



bestuurs- verslag

→2020



CITTAVERDE
COLLEGE

LEESWIJZER

Met dit bestuursverslag verantwoorden wij het gevoerde beleid aan allen die belang hebben bij een goed functioneren van CITAVERDE College.

Wij noemen:

- leerlingen, studenten en ouders;
- bedrijven en instellingen;
- ministerie van OCW, LNV en Raad van Toezicht CITAVERDE College;
- toeleverende scholen voor primair onderwijs en voortgezet onderwijs;
- HBO-instellingen die onze gediplomeerde studenten inschrijven;
- collega-AOC's en ROC's, collega-VO's en VSO's, Samenwerkingsverband 'Connect Groen', MBO Raad en VO Raad;
- gemeentelijke en regionale overheden;
- personeelsleden;
- algemeen geïnteresseerden.

Het bestuursverslag bevat de verslagen van het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsorganen, de jaarrekening, de accountantsverklaring en een aantal bijlagen met cijfers. Op de website van CITAVERDE College is een printvriendelijke versie van het bestuursverslag alsmede een kort en bondig jaarbeeld opgenomen.

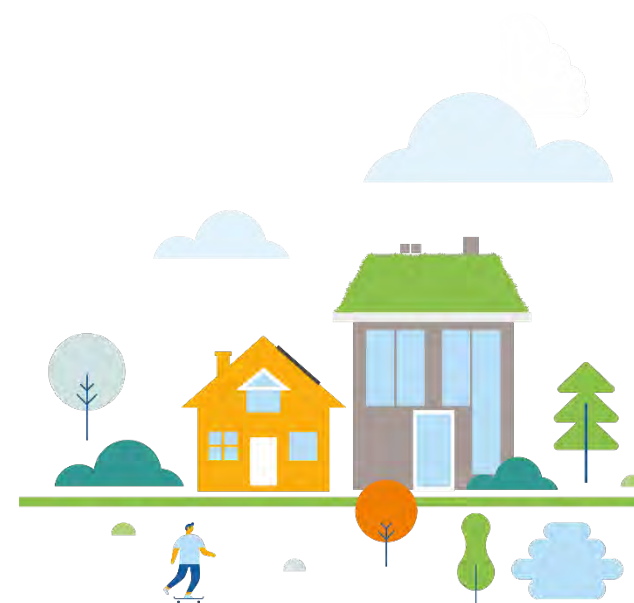
Wilt u reageren op dit bestuursverslag of meer informatie? Dat kan bij:

