



Geïntegreerd Jaardocument | 2013

2013

Inhoud

Voorwoord	4
Verklaring inzake Governancecode	5
Leeswijzer	6

Hoofdstuk 1 - Schets van ROC Mondriaan

1. Missie, visie en strategische ambities	8
2. Organisatie	11
3. Onderwijsaanbod	13
4. Toegankelijkheid	14
5. Studenten, cursisten, leerlingen	16
6. Medewerkers	18
7. Huisvesting en facilitaire zaken	19
8. Financiën	19
9. Kwaliteitszorg	21
10. Communicatie	23
11. Klachtenbeleid	23
12. Governance	25

Hoofdstuk 2 - Prestaties en resultaten

1. Inleiding	28
2. Resultaatgebied 1	29
3. Resultaatgebied 2	37
4. Resultaatgebied 3	40
5. Resultaatgebied 4	43
5. Resultaatgebied 5	46
6. Inhoudelijke verantwoording van doelsubsidies	52

Hoofdstuk 3 - Jaarrekening

1. Jaarrekening 2013	55
2. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	75
3. Bijlage bij de jaarrekening 2013	76

Hoofdstuk 4 - Continuïteitsparagraaf

Continuïteitsparagraaf	78
------------------------	----

Bijlagen

Bijlage 1 - Informatie scholen	84
Bijlage 2 - Jaarverslag Raad van Toezicht	98
Bijlage 3 - Checklist Verantwoording governance	105

Resultatenoverzicht 2013 (uitvouwblad)	
--	--

Voorwoord

Mondriaan heeft een solide basis, ontwikkelt zich goed en is transparant over de visie en (niet) behaalde resultaten. Mogelijke risico's zijn goed in beeld en de instelling is financieel gezond.

Dat is, kort samengevat, het oordeel van de Inspectie van het Onderwijs zoals wij dat begin 2014 in ontvangst mochten nemen. Natuurlijk zat er in de Staat van de Instelling ook nog te maken huiswerk. Maar voor ons was het rapport primair de bevestiging van waaraan we in de afgelopen jaren, dus ook in 2013, hebben gebouwd: aan goed onderwijs gebaseerd op een solide basis, aan transparantie en aan onze financiële gezondheid.

Op 1 januari is de doorontwikkeling van de organisatie geëffectueerd. ROC Mondriaan heeft nu voor de student en de arbeidsmarkt goed herkenbare scholen met onderwijsmanagers aan het hoofd. Een nieuwe structuur ook voor de stafdiensten. Het 'gebouw' is blijven staan, maar de 'inrichting' is op de schop gegaan. Met als belangrijk doel het versterken van (de ondersteuning aan) het onderwijs. Inmiddels zijn we

een jaar verder en zien we een nieuwe dynamiek met kortere lijnen tussen scholen en het College van Bestuur. Een nieuwe dynamiek die hopelijk ook herkend wordt door onze relaties bij andere onderwijsinstellingen, gemeenten, bedrijven en instellingen.

In 2013 bleef ook binnen onze scholen de focus op vakmanschap liggen. De organisatie heeft veel energie gestoken in de intensivering en het verkorten van opleidingen en in de invoering van een entreeopleiding. Inmiddels hebben we een aparte School voor Entree opgericht.

In het verslagjaar heeft Jos Leenhouts, na ruim tien jaar, haar rol als voorzitter van het CvB neergelegd. Het CvB en de gehele school heeft haar met weemoed en dankbaarheid voor haar tomeloze inzet zien vertrekken.

Wij voelen ons dé middelbaar beroepsopleider van Haaglanden. Hier voelen we ons thuis en hier liggen onze wortels. Hier

vinden we ook het merendeel van onze studenten en van de bedrijven, organisaties en instellingen waar zij werkervaring opdoen en uiteindelijk hun beroep gaan uitoefenen. Met de regio willen we daarom graag het gesprek voeren. Dit geïntegreerd jaardocument mag daarvoor de aanleiding zijn, maar los daarvan staan we elk moment open voor gesprekken die kunnen leiden tot beter presteren van onze kant, tot betere aansluiting, tot meer stageplaatsen en tot nog betere kansen voor onze studenten. U kunt ons altijd bereiken via cvb@rocmondriaan.nl.

Dank aan alle medewerkers voor hun inzet en bijdrage aan de resultaten van ROC Mondriaan van het afgelopen jaar.

In control verklaring

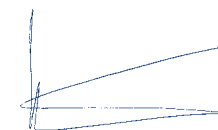
Tot slot verklaren wij dat op basis van de rapporten van inspectiebezoeken en interne audits alle opleidingen die ROC Mondriaan in 2013 heeft aangeboden, voldeden aan de wettelijke vereisten.



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* naleven. In het voorliggende geïntegreerd jaardocument verantwoorden het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zich over de wijze waarop zij in 2013 met de branchecode zijn omgegaan. Als check achteraf is de door de MBO Raad ontwikkelde checklist ingevuld en als bijlage aan dit geïntegreerd jaardocument toegevoegd. Hierin is per item aangegeven of er wel, niet of deels aan voldaan is, gevolgd door een toelichting.



Pierre Heijnen
voorzitter College van Bestuur



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

Leeswijzer

Het Geïntegreerd Jaardocument bestaat uit vier hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 bevat een schets van de organisatie van ROC Mondriaan. 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 en communicatie in 2013 vorm hebben gekregen.

In paragraaf 12 van hoofdstuk 1 staat beschreven hoe het College van Bestuur is omgegaan met de branche code *Goed bestuur in de bve-sector*.

Hoofdstuk 2 bevat een overzicht van de prestaties en de resultaten. Uitgaande van de vijf resultaatgebieden voor 2013, worden per prioriteit de belangrijkste activiteiten uitgelicht en resultaten beschreven. Tevens wordt per prioriteit een conclusie getrokken en wordt kort vooruitgeblikt naar het volgende verslagjaar.

In de laatste paragraaf van hoofdstuk 2 worden de resultaten van de doelsubsidies verantwoord.

Hoofdstuk 3 is geheel gewijd aan de jaarrekening.

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

Naast deze vier hoofdstukken kent het Geïntegreerd Jaardocument drie bijlagen. Deze bevatten informatie over de scholen (kengetallen), het jaarverslag van de Raad van Toezicht en de checklist verantwoording governance.

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 2013 wil zien, is er het **Resultatenoverzicht 2013** 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 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 in 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.’

Strategische ambities 2012- 2015

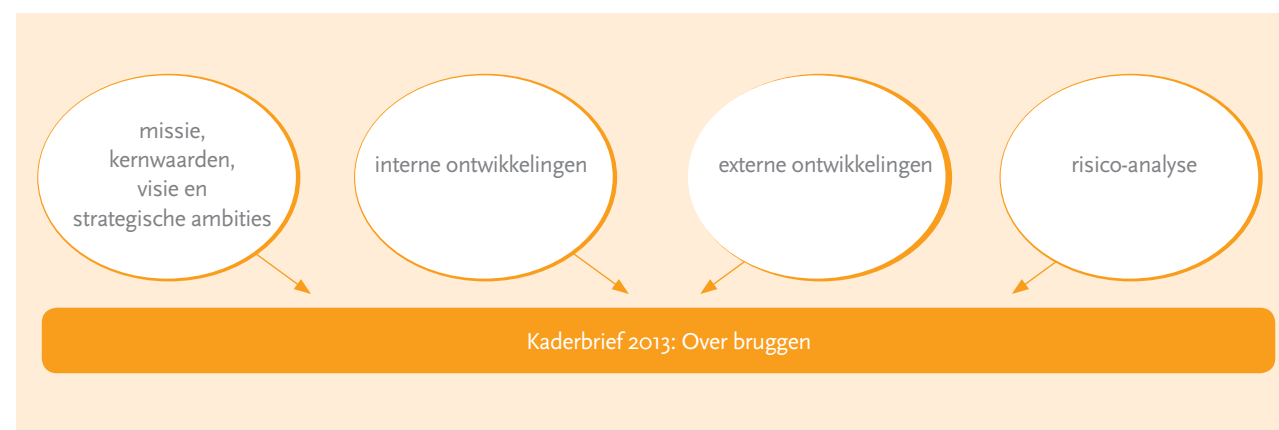
Voor de periode 2012 – 2015 zijn de volgende strategische ambities geformuleerd om de missie te realiseren:

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 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.

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



Doelen in 2013: de Kaderbrief

De missie, visie, strategische ambities, een analyse van de maatschappelijke (externe) en interne ontwikkelingen en een risico-analyse vormen 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 2013 heeft de Kaderbrief de titel *Over bruggen*.

Externe ontwikkelingen

Ook in 2013 zijn de voornaamste externe ontwikkelingen af te leiden uit een drietal actieplannen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (verder te noemen OCW), die in 2011 verschenen:

1. Actieplan Focus op Vakmanschap 2012 – 2015
2. Actieplan Leraar 2020
3. Actieplan Laaggeletterdheid

Mondriaan heeft een Raamwerkplan opgesteld waarin acties zijn geformuleerd die volgen uit de drie genoemde actieplannen. Tevens is een passende projectorganisatiestructuur neergezet. Het Raamwerkplan vormt een integraal onderdeel van de Kaderbrief.

In juli 2013 heeft het jaarlijkse gesprek met het programma-management mbo2015 plaatsgevonden aan de hand van de voortgangsrapportage.

De uitvoering van het Raamwerkplan ligt op schema met uitzondering van de acties die uitgesteld zijn als gevolg van het landelijk uitstel waartoe vorig jaar reeds door OCW was besloten. Een aantal wetswijzigingen gaat in op 1 augustus 2014 en de komst van nieuwe kwalificatiedossiers is verder vertraagd.

De voorbereidingen gaan echter door. Met ingang van januari 2014 is de interne projectorganisatie grotendeel overgegaan naar de staande organisatie.

Naast de Wet Educatie en Beroepsonderwijs die wijzigt ten gevolge van Focus op Vakmanschap, zijn er nog enkele majeure wijzigingen in de wet- en regelgeving te verwachten: De Wet Passend Onderwijs en de transitie Jeugdzorg

Om goed voorbereid te zijn op de invoering van deze gewijzigde wet- en regelgeving, heeft het College van Bestuur de projectopdracht Toelating, Intake, Begeleiding en Zorg (TIBZ) geformuleerd. De uitvoering van dit project staat onder leiding van de directeur van het Studie en Loopbaancentrum.

Interne ontwikkelingen

In 2012 is een doorontwikkeling van de organisatie ingezet. Aanleiding hiervoor was dat studenten, ouders, bedrijfsleven en arbeidsmarkt de clusters en domeinen waarin het onderwijs was georganiseerd, onvoldoende herkenbaar vonden.

Daarnaast bestond de wens om zo veel mogelijk tijd en geld vrij te maken voor het primaire proces door de bedrijfsvoering te stroomlijnen en hierdoor efficiëntie- en effectiviteitsvoordelen te realiseren.

Ook de wens van het College van Bestuur om directer dan voorheen te sturen op de kwaliteit per cluster van opleidingen heeft ten grondslag gelegen aan de doorontwikkeling van de organisatie.

In 2013 is de daadwerkelijke implementatie van het organisatieplan uit 2012 van start gegaan.

De clusters heten inmiddels 'scholen' en hebben een herkenbare naam gekregen. Er zijn eind 2013 in totaal 27 scholen en deze staan elk onder leiding van een onderwijsmanager.

Het College van Bestuur geeft sturing aan deze scholen, daarbij ondersteund door zes directeuren die hiërarchisch direct leidinggeven aan de onderwijsmanagers.

De (onderwijs)dienstverlening die gekoppeld was aan de domeindirecties is per 2013 deels gecentraliseerd en deels gedecentraliseerd naar de scholen.

In 2013 zijn enkele scholen geherpositioneerd of is een start gemaakt met een onderzoek hiernaar.

Eind 2013 is de School voor E-learning opgericht. Deze bevindt zich in de opstartfase.

De voorbereidingen zijn getroffen voor de oprichting van de School voor Entree, aangezien de entree-opleidingen per 1 augustus 2014 zullen gaan starten.

Risicoanalyse

Op basis van de interne en externe ontwikkelingen zijn voor 2013 de volgende risico's benoemd:

1. Afname van het aantal bekostigde studenten door afname van het leerlingaantal in het vmbo, havo/iser, verkorten van niveau 4-opleidingen en de afschaffing van de Wet vermindering afdracht (WVA)
2. Afname van het aantal bekostigde studenten door imago schade mbo
3. Verder marktwerking in de Educatie
4. Rendementsverlies door verplichte inzet en centrale examinering van de vakken Nederlands, rekenen en Engels en een verzwaarde zak- en slaagregeling die hiermee gepaard gaat.
5. Overbelasting van het personeel door de invoering van Focus op Vakmanschap in combinatie met de doorontwikkeling van de organisatie.
6. Het niet goed van de grond komen van privaat onderwijs.
7. Aansprakelijkheid voor opdrachten privaat onderwijs in combinatie met een onvoldoende zakelijke cultuur.
8. Onvoorziene kosten als gevolg van de overgang van de domeinstructuur op de schoolstructuur.

9. De vsv-subsidie is 100% verdeeld. Indien niet aan de prestatienorm wordt voldaan zal een deel van de subsidie terugbetaald moeten worden.
10. Lagere incidentele baten dan begroot.
11. Frictie in fte's wordt in 2013 niet opgelost.
12. Overgang van Peoplesoft naar Magister loopt vertraging op.

Deze risico's zijn verwerkt in de Kaderbrief 2013.

Overzicht doelen 2013

De doelen voor 2013, zoals geformuleerd in de Kaderbrief 2013, zijn geordend in vijf resultaatgebieden:

- Resultaatgebied 1: Het verzorgen van goed en vakkundig onderwijs
- Resultaatgebied 2: Sturing op de kwaliteit van het onderwijs
- Resultaatgebied 3: Een passend onderwijsaanbod en samenwerking met stakeholders
- Resultaatgebied 4: De professionaliteit van de medewerkers
- Resultaatgebied 5: De kwaliteit van de bedrijfsvoering

Resultaatgebied 1:

Het verzorgen van goed en vakkundig onderwijs

- Opbrengsten beroepsonderwijs, VAVO en educatie en waardering stakeholders
- De basis op orde brengen
- Verbeteren en standaardiseren examinering
- Verhogen van het rendement van de niveau 3-opleidingen
- Terugdringen van voortijdige schooluitval

Resultaatgebied 2:

Sturing op de kwaliteit van het onderwijs

- Verbeteren van de kwaliteitsborging op teamniveau
- Actualiseren en verbeteren van de interne audits

Resultaatgebied 3:

Een passend onderwijsaanbod en samenwerking met stakeholders

- Meer zicht krijgen op de doelmatigheid van opleidingen in het kader van het opleidingenportfolio
- De informatievoorziening aan de ouders verbeteren
- Vergroten van de omzet van privaat onderwijs met 5%

Resultaatgebied 4:

De professionaliteit van de medewerkers

- Professionalisering van het onderwijspersoneel, het management en de diensten.
- Kwaliteitsverbetering van HRM-beleid
- Terugbrengen van het ziekteverzuim

Resultaatgebied 5:

De kwaliteit van de bedrijfsvoering

- Financiële kengetallen
- Effectieve en efficiënte ondersteuning van het primaire proces
- Verbeteren van de onderwijskundige ondersteuning
- Het verbeteren van het proces van studentenregistratie
- Verbetering van de communicatie over roosterwijzigingen
- Verbeteren van de registratie van verzuim van studenten

De verantwoording van de Kaderbrief 2013 is opgenomen in **hoofdstuk 2 'Prestaties en resultaten'**.

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. Tot 1 september bestond het bestuur uit mevrouw drs. J.C. Leenhouts (voorzitter), de heer mr. drs. H.G.L.M. Camps (lid) en de heer H.C. de Bruijn (lid).

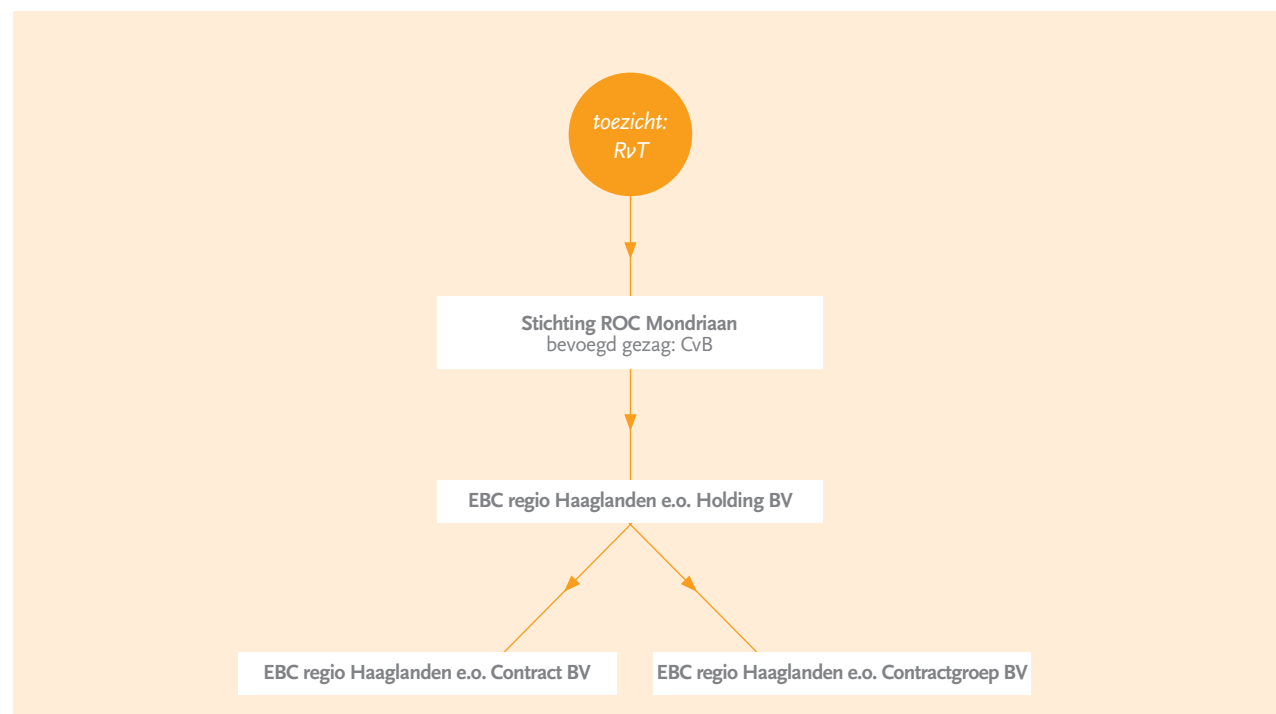
Per 1 september is mevrouw Leenhouts teruggetreden als bestuurder van ROC Mondriaan en is de heer drs. P.M.M. Heijnen aangetreden als voorzitter van het College van Bestuur.

De Raad van Toezicht ziet erop toe dat het College van Bestuur zijn taak goed uitvoert met inachtneming van de code 'Goed bestuur in de BVE-sector'. 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.

Met ingang van 1 januari 2013 is de doorontwikkeling geëffectueerd. Dit houdt in dat de drie domeinen als organisatorische eenheden zijn opgeheven; de clusters waaruit een domein bestond en waarbinnen het onderwijs plaatsvond, heten vanaf 1 januari 'school' en zijn de nieuwe organisatorische eenheden. De onderwijsmanager staat aan het hoofd van een school. Mondriaan heeft eind 2013

27 scholen, die voor zowel de studenten als de arbeidsmarkt herkenbare namen hebben gekregen, zoals School voor Autotechniek en Mobiliteit en School voor Economie Delft. De onderwijsmanagers zijn rechtstreeks verantwoording verschuldigd aan het College van Bestuur. Ieder lid van het College heeft daarom een aantal scholen, die verwante opleidingen verzorgen, in portefeuille. In de aansturing van

▼ Juridische entiteiten ROC Mondriaan



deze scholen wordt het College van Bestuur bijgestaan door zes directeuren, die ieder een aantal verwante 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

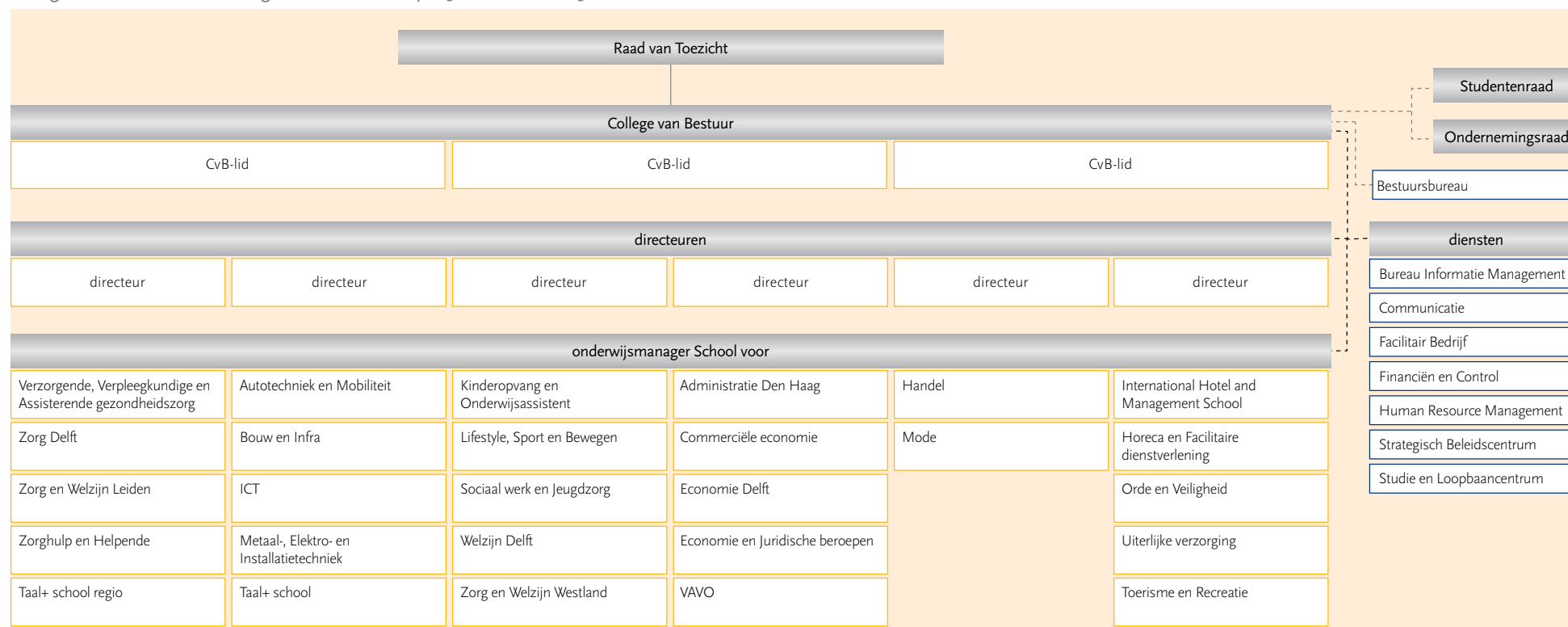
Bestuursbureau. Als gevolg van de doorontwikkeling is de indeling van de contractactiviteiten onder de domeinen komen te vervallen.

Er bleek – zeker ook richting de buitenwereld – behoefte aan een nieuwe ‘paraplu’ waaronder de contractactiviteiten kunnen worden geplaatst, die bovendien aansluit bij de één-loketgedachte. Om hieraan gevolg te geven vond op 7 oktober 2013 de officiële lancering plaats van Menskracht7, het centrale loket voor alle publiek-private c.q. private activiteiten van

ROC Mondriaan. In hoofdstuk 2, paragraaf 3.3 is meer informatie te vinden over Menskracht7.

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 2013



3. Onderwijsaanbod

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

Trajecten in het beroepsonderwijs

In totaal worden in het beroepsonderwijs 114 opleidingen aangeboden. In onderstaande tabel staat hoe dit aanbod verdeeld is over de beroepsopleidende leerweg (bol), de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en de verschillende niveaus. 52 opleidingen worden zowel in de bol als de bbl aangeboden.

Trajecten in het beroepsonderwijs

niveau	bbl	bol
1	6	8
2	22	22
3	25	22
4	24	37
totaal	77	89

Niveau-1 opleidingen omvatten zowel beroepskwalificerende als arbeidsmarktkwalificerende opleidingen (AKA). AKA-opleidingen worden zowel in de bol-, in de bbl- als in een e-learningvariant aangeboden. Een aantal bbl-varianten wordt uitgevoerd in een Werkmaatconstructie waarbij leerbedrijf, gemeente Den Haag en Mondriaan nauw samenwerken.

Volwasseneducatietrajecten

Educatietrajecten worden verzorgd in Den Haag, de Vlietgemeenten, Westland, Midden-Delfland, Delft en Pijnacker-Nootdorp. De trajecten zijn gericht op het verkrijgen van werk of behoud daarvan en het dagelijks functioneren.

Er worden verschillende trajecten onderscheiden:

- NT1: Onderwijs aan laaggeletterden van Nederlandse afkomst
- NT2: Onderwijs aan cursisten die Nederlands als tweede taal hebben. Hierbij is een onderscheid te maken in onderwijstrajecten die wel en die niet onder de Wet Inburgering vallen.
- NTR: Nederlandse taal en rekenen

Daarnaast wordt vavo verzorgd voor de (voor)examenklassen vmbo, havo en vwo.

Erkend evc-aanbieder

Sinds 2012 heeft Mondriaan de status van erkend evc-aanbieder. Dit betekent dat Mondriaan erkenningen voor verworven competenties mag afgeven. Voor verschillende evc-standaarden is er nu een evc-erkenning. Deze status geldt in de regel voor drie jaar. Menskracht7 is voor Mondriaan het loket waar men aanvragen voor evc-erkenningen doet.

ETV.nl Haaglanden

ETV.nl Haaglanden (ETV) is een samenwerkingsproject tussen Mondriaan, gemeente Den Haag en Omroep West. ETV, dat staat voor Educatieve Televisie, maakt onderwijsondersteunend materiaal voor jongeren en volwassenen met een laag opleidings- en/of taalniveau.

Op landelijk niveau werkt ETV samen met Stichting Expertisecentrum ETV.nl, die grote projecten als Lees- en Schrijf!, Taalklas.nl en Oefenen.nl bevordert en coördineert.

4. Toegankelijkheid

In deze paragraaf komt aan de orde wat het toelatingsbeleid is, hoe de intakeprocedure verloopt en welke activiteiten georganiseerd worden om een(aankomende) student te begeleiden bij het maken van een goede opleidingskeuze. Ook wordt het zogenaamde Weerstandsfonds nader toegelicht.

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 bovendien een doorverwijzingssystematiek ontwikkeld naar het Studie en Loopbaancentrum en van daaruit naar een ander opleiding(straject) binnen of buiten Mondriaan. Het is mogelijk om, bovenop de wettelijke vooropleidingseisen, specifieke eisen per opleiding vast te leggen. In 2013 was dit het geval voor de opleidingen Sport en Bewegen, de veiligheidsopleidingen en de Engelstalige opleidingen.

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

Voor sommige opleidingen is een beperkte toelatingscapaciteit vastgesteld door het CvB. In onderstaand overzicht staan deze opleidingen vermeld met de reden van beperking en het maximaal aantal studenten. Dat in 2013 - 2014 geplaatst kan worden.

Er is een groep leerlingen in het voortgezet onderwijs voor wie doorstroom naar het mbo niet vanzelfsprekend is vanwege hun cognitieve niveau of (leer)gedrag. Met de scholen waar deze leerlingen een opleiding volgen, zijn netwerken gevormd. Vertegenwoordigers van het mbo, waaronder Mondriaan, toeleverende scholen en zorgpartners maken gezamenlijk een inschatting of doorstroom haalbaar is. Het gaat om netwerken voor praktijkschool en leerlingen van de Internationale Schakelklas, leerlingen met een cluster 1-, 2-, 3- of 4-indicatie en leerlingen van het Knooppunt /Compact Plus (voorzieningen voor vo-leerlingen die probleemgedrag vertonen). Naast het overleg in deze netwerken vindt bij doorstroom naar Mondriaan een zogenaamde 'warme overdracht' plaats. Dat wil zeggen dat informatie over de leerling die van belang kan zijn voor studiesucces op het mbo met een mentor van het vo en de studieloopbaanbegeleider van Mondriaan wordt doorgenomen.

Aanmelding, intake en plaatsing

Binnen Mondriaan wordt één procedure voor intake en plaatsing gehanteerd. Decanen van de toeleverende scholen hebben inzicht in de voortgang tijdens het aanmeld-, intake- en plaatsingsproces via de applicatie VOROC.

Er wordt gebruik gemaakt 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.

Is de opleidingskeuze nog niet duidelijk of blijkt bij de intake dat deze niet passend is, dan wordt een loopbaantraject uitgevoerd door het Studie en Loopbaancentrum.

Loopbaanoriëntatie- en begeleiding

Mondriaan heeft verschillende activiteiten en instrumenten ontwikkeld 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. LOB staat voor loopbaanoriëntatie en begeleidingsactiviteiten. 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 en de arbeidsmarkt in de regio via het samenwerkingsverband Spirit4You.

Opleidingen met beperkte toelatingscapaciteit

opleiding	reden	maximaal aantal studenten
Beveiliger, niveau 2, brugjaar Marechaussee	Vastgesteld door Marechaussee	25
Handhaver toezicht en veiligheid niveau 3	Aantal BPV-plaatsen bij de politie	25
Sport- en bewegingsleider niveau 2	Beperkt aantal BPV-plaatsen	50
Pedagogisch werker kinderopvang niveau 3	Beperkt aantal BPV-plaatsen	250
Pedagogisch werker kinderopvang niveau 4	Beperkt aantal BPV-plaatsen	30
Kapper (AKA)	Beperkt aantal BPV-plaatsen en arbeidsmarktperspectief	18
Medewerker ICT bol-2	Arbeidsmarktperspectief	25

Passend Onderwijs

Met de invoering van passend onderwijs wordt op 1 augustus 2014 de landelijke indicatiestelling voor leerlinggebonden financiering afgeschaft.

Mbo-instellingen zijn vanaf dan zelf verantwoordelijk voor het organiseren en vormgeven van hun eigen ondersteuningsaanbod. Ze stellen de extra ondersteuning en begeleiding van studenten met een beperking of chronische ziekte vast, organiseren deze en geven ze vorm.

In 2013 is een start gemaakt met de voorbereiding op invoering van passend onderwijs.

Het Weerstandsfonds

Meer dan tien jaar geleden heeft Mondriaan het Weerstandsfonds opgericht. Dit fonds, dat uitsluitend gevuld wordt met private schenkingen, is opgericht om Mondriaanstudenten die buiten hun schuld in financiële problemen zijn geraakt te ondersteunen. 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 2013 is er €2.857 in het fonds gestort. Hiervan is €2.290 gedoneerd door de gasten op de afscheidsreceptie van mevrouw J. C. Leenhouts.

Met ingang van het schooljaar 2012-2013 hebben onderwijsmanagers de mogelijkheid om, tot op zekere hoogte, zelf over aanvragen te beslissen. Daarmee is het fonds dichterbij de studenten komen te staan. Dit heeft nog niet tot een aanmerkelijk betere benutting geleid. Daarom is in 2013 besloten dat de Schoolmaatschappelijk Werker expliciet betrokken wordt bij de aanvraag. In mei 2014 wordt de aangepaste werkwijze geëvalueerd.

Financieel overzicht Weerstandsfonds

	2012	2013
Saldo 31 december	€ 34.148	€ 32.290
Aantal toekenningen	18	14
Totaal uitgekeerd	€ 3.477	€ 4.714

5. Studenten, cursisten en leerlingen

In deze paragraaf wordt een schets gegeven van de studenten, cursisten en leerlingen die een opleiding volgen bij Mondriaan.

Aan de orde komen de leerweg, enkele persoonskenmerken, geografische herkomst en een aantal sociaal-economische kenmerken.

Studenten, cursisten en leerlingen

Op 1 oktober 2013 telde Mondriaan in totaal 17.869 studenten in het beroepsonderwijs. Dit is inclusief de studenten die als extraneus zijn ingeschreven. Het aantal studenten is ten opzichte van 2012 redelijk stabiel gebleven. Landelijk daalde het aantal studenten met 1,8% (bron: Benchmark mbo, november 2013). De verdeling over de niveaus is in 2013 vrijwel gelijk gebleven aan de verdeling in 2012.

Aantal studenten beroepsonderwijs

	eind-totaal	bol %	bbl %	bol	bbl
1 oktober 2012	17.934	72,5%	27,5%	12.994	4.940
1 oktober 2013	17.869	74,0%	26,0%	13.221	4.648

bol = beroepsopleidende leerweg, bbl=beroepsbegeleidende leerweg

Aantal studenten per niveau

	bol	bbl	totaal
niveau 1	750	143	893
niveau 2	3.270	1.059	4.329
niveau 3	3.316	2.055	5.371
niveau 4	5.885	1.391	7.276
totaal	13.221	4.648	17.869

Percentage studenten per niveau

	2012	2013
niveau 1	5%	5%
niveau 2	26%	24%
niveau 3	29%	30%
niveau 4	40%	41%

Cursisten en leerlingen in trajecten voor volwasseneneducatie

	totaal	NT1	NT2 (niet WI)	NT2 (WI)	NTR	VAVO
2012	4.005	722	2.409	154	-	720
2013	3.963	-	2.223	-	1.159	581

In verband met wijziging van de Wet op de Educatie en Beroepsonderwijs is het aanbod van de Taal+ school vanaf 2013 gericht op Nederlandse taal en rekenen. De wetswijziging heeft gevolgen voor het cursusaanbod de Taal+ school.

Leerlingen in VAVO-trajecten

	2012	2013
VAVO vwo	203	124
VAVO havo	402	352
VAVO vmbo-T	115	105
totaal	720	581

De daling in het aantal VAVO-leerlingen heeft te maken met een eenmalige toename van het aantal vwo-leerlingen in 2012 ten gevolge van nieuwe examineringsnormen in het voorgaande schooljaar. Bovendien was het slagingspercentage in 2013 hoger dan het jaar ervoor en was er dus meer uitstroom.

In 2013 werd de zogeheten Poortschoolconstructie alleen nog in uitzonderingsgevallen gebruikt. Deze constructie houdt in dat het VAVO leerlingen opleidt die jonger dan 18 zijn en niet bij een reguliere Voortgezet Onderwijsschool ingeschreven staan maar bij een Poortschool.

Kenmerken

De verdeling van de mannen en vrouwen binnen de verschillende niveaus van het mbo wordt weergegeven in de volgende tabel. De mannen zijn in de meerderheid binnen de lagere niveaus, de vrouwen bij de hogere niveaus. Er zijn geen noemenswaardige verschuivingen ten opzichte van 2012.

aantal mannen en vrouwen

	man	vrouw
niveau 1	54%	46%
niveau 2	54%	46%
niveau 3	44%	56%
niveau 4	39%	61%
totaal	45%	55%

aantal mannen en vrouwen Educatie en VAVO

	persoonskenmerken	
	man	vrouw
Educatie	37%	63%
VAVO	52%	48%

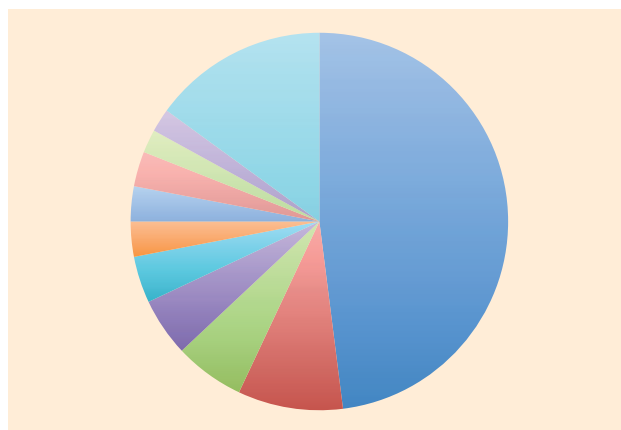
Leeftijdsofbouw populatie beroepsonderwijs en VAVO op 10 oktober 2013 en volwasseneneducatie in 2013

	16-18	19-22	23-27	28-29	30-39	40-64	65+
mbo	37%	41%	12%	2%	4%	4%	0%
Educatie	0,5%	5%	14%	7%	31%	41%	2%
VAVO	39%	54%	4%	1%	1%	1%	0%

Bij Mondriaan is 22% van de mbo-studenten 23 jaar of ouder. Landelijk is dit percentage 21% (Bron: benchmark mbo, november 2013).

Geografische herkomst studenten beroepsonderwijs

■ Den Haag	48%
■ Westland	9%
■ Delft	6%
■ Zoetermeer	5%
■ Pijnacker-Nootdorp	4%
■ Leidschendam-Voorburg	3%
■ Rijswijk	3%
■ Katwijk	3%
■ Rotterdam	2%
■ Leiden	2%
■ Overig	15%



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 80^{ste} 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. Vergeleken met vorig jaar zijn deze verschillen zelfs groter geworden. Op niveau 1 kwam vorig jaar 58% uit een apc-gebied en dit jaar 63%.

Landelijk is 20% van de studenten in het mbo afkomstig uit een apc-gebied (bron: Benchmark mbo, november 2013).

Sociaal-economische herkomst apc-gebied

	ja
niveau 1	63%
niveau 2	48%
niveau 3	35%
niveau 4	29%
eindtotaal	37%

6. Medewerkers

In deze paragraaf worden enkele personeelskenmerken geschetst van de medewerkers van Mondriaan.

De peildatum van alle gegevens is 31 december 2013.
Meer personeelsgegevens zijn te vinden op
www.rocmondriaan.nl/jaarverslag.

Totaal medewerkers

	aantallen		fte's	
mannen	736	39%	659	43%
vrouwen	1.163	61%	881	57%
totaal	1.899	100%	1.540	100%

Eind 2013 waren bij Mondriaan 1899 medewerkers werkzaam, dit komt overeen met circa 1.540 fte. Ten opzichte van 2012 is de personeelsformatie met 12 fte afgenomen.

Verdeling van inzet medewerkers naar scholen en diensten

	aantallen	fte	%
scholen	1.432	1.130	73%
diensten	467	410	27%
totaal	1.899	1.540	100%

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.

Vergeleken met 2012 is er een toename in het aandeel medewerkers dat bij de diensten werkt (van 20% naar 27%). Dit heeft te maken met de doorontwikkeling van de organisatie waarbij ondersteunende taken die voorheen bij de domeinen lagen, gecentraliseerd zijn.

Functiecategorieën, in fte's

	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%

Ten opzichte van 2012 is de verdeling vrijwel ongewijzigd.

Dienstverbanden vast en tijdelijk, in fte's

	totaal	%
vast	1356	88%
tijdelijk	184	12%
totaal	1.540	100%

In 2012 was eveneens 88% in vaste dienst.

Leeftijdsspreiding medewerkers

totaal leeftijd			gemiddelde leeftijd	
	fte's	%	Mondriaan	
<=24	29	2%		48,7
25 - 34	183	12%	mannen	49,7
35 - 43	248	16%	vrouwen	48,0
44 - 54	493	32%		
55 - 59	326	21%	OP	50,4
>=60	260	17%	BOBP	44,2
totaal	1.539*	100%	AOBP	47,7

* verschil met andere tabellen i.v.m. afronding

De leeftijdsverdeling is nauwelijks gewijzigd ten opzichte van 2013. De gemiddelde leeftijd is gedaald van 48,8 naar 48,7.

Verhouding man/vrouw in managementfuncties

	aantal	%
man	24	60%
vrouw	16	40%
totaal	40	100%

Ten opzichte van 2012 is deze verhouding vrijwel gelijk gebleven.

7. Huisvesting en facilitaire zaken

Huisvesting

Nadat in 2012 de nieuwbouwprojecten voortvloeiend uit het Strategisch Huisvestingsplan zijn voltooid met de ingebruikname van de Aspasialaan, is in 2013 een begin gemaakt met de realisatie van het laatste onderdeel uit dat plan, de gefaseerde renovatie van de panden behorend tot de campus Koningin Marialaan. De eerste fase bestaat uit de renovatie van de gebouwen Helenastraat 10 en Helenastraat 11. Hiermee is een bedrag gemoeid van € 4,7 mln. Daarnaast zijn de voorbereidingen gestart voor de vervolgfases: de renovatie van de Helenastraat 15 en de Koningin Marialaan. Tijdens de renovatie wordt de Henri Faasdreef gebruikt als wissellocatie. In mei 2014 kunnen de panden Helenastraat 10 en 11 in gebruik worden genomen door respectievelijk de School voor Toerisme en Recreatie en de School voor Orde en Veiligheid.

In tien jaar tijd is in totaal voor € 120 mln. 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 over ruim 100.000 m² huisvesting.

Over de verkoop van de panden aan de Haverkamp, Begoniastraat en de Marcellus Emantslaan zijn met geïnteresseerde partijen gesprekken gevoerd. Deze hebben in het verslagjaar nog niet geresulteerd in een definitieve verkoopovereenkomst mede als gevolg van de moeilijke marktomstandigheden. Naar verwachting kunnen in 2014 wel de handtekeningen gezet worden onder een verkoopovereenkomst voor alle drie de panden. De gesprekken met een projectontwikkelaar en de constructieve opstelling van de betrokken gemeenten geven daartoe voldoende vertrouwen. De nieuwbouwprojecten zijn naar tevredenheid afgerond.

Bovendien zijn de projecten ruim binnen de begroting gebleven. Doordat Mondriaan heeft kunnen lenen tegen een bescheiden rente en tegen gunstige condities blijven de financieringslasten binnen aanvaardbare grenzen en gaan de huisvestingslasten niet ten koste van het primaire proces.

ICT

Naast een veelheid aan *going concern* activiteiten zijn er op ICT gebied grote slagen gemaakt qua beveiliging van de ICT-infrastructuur door de inzet van nieuwe firewalls en het invoeren van een stringenter wachtwoordbeleid.

Sociale veiligheid

Omdat Mondriaan een sociaal veilige omgeving voor studenten en medewerkers belangrijk vindt, is een gedragslijn opgesteld waarin integriteit en veiligheid gewaarborgd worden.

Deze gedragslijn is vertaald naar een gedragscode en huisregels voor dagelijks gebruik. Deze huisregels zijn per campus vastgesteld.

Mondriaan heeft een Meldpunt Integriteit, Veiligheid en Agressie ingesteld. Zowel studenten als medewerkers kunnen hier advies en ondersteuning vragen over de genoemde onderwerpen. Men kan hier ook melding doen van een onveilige situatie of misstand binnen Mondriaan.

8. Financiën

In het kader van de doorontwikkeling van de organisatie zijn met ingang van 2013 de domeinbegrotingen gesplitst in begrotingen per school. De onderwijsmanagers zijn hiervoor budgetverantwoordelijk. Het splitsen is begrotingstechnisch complex geweest. Gedurende het jaar bleek bij een enkele school dat de splitsing niet volledig correct is uitgevoerd. Deze omissies zijn hersteld. De onderstaande onderwerpen worden in hoofdstuk 3 uitgebreider toegelicht.

Beleid inzake beheersing van uitkeringen bij ontslag

Mondriaan is eigenrisicodragers 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.

In 2013 bedroegen de kosten ongeveer € 350.000. Deze lasten zijn, in afwijking van voorgaande jaren en als gevolg van nadere verslagregels, als voorziening wachtgeld opgenomen. De kosten zijn relatief beperkt gezien de omvang van de instelling en de terugloop van werk ten gevolge van de bezuinigingen op de Educatie. 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.

Treasury

Mondriaan maakt gebruik van het zogenaamde schatkistbankieren (formeel: Geïntegreerd Middelen Beheer) waarbij de financiering via het Ministerie van Financiën is geregeld. De financiering is bestemd voor de financiering van de investeringen in huisvesting en andere voorzieningen.

Belastingen

De belastingadviseur heeft een basistraining fiscaliteiten verzorgd met aandacht voor BTW, loonheffing en Vennootschapsbelasting. In 2012 is de eerste stap gezet met betrekking tot het invoeren van de Werkkostenregeling door de hoogte van de kosten die onder deze regeling kunnen vallen te inventariseren. In 2013 stond de start van het project gepland. Deze start is uitgesteld tot begin 2014 nadat bleek dat de invoering van de Werkkostenregeling zelf ter discussie kwam te staan en werd uitgesteld door politiek Den Haag.

SEPA

Op 1 februari 2014 staat de overgang op het Europese betaalsysteem (SEPA) gepland. De belangrijkste gevolgen van deze overgang zijn het invoeren van nieuwe rekeningnummers (IBAN), het aanpassen van alle applicaties waarin bankrekeningen zijn ingevoerd, het veranderen van de procedures rond incasso's en het afschaffen van de chipknip als betaalsysteem. In 2012 heeft Mondriaan de applicaties aangepast, waarmee een belangrijke voorwaarde voor een goede overgang is gerealiseerd. In 2013 is de overgang op IBAN en de nieuwe incassoprocedure afgerond. In 2014 zal Mondriaan het vervangen van de chipknip voorbereiden omdat deze begin 2015 als betaalmiddel verdwijnt.

WI-claim

De invoering van de Wet Inburgering (WI) in 2007 heeft voor vier roc's uit de grote steden grote gevolgen gehad, omdat zij in onevenredige mate hun leidende positie op de inburgeringsmarkt hebben verloren als gevolg van de invoering van de WI. In verband met de grote geleden verliezen als gevolg van de WI, hebben de vier instellingen een claim tot schadevergoeding ingediend. In 2011 heeft de minister van Binnenlandse Zaken de vordering afgewezen. Vervolgens hebben de instellingen de Staat der Nederlanden gedagvaard in een civielrechtelijke procedure. In maart 2013 is de claim door de Staat afgewezen. De instellingen hebben besloten de procedure door te zetten, deze werd in december 2013 echter afgewezen door de rechter. De instellingen zijn teleurgesteld in de uitspraak, maar hebben besloten af te zien van hoger beroep.

Financiële ontwikkelingen in 2014

In de begroting voor 2014 is besloten het financiële kader te verruimen ten behoeve van het onderwijs. Dit is een belangrijk uitgangspunt van de doorontwikkeling van de organisatie die in 2013 is ingezet. Dat deze extra middelen voor het primaire proces beschikbaar zijn gekomen kan mede worden toegeschreven aan de effecten van de doorontwikkeling: door een efficiëntere bedrijfsvoering komt meer geld beschikbaar voor het onderwijs. Daarnaast zijn er extra middelen beschikbaar gekomen uit het Herfstakkoord.

9. Kwaliteitszorg

Tevredenheidsonderzoeken

In 2013 zijn Mondriaanbreed tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd onder studenten en medewerkers. De belangrijkste uitkomsten van deze onderzoeken worden gepresenteerd in hoofdstuk 2 'Prestaties en resultaten'. Er zijn eveneens verschillende tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd naar de dienstverlening door de Taal+ School bij verschillende gemeentes.

Zelfevaluatie

Mondriaan werkt al enige jaren met een zelfevaluatie-systematiek. Hiervoor wordt een *webbased* instrument gebruikt, waarin kwaliteitsindicatoren uit de Kaderbrief en het Waarderingskader BVE zijn uitgewerkt.

Bij de beoordeling op de kwaliteitsindicatoren wordt gebruik gemaakt van uitkomsten uit tevredenheidsonderzoeken, periodiek overleg met de beroepenveldcommissie, interne controles, rendementspercentages, percentages vsv, etc.

Vraagt een geconstateerd tekort om een omvangrijker analyse en verbeteraanpak dan wordt gekozen voor het opstellen van een apart verbeterplan. Kleine verbeteringen worden zo mogelijk meteen doorgevoerd.

In 2013 zijn pilots uitgevoerd met het gebruiken van de zelfevaluatie door onderwijsteams en door één dienst.

Interne audits

Mondriaan hanteert een systematiek van interne audits. Er zijn brede audits, waar alle aspecten van het waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs bij de beoordeling betrokken worden met uitzondering van de toetstechnische indicatoren van het onderdeel examinering. Daarnaast zijn er examenaudits, waar juist het onderdeel examinering beoordeeld wordt, inclusief de examenproducten. Een audit wordt op opleidingsniveau gehouden. Binnen het beroepsonderwijs van Mondriaan zijn acht brede audits gehouden. Er zijn geen specifieke examenaudits uitgevoerd.

In 2013 is de eerste dienstenaudit als pilot gehouden binnen Mondriaan. De bevindingen op proces en inhoud worden gebruikt voor de generieke invoering van dienstenaudits in 2014.

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 het 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 auditrapportages worden door het CvB met de verantwoordelijke directeur en onderwijsmanager in ieder geval in het halfjaarlijkse verantwoordingsgesprek besproken.

Externe audits

Mondriaan is in 2012 lid geworden van de auditpool Diagonaal, een samenwerkingsverband van tien roc's gericht op het bij elkaar uitvoeren van audits op kwaliteit van het onderwijs, examinering en/of aan het onderwijs gerelateerde onderwerpen.

In 2013 hebben auditoren van Mondriaan vier audits uitgevoerd bij leden van het Diagonaal. Daarnaast is Mondriaan lid van het Kwaliteitsnetwerk mbo. Dit netwerk heeft begin 2013 een instellingsaudit uitgevoerd bij Mondriaan. De conclusies in het auditrapport zijn gebruikt in de voorbereiding op het inspectie-onderzoek naar de Staat van de Instelling in 2014.

Inspectieonderzoeken

In het kader van het verticale toezicht heeft de inspectie op 1 oktober 2013 het onderzoek naar de Staat van de Instelling aangekondigd. Dit onderzoek vindt begin 2014 plaats. In de periode oktober-december hebben scholen en diensten zich voorbereid op het inspectie-onderzoek.

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 volgend overzicht staat, per wettelijke vereiste, vermeld op welke wijze het CvB toeziet.

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.

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.

voortijdig schoolverlaten (vsv)-meldingen

Het Studie en Loopbaancentrum monitort de uitvoering van de afspraken over vsv-meldingen en meldingen bij het regionaal meld- en coördinatiepunt en koppelt de uitkomsten van deze monitoring terug aan directies en CvB.

klachtenregeling examens en vertrouwenszaken

Zie paragraaf 1.11

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.

850-urennorm

Mondriaan hanteert een controleprotocol om te onderzoeken of de opleidingen voldoen aan de 850-urennorm.

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.

toegankelijkheid

Zie paragraaf 1.4

examenring

Iedere examencommissie stelt een jaarverslag Examenring 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.

10. Communicatie

Voorlichting

Om de voorlichting aan aanstaande studenten en hun ouders te verbeteren is de website rocmondriaan.nl in het afgelopen jaar volledig vernieuwd. Aansluitend bij hoe de oriëntatie voor de meeste studenten verloopt, is gekozen voor een inrichting van breed ('iets met...'), via een school (School voor ...) naar een specifieke opleiding. Uitgangspunt is dat student én instelling gebaat zijn bij evenwichtige en feitelijke informatie. Alleen op die manier kan de aankomende student een opleiding en een onderwijsinstelling kiezen die het beste bij hem past.

In het afgelopen jaar is tevens een begin gemaakt met het verder professionaliseren van de voorlichting via andere kanalen. Zo is in de vorm van een stageonderzoek gekeken naar de waardering van vo-decanen voor de voorlichtingsmaterialen van Mondriaan. Uit het onderzoek is gebleken dat zij het voorlichtingsmateriaal beoordelen als goed en voldoende.

Daarnaast is de presentatie waarmee Mondriaan op voorlichtingsbeurzen staat zodanig vernieuwd, dat bezoekers - daarbij al dan niet geholpen door de aanwezige (student) voorlichters - onder andere met behulp van tablets eenvoudig hun weg kunnen vinden naar opleidingsinformatie.

In het afgelopen jaar organiseerde Mondriaan een Open Dag, een Info-avond, vijf Mondriaanmarkten en tal van bijeenkomsten gericht op sectororiëntatie en proefstuderen. Ook waren we op tal van vo-scholen aanwezig.

11. Klachtenbeleid

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

Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersoon is aanspreekpunt voor zowel medewerkers van scholen of diensten als voor studenten. De meldingen bij een vertrouwenspersoon kunnen gaan over bijvoorbeeld seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie en geweld of bedreiging. Daarnaast kunnen er problemen in de huiselijke sfeer of financiële problemen zijn die met de vertrouwenspersoon besproken worden. Deze heeft dan vooral de rol van doorverwijzer naar instanties die gerichte hulp kunnen bieden. Binnen Mondriaan zijn zeven vertrouwenspersonen werkzaam. Zij hebben in het verslagjaar door het geven van presentaties hun interne bekendheid vergroot.

Er zijn in 2013 114 meldingen gedaan (in 2012: 87). De toename in 2013 betreft met name meldingen, van zowel studenten als medewerkers, over pesten en discriminatie. Deze toename lijkt samen te hangen met enerzijds de landelijke aandacht voor deze onderwerpen en anderzijds de grotere bekendheid van de vertrouwenspersonen.

Hieronder worden de categorieën en aantallen weergegeven.

categorie	aantal
seksuele intimidatie	12
discriminatie	16
pesten	34
agressie/geweld	20
bedreiging	14
ongewenste omgangsvormen	7
overig	11
totaal	114

In het bovenstaande overzicht is de categorie 'ongewenste omgangsvormen' nieuw (voorheen werden deze meldingen meestal ingedeeld in de categorie 'overig'). De aanleiding om deze categorie expliciet te maken ligt in de toenemende aandacht binnen Mondriaan voor omgangsvormen. Zo zijn in 2013 de gedragscode en de gedragsregels per campus herzien en opnieuw onder de aandacht gebracht.

Geen van de meldingen heeft geleid tot een klacht bij het Klachtenmeldpunt.

De doorverwijzingsfunctie van de vertrouwenspersonen naar de verantwoordelijke functionaris (manager, docent, mentor) is versterkt, omdat de melding daar in veel gevallen het meest effectief wordt opgelost. Met name de studenten werden vaker doorverwezen. De meldingen die niet zijn doorverwezen, zijn meestal uit de aard van de zaak complex; de afhandeling ervan is over het algemeen arbeidsintensief.

De bekendheid van de vertrouwenspersonen blijft ook voor het komend jaar een aandachtspunt. Daarnaast zal er binnen de

scholen speciaal aandacht worden besteed aan het voorkomen van cyberpesten. Vertrouwenspersonen zullen hierin worden geschoold. Ten slotte zullen vertrouwenspersonen in het kader van hun deskundigheidsbevordering meer intervisiebijeenkomsten houden en in periodieke overlegmomenten casussen bespreken.

Klachtenmeldpunt

Mondriaan vindt het correct en tijdig afhandelen van klachten belangrijk. Niet alleen uit 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 per 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. Jaarlijks evalueert het Klachtenmeldpunt de klachten die in het afgelopen jaar zijn ontvangen. Aan de hand van deze evaluatie worden verbeterpunten opgesteld.

In het onderstaande worden de klachten besproken die door het Klachtenmeldpunt zijn ontvangen. Klachten die binnen de scholen, rechtstreeks aan de onderwijsmanager of een andere functionaris zijn gemeld (en opgelost), zijn buiten beschouwing gelaten.

In 2013 zijn er in totaal 98 klachten ingediend. De meest voorkomende soorten klachten zijn: klachten over cijfers, klachten over toetsen en examinering, klachten over niet toelaten tot een opleiding, klachten over een bindend studieadvies, klachten over rekeningen en klachten over de communicatie met student/ouder. Dit waren ook in 2012 de meest voorkomende soorten klachten. In dat jaar zijn in totaal 67 klachten ingediend.

Klachten- en Beroepscommissies

Ofschoon het een klager vrijstaat zich direct tot een van de klachten- en beroepscommissies te wenden, wordt in eerste instantie geprobeerd een klacht op te lossen waar deze ontstaat is. Daartoe gaat de verantwoordelijke functionaris in gesprek met de klager. In het geval 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. Commissie van beroep voor de examens
2. Interne Geschillencommissie arbeidsvoorwaarden
3. Commissie misstanden (ad hoc)
4. Klachtencommissie

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. 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 is in 2013 één beroep aangetekend. Dit beroep werd niet-ontvankelijk verklaard en derhalve niet behandeld.

Interne Geschillencommissie arbeidsvoorwaarden

De Interne Geschillencommissie arbeidsvoorwaarden oordeelt over geschillen tussen een medewerker en zijn leidinggevende over de toepassing van de CAO, overplaatsing of 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 is in 2013 geen geschil aangemeld.

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 2013 geen klachten binnengekomen.

Klachtencommissie

De Klachtencommissie behandelt alle klachten van medewerkers, deelnemers 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 2013 zes klachten aangemeld, waarvan het in vier gevallen tot een zitting is gekomen. Twee klachten zijn later door de klagers ingetrokken.

De Klachtencommissie adviseerde het College van Bestuur in één geval de klacht deels gegrond en deels ongegrond te verklaren en bij één geval is de klacht ongegrond verklaard. Deze adviezen werden door het College van Bestuur onverkort overgenomen. In één geval is er tijdens de zitting geschikt. In een ander geval is de klacht wegens omstandigheden tot 2014 opgeschort.

Ombudslijn Middelbaar Beroeps Onderwijs

Klachten over het mbo kunnen vanaf 1 april 2010 worden ingediend bij de Ombudslijn mbo. Bij Mondriaan zijn er via de Ombudslijn twee klachten gemeld. Eén klacht ging over onrust in de klas en de communicatie richting studenten, de andere klacht betrof een doorverwijzing naar de leerplichtambtenaar. Beide klachten zijn naar tevredenheid opgelost.

12. 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 daarop op een open wijze communiceren en verantwoording afleggen ten behoeve van belanghebbenden.

Uit: Goed bestuur in de bve-sector, 2009

Het bestuur van ROC Mondriaan houdt bij het uitoefenen van zijn taak rekening met de branchecode Goed bestuur in de bve-sector, 2009. De ingevulde checklist in bijlage 3, laat zien op welke wijze het bestuur hier invulling aan geeft. In het geval Mondriaan afwijkt van de branchecode staat dat eveneens in de checklist met daarbij de verklaring voor deze afwijking. In deze paragraaf komen achtereenvolgens de interne beheersing en toezicht, de horizontale verantwoording en dialoog, de integriteitscode en de externe contacten aan de orde.

Interne beheersing en toezicht

Bestuur en toezicht zijn bij Mondriaan gescheiden. Het 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. In deze paragraaf staat de rol van het CvB bij besturing en beheersing beschreven.

Het bestuur zet hiervoor verschillende middelen in, zoals de verantwoordingsgesprekken en de begrotingsgesprekken met de onderwijsmanagers, directeuren en dienstdirecteuren, de zelfevaluatie en de interne audits. Twee keer per jaar houdt het College van Bestuur verantwoordingsgesprekken met de onderwijsmanagers, directeuren en dienstdirecteuren: in februari/maart en in september. In de gesprekken in februari/maart legt de onderwijsmanager samen met de directeur verantwoording af over het gevoerde beleid binnen zijn school. Deze verantwoording betreft zowel de kwaliteit van

het onderwijs als de financiën. Ter voorbereiding op deze gesprekken vullen de onderwijsmanager een zelfevaluatie in die met het College van Bestuur besproken worden. De dienstdirecteuren leggen eveneens in het begin van het kalenderjaar verantwoording af over het gevoerde beleid en de ingezette middelen van het voorgaande jaar. De voortgangsgesprekken in september gaan over de kwaliteit en inzet van middelen en over de speerpunten c.q. verbeteracties. In oktober vinden de begrotingsgesprekken plaats. In deze gesprekken met het CvB krijgen onderwijsmanagers, directeuren en dienstdirecteuren de kans om passend binnen de kaderbrief hun doelen te stellen en aan te geven welke middelen zij nodig hebben om deze doelen te kunnen realiseren.

Daarnaast laat het College van Bestuur jaarlijks bij een aantal opleidingen en diensten een interne audit uitvoeren zoals beschreven in paragraaf 9.

Horizontale verantwoording en dialoog

Het College van Bestuur gebruikt het Geïntegreerd Jaardocument als middel voor de horizontale verantwoording en om de horizontale dialoog aan te gaan. 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. In het voorwoord worden de stakeholders uitdrukkelijk uitgenodigd om het gesprek aan te gaan.

Daarnaast heeft het College van Bestuur de besturen van de gemeentes uit Haaglanden uitgenodigd om in gesprek te gaan over de geleverde prestaties van Mondriaan, de huidige samenwerking met Mondriaan en de toekomstige samenwerking. In het verslagjaar zijn gesprekken gevoerd met de gemeentebesturen van Rijswijk, Midden-Delfland,

Westland, Leidschendam-Voorburg en Lansingerland. Verder nodigt het College van Bestuur jaarlijks de Raden van Advies en 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. In maart 2013 heeft deze bijeenkomst plaatsgevonden. Een Raad van Advies overlegt twee of drie keer per jaar met de directeur en onderwijsmanagers waarbij hij betrokken is. In 2013 zijn de volgende onderwerpen besproken: arbeidsmarktontwikkelingen in de regio Haaglanden, 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 College van Bestuur wil in 2014 de bestuurlijke gesprekken uitbreiden naar gesprekken met de Colleges van Bestuur van de hbo-instellingen in Den Haag en daarnaast wil het College van Bestuur op directieniveau in gesprek met de vo-scholen in Haaglanden.

Naast de horizontale dialoog die het College van Bestuur met de externe stakeholders heeft gevoerd, heeft het College van Bestuur regelmatig overleg met de medezeggenschapsorganen, zoals de Ondernemingsraad en de Studentenraad. Er zijn in 2013 zeven vergaderingen, waaronder twee artikel 24-vergaderingen, geweest met de Ondernemingsraad die verbonden is aan de Stichting ROC Mondriaan. Er zijn vier vergaderingen geweest met de Studentenraad. Met de Ondernemingsraad van de Contractgroep zijn eveneens vier vergaderingen geweest.

Het Geïntegreerd Jaardocument 2012 is voorgedragen voor de Deloitte Kordes Award 2013 en is genomineerd in de categorie Onderwijs.

De integriteitscode

In het Geïntegreerd Jaardocument 2012 is aangekondigd dat in 2013 de integriteitscode, na overleg met de Ondernemingsraad, door het CvB zal worden vastgesteld. Het CvB heeft besloten aan de hand van de concept integriteitscode het gesprek aan te gaan met de verschillende gremia in de organisatie en met de Ondernemingsraden. Deze gesprekken hebben ertoe geleid dat de tekst van de concept integriteitscode in december 2013 is aangescherpt, zodat deze in 2014 door het College van Bestuur kan worden vastgesteld.

Externe contacten

Mondriaan participeert actief in bestuurlijke overleggen met onderwijsorganisaties uit het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs (de VO+kamer en Spirit4You) en het hoger onderwijs.

In 2013 is op bestuurlijk niveau overleg gestart met ROC Leiden en ID College, in het kader van macro-doelmatigheid.

Een lid van het CvB participeert in de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Deze stichting houdt zich bezig met thema's op het gebied van aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.

Tevens is Mondriaan lid van het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPA). De wethouders sociale zaken uit de regio Haaglanden en grote bedrijven en instellingen inclusief de werknemersvertegenwoordigers zijn lid van dit platform.

Mondriaan wil successen delen met de buitenwereld en zich verantwoorden waar dat nodig is. Een van de kanalen waarlangs dat kan verlopen, wordt gevormd door de lokale, regionale en soms landelijke media. Om vertegenwoordigers van de media inzicht te geven in de ontwikkelingen binnen het mbo en in het bijzonder binnen Mondriaan, zijn in 2013 voorbereidingen getroffen voor twee ontmoetingen tussen CvB en media.

Nevenfuncties van het College van Bestuur

Mw. drs. J.C. Leenhouts, voorzitter tot 1 september 2013

- lid bestuur mbo Raad
- lid Strategieberaad Digivaardig - Digiveilig
- lid Stuurgroep Centrale Examinering Taal en Rekenen mbo (ministerie OCW)
- voorzitter Bestuur Stichting ETV (tot 1 september 2013)

Dhr. drs. P.M.M. Heijnen, voorzitter vanaf 1 september 2013

- voorzitter Raad van Toezicht Koninklijke Schouwburg
- lid Raad van Commissarissen Stadsherstel Den Haag e.o.
- voorzitter Bestuur Stichting ETV (vanaf 1 september 2013)

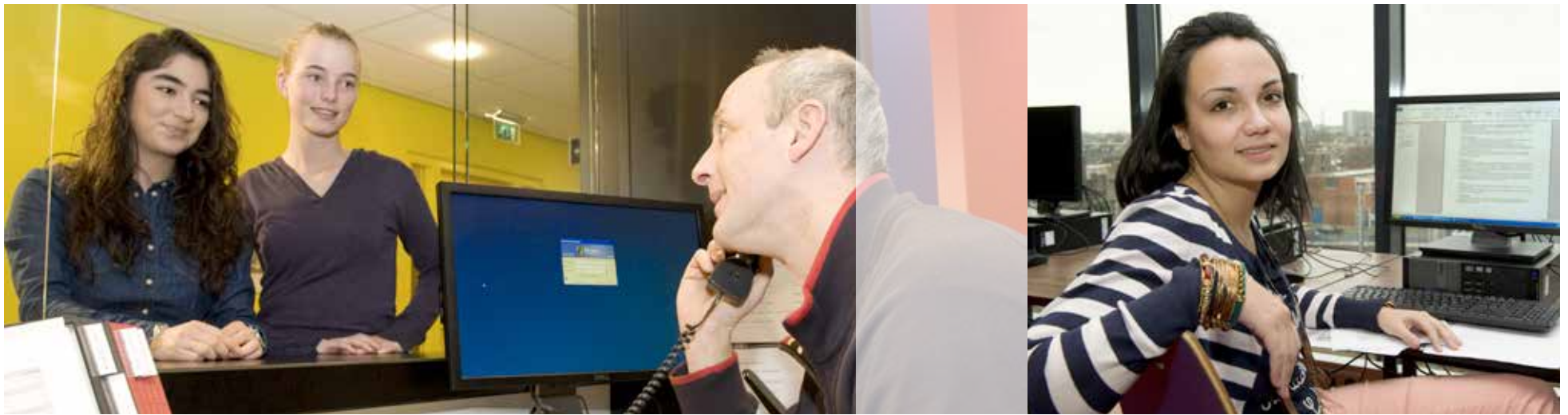
Dhr. mr. drs. H.G.L.M Camps, lid

- 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)
- secretary-general EUHOFA International (wereldvereniging Hotelschooldirecteuren)
- voorzitter Examenwerk (Landelijke Examenbank)
- bestuurslid Haags Ondernemersgala (secretaris)
- bestuurslid Haags Hockeyplein
- bestuurslid Stichting Consortium Beroepsonderwijs

Hoofdstuk 2 - Prestaties en resultaten



Inleiding

In de Kaderbrief 2013 zijn op grond van een analyse van maatschappelijke ontwikkelingen, uitkomsten van de zelfevaluaties en behaalde resultaten vijf resultaatgebieden benoemd. Zij hangen samen met Mondriaans missie, visie en strategische ambities 2012-2015.

Daarnaast bevat de Kaderbrief een resultatenblad, waarin op de belangrijkste onderwerpen doelstellingen zijn bepaald, op basis van de geldende normen. 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 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 2012. 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 2013 en, indien van toepassing, 2012, 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. In beginsel is de norm voor 2013 gelijk aan de norm voor 2012. Wanneer de norm afwijkt, 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 3.

Figuur: de onderwerpen uit de Kaderbrief 2013

Resultaatgebied 1: Het verzorgen van goed en vakkundig onderwijs	
1.1	Opbrengsten beroepsonderwijs, vavo en educatie en waardering door stakeholders
1.2	De basis op orde brengen
1.3	Verbeteren en standaardiseren examinering
1.4	Verhogen van het rendement van niveau 3 opleidingen
1.5	Terugdringen van voortijdige schooluitval
Resultaatgebied 2: Sturing op de kwaliteit van het onderwijs	
2.1	Verbeteren van de kwaliteitsborging op teamniveau
2.2	Actualiseren en verbeteren van de interne audits
Resultaatgebied 3: Passend onderwijsaanbod en samenwerking met stakeholders	
3.1	Meer zicht krijgen op de doelmatigheid van opleidingen in het kader van het opleidingen-portfolio
3.2	De informatievoorziening aan de ouders verbeteren
3.3	Vergroten van de omzet van privaat onderwijs
Resultaatgebied 4: Professionalisering	
4.1	Professionalisering van het onderwijspersoneel, het management en de diensten
4.2	Kwaliteitsverbetering van HRM-beleid
4.3	Terugbrengen van het ziekteverzuim
Resultaatgebied 5: Kwaliteit van de bedrijfsvoering	
5.1	Financiële kengetallen
5.2	Effectieve en efficiënte ondersteuning van het primaire proces
5.3	Verbeteren van de onderwijskundige ondersteuning
5.4	Verbeteren van het proces van studentenregistratie
5.5	Verbeteren van de communicatie over roosterwijzigingen
5.6	Verbeteren van de registratie van verzuim van studenten

Legenda bij het weergeven van de resultaten:

	voldoet aan de norm 2013		voldoet niet aan de norm 2013
	voldeed aan de norm 2012		voldeed niet aan de norm 2012

bron:	
M	Mondriaan (Kaderbrief)
W	wettelijk

Resultaatgebied 1: het verzorgen van goed en vakkundig onderwijs

1.1 Opbrengsten beroepsonderwijs, vavo en educatie en waardering door stakeholders

Resultaten

Opbrengsten beroepsonderwijs

indicator	niveau/ norm	bron	2012	2013
Diplomaresultaat**	1 45,1%	W	56,0%	70,8%
	2 45,2%	W	68,1%	63,1%
	3 67,3%	W	65,2%	63,2%
	4 67,3%	W	73,7%	75,1%
Jaarresultaat***	1 60,7%	W	74,1%	82,4%
	2 56,5%	W	70,1%	66,6%
	3 65,3%	W	61,7%	61,4%
	4 64,2%	W	70,5%	72,4%

indicator	niveau	bron	2012	2013
Opbrengsten – percentage bc-codes**** met voldoende opbrengsten****	1	n.v.t.	86%	100%
	2	n.v.t.	91%	84%
	3	n.v.t.	75%	59%
	4	n.v.t.	66%	68%

Extern rendement beroepsonderwijs

indicator	leerweg/ norm	bron	2012	2013
Percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat na zes maanden werk heeft of een andere opleiding volgt	bol	95%	M	89%
	bbl	95%	M	96%

indicator	leerweg/ norm	bron	2012	2013
Percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten op niveau 4 dat na zes maanden een hbo-opleiding volgt	Bol	50%	M	51%
	Bbl	10%	M	11%

Opbrengsten VAVO

indicator	niveau	bron	2012	2013
Percentage succesvolle examendeelnemers VAVO	vmbo-t	n.v.t.	64,7%	62,8%
	havo	n.v.t.	72,4%	71,9%
	vwo	n.v.t.	73,3%	77,5%

indicator	niveau	norm 2012	norm 2013	bron	2012	2013
Gemiddeld cijfer centraal examen VAVO	vmbo-t	5,8	5,9	W	5,8	5,5
	havo	5,8	5,9	W	5,9	6,0
	vwo	5,8	5,9	W	5,5	5,8

indicator	niveau	norm 2012	norm 2013	bron	2010-2012	2011-2013
Gemiddeld cijfer centraal examen vavo 2011-2013	vmbo-t	5,8	5,9	W	5,9	5,8
	havo	5,8	5,9	W	5,7	5,9
	vwo	5,8	5,9	W	5,4	5,7

havo onvoldoende i.v.m. afronding

indicator	niveau	norm	bron	2012	2013
Verskil schoolexamen en centraal examen VAVO	vmbo-t	≤ 0,5	W	0,30	0,45
	havo	≤ 0,5	W	0,10	0,01
	vwo	≤ 0,5	W	0,50	0,38

indicator	niveau	norm	bron	2010-2012	2011-2013
Verskil schoolexamen en centraal examen VAVO 2011-2013	vmbo-t	≤ 0,5	W	0,50	0,48
	havo	≤ 0,5	W	0,26	0,14
	vwo	≤ 0,5	W	0,69	0,50

Tevredenheid studenten

indicator	norm	bron	2012	2013
Rapportcijfer van studenten voor de opleiding	minimaal 7,0	M	6,9	6,7
Percentage studenten dat de opleiding een rapportcijfer van 6 of hoger geeft	minimaal 90%	M	87%	85%
Percentage oud-studenten dat Mondriaan aanbeveelt als scholingsinstituut	minimaal 75%	M	78%	76%

Tevredenheid medewerkers

indicator	norm	bron	2012	2013
Rapportcijfer van medewerkers voor het werken bij Mondriaan	minimaal 7,0	M	N.v.t.	6,9
Percentage medewerkers dat het werken bij Mondriaan een rapportcijfer van 6 of hoger geeft	minimaal 90%	M	N.v.t.	geen gegevens

* *Diplomaresultaat: de verhouding van de instellings-verlaters die tijdens de schoolloopbaan bij Mondriaan een diploma hebben behaald ten opzichte van alle instellingsverlaters gedurende het schooljaar (i.c. oktober 2012-oktober 2013).*

** *Jaarresultaat: de verhouding tussen gedurende het schooljaar (i.c. oktober 2012-oktober 2013) 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.*

*** *Bc-code: verzameling van inhoudelijk verwante opleidingen, bijvoorbeeld de opleiding binnen een kwalificatiedossier.*

**** *Voldoende opbrengsten: diplomaresultaat en/of jaarresultaat voldoende.*

Conclusie

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. Deze risicoanalyse is voor de Inspectie geen reden tot onderzoek bij Mondriaan geweest. Derhalve kan geconcludeerd worden dat de Inspectie geen risico's ziet op tekortkomingen in de kwaliteit van onderwijs en examinering en de naleving van wet- en regelgeving. In oktober 2013 heeft de Inspectie aangekondigd dat het onderzoek naar de staat van de instelling in januari 2014 wordt uitgevoerd.

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 2013 is alleen op niveau 3 gemiddeld niet aan de normen voldaan. Het diplomaresultaat op niveau 1 is sterk gestegen in vergelijking met de periode 2011-2012. Op niveau 4 is een lichte stijging waar te nemen, in tegenstelling tot niveau 2 en 3. Het diplomaresultaat op deze niveaus is gedaald ten opzichte van de voorgaande periode.

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 60%, 38% en 33% van de studenten die een diploma gehaald hebben.

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 aan de inspectienormen voldaan.

Evenals bij het diplomaresultaat is het jaarresultaat in vergelijking met de periode 2011-2012 op de niveaus 1 en 4 gestegen en op de niveaus 2 en 3 gedaald.

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.

Extern rendement

Mondriaan voert jaarlijks een onderzoek uit onder studenten die in het voorgaande jaar gediplomeerd zijn uitgestroomd. Een van de doelen van het onderzoek is het in kaart brengen van het extern rendement van de opleidingen van Mondriaan: welk percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten heeft zes maanden later werk of volgt een opleiding? Daarnaast wordt ook onderzocht hoeveel studenten die op niveau 4 gediplomeerd zijn uitgestroomd zes maanden later een hbo-opleiding volgt.

Uit het onderzoek is gebleken dat 96% van de gediplomeerd uitgestroomde bbl-studenten na zes maanden werk heeft of een opleiding volgt, tegen 87% van dezelfde categorie bol-studenten. Een oorzaak van dit verschil kan zijn dat bbl-studenten tijdens de opleiding reeds een baan hebben en na de opleiding bij dezelfde werkgever werkzaam blijven. Studenten die een bol-opleiding afronden moeten veelal gaan solliciteren naar een baan en dat is niet altijd eenvoudig in de huidige conjunctuur.

De doorstroom naar het hbo door studenten die op niveau 4 gediplomeerd zijn uitgestroomd ligt voor bol-opleidingen op 48% en voor bbl-opleidingen op 10%.

VAVO

Het percentage succesvolle examendeelnemers van de vwo-opleiding is toegenomen tot 77,5%. Ook de indicatoren gemiddeld cijfer voor het centraal examen en het verschil tussen het schoolexamen en het centraal examen zijn bij de vwo-opleiding verbeterd.

Bij de havo-opleiding is het percentage succesvolle examendeelnemers gedaald, maar zijn de indicatoren gemiddeld cijfer voor het centraal examen en het verschil tussen het schoolexamen en het centraal examen verbeterd. Bij de vmbo-opleiding zijn het percentage succesvolle examendeelnemers en het gemiddeld cijfer voor het centraal examen gedaald en verschil tussen het schoolexamen en het centraal examen toegenomen.

Naar aanleiding van de resultaten bij de vmbo-opleiding wordt in 2014 het traject mavo op maat gestart. Dit traject is gericht op maatwerk voor het grote aantal risicoleerlingen in de opleiding, activerende werkvormen en andere vormen van onderwijsvernieuwing. Na de ontwikkeling van dit traject bij de vmbo-opleiding wordt het ook uitgerold bij de andere opleidingen van het VAVO.

Waardering door stakeholders

In 2013 zijn tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd onder studenten en medewerkers. De tevredenheid van studenten is gemeten in de Mondriaan studentenenquête. Op diverse onderwerpen zijn de studenten vragen voorgelegd, zoals de intake, het onderwijs, de docenten, de begeleiding en veiligheid. Studenten hebben ook een rapportcijfer voor de opleiding gegeven. Dit heeft een gemiddelde rapportcijfer van 6,7 opgeleverd, 85% van de studenten heeft een

1.2 De basis op orde brengen

rapportcijfer van 6 of hoger gegeven. De tevredenheid van medewerkers is gemeten in een landelijk medewerkers-tevredenheid onderzoek (MTO) voor het mbo. Het MTO is onderdeel van het actieplan Focus op Vakmanschap 2011-2015 en vervangt het tevredenheidsonderzoek dat Mondriaan tweejaarlijks uitvoerde. Het MTO is uitgevoerd door onderzoeksbureau Effectory, in opdracht van de mbo Raad. Op diverse onderwerpen zijn de medewerkers vragen voorgelegd, zoals arbeidsomstandigheden, samenwerking met collega's en leidinggevende, ontwikkelingsmogelijkheden en veiligheid. Uit de resultaten van het MTO blijkt een rapportcijfer van 6,9 voor het werken bij Mondriaan.

Belangrijkste activiteiten

Vorbereiding entree-opleiding

Onderdeel van het Actieplan mbo Focus op Vakmanschap is de entreeopleiding. De entreeopleiding omvat het gehele huidige niveau 1, waaronder de Arbeidsmarktkwalificerende assistentenopleiding en alle vakgerichte opleidingen op niveau 1. De entreeopleiding wordt toegankelijk voor studenten zonder afgeronde vooropleiding. De opleiding is gericht op doorstroom naar werk of mbo niveau 2. 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.

De entreeopleiding is een regiogerichte opleiding waarbij diverse partijen zijn betrokken: de gemeenten in de regio (bijvoorbeeld in verband met leerplicht, voortijdig schoolverlaten, Sociale Zaken), voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs.

Het organiseren van pilots Centraal Ontwikkelde Examens Nederlands en rekenen

Mondriaan is in 2011 reeds gestart met het organiseren van de Centraal Ontwikkelde Examens (coe) Nederlands en rekenen. Deelname aan de pilotexamens van het College voor Examens is onderdeel van de voorbereidingen op de verplichte examinering van Nederlands en rekenen in het mbo. Het organiseren van de coe en de belasting van het ICT netwerk wordt gefaseerd ingevoerd. Het aantal studenten dat deelneemt aan de pilotexamens wordt elk jaar opgeschaald. Van 125 in 2011, naar ruim 1.200 in 2012, tot 6.331 in 2013.

Ten behoeve van de afname van de coe heeft Mondriaan vijf examenlokalen ingericht en zijn examenleiders aangesteld. In augustus 2013 zijn de pilotexamens geëvalueerd die in schooljaar 2012-2013 zijn afgenomen. De verbeteracties kennen

een component personele kosten ten behoeve van het op peil houden van het aantal examenleiders en een component materiële kosten voor verbeteringen aan de examenlokalen.

Resultaten

indicator	norm	bron	2011	2012
Per 1-8-2013 verzorgen bbl-opleidingen ten minste 200 begeleide onderwijsuren per jaar voor studenten die dan starten met de opleiding. Daarnaast moet door de studenten minimaal 610 klokuren bpv gevolgd worden en moet het totaal minimaal 850 klokuren zijn	Ja	W	n.v.t.	Ja

Conclusie

De eerste fase van de voorbereidende werkzaamheden voor de start van de entreeopleiding is 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 eveneens per 1 augustus 2014 wordt gestart. De overige niveau 1 opleidingen van Mondriaan blijven in schooljaar 2013-2014 met het huidige kwalificatiedossier werken, maar gaan wel werken met het bindend studieadvies, de intake via de School voor Entree en de norm voor begeleide onderwijstijd van 1.000 klokuren.

De opschaling van de pilotexamens Nederlands en rekenen ten opzichte van 2012 is goed verlopen. Het aantal afgenomen examens is gestegen van ruim 1.200 in 2012 naar 6.331 in 2013. Deelname aan de pilots is nuttig gebleken en heeft waardevolle (ervarings)gegevens opgeleverd voor de organisatie. De examens

zijn volgens het afnameprotocol van het College voor Examens afgenomen en er hebben zich geen noemenswaardige technische problemen voorgedaan.

De verbeteracties uit de evaluatie van augustus 2013 zijn uitgevoerd. De nieuwe norm voor begeleide onderwijstijd voor de bbl-opleidingen wordt per 1 augustus 2013. Studenten die in schooljaar 2013-2014 starten met een bbl-opleiding krijgen minimaal 200 begeleide onderwijsuren per jaar. Tevens moet door de studenten op de werkplek per jaar minimaal 610 klokuren beroepspraktijkvorming worden gevolgd. De opleidingen registreren en monitoren de realisatie van de begeleide onderwijstijd. Alle opleidingen van Mondriaan voldoen aan de normen voor begeleide onderwijstijd.

Vooruitblik

De keuze van Mondriaan om de start van de entreeopleiding gefaseerd in te voeren biedt de mogelijkheid om gedurende het schooljaar de intake, het onderwijsprogramma, het examenplan en de begeleiding 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.

Omdat de ontwikkeling van de entreeopleiding en de start van een nieuwe school binnen Mondriaan een complexe opdracht is, heeft het CvB besloten om per 1 februari 2014 een onderwijsmanager voor de School voor Entree i.o. aan te stellen. De onderwijsmanager is verantwoordelijk voor de implementatie van de voorbereidingen in aanloop naar de start van de entreeopleiding.

De minister heeft besloten om de inwerkingtreding van de diploma-eisen voor Nederlands, Engels en rekenen uit te stellen. Desondanks gaat Mondriaan door met de voorbereiding van centrale examinering van Nederlands, Engels en rekenen. Dit biedt de mogelijkheid om de zware belasting van het ICT netwerk te testen. Bij de inwerkingtreding van de diploma-eisen moet Mondriaan naar verwachting ongeveer 20.000 examens coöördineren.

1.3 Verbeteren en standaardiseren examinering

Belangrijkste activiteiten

Bevorderen van de kwaliteit van de examenfunctionarissen

In samenwerking met ICE, CINOP en kenniscentra wordt scholing voor examenfunctionarissen aangeboden. De scholing is gericht op examenmanagement en toezicht, construeren, vaststellen, beoordelen en behandeling van bezwaren. Doelstelling van de scholingen is het verbeteren en uniformeren van de examenprocessen.

Ontwikkeling van één examenhandboek

In het kader van de doorontwikkeling van de organisatie heeft Mondriaan ook de examenorganisatie aangepast. Met ingang van 1 augustus 2013 heeft Mondriaan negentien examencommissies. Twaalf van de commissies zijn verbonden aan één school, zeven commissies zijn per branche georganiseerd, bijvoorbeeld Economie en Welzijn. Onderdeel van de nieuwe examenorganisatie is een herijking van de visie op toetsen en examineren. Het kaderdocument toetsen en examineren is de basis voor het handboek examineren. Ook het handboek examinering is aangepast aan de nieuwe examenorganisatie.

Voorheen bestonden er drie versies van het handboek examinering, een handboek per domein. In het kader van de doorontwikkeling en de standaardisering van de examenprocessen heeft Mondriaan besloten om met één examenhandboek te gaan werken. In het handboek is de visie van Mondriaan op examineren uitgewerkt: de processen en de procedures van de examinering; de taken, de verantwoordelijkheden en de bevoegdheden van alle betrokkenen bij examinering. De procedures zijn in het handboek beschreven in stappenplannen. Daarin wordt stap voor stap beschreven wie wat doet en wordt – waar nodig – het tijdspad of de deadline genoemd. Waar het relevant is, wordt verwezen naar wet- en regelgeving, het examenbeleid van Mondriaan of documenten die anderszins kaderstellend zijn.

Resultaten

indicator	norm	bron	2012	2013
Per 1-8-2013 wordt binnen Mondriaan met één examenhandboek gewerkt	Ja	M	n.v.t.	Ja

Conclusie

In 2013 hebben 250 examenfunctionarissen zich ingeschreven voor scholing. De scholingen worden gespreid over 2013 en 2014 uitgevoerd. De scholingen worden geëvalueerd en waar nodig aangepast.

Het handboek examinering is op 2 juli 2013 vastgesteld door het CvB. Vanaf dat moment vervangt het handboek de drie op dat moment bestaande handboeken en wordt binnen Mondriaan met één examenhandboek gewerkt. Het handboek heeft een geldigheidsduur tot 1 augustus 2014. Onderdeel van de werkzaamheden in het kader van Focus op Vakmanschap is het herijken van de visie op leren, ontwikkelen, toetsen en examineren. Dit zal zijn weerslag gaan hebben op het handboek examinering 2014-2015.

Vooruitblik

De standaardisering van examenprocessen wordt voortgezet.

1.4 Verhogen van het rendement van de niveau 3 opleidingen

Belangrijkste activiteiten

Opzetten van een flexservice per Mondriaancampus

In 2012 is gestart met ondersteuning van studenten op maat per campus, de flexservice op de locatie Brasserskade. Door de ondersteuning per campus te organiseren wordt deze effectiever en efficiënter. De verschillende opleidingen die op de campus zijn gevestigd, kunnen gebruik maken van de flexservice. Het is een aanvulling op de studieloopbaanbegeleiding in de scholen. Doelstelling van de flexservice is een bijdrage leveren aan het verhogen van de opbrengsten van de opleidingen en het verlagen van voortijdig schoolverlaten. In 2013 zijn de flexservices op alle campussen uitgerold. Het Studie- en Loopbaancentrum van Mondriaan heeft per campus geïnventariseerd welke aanvulling op de reguliere begeleiding en ondersteuning gewenst is om het voortijdig schoolverlaten terug te dringen. De voorzieningen waar de scholen een beroep op kunnen doen zijn intakeondersteuning, loopbaanadvies en ondersteuning bij dreigende uitval, startcoaching, ondersteuning psycho-sociale begeleiding, schoolmaatschappelijk werk, ondersteuning bij leerbelemmeringen, ondersteuning van studenten met beperkingen, chronische ziekten of gedragsproblematiek, ondersteuning sociale veiligheid en (proces)ondersteuning verzuim. De flexservice werkt nauw samen met de scholen op de campus, zodat de ondersteuning zo dicht mogelijk bij de student wordt georganiseerd.

Resultaten

indicator	norm	bron	2012	2013
Het rendement van de niveau 3 opleidingen is verhoogd naar 63,3% jaarresultaat en 67,3% diplomaresultaat, conform de norm van OCW	Ja	W	Nee	Nee

Conclusie

De opbrengsten van de niveau 3-opleidingen van Mondriaan liggen gemiddeld onder de normen van de Inspectie voor opbrengsten. Het jaarresultaat is 61,4%, lager dan de norm van 65,3%. Ook het diplomaresultaat is met 63,2% lager dan de norm van 67,3%. Ondanks de inspanningen zijn jaar- en diplomaresultaat gedaald in vergelijking met het schooljaar 2011-2012. In die periode was het jaarresultaat 61,7% en het diplomaresultaat 65,2%. Het aantal ongediplomeerd uitgestroomde studenten uit niveau 3 opleidingen is in 2012-2013 105 studenten lager dan een jaar eerder. Maar doordat ook het aantal studenten dat een niveau 3 diploma heeft behaald met 184 is gedaald, heeft de daling van het aantal ongediplomeerd uitgestroomde studenten niet geleid tot hogere opbrengsten.

Vooruitblik

Op basis van de cijfers over het voortijdig schoolverlaten per school worden plannen ontwikkeld om de ongediplomeerde uitstroom verder terug te dringen. In deze plannen wordt de ondersteuningsbehoefte naar de diensten van de flexservice verwerkt. Op grond van de inventarisatie van de ondersteuningsbehoefte van de scholen wordt loopbaanadvies en coaching uitgebreid. De flexservice wordt verder versterkt door nog intensiever met de scholen samen te werken en op hun vraag aan te sluiten.

De inspanningen om de opbrengsten van de niveau 3 opleidingen te verbeteren worden voortgezet. In de scholen worden oorzaken van de ongediplomeerde uitval geanalyseerd en verbeterplannen opgesteld en uitgevoerd. Doelstelling is om de ongediplomeerde uitstroom te verminderen en het vergroten van het aantal studenten dat het diploma behaalt.

1.5 Terugdringen van voortijdige schooluitval met 5%

Belangrijkste activiteiten

Activiteiten die gericht zijn op voorkomen van vsv

Het reduceren van voortijdig schoolverlaten (vsv) vergt een continue inspanning van de medewerkers van Mondriaan in samenwerking met de gemeente en andere externe partijen. Het aantal vsv-ers is in 2012-2013 ten opzichte van 2011-2012 gedaald: 1.350 voortijdig schoolverlaters in 2011-2012 en 983 in 2012-2013. In 2013 zijn veel acties ingezet om zoveel mogelijk studenten voor de opleiding te behouden. Er zijn echter talloze factoren die bijdragen aan voortijdige schooluitval: het daadwerkelijk reduceren van het aantal vsv-ers is daarom afhankelijk van een palet aan maatregelen. Onderstaande maatregelen hebben er aan bijgedragen het aantal voortijdig schoolverlaters zo beperkt mogelijk te houden.

Schoolmaatschappelijk werk

De schoolmaatschappelijk werker wordt ingezet in de school, zodat deskundigheid en zorg op locatie is, dichtbij de student en zijn opleiding, waar deze het meest effectief is. Hierdoor worden ook docenten er beter bij betrokken en worden ze bevorderd in hun deskundigheid.

Deze opzet is effectief en doelmatig. De preventieve aanpak werkt zo dat al vroegtijdig, aan de hand van verzuimgegevens, verzuim wordt gesignaleerd en actie wordt ondernomen. Er heeft dan direct een gesprek plaats met de leerling, de schoolmaatschappelijk werker, de leerplichtambtenaar en docent.

Voor de schoolmaatschappelijk werker is er subsidie van de gemeente en het Rijk.

Plusvoorziening coaching voor studenten bij dreigende schooluitval

Voor studenten die dreigen uit te vallen wordt tijdelijke coaching ingezet om hen binnen het onderwijs te behouden. De school kan een student aanmelden voor de coaching. Binnen drie weken wordt een passende coach ingezet. De coaching vindt zo veel mogelijk plaats binnen school. Zo wordt het belang van voortzetting van de opleiding benadrukt. De coaches zijn afkomstig uit scholen, gemeenten en hulpverleningsinstellingen. Deze voorziening is gestart in 2012 en loopt door tot 2015.

Verzuimaanpak

Vanuit de Plusvoorziening is er bij zowel Mondriaan als het ID-College een project verzuimbestridding uitgevoerd, om verzuim omlaag te brengen en daarmee vsv. Daarnaast is er ook een werkgroep verzuimaanpak met de gemeenten uit de rmc Haaglanden opgezet, waarmee afspraken over de werkverdeling zijn gemaakt om tot een betere afstemming rondom de vsv te komen: welke acties onderneemt het onderwijs en welke de leerplicht(ambtenaar) en de rmc-casemanager.

Project 'begeleiden op maat'

Een hulpmiddel bij het signaleren van problemen voor het tegengaan van vsv, is het bundelen van alle informatie over de student. Zo wordt een beter, objectiever en vollediger beeld verkregen.

Het project 'begeleiden op maat' heeft al deze informatie samengebracht op één formulier. Wanneer nodig wordt de student automatisch doorverwezen naar schoolmaatschappelijk werk. Deze vorm van standaardisering en uniformering voorkomt dat hulpvragen over het hoofd worden gezien en de student niet de juiste begeleiding krijgt.

Warme overdracht vo - mbo

Ook in 2013 is de warme overdracht van studenten die van vmbo naar Mondriaan gaan georganiseerd. Bij de warme overdracht worden studenten besproken 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 de opleiding van de student. Net als in 2012 is er in 2013 voor gekozen de warme overdracht voor de zomervakantie te laten plaatsvinden, zodat studenten bij de start van de opleiding direct beter begeleid kunnen worden.

De studenten die met de toeleverende scholen worden besproken, worden in twee groepen opgesplitst: studenten die echt mondeling besproken moeten worden om direct bij aanvang van de nieuwe opleiding de juiste begeleiding te krijgen en studenten waarbij de opleiding extra alert moet zijn en/of de vinger aan de pols moet houden en waarbij een uitgebreider schrijven volstaat om de leerling te begeleiden.

Netwerken voor de warme overdracht van bijzondere doelgroepen

De netwerken voor leerlingen van praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, het vavo, de internationale schakelklassen en opvang voorziening 'het knooppunt', vormen een belangrijke schakel in een goed begeleide en gestroomlijnde overstap, de warme overdracht. Hierin trekt Mondriaan samen op met het ID-College en Spirit4you, het samenwerkingsverband tussen vmbo en mbo.

Resultaten

indicator	norm	bron	2012	2013
Het percentage voortijdig schoolverlaters is gedaald met 5%	Ja	M	Nee	Ja

Conclusie

Het aantal vsv-ers in 2012-2013 is 983, een percentage van 7,7%. In 2011-2012 was het aantal vsv-ers 1350, een percentage van 10,2%. Dit betekent een daling van het percentage vsv-ers met 24,5%.

De doelstelling van een daling van het percentage voortijdig schoolverlaters met 5% is daarmee ruimschoots behaald. De inspanningen die geleverd zijn om het percentage voortijdig schoolverlaters te beperken, lijken hun effect te hebben gehad.

Vooruitblik

De activiteiten die gericht zijn op het terugdringen van het voortijdig schoolverlaten worden onverminderd voortgezet. De uitrol van de flexservice op alle campussen van Mondriaan kan een positief effect hebben op het verdere terugdringen van vsv.

Resultaatgebied 2: Sturing op de kwaliteit van het onderwijs

2.1 Verbeteren van de kwaliteitsborging op teamniveau

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 ligt bij de onderwijsmanager en het docententeam en realisatie van de PDCA-cyclus. 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. Tot 2013 werd de zelfevaluatie op schoolniveau uitgevoerd. De kwaliteit van onderwijs en examinering werd op schoolniveau geëvalueerd. Dit leverde echter het risico op dat verschillen tussen opleidingen in de school niet altijd tot uitdrukking kwamen in de zelfevaluatie. Daarnaast was het onderwijsteam niet altijd betrokken bij de zelfevaluatie. Daarom wordt vanaf 2013 de zelfevaluatie op teamniveau uitgevoerd. Door het uitvoeren van de zelfevaluatie door de onderwijsteams wordt een versterking van het kwaliteitsdenken in de teams beoogd. In 2014 wordt deze wijze van zelfevaluatie geëvalueerd.

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.

Implementatie van het succes analyse model (SAM)

Mondriaan heeft in samenwerking met een externe partner een nieuw zelfevaluatie instrument ontwikkeld, het succes analyse model (SAM). Dit instrument biedt de mogelijkheden aan onderwijsteams om de jaarlijkse zelfevaluatie van de kwaliteit van onderwijs en examinering op team- en opleidingsniveau uit te voeren. Dit sluit aan bij het kwaliteitsbeleid van Mondriaan, waarin is beschreven dat gestreefd wordt naar kwaliteitsdenken op teamniveau. In 2012 hebben drie scholen deelgenomen aan een pilot waarin zij het proces van zelfevaluatie hebben uitgevoerd in

SAM. De ontwikkeling van SAM is echter niet verlopen zoals verwacht. Het product voldeed bij de start van het proces van zelfevaluatie in 2013 nog niet aan de functionele eisen en zou verder moeten worden ontwikkeld in 2014. Omdat er onvoldoende vertrouwen was in een succesvolle verdere ontwikkeling van SAM is besloten om de ontwikkeling van SAM te stoppen en de zelfevaluatie uit te voeren met behulp van het instrument Yucan. Dit instrument werd voor en tijdens de ontwikkeling van SAM reeds door Mondriaan ingezet. De functionaliteit van Yucan is de afgelopen jaren sterk verbeterd, waardoor het instrument nu beter aansluit bij de wensen van Mondriaan. Ook in Yucan is het mogelijk om de zelfevaluatie op team- en opleidingsniveau uit te voeren.

Conclusie

In 2013 zijn stappen gemaakt in het realiseren van de PDCA cyclus op teamniveau. Dit is bevestigd in het rapport van de instellingsaudit die het Kwaliteitsnetwerk mbo in februari 2013 bij Mondriaan heeft uitgevoerd. In het rapport staat vermeld dat de visie en het beleid van Mondriaan duidelijk zichtbaar zijn en bij betrokkenen bekend zijn. Tevens vermeldt het rapport dat de teams in positie zijn gebracht om zelf meer invulling te geven aan de verbetering van kwaliteit, door middel van teamopdrachten en zelfevaluatie op teamniveau.

De zelfevaluatie op teamniveau kan worden uitgevoerd met het zelfevaluatie instrument Yucan, dat daartoe voldoende functionaliteit heeft. Het versterken van de PDCA cyclus op teamniveau blijft een aandachtspunt, dit proces is zeker nog niet afgerond.

Vooruitblik

In 2014 voert de Inspectie het driejaarlijkse onderzoek naar de Staat van de Instelling uit bij Mondriaan. In het onderzoek wordt onder meer de kwaliteitsborging op instellings- en opleidingsniveau onderzocht. Uit de rapportage zal blijken of de doelstelling om de PDCA-cyclus op teamniveau te versterken is gerealiseerd.

Daarnaast worden in 2014 de zelfevaluatie op teamniveau en het werken met teamopdrachten en teamactiviteitenplannen geëvalueerd. De ervaringen worden meegenomen in de evaluatie van het kwaliteitsbeleid van Mondriaan. Andere bronnen voor de evaluatie van het kwaliteitsbeleid zijn de rapportages van de instellingsaudit en het onderzoek naar de Staat van de Instelling.

2.2 Actualiseren en verbeteren van de interne audits

Belangrijkste activiteiten

De thema's nacontrole diploma-eisen, EVC, doelmatigheid en rechtmatigheid toevoegen aan de interne audits

In 2013 zijn bij acht opleidingen van Mondriaan brede interne audits naar onderwijskwaliteit uitgevoerd. Bij de audits hebben de auditteams op de volgende gebieden uit het Waarderingskader van de Inspectie een beoordeling gegeven: onderwijsproces, examinering en diplomering, opbrengsten, kwaliteitsborging en naleving wettelijke vereisten. Tevens zijn indicatoren uit de Kaderbrief 2012 beoordeeld.

De interne audit is een ontwikkelingsgericht instrument in de kwaliteitscyclus, het biedt inzicht in de sterke punten en verbeterpunten van de opleidingen. Het auditrapport geeft het onderwijsteam input voor het teamactiviteitenplan.

Naar aanleiding van een interne integrale controle op de naleving van de diploma-eisen bij Mondriaan, heeft het CvB besloten om deze controle onderdeel te maken van de interne audits. Tijdens de audits wordt onderzocht of diploma's worden verstrekt als is voldaan aan de eisen uit het kwalificatiedossier. Onderdeel van de controle zijn het toetsen van het examenplan aan het kwalificatiedossier en het toetsen van examendossiers van studenten aan de diploma-eisen. In het auditrapport worden de bevindingen van deze controle vastgelegd.

Naast de brede audits naar onderwijskwaliteit en de examenaudits kent Mondriaan ook de interne audits naar doelmatigheid en rechtmatigheid. In 2013 was deze gepland bij de leerbedrijven die op een van de campussen van Mondriaan zijn gevestigd. De audit heeft echter een andere invulling gekregen dan gepland. Tijdens de voorbereidingen op de audit werd duidelijk dat de verantwoordelijke onderwijsmanager en directeur reeds hadden vastgesteld dat een aantal

doelmatigheids- en rechtmatigheidsaspecten voor verbetering vatbaar waren. Tevens werd reeds intensief gewerkt aan een verbeterplan. In dat licht heeft het Strategisch Beleidscentrum, opdrachtnemer van de interne audits, de auditopdracht vervolgens opgevat als een mogelijkheid om input te leveren ten behoeve van de verbeteringen en ontwikkelingen.

Conclusie

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.

Uit de interne audits die in 2013 zijn uitgevoerd blijkt dat het onderwijsproces bij zeven van de acht onderzochte opleidingen als voldoende is beoordeeld. De examinering en opbrengsten zijn bij respectievelijk vier en drie opleidingen voldoende beoordeeld. Het onderzoek naar de kwaliteitsborging en de naleving van de wettelijke vereisten leverden vier en zes voldoende beoordelingen op.

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.

Vooruitblik

In 2014 worden negen interne audits bij beroepsopleidingen uitgevoerd: zes brede audits en drie examenaudits. In 2014 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 2014 onderdeel uitmaken van de interne audits.

Resultaatgebied 3: Passend onderwijsaanbod en samenwerking met stakeholders

3.1 Meer zicht krijgen op de doelmatigheid van opleidingen in het kader van het opleidingen-portfolio

Belangrijkste activiteiten

Onderzoek naar doelmatigheid van de opleidingen

In 2012 is besloten dat de doelmatigheid van opleidingstrajecten van Mondriaan in een driejaarlijkse cyclus met De Beslisboom wordt beoordeeld. Gedurende 2013 bleek echter dat een cyclus van drie jaar niet praktisch is, bijvoorbeeld in verband met de opleidingsduur van vier jaar van enkele opleidingen. Het is praktischer jaarlijks de opleidingen te onderzoeken waarbij de vraag naar doelmatigheid zich aandient. Deze opleidingen worden met de Quick Scan onderzocht. Wanneer de Quick Scan daar aanleiding voor geeft, dan wordt alsnog De Beslisboom ingezet. Met deze instrumenten kan op een systematische wijze een afweging worden gemaakt over het starten, voortzetten of beëindigen van opleidingen. Opleidingen worden beoordeeld op de aspecten arbeidsmarktrelevantie, uitvoerbaarheid binnen het budget, onderwijskwaliteit en macrodoelmatigheid (een doelmatig aanbod aan beroepsopleidingen op regionaal niveau). Bij De Beslisboom is de toetsing uitgebreider en met meer bewijsmateriaal ondersteund.

Het opleidingen-portfolio vaststellen

De uitkomsten van de Quick Scan en De Beslisboom worden gebruikt bij het vaststellen van het opleidingen-portfolio. De bevoegdheid ten aanzien van het vaststellen van het opleidingenportfolio is in het bestuursreglement van Mondriaan bij het CvB belegd.

Het CvB gaat op basis van de uitkomsten van de Quick Scan en De Beslisboom over het starten, voortzetten of beëindigen van opleidingen.

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.

Op bestuurlijk niveau is Mondriaan in gesprek met ID College en ROC Leiden over macrodoelmatigheid. De gesprekken richten zich vooralsnog op het uitwisselen van informatie. In de toekomst kunnen in het kader van macrodoelmatigheid in afstemming met instellingen in de regio afspraken gemaakt worden over het aanbieden van opleidingen.

Resultaten

indicator	norm	bron	2012	2013
33% van alle opleidingen is onderzocht op doelmatigheid	Ja	M	n.v.t.	Nee

Conclusie

Uit onderzoek met de Quick Scan is gebleken dat in 2013 bij negen opleidingen een vraag speelde op het gebied van doelmatigheid. Gepland was om deze negen opleidingen te onderzoeken op doelmatigheid met De Beslisboom. In verband met de komende hervorming van de kwalificatiedossiers en de onzekerheid die hier in 2013 nog over bestond, is besloten de negen opleidingen in 2014 nader te onderzoeken op doelmatigheid.

Het CvB heeft het opleidingen-portfolio vastgesteld.

Vooruitblik

Ten behoeve van de vaststelling van het opleidingen-portfolio in 2014 worden de kaders voor besluitvorming over het opleidingen-portfolio ontwikkeld. Tevens wordt het proces van het in kaart brengen van het gewenste opleidingen-portfolio meer efficiënt en effectief gemaakt.

Met ingang van schooljaar 2014-2015 wordt de opleiding Commercieel Technicus toegevoegd aan het opleidingen-portfolio. Deze opleiding is een samenwerking van twee scholen van Mondriaan en een good practice van een cross-over van verschillende branches.

3.2 De informatievoorziening aan ouders verbeteren

Belangrijkste activiteiten

Bevorderen van ouderbetrokkenheid

Ouders hebben een belangrijke rol in het studiesucces van hun zoon/dochter. Mondriaan streeft naar een duurzaam partnerschap met ouders om voortijdige schooluitval te voorkomen en de kans van studenten op het behalen van een diploma te vergroten. De afgelopen jaren zijn binnen Mondriaan veel activiteiten uitgevoerd om de betrokkenheid van ouders bij de opleiding van hun zoon/dochter te bevorderen. De good practices zijn opgenomen in de toolkit ouderbetrokkenheid. In deze toolkit kunnen scholen activiteiten vinden die passen bij de doelgroep en cultuur van de opleiding. Het is namelijk gebleken dat per school en opleiding grote diversiteit bestaat in de activiteiten die succesvol zijn voor het bevorderen van ouderbetrokkenheid.

Docenten, studenten en ouders moeten echter nog altijd wennen aan een grotere rol van ouders bij de mbo-opleiding. Doelstelling van Mondriaan is dat het als vanzelfsprekend wordt gezien dat ouders stakeholders zijn bij de opleiding van hun zoon/dochter. Daarom is in 2013 ingezet op het structureel borgen van ouderbetrokkenheid in de scholen.

Voorbeelden van activiteiten die in 2013 bij scholen zijn uitgevoerd om ouderbetrokkenheid te bevorderen zijn: informatiebijeenkomsten voor ouders van aankomende eerstejaars studenten, het oprichten van een klankbordgroep van ouders, een cursus *dit is mbo* voor ouders en ouderavonden die worden georganiseerd door studenten.

Een belangrijke factor in het realiseren van het partnerschap van ouders en school is de informatievoorziening door school aan ouders, zowel voorafgaand aan de opleiding als tijdens de opleiding. Ouders zijn meer dan voorheen een doelgroep geworden voor de voorlichting over de opleidingen van

Mondriaan. Tijdens Spots on Jobs wordt een bijeenkomst specifiek gericht op ouders georganiseerd en er is ook een brochure gericht op ouders ontwikkeld. Tijdens de voorlichtingsbijeenkomst en in de brochure is informatie te vinden over het mbo en de rol van ouders bij keuze van hun zoon/dochter van een opleiding.

Voor de informatievoorziening aan ouders tijdens de opleiding mag een bepaling uit het Studentenstatuut niet onvermeld blijven: ouders van studenten die ouder dan 18 jaar zijn, maar nog geen 23 jaar, worden door school geïnformeerd over de voortgang van de opleiding, tenzij de student daar bezwaar tegen maakt. Ouders worden door school geïnformeerd over de studievoortgang en verzuim van hun zoon/dochter.

Resultaten

indicator	norm	bron	2012	2013
De ouders van studenten van Mondriaan zijn tevreden over de informatievoorziening door Mondriaan	minimaal 75%	M	n.v.t.	geen gegevens

Conclusie

In 2013 is geen meting uitgevoerd bij de ouders waarin onderzocht is of de ouders van studenten van Mondriaan tevreden zijn over de informatievoorziening door Mondriaan. Uit de contacten met ouders tijdens ouderavonden, bijeenkomsten van ouderklankbordgroepen en voorlichtingsbijeenkomsten voor ouders blijkt dat ouders gematigd tevreden zijn over de informatievoorziening door Mondriaan. Met name ouders die op de toeleverende vmbo-school gewend waren om bijvoorbeeld met behulp van Magister zelf voortgangs- en verzuimgegevens te bekijken, zijn niet geheel tevreden over de informatievoorziening. Binnen de mogelijkheden streeft Mondriaan er naar ouders op adequate wijze te informeren over de studievoortgang.

Vooruitblik

De studievoortgang van studenten kan in de loop van 2014 door studenten en ouders via het studentenregistratiesysteem Magister online worden bekeken. Naar verwachting zal dit de tevredenheid van ouders over informatievoorziening door school verbeteren.

In 2014 wordt de enquête oudertevredenheid uitgevoerd. Met dit onderzoek wordt de tevredenheid van ouders gemeten over informatievoorziening door school, contact met de school, organisatie en kwaliteit van het onderwijs. Uit dit onderzoek zal blijken in hoeverre ouders tevreden zijn over de informatievoorziening door Mondriaan.

3.3 Vergroten van de omzet van privaat onderwijs

Belangrijkste activiteiten

Doorontwikkeling privaat onderwijs

In 2012 heeft het College van Bestuur opdracht gegeven tot de doorontwikkeling van het privaat onderwijs van Mondriaan: het samenvoegen van alle niet door het ministerie van OCW bekostigde activiteiten tot één organisatieonderdeel. Het doel is het realiseren van één loket binnen Mondriaan voor alle maatwerktrajecten, trajecten met open inschrijving en overige educatieve activiteiten.

Op basis van een analyse van het privaat onderwijs is een visie op de toekomst van de private opleidingen van Mondriaan ontwikkeld. Eind 2012 is gestart met de professionalisering van organisatie, medewerkers en marketing om begin 2013 over te kunnen naar een samenvoeging van de verschillende onderdelen tot één loket bij Mondriaan voor bedrijven en particulier onderwijs.

Menskracht7

Op 7 oktober 2013 is Menskracht7, het centrale loket voor alle publiek-private c.q. private activiteiten van Mondriaan, gelanceerd onder het motto Samen wordt het beter. Menskracht7 is gepositioneerd als onderdeel van de Mondriaan Contractgroep B.V., ressorterend onder het College van Bestuur.

In maart 2013 heeft een aantal externe experts de organisatorische en inhoudelijke ontwikkeling van de private activiteiten geanalyseerd. In combinatie met de bevindingen uit een in 2013 uitgevoerd imago-onderzoek is op basis van deze analyse besloten de private activiteiten van Mondriaan in de markt te zetten als Menskracht7: in lijn met de solide uitstraling van Mondriaan met voor privaat onderwijs kenmerkende eigenschappen als marktgericht, pragmatisch en dynamisch.

Een groot deel van de activiteiten van Menskracht7 kenmerkt zich door nauwe samenwerking met de scholen van Mondriaan. Zo treedt Menskracht7 op als tussenpersoon, de loketfunctie, tussen scholen en bedrijven inzake maatwerktrajecten die door de scholen uitgevoerd worden. Daarnaast zijn er ook activiteiten waarbij Menskracht7 invulling geeft aan de scholingswens van een bedrijf en voor de uitvoering personeel inhuurt van de scholen en gebouwen huurt van Mondriaan. Op deze wijze blijven publieke en private geldstromen gescheiden.

Een goed voorbeeld van de mogelijkheden van Menskracht7 is een taaltraject dat in opdracht van de gemeente Den Haag wordt uitgevoerd. Dit betreft een commercieel traject, waar meerdere partijen op geoffereerd hebben. Menskracht7 heeft door de inzet van zzp'ers voor het taaltraject een concurrerende offerte kunnen uitbrengen, waar Mondriaan in het verleden deze aanbestedingen niet kon binnenhalen omdat deze in verband met personeelskosten niet kostendekkend konden worden uitgevoerd.

Resultaten

indicator	norm	bron	2012	2013
De omzet van privaat onderwijs is in 2013 gestegen t.o.v. 2012	ten minste 5%	M	n.v.t.	Ja

Conclusie

De omzet van de private activiteiten van Mondriaan, sinds oktober 2013 ondergebracht bij Menskracht7, is in 2013 toegenomen van 1,1 miljoen euro naar 1,8 miljoen euro, een stijging van 64%. De doelstelling van een stijging van de omzet met ten minste 5% is daarmee gerealiseerd. De kosten van ontwikkeling en lancering van Menskracht7 veroorzaakten in 2013 nog wel een verliespost, maar het betreft hier wel eenmalige kosten. Naar verwachting bereikt Menskracht7 in de loop van 2014 het *breakeven-point*.

Vooruitblik

In 2014 worden de activiteiten van Menskracht7 verder uitgebreid. Het taaltraject, dat reeds loopt in de gemeente Den Haag, gaat ook in andere gemeenten worden ingezet. Tevens wordt ingezet op het aangaan van brede samenwerkingen met grote bedrijven en instellingen, zodat Menskracht7 hier als preferred supplier aan de slag kan.

Daarnaast wordt het aanbod onderzocht op winstgevendheid van de verschillende activiteiten en wordt onderzocht of er mogelijkheden zijn om de activiteiten in de techniek-sector uit te bouwen.

Met deze activiteiten wordt een verdere omzetgroei beoogd.

Resultaatgebied 4: Professionalisering

4.1 Professionalisering van het onderwijspersoneel, het management en de diensten

Belangrijkste activiteiten

Scholingsplannen per team

Op schoolniveau is er in de werkplannen van de onderwijsmanagers aandacht voor de professionalisering en scholing van docenten, medewerkers 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 scholing en professionalisering komt in de meeste gevallen in de gesprekkencyclus van docenten en medewerkers met de leidinggevende aan de orde.

Scholing gericht op de basiskwaliteit van de docent

In 2013 is een basisscholing voor docenten en instructeurs ontwikkeld. Deze scholing wordt aangeboden aan docenten en instructeurs die na 1 augustus 2012 zijn aangesteld. Een eerste groep is gestart met de basisscholing. Het aantal aanmeldingen was echter minder dan verwacht.

Scholing gericht op de leiderskwaliteit van het management

Met als uitgangspunt de kernwaarden actief, vakkundig en betrokken heeft het management het kernwaardentraject doorlopen. Een onderzoek en een aantal sessies waarin bevindingen en ervaringen door het gehele management werden gedeeld, hebben in 2013 tot meer wederzijds begrip, afstemming en samenwerking tussen onderwijsmanagers, directeurs, dienstdirecteurs en CvB geleid.

De onderwijsmanagers en directeurs hebben in 2013 de Birkmantest gedaan, een instrument dat hen meer inzicht geeft in drive, valkuilen en de gebruiksaanwijzing van de onderwijsmanager.

De directeurs en dienstdirecteurs hebben in 2013 bij De Baak een leiderschapstraject gevolgd, gericht op bezielend leiderschap. 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 medewerkers van de school.

Scholingsaanbod voor onderwijsgeevenden

Met het oog op de invoering van nieuwe kwalificatiedossiers en de gevolgen daarvan voor de onderwijsprogramma's is een plan ontwikkeld om onderwijsgeevenden te scholen op curriculumontwikkeling. Uit elk onderwijsteam wordt een docent met de ontwikkeltaak afgevaardigd voor de scholing. In samenwerking met 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.

Resultaten

indicator	norm	bron	2012	2013
Het onderwijspersoneel voelt zich voldoende toegerust om zijn taken te doen	minimaal 90%	M	n.v.t.	91%
Het management voelt zich voldoende toegerust om zijn taken te doen	minimaal 90%	M	n.v.t.	97%
De medewerkers van ondersteunende diensten voelen zich voldoende toegerust om de taken te doen	minimaal 90%	M	n.v.t.	91%
Het onderwijspersoneel heeft het afgelopen jaar voldoende scholing gehad	minimaal 75%	M	n.v.t.	80%
Het management heeft het afgelopen jaar voldoende scholing gehad	minimaal 75%	M	n.v.t.	79%
De medewerkers van ondersteunende diensten hebben het afgelopen jaar voldoende scholing gehad	minimaal 75%	M	n.v.t.	58%

Conclusie

Uit de resultaten van het medewerkerstevredenheid onderzoek (MTO) blijkt dat medewerkers van Mondriaan over het algemeen tevreden zijn over de gevolgde scholing. Aandachtspunt is de scholing van medewerkers van ondersteunende diensten.

Scholingsplannen zijn op dit moment voornamelijk op schoolniveau aanwezig. Het blijft een aandachtspunt om de teams meer zelf eigenaar van het scholings- en professionaliseringsplan te laten worden. De teams dienen

4.2 Kwaliteitsverbetering van HRM-beleid

uiteindelijk zelf de inschatting te kunnen maken welke professionaliseringsacties nodig zijn om de opdracht van het team goed te volbrengen.

De belangstelling voor de basisscholing voor docenten en instructeurs bleef achter bij de verwachtingen. In 2014 is daarom de basisscholing verplicht voor nieuwe docenten en instructeurs en wordt deze op een ander tijdstip aangeboden.

Vooruitblik

De ondersteunende diensten hebben in 2013 een zelfevaluatie uitgevoerd. Professionalisering van de medewerkers is onderdeel van de zelfevaluatie. De uitkomsten en bevindingen van de zelfevaluatie zijn de basis voor verbeteracties in 2014.

De *Birkmantest*, die in 2013 door onderwijsmanagers en directeurs is gedaan, staat in 2014 op het programma voor het CvB.

In de maandelijkse gesprekken van CvB en onderwijsmanagers wordt scholing en professionalisering een agendapunt dat minimaal een keer per kwartaal besproken wordt. Belangrijk onderwerp is dan de voortgang van het ontwikkelen van professionaliseringsplannen op teamniveau.

Belangrijkste activiteiten

Implementeren van het digitale portfolio en bekwaamheidsdossier

De gesprekkencyclus van functioneren en beoordelen wordt digitaal ondersteund door Mijnbardo, een leermanagementsysteem waarmee medewerker en leidinggevende ondersteund worden bij het verzamelen en onderhouden van relevante informatie over het professioneel functioneren van de medewerker. De medewerker bouwt een portfolio op een de werkgever een bekwaamheidsdossier. In 2013 is de scholing van medewerkers en leidinggevend in Mijnbardo afgerond. Mijnbardo wordt ingezet bij de gesprekkencyclus.

Lesobservaties, intervisie en peercoaching

Ten behoeve van de implementatie van de regeling gesprekkencyclus van functioneren en beoordelen zijn in Mijnbardo formats opgenomen voor lesobservaties. De lesobservaties dragen er toe bij dat de gesprekken over het functioneren van docenten verbeteren. Op het gebied van intervisie en peercoaching moeten nog stappen gemaakt worden.

Conclusie

Het leermanagementsysteem Mijnbardo is in 2013 steviger geworteld in de organisatie. De gesprekkencyclus van functioneren en beoordelen wordt ondersteund door Mijnbardo. Tevens wordt in de gesprekkencyclus gebruik gemaakt van de bevindingen uit lesobservaties en feedback van studenten op het functioneren van docenten.

Uit het Medewerkerstevredenheid onderzoek uit 2013 bleek 84% van de medewerkers heeft aangegeven dat de direct leidinggevende een functionerings- of beoordelingsgesprek met hem heeft gevoerd. In 2011 was dit nog 73%.

Vooruitblik

De mogelijkheid om gevolgde scholing die wordt geregistreerd in Mijnbardo, vanuit Mijnbardo naar het lerarenregister zal het gebruik van Mijnbardo naar verwachting in 2014 gaan bevorderen.

4.3 Terugbrengen van het ziekteverzuim

Belangrijkste activiteiten

Visie op verzuim

In 2013 heeft het CvB de visie van Mondriaan op verzuim vastgesteld: ziekte overkomt je, verzuim is een keuze. Mondriaan meent dat verzuim wegens ziekte voor een deel te voorkomen is.

Verzuimen is een vorm van gedrag dat het gevolg kan zijn van een ziekte of het ervaren van medische of psychische klachten. Het gedrag bestaat eruit dat de werknemer een afweging maakt of hij wel of niet thuis zal blijven. Als de leidinggevende inzicht heeft in de motieven die bij deze afweging een rol spelen, dan kan hij de medewerker beter ondersteunen en sturen.

De medewerker is immer zelf verantwoordelijk voor de keuze die hij in deze maakt.

Wanneer er zaken (mee-)spelen op de werkvloer of in de privésituatie die de verzuimkeuze beïnvloeden, is het belangrijk deze met elkaar te bespreken, bij voorkeur voordat verzuim aan de orde is.

Mondriaan streeft er naar om de werknemer in een zo vroeg mogelijk stadium terug te halen naar de werkvloer. Enerzijds wordt zo de medewerker betrokken gehouden bij het werk (waardoor terugkeer een lage drempel kent), anderzijds zijn er weinig ziektebeelden waarin de beperkingen dusdanig zijn dat de werknemer helemaal geen werkzaamheden kan verrichten. Als er beperkingen zijn, dan kan misschien de werkduur of de werkplek tijdelijk aangepast worden. Medewerker en leidinggevende pakken in goed overleg, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, de problemen aan.

Training leidinggevenden in verzuimbestrijding

De leidinggevende speelt een belangrijke rol bij verzuimbestrijding. Teneinde de visie ten uitvoer te kunnen brengen zijn leidinggevenden van scholen en diensten getraind op het gebied van verzuimbestrijding. Tijdens deze training is aandacht gegeven aan verzuim in relatie tot privéproblematiek, verzuim bij chronische ziektebeelden en een training gespreksvaardigheden bij kort, frequent verzuim.

Resultaten

indicator	norm	bron	2012	2013
Het ziekteverzuim (korter dan 52 weken) is teruggebracht tot minder dan 5%	Ja	M	N.v.t.	

Conclusie

In 2013 is besloten om niet langer te werken met een verzuimpercentage dat uitsluitend gebaseerd is op het eerste jaar van het verzuim. Het ziekteverzuim wordt nu gemeten op basis van het totale verzuim, dus inclusief het langdurig verzuim langer dan één jaar. Er zijn targets gesteld voor het ziekteverzuim voor de jaren 2013, 2014 en 2015. De doelstelling voor 2013 was 5,7%. Het ziekteverzuimpercentage is in 2013 gedaald van 7% naar 5,8%, de doelstelling is echter net niet gerealiseerd. De targets voor het ziekteverzuim hebben de doelstelling uit de kaderbrief 2013 vervangen. Daarom is bij *Resultaten* geen resultaat vermeld, deze doelstellingen zijn niet meer van toepassing.

Vooruitblik

Verzuimbestrijding blijft een speerpunt. Medewerkers worden voorgelicht over de visie op arbeidsverzuim en leidinggevenden zetten zich actief in om verzuim te voorkomen en bestrijden. De doelstelling voor 2014 is het ziekteverzuimpercentage verder terug te dringen tot 4,7%.

Resultaatgebied 5: Kwaliteit van de bedrijfsvoering

5.1 Financiële kengetallen

Resultaten

indicator	norm	bron	2012	2013
Solvabiliteit	0,2 - 0,6	M	0,57	0,59
Exploitatieresultaat	0% - 3%	M	2,6%	1,45%
Liquiditeit	≥0,5	M	0,84	1,02
Rentabiliteit	Meerjarig een waarde van nul	M	3,6	2,0

Conclusie

Mondriaan voldoet aan de interne en externe normen. In het treasury statuut is bepaald dat de solvabiliteit minimaal 40% dient te zijn. Ook hieraan voldoet Mondriaan. Mondriaan is financieel gezond.

Vooruitblik

In 2014 zal de frequentie van de forecastgesprekken worden verlaagd van eenmaal per maand naar één keer per twee maanden. In 2014 zal bij het opstellen van de risicoparagraaf dezelfde werkwijze worden gehanteerd als in 2013. In 2014 wordt wel een begin gemaakt met het verbinden van de risicoparagraaf aan de Planning- en Controlcyclus, waarbij het een onderwerp wordt bij de begrotingsgesprek en de verantwoordingsgesprekken. In 2013 is het optimaliseren van de meerjarenbegroting niet afgerond. Dit vindt plaats in 2014. In 2014 wordt ook een nieuwe allocatiemodel opgeleverd. Dit vormt de basis voor de begroting 2015. Op basis van de evaluatie van het facturatieproces 2013-2014 wordt het facturatieproces 2014-2015 aangepast. Het College van Bestuur streeft naar het zoveel mogelijk digitaal beschikbaar stellen van de leermiddelen om de kosten voor de studenten waar mogelijk te beperken. In 2014 wordt de implementatie van de werkkostenregeling per 1 januari 2015 voorbereid. Voor loonheffing en btw wordt de huidige praktijk getoetst aan recente ontwikkelingen.

Definities

Solvabiliteit: het eigen vermogen als percentage van het totaal vermogen. In het Treasury statuut van Mondriaan is als minimale norm 40% bepaald.

Exploitatieresultaat: de totale baten gedeeld door de totale lasten.

Liquiditeit: de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden (current ratio). De commissie Don hanteert voor de current ratio een bandbreedte van 0,5 tot 1,5.

Rentabiliteit: de verhouding tussen het resultaat en het eigen vermogen waarmee dit resultaat is behaald.

5.2 Effectieve en efficiënte ondersteuning van het primaire proces

Belangrijkste activiteiten

Meerjarige personele planning en meerjarige formatieplanning per school

Met het instrument voor het ontwikkelen van een meerjarige personeels- en formatieplanning kan een match gemaakt worden tussen de kwantitatieve en kwalitatieve personeels-behoefte in een school. Aan de hand van scenario's kan een 5-jaar forecast met gewenste formatie worden ontwikkeld.

Implementatie van het managementinformatiesysteem

Naar aanleiding van de toenemende administratieve lastendruk, eisen op het gebied van verantwoording aan toezichthouders en de vraag binnen Mondriaan naar eenduidige en betrouwbare managementinformatie, is het Bureau Informatie Management (BIM) ingericht. BIM is binnen Mondriaan dé bron voor managementinformatie. Vanuit het datawarehouse systeem levert BIM managementinformatie aan de organisatie middels rapportages, zowel standaardrapportages als rapportages op aanvraag van gebruikers, en het dashboard. Het dashboard is een managementinformatietool waar informatie over personeel, financiën en studenten wordt ontsloten. De gegevens worden maandelijks aan het begin van de maand geactualiseerd. Een belangrijk kenmerk van het dashboard is de downdrill functionaliteit: bijvoorbeeld in het studenten onderdeel van het dashboard zijn de gegevens tot op studentniveau te zien.

Resultaten

indicator	norm	bron	2012	2013
Iedere school heeft een meerjarige personele planning en meerjarige formatieplanning	Ja	M	Nee	Nee
De streefformatie per stafdienst is behaald per 31-12-2013	Ja	M	n.v.t.	Ja
Het management is tevreden over de beschikbare sturingsgegevens	minimaal 90%	M	57%	82%

Conclusie

De personeelsplanner is in 2013 verder ontwikkeld, er zijn formats beschikbaar om een meerjarige personeels- en formatieplanning per school en dienst te maken. In 2013 is de personeelsplanner bij de scholen en diensten op voor hen passende wijze ingezet.

De streefformatie per stafdienst, zoals vastgelegd in de begrotingen voor 2013, is gerealiseerd.

De implementatie van de dienstverlening op het gebied van managementinformatie is volgens planning verlopen. Dit behelsde het uitfasen van rapportages die voor de inrichting van BIM gebruikt werden, het ontwikkelen van procedures om te komen tot geautoriseerde rapportages en het verankeren van de communicatiestructuur op het gebied van managementinformatie.

Met de ontwikkeling van de dienst Bureau Informatie Management is de tevredenheid van het management over de beschikbare sturingsgegevens verbeterd.

Vooruitblik

In 2014 wordt de implementatie van het management-informatiesysteem voortgezet. Beoogd wordt een koppeling te maken met HRM-systeem HR2day en het onderdeel personeel op het dashboard uit te breiden, zodat de managementinformatie beter aansluit op de informatiebehoefte.

Uit het tevredenheidsonderzoek naar de dienstverlening van de ondersteunende diensten dat in 2014 wordt uitgevoerd moet blijken of de tevredenheid van het management over de beschikbare sturingsgegevens in 2014 verder verbeterd.

5.3 Verbeteren van de onderwijskundige ondersteuning

Belangrijkste activiteiten

Interne audits bij de diensten

In 2013 is Mondriaan gestart met interne audits bij ondersteunende diensten. Ter voorbereiding op de eerste interne audit bij een ondersteunende dienst is een waarderingskader voor diensten opgesteld. Waar mogelijk is aangesloten bij het waarderingskader van de Inspectie, maar dit bleek slechts op enkele punten mogelijk, bijvoorbeeld de kwaliteitsborging. Het waarderingskader voor diensten is verwerkt in het zelfevaluatie-instrument, zodat ter voorbereiding op de audit de zelfevaluatie kon worden uitgevoerd. De processtappen die worden uitgevoerd voor een interne audit bij een school zijn het uitgangspunt voor de voorbereidingen op de audit bij de ondersteunende dienst. Het CvB heeft de dienst HRM geselecteerd voor de audit. Deze audit is aangemerkt als pilot, omdat de audit qua proces, organisatie en inhoud volledig moest worden ontwikkeld.

Voor de audit is een externe voorzitter geworven. Het auditteam bestond verder uit een auditor van Mondriaan, die als secretaris opereerde, en een auditor van het Hoornbeek Collega, via de auditpool Diagonaal, een uitwisselingsprogramma van interne auditors van mbo instellingen.

De interne audit bestond uit documentenonderzoek en gesprekken met de directeur HRM, medewerkers van de dienst HRM en onderwijsmanagers (de interne klant). Het auditteam heeft de bevindingen vastgelegd in een rapportage.

Conclusie

De audit bij de dienst HRM is geëvalueerd. Het invullen van het zelfevaluatie-instrument SAM is door de medewerkers van de dienst HRM als moeizaam ervaren. De oorzaak daarvan ligt grotendeels in de functionaliteit van het instrument. De audit is goed verlopen. Het bleek niet mogelijk om uit SAM een goed leesbaar rapport te genereren, ook dit werd veroorzaakt door de functionaliteit van SAM. Tenslotte bleek de eerste versie van het waarderingskader voor diensten niet op alle onderdelen een goede normering, waardoor het niet mogelijk bleek voor het auditteam om in alle gevallen tot een oordeel te komen.

Het CvB heeft besloten om een vervolg te geven aan de pilot met de interne audits bij diensten. In 2013 zijn de zeven ondersteunende diensten gestart met de zelfevaluatie. Het waarderingskader voor diensten is naar aanleiding van de pilot aangepast.

In verband met het beëindigen van de ontwikkeling van het zelfevaluatie instrument SAM wordt de zelfevaluatie in 2013 in het instrument Yucan uitgevoerd.

Vooruitblik

Het CvB heeft besloten in 2014 twee interne audits bij diensten uit te voeren. Hiertoe zijn de diensten Bureau Informatiemanagement (BIM) en het Studie- en Loopbaancentrum (SLC) geselecteerd.

5.4 Verbeteren van het proces van studentenregistratie

Belangrijkste activiteiten

Implementatie van Magister

Magister is het studentenregistratiesysteem van Mondriaan. Aanvankelijk is Magister gebruikt voor ten behoeve van de bekostiging en de uitwisseling van gegevens met BRON (het Basisregister Onderwijs van DUO). In 2013 is het gebruik van Magister verder ontwikkeld door de afdeling Studenten Backoffice. De verdere ontwikkeling van Magister was gericht op de inrichting van het systeem en het scholen van medewerkers in het gebruik van Magister. Een van de onderdelen van Magister die in 2013 verder zijn ontwikkeld is het proces van aanmelding, intake en plaatsing van nieuwe studenten.

Administratieve organisatie: back- en frontoffice

Per 1 januari 2013, synchroon aan de doorontwikkeling van Mondriaan, is de organisatie van studentenadministratie verdeeld in front- en backoffice. Hiertoe is besloten naar aanleiding van het project In één keer goed. Dit project is gericht op het vergroten van de effectiviteit en de efficiency van de studentenadministratie. De Studenten backoffice (SBO) voert de voor bekostiging essentiële administratieve werkzaamheden uit en verzorgt functioneel beheer, onderhoud en verdere uitrol van Magister en satellietapplicaties zoals Presto. Tevens verzorgt de SBO scholing van medewerkers in het gebruik van Magister. De frontoffices van de scholen voeren de overige administratieve werkzaamheden uit. De vorming van de SBO maakt het mogelijk administratieve processen te standaardiseren, waardoor deze effectiever en efficiënter gaan verlopen.

Conclusie

Het proces van studentenregistratie is in 2013 gecentraliseerd door de oprichting van de SBO.

De vorming van de SBO maakt het mogelijk administratieve processen te standaardiseren, waardoor deze effectiever en efficiënter verlopen. 2013 stond in het teken van opbouw van de afdeling SBO en afstemming met de frontoffices van de scholen voor wat betreft taken, werkzaamheden en bevoegdheden. In een transitieperiode zijn administratieve afdelingen van scholen gesplitst in front- en backoffice. De SBO werkt in samenwerking met de scholen intensief aan het realiseren van een meer effectieve en efficiënte organisatie van de administratieve processen.

Vooruitblik

In 2014 wordt de ontwikkeling van Magister voortgezet. De verdere inrichting is er vooral op gericht om het onderwijsproces bij de scholen te faciliteren. Zo kunnen in 2014 de registratie van aan- en afwezigheid van studenten en de studieresultaten van studenten worden geregistreerd. Tevens gaat Magister vanaf 2014 als leerlingvolgsysteem dienen. Docenten en begeleiders kunnen informatie over de student in Magister vastleggen en inzien. Het wordt tevens mogelijk voor studenten en ouders om informatie over aan- en afwezigheid, studievoortgang en studieloopbaanbegeleiding in Magister te raadplegen.

5.5 Verbetering van de communicatie over roosterwijzigingen

Belangrijkste activiteiten

Communicatie over lesroosters en roosterwijzigingen

Uit het tevredenheidsonderzoek onder studenten in 2013 blijkt dat studenten niet tevreden zijn over de communicatie over roosterwijzigingen. In 2013 is een aantal verbeteracties ingezet om de communicatie over lesroosters en roosterwijzigingen te verbeteren. Op de website van Mondriaan zijn de lesroosters en roostermededelingen van 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 zorgopleidingen is een sms service gestart voor het doorgeven van roosterwijzigingen. Ook deze methode is er op gericht de snelheid van de communicatie en bereikbaarheid van studenten te borgen.

Bij de zorg- en welzijn opleidingen is 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	bron	2012	2013
De studenten zijn tevreden over de communicatie over roosterwijzigingen	minimaal 70%	M	50%	57%

Conclusie

De verbeteracties die in 2013 zijn ingezet hebben nog niet overal tot het gewenste resultaat geleid. De vraag is of de ingezette verbeteracties voldoende aansluiten bij de belevingswereld van de doelgroep van Mondriaan. Onderzocht wordt in hoeverre de huidige verbeteracties effectief zijn. Het is dan ook belangrijk met studenten in gesprek te gaan om de achtergronden van de ontevredenheid te achterhalen: waarom zijn studenten niet tevreden over het tijdig doorgeven van roosterwijzigingen. Tevens kan dan onderzocht worden op welke wijze studenten deze tekortkoming opgelost zouden willen zien.

Vooruitblik

Er gaat onderzoek plaatsvinden naar de achtergronden van de ontevredenheid van studenten over het doorgeven van roosterwijzigingen. Hierbij dient de koppeling te worden gemaakt met de verwachtingen van studenten en de activiteiten en mogelijkheden van scholen. Studenten ervaren roosterwijzigingen als vervelend, dat is een gegeven.

Bij een aantal opleidingen zijn de studenten wel tevreden over het doorgeven van roosterwijzigingen, zoals Handel, Helpende Zorg en Welzijn en Administratie Den Haag. De good practices van deze opleidingen kunnen als voorbeeld dienen voor de overige opleidingen bij het verbeteren van de tevredenheid van studenten over roosterwijzigingen.

5.6 Verbeteren van de registratie van verzuim van studenten

Belangrijkste activiteiten

Aan- en afwezigheidsregistratie

Presto is bij Mondriaan het standaard programma waarin aan- en afwezigheid van studenten wordt geregistreerd. Met Presto kan door het scannen van studentenpassen en/of het digitale klassenboek de aan- en afwezigheid van studenten worden geregistreerd. Presto kan gekoppeld worden aan het lesrooster, waardoor niet alleen te zien is welke studenten aanwezig zijn, maar ook wie aanwezig had moeten zijn. Presto biedt mogelijkheden om real time te zien welke studenten afwezig zijn. Dit faciliteert effectieve verzuimbestriving. Vanaf september, bij de start van het schooljaar, wordt overal met Presto gewerkt.

Verzuimcontroles door afdeling leerplicht van Gemeente Den Haag

De Inspectie van het Onderwijs heeft, in het kader van het programma *Aanval op de uitval*, middels een samenwerkingsovereenkomst met de gemeente Den Haag het toezicht op de naleving van de Leerplichtwet 1969 bij de gemeente belegd. In 2013 heeft de afdeling Leerplicht van de gemeente controles op de naleving van de Leerplichtwet uitgevoerd bij Mondriaan. Deze onderzoeken richten zich op de registratie en melding van verzuim, het verzuimbeleid en de verzuimaanpak. De registratie van aan- en afwezigheid dient systematisch, inzichtelijk, actueel en betrouwbaar te zijn en moet het mogelijk maken voor de school om schoolverzuim tijdig en correct te melden. Ouders en studenten moeten door OER, studiegids of onderwijsovereenkomst op de hoogste zijn gesteld van het verzuim van de school. De school moet een aanpak hanteren die erop gericht is de studenten die dreigen uit te vallen op een zorgvuldige en samenhangende wijze te begeleiden. De onderzoeken worden uitgevoerd door leerplichtambtenaren van de gemeente. De bevindingen worden vastgelegd in een rapport.

Conclusie

In 2013 zijn twaalf verzuimcontroles uitgevoerd door de afdeling Leerplicht van de Gemeente Den Haag. Uit de rapportages blijkt dat de voornaamste knelpunten zijn, de registratie van aan- en afwezigheid, zowel op school als tijdens de beroepspraktijkvorming, en het melden van verzuim van studenten bij Leerplicht.

Naar aanleiding van de rapportages worden verbetertrajecten ingezet, zodat zo snel mogelijk alsnog aan de wettelijke vereisten in het kader van de Leerplichtwet wordt voldaan.

Vooruitblik

In 2014 wordt bij de scholen waar de beoordeling van de verzuimcontrole in 2013 onvoldoende was, een tweede controle uitgevoerd. Daarnaast wordt bij acht scholen in 2014 een eerste controle uitgevoerd. Naar verwachting zullen de resultaten van deze controles, mede op basis van de controles in 2013 en de verbeteringen die naar aanleiding van de controles zijn uitgevoerd, beter zijn dan in 2013.

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 3.

De inhoudelijke verantwoordingen zijn in deze paragraaf opgenomen. Voor de exacte subsidiebedragen wordt verwezen naar hoofdstuk 3.

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 levert een bijdrage aan het voorkomen van verzuim en voortijdig schoolverlaten. In 2013 is voor schoolmaatschappelijk werk zeven fte ingezet. Er zijn 860 studenten die een beroep op schoolmaatschappelijk werk hebben gedaan en hebben deelgenomen aan een traject. Dit kan variëren van een eenmalige consultatie, een kortlopend behandeltraject of doorverwijzing naar een andere instantie. Dit is een daling van ongeveer 14% ten opzichte van 2012.

In 71 gevallen gaat het om een eenmalige consultatie. Ruim een kwart van de studenten wordt doorverwezen. Dit is meer dan in 2012. Verhoudingsgewijs vaak naar de geestelijke gezondheidszorg (ggz).

Achterblijvende prestaties, gedragsproblemen, psychosomatische klachten, ingrijpende gebeurtenissen en

de leefomstandigheden zijn de voornaamste aanleidingen om naar een schoolmaatschappelijk werker te gaan. In 2013 waarden verwijzers, bijvoorbeeld studieloopbaanbegeleiders of zorgcoördinatoren, het schoolmaatschappelijk werk met een rapportcijfer 7,9. Studenten waarden het met een 8,2.

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 in de jaren 2010 tot en met 2013 aanvullende bekostiging ten behoeve van de intensivering van het taal- en rekenonderwijs. Dit is er op 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 2013 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.

Regeling leerlinggebonden financiering in het mbo

De Regeling leerlinggebonden financiering in het mbo is bedoeld om het mbo meer toegankelijk te maken voor studenten met een chronische ziekte of handicap. De regeling is per 1 augustus 2008 opgenomen in de Wet educatie en beroepsonderwijs en daarmee wettelijk en structureel geregeld. Met de regeling kan een student die belemmeringen ondervindt

bij de onderwijsdeelname als gevolg van een chronische ziekte of handicap, een indicatie aanvragen om in aanmerking te komen voor een extra budget (rugzak).

Zijn studenten reeds geïndiceerd op hun voorgaande school, dan is het verkrijgen van een rugzak op het mbo relatief eenvoudig. Is dit nog niet gebeurd, dan is dit vrij eenvoudig alsnog te realiseren voor cluster 2 en 3 leerlingen (doven en lichamelijk gehandicapten). Voor cluster 4 leerlingen (gedragsstoornissen) is dit geen reële optie meer aangezien de regionale indicatiecommissie voor hen zelden een positieve verklaring afgeeft.

In 2013 waren er binnen Mondriaan 121 studenten met een rugzak. Hiermee is het aantal studenten met een rugzak gestegen ten opzichte van 2012 want toen waren er 114.

Op 1 augustus 2014 treedt passend onderwijs in werking en vervalt de leerlinggebonden financiering (LGF). Voor visueel gehandicapten (cluster 1) en auditief gehandicapten (cluster 2) blijft een aparte bekostiging beschikbaar.

Regeling visueel gehandicapte leerlingen

Studenten met een visuele handicap vallen niet onder de Regeling leerlinggebonden financiering. Onder de Regeling visueel gehandicapte leerlingen kan Mondriaan subsidie aanvragen voor extra begeleiding of aanpassingen. Ambulante begeleiding zit niet in de Regeling, wel kan gebruik worden gemaakt van de expertise en begeleiding van bijvoorbeeld Visio of Bartimeus, organisaties voor revalidatie, zorg en training van mensen met een visuele beperking.

In 2013 heeft Mondriaan voor twee studenten een subsidie wegens visuele handicap ontvangen.

Prestatiebox vsv

In hoofdstuk 2, paragrafen 1.4 en 1.5, is beschreven op welke wijze Mondriaan de gelden voor het bestrijden van ongediplomeerde uitstroom van studenten heeft aangewend.

Regeling versterking salarismix leraren

De Regeling ter versterking van de salarismix in de Randstadregio's, die sinds 2009 van kracht is, kent twee componenten: het salarisdeel en het formatiedeel. Doel van het zogenaamde salarisdeel is om docenten te werven en te behouden, door het mogelijk te maken door te groeien naar een hogere salarisschaal. Het formatiedeel van de Regeling kent als doelstelling de werkdruk te verlagen, door de inzet van extra onderwijsformatie. Met het salarisdeel is 75% van de beschikbare middelen gemoeid.

Mondriaan zet het formatiedeel in bij opleidingen van niveau 1 en 2, opdat studenten van de lagere niveaus beter ondersteund kunnen worden in kleinere groepen en met extra begeleiding.

Regeling lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom

Sinds 2009 levert de zij-instroomsubsidie van de Regeling lerarenbeurs een bijdrage aan onderwijswerkgevers om een zij-instromer aan te stellen, te begeleiden en te doen opleiden. De subsidie richt zich op het behalen van een onderwijsbevoegdheid. In 2013 heeft Mondriaan geen gebruik gemaakt van de zij-instroomsubsidie.

Hoofdstuk 3 - Jaarrekening



1. Jaarrekening 2013

Bestuursverslag

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 2013 sluiten op deze doelstellingen aan.

Resultaat 2013

Het boekjaar 2013 is afgesloten met een positief resultaat van €2,1 miljoen. Het resultaat 2013 is vooral veroorzaakt door de extra rijksbijdragen voortkomend uit het Herfstakkoord, die in december zijn ontvangen en in 2013 als inkomsten worden verantwoord. De begroting 2013 was kostendekkend mede dankzij de begrote verkoop van drie panden, ad €2.0 miljoen. Deze verkoop is in 2013 echter niet gerealiseerd. Het rendement (netto resultaat na belastingen gedeeld door de totale omzet) bedraagt 1,45% (in 2012: 2,5%).

Financiële positie op balansdatum

De solvabiliteit (uitgedrukt in de verhouding tussen Eigen Vermogen en Totaal Vermogen) bedraagt 59,9 % (in 2012: 56,5 %). Deze voldoet ruim aan de norm van minimaal 40% die in het geactualiseerde Treasurystatuut van Mondriaan, goedgekeurd op 14 mei 2013, staat opgenomen. Ook voldoet de solvabiliteit aan de bandbreedte van 20-60% die OCW hanteert. De liquiditeit (de verhouding tussen de op korte termijn opeisbare schulden en de op korte termijn beschikbare middelen) uitgedrukt in de current ratio bedraagt 1,02 (in 2012: 0,84). De commissie Don hanteert hiervoor een bandbreedte van 0,5 tot 1,5. Op grond van de relevante indicatoren blijkt dat ROC Mondriaan financieel stabiel en gezond is.

Treasury

Treasury staat voor het beheren het geld van de organisatie. Het beleid is erop gericht binnen de financiële mogelijkheden van ROC 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 ROC 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. ROC 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. In mei 2013 heeft het College van Bestuur het statuut geactualiseerd. ROC Mondriaan beschikt daarmee over een statuut dat aansluit op de ontwikkeling en toegenomen eisen rond de treasuryfunctie.

Risicomanagement

In de administratieve organisatie en de kwaliteitszorg is aandacht voor risicomanagement. ROC Mondriaan heeft in 2012 het risicomanagement versterkt door de concernrisico's te benoemen en deze financieel te kwantificeren. Deze inventarisatie is geactualiseerd voor de begroting 2013. Op niveau van het College van Bestuur en de directie heeft het risicomanagement meer aandacht gekregen. ROC Mondriaan zal in 2014 de risico's en de mogelijke beheersmaatregelen gaan verbinden aan de dienst-/schoolbegrotingen. Hiermee wordt het risicomanagement tot op schoolniveau verankerd in de cyclus van planning en control.

Financiële toekomst

ROC Mondriaan is financieel stabiel en gezond. Tegelijkertijd houdt Mondriaan rekening met financiële onzekerheden. Het gaat onder andere om bezuinigingen op gemeente- en rijksniveau en de financiële gevolgen van Focus op Vakmanschap. Gemeenten krijgen vanaf 1 januari 2015 meer bestedingsvrijheid in het educatiebudget. De verplichte inkoop bij de ROC's wordt stapsgewijs afgebouwd. Ook dit draagt bij aan de financiële onzekerheden. De maatregelen met betrekking tot het oplossen van de personele frictie en het verminderde verzuim dragen bij aan de financiële draagkracht van ROC Mondriaan. Hetzelfde geldt voor het sterk toegenomen kostenbewustzijn dat bij de onderwijsmanagers is waargenomen. Het College van Bestuur werkt aan het doorontwikkelen van de meerjarenbegroting met aandacht voor scenarioanalyses. Medio 2014 is dit model gereed.

Resultaten en toelichtingen

Geconsolideerde balans per 31 december 2013

Na resultaatbestemming

activa		31 december 2013	31 december 2012
		€	€
vaste activa			
1.1	materiële vaste activa	146.768.773	154.339.183
1.2	financiële vaste activa	3.807.356	4.073.730
	totaal vaste activa	150.576.129	158.412.913
vlottende activa			
1.3	voorraden	21.686	31.642
1.4	vorderingen	6.100.344	6.095.775
1.5	liquide middelen	17.762.200	16.786.540
	totaal vlottende activa	23.884.230	22.913.957
	totaal activa	174.460.359	181.326.870

passiva		31 december 2013	31 december 2012
		€	€
2.1	groepsvermogen	104.549.332	102.461.748
2.2	voorzieningen	5.157.630	5.778.839
2.3	langlopende schulden	41.244.095	45.826.772
2.4	kortlopende schulden	23.509.302	27.259.511
	totaal passiva	174.460.359	181.326.870

Geconsolideerde Staat van baten en lasten 2013

	2013	Begroting '13	2012
	€	€	€
baten			
3.1 rijksbijdragen	124.905.902	121.515.400	119.944.054
3.2 overige overheidsbijdragen en subsidies	8.479.656	8.926.900	13.292.302
3.3 college-, cursus-, les- en examengelden	53.453	25.000	61.503
3.4 baten werk in opdracht van derden	2.222.300	1.546.700	1.405.006
3.5 overige baten	7.919.325	9.352.000	14.909.792
totaal baten	143.580.636	141.366.000	149.612.657
lasten			
4.1 personeelslasten	106.404.369	107.697.300	109.902.660
4.2 afschrijvingen	11.846.668	10.871.200	11.412.593
4.3 huisvestingslasten	9.466.984	9.557.200	9.157.005
4.4 overige lasten	12.546.077	12.101.300	13.837.184
totaal lasten	140.264.098	140.227.000	144.309.442
saldo baten en lasten	3.316.538	1.139.000	5.303.215
5.1 financiële baten en lasten	-1.258.986	-1.139.000	-1.565.669
resultaat	2.057.552	-	3.737.546
6.1 belastingen	30.032	-	-21.471
resultaat na belasting	2.087.584	-	3.716.075

Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2013

	2013	2012
	€	€
kasstroom uit operationele activiteiten		
resultaat	2.087.584	3.716.075
aanpassingen voor afschrijvingen	11.846.668	11.412.593
aanpassingen voor mutaties voorzieningen	-621.209	2.610.913
	11.225.459	14.023.506
verandering in vlottende middelen		
voorraden	9.956	11.896
vorderingen	-4.569	2.257.722
schulden	-3.750.209	-5.546.484
	-3.744.822	-3.276.866
totaal kasstroom uit operationele activiteiten	9.568.221	14.462.715
kasstroom uit investeringsactiviteiten		
investeringen materiële vaste activa	-4.283.032	-22.008.270
desinvestering materiële vaste activa	6.774	3.825.531
investeringen financiële vaste activa	188.065	-
desinvesteringen financiële vaste activa	78.309	266.372
	-4.009.884	-17.916.367
kasstroom uit financieringsactiviteiten		
nieuw opgenomen leningen	-	-
aflossing langlopende schulden	-4.582.677	-20.173.228
	-4.582.677	-20.173.228
mutatie liquide middelen	975.660	-23.626.880

Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2013

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 Onderwijsinstellingen) 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.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

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.

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 handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten.

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. Investeringsubsidies 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

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen 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.

Voorraden

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:

- de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- 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.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. 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.

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.

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

Mondriaan kent een positief resultaat van €2,1 miljoen. Dit heeft als belangrijke oorzaak de extra rijksbijdragen ten gevolge van het Herfstakkoord (€2,1 miljoen). De geplande verkoop van panden (begrote bate van €2 miljoen) is niet gerealiseerd. Andere belangrijk verschillen tussen begroting en realisatie zijn:

- €1,3 miljoen overige subsidies OCW door het afrekenen van School Ex, het restbedrag Salarismix en Professionalisering 2012. Deze baten zijn niet begroot.
- In de begroting 2013 waren de baten uit de Haagse Educatieve Agenda (HEA) voor €0,5 miljoen te hoog begroot.
- De personele lasten zijn €1,2 miljoen lager dan begroot. De lonen en salarissen zijn €0,8 miljoen hoger dan begroot. De overige personele lasten zijn €2,0 miljoen lager dan begroot, voornamelijk door minder kosten voor arbozorg, lagere wachtgeld kosten en uitputting van de verwachte kosten van arrangementen.
- Het sluiten van de Dunne Bierkade leidt tot inhaalafschrijving van €0,76 miljoen. Deze kosten zouden bij het openhouden van de locatie in latere jaren zijn gemaakt.
- De (lokale) heffingen zijn €0,4 miljoen lager dan begroot.
- Op basis van herziening van het grootonderhoudsplan gebouwen is de dotatie t.o.v. de begroting verhoogd met €0,4 miljoen.
- Menskracht 7 heeft €0,28 miljoen meer omzet gerealiseerd dan begroot.
- De overige baten zijn €2,0 miljoen lager dan begroot. Dit wordt voor een belangrijk deel verklaard door de financieel-technische verwerking van de niet gerealiseerde boekwinst gebouwen en de frictiekosten.

Activa

Vaste activa

1.1) materiële vaste activa stand per 1 januari 2013	gebouwen en terreinen	inventaris en apparatuur	mva in uitvoering en vooruit- betalingen	totaal
	€	€	€	€
aanschaffingsprijs	175.148.615	95.648.234	-	270.796.849
cumulatieve afschrijvingen	-40.228.338	-76.229.328	-	-116.457.666
boekwaarde	134.920.277	19.418.906	-	154.339.183
mutatie boekwaarde				
investeringen	574.340	2.883.299	825.393	4.283.032
in gebruik genomen	-	-	-	-
boekwaarde van de desinvesteringen	-6.774	-	-	-6.774
afschrijvingen	-7.108.306	-4.738.362	-	-11.846.668
Investeringssubsidie	-	-	-	-
	-6.540.740	-1.855.063	825.393	-7.570.410
Stand per 31 december 2013				
aanschaffingsprijs	174.894.494	98.531.534	825.393	274.251.421
cumulatieve afschrijvingen	-46.514.957	-80.967.691	-	-127.482.648
boekwaarde	128.379.537	17.563.843	825.393	146.768.773
			peildatum	€
WOZ-waarde gebouwen en terreinen			1-1-2013	153.886.000
verzekerde waarde gebouwen			1-1-2013	183.873.400

De WOZ-waarde bestaat uit de laatst ontvangen opgaaf dit is deels 2013 en deels 2014. Het aanzienlijke verschil tussen de verzekerde waarde van de gebouwen en de WOZ-waarde kan worden verklaard, doordat bij de verzekering wordt uitgegaan van de herbouwwaarde en de WOZ-waarde is gebaseerd op de waarde in het economische verkeer, dat vrij vertaald voor het onderwijs betekent dat gebouwen die in onderwijskundige opzicht niet voldoen aan de huidige eisen, de WOZ-waarde aanzienlijk lager is dan de herbouwwaarde. Naarmate het nieuwbouw proces vordert en nieuwe gebouwen worden opgeleverd en oude afgestoten, zal het verschil tussen de WOZ-waarde en de herbouwwaarde verminderen.

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

1.2) financiële vaste activa	vorderingen op OCW	overige vorderingen	btw compensatie Waldorpstraat	totaal
	€	€	€	€
stand per 1 januari 2013	1	500.551	3.573.174	4.073.730
mutaties:				
desinvesteringen en afgeloste leningen	-	-78.309	-188.065	-266.374
stand per 31 december 2012	1	422.242	3.385.109	3.807.356

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 glasvezel-infrastructuur voor een periode voor 15 jaar. De post wordt lineair geamortiseerd over de looptijd van het gebruiksrecht.

Btw compensatie Waldorpstraat

Het betreft hier de afgekochte contant gemaakte btw m.b.t. de huur Waldorpstraat voor de komende 20 jaar. De post wordt lineair geamortiseerd over de looptijd van het gebruiksrecht.

1.3) voorraden	2013	2012
	€	€
verkrijgingsprijs gebruiksgoederen	24.096	35.158
af: Voorziening voor incourantheid	-2.410	-3.516
	21.686	31.642

1.4) vorderingen	2013	2012
	€	€
debiteuren	3.458.684	3.350.102
OCW/LNV	-	-
studenten/deelnemers/cursisten	461.131	239.472
overige overheden:		
- overige	696.764	868.679
	696.764	868.679
overige vorderingen:		
- vooruitbetaalde kosten	723.406	831.963
- verstrekte voorschotten	76.252	87.628
- overige	852.372	964.916
	1.652.030	1.884.507
Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-168.265	-246.985
	6.100.344	6.095.775
het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:		
stand per 1 januari	-246.985	-249.406
onttrekking	-49.726	-222.466
dotatie	128.446	224.887
stand per 31 december	-168.265	-246.985
debiteuren		
de debiteuren hebben een resterende looptijd korter dan 1 jaar		
overige overheden		
overige betreft vorderingen op diverse Gemeenten		

1.5) liquide middelen		2013	2012
		€	€
kasmiddelen		27.131	32.158
tegoeden op bank- en girorekeningen		17.696.496	16.750.271
overige		38.573	4.111
		<u>17.762.200</u>	<u>16.786.540</u>
tegoeden op bank- en girorekeningen:			
rekening courant bank		17.696.496	16.750.271
deposito Staat der Nederlanden (Ministerie van Financiën)		-	-
totaal		<u>17.696.496</u>	<u>-</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 '13	resultaat	overige mutaties	stand per 31 december '13
	€	€	€	€
algemene reserve	102.461.748	2.087.584	-	104.549.332

2.2) voorzieningen		personeels- voorzieningen	overige voorzieningen	totaal
		€	€	€
stand per 1 januari 2013		3.842.258	1.936.581	5.778.839
dotaties		1.542.833	723.602	2.266.435
onttrekkingen		-2.040.126	-209.233	-2.249.359
vrijval		-638.285	-	638.285
rente mutatie (bij contante waarde)		-	-	-
stand per 31 december 2013		<u>2.706.680</u>	<u>2.450.950</u>	<u>5.157.630</u>

Personeelsvoorzieningen

De personeelsvoorzieningen bestaan o.a. 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. De voorziening jubileumgratificatie is contant gemaakt tegen een gemiddelde rekenrente van 5,6% (2012: 5,2%).

Het overige deel van de personele voorziening ad €0,9 mln bestaat uit €0,4 mln wachtgeld en de rest is ter dekking van overige financiële risico's die voortvloeien uit aanspraken van personeel en uit schadeloosstellingen, waarvan €0,5 mln een looptijd heeft korter dan 1 jaar.

Overige voorzieningen

De overige voorziening bestaat geheel uit de voorziening groot onderhoud ad €2,5 mln. Waarvan €0,5 mln een looptijd heeft korter dan 1 jaar. De voorziening voor onderhoudskosten wordt gevormd voor periodiek groot onderhoud dat dient te worden verricht op 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 t/m 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
vervroegde aflossing	15.000
afgelost tot en met 31 december 2013	-9.756
langlopend per 31 december 2013	41.244

Van deze langlopende schuld heeft € 4,6 miljoen een looptijd korter dan 1 jaar. Van bovengenoemde schuld heeft een bedrag van € 18 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

	2013	2012
	€	€
crediteuren	3.591.451	3.203.799
OCW/LNV	375.210	225.905
loonheffing	3.622.562	3.932.192
omzetbelasting	-	-
premies sociale verzekeringen	1.252.670	1.025.205
belastingen en premies sociale verzekeringen	4.875.233	4.957.397
overige kortlopende schulden		
schulden terzake van pensioenen	1.489.409	1.436.195
werk door derden	487.139	1.143.644
overige	1.409.226	1.896.078
	1.896.364	3.039.722
overlopende passiva		
voorstelontvangen college- en leselden	1.750.139	1.973.869
voorstelontvangen subsidies OCW/LNV geoormerkt	3.395.073	2.979.394
vakantiegeld en -dagen	4.711.912	4.427.852
overige	1.424.511	5.015.377
	11.281.635	14.396.492
totaal	23.509.302	27.259.511

Overige kortlopende schulden

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

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 2011-2012	BEK-11-37020M	12-08-11	221.317	221.317	X	
LGF 2012-2013	BEK-12/52327M	05-10-12	241.459	241.459	X	
LGF 2012-2013	BEK-12/37795M	12-04-13	23.708	23.708	X	
LGF 2013-2014	BEK-13/56941M	09-08-13	221.225	221.225		X
school EX 2013-2014	2013/2/350321	20-11-13	407.728	407.728	X	
aanvullende vergoeding salarismix VSM2	BEK-2011-79280M	12-12-11	10.768	10.768	X	
aanvullende bekostiging Professionsionalisering mbo	BEK-2012/2/269705	21-05-12	791.609	791.609	X	
prestatiebox vsv mbo vast	BEK-2012/2/288474	22-10-12	150.000	150.000	X	
prestatiebox vsv	BEK-2012/64563M	25-10-12	1.890.000	1.890.000	X	
prestatiebox vsv mbo vast	BEK-2012/2/288474	25-10-12	150.000	150.000		X
aanvullende bekostiging Professionsionalisering mbo	BEK-2012/2/6300317	18-12-12	1.209.926	1.209.926	X	
aanvullende vergoeding regeling Salarismix	BEK-2012/84096M	20-12-12	3.875.025	3.875.025	X	
visueel gehandicapten 2013	2013/2/313536	20-02-13	6.300	6.300	X	
totaal			9.199.066	9.199.066		

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				
plusvoorziening PV9j	BEK-09-117158U	18-11-09	5.537.402	5.537.402	5.342.365	195.037
aanv bekostiging Taal en Rekenen	BEK-2012/77479M	18-12-12	2.152.516	2.152.516	2.152.516	-
regeling lerarenbeurs LBB2	2012/2/278172	20-08-12	76.060	76.060	50.357	25.703
regeling lerarenbeurs LBB2	2012/2/282929	20-09-12	28.971	28.971	23.807	5.165
regeling lerarenbeurs LBB3	2013/2/342886	03-10-13	108.214	108.214	103.229	4.985
regeling lerarenbeurs	BEK/BKR-2013/45809	03-10-13	19.000	19.000	19.000	-
aanv. vergoeding schoolmaatschappelijk werk '11	BEK10-53844M	14-10-10	482.886	482.886	465.067	17.818
totaal			8.405.048	8.405.048	8.156.341	248.708

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

omschrijving	kenmerk	datum	toewijzing		ontvangen t/m verslagjaar	lasten in verslagjaar	totale kosten 2013	saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
			bedrag van toewijzing	saldo 2012				
lerarenbeurs	BEK-11-12889M	18-03-11	156.001	100.158	156.001	78.180	78.180	21.978
bekostiging schoolmaatschappelijk werk	BEK-2011/80123M	05-01-12	465.068	465.068	465.068	465.068	465.068	-
regionale aanpak vsv en prestatiesubsidie VO	OND/ODB-2012/48655U	09-10-12	2.800.000	2.396.350	2.800.000	2.307.951	2.307.951	88.399
bekostiging schoolmaatschappelijk werk	BEK-2013/135M	21-01-13	484.696	-	484.696	-	-	484.696
regionale aanpak vsv en prestatiesubsidie VO	OND/ODB-2012/48655U	09-10-12	2.800.000	-	2.800.000	-	-	2.800.000
totaal			6.705.765	2.961.576	6.705.765	2.851.199	2.851.199	3.395.073

Niet in de balans opgenomen vorderingen

In 2013 zijn er leaseverplichtingen aangegaan op basis van operational lease. Het leasebedrag is €7.889,- per jaar.

Er zijn huurverplichtingen met verschillende looptijden.

De huurverplichtingen ultimo 2013 bedragen €1.899.185,- (1-4 jaar: 202.048,- en 5-9 jaar: €314.271,- en > 9 jaar €1.382.866,-).

Ten behoeve van derden is een bankgarantie verstrekt in het kader van huurovereenkomst van de Waldorpstraat voor €338.518,-. 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 2013 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.

De op 22 maart 2013 geactualiseerde treasurystatuut geeft kaders en procedures 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 onderneming 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 van 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.

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 2013

3.1) rijksbijdragen	2013	begroting 2013	2012
	€	€	€
rijksbijdrage sector BVE	106.174.693	103.244.000	104.896.725
rijksbijdrage OCW	106.174.693	103.244.000	104.896.725
geoormerkte OCW subsidies	5.125.944	3.933.600	4.682.167
niet-geoormerkte OCW subsidies	13.605.265	14.337.800	10.365.162
overige subsidies OCW	18.731.209	18.271.400	15.047.329
totaal rijksbijdragen	124.905.902 ¹	121.515.400	119.944.054
3.2) overige overheidsbijdragen en -subsidies			
gemeentelijke bijdrage educatie	8.479.656	8.926.900	13.292.302
totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	8.479.656	8.926.900	13.292.302
3.3) college-, cursus-, les en examengelden			
cursusgelden sector BE	53.453	25.000	61.503
	53.453	25.000	61.503
<i>1) De toename van de rijksbijdragen t.o.v. de begroting is voornamelijk het gevolg van de extra baten uit het Herfstakkoord.</i>			
3.4) baten werk in opdracht van derden			
contractonderwijs	1.822.777	1.546.700	1.073.952
inburgering	399.523	-	331.054
totaal baten werk in opdracht van derden	2.222.300	1.546.700	1.405.006
3.5) overige baten			
verhuur	312.925	100.000	281.921
detachering personeel	524.650	470.700	683.529
ouderbijdragen	229.470	372.800	109.476
overige	6.852.280	8.408.500	13.834.866
totaal overige baten	7.919.325	9.352.000	14.909.792

Toelichting:

Overige

De post overige betreft o.a. excursiegeld €0,5 miljoen, opbrengst restaurants €0,4 miljoen, opbrengst leermiddelen €1,2 miljoen, UWV €0,4 miljoen, opbrengst doorbelaste loonkosten contract €1,1 miljoen, facturatie VO-scholen €1,2 miljoen en teruggaaf WAO/WIA basispremie €0,4 miljoen.

4.1) personeelslasten	2013	begroting 2013	2012
	€	€	€
brutolonen en salarissen	77.898.489	77.304.662	78.842.331
sociale lasten	9.052.318	8.983.319	9.009.712
pensioenpremies	11.694.110	11.605.019	11.041.135
lonen en salarissen	98.644.917	97.893.000	98.893.178
dotaties personele voorzieningen	1.542.833	-	2.677.630
personeel niet in loondienst	4.959.641	5.893.900	5.956.717
overig	1.256.978	3.910.400	2.375.135
overige personele lasten	7.759.452	9.804.300	11.009.482
Totaal Personeelslasten	106.404.369	107.697.300	109.902.660

Overige personeelskosten

Verschil t.o.v. begroting betreft voornamelijk onttrekkingen uit de personele voorzieningen €2,4 mln.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2013 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 1.544 (2012: 1.587).

4.1) Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen.

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

functie	voorzitters- clause van toepassing (J/N)	ingangsdatum dienstverband	einddatum dienstverband	omvang dienstverband in FTE	beloning	belastbare vaste en variabele onkos- tenvergoedingen	voorzieningen beloning betaal- baar op termijn
Voorzitter (Drs. P.M.M. Heijnen)	J	01-09-13	-	1	53.912	1.544	-
Voorzitter (Mw. Drs. J.C. Leenhouts)	J	01-06-02	01-09-13	1	157.496	3.425	-
Lid CvB (Mr. drs. H.G.L.M. Camps)	N	06-03-11	-	1	156.114	4.632	-
Lid CvB (De heer H.C. de Bruijn)	N	01-09-11	-	1	156.114	4.632	-

Vermelding alle interimbestuurders

functie	voorzitters- clause van toepassing (J/N)	ingangsdatum dienstverband	einddatum dienstverband	omvang dienstverband in FTE	beloning	belastbare vaste en variabele onkos- tenvergoedingen	voorzieningen beloning betaal- baar op termijn
n.v.t.	-	-	-	-	-	-	-

Vermelding alle toezichthouders

functie	voorzitters- clause van toepassing (J/N)	ingangsdatum dienstverband	einddatum dienstverband	omvang dienstverband in FTE	beloning	belastbare vaste en variabele onkos- tenvergoedingen	voorzieningen beloning betaal- baar op termijn
Voorzitter RvT (Drs. L.E.J. Engering)	J	01-08-08	-	-	10.550	-	-
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	-	-

4.1) 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 onkosten- vergoedingen	voorzieningen beloning betaal- baar op termijn	uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband
n.v.t.	-	-	-	-	-	-	-

4.2) afschrijvingen op materiële vaste activa	2013	begroting 2013	2012
	€	€	€
materiële vaste activa	11.846.668	10.871.200	11.412.593
<i>Afschrijvingen 2013 bevat een incidentele last van € 0,76 mln. inzake het afstoten van een locatie.</i>	<u>11.846.668</u>	<u>10.871.200</u>	<u>11.412.593</u>
4.3) huisvestingslasten			
huur	3.195.656	2.998.500	3.214.637
verzekeringen	222.692	275.000	213.298
onderhoud	749.922	636.600	789.388
energie en water	2.059.180	2.446.200	1.952.227
schoonmaakkosten	1.320.765	1.357.100	1.456.763
dotatie voorziening groot onderhoud	723.602	317.000	540.300
heffingen	590.046	985.400	573.590
overige	605.121	541.400	416.802
	<u>9.466.984</u>	<u>9.557.200</u>	<u>9.157.005</u>
4.4) overige lasten			
administratie- en beheerslasten	2.745.046	3.972.000	3.306.213
inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.349.496	2.064.100	2.407.430
overige	7.451.535	6.065.200	8.123.541
	<u>12.546.077</u>	<u>12.101.300</u>	<u>13.837.184</u>

Overige

De post overige betreft o.a. leer- en hulpmiddelen €2,2 miljoen, kopieerkosten €1,5 miljoen, promotie en werving €0,7 miljoen, restaurantkosten €0,6 miljoen, contributie- en lidmaatschapskosten €0,8 miljoen, excursiekosten €0,6 miljoen.

5.1) financiële baten en lasten			
rentebaten	22	-	413
rentelasten	-1.259.008	-1.139.000	-1.566.082
	<u>-1.258.986</u>	<u>-1.139.000</u>	<u>-1.565.669</u>

6.1) belastingen			
vennootschapsbelasting	<u>30.032</u>	<u>-</u>	<u>-21.471</u>

Enkelvoudige balans per 31 december 2013

Na resultaatbestemming

activa	31 december 2013	31 december 2012
	€	€
vaste activa		
materiële vaste activa	146.768.773	154.339.183
financiële vaste activa	5.168.614	5.530.163
totaal vaste activa	151.937.387	159.869.346
vlottende activa		
voorraden	21.686	31.642
vorderingen	5.654.664	5.838.733
liquide middelen	15.685.909	15.285.577
totaal vlottende activa	21.362.259	21.155.952
totaal activa	173.299.646	181.025.298

passiva	31 december 2013	31 december 2012
	€	€
eigen vermogen	104.549.332	102.461.230
voorzieningen	5.157.630	5.778.839
langlopende schulden	41.244.095	45.826.772
kortlopende schulden	22.348.589	26.958.457
totaal passiva	173.299.646	181.025.298

Enkelvoudige Staat van baten en lasten 2013

	2013	begroting 2013	2012
	€	€	€
aandeel in resultaat van maatschappijen waarin wordt deelgenomen	-95.175	253.395	85.883
overig resultaat	2.182.759	-253.395	3.630.192
nettoresultaat na belastingen	2.087.584	-	3.716.075

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2013

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2013 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:

1.2) financiële vaste activa	andere	vorderingen	overige	btw	totaal
	deelnemingen	op OCW	vorderingen	compensatie	
	€	€	€	Waldorpstraat	
stand per 1 januari 2013	1.456.437	1	500.551	3.573.174	5.530.163
mutaties:					
* desinvesteringen en afgeloste leningen	-	-	-78.309	-188.065	-266.374
* resultaat deelnemingen	-95.175	-	-	-	-95.175
stand per 31 december 2013	1.361.262	1	422.242	3.385.109	5.168.614

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. De waardevermindering is ten laste van de overige voorzieningen geboekt.

Vordering op 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 glasvezel-infrastructuur voor een periode voor 15 jaar. De post wordt lineair geamortiseerd over de looptijd van het gebruiksrecht.

Btw compensatie Waldorpstraat

Het betreft hier de afgekochte contant gemaakte btw m.b.t. de huur Waldorpstraat voor de komende 20 jaar. De post wordt lineair geamortiseerd over de looptijd van het gebruiksrecht.

Rekening Courant deelnemingen	2013	2012
	€	€
EBC regio Haaglanden e.o. Holding B.V. (Mondriaan Holding Groep)	668.398	668.398
EBC regio Haaglanden e.o. Contractgroep B.V. (Mondriaan Contractgroep)	-1.059.587	-1.504.601
	-391.189	-836.203

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.

	2013	2012
	€	€
onderzoek van de jaarrekening	176.134	183.290
andere controleopdrachten	236.406	210.312
	412.540	393.602

Overige gegevens

Bestemming van het exploitatiesaldo

Voorstel is het exploitatiesaldo over 2013 ten gunste van de Algemene reserve te verwerken. Dit voorstel is reeds verwerkt in de jaarrekening.

Den Haag, 26 juni 2014

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

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
juridische vorm Besloten vennootschap
statutaire zetel Den Haag
code activiteiten 1
eigen vermogen € 1.361.262
resultaat 2012 € -95.175
omzet 2012 € 11.313.880
consolidatie Integraal
deelname 100%
verklaring
art. 2:403 BW ja/nee Ja

Verbonden partijen

naam	juridische vorm	statutaire zetel	code activiteiten	eigen vermogen 31-12-13	resultaat jaar 2013	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
				1.361.262	-95.175			
Code activiteiten: 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 het bestuur van ROC Mondriaan

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de in dit verslag op pagina 56 tot en met pagina 73 opgenomen jaarrekening over 2013 van ROC Mondriaan te Den Haag gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2013 en de staat van baten en lasten over 2013 met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur van de stichting is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en resultaat getrouw dient weer te geven, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de Beleidsregels toepassing Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT), alsmede voor het opstellen van het jaarverslag in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

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

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle, als bedoeld in artikel 2.5.3, lid 4 van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming

met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden, het onderwijscontroleprotocol OCW/EZ 2013 en de Beleidsregels toepassing WNT, exclusief het Controleprotocol WNT. Dit vereist dat wij voldoen aan voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten. Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opmaken van de jaarrekening en voor het getrouwe beeld daarvan alsmede in het kader van de financiële rechtmatigheid voor de naleving van die relevante wet- en regelgeving, gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden. Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting. Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en van de redelijkheid van de door het bestuur van de stichting gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om een onderbouwing voor ons oordeel te bieden.

Oordeel betreffende de jaarrekening

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van ROC Mondriaan per 31 december 2013 en van het resultaat over 2013 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de Beleidsregels toepassing WNT.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2013 in alle van materieel belang zijnde aspecten voldoen 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 onderwijscontroleprotocol OCW/EZ 2013.

Verklaring betreffende overige bij of krachtens de wet gestelde eisen

Ingevolge artikel 2:393, lid 5 onder e en f van het BW vermelden wij dat ons geen tekortkomingen zijn gebleken naar aanleiding van het onderzoek of het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, overeenkomstig Titel 9 Boek 2 van het BW is opgesteld, en of de in artikel 2:392, lid 1 onder b tot en met h van het BW vereiste gegevens zijn toegevoegd. Tevens vermelden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening zoals vereist in artikel 2:391, lid 4 van het BW. Tenslotte vermelden wij dat het jaarverslag voldoet aan de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.2.5. Jaarverslag van het onderwijscontroleprotocol OCW/EZ 2013.

Den Haag, 26 juni 2014
KPMG Accountants N.V.
W.A. Touw RA

3. Bijlage bij de jaarrekening 2013 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 531 studenten uitgestroomd in het laatste kwartaal van 2013. Zie specificatie.

uitstroom 4 ^e kwartaal 2013	bol	bbl	totaal
met diploma niveau 1	8	11	19
zonder diploma niveau 1	22	3	25
met diploma niveau 2	66	28	94
zonder diploma niveau 2	82	27	109
met diploma niveau 3	9	33	42
zonder diploma niveau 3	63	44	107
met diploma niveau 4	20	11	31
zonder diploma niveau 4	71	33	104
totaal	341	190	531

specificatie uitstroom 4 ^e kwartaal 2013 zonder diploma verbijzonderd	bol	bbl	totaal
reden			
arbeidsmarkt gerelateerd	2	21	23
is gaan werken	18	5	23
onbekend	13	2	15
opleiding te moeilijk	4	7	11
persoonlijke omstandigheden	36	18	54
te veel ongeoorloofd verzuim	74	27	101
vanwege medische redenen	19	9	28
verhuisd	11	-	11
verkeerde keuze	39	13	52
wordt herplaatst	22	5	27
totaal	238	107	345

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

In 2013 zijn er geen geïntegreerde trajecten educatie-beroepsonderwijs.

- 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 2013:

verandering van:	bol	bbl	totaal
leerweg	19	6	25
crebo: zelfde niveau	25	52	77
crebo: niveau hoger	26	11	37
crebo: niveau lager	23	19	42
totaal	93	88	181

- 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: Ipse de Bruggen, Woon Wijkzorg (HWW), Cardia, Stichting Zebra, BTO Thuiszorg, Middin, Stichting Particura, Florein, Pieter van Foreest, Reinier de Graaf, 's HeerenLoo, Hagaziekenhuis, Stichting Mooi.

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 geschat. De continuïteitsparagraaf is beleidsarm opgesteld, omdat komend jaar een nieuw strategisch plan wordt opgesteld.

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.

Studentenaantallen

De basis voor 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 ervan uit dat de studentenpopulatie stabiel blijft voor de middellange termijn en rond de 17.000 (ongewogen) studenten schommelt.

Meerjaren studentenprognose

kengetal (stand 31/12)	verslag- jaar	jaar T+1*	jaar T+2*	jaar T+3*
Studentenaantallen*	16.875	17.000	17.000	17.000

* Bekostigde studenten

Personeel

De meerjaren personele prognose wordt gebaseerd op de meerjaren studentenprognose en de strategische personeelsplanning.

Meerjaren personele prognose

kengetal (stand 31/12)	verslag- jaar	jaar T+1*	jaar T+2*	jaar T+3*
personele bezetting (in fte)				
- management / directie	49,0	49,0	49,0	49,0
- onderwijzend personeel	1190,0	1223,2	1223,2	1223,2
- overige medewerkers	236,5	236,5	236,5	236,5
Totaal	1475, 5	1478,6	1478,6	1478,6

Mondriaan kent een Meerjarenformatieplanning 2010-2013. Een vervolgplan voor de periode 2014-2017 wordt in juni 2014 vastgesteld.

Daar waar in de periode 2010-2013 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 ongeveer 20% van de medewerkers in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en hun vervanging.
- de fluctuaties van studentenaantallen bij de verschillende opleidingen en het terugbrengen – in het kader van Focus op vakmanschap – van opleidingen van vier naar drie jaar,
- de omvang van de algemene kosten, mede in relatie tot – ook in het kader van Focus op vakmanschap - de nodige inzet van meer onderwijsuren (1.000 i.p.v. 850 uur) en
- de werkdruk van medewerkers en hun duurzame inzetbaarheid.

Personeelskosten

De hoge gemiddelde leeftijd van de medewerkers van Mondriaan (48,7 jaar) is mede oorzaak van de relatief hoge personeelskosten per fte.

De hoge personeelskosten zijn ook te verklaren uit het relatief hoge percentage docenten met een LC-betaling (ongeveer 70%) tegenover een kleinere groep LB-betaalde docenten (ongeveer 30%). Financieel staat hier compensatie vanuit de salaris-regelgeving tegenover.

De uitstroom van medewerkers zal op den duur de loonkosten (tijdelijk) verlagen door de aanname van jongere medewerkers.

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. Voor velen zal dit echter pas na drie jaar tijdelijkheid aan de orde zijn, opdat een buffer bij groei en krimp blijft bestaan. Door wijziging van de flexwet zal naar alle waarschijnlijkheid de tijdelijkheid in 2015 naar maximaal twee jaar worden teruggebracht.

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 en bij werkzaamheden met een duur korter dan vier weken.

Zogenaamde 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 (bijv. in de School voor Lifestyle, Sport en Bewegen) komt dit wel voor 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. In 2014 en 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 inclusief het langdurig verzuim voor Mondriaan einde 2014 op 4.7% en einde 2015 op 4.2 % uitkomt.

Huisvesting

Er staan geen majeure nieuwbouwprojecten 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 10 jaar afgelost (2010- 2020). De cashflow van Mondriaan is ruim voldoende om aan de aflossingsverplichtingen te voldoen. Een tweetal panden wordt nog gerenoveerd in 2014/2015. Hiervoor is budget gereserveerd en aanvullend budget vereist. Bijna 85 % van de in gebruik zijnde ruimten is eigendom, het overige deel wordt gehuurd.

Meerjarenbegroting

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2014-2019 waren de nieuwe rekenregels van OCW voor de budgetverdeelssystematiek van de financiering van het mbo. De meerjarenbegroting is gebaseerd op de volgende aannames:

- Het aantal mbo leerlingen groeit tot 2016, na 2017 blijft het aantal gelijk.
- Het relatieve aandeel van Mondriaan in de landelijke lumpsum blijft 3,59%.
- Educatie krijgt vanaf 2015 te maken met marktwerking. De omzet in de regio daalt met in 2015 en 2016 met 20%; de omzet voor Den Haag blijft gelijk.
- De School voor VAVO kent een kostendeekkende exploitatie.
- Het Herfstakkoord wordt omgezet in besluitvorming met een sterke groei van de lumpsum in 2015 en ten opzichte van 2014 een lichtere groei vanaf 2016.
- De personele lasten sluiten op de ontwikkeling van de lumpsum aan.
- Het Onderwijsakkoord (ad. €250 mln.) is niet meegenomen omdat nog niet duidelijk is hoe en wanneer deze middelen verdeeld worden onder de instellingen.
- De inflatie bedraagt 2% per jaar (conform de prognose van het CBS).

Uit de meerjarenbegroting blijkt dat de baten, rijksbijdrage en overige overheidsbijdragen, in 2016 dalen. Dit heeft invloed op de personele lasten, die daardoor moeten worden beperkt.

In hoofdstuk 2, paragraaf 3.3, zijn de ontwikkelingen ten aanzien van de contractactiviteiten bij Mondriaan beschreven.

Enkelvoudige Exploitatie

	2014	2015	2016	2017
	€	€	€	€
baten				
rijksbijdrage	122.673.300	128.557.600	124.355.400	124.355.400
overige overheidsbijdragen en subsidies	8.197.800	6.988.100	6.020.400	6.020.400
college-, cursus-, les- en examengelden	60.000	60.000	60.000	60.000
baten werk in opdracht van derden	-	-	-	-
overige opbrengsten	6.291.700	6.401.800	6.461.600	6.503.400
som der baten	137.222.800	142.007.500	136.897.400	136.939.200
lasten				
personeel	107.752.700	108.022.800	102.917.100	102.650.600
afschrijvingen	11.045.800	11.306.500	11.196.500	11.086.500
huisvestingslasten	9.416.600	9.138.700	9.211.400	9.507.900
overige bedrijfslasten	12.297.000	12.572.100	12.729.200	12.984.300
som der lasten	140.512.100	141.040.100	136.054.200	136.229.300
resultaat voor interest	3.289.300-	967.400	843.200	709.900
financiële baten en lasten				
rentebaten	-	-	-	-
rentelasten en soortgelijke lasten	1.096.000-	967.400-	843.200-	709.900-
	1.096.000-	967.400-	843.200-	709.900-
resultaat				
gewone bedrijfsuitoefening	4.385.300-	-	-	-
buitengewone bedrijfsuitoefening				
incidentele baten	2.000.000	-	-	-
incidentele lasten	-	-	-	-
	2.000.000	-	-	-
aandeel in resultaat van deelnemingen	161.800	-	-	-
resultaat boekjaar	2.223.500-	-	-	-

Enkelvoudige balans

na resultaatbestemming				
activa	31-dec-14	31-dec-15	31-dec-16	31-dec-17
	€	€	€	€
vaste activa				
materiële vaste activa	151.110.362	146.175.496	140.017.274	133.969.074
financiële vaste activa	5.038.999	4.772.625	4.506.251	4.239.877
totaal vaste activa	156.149.361	150.948.121	144.523.525	138.208.951
vlottende activa				
voorraden	21.252	20.402	19.586	19.194
vorderingen	5.686.517	5.256.750	4.901.907	4.918.244
liquide middelen	5.366.981	6.125.411	8.252.726	9.860.535
totaal vlottende activa	11.074.750	11.402.563	13.174.219	14.797.974
totaal activa	167.224.112	162.350.684	157.697.744	153.006.925

passiva	31-dec-14	31-dec-15	31-dec-16	31-dec-17
	€	€	€	€
eigen vermogen	102.320.096	102.320.096	102.320.096	102.320.096
voorzieningen	5.450.695	5.590.561	5.875.957	5.751.870
langlopende schulden	36.661.418	32.078.741	27.496.064	22.913.387
kortlopende schulden	22.791.904	22.361.286	22.005.627	22.021.573
totaal passiva	167.224.112	162.350.684	157.697.744	153.006.925

Kasstroomoverzicht

	2014	2015	2016	2017
	€	€	€	€
kasstroom uit operationele activiteiten				
resultaat	-2.223.500	-	-	-
aanpassingen voor:				
afschrijvingen	11.045.800	11.306.518	11.196.540	11.086.518
mutaties voorzieningen	699.667	139.866	285.396	-124.088
	11.745.467	11.446.385	11.481.936	10.962.431
verandering in vlottende middelen:				
- voorraden	-434	-850	-816	-392
- vorderingen	-56.302	-429.767	-354.843	16.337
- schulden	-80.466	430.617	355.659	-15.946
	-137.202	0	-0	-0
totaal kasstroom uit operationele activiteiten	9.384.765	11.446.385	11.481.936	10.962.430
kasstroom uit investeringsactiviteiten				
investeringen materiële vaste activa	-15.387.389	-6.371.652	-5.038.318	-5.038.318
desinvestering materiële vaste activa	-	-	-	-
investeringen financiële vaste activa	188.065	188.065	188.065	188.065
desinvesteringen financiële vaste activa	78.309	78.309	78.309	78.309
	-15.121.015	-6.105.278	-4.771.944	-4.771.944
kasstroom uit financieringsactiviteiten				
nieuw opgenomen leningen	-	-	-	-
aflossing langlopende schulden	-4.582.677	-4.582.677	-4.582.677	-4.582.677
	-4.582.677	-4.582.677	-4.582.677	-4.582.677
mutatie liquide middelen	-10.318.928	758.430	2.127.315	1.607.809
beginstand liquide middelen	15.685.909	5.366.981	6.125.411	8.252.726
mutatie liquide middelen	-10.318.928	758.430	2.127.315	1.607.809
eindstand liquide middelen	5.366.981	6.125.411	8.252.726	9.860.535

Kengetallen

	2014	2015	2016	2017
solvabiliteit				
solvabiliteit 1	0,61	0,63	0,65	0,67
het deel van de activa dat is gefinancierd met ev excl.voorziening.				
solvabiliteit 2	0,64	0,66	0,69	0,71
het deel van de activa dat is gefinancierd met ev incl.voorziening.				
liquiditeit	0,49	0,51	0,60	0,67
geeft aan of er voldoende direct opeisbare middelen zijn, om de korte termijn schulden (looptijd < 1jr) te kunnen voldoen.				
rentabiliteit	-1,3%	0,0%	0,0%	0,0%
geeft het gerealiseerde rendement aan van het geïnvesteerde ev vóór of ná belasting.				
rendement	-1,6%	0,0%	0,0%	0,0%
geeft het resultaat aan ten opzichte van de omzet.				

Uit de kengetallen blijkt dat de solvabiliteit stijgt. De reden is dat Mondriaan zijn lening – conform afspraken – met circa €14 miljoen aflost. Het College van Bestuur is voornemens in de begroting 2015 een deel van het eigen vermogen aan te wenden voor het onderwijs.

Intern risicobeheersings- en controlesysteem

In de Kaderbrief van Mondriaan staan risico's met een inschatting van impact en waarschijnlijkheid. In de begroting worden de risico's aangevuld met beheersmaatregelen. Deze risico's bouwen voort op de risico's zoals in de vorige begroting geformuleerd. Het College van Bestuur heeft deze in overleg met de directeurs en onderwijsmanagers geactualiseerd. Met ingang van de begroting 2015 wordt aan de directeurs en onderwijsmanagers gevraagd voor hun dienst of school van deze belangrijkste risico's de belangrijkste te benoemen en beheersmaatregelen te treffen. Deze analyse is onderwerp van gesprek in het begrotingsgesprek en de twee verantwoordingsgesprekken per jaar. Hiermee is het risicomanagement onderdeel van de Planning & Controlcyclus geworden.

In hoofdstuk 1, paragraaf 1, staat beschreven op welke wijze de risicoanalyse naar de Kaderbrief wordt vertaald.

Risico's en onzekerheden voor de komende jaren

Mondriaan maakt een onderscheid tussen onzekerheden en risico's. Het verschil ligt in de mogelijkheden die Mondriaan heeft om deze te beïnvloeden. In tegenstelling tot risico's kan Mondriaan de onzekerheden niet of nauwelijks beïnvloeden.

De belangrijkste onzekerheden zijn:

- Het economisch klimaat
- OCW wet- en regelgeving
- Toelatingsbeleid hbo omdat dit de mogelijkheden tot doorstroom en de aantrekkelijkheid van het mbo beïnvloed
- De arbeidsmarkt voor mbo-studenten.

Mondriaan onderkent de volgende risico's:

risico's	impact in euro's	waarschijnlijkheid
Rendementsverlies (=ook dalende financiële middelen) als gevolg van de verplichte inzet en centrale examinering van de vakken Nederlands, Rekenen en Engels – daar deze een voorwaarde voor kwalificatie worden	hoog > 1000k	midden/hoog tussen 50% en 90%
Door de economische veranderingen is er een discrepantie tussen de vraag van de potentiële studenten naar de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en de mogelijkheden die vanuit het bedrijfsleven geboden wordt. Dreiging van afslanking van het aantal opleidingen en het daarmee gepaard gaande kwaliteitsverlies.	midden/hoog > 500k-1000k	midden 50%
Overbelasting personeel: hoeveelheid (nieuwe) wet-& regelgeving en toenemende verantwoordingsdruk wanneer er bij de ontwikkeling en implementatie van vernieuwingen het "first time right" principe niet behaald wordt.	midden/hoog 500k <risico < 1000k	midden/hoog tussen 50% en 90%
Het ontwikkelen van nieuwe curricula en examens, op tijd en met de juiste medewerkers.	midden 500k	midden 50%
De groei van het aantal kwetsbare jongeren en het huidige economische tijdsbeeld bemoeilijkt het realiseren van vsv-doelstellingen per school.	hoog > 1000k	midden 50%
Ontbreken van voldoende draagvlak en competenties van de medewerkers t.a.v. veranderde werkprocessen/applicaties.	midden/hoog 500k <risico < 1000k	midden/laag tussen 10% en 50%
Invoering van de wet doelmatige leerwegen m.n. entree en niveau 2 met de daarbij behorende toestroom van kwetsbare jongeren en de uitval van studenten niveau 2.	midden/laag tot 500k	midden/hoog tussen 50% en 90%
Achterblijvende studentenaantallen door onvoldoende effectieve relaties met het voortgezet onderwijs.	hoog > 1000k	midden/laag tussen 10% en 50%

Bijlage 1 - Informatie scholen



School voor Administratie Den Haag

adres(sen): Brasserskade 1, Delft; Waldorpstraat 41, Den Haag; Zuidlarenstraat 6-10, Den Haag

aangeboden opleidingen				
Arbeidsmarktgekwalificeerde assistent (niveau 1, bol en bbl); Administratief medewerker (niveau 2, bol)				
aantal studenten				
	bbl	bol	totaal	
niveau 1	22	318	340	
niveau 2		507	507	
niveau 3				
niveau 4				
totaal	22	825	847	
kwaliteit van het onderwijs				
			2013	
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding			7,3	
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			89%	
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding			7,4	
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			82%	
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen			81%	
onderwijs-arbeidsmarkt				
	bbl	bol		
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	n.v.t.	69%		
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	n.v.t.	n.v.t.		
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	76%			
opbrengsten				
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	65%	60%	-	-
jaarresultaat	82%	58%	-	-
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011				-57,3%

School voor Commerciële economie

adres(sen): Helenastraat 11, Den Haag (tot 01-08-2013), Leeghwaterplein 72, Den Haag

aangeboden opleidingen				
Commercieel medewerker binnendienst (niveau 3, bbl); Commercieel medewerker bank- en verzekeringswezen (niveau 4, bol); Medewerker marketing en communicatie (niveau 4, bol); IBS medewerker marketing en communicatie (niveau 4, bol)				
aantal studenten				
	bbl	bol	totaal	
niveau 1				
niveau 2				
niveau 3	25		25	
niveau 4		369	369	
totaal	25	369	394	
kwaliteit van het onderwijs				
				2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding				6,7
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding				85%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding				6,6
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding				79%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen				38%
onderwijs-arbeidsmarkt				
				bbl bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)				n.v.t. 100%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo				n.v.t. 82%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad				88%
opbrengsten				
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	-	-	68%
jaarresultaat	-	-	-	67%
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011				-37,2%

School voor Economie Delft

adres(sen): Brasserskade 1, Delft

aangeboden opleidingen

Administratief medewerker (niveau 2, bol en bbl); Financiële beroepen (niveau 3, bol en bbl; niveau 4, bol); Secretariële beroepen (niveau 3 en 4, bol en bbl)

aantal studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1			
niveau 2	9	202	211
niveau 3	59	444	503
niveau 4	17	180	197
totaal	85	826	911

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	6,6
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	83%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	7,3
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	96%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	51%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	60%	81%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	0%	71%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	97%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	49%	57%	99%
jaarresultaat	-	66%	76%	84%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-44,9%
--	--------

School voor Economie en Juridische beroepen

adres(sen): Aspasialaan 19, Den Haag

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 studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1			
niveau 2			
niveau 3		412	412
niveau 4	57	479	536
totaal	57	891	948

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	6,6
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	83%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	6,9
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	87%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	51%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	100%	80%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	25%	45%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	76%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	-	58%	76%
jaarresultaat	-	-	67%	73%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-18,7%
--	--------

School voor Handel

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

aangeboden opleidingen

Administratief medewerker (niveau 2, bol en bbl); Financiële beroepen (niveau 3, bol en bbl; niveau 4, bol); Secretariële beroepen (niveau 3 en 4, bol en bbl)

aantal studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1	22	67	89
niveau 2	226	214	440
niveau 3	354	184	538
niveau 4	184	221	405
totaal	786	686	1472

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	6,6
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	82%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	5,9
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	69%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	77%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	92%	74%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	7%	63%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	49%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	50%	47%	46%	67%
jaarresultaat	73%	47%	51%	58%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-49,4%
--	--------

School voor Mode

adres(sen): Leeghwaterplein 72

aangeboden opleidingen

Medewerker mode-maaktleding (niveau 2, 3 en 4, bol); Verkoopsspecialist (niveau 3, bol); Medewerker design (niveau 4, bol); Productiecoördinator fashion (niveau 4, bol)

aantal studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1			
niveau 2		66	66
niveau 3		109	109
niveau 4		305	305
totaal		480	480

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	6,8
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	86%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	6,6
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	86%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	66%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	n.v.t.	84%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	n.v.t.	62%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	75%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	44%	52%	73%
jaarresultaat	-	53%	48%	72%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-6,1%
--	-------

International Hotel and Management School

adres(sen): Koningin Marialaan 9, Den Haag

aangeboden opleidingen				
Ondernemer horeca/bakkerij (niveau 4, bol, tweetalig en Engels)				
aantal studenten				
	bbl	bol	totaal	
niveau 1				
niveau 2				
niveau 3				
niveau 4	20	661	681	
totaal	20	661	681	
kwaliteit van het onderwijs				
				2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding				6,5
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding				78%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding				7,6
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding				97%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen				63%
onderwijs-arbeidsmarkt				
			bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)			100%	95%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo			50%	31%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad			95%	
opbrengsten				
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	-	-	57%
jaarresultaat	-	-	-	57%
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011				-1,6%

School voor Horeca en Facilitaire dienstverlening

adres(sen): Koningin Marialaan 9, Den Haag; Helenastraat 15, Den Haag

aangeboden opleidingen			
Horeca-assistent (niveau 1, bol en bbl); 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 studenten			
	bbl	bol	totaal
niveau 1	31	44	75
niveau 2	138	161	299
niveau 3	240	84	324
niveau 4	84	101	185
totaal	493	390	883
kwaliteit van het onderwijs			
			2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding			6,1
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			75%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding			6,6
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			74%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen			59%
onderwijs-arbeidsmarkt			
		bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)		88%	90%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo		20%	55%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad		66%	
opbrengsten			
	niveau 1	niveau 2	niveau 3
diplomaresultaat	76%	53%	51%
jaarresultaat	77%	59%	48%
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011			-29,8%

School voor Toerisme en Recreatie

adres(sen): Helenastraat 10, Den Haag (tot 1-8-2013);
Henri Faasdreef 194, Den Haag (vanaf 1-8-2013)

aangeboden opleidingen

Frontofficemedewerker (niveau 3 en 4, bol); Reizen (niveau 3 en 4, bol); Leisure & hospitality (niveau 3 en 4, bol)

aantal studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1			
niveau 2			
niveau 3		171	171
niveau 4		319	319
totaal		490	490

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	7,1
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	93%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	6,9
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	88%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	66%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	n.v.t.	95%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	n.v.t.	45%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	75%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	-	40%	84%
jaarresultaat	-	-	61%	83%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-37%
--	------

School voor Uiterlijke verzorging

adres(sen): Leeghwaterplein 72, Den Haag

aangeboden opleidingen

Arbeidsmarktgekwalficeerde assistent (niveau 1, bol); Kapper (niveau 2 en 3, bol en bbl); Schoonheidsspecialist (niveau 3 en 4, bol)

aantal studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1		22	22
niveau 2	49	126	175
niveau 3	22	93	115
niveau 4		110	110
totaal	71	351	422

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	7,3
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	94%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	6,8
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	83%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	44%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	100%	80%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	n.v.t.	33%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	68%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	67%	63%	74%	89%
jaarresultaat	83%	76%	73%	89%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-62,8%
--	--------

School voor Lifestyle, Sport en Bewegen

adres(sen): Brasserskade 1, Delft

aangeboden opleidingen				
Sport- en bewegingsleider (niveau 2, bol); Sport en bewegen (niveau 3 en 4, bol)				
aantal studenten				
	bbl	bol	totaal	
niveau 1				
niveau 2		73	73	
niveau 3		412	412	
niveau 4		163	163	
totaal		648	648	
kwaliteit van het onderwijs				
			2013	
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding			7,2	
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			97%	
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding			7,2	
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			92%	
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen			65%	
onderwijs-arbeidsmarkt				
	bbl	bol		
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	n.v.t.	94%		
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	n.v.t.	45%		
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	92%			
opbrengsten				
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat		64%	38%	91%
jaarresultaat		71%	45%	89%
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011				-34,7%

School voor Sociaal werk en Jeugdzorg

adres(sen): Aspasiaal 19, Den Haag

aangeboden opleidingen				
Sociaal-cultureel werker (niveau 4, bol); Pedagogisch werker (niveau 4, bol); Sociaal-maatschappelijk werker (niveau 4, bol)				
aantal studenten				
	bbl	bol	totaal	
niveau 1				
niveau 2				
niveau 3				
niveau 4		610	610	
totaal		610	610	
kwaliteit van het onderwijs				
			2013	
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding			6,4	
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			80%	
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding			6,8	
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			89%	
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen			44%	
onderwijs-arbeidsmarkt				
	bbl	bol		
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	n.v.t.	87%		
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	n.v.t.	48%		
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	73%			
opbrengsten				
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	-	-	71%
jaarresultaat	-	-	-	71%
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011				7,6%

School voor Kinderopvang en Onderwijsassistent

adres(sen): Aspasialaan 19, Den Haag; Waldorpstraat 41, Den Haag

aangeboden opleidingen				
Onderwijsassistent (niveau 4, bol); Pedagogisch werk (niveau 3 en 4, bol en bbl)				
aantal studenten				
	bbl	bol	totaal	
niveau 1				
niveau 2				
niveau 3	24	285	309	
niveau 4	15	203	218	
totaal	39	488	527	
kwaliteit van het onderwijs				
				2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding				6,5
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding				83%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding				7,2
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding				94%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen				50%
onderwijs-arbeidsmarkt				
		bbl	bol	
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)		88%	84%	
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo		15%	74%	
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad		78%		
opbrengsten				
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	-	87%	78%
jaarresultaat	-	-	69%	79%
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011				-14%

School voor Orde en Veiligheid

adres(sen): Leeghwaterplein 72, Den Haag (tot 1-8-2013);
Henri Faasdreef 194 (vanaf 1-8-2013); Brasserskade 1, Delft

aangeboden opleidingen				
Toezicht en veiligheid (niveau 1 en 3, bol); Particuliere beveiliging (niveau 2 en 3, bol); Veiligheid en vakmanschap (niveau 2 en 3, bol)				
aantal studenten				
	bbl	bol	totaal	
niveau 1		14	14	
niveau 2		464	464	
niveau 3		210	210	
niveau 4				
totaal		688	688	
kwaliteit van het onderwijs				
			2013	
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding			7,1	
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			90%	
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding			6,2	
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			73%	
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen			63%	
onderwijs-arbeidsmarkt				
	bbl	bol		
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	100%	94%		
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	n.v.t.	n.v.t.		
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	64%			
opbrengsten				
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	55%	51%	68%	-
jaarresultaat	74%	50%	58%	-
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011				-46,8%

School voor Welzijn Delft

adres(sen): Brasserskade 1, Delft

aangeboden opleidingen

Zorghulp (niveau 1, bol); Helpende zorg & welzijn (niveau 2, bol en bbl); Maatschappelijke zorg (niveau 3 en 4, bol en bbl); Pedagogisch werk (niveau 3 en 4, bol); Onderwijsassistent (niveau 4, bol)

aantal studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1		11	11
niveau 2	21	155	176
niveau 3	3	237	240
niveau 4	35	334	369
totaal	59	737	796

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	6,6
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	82%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	6,7
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	85%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	46%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	100%	96%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	20%	54%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	71%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	81%	65%	87%
jaarresultaat	-	90%	62%	85%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-48,2%
--	--------

School voor Zorg en Welzijn Westland

adres(sen): Professor Holwerdalaan 62, Naaldwijk

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 studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1			
niveau 2		51	51
niveau 3		132	132
niveau 4		147	147
totaal		330	330

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	6,4
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	80%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	6,1
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	85%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	31%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	100%	93%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	0%	86%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	69%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	76%	65%	93%
jaarresultaat	-	84%	68%	93%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-52,2%
--	--------

School voor Verzorgende, Verpleegkundige en Assisterende gezondheidszorg
 adres(sen): Aspasialaan 19, Den Haag

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 studenten				
	bbl	bol	totaal	
niveau 1				
niveau 2				
niveau 3	275	189	464	
niveau 4	249	477	726	
totaal	524	666	1190	
kwaliteit van het onderwijs				
			2013	
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding			6,9	
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			88%	
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding			6,9	
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			86%	
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen			51%	
onderwijs-arbeidsmarkt				
	bbl	bol		
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	99%	86%		
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	4%	30%		
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	83%			
opbrengsten				
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	-	48%	67%
jaarresultaat	-	-	38%	64%
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011				-50%

School voor Zorg Delft
 adres(sen): Brasserskade 1, Delft

aangeboden opleidingen				
Verzorgende IG (niveau 3, bol en bbl); Verpleegkundige (niveau 4, bol en bbl)				
aantal studenten				
	bbl	bol	totaal	
niveau 1				
niveau 2				
niveau 3	193	78	271	
niveau 4	97	222	319	
totaal	290	300	590	
kwaliteit van het onderwijs				
				2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding				6,7
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding				88%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding				7,1
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding				91%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen				46%
onderwijs-arbeidsmarkt				
	bbl	bol		
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	100%	93%		
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	13%	6%		
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	88%			
opbrengsten				
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	70%	64%	77%
jaarresultaat	-	20%	50%	70%
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011				-48,1%

School voor Zorghulp en Helpende

adres(sen): Leeghwaterplein 72, Den Haag; Waldorpstraat 41, Den Haag

aangeboden opleidingen				
Zorghulp (niveau 1, bol en bbl); Helpende zorg & welzijn (niveau 2, bol en bbl)				
aantal studenten				
	bbl	bol	totaal	
niveau 1	50	193	243	
niveau 2	70	773	843	
niveau 3				
niveau 4				
totaal	120	966	1086	
kwaliteit van het onderwijs				
				2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding				6,8
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding				82%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding				7,5
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding				93%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen				84%
onderwijs-arbeidsmarkt				
				bbl bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)				97% 80%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo				n.v.t. n.v.t.
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad				83%
opbrengsten				
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	79%	85%	-	-
jaarresultaat	92%	85%	-	-
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011				-39,7%

School voor Zorg en Welzijn Leiden

adres(sen): Vondellaan 35, Leiden

aangeboden opleidingen			
Helpende zorg & welzijn (niveau 2, bbl); Maatschappelijke zorg (niveau 3 en 4, bbl); Verzorgende IG (niveau 3, bol en bbl);			
aantal studenten			
	bbl	bol	totaal
niveau 1			
niveau 2	88	2	90
niveau 3	426	73	499
niveau 4	491	210	701
totaal	1005	285	1290
kwaliteit van het onderwijs			
			2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding			7,0
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			90%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding			7,2
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding			95%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen			61%
onderwijs-arbeidsmarkt			
			bbl bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)			99% 100%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo			8% 17%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad			88%
opbrengsten			
	niveau 1	niveau 2	niveau 3 niveau 4
diplomaresultaat	98%	92%	76% 79%
jaarresultaat	98%	95%	77% 77%
verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011			19,5%

School voor Bouw en Infra

adres(sen): Tinwerf 10, Den Haag; Van Bleyswijkstraat 72, Delft

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, bbl); Onderhoud- en verbouwbedrijf (niveau 2, bol); 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 studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1	18	54	72
niveau 2	105	154	259
niveau 3	73		73
niveau 4		144	144
totaal	196	352	548

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	6,5
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	85%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	6,8
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	91%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	54%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	91%	93%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	n.v.t.	64%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	66%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	66%	54%	96%	63%
jaarresultaat	76%	54%	67%	60%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-2,7
--	------

School voor Metaal-, Elektro- en Installatietechniek

adres(sen): Tinwerf 10, Den Haag

aangeboden opleidingen

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

aantal studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1			
niveau 2	164	117	281
niveau 3	160	44	204
niveau 4	51	294	345
totaal	375	455	830

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	5,9
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	73%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	6,4
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	84%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	39%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	91%	94%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	0%	43%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	72%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	53%	83%	70%
jaarresultaat	-	57%	69%	65%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-39,6%
--	--------

School voor voor ICT

adres(sen): Tinwerf 10, Den Haag; Brasserskade 1, Delft

aangeboden opleidingen

ICT-medewerker (niveau 2, bol, niveau 3, bol en bbl); ICT- en mediabeheer (niveau 4, bol en bbl); Applicatieontwikkelaar (niveau 4, bol)

aantal studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1			
niveau 2		42	42
niveau 3	3	159	162
niveau 4	30	237	267
totaal	33	438	471

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	6,5
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	78%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	6,0
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	63%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	58%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	100%	74%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	50%	32%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	45%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	-	60%	88%	60%
jaarresultaat	-	83%	88%	59%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-7,0%
--	-------

School voor Autotechniek en Mobiliteit

adres(sen): Tinwerf 10, Den Haag

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 studenten

	bbl	bol	totaal
niveau 1		27	27
niveau 2	189	163	352
niveau 3	197		197
niveau 4	61	98	159
totaal	447	288	735

kwaliteit van het onderwijs

	2013
gemiddelde rapportcijfer studenten voor opleiding	6,8
percentage studenten met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	86%
gemiddelde rapportcijfer alumni voor opleiding	7,2
percentage alumni met rapportcijfer 6 of hoger voor opleiding	96%
percentage studenten dat tevreden is over de tijdigheid van communicatie over roosterwijzigingen	52%

onderwijs-arbeidsmarkt

	bbl	bol
percentage van gediplomeerd uitgestroomde studenten dat werk heeft en/of een opleiding volgt (na half jaar)	94%	82%
percentage van de gediplomeerden op niveau 4 dat doorstroomt naar het hbo	10%	50%
percentage werkende gediplomeerden dat vindt dat ze veel aan hun opleiding hebben gehad	80%	

opbrengsten

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
diplomaresultaat	50%	61%	87%	84%
jaarresultaat	73%	65%	71%	74%

verschil percentage vsv 2012-2013 ten opzichte van 2010-2011	-37,8%
--	--------

School voor VAVO

adres(sen): Waldorpstraat 41, Den Haag

aangeboden opleidingen (inclusief doelgroep)

Het VAVO verzorgt vmbo-t-, 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 leerlingenpopulatie is in twee groepen te onderscheiden:

1. Leerlingen van 18 jaar en ouder met een onderbroken schoolloopbaan die het VAVO opleidt door middel van bekostiging door het ministerie van OCW.
2. Leerlingen die worden bekostigd via de vo-scholen uit de regio. Het gaat hier om leerlingen vanaf 16 jaar.

aantal studenten

	2013
VAVO vmbo-t	105
VAVO havo	352
VAVO vwo	124
totaal	581

kwaliteit van het onderwijs

rapportcijfer studenten voor de kwaliteit van de opleidingen	6,2
percentage studenten dat aangeeft zich veilig te voelen	88%
percentage studenten dat vindt dat roosterwijzigingen op tijd worden doorgegeven	41%
percentage studenten dat tevreden is over zijn docenten	84%
percentage studenten dat dezelfde opleiding zou kiezen, als ze weer een opleiding moesten kiezen	64%

gemiddeld cijfer centraal examen

	2011-2013	2013
VAVO vmbo-t	5,8	5,5
VAVO havo	5,9	6,0
VAVO vwo	5,7	5,8

gemiddeld verschil schoolexamen en centraal examen

	2011-2013	2013
VAVO vmbo-t	0,48	0,45
VAVO havo	0,14	0,01
VAVO vwo	0,50	0,38

Bijlage 2 - Jaarverslag Raad van Toezicht



1. Inleiding

In het 'Jaarverslag Raad van Toezicht 2013' 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 en volgt de branchecode *Goed bestuur in de bve-sector*. In de Checklist verantwoording Governance voor mbo-instellingen, die als bijlage 3 is opgenomen, verantwoorden de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zich over de wijze waarop zij in 2013 met de branchecode zijn omgegaan.

Belangrijke zaken voor Mondriaan in het verslagjaar waren: de werving en benoeming van de nieuwe voorzitter van het College van Bestuur, P.M.M. Heijnen, die vanaf 1 september in de plaats kwam van J.C. Leenhouts. In dit jaarverslag wijdt de Raad van Toezicht een aparte paragraaf aan de wijze waarop de Raad van Toezicht de werving en selectie van de nieuwe voorzitter heeft vormgegeven. De andere belangrijke onderwerpen waren: de implementatie van 'Focus op Vakmanschap' en de uitvoering van de per 1 januari 2013 ingezette nieuwe structuur van de organisatie, waarbij de scholen meer centraal zijn gezet.

De goede resultaten ten aanzien van de aangepaste organisatie-structuur (de 'doorontwikkeling') en van 'Focus op vakmanschap', de gezonde financiële positie en de studieresultaten, doen de Raad van Toezicht de toekomst van Mondriaan met vertrouwen tegemoet zien.

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 2013 zitting in de Raad:

L.E.J. Engering-Aarts	<i>voorzitter</i>
O. Ramadan	<i>vice-voorzitter</i>
A.C. van Kampen	<i>lid</i>
I. 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 paragraaf 14 voor de hoofd- en nevenfuncties, benoemingstermijnen en deelnemingen van de leden van de Raad van Toezicht.
- Zie hoofdstuk 1, paragraaf 12 voor de nevenfuncties van de leden van het College van Bestuur.

3. Bezoldiging

De honorering van de leden van de Raad van Toezicht bedraagt – conform de richtlijnen van het Platform voor raden van toezicht van mbo instellingen – €7.000,- (excl. btw) voor leden en €10.550,- (excl. btw) voor de voorzitter.

4. Werkwijze

Vergaderingen

De Raad is in 2013 zes keer plenair bijeen geweest: 7 maart, 15 april, 17 juni, 16 september, 28 oktober en 9 december. Daarnaast hebben de leden commissievergaderingen bijgewoond.

Met de Ondernemingsraad is op 7 maart een overleg geweest en met de Studentenraad op 15 april. Op 17 juni is een aparte sessie belegd over de landelijke ontwikkelingen op het gebied van governance.

Informatievoorziening

Door bilaterale gesprekken met het College van Bestuur, overleg met de Ondernemingsraad, Studentenraad en accountant, alsmede door werkbezoeken, heeft de Raad zich vanuit verschillende invalshoeken geïnformeerd over het reilen en zeilen van de organisatie. Een aantal leden heeft de volgende scholen bezocht: Zorg en Welzijn Leiden, Handel (locatie Den Haag en Delft), Zorghulp en Helpende, Vavo, Mode, Uiterlijke verzorging, Lifestyle, Sport en Bewegen, Zorg Delft, ICT, Welzijn Delft en Economie Delft. 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

Het College van Bestuur informeert de Raad van Toezicht tijdig en volledig 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. Een voorbeeld van een financiële kwestie die de continuïteit van de organisatie raakt, is het Treasurystatuut (zie paragraaf 6. 'Besluiten').

5. Commissies

In 2013 zijn de volgende commissies werkzaam geweest:

Audit (financiën en huisvesting)

leden:

L. Engering (voorzitter), I. Kasem, A. de Klerck en
T. Walraven

portefuillehouder CvB:

H. Camps

ambtelijke ondersteuning:

P. Hooghiemstra, R. Boekhout,
P. van Wegberg (secretaris)

vergaderdata:

(18/3, 30/5, 30/9, 21/11)

Governance

leden:

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

portefuillehouder CvB:

H. Camps

ambtelijke ondersteuning:

S. Liem (secretaris)

vergaderdata:

(13/3, 15/5, 25/9)

Onderwijs

leden:

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

portefuillehouder CvB:

P. Heijnen (tot 1 september was dit J. Leenhouts),
H. de Bruijn

ambtelijke ondersteuning:

C. van Leeuwen en M. Rozenburg (secretaris)

vergaderdata:

(13/3, 15/5, 25/9)

Remuneratie

leden:

L. Engering (voorzitter) en A. de Klerck

ambtelijke ondersteuning:

C. van de Rotte (secretaris)

vergaderdata:

(16/1, 30/5, 21/11)

Selectiecommissie werving bestuursvoorzitter (ad hoc)

leden:

L. Engering (voorzitter), O. Ramadan en A. de Klerck

lid namens het CvB:

H. Camps

ambtelijke ondersteuning:

S. Liem (secretaris)

6. Besluiten

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

- De Raad van Toezicht volgt het advies van de Remuneratiecommissie om met ingang van 2013 het evaluatiegesprek met het College van Bestuur te voeren aan de hand van de doelstellingen uit de Kaderbrief.
- De Raad van Toezicht stelt – conform het Reglement Raad van Toezicht art.8 en de Statuten art. 7.2.c – het jaarverslag 2012 van de Raad van Toezicht vast en keurt het Geïntegreerd Jaardocument 2012 goed.
- Overwegende dat Mondriaan zelden leningen aangaat en dat als een lening wordt aangegaan, het altijd een groot bedrag (meer dan een miljoen) betreft, keurt de Raad van Toezicht het Treasurystatuut goed op voorwaarde van de wijziging dat het College van Bestuur bij het aangaan van elke lening (ongeacht het bedrag) goedkeuring vraagt aan de Raad van Toezicht.
- De Raad van Toezicht besluit – inzake het aangaan van nevenfuncties door RvT- en CvB-leden – de drie door de commissie Governance voorgestelde criteria over te nemen, waarbij geldt dat als ten minste aan een van de criteria wordt voldaan, het RvT- c.q., CvB-lid in kwestie afziet van (het aangaan van) de nevenfunctie. De genoemde criteria zijn (als vragen geformuleerd):
 1. Kan door het bekleden van de desbetreffende nevenfunctie de goede naam van ROC Mondriaan in gevaar komen?
 2. Kan door het vervullen van dergelijke nevenwerkzaamheden de medewerker in conflict komen met zijn eigen werk binnen ROC Mondriaan?
 3. Kunnen de nevenfuncties zoveel tijd en aandacht vragen, dat daardoor een adequate uitoefening van de functie door betrokkene bij ROC Mondriaan in gevaar komt?

Tevens besluit de Raad van Toezicht dat dezelfde regeling geldt voor zowel RvT-, als CvB-leden ten aanzien van deelnemingen in bedrijven.

- De Raad van Toezicht besluit om – conform de Statuten art. 10.2 – met ingang van 1 september 2013 de heer P. M.M. Heijnen te benoemen tot voorzitter van het College van Bestuur van ROC Mondriaan.
- De Raad van Toezicht keurt – conform de Statuten art. 12.10.a – de verkoop van een stuk grond (114 m²) in de Helenastraat goed en mandateert het College van Bestuur voor verdere afhandeling.
- De Raad van Toezicht keurt – conform het Bestuursreglement art. 3.4.2 – het 'Reglement van het College van Bestuur' goed.
- De Raad van Toezicht keurt – conform het Bestuursreglement art. 3.4.2 – de 'Portefeuilleverdeling op hoofdlijnen van het College van Bestuur' goed.
- De Raad van Toezicht stelt – conform het Bestuursreglement art. 2.4.6 en art. 2.4.7.a – het 'Reglement van de Raad van Toezicht' vast.
- De Raad van Toezicht keurt – conform de Statuten art. 7.2.c – de jaarrekening van de Stichting 2012 en de jaarrekening van de Holding 2012 goed en neemt kennis van de accountantsverslagen en de managementletter.
- Na evaluatie stelt de Raad van Toezicht de procedure werving voorzitter CvB vast.
- De Raad van Toezicht keurt – conform de Statuten, art. 7.2.c – de begroting 2014 goed.

7. Besproken onderwerpen

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

- Juridische procedure van Mondriaan (samen met Albeda, Zadkine en ROC Amsterdam) op basis van de hardheidsclausule (uit 2006) inzake de invoering van de marktwerking bij de inburgeringstrajecten;
- Ontwikkelingen in toezicht en bestuur op basis van acties en maatregelen van OCW en de nieuwe Branchecode goed bestuur in het mbo;
- Het rapport over het falend bestuur van 'Amarantis';
- Macrodoelmatigheid;
- De aanpak van de personeelsfrictie van Mondriaan;
- De uitspraak van de Bedrijfscommissie over het geschil tussen het CvB en de OR over de faciliteiten van de OR;
- De procedure werving en selectie van de voorzitter van het CvB;
- De ontwikkelingen in de educatie en het teruglopende budget hiervoor;
- Kaderbrief 2014 als werkdocument en uitgangspunt voor de Begroting 2014;
- Privaat onderwijs binnen Mondriaan;
- De daling van het Voortijdig schoolverlaten ten opzichte van 2012;
- De Techniekagenda binnen Haaglanden om het techniekonderwijs in de regio te stimuleren.

8. Werving en selectie voorzitter College van Bestuur

Nadat mevrouw J.C. Leenhouts de Raad van Toezicht heeft meegedeeld haar functie als voorzitter van het College van Bestuur neer te leggen per 1 september 2013, heeft de Raad van Toezicht besloten zelf de werving en selectie ter hand te nemen. De Raad heeft vervolgens een procedure en een planning opgesteld, waarbij rekening is gehouden met de relevante bepalingen in de Statuten, het Bestuursreglement en de branchecode *Goed bestuur in de bve-sector* (2009).

Na het vaststellen van de procedure en de planning is de profielschets opgesteld en is er een advertentie geplaatst in twee grote landelijke dagbladen en op de website van Mondriaan. Vervolgens heeft de Raad uit zijn midden een selectiecommissie samengesteld en een benoemingsadviescommissie die bestond uit medewerkers van Mondriaan en een vertegenwoordiging van de medezeggenschap. De voorzitter van de selectiecommissie was tevens technisch voorzitter van de benoemingsadviescommissie.

In januari 2013 heeft de selectiecommissie een selectie uit de sollicitatiebrieven gemaakt en de gesprekken gevoerd met de geselecteerde kandidaten. Vervolgens heeft de selectiecommissie een aantal kandidaten aan de benoemingsadviescommissie voorgedragen. Nadat deze commissie een gesprek met deze kandidaten heeft gevoerd, heeft zij de selectiecommissie geadviseerd.

Op 18 maart is de plenaire Raad in een bijzondere zitting bijeenkomen om het advies te bespreken en het voorgenomen besluit te nemen een kandidaat te benoemen als voorzitter van het College van Bestuur. Op 17 juni is in de reguliere vergadering van de Raad van Toezicht het benoemingsbesluit bekrachtigd. Na de gehele procedure doorlopen te hebben, heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht zowel met de selectiecommissie als de benoemingscommissie het gehele proces geëvalueerd. De aandachtspunten zijn verwerkt in de procedure en vervolgens is de aangepaste procedure vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht op 16 september.

9. Zelfevaluatie, deskundigheidsbevordering en onafhankelijkheid

De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht heeft in 2013 plaatsgevonden door middel van een enquête onder de leden en een plenaire bespreking over de enquête-uitkomsten. Aan bod kwamen de volgende onderwerpen: de samenstelling van de Raad, de beschikbaarheid van informatie, het verloop van de vergaderingen, de relatie met het College van Bestuur, de introductie voor nieuwe leden, de bijdrage van de Raad inzake strategie en risicobeheersing, het functioneren van de Raad, het functioneren van de voorzitter van de Raad en de prioriteiten voor de nabije toekomst.

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 leden de volgende relevante cursussen en congressen bijgewoond:

- 11 februari 2013: mbo-conferentie van Ministerie OCW over 'Lessen uit Amarantis',
- 21 mei 2013: RvT-bijeenkomst van PwC over reputatiemanagement,
- 24 mei 2013: Dag van het Toezicht van Gezamenlijke toezichthoudersverenigingen over de actuele stand van zaken over toezicht.

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 en prestaties. 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 412.336 euro naar een werktijdfactor van 3. De bezoldiging van de CvB-leden voldeed aan de WNT-norm 2013.

12. Beoordeling College van Bestuur en realisatie doelen Kaderbrief 2013

In januari 2014 heeft de Remuneratiecommissie, mede aan de hand van de realisatie van de doelstellingen uit de Kaderbrief 2013 personeelsgesprekken gevoerd met de CvB-leden, zowel individueel als collectief.

Op basis van de uitkomst van deze gesprekken heeft de Raad van Toezicht in februari 2014 positief geoordeeld over zowel de realisatie van de doelstellingen uit de Kaderbrief 2013, als het functioneren van het College van Bestuur in 2013 (zowel van de individuele leden als van het collectief).

13. Jaarverslag en Jaarrekening 2013

In de vergadering van 24 april 2014 heeft de Raad van Toezicht het jaarverslag 2013 vastgesteld. De jaarrekeningen over 2013 van de Stichting en de Holding, alsmede het bijbehorende accountantsverslag, zijn op 26 juni 2014 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
- lid Raad voor de Financiële Verhoudingen (tot 12 juli 2012)
- voorzitter van de Van Leth Producties
- lid van het bestuur (penningmeester) 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

Nevenfuncties

- voorzitter Raad van Toezicht 2Samen (kinderopvang)
- lid Raad van Toezicht Stichting Leerplan Ontwikkeling (SLO)
- lid Nationale Unesco Commissie
- voorzitter van het Bestuur Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Kinderopvang (NVTK) (tot 31 december 2013)
- voorzitter Raad van Toezicht Stichting Voorall (belangenbehartiging mensen met een beperking Den Haag)
- plaatsvervangend voorzitter Hoofdstembureau en Centraal stembureau Den Haag
- 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

A.C. van Kampen heeft geen deelnemingen in bedrijven.

De heer drs. I. Kasem,

benoemd op 01-01-2009,
herbenoemd op 1-1-2013 tot 31-12-2016.
Geboortedatum: 5 oktober 1967

Hoofdfunctie

Directeur Van der 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

I. Kasem heeft 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 zo'n 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 van Raad van Commissarissen Welten (detachering)
- 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).

Bijlage 3 - Checklist Verantwoording Governance



Checklist voor mbo-instellingen voor de verantwoording over governance in het Geïntegreerd Jaardocument 2013

Deel 1: Taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze Colleges van Bestuur (CvB)			
	afpraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	voldoet	verantwoording
1.	Het CvB zorgt bij verschillende inkomstenbronnen voor een heldere scheiding in de verantwoording	ja	Zie geïntegreerd jaardocument 2013, hoofdstuk 3.
2.	Het CvB regelt (indien van toepassing) vertegenwoordigingsbevoegdheden in een bestuursreglement of procuratieregeling.	ja	Overzicht tekenbevoegdheden gepubliceerd op intranet.
3.	Het CvB zorgt voor actuele informatie over de behoeften en wensen van belanghebbenden en neemt die aantoonbaar mee in zijn besluitvorming.	ja	Zie Geïntegreerd Jaardocument 2013, hoofdstuk 1.12.
4.	Het CvB vraagt de RvT goedkeuring voor:		
a.	de visie op basis waarvan het CvB wenst te opereren	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 3.2.2; niet van toepassing in verslagjaar.
b.	het strategisch meerjarenplan, de begroting, het jaarplan, de jaarrekening en het jaarverslag	ja	Vastgelegd in Statuten 7.2.c; zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 6.
c.	(wijzigingen in) het bestuursreglement	ja	Vastgelegd in Statuten 7.2.c; niet van toepassing in verslagjaar.
c.	besluiten tot statutenwijziging of ontbinding van de rechtspersoon, of het aanvragen van faillissement of surseance van betaling	ja	Vastgelegd in Statuten 10.f en 10.g; niet van toepassing in verslagjaar.
d.	overige majeure beslissingen, vast te leggen in de statuten en/of het bestuursreglement	ja	Vastgelegd in Statuten art. 12.9 en 12.10 (plus uitwerking in addendum bij Statuten).
5.	Het CvB legt verantwoording aan de RvT af over de gang van zaken in de instelling en zijn eigen functioneren en verschaft de RvT daartoe actief de nodige informatie.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 3.3.1.1; zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 4.
6.	Het CvB verschaft de RvT alle informatie die deze nodig heeft voor zijn toezichttaak.	ja	Vastgelegd in Statuten 12.3; zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 4.
7.	Het CvB legt belangrijke beslissingen en complexe zaken voor advies voor aan de RvT.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 3.3.1.2; zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 7.
8.	Het CvB legt zijn taken en werkwijze vast in de statuten en/of het bestuursreglement.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 3.4 en Reglement College van Bestuur.
9.	De RvT stelt de omvang van het CvB vast.	ja	Vastgelegd in Statuten 10.1, niet van toepassing in verslagjaar.
10.	Het CvB omschrijft bij een meerhoofdig CvB in het bestuursreglement de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de leden.	ja	In het Reglement College van Bestuur is de 'Portefeuilleverdeling op hoofdlijnen van het College van Bestuur' opgenomen. Een hierop gebaseerde, meer uitgewerkte portefeuilleverdeling is ten behoeve van medewerkers op intranet geplaatst.
11.	De RvT werkt bij de werving en selectie van CvB-leden met vooraf door het CvB opgestelde en openbare profielen. De profielen worden voor advies voorgelegd aan de ondernemingsraad en de studentenraad.	ja	De Raad van Toezicht werkt bij werving en selectie van CvB-leden standaard met vooraf opgestelde en openbare profielen, die aan de Ondernemingsraad en Studentenraad voor advies voorgelegd worden. Bij de werving en selectie van een voorzitter CvB in 2013 is conform bovenstaande gewerkt.
12.	De RvT evalueert jaarlijks (de leden van) het CvB en bespreekt met hen de verwachtingen en wensen voor de toekomst.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.3.1.1, zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 12.
13.	Leden van de RvT mogen niet worden benoemd in het CvB van dezelfde instelling.	ja	Vastgelegd in Statuten 5.5.
14.	Bij belet of ontstentenis van alle CvB-leden voorziet de RvT tijdelijk in het bestuur.	ja	Vastgelegd in Statuten 4.3.
15.	Leden van het CvB vragen voor het aanvaarden van betaalde of onbetaalde nevenfuncties goedkeuring aan de RvT.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 3.5.3.
16.	De RvT stelt criteria vast, op grond waarvan goedkeuring wordt verleend of onthouden aan nevenfuncties van CvB-leden.	ja	De Raad van Toezicht heeft criteria voor het aangaan van nevenfuncties vastgesteld, zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 6.
17.	Relevante nevenfuncties van CvB-leden worden in het jaarverslag openbaar gemaakt.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 3.5.4, zie Geïntegreerd Jaardocument 2013, hoofdstuk 1.12.
18.	Een lid van het CvB meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de RvT en zijn collega CvB-leden. De RvT beslist of er sprake is van een tegenstrijdig belang.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 7.2.a; niet van toepassing in verslagjaar.
19.	Een CvB-lid neemt niet deel aan discussie en besluitvorming over een onderwerp waarbij dat lid een tegenstrijdig belang heeft.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 7.4; niet van toepassing in verslagjaar.
20.	Belangenverstremeling bij een CvB-lid is niet toegestaan bij familiale of zakelijke relaties met RvT-leden, CvB-leden en managementleden die rechtstreeks onder het CvB vallen.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 7.1.a.
21.	Belangenverstremeling bij een CvB-lid is niet toegestaan bij substantiële zakelijke relaties tussen de eigen organisatie en een andere rechtspersoon waar een CvB-lid financiële belangen heeft of bestuurder of toezichthouder is.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 7.1.a.
22.	Het CvB zorgt voor een integriteitscode, na overleg met de ondernemingsraad.	ja (in 2014)	De integriteitscode is in februari 2014 vastgesteld.

Deel 2: Taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze raden van toezicht			
	afpraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	voldoet	verantwoording
23.	De RvT legt zijn taken en werkwijze vast in de statuten en/of het bestuursreglement.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.4 en Reglement Raad van Toezicht.
24.	De RvT stelt de omvang van de RvT vast, de competenties die nodig zijn, de zittingsduur en de honorering. Alle zaken rond de samenstelling van de RvT worden geregeld in de statuten en/of het bestuursreglement.	ja	Vastgelegd in Statuten 5.1, 6.1, 8.7; niet van toepassing in verslagjaar.
25.	De RvT benoemt, schorst en ontslaat de leden van de RvT.	ja	Vastgelegd in Statuten 5.1, 5.2 en 5.3; niet van toepassing in verslagjaar.
26.	Bij vacatures in de RvT stelt de RvT een profielschets op. Alle profielen worden voor advies voorgelegd aan het CvB, de ondernemingsraad en de studentenraad.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.1.2.a en d; niet van toepassing in verslagjaar.
27.	Bij vacatures in de RvT worden afspraken gemaakt over de wervings- en selectieprocedure.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.1.2.b; niet van toepassing in verslagjaar.
28.	De zittingsperiode voor leden van de RvT is vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor één termijn. Daarbij wordt het lid beoordeeld op basis van zijn competenties in relatie tot de profielschets.	ja	De zittingsperiode voor RvT-leden is vier jaar met de mogelijkheid van herbenoeming voor één termijn.
29.	De RvT stelt een rooster van aftreden vast, waarin enerzijds fris bloed en anderzijds continuïteit wordt gewaarborgd.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.1.5; zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 14.
30.	De leden van de RvT ontvangen een honorering. De RvT stelt de hoogte van deze honorering vast.	ja	Vastgelegd in Statuten 8.7; zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 3.
31.	Een lid van de RvT wordt benoemd op bindende voordracht van de ondernemingsraad, indien de OR van dit wettelijke recht gebruik wil maken.	ja	Vastgelegd in Statuten 5.2, Bestuursreglement 2.1.3.
32.	Voormalige leden van het CvB, voormalige werknemers of iemand die belangrijke zakelijke relaties heeft gehad met de instelling, kunnen geen lid van de RvT van deze instelling worden.	ja	Vastgelegd in Statuten, art 5.5, Bestuursreglement 2.1.6.
33.	De leden van de RvT functioneren zonder last en ruggespraak.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.4.2.
34.	De instelling maakt het financieel mogelijk dat de RvT over een secretariaat beschikt.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.4.5.
35.	Taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en samenstelling van door de RvT in te stellen commissies worden vastgelegd in een commissiereglement.	ja	Vastgelegd in Reglement Raad van Toezicht, artikel 6.

36.	De RvT benoemt de externe accountant. De opdrachtverlening tot niet-controlewerkzaamheden wordt goedgekeurd door de RvT. De externe accountant woont de vergaderingen van de RvT bij, waarin wordt gesproken over de jaarrekening en de managementletter. De externe accountant rapporteert zijn bevindingen over de jaarrekening tegelijkertijd aan de RvT en het CvB. De keuze voor de accountant wordt om de zes jaar gemotiveerd heroverwogen.	ja	Vastgelegd in Statuten 7.3.d, Bestuursreglement 2.3.3; zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 4.
37.	De RvT evalueert jaarlijks de leden van het CvB en het College als team. Conclusies en afspraken worden vastgelegd in een dossier dat wordt beheerd door of namens de RvT.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.3.1.1; zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 12.
38.	De RvT evalueert jaarlijks zijn eigen inrichting en functioneren en de bijdragen van de afzonderlijke leden, in afwezigheid van het CvB. Conclusies en afspraken worden vastgelegd in een dossier dat wordt beheerd door of namens de RvT.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.4.4; zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 9.
39.	De RvT legt de werkwijze bij de evaluatie van het CvB en de RvT vast in het bestuursreglement.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.3.1.1 en 2.4.4.
40.	De RvT draagt zorgt voor een transparante en toegankelijke klokkenluidersregeling en voor een correcte afwikkeling.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.2.3; Klokkenluidersregeling is openbaar gemaakt op website en intranet van Mondriaan.
41.	Een lid van de RvT meldt een (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van de RvT en zijn collega RvT-leden. De RvT beslist of er sprake is van een tegenstrijdig belang.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 7.2.a.
42.	Een lid van de RvT neemt niet deel aan discussie en besluitvorming over een onderwerp waarbij dat lid een tegenstrijdig belang heeft.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 7.4.
43.	Belangenverstrengeling bij een RvT-lid is niet toegestaan bij familiale of zakelijke relaties met RvT-leden, CvB-leden en managementleden die rechtstreeks onder het CvB vallen.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 7.1.a.
44.	Belangenverstrengeling bij een RvT-lid is niet toegestaan bij substantiële zakelijke relaties tussen de eigen organisatie en een andere rechtspersoon waar een RvT-lid financiële belangen heeft of bestuurder of toezichthouder is.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 7.1.a.
45.	Relevante nevenfuncties van RvT-leden worden in het jaarverslag openbaar gemaakt.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 2.5.3; zie jaarverslag RvT 2013, paragraaf 14.

Deel 3: Inrichting en verantwoording over de horizontale dialoog Klachtenregelingen voor externe en interne belanghebbenden

	afpraak uit de code 'Goed bestuur in de bve-sector'	voldoet	verantwoording
46.	Het CvB formuleert wie externe belanghebbenden zijn, welke belanghebbenden waarbij worden betrokken, hoe de belanghebbenden bij de beleidsontwikkeling worden betrokken en waarover, hoe en aan wie welke informatie wordt gegeven.	ja	Zie Geïntegreerd Jaardocument 2013, hoofdstuk 1.12.
47.	De instellingen geven vorm aan de afspraken in het professioneel statuut voor werknemers.	ja	Zie Geïntegreerd Jaardocument 2013, hoofdstuk 2.
48.	Het CvB zorgt voor transparante, eenvoudige en gemakkelijk toepasbare klachtenregelingen voor externe belanghebbenden en interne belanghebbenden en zorgt ervoor dat deze klachtenregelingen bij de belanghebbenden bekend is.	ja	Zie Geïntegreerd Jaardocument 2013, hoofdstuk 1.11.
49.	De instellingen leggen verantwoording over de horizontale dialoog met externe belanghebbenden af in het jaarverslag.	ja	Vastgelegd in Bestuursreglement 3.3.4.2; zie Geïntegreerd Jaardocument 2013, hoofdstuk 1.12.

Deel 4: Overige governance-elementen in de regelgeving over verslaggeving van de rijksoverheid

	eis overheid	bron regelgeving overheid	voldoet	verantwoording
50.	Het geheel van verslaggevingsdocumenten bestaande uit jaarrekening, jaarverslag en overige gegevens	Burgerlijk Wetboek (BW) boek 2, titel 9	ja	Zie Geïntegreerd Jaardocument 2013.
51.	Aansluiting BW en verslaggeving onderwijs met			
a.	Aansluiting BW en richtlijnen jaarverslaggeving onderwijs	Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO)	ja	Zie Geïntegreerd Jaardocument 2013.
b.	Afwijkingen en in aanvulling op BW		ja	Zie Geïntegreerd Jaardocument 2013.
c.	Aanvullende richtlijnen m.b.t. personeelsbeloningen, profileringsfonds (HO) en vergoedingen en declaraties (HO)		n.v.t.	
d.	Aanlevering gegevens		ja	Zie Geïntegreerd Jaardocument 2013.

52.	WEB met verplichtingen t.a.v.			
a.	Kwaliteitszorg en verslag examens	Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB), •artikel 1.3.6. •artikel 2.5. •artikel 8a.2.1 •hoofdstuk 9, titel 2		Zie Geïntegreerd Jaardocument 2013, hoofdstuk 1.9.
b.	Jaarrekening		ja	Zie geïntegreerd jaardocument 2013, hoofdstuk 3.
c.	Jaarverslag, nadere regels en verplichting om te vermelden hoe wordt omgegaan met de code Goed Bestuur		ja	Zie de Verklaring inzake Governance code in Geïntegreerd Jaardocument 2013.
d.	Verslag deelnemersraad		nee	Geen Jaarverslag van de Studentenraad beschikbaar
e.	Bestuur en inrichting van de instellingen		ja	Statuten; zie Geïntegreerd Jaardocument 2013, §1.2.
53.	UWEB met nadere uitwerking verplichtingen WEB t.a.v. informatie en controleprotocol	Uitvoeringsbesluit WEB, hoofdstuk 5	ja	Zichtbaar conform regelgeving.
54.	Controleprotocol met nadere uitwerking accountantscontrole en verantwoording met o.a. overzicht wet en regelgevingen en overzicht verantwoording van subsidiemiddelen conform Wet overige OCW-subsidies (WOOS) of de Regeling onderwijs subsidies (ROS)	Onderwijscontroleprotocol OCW / EZ	ja	Zichtbaar conform regelgeving.
	ja	Zichtbaar conform regelgeving.		
55.	Medezeggenschap over strategische keuzes voor de instellingen conform Wet op de ondernemingsraden (WOR) en zeggenschap over onderwijs (Professioneel Statuut) en werkverdeling (CAO)	(WOR), Professioneel Statuut en CAO	ja	Zie jaarverslag Ondernemingsraad

Adresgegevens
 ROC Mondriaan
 Leeghwaterplein 72
 2521 DB Den Haag

088 - 666 3300
 cvb@rocmondriaan.nl

Brinnummer
 27GZ

Resultatenoverzicht 2013

opbrengsten	doel 2013*	resultaat 2013
diplomaresultaat		
- niveau 1	45,1%	70,8%
- niveau 2	45,2%	63,1%
- niveau 3	67,3%	63,2%
- niveau 4	67,3%	75,1%
jaarresultaat		
- niveau 1	60,7%	82,4%
- niveau 2	56,5%	66,6%
- niveau 3	65,3%	61,4%
- niveau 4	64,2%	72,4%
percentage van de gediplomeerd uitgestroomde studenten dat na zes maanden werk heeft of een andere opleiding volgt		
- bol	95%	87%
- bbl	95%	96%
daling percentage aantal voortijdig schoolverlaters	5%	24,5%
percentage vavo-examendeelnemers dat succesvol is		
- vmbo-t	n.v.t.	62,8%
- havo	n.v.t.	71,9%
- vwo	n.v.t.	77,5%

financiën	doel 2013*	resultaat 2013
solvabiliteit	0,2 - 0,6	0,59
exploitatieresultaat	0% - 3%	1,45%
liquiditeit	≥ 0,5	1,02
rentabiliteit	meerjarig een waarde van nul	2,0

waardering stakeholders	doel 2013*	resultaat 2013
rapportcijfer van studenten voor de opleiding	7,0	6,7
percentage oud-studenten dat Mondriaan aanbeveelt als scholingsinstituut	75%	76%
tevredenheid van medewerkers over het werken bij Mondriaan	7,0	6,9

* in deze kolom worden de normen vermeld waaraan Mondriaan in 2013 ten minste aan wilde voldoen