
| jaarresultaat | 45,8% | 40,7% | 41,0% | 46,7% |
| vsv | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | 40,0% | 16,8% | 7,8% | |

School voor Mode

adres(sen): Leeghwaterplein 72, Den Haag
onderwijsmanager: A.A.E. Stephan

| | | | | |
|--|----------|----------|------------|----------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Medewerker mode-maatkleding (niveau 2, 3 en 4, bol); Verkoopsspecialist (niveau 3, bol); Medewerker design (niveau 4, bol); Productiecoördinator fashion (niveau 4, bol) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | | 36 | | |
| fte | | 27,3 | | |
| aantal studenten | | bbl | bol | totaal |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | | 60 | 60 |
| niveau 3 | | | 123 | 123 |
| niveau 4 | | | 284 | 284 |
| totaal | | | 467 | 467 |
| kwaliteit van het onderwijs 2014 | | | | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 7,1 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 91% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 6,4 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 75% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 6,8 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 96% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 42% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 66% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 100% |
| onderwijs-arbeidsmarkt bbl bol | | | | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 81% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 38% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 56% |
| opbrengsten | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | 42,3% | 43,5% | 80,7% |
| jaarresultaat | | 48,6% | 48,3% | 78,9% |
| vsv | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | 19,6% | 3,7% | |

International Hotel and Management School

adres(sen): Koningin Marialaan 9, Den Haag
onderwijsmanager: J. van der Zwan

| | | | | |
|--|----------|----------|------------|----------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Ondernemer horeca/bakkerij (niveau 4, bol) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | | 67 | | |
| fte | | 56,5 | | |
| aantal studenten | | bbl | bol | totaal |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | | | |
| niveau 3 | | | | |
| niveau 4 | | 33 | 633 | 666 |
| totaal | | 33 | 633 | 666 |
| kwaliteit van het onderwijs* 2014 | | | | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 7,4 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 95% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 7,3 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 90% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 64% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 61% |
| onderwijs-arbeidsmarkt bbl bol | | | | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | 100% | | 94% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | 33% | | 44% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | 88% | |
| opbrengsten | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | | | 55,7% |
| jaarresultaat | | | | 54,2% |
| vsv | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | | 7,4% | |

* in 2014 geen tevredenheidsonderzoek bij bpv-bedrijven uitgevoerd

School voor Horeca en Facilitaire dienstverlening

adres(sen): Koningin Marialaan 9, Den Haag

onderwijsmanager: R.J.C. Schut

| | | | | |
|---|----------|----------|------------|-------------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Horeca-assistent (niveau 1, bol); Fastservice (niveau 2, 3 en 4, bol en bbl); Kok (niveau 2, 3 en 4, bol en bbl); Medewerker bediening café-bar (niveau 2, 3 en 4, bol en bbl); Facilitaire dienstverlener (niveau 2 en 4, bol) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 51 | | | |
| fte | 45,2 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | 5 | 34 | 39 | |
| niveau 2 | 78 | 134 | 212 | |
| niveau 3 | 220 | 64 | 284 | |
| niveau 4 | 101 | 92 | 193 | |
| totaal | 404 | 324 | 728 | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 2014 6,6 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 83% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 6,6 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 84% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 6,8 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 90% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 44% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 64% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 98% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 93% 95% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 0% 75% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 56% |
| opbrengsten | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | 58,9% | 63,4% | 44,9% | 85,7% |
| jaarresultaat | 65,7% | 58,1% | 43,8% | 78,7% |
| vsv | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | 39,3% | 20,6% | 7,9% | |

School voor Toerisme en Recreatie

adres(sen): Henri Faasdreef 194, Den Haag (tot 1 mei 2014);

Helenastraat 10-12, Den Haag (vanaf 1 mei 2014)

onderwijsmanager: I. Gunneweg

| aangeboden opleidingen | | | | | |
|---|------|----------|------------|------------|----------|
| Frontofficemedewerker (niveau 3 en 4, bol); Reizen (niveau 3 en 4, bol); Leisure & hospitality (niveau 3 en 4, bol) | | | | | |
| aantal medewerkers | | | | | |
| medewerkers | 40 | | | | |
| fte | 31,0 | | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | | |
| niveau 1 | | | | | |
| niveau 2 | | | | | |
| niveau 3 | | 165 | 165 | | |
| niveau 4 | | 308 | 308 | | |
| totaal | | 478 | 478 | | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | 2014 | | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | 7,0 | | |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 87% | | |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | 6,2 | | |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 77% | | |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 7,5 | | |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 100% | | |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | 41% | | |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | 55% | | |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | 100% | | |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | bbl bol | | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | 97% | | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | 42% | | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | 71% | | |
| opbrengsten | | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | | | 48,3% | 80,2% |
| jaarresultaat | | | | 60,0% | 78,1% |
| vsv | | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | | | 3,2% | |

School voor Uiterlijke verzorging

adres(sen): Leeghwaterplein 72, Den Haag
 onderwijsmanager: V.D.B. van Eijck

| aangeboden opleidingen | | | | |
|--|----------|----------|------------|--------------|
| Arbeidsmarktgekwalificeerde assistent (niveau 1, bol); Kapper (niveau 2 en 3, bol en bbl); Schoonheidsspecialist (niveau 3 en 4, bol) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 35 | | | |
| fte | 25,9 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | 22 | 22 | |
| niveau 2 | 42 | 110 | 152 | |
| niveau 3 | 13 | 121 | 134 | |
| niveau 4 | | 109 | 109 | |
| totaal | 55 | 362 | 417 | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 2014 7,2 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 90% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 7,0 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 83% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 6,5 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 88% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 54% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 52% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 87% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 100% 100% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 33% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 75% |
| opbrengsten | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | 64,7% | 52,1% | 93,5% | 81,4% |
| jaarresultaat | 68,4% | 63,8% | 82,8% | 81,8% |
| vsv | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | 47,6% | 14,5% | 4,2% | |

School voor Orde en Veiligheid

adres(sen): Henri Faasdreef 194, Den Haag (tot 1 mei 2014);
 Helenastraat 10-12, Den Haag (vanaf 1 mei 2014)
 onderwijsmanager: L.P.A. Lavèn

| aangeboden opleidingen | | | | |
|---|----------|----------|------------|--------------|
| Particuliere beveiliging (niveau 2 en 3, bol); Toezicht en veiligheid (niveau 3, bol); Veiligheid en vakmanschap (niveau 2 en 3, bol) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 47 | | | |
| fte | 40,6 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | 525 | | 525 |
| niveau 3 | | 228 | | 228 |
| niveau 4 | | | | |
| totaal | | 753 | | 753 |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 2014 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 7,2 |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 90% |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 6,8 |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 88% |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 6,7 |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 92% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 54% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 52% |
| | | | | 100% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 87% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 68% |
| opbrengsten | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | 79,0% | 78,0% | |
| jaarresultaat | | 75,3% | 61,8% | |
| vsv | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | 21,4% | 11,4% | 7,5% | |

School voor Lifestyle, Sport en Bewegen

adres(sen): Brasserskade 1, Delft

Onderwijsmanager: E.R. van Deijk

| aangeboden opleidingen | | | | |
|--|----------|----------|------------|----------|
| Sport- en bewegingsleider (niveau 2, bol); Sport en bewegen (niveau 3 en 4, bol) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 61 | | | |
| fte | 49,4 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | 65 | 65 | |
| niveau 3 | | 431 | 431 | |
| niveau 4 | | 158 | 158 | |
| totaal | | 654 | 654 | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | 2014 | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | 7,2 | |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 92% | |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | 7,3 | |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 91% | |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 7,4 | |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 100% | |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | 56% | |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | 53% | |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | 100% | |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | bbl | bol | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | 91% | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | 63% | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | 68% | |
| opbrengsten | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | 78,1% | 36,8% | 94,3% |
| jaarresultaat | | 85,7% | 45,4% | 90,3% |
| vsv | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | 4,3% | 6,5% | |

School voor Sociaal werk en Jeugdzorg

adres(sen): Brasserskade 1, Delft

onderwijsmanager: R.C. Vierling

| | | | |
|--|----------|----------|------------|
| aangeboden opleidingen | | | |
| Sport- en bewegingsleider (niveau 2, bol); Sport en bewegen (niveau 3 en 4, bol) | | | |
| aantal medewerkers | | | |
| medewerkers | 61 | | |
| fte | 49,4 | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal |
| niveau 1 | | | |
| niveau 2 | | 65 | 65 |
| niveau 3 | | 431 | 431 |
| niveau 4 | | 158 | 158 |
| totaal | | 654 | 654 |
| kwaliteit van het onderwijs | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | 7,2 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 92% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | 7,3 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 91% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 7,4 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 100% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | 56% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | 53% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | 100% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | bbl | bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | 91% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | 63% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | 68% |
| opbrengsten | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 |
| diplomaresultaat | | 78,1% | 36,8% |
| jaarresultaat | | 85,7% | 45,4% |
| vsv | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 |
| vsv | | 4,3% | |

School voor Kinderopvang en Onderwijsassistent

adres(sen): Aspasialaan 19, Den Haag; Waldorpstraat 41, Den Haag
onderwijsmanager: M.J. Bonarius

| | | | | |
|--|----------|----------|------------|----------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Onderwijsassistent (niveau 4, bol); Pedagogisch werk (niveau 3 en 4, bol en bbl) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 74 | | | |
| fte | 53,2 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | | | |
| niveau 3 | 16 | 314 | 330 | |
| niveau 4 | 15 | 317 | 332 | |
| totaal | 31 | 631 | 662 | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 6,9 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 86% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 7,1 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 90% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 7,1 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 91% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 50% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 29% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 100% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 85% 83% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 55% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 80% |
| opbrengsten | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | | 86,1% | 80,4% |
| jaarresultaat | | | 75,7% | 77,6% |
| vsv | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | | 2,2% | |

School voor Welzijn Delft

adres(sen): Brasserskade 1, Delft
onderwijsmanager: M.J. Bonarius en R.C. Vierling

| | | | | |
|--|----------|----------|------------|----------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Maatschappelijke zorg (niveau 3, bol en niveau 4, bol en bbl) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 36 | | | |
| fte | 28,4 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | | | |
| niveau 3 | | 107 | 107 | |
| niveau 4 | 37 | 162 | 199 | |
| totaal | 37 | 269 | 306 | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 6,9 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 91% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 6,9 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 84% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 48% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 44% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 97% 88% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 61% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 78% |
| opbrengsten | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | | 52,4% | 65,7% |
| jaarresultaat | | | 46,7% | 57,1% |
| vsv | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | 7,2% | 3,9% | |

School voor Zorg en Welzijn Westland

adres(sen): Professor Holwerdalaan 62, Naaldwijk
onderwijsmanager: A.B. Goedhart

| | | | | |
|--|-----|-------|-------|--------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Helpende zorg & welzijn (niveau 2, bol); Pedagogisch werk (niveau 3 en 4, bol); Verzorgende IG (niveau 3, bol); Onderwijsassistent (niveau 4, bol) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | | 27 | | |
| fte | | 20,1 | | |
| aantal studenten | bbl | | bol | totaal |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | | 64 | 64 |
| niveau 3 | | | 139 | 139 |
| niveau 4 | | | 90 | 90 |
| totaal | | | | |
| kwaliteit van het onderwijs 2014 | | | | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 6,7 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 83% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 6,4 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 79% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 7,2 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 100% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 70% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 42% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 100% |
| onderwijs-arbeidsmarkt bbl bol | | | | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 95% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 72% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 68% |
| opbrengsten niveau 1 niveau 2 niveau 3 niveau 4 | | | | |
| diplomaresultaat | | 71,4% | 87,9% | 88,2% |
| jaarresultaat | | 66,7% | 75,6% | 88,0% |
| vsv niveau 1 niveau 2 niveau 3-4 | | | | |
| vsv | | 4,0% | 2,2% | |

School voor Entree*

adres(sen): Brasserskade 1, Delft; Leeghwaterplein 72, Den Haag; Waldorpstraat 41, Den Haag; Zuidlarenstraat 6-10, Den Haag (allen vanaf 1-8-2014)
onderwijsmanager: H.A.M. van Helvert

| | | | | |
|--|-----|-------|-----|--------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Helpende zorg & welzijn (niveau 2, bol); Pedagogisch werk (niveau 3 en 4, bol); Verzorgende IG (niveau 3, bol); Onderwijsassistent (niveau 4, bol) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | | 42 | | |
| fte | | 35,0 | | |
| aantal studenten | bbl | | bol | totaal |
| niveau 1 | | 30 | 393 | 423 |
| niveau 2 | | | | |
| niveau 3 | | | | |
| niveau 4 | | | | |
| totaal | 30 | | 393 | 423 |
| opbrengsten niveau 1 niveau 2 niveau 3 niveau 4 | | | | |
| diplomaresultaat | | 75,1% | | |
| jaarresultaat | | 83,6% | | |

* in verband met de oprichting van de School voor Entree per 1 augustus 2014 zijn er geen gegevens over 2014 over vsv, onderwijs-arbeidsmarkt en tevredenheid van studenten, alumni en bpv-bedrijven beschikbaar

School voor Verzorgende, Verpleegkundige en Assisterende gezondheidszorg

adres(sen): Aspasiaan 19, Den Haag
onderwijsmanager: E. van der Bent-Molendijk

| | | | | |
|--|------------|------------|---------------|-------------------------------------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Verzorgende IG (niveau 3, bol en bbl); Apothekersassistent (niveau 4, bol en bbl); Doktersassistent (niveau 4, bol en bbl); Verpleegkundige (niveau 4, bol en bbl) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 100 | | | |
| fte | 72,2 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | | | |
| niveau 3 | 246 | 185 | 431 | |
| niveau 4 | 204 | 540 | 744 | |
| totaal | 450 | 725 | 1.175 | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | |
| | | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 7,1 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 90% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 7,1 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 90% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 7,0 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 98% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 42% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 60% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 100% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | |
| | | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 100% 96% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 3% 9% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 89% |
| opbrengsten | | | | |
| | | | | niveau 1 niveau 2 niveau 3 niveau 4 |
| diplomaresultaat | | | | 72,3% 61,0% |
| jaarresultaat | | | | 52,0% 57,4% |
| vsv | | | | |
| | | | | niveau 1 niveau 2 niveau 3-4 |
| vsv | | | | 4,3% |

School voor Zorg Delft

adres(sen): Brasserskade 1, Delft
onderwijsmanager: A.B. Goedhart

| | | | | |
|---|------------|------------|---------------|-------------------------------------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Helpende zorg en welzijn (niveau 2, bol); Verzorgende IG (niveau 3, bol en bbl); Mbo-verpleegkundige (niveau 4, bol en bbl) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 50 | | | |
| fte | 38,6 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | 211 | 211 | |
| niveau 3 | 154 | 118 | 272 | |
| niveau 4 | 69 | 216 | 285 | |
| totaal | 223 | 545 | 768 | |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | |
| | | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 7,0 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 91% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 6,8 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 89% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 6,5 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 100% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 55% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 54% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 100% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | |
| | | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 100% 95% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 0% 6% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 85% |
| opbrengsten | | | | |
| | | | | niveau 1 niveau 2 niveau 3 niveau 4 |
| diplomaresultaat | | | | 76,7% 72,5% 61,3% |
| jaarresultaat | | | | 79,6% 57,0% 57,0% |
| vsv | | | | |
| | | | | niveau 1 niveau 2 niveau 3-4 |
| vsv | | | | 4,1% |

School voor Helpende Zorg en Welzijn

adres(sen): Leeghwaterplein 72, Den Haag

onderwijsmanager: P. Bouvy

| | | | |
|--|-------|-------|-------------------------------------|
| aangeboden opleidingen | | | |
| Helpende zorg en welzijn (niveau 2, bol en bbl) | | | |
| aantal medewerkers | | | |
| medewerkers | 63 | | |
| fte | 50,3 | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal |
| niveau 1 | | 1 | 1 |
| niveau 2 | 13 | 663 | 676 |
| niveau 3 | | | |
| niveau 4 | | | |
| totaal | 13 | 664 | 677 |
| kwaliteit van het onderwijs | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | 7,0 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 89% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | 7,7 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 95% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 6,2 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 75% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | 75% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | 73% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | 90% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | 93% 70% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | 76% |
| opbrengsten | | | niveau 1 niveau 2 niveau 3 niveau 4 |
| diplomaresultaat | | 83,3% | |
| jaarresultaat | | 78,1% | |
| vsv | | | niveau 1 niveau 2 niveau 3-4 |
| vsv | 33,1% | 11,7% | |

School voor Zorg en Welzijn Leiden

adres(sen): Vondellaan 35, Leiden

onderwijsmanager: T. van den Dries

| aangeboden opleidingen | | | |
|---|----------|----------|-------------------|
| Maatschappelijke zorg (niveau 3 en 4, bbl); Verzorgende IG (niveau 3, bol en bbl); Mbo-verpleegkundige (niveau 4, bol en bbl) | | | |
| aantal medewerkers | | | |
| medewerkers | 68 | | |
| fte | 49,2 | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal |
| niveau 1 | | | |
| niveau 2 | 4 | 1 | 5 |
| niveau 3 | 422 | 91 | 513 |
| niveau 4 | 379 | 241 | 620 |
| totaal | 805 | 333 | 1.138 |
| kwaliteit van het onderwijs | | | |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | 2014 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 7,4 |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | 93% |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | 7,1 |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 88% |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | 7,0 |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | 96% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | 44% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | 71% |
| | | | 100% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | 98% 100% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | 1% 13% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | 78% |
| opbrengsten | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 niveau 4 |
| diplomaresultaat | | 96,9% | 74,2% 81,1% |
| jaarresultaat | | 98,3% | 72,1% 76,7% |
| vsv | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 |
| vsv | | 0,0% | 3,4% |

School voor Bouw en Infra

adres(sen): Tinwerf 10, Den Haag; Van Bleyswijkstraat 72, Delft
onderwijsmanager: L.E.M. Jansen

aangeboden opleidingen

Assistent bouw en infra (niveau 1, bol en bbl); Timmerman (niveau 2, bol en bbl, niveau 3, bbl); Metselaar (niveau 2 en 3, bbl); Tegelzetter (niveau 2 en 3, bbl); Vakman gww (niveau 2 en 3, bbl); Onderhoud- en verbouwbedrijf (niveau 2 en 3, bol en bbl); Assistent schilderen (niveau 1, bol en bbl); Medewerker schilderen (niveau 2, bol en bbl, niveau 3, bbl); Middenkaderfunctionaris bouw en infra (niveau 4, bol)

aantal medewerkers

| | | | |
|-------------------------|------------|------------|---------------|
| medewerkers | 37 | | |
| fte | 30,9 | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal |
| niveau 1 | 8 | 35 | 43 |
| niveau 2 | 90 | 158 | 248 |
| niveau 3 | 59 | | 59 |
| niveau 4 | | 133 | 133 |
| totaal | 157 | 326 | 483 |

kwaliteit van het onderwijs

| | |
|---|------|
| | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | 6,6 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | 81% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | 6,0 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | 67% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | 6,9 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | 88% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | 60% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | 42% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | 83% |

onderwijs-arbeidsmarkt

| | | |
|--|-----|-----|
| | bbl | bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | 82% | 92% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | 36% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | 80% | |

opbrengsten

| | | | | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | 69,2% | 69,3% | 100% | 62,5% |
| jaarresultaat | 67,3% | 64,2% | 73,8% | 61,2% |

vsv

| | | | |
|-----|----------|----------|------------|
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 |
| vsv | 24,1% | 15,5% | 2,2% |

School voor Metaal-, Elektro- en Installatietechniek

adres(sen): Tinwerf 10, Den Haag
onderwijsmanager: G. Meyer

aangeboden opleidingen

Installeren (niveau 2 en 3, bol en bbl, niveau 4, bbl); Elektrotechnische industriële producten en systemen (niveau 2, 3 en 4, bbl); Werkvoorbereiden (niveau 4, bbl); Middenkader Engineering (niveau 4, bol)

aantal medewerkers

| | | | |
|-------------|------|--|--|
| medewerkers | 59 | | |
| fte | 46,2 | | |

| | | | |
|-------------------------|------------|------------|---------------|
| aantal studenten | bbl | bol | totaal |
| niveau 1 | | | |
| niveau 2 | 140 | 126 | 266 |
| niveau 3 | 149 | 62 | 211 |
| niveau 4 | 38 | 317 | 355 |
| totaal | 327 | 505 | 832 |

kwaliteit van het onderwijs

| | |
|---|------|
| | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | 7,2 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | 92% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | 7,2 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | 96% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | 6,6 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | 86% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | 69% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | 44% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | 89% |

onderwijs-arbeidsmarkt

| | | |
|--|-----|-----|
| | bbl | bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | 83% | 69% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | 50% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | 92% | |

opbrengsten

| | | | | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | 51,5% | 78,6% | 77,9% |
| jaarresultaat | | 46,2% | 60,9% | 76,6% |

vsv

| | | | |
|-----|----------|----------|------------|
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 |
| vsv | | 8,1% | 3,5% |

School voor voor ICT

adres(sen): Tinwerf 10, Den Haag; Brasserskade 1, Delft
onderwijsmanager: M.J.C. de Kok

| | | | | |
|--|----------|----------|------------|----------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| ICT-medewerker (niveau 2 en 3, bol); ICT- en mediabeheer (niveau 4, bol); Applicatieontwikkelaar (niveau 4, bol) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 35 | | | |
| fte | 33,4 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | | | |
| niveau 2 | | 40 | | 40 |
| niveau 3 | | 139 | | 139 |
| niveau 4 | 7 | 314 | | 321 |
| totaal | 7 | 493 | | 500 |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | |
| | | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 6,9 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 84% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 5,3 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 60% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 6,8 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 92% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 55% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 68% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 92% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | |
| | | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 100% 92% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 24% 60% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 58% |
| opbrengsten | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | | 88,2% | 66,7% | 68,1% |
| jaarresultaat | | 91,7% | 75,4% | 66,0% |
| vsv | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | | 2,4% | 5,7% | |

School voor Autotechniek en Mobiliteit

adres(sen): Tinwerf 10, Den Haag
onderwijsmanager: M.W.A. Reyngoudt

| | | | | |
|---|----------|----------|------------|----------|
| aangeboden opleidingen | | | | |
| Assistent mobiliteitsbranche (niveau 1, bol); Autotechniek (niveau 2 en 4, bol en bbl, niveau 3, bbl); Bedrijfsautotechniek (niveau 2, bol en bbl, niveau 3 en 4, bbl); Bedrijfsmanagement mobiliteitsbranche (niveau 4, bbl); Autoschadehersteltechniek (niveau 2, bol en bbl, niveau 3, bbl); Autospuiter (niveau 2 en 3, bbl); Werkplaatsmanager mobiliteitsbranche (niveau 4, bbl); Tweewielertechniek (niveau 2 en 3, bbl) | | | | |
| aantal medewerkers | | | | |
| medewerkers | 35 | | | |
| fte | 30,6 | | | |
| aantal studenten | bbl | bol | totaal | |
| niveau 1 | | 20 | | 20 |
| niveau 2 | 177 | 172 | | 349 |
| niveau 3 | 184 | | | 184 |
| niveau 4 | 54 | 110 | | 164 |
| totaal | 415 | 302 | | 717 |
| kwaliteit van het onderwijs | | | | |
| | | | | 2014 |
| gemiddelde rapportcijfer van studenten voor de opleiding | | | | 7,3 |
| percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 93% |
| gemiddelde rapportcijfer van alumni voor de opleiding | | | | 6,7 |
| percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | | | 86% |
| gemiddelde rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 7,1 |
| percentage bpv-bedrijven met rapportcijfer 6 of hoger voor de kwaliteit van de opleidingen | | | | 93% |
| percentage studenten dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | | | 85% |
| percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen | | | | 51% |
| percentage bpv-bedrijven dat aangeeft ook in de toekomst bpv-plaatsen aan te bieden aan studenten van Mondriaan | | | | 94% |
| onderwijs-arbeidsmarkt | | | | |
| | | | | bbl bol |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat (na een half jaar) werk heeft en/of een opleiding volgt | | | | 88% 65% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo | | | | 27% 0% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat aangeeft veel aan de opleiding te hebben gehad | | | | 75% |
| opbrengsten | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 |
| diplomaresultaat | 76,5% | 70,8% | 88,9% | 72,2% |
| jaarresultaat | 75,0% | 72,9% | 66,7% | 60,0% |
| vsv | | | | |
| | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3-4 | |
| vsv | 20,0% | 10,5% | 1,5% | |

School voor VAVO

adres(sen): Waldorpstraat 41, Den Haag
onderwijsmanager: M.A. Sondervan

| aangeboden opleidingen | | |
|--|---------|------|
| Het VAVO verzorgt mavo (vmbo-tl)-, havo- en vwo-opleidingen voor (jong)volwassenen. | | |
| Leerlingen van het Vavo kunnen een vakkenpakket of meerdere vakkenpakketten volgen om een diploma te behalen of losse vakken volgen voor certificaten. | | |
| De leerlingpopulatie is in twee groepen te onderscheiden: | | |
| 1. Leerlingen van 18 jaar en ouder met een onderbroken schoolloopbaan die het VAVO opleidt met bekostiging door het ministerie van OCW. | | |
| 2. Leerlingen die worden bekostigd door via de vo-scholen uit de regio. Het gaat hier om leerlingen vanaf 16 jaar. | | |
| aantal medewerkers | 2014 | |
| medewerkers | | 53 |
| fte | | 36,3 |
| aantal leerlingen | | |
| VAVO mavo | | 119 |
| VAVO havo | | 360 |
| VAVO vwo | | 127 |
| totaal | | 606 |
| kwaliteit van het onderwijs | | |
| gemiddelde rapportcijfer van leerlingen voor de opleiding | | 6,6 |
| percentage leerlingen met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | 83% |
| percentage leerlingen dat tevreden is over het gebruik van de leermiddelen die zij hebben moet aanschaffen | | 88% |
| gemiddeld cijfer centraal examen | 2012-14 | 2014 |
| VAVO mavo | n.n.b. | 6,0 |
| VAVO havo | n.n.b. | 5,9 |
| VAVO vwo | n.n.b. | 5,6 |
| gemiddeld verschil schoolexamen en centraal examen | 2012-14 | 2014 |
| VAVO mavo | n.n.b. | 0,2 |
| VAVO havo | n.n.b. | 0,0 |
| VAVO vwo | n.n.b. | 0,5 |

Taal+ School

adres(sen): Brasserskade 1, Delft; Brouwersgracht 50, Den Haag
onderwijsmanager: L.M. Wanningen

| aangeboden opleidingen | | |
|---|------|------|
| Nederlandse taal en rekenen, Nt2, Engels en digitale vaardigheden | | |
| aantal medewerkers | 2014 | |
| medewerkers | | 83 |
| fte | | 54,0 |
| aantal cursisten | | |
| NT2 | | 3102 |
| NTR | | 1467 |
| Totaal | | 4569 |
| kwaliteit van het onderwijs | | |
| gemiddelde rapportcijfer van cursisten voor de opleiding | | 8,2 |
| percentage cursisten met rapportcijfer 6 of hoger voor de opleiding | | 94% |

Bijlage 2 - Jaarverslag Raad van Toezicht



1. Inleiding

In het 'Jaarverslag Raad van Toezicht 2014' legt de Raad van Toezicht van ROC Mondriaan – conform het Reglement RvT ROC Mondriaan en de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (art. 9.1.4) – verantwoording af over de uitvoering van zijn taken en de uitoefening van zijn bevoegdheden. In dit jaarverslag zijn de adviezen uit de handreiking van de Algemene Rekenkamer – Verslagen van raden van toezicht vergeleken (2009) – meegenomen.

De Raad van Toezicht onderschrijft, volgt en houdt toezicht op het naleven van de branchecode Goed bestuur in de bve-sector (tot 1 augustus 2014) en Goed bestuur in het mbo (vanaf 1 augustus 2014).

Door het aftreden van mw. A.C van Kampen is er per 1 januari 2015 een vacature ontstaan in de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht constateert dat de rendementen over het algemeen goed te noemen zijn in vergelijking met andere roc's en Mondriaan financieel gezond is; daarom ziet de Raad de toekomst van Mondriaan met vertrouwen tegemoet.

2. Samenstelling

Bij de samenstelling van de Raad van Toezicht is voor een zo breed mogelijke maatschappelijke vertegenwoordiging gekozen. De leden voeren zonder last of ruggespraak hun toezichthoudende taak uit.

De volgende personen hadden in 2014 zitting in de Raad:

| | |
|------------------------------|-----------------------|
| L.E.J. Engering-Aarts | <i>voorzitter</i> |
| O. Ramadan | <i>vicevoorzitter</i> |
| A.C. van Kampen | <i>lid</i> |
| A. Kasem | <i>lid</i> |
| A.B.C. de Klerck | <i>lid</i> |
| M.A.M. Wagemakers | <i>lid</i> |
| T.A.M. Walraven | <i>lid</i> |

De Raad van Toezicht is ondersteund door secretaris C. van de Rotte, die tevens secretaris is van het College van Bestuur.

- Zie §14 voor de hoofd- en nevenfuncties, benoemingstermijnen en deelnemingen van de leden van de Raad van Toezicht.
- Zie hoofdstuk 1, 2.9 voor de nevenfuncties van de leden van het College van Bestuur.

3. Bezoldiging

De honorering van de leden van de Raad van Toezicht bedraagt €7000,- (excl. btw) voor leden en €10.500,- (excl. btw) voor de voorzitter en bevindt zich daarmee binnen de normen van de richtlijnen van het Platform voor raden van toezicht van mbo-instellingen.

4. Werkwijze

Vergaderingen

De Raad is in 2014 zes keer plenair bijeen geweest: 13 februari, 24 april, 26 juni, 11 september, 30 oktober en 11 december. Op 7 april is een aparte vergadering belegd waarin de beleidskeuzes in de Kaderbrief 2014 zijn besproken. Daarnaast hebben de leden commissievergaderingen bijgewoond.

Met de Ondernemingsraad is op 13 februari overlegd. Met de Ondernemingsraad van de Contractgroep BV is op 24 april een overleg geweest; met de Studentenraad op 24 april en 30 oktober.

Informatievoorziening

Door bilaterale gesprekken met het College van Bestuur, overleg met de Ondernemingsraad van de Stichting en de Contractgroep BV, de Studentenraad en de accountant, alsmede door werkbezoeken en het bijwonen van de jaarlijkse bijeenkomst van de Raden van Advies, heeft de Raad van Toezicht zich vanuit verschillende invalshoeken geïnformeerd over het reilen en zeilen van de organisatie. Verder heeft het

College van Bestuur de Raad van Toezicht bij elke plenaire vergadering, aan de hand van een zogeheten Bestuursverslag, op de hoogte gebracht van de belangrijkste interne en externe ontwikkelingen.

Continuïteit

Afgesproken is dat het College van Bestuur de Raad van Toezicht tijdig en volledig informeert over alle kwesties die direct van invloed zijn op de continuïteit van de organisatie, de zogenaamde majeure kwesties. Dit gebeurt in ieder geval in de plenaire vergaderingen en de commissievergaderingen en waar nodig ook in het indirecte contact met de leden van het College van Bestuur. Het financiële beleid wordt inhoudelijk besproken in de Auditcommissie. In de commissie Onderwijs staat de kwaliteit van het onderwijs centraal. In deze commissie is het Inspectiebezoek en de uitkomst daarvan besproken. Daarnaast is gesproken over de stand van zaken Focus op vakmanschap, professionalisering en het terugdringen van het verzuim. In de commissie Governance ligt de focus op het 'goed bestuur'. In het verslagjaar heeft de commissie aan de hand van relevante artikelen en casussen uit diverse sectoren de wijze van besturen van het College van Bestuur besproken. Daarnaast is aan de orde gekomen hoe het College van Bestuur zijn tegenspraak organiseert, zoals gesprekken met de stakeholders en de medezeggenschap.

In de remuneratiecommissie is de continuïteit aan de orde gekomen door met de leden van het College van Bestuur de realisatie van de speerpunten en de resultaten te bespreken.

5. Commissies

In 2014 zijn de volgende commissies werkzaam geweest:

Audit (financiën en huisvesting)

leden:

L.E.J. Engering (voorzitter), A. Kasem, A.B.C. de Klerck en T.A.M. Walraven

portefeuillehouder CvB:

H.G.L.M. Camps

ambtelijke ondersteuning:

P.M.G. Hooghiemstra, G.R. Boekhout, P.E.M. van Wegberg (secretaris)

vergaderdata:

(20/3, 10/6, 9/10, 27/11)

Governance

leden:

M.A.M. Wagemakers (voorzitter), A.C. van Kampen en O.M.A. Ramadan

portefeuillehouder CvB:

H.G.L.M. Camps

ambtelijke ondersteuning:

S. Liem (secretaris)

vergaderdata:

(26/3, 25/6, 25/9)

Onderwijs

leden:

A.C. van Kampen (voorzitter), O.M.A. Ramadan, M.A.M. Wagemakers

portefeuillehouder CvB:

P.M.M. Heijnen en H.C. de Bruijn

ambtelijke ondersteuning:

C. van Leeuwen en M. Rozenburg (secretaris) tot juni 2014, daarna T. Looft

vergaderdata:

(26/3, 25/6, 25/9, 19/11)

Remuneratie

leden:

L.E.J. Engering (voorzitter) en A.B.C. de Klerck

ambtelijke ondersteuning:

C. van de Rotte (secretaris)

vergaderdata:

(21/1, 10/6)

Selectiecommissie werving lid RvT (ad hoc)

leden namens RvT:

A.B.C. de Klerck en M.A.M. Wagemakers

leden namens de OR:

J.H. Ossel en A.M. Baak

lid namens het CvB:

H.C. de Bruijn

ambtelijke ondersteuning:

C. van de Rotte (secretaris)

6. Besluiten

De Raad van Toezicht heeft in het verslagjaar de volgende besluiten genomen:

- De Raad van Toezicht keurt – conform het Reglement van het College van Bestuur artikel 4.1 – de 'Portefeuilleverdeling op hoofdlijnen van het College van Bestuur' goed.
- De Raad van Toezicht stelt – conform het Reglement van de Raad van Toezicht, art. 8 – het Jaarverslag van de Raad van Toezicht 2013 vast.
- De Raad van Toezicht keurt – met inachtneming van de aanvulling inzake het rendement en conform de Statuten, art. 7.2.c – het Geïntegreerd jaardocument 2013 (exclusief de jaarrekening en het jaarverslag RvT) goed en mandateert het College van Bestuur om het document zonder verdere tussenkomst van de Raad van Toezicht af te maken.
- De Raad van Toezicht keurt – conform de Statuten art. 7.2.c – de jaarrekening van de Stichting 2013 en de jaarrekening van de Holding 2013 goed en neemt kennis van de accountantsverslagen van de Stichting en de Holding.
- De Raad van Toezicht stelt de verklaring inzake de Governancecode vast en keurt de continuïteitsparagraaf goed. Beide teksten zijn in het Geïntegreerd Jaardocument 2013 opgenomen.
- De Raad van Toezicht stelt het vergaderschema 2015 vast.
- De Raad van Toezicht keurt – conform art. 3.2.2 van het Bestuursreglement – de Kaderbrief 2015 goed.
- De Raad van Toezicht keurt de verkoop van de panden Begoniastraat, Haverkamp en Marcellus Emantstraat en het verkoopcontract goed – conform de Statuten art. 12.9 – en mandateert het College van Bestuur om de verkoop verder af te wikkelen.

- De Raad van Toezicht neemt de suggesties van het College van Bestuur ten aanzien van de profielschets lid Raad van Toezicht over en stelt de profielschets vast.
- De Raad van Toezicht is akkoord met het procedurevoorstel Europese aanbesteding accountant.
- Na positief advies van de auditcommissie stelt de Raad van Toezicht het Controleplan 2014 van de accountant vast.
- De Raad van Toezicht keurt de Begroting 2015 – conform de Statuten art. 2c – goed.
- De Raad van Toezicht geeft – conform de Statuten artikel 10 e en h – goedkeuring aan de bouwprojecten sporthal Brasserskade, sportcampus Zuiderpark en renovatie Koningin Marialaan.

7. Besproken onderwerpen

Naast de normale bedrijfsvoering zijn de volgende onderwerpen in de Raad besproken:

- Risico's inzake examenfraude
- Strategische samenwerking met zorginstellingen
- Inspectieonderzoek bij Mondriaan
- Beleid van Mondriaan inzake ICT en onderwijs
- De gevolgen en acties op de nieuwe wet educatie, waarin het loslaten van de gedwongen winkelnering door gemeenten bij roc's is vastgelegd
- Beleidskeuzes in de Kaderbrief 2015
- Aanpak Mondriaan inzake radicalisering
- Mondriaanstrategie 2016-2019
- Excellentie en innovatie binnen Mondriaan
- Samenwerking Mondriaan met het High Tech Centre Delft

8. Werving lid Raad van Toezicht

Door het vertrek per 1 januari 2015 van het lid van de Raad van Toezicht, dat op voordracht van de Ondernemingsraad in de Raad zitting had, is er in het najaar een nieuw lid geworven.

De werving, die openbaar was, heeft in december 2014 geresulteerd in de benoeming van een nieuw lid, dat echter begin 2015 – vanwege persoonlijke omstandigheden – heeft bedankt voor het lidmaatschap van de Raad van Toezicht.

9. Zelfevaluatie, deskundigheidsbevordering en onafhankelijkheid

De Raad van Toezicht heeft zich in 2014 door een externe adviseur (de Galangroep) laten begeleiden in de zelfevaluatie. De Raad heeft in zijn zelfevaluatie geconstateerd dat Mondriaan goed in control is en dat het nu zaak is vooral te focussen op strategie en innovatie, zonder daarbij de kernkwaliteiten van de organisatie te verliezen. Het op peil houden en waar nodig bevorderen van de voor de toezichthoudende taak relevante deskundigheid valt onder de verantwoordelijkheid van de individuele leden. Waar nodig is dit onderwerp van gesprek bij de zelfevaluatie. In het verslagjaar hebben verschillende leden op de volgende wijze aan deskundigheidsbevordering gedaan. Een van de leden heeft bijvoorbeeld het BDO-congres over samenwerking tussen de Raad van Toezicht en de accountant bijgewoond. Een ander lid heeft deelgenomen aan twee rondetafelgesprekken met toezicht als thema.

De onafhankelijkheid van de Raad van Toezicht wordt gewaarborgd doordat – onder andere – de volgende zaken in acht worden genomen: in het geval van een vacature van een RvT-lid wordt zorg gedragen voor een openbare wervings- en selectieprocedure; individuele RvT-leden hebben zonder last of ruggespraak zitting in de Raad en individuele RvT-leden hebben geen direct of indirect belang bij de organisatie.

10. Toezichtvisie en toetsingskader

De Raad van Toezicht ziet toe op het bestuur van Mondriaan. Daarbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan het behalen van de tevoren afgesproken doelen. De strategie en de maatschappelijke opdracht van Mondriaan zijn hierbij leidend.

De toezichthoudende taak vraagt om informatie over de gang van zaken in de instelling, de factoren die van belang zijn voor de realisering van de doelen en de financiële ontwikkelingen. Van belang zijn openheid en vertrouwen als basis voor het functioneren van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. De Raad van Toezicht heeft voor de uitoefening van zijn taak alle informatie nodig en verkrijgt die op formele en informele wijze – onder andere – van de leden van het College van Bestuur.

De Raad van Toezicht functioneert als klankbord voor het College van Bestuur en treedt op als ambassadeur van Mondriaan.

Voor de Raad van Toezicht zijn onder meer de volgende thema's van belang:

- de strategieontwikkeling, afgestemd op de maatschappelijke ontwikkelingen;
- de realisering van de maatschappelijke opgave;
- de kwaliteit van het onderwijs;
- de financiële positie van de Mondriaan, mede in relatie tot overheidsmaatregelen en andere externe ontwikkelingen;
- het risicomanagement binnen de organisatie;
- de realisering van de vastgestelde doelen en prestaties, te meten met behulp van kritieke prestatie-indicatoren.

11. Bezoldiging College van Bestuur

Het gezamenlijk inkomen van de leden van het College van Bestuur bedroeg in het verslagjaar in totaal 470.518 euro naar een werktijdfactor van 3. De bezoldiging van de CvB-leden voldeed aan de WNT-norm 2014.

12. Beoordeling College van Bestuur en realisatie doelen Kaderbrief 2014

In januari 2015 heeft de Remuneratiecommissie mede aan de hand van de realisatie van de doelstellingen uit de Kaderbrief 2014 personeelsgesprekken gevoerd met de CvB-leden, zowel individueel als collectief.

Op basis van de uitkomst van deze gesprekken heeft de Raad van Toezicht in maart 2015 positief geoordeeld over zowel de realisatie van de doelstellingen uit de Kaderbrief 2014, als het functioneren van het College van Bestuur in 2014 (zowel van de individuele leden als van het collectief).

13. Geïntegreerd jaardocument en Jaarrekening 2014

In de vergadering van 20 april 2015 heeft de Raad van Toezicht het Geïntegreerd jaardocument 2014 vastgesteld. De jaarrekeningen van de Stichting ROC Mondriaan en van de Holding b.v. 2014, zijn op 22 juni 2015 goedgekeurd.

14. Hoofd- en nevenfuncties, benoemingstermijnen en deelnemingen

Mevrouw drs. L.E.J. Engering-Aarts

benoemd op 01-01-2008
herbenoemd op 1-1-2012 tot 31-12-2015
geboortedatum: 22 september 1947

Hoofdfunctie

Zelfstandig adviseur E&A Adviseurs Bestuur en Advies

Nevenfuncties

- lid van de Raad van Commissarissen van de Wassaense Bouw Stichting
- lid van de Raad van Toezicht VO Haaglanden
- voorzitter van de Van Leth Producties
- lid van de Raad van Toezicht Nationale Toneel, Den Haag
- lid van het bestuur (penningmeester) Prins Bernhard Cultuurfonds, Afd. Zuid-Holland
- lid van het bestuur Stichting Grote Kerk Den Haag
- lid van het bestuur Museum Beelden aan Zee

L.E.J. Engering-Aarts heeft geen deelnemingen in bedrijven.

Mevrouw drs. A.C. van Kampen

benoemd op 01-01-2008
herbenoemd op 1-1-2012 tot 31-12-2015
geboortedatum: 26 november 1947

Hoofdfunctie

Zelfstandig gevestigd adviseur en mediator
(tot 31 december 2014)

Nevenfuncties

- voorzitter Raad van Toezicht 2Samen (kinderopvang) tot 1 juli 2014
- lid Raad van Toezicht Stichting Leerplan Ontwikkeling (SLO) tot 31 december 2014
- lid Nationale Unesco Commissie
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Voorall (belangenbehartiging mensen met een beperking Den Haag) tot 31 december 2014
- plv. voorzitter Hoofdstembureau en Centraal stembureau Den Haag tot 31-12-2014
- lid bestuur HBT (Het Begint met Taal)
- lid Raad van Toezicht Dans- en Muziek Centrum Den Haag
- lid Raad van Toezicht Stichting Cultuurschakel in Den Haag
- lid Bestuur Internationale School voor Wijsbegeerte (vanaf november 2014)

A.C. van Kampen heeft geen deelnemingen in bedrijven.

De heer drs. A. Kasem

benoemd op 01-01-2009
herbenoemd op 1-1-2013 tot 31-12-2016
geboortedatum: 5 oktober 1967

Hoofdfunctie

Directeur Van de Bunt Adviseurs

Nevenfuncties

- voorzitter van het bestuur Amnesty International Nederland
- lid van het bestuur Nederlandse Stichting voor Psychotechniek
- lid van Raad van Toezicht Wereld Natuur Fonds
- voorzitter van het Bestuur Marokko Fonds
- lid van Raad van Toezicht Fonds Podiumkunsten
- lid van het Bestuur Handels- en Investeringscentrum Marokko
- lid van het Bestuur Stichting Giving Back
- voorzitter van het bestuur Stichting Society Impact
- lid raad van commissarissen Van Ede & Partners
- lid raad van commissarissen VIR-e

A. Kasem heeft via A. Kasem Holding BV de volgende deelnemingen in bedrijven:

- Drs. A. Kasem Organisatie Advies BV: bedrijf; aandeelhouder van Van De Bunt Green & Blue (houdstermaatschappij van Van de Bunt Adviseurs, Van de Bunt Management BV, De Jeugdfabriek BV en BC&O/ Van de Bunt Academie BV);
- Oilin BV: bedrijf dat in de ontwikkeling van duurzame grondstoffen actief is;
- KasemHilhorst BV: een maatschappelijke participatiemaatschappij, die vanuit maatschappelijke overwegingen participeert in ondernemingen en fondsen;
- Bold Online BV: een bedrijf actief in de online verkoop van scheermesjes.

De heer drs. A.B.C. de Klerck

benoemd op 01-03-2011 tot 28-02-2015
geboortedatum: 6 juli 1966

Hoofdfunctie

Directeur Management Development Rijk / Plv. Directeur-Generaal Algemene Bestuursdienst (ABD, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)

Nevenfuncties

- lid van het bestuur Rekenkamer Provincie Zeeland
- lid Audit Comité NOC-NSF
- lid Raad van Toezicht Forensische Zorgspecialisten

A.B.C. de Klerck heeft geen deelnemingen in bedrijven.

De heer drs. O.M.A. Ramadan

benoemd op 01-01-2009
herbenoemd op 1-1-2013 tot 31-12-2016
geboortedatum: 12 mei 1976

Hoofdfunctie

Directeur RadarAdvies en RadarEurope

Nevenfuncties

- lid van Raad van Toezicht Jeugdzorginstelling Trajectum
- voorzitter van Raad van Toezicht Amsterdams Steunpunt Wonen

O. Ramadan heeft de volgende deelnemingen in bedrijven:

- RadarGroep BV: bij de dochterondernemingen van deze holding werken circa 250 mensen aan diverse sociale vraagstukken voor overheden, publieke organisatie en ondernemers met maatschappelijke doelstellingen;
- RadarEurope BV: deze dochteronderneming van de RadarGroep werkt voor EU instellingen en klanten in andere lidstaten dan Nederland;
- Amdaya BV: persoonlijke BV.

De heer mr. M.A.M. Wagemakers

benoemd op 01-03-2011 tot 28-02-2015
geboortedatum: 12 maart 1966

Hoofdfunctie

Hoofd Marktintegriteit & Handhaving Autoriteit Financiële Markten

Nevenfuncties

- plv. raadsheer Gerechtshof 's-Hertogenbosch
- voorzitter van het bestuur Stichting Blue Line Alumni 2010 (INSEAD)
- cassatieadvocaat Wagemakers Cassatie advocatuur
- bestuurder mr. M.A.M. Wagemakers B.V.

M.A.M. Wagemakers heeft deelnemingen in:

- mr. M.A.M. Wagemakers B.V. een praktijkvennootschap

De heer T.A.M. Walraven

benoemd op 01-03-2011 tot 28-02-2015
geboortedatum: 18 juli 1964

Hoofdfunctie

Ondernemer

Nevenfuncties

- lid Raad van Advies Harver (talent management platform)
- lid van Raad van Commissarissen Welten (detachering) (tot 1 april 2014)
- lid van Raad van Commissarissen Vanad (contactcenter)
- lid van Raad van Advies Mopinion (online feedback and webcare services)
- lid van Raad van Advies AcceptEmail (payment services)
- lid van Raad van Advies Soleo Contactcenters
- voorzitter Raad van Commissarissen The Selfservice Company (virtual agents)
- lid van Raad van Advies Zarafa (software)
- lid van Raad van Toezicht Museum voor Communicatie

- lid van Raad van Advies MTTM Telecom Groep
- lid van Raad van Commissarissen CSU Total Care

T.A.M. Walraven heeft deelnemingen in:

- Elitech Group BV (holdingmij van The Selfservice Company BV);
- Milestone Marketing BV;
- Mopinion BV;
- Zarafa BV;
- The Contact Community BV (management BV).

Adresgegevens
ROC Mondriaan
Leeghwaterplein 72
2521 DB Den Haag

088 - 666 3300
cvb@rocmondriaan.nl

Brinnummer
27GZ

rocmondriaan.nl

Resultatenoverzicht 2014

| opbrengsten | doel 2014* | resultaat 2014 |
|--|------------|----------------|
| diplomaresultaat | | |
| - niveau 1 | 45,1% | 68,8% |
| - niveau 2 | 45,2% | 71,3% |
| - niveau 3 | 67,3% | 64,8% |
| - niveau 4 | 67,3% | 74,1% |
| jaarresultaat | | |
| - niveau 1 | 60,7% | 76,6% |
| - niveau 2 | 56,5% | 69,1% |
| - niveau 3 | 65,3% | 60,8% |
| - niveau 4 | 64,2% | 70,1% |
| percentage VSV | | |
| - niveau 1 | 27,5% | 31,0% |
| - niveau 2 | 11,5% | 12,5% |
| - niveau 3 - 4 | 3,5% | 5,0% |
| percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat na zes maanden werk heeft of een andere opleiding volgt | | |
| - bol | n.v.t. | 86% |
| - bbl | n.v.t. | 95% |

| financiën | doel 2014* | resultaat 2014 |
|----------------------|------------|----------------|
| solvabiliteit | 0,2 - 0,6 | 0,61 |
| exploitatieresultaat | 0% - 3 % | -/- 0,88 |
| liquiditeit | ≥ 0,5 | 0,8 |

| waardering stakeholders | doel 2014* | resultaat 2014 |
|--|------------|----------------|
| rapportcijfer van studenten voor de opleiding | 6,0 | 7,0 |
| rapportcijfer van alumni voor de opleiding bij Mondriaan | n.v.t. | 6,9 |
| percentage alumni dat Mondriaan aanbeveelt als scholingsinstituut | n.v.t. | 78% |
| rapportcijfer van bpv-bedrijven voor de kwaliteit van de opleidingen van Mondriaan | 6,0 | 6,8 |
| percentage bpv-bedrijven dat ook in de toekomst studenten van Mondriaan wil begeleiden | 90% | 92% |

* in deze kolom worden de normen vermeld waaraan Mondriaan in 2014 ten minste aan wilde voldoen