CITAVERDE College
Postbus 569
6040 AN Roermond
e-mail: bestuur@citaverde.nl

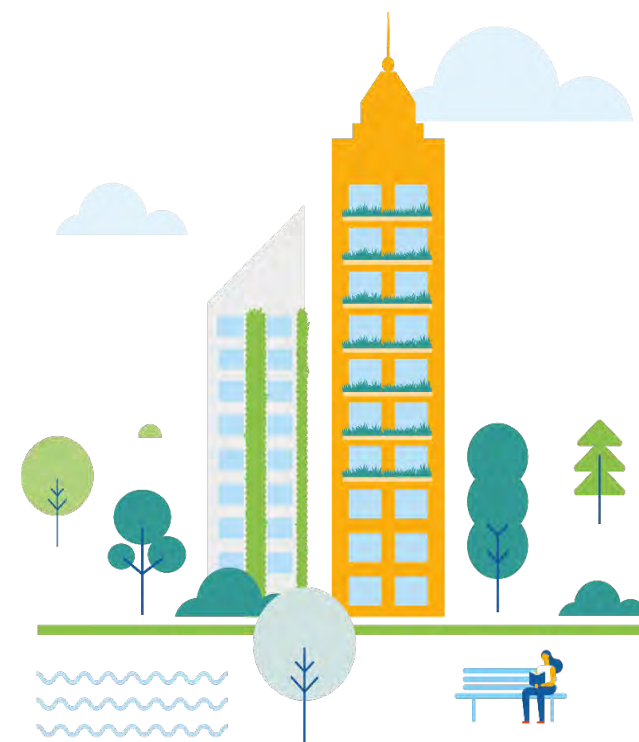


INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	5
A. VERSLAG BESTUUR	7
1. PROFIEL CITAVERDE COLLEGE	11
1.1 PROFIEL	11
1.2 ORGANOGRAM	12
1.3 LOCATIEGEGEVENS.....	13
2. BELEID EN ORGANISATIE	17
2.1 VISIE EN STRATEGIE.....	17
2.2 BESTUUR EN BELEID	17
2.3 STAKEHOLDERS	19
3. MEDEZEGGENSCHAP	23
3.1 Beleid fysieke en sociale veiligheid	26
4. ONDERWIJS	31
4.1 VMBO.....	31
4.2 MBO	34
5. PERSONEEL EN ORGANISATIE	41
5.1 Formatie en planning	41
5.2 Professionalisering.....	44
5.3 Verzuim	48
5.4 Medewerkersonderzoek en werkdrukplannen	49
6. BEDRIJFSVOERING (Management van Middelen)	53
6.1 Financiën.....	53
6.2.Huisvesting en Aanbestedingen.....	63
6.3 Informatisering	66
6.4 Informatiebeveiliging en Privacy	66
6.5 Notitie Helderheid in de bekostiging BVE	67
7. POSITIONERING	73
8. RAAD VAN TOEZICHT	77
8.1 Governance.....	77
8.2 Belangrijkste bespreekpunten.....	77
8.3 Inhoudelijk toezicht op Verantwoordelijkheidsgebieden.....	80
8.4 Samenstelling, werkwijze, zelfevaluatie en deskundigheidsbevordering	81



B. CONTINUÏTEITS- EN RISICOPARAGRAAF	87
9.1 Continuïteitsparagraaf.....	87
9.2 Risicoparagraaf	93
C. TOELICHTING OP DE FINANCIËLE POSITIE	101
1. JAARREKENING	101
D. OVERIGE GEGEVENS	129
1. Statutaire winstbestemmingsregeling	129
2. Controleverklaring accountant	129
E. BIJLAGEN.....	135
1. EXTERNE NEVENFUNCTIES LEDEN CvB	135
2. INDICATOREN GEÏNTEGREERD.....	136
1. Deelnemersaantallen	136
2. Studiesucces MBO.....	136
3. Doorstroom VMBO en MBO.....	138
4. Voortijdig schoolverlaters (VSV'ers) definitieve cijfers schooljaar 2018-2019	140
5. Examenresultaten VMBO.....	141
3. KWALITEITSAGENDA	142
3.1 Woord vooraf.....	142
3.2 Voortgang op ambities	142
3.3 Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven	157
C. Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen	157
4. AFKORTINGENLIJST EN VERKLARENDE WOORDEN	160





VOORWOORD

2020, het eerste jaar van de beleidsperiode 2020-2023, waarbij de titel 'CITAVERDE voor het Leven' gehandhaafd bleef, blijkt nu het laatste jaar als zelfstandige organisatie te zijn. De belofte aan onze omgeving (goed groen onderwijs in Limburg) maakt de keuze voor een fusie met collega AOC's Helicon Opleidingen en Informatiebeveiliging en Wellantcollege, een natuurlijke. De borging van kwalitatief goed initieel onderwijs en LLO is daarmee verzekerd naar de toekomst toe.

In de verkenning tot de fusie zijn wij zowel landelijk, met de andere AOC's, als regionaal, met ROC's en VO-scholen, in verbinding gebleven. Ook intern, met onze medezeggenschapsorganen, het managementteam en de Raad van Toezicht hebben wij veelvuldig gesproken over wat deze fusie betekent voor ons onderwijs en onze organisatie. Samen met veel collega's van Wellant en Helicon hebben wij toegewerkt naar de besturenfusie op 1 januari 2021 en de instellingenfusie op 1 augustus 2021.

Al snel in 2020 werd duidelijk dat wij te maken kregen met een wereldwijde pandemie die leidde tot een lockdown van het maatschappelijke leven en dat had natuurlijk ook veel effect op ons onderwijs. De overschakeling naar veelal online lessen was een enorme opgave. Maar we zijn er trots op dat onze medewerkers die omslag zo snel hebben gemaakt én hebben kunnen volhouden. Aan het eind van het schooljaar waren de diploma-uitreikingen anders dan wij gewend waren, maar ook hier hebben wij veel creativiteit tentoongesteld om er toch feestelijke gebeurtenissen van te maken.

Na enige verlichting van de maatregelen kwam aan het einde van het jaar wederom een lockdown. Deze tweede lockdown was anders, maar ook weer met een enorme impact op onze leerlingen en studenten en ook op onze medewerkers. Ook toen ging het onderwijs door en was er aandacht voor kwetsbare leerlingen en studenten, voor praktijkvakken, voor stages én voor de laatstejaars leerlingen en studenten die dit schooljaar hun diploma gaan behalen.

CITAVERDE College heeft in 2020 voorbereidingen getroffen voor het vierjaarlijks onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. Het uiteindelijke onderzoek heeft vanwege COVID-19 begin 2021 plaatsgevonden.

De vier strategische hoofdlijnen van ons beleidsplan 2020-2023 zijn voortdurend uitgangspunt geweest bij ons handelen en doen. De maatschappelijke uitdagingen voor de Groene sector, zoals verduurzaming, biodiversiteit, het klimaatakkoord, wensen om gezonder te leven en de gewenste vergroening van steden en natuurlijke leefomgeving, zijn onmiskenbaar. Wij mogen constateren dat onze organisatie goed staat opgesteld om de in de toekomst gewenste innovaties, samen met het bedrijfsleven, vorm te geven.

Dit bestuursverslag is een verantwoording naar onze stakeholders. Het verslag is intern besproken met de Raad van Toezicht, het managementteam en de medezeggenschapsorganen. Het volledige document is gepubliceerd op onze website. Wij kijken terug op een succesvol en enerverend 2020 en bedanken alle medewerkers en relaties voor hun bijdrage. Wij hopen dat wij ieder van jullie in 2021 weer vaker in het écht kunnen ontmoeten.

Namens het College van Bestuur,



Jan-Pieter Janssen, voorzitter





VERSLAG BESTUUR

1. Profiel CITAVERDE COLLEGE
2. Beleid en organisatie
3. Medezeggenschap
4. Onderwijs
5. Personeel en organisatie
6. **Bedrijfsvoering**
(Management van Middelen)
7. Positionering
8. Raad van Toezicht





PROFIEL CITAVERDE COLLEGE

1.1. Profiel

1.2. Organogram

1.3. Locatiegegevens



ONS VERHAAL

VOOR HET LEVEN

We kijken om ons heen en verwonderen ons. Over dat wat de natuur ons biedt. Over de wijze waarop de wereld om ons heen verandert. We veranderen mee. We doen kennis op en brengen deze in de praktijk. Hier leren we jongeren en volwassenen hoe ze samen kunnen werken aan een gezond en gelukkig leven. Hier staan we middenin de samenleving. Wij zijn het CITAVERDE College.

Onze samenleving staat voor uitzonderlijke opgaves. Zo worden er meer mensen geboren dan er sterven. Meer monden moeten worden gevoed, terwijl er steeds minder ruimte is om voedsel te verbouwen. Gezond en veilig voedsel. Duurzaam geproduceerd. Want alleen duurzaam heeft wat ons betreft de toekomst.

Steeds meer mensen kiezen voor een leven in een stadse omgeving. Tegelijkertijd groeit de behoefte aan groen. Aan parken en natuur in de openbare ruimte. Aan plekken waar we de hectiek van alledag kunnen ontvluchten. We hebben behoefte aan dieren om ons heen, thuis op de bank of op de kinderboerderij om de hoek. We willen de stad én een fijne groene leefomgeving. Bij CITAVERDE leren we beide werelden met elkaar te verenigen.

Hier staan we al honderd jaar met beide voeten in de Limburgse klei. We snappen dat ondernemen in de groene sector elke dag opnieuw pionieren is. Wij werken nauw samen met het lokale bedrijfsleven en andere maatschappelijke organisaties. Zo kunnen wij onze leerlingen onderwijs aanbieden dat aansluit op de laatste innovaties. Relevant onderwijs dat bovendien ook nog eens aansluit op de individuele talenten.

Het zijn namelijk deze individuele talenten die in de dagelijkse praktijk het verschil maken. Als vakman, ondernemer en coach ineens, herkennen onze docenten deze talenten en brengen we ze tot wasdom. Hier kan iedereen op zijn eigen niveau en in zijn eigen tempo excelleren. Wij snappen heel goed dat aandacht geven, maatwerk is. Juist door het kleine te waarderen, biedt CITAVERDE een vertrouwd en veilig thuis.

Bij CITAVERDE voelen leerlingen, studenten en medewerkers zich voor het leven verbonden met hun vak, met hun school en met hun omgeving. De vaardigheden die hier worden geleerd, zijn voor het leven. Voor een beter, mooier en leuker leven, voor vandaag én voor morgen.

CIT AVERDE. VOOR HET LEVEN.



A. VERSLAG BESTUUR

1. PROFIEL CITAVERDE COLLEGE

1.1 PROFIEL

De juridische status van CITAVERDE College is een stichtingsvorm. Aan CITAVERDE College zijn drie partijen verbonden, te weten: de Stichting CITAVERDE College, de Stichting Contractactiviteiten Agrarische Opleidingen (opgeheven per 8 december 2020) en de Stichting Werkgelegenheid Groen Onderwijs (SWGO). CITAVERDE College participeert in de Groene Tafel (de samenwerking met alle Groene Onderwijspartijen in de kolom) en in de netwerkorganisatie Connect Groen. De AOC's maken verder deel uit van de koepels MBO Raad en VO Raad.

CITAVERDE College streeft ernaar om haar juridische structuur sober te houden. Dit betekent dat het gros van de activiteiten plaatsvindt binnen de hoofdstichting. De Stichting Contractactiviteiten is met ingang van 8 december 2020 opgeheven. De reden hiertoe is dat binnen deze stichting al vanaf 2000 geen activiteiten meer worden verricht en de stichting daarnaast ten gevolge van de juridische fusie per 1 januari 2021 haar activiteiten niet meer conform haar doelstelling zou kunnen uitoefenen. SWGO is opgericht voor de aanstellingen in de flexibele schil van CITAVERDE College.

CITAVERDE College verzorgt VMBO- en MBO-opleidingen in BOL / BBL, evenals erkende beroepsopleidingen, trainingen, cursussen en innovatieprojecten voor het bedrijfsleven. Voor het VMBO hebben we profiel Groen en Dienstverlening & Producten (D&P). We bieden de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg aan in Horst, Roermond en Heerlen, de gemengde leerweg in Horst, Roermond, Heerlen en Nederweert en de theoretische leerweg / MAVO in Nederweert. Naast deze schoollocaties heeft CITAVERDE College nog een locatie voor Bedrijfsopleidingen in Horst en een bestuurskantoor in Herten.

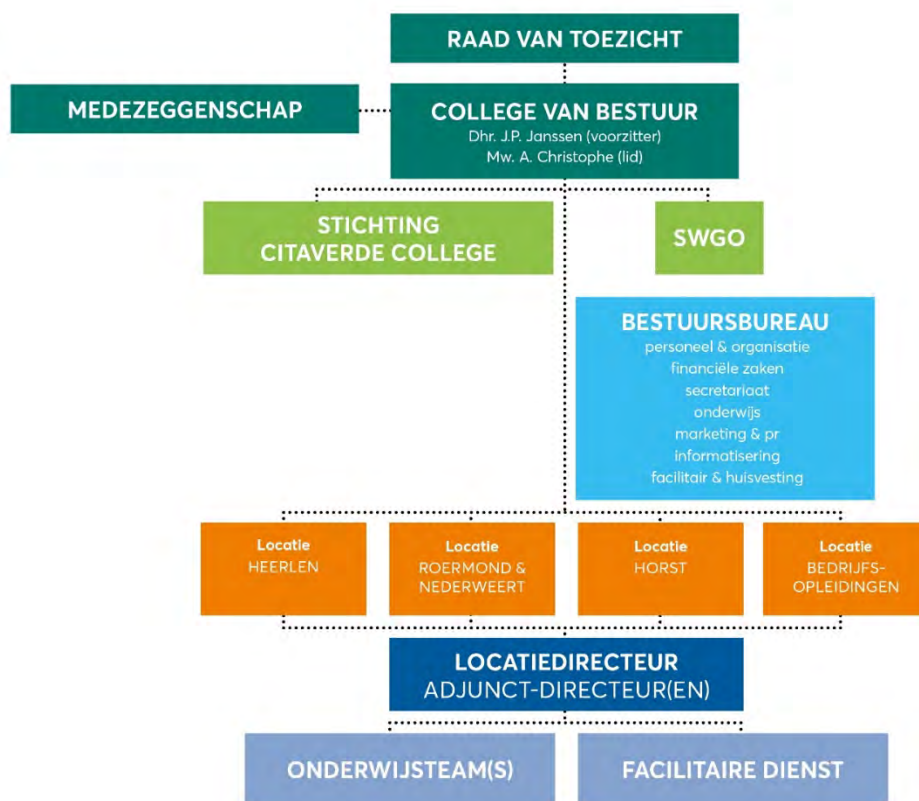
CITAVERDE College werkt met een centrale backoffice op het gebied van de deelnemersadministratie, financiële administratie, planning en control, marketing en pr, personeel en organisatie, kwaliteitszorg, facilitaire zaken (centrale inkoop, inrichting van klein en groot onderhoud), de kaderstelling binnen onderwijs en de examenstructuur VMBO en MBO.

De ondersteuningsstructuur voor het onderwijs bestaat uit een aantal LC-docenten ter ondersteuning van adjunct-directeuren en de ondersteuning door de zogeheten onderwijsontwikkelteams.

De kerntaak van CITAVERDE College is om leerlingen / studenten op te leiden en te kwalificeren, met als doel zich zo optimaal mogelijk te ontwikkelen en zo een bijdrage te leveren aan de economische groei van de regio's en de topsectoren. CITAVERDE College wil bijdragen aan een beter, mooier en leuker leven voor iedereen.



1.2 ORGANOGRAM



1.3 LOCATIEGEGEVENS

Locatie Heerlen

Directeur: mevrouw Marij Dings (1 februari 2020)
Adjunct directeuren: mevrouw Simone Sauren, de heer Rob Steinschuld en de heer Jean-Marie Feijs
Aantal fte: 85,36 fte
Aantal deelnemers VMBO: 611
Aantal deelnemers MBO: 301

Schoollocatie:
Heldevierlaan 12
6415 SB Heerlen

VMBO: basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg en (groene) theoretische leerweg.
MBO: opleidingen op gebied van Natuur, Dier, Design, Food en Entree.

Locatie Roermond

Directeur: mevrouw Ellen Laeven.
Adjunct directeuren: mevrouw Marion van Kempen, mevrouw Charlotte Custers (tot 1 augustus 2020) en de heer Roger Verstappen (per 1 mei 2020).
Aantal fte: 93,90 fte
Aantal deelnemers VMBO: 571
Aantal deelnemers MBO: 306

Schoollocatie:
Jagerstraat 6
6042 KA Roermond

VMBO: basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg en (groene) theoretische leerweg.

MBO: opleidingen op gebied van Natuur, Agro, Dier, Retail en Entree.

Locatie Nederweert

Directeur: mevrouw Marisol Becerra
Aantal fte: 21,50 fte
Aantal deelnemers VMBO: 262

Schoollocatie:
Pastoor van der Steenstraat 5
6031 EB Nederweert
MAVO, gemengde leerweg en MAVO-plus (doorstroom naar MBO en HAVO).

Locatie Horst

Directeur: de heer Ivo Hartgerink
Adjunct directeuren: mevrouw Marlies Scheres, mevrouw Ingrid Coenders en de heer Stefan de Haan
Aantal fte: 79,49 fte
Aantal deelnemers VMBO: 432
Aantal deelnemers MBO: 342

Schoollocatie:
Spoorweg 8
5963 NJ Horst

VMBO: basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg en (groene) theoretische leerweg.

MBO: opleidingen op gebied van Natuur, Agro, Dier, Design en Entree.

Op alle MBO-locaties worden ook de Entree-opleidingen verzorgd.

Bedrijfsopleidingen

Directeur: de heer Marcel Creemers
Coördinatoren: Judith Custers / Bert Diddens

Aantal fte: 29,06 fte
Aantal deelnemers MBO BBL: 191
Aantal deelnemers Entree BBL: 16
Aantal cursisten: 4309

School- / uitvoeringslocatie:
Expeditiestraat 9
5961 PX Horst
Bedrijfsopleidingen verzorgt erkende beroepsopleidingen (BBL) op gebied van Natuur, Agro, Food en Kop-opleiding, trainingen, cursussen en innovatieprojecten, waarbij de producten specifiek zijn afgestemd op werkenden, werkzoekenden en de regionale arbeidsmarkt.

Bestuursbureau

Aantal fte: 32,44 fte
Louis Eijssenweg 5
6049 CD Herten
College van Bestuur
Afdelingen: financiële zaken, personeel en organisatie, onderwijs, informatisering, marketing en PR, facilitair en huisvesting, bestuurssecretariaat.





BELEID EN ORGANISATIE

2.1. Visie en strategie

2.2. Bestuur en beleid

2.3. Stakeholders





2. BELEID EN ORGANISATIE

2.1 VISIE EN STRATEGIE

2020 was het eerste jaar van de strategische beleidsperiode 2020-2023. De missie en visie van CITAVERDE College uit de vorige beleidsperiode staan als een huis en wij trekken deze graag door naar de toekomst. Onze missie ligt namelijk aan de basis van onze organisatie. Met onze lijfspreuk 'CIT AVERDE voor het Leven' zorgen wij voor een beter, mooier en leuker leven.

Wij zorgen voor de levens van alle mensen bij ons op school; wij willen dat zij zich ontwikkelen, zich goed voelen bij

ons, met passie over hun vak praten en van toegevoegde waarde zijn voor de groene sector waarvoor wij opleiden.

Met de kennis en vaardigheden die zij bij CITAVERDE College opdoen, zijn zij in staat de levens van andere mensen en dieren beter, mooier en leuker te maken. Want wie met een groen hart is uitgerust, is belangrijk voor de omgeving waarin wij allemaal nu en in de toekomst leven.

Wij realiseren onze missie, 'CIT AVERDE voor het leven', vanuit de visie dat:

- CIT AVERDE College gezien wordt als een 'way of life', een groene school die veel meer betekent dan alleen een goede opleiding;
- CIT AVERDE College haar leerlingen en studenten hun talenten laat ontdekken en ontwikkelen;
- CIT AVERDE College haar leerlingen en studenten opleidt dat zij van hun passie hun beroep maken en zo werken aan een gezond en groen leven.

Onze visie is aangescherpt door een aantal thema's een voorname plaats te geven in ons onderwijs en onze bedrijfsvoering. Deze thema's zijn beschreven in de 'Sustainable Development Goals' van de Verenigde Naties. Ook de overheid heeft ze de komende jaren hoog op de agenda gezet. Het zijn thema's die nodig zijn voor een beter, mooier en leuker leven voor iedereen op aarde.

In onze aanpak leggen wij extra nadruk op de wijze waarop en de context waarbinnen wij handelen. Dit leidt tot vier strategische hoofdlijnen. Deze

vormen de kern van ons strategisch beleid. Het is onze belofte en het moreel kompas van onze organisatie en daar zijn wij trots op.

2.2 BESTUUR EN BELEID

In 2020 is vanuit bestuur en beleid gewerkt langs de vier strategische hoofdlijnen.

- **Versterken groen onderwijs in Limburg**
Wij zetten in op het versterken van groen onderwijs in Limburg, omdat wij betekenisvol willen zijn voor onze omgeving en ons werkveld;
- **Verduurzamen**
Wij leveren een actieve bijdrage aan de uitdagingen op het gebied van duurzaamheid en circulariteit en nemen daarbij als het kan een voortrekkersrol;
- **Kwaliteitscultuur**
Vanuit eigenaarschap en het belang voor het collectief zetten wij ons in om het beste uit onze studenten te halen, een win-win relatie aan te gaan met bedrijven en collega-instellingen en spreken we elkaar aan op de gewenste professionele invulling van ons handelen en gedrag;
- **Diversiteit en inclusiviteit**
Veiligheid, respect en verdraagzaamheid zijn belangrijk voor ons. Wij zetten ons actief in om alle leerlingen, studenten en medewerkers, ongeacht gender, leeftijd, culturele achtergrond of levensbeschouwing, gelijke kansen te bieden.

2.2.1 Versterken groen onderwijs in Limburg

De omvang van CIT AVERDE College, specifiek die van de kleine opleidingsrichtingen in het MBO en het kleinschalig VMBO, maakt de organisatie enerzijds wendbaar en klantgericht, maar vormt ook een beperking. Het vraagt gerichte inzet van mensen en middelen om onze innovatiekracht te borgen en vraagt slagkracht om tot een noodzakelijk realisatietempo van onderwijsontwikkeling te komen. Daarvoor is samenwerking met andere partijen noodzakelijk.

Meerdere mogelijkheden zijn verkend. Uiteindelijk is vanuit de verkenning van de samenwerking met Helicon Opleidingen en Wellantcollege gericht op LLO



en innovatie van onderwijs gekozen om met hen een fusietraject te starten met als werktitel Blue Green Cities & Environment. Bij deze sectorale verbinding blijft een sterke regionale inbedding voorwaardelijk. Per 1 januari 2021 zijn de drie instellingen bestuurlijk gefuseerd tot de stichting De Drie AOC's. Met de fusie van de onderwijsorganisatie per 1 augustus 2021 zal de naam Yuverta worden.

2.2.2 Verduurzamen

CITAVERDE College draagt door haar opleidingen bij aan het oplossen van vraagstukken met betrekking tot duurzaamheid en circulariteit. Wij laten onze mensen nadenken over biobased materialen en hergebruik en over gezond voedsel dat bijdraagt aan onze gezondheid. Wij werken met elkaar aan verbetering van de kwaliteit van onze leefomgeving met oplossingen voor verstedelijking en het buitengebied.

Daarmee sluit CITAVERDE College aan bij de Sustainable Development Goals van de VN. Het zijn deze vijf thema's die er groen toe doen die, vanuit onze missie, richting geven aan de keuzes die we door de hele organisatie heen maken. Dat betekent dat wij zelf op het vlak van duurzaamheid het goede voorbeeld geven.

In 2020 is dit zichtbaar geworden met de eerste diploma's voor de opleiding Voeding en Voorlichting en de verkenning van een RIF Biodiversiteit Flora & Fauna. In de verduurzaming van ons vastgoed zijn stappen gezet binnen het MJOP. Inzake de nieuwbouw is het investeringsbesluit van 21,4 M€ voor een duurzaam gebouw genomen.

2.2.3 Kwaliteitscultuur

CITAVERDE College kiest ervoor om gericht aan de slag te gaan op individueel, team- en organisatieniveau met kwaliteitsdenken en handelen. Een gedeelde visie op leren is daarbij essentieel. Dit moet leiden tot een kwaliteitscultuur waarbij er enerzijds sprake is van dialoog, vertrouwen, ondersteunen en ontwikkelen en anderzijds sprake is van weten waarvoor je staat, de stappen zetten die nodig zijn, de uitdaging aangaan en daarover verantwoording afleggen.

CITAVERDE College staat hiermee aan de vooravond om haar cultuur te veranderen en te gaan voor collectiviteit, vertrouwen, ontwikkeling, elkaar aanspreken en verantwoording afleggen. Vanuit het lidmaatschap van het kwaliteitsnetwerk MBO heeft in 2019 een eerste instellingsaudit

plaatsgevonden. De rapportage is opgeleverd in februari 2020. Deze vormde een mooie vertrekpositie voor de zelfevaluatie in het kader van het vierjaarlijks onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs. Het bezoek van de Inspectie was verwacht in het najaar van 2020. Echter door COVID-19 is dit bezoek vertraagd en is dit onderzoek gestart in december 2020 en afgerond begin 2021. Overigens met een voldoende beoordeling als resultaat.

2.2.4 Diversiteit en inclusiviteit

Iedereen is uniek, met zijn of haar eigen persoonskenmerken, waarden, normen en talenten. Zo zien we er allemaal anders uit, verschillen wij in leeftijd, achtergrond, cultuur, meningen, overtuigingen en ga zo maar door. We noemen dat diversiteit. De meest gangbare definitie van diversiteit is: alle zichtbare en onzichtbare kenmerken waarin mensen van elkaar verschillen. Zichtbare kenmerken zijn bijvoorbeeld geslacht en etniciteit. Onzichtbare kenmerken zijn normen, waarden, overtuigingen, behoeften, competenties, werkstijlen en karaktereigenschappen. Die verschillen omarmen en kijken wat jij als persoon kunt bijdragen aan je werkomgeving of leeromgeving, dát maakt dat wij samen het verschil kunnen maken in de maatschappij, op ons werk en op school.

CITAVERDE College is een community waar je graag bij wilt horen, die warme interesse toont voor ieders denkbeelden om onze wereld beter, mooier en leuker te maken. Diversiteit en inclusiviteit horen wat ons betreft bij ons leven. Iedereen doet mee en iedereen mag initiatieven ontplooien.

Wij willen een omgeving bieden waarin je het beste uit jezelf kunt halen. Een omgeving die divers is, waarmee wij bedoelen dat iedereen zichzelf mag zijn. Ook een omgeving die veilig is voor ons allen, waar we respect hebben voor elkaar en voor elkaars verschillen. Dat noemen we inclusiviteit. De talenten van tegenwoordig zijn veelzijdiger dan ooit. Een leer- én werkomgeving die ruimte biedt voor verschillen is van groot belang voor het vernieuwen, ontwikkelen en behouden van die talenten.

In 2020 zijn wij in themaweken aan de slag gegaan met de begrippen diversiteit en inclusiviteit. Verder is dit thema besproken met de centrale deelnemerraad.

Aan het thema inclusiviteit zijn ook de samenwerkingsverbanden gekoppeld. De samenwerkingsverbanden waarin CITAVERDE College participeert, staan er verschillend voor. De situatie in Parkstad is ernstig. Dit samenwerkingsverband kent een structureel tekort van 1 M€. De samenwerkingsverbanden in



Roermond en Horst staan voor de opgave een nieuw plan te ontwikkelen. In Weert is in 2020 een verbeterlag geweest die positieve resultaten heeft opgeleverd.

2.2.5. Toegankelijkheid

CITAVERDE College hecht veel belang aan een grote mate van toegankelijkheid van haar onderwijs. Dit moet zij vanuit de volgende uitgangspunten:

- Onderwijs wordt zoveel als mogelijk verzorgd in de regio. Dit geldt zeker voor het VMBO en de niveau 1 en 2 van het MBO;
- Om kansen te vergroten voor leerlingen wordt aangesloten op initiatieven in de Euregio wat betreft Duits in het curriculum;
- CITAVERDE College zet nadrukkelijk in op diversiteit en inclusiviteit. Dus enerzijds talent ontwikkeling voor allen vanuit persoonlijke competenties en anderzijds acceptatie van anders mogen zijn;
- Om de slaagkans te vergroten wordt zoveel als mogelijk ingezet op een goede begeleiding en zorg;
- Voor volwassen deelnemers zijn er meerdere momenten per jaar om te starten met opleidingen en cursussen.

2.3 STAKEHOLDERS

CITAVERDE College geeft vorm aan haar publieke verantwoording door met stakeholders regelmatig de dialoog aan te gaan omtrent doelstellingen, activiteiten, effecten en middelen. We maken hierbij onderscheid tussen twee groepen stakeholders:

Toezicht door / op	Interne stakeholders	Externe stakeholders
--------------------	----------------------	----------------------

Kwaliteitsmetingen, tevredenheidsonderzoek en enquêtes	Studenten, deelnemers, ouders/verzorgers, medewerkers	Stageaanbieders, alumni, landelijke overheid
Dialog, begeleiding en gesprek	Deelnemerraad, ouderraad, ondernemingsraad	Toekomstige werkgevers, bedrijfsleven algemeen, onderwijspartijen, samenwerkingsverbanden (o.a. Groene kolom, VSV, Passend Onderwijs,), belangengroepen zoals LLTB, MKB, overheid (lokaal en nationaal), pers, omwonenden.

De Raad van Toezicht heeft een externe stakeholdercommissie benoemd. Deze commissie bestaat uit minimaal twee (RvT)-leden en brengt gevraagd en ongevraagd advies uit aan de Raad van Toezicht omtrent de wijze waarop CITAVERDE College vorm geeft aan de publieke verantwoording.

De klankbordgroepen van CITAVERDE College worden per werkveldteam georganiseerd. In iedere klankbordgroep zit een afvaardiging van de CITAVERDE directie, docent(en) van de bijbehorende MBO-opleidingen en een relevante afvaardiging van het bedrijfsleven (vaak tevens onze belangrijkste stageaanbieders). Deze groepen komen meerdere malen per schooljaar bij elkaar. De belangrijkste opbrengsten van dergelijke

bijeenkomsten zijn afstemming over de inhoud van de opleidingen en inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt alsmede in innovaties in het werkveld.

De samenwerking met zogeheten sterbedrijven is intensiever dan met overige stagebedrijven omdat er bijvoorbeeld een innovatief kenniscentrum aan ten grondslag ligt, waardoor er meer commitment gevraagd wordt van alle partijen.

De voorgenomen fusie met Wellantcollege en Helicon Opleidingen was in 2020 een thema dat nadrukkelijk met diverse stakeholders is verkend.





MEDEZEGGEN- SCHAP

3.1. Beleid fysieke en sociale veiligheid



3. MEDEZEGGENSCHAP

Conform de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) heeft CITAVERDE College:

- een ondernemingsraad;
- een centrale deelnemerraad;
- een centrale ouderraad.

De insteek van het College van Bestuur is om voortdurend in dialoog te zijn met de omgeving. De medezeggenschapsorganen zijn hierin van groot belang. Op regelmatige basis wordt verantwoording afgelegd aan de ondernemingsraad, centrale deelnemerraad en centrale ouderraad. Daarnaast worden deze raden uitgedaagd om zelf informatie te vergaren en ongeraagd te adviseren en nieuwe zienswijzen met het College van Bestuur te delen. Majeure thema's in 2020 waren de fusieverkenning met Wellantcollege en Helicon Opleidingen en de impact die COVID-19 op het onderwijs had.

Als voorbereiding op de fusie is medio 2020 een start gemaakt met het vormen van een centrale studentenraad en ouderraad voor de nieuwe organisatie. Zo is er samen gewerkt aan inrichtingsdocumenten voor deze raden. In het eerste kwartaal van 2021 moeten deze hun beslag krijgen. De voorbereidingsgroep voor de centrale studentenraad van de fusie-organisatie heeft zelfs een wervingsfilm opgenomen voor de studenten van de drie organisaties.

De ondernemingsraden van de drie fusieorganisaties hebben met een evenredige afvaardiging een tijdelijke ondernemingsraad (TOR) samengesteld (zie verder onder Ondernemingsraad).

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad wil functioneren als een betrokken, betrouwbare en transparante overlegpartner van het College van Bestuur, waarbij voortdurend gekeken wordt naar de balans tussen het collectieve belang van medewerkers en het organisatiebelang. De ondernemingsraad voert daartoe wekelijks onderling overleg, één keer per maand spreekt het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad (DB OR) met het bevoegd gezag. De OR heeft een drietal commissies: Personeel, Financiën en Onderwijs. De commissieleden voerden thematisch overleg met de betreffende portefeuillehouder van het College van Bestuur. Denk hierbij aan het dieper ingaan op de begroting, jaarrekening, formatie etc. Andere jaarlijks terugkerende onderwerpen die onze aandacht

c.q. instemming vereisen zijn de vakantieplanning en het taakbeleid. Indien nodig maakt de OR gebruik van de expertise van de Vakbond CNV.

Centrale deelnemerraad

Elke schoollocatie heeft een lokale VMBO leerlingenraad en/of MBO studentenraad. Deze decentrale raden vaardigen leerlingen en/of studenten af naar de centrale deelnemerraad. Deze groep enthousiaste jongeren uit het VMBO en MBO praat mee over het onderwijs, denkt constructief mee en bekijkt het beleid van CITAVERDE College kritisch vanuit het oogpunt van de leerling / student. De centrale deelnemerraad heeft 4 à 5 keer per jaar overleg met de voorzitter van het College van Bestuur (portefeuillehouder medezeggenschap). De agenda van het formele overleg wordt o.a. gevuld met thema's vanuit het strategisch beleidsplan. Zo zijn in 2020 de fusieverkenning met Wellantcollege en Helicon Opleidingen en het privacybeleid nadrukkelijk aan de orde gesteld.

Daarnaast staan thema's op de agenda waar de raad iets over moet zeggen of iets van moet vinden vanuit het medezeggenschapsstatuut.

De raad heeft voorafgaand aan het formele overleg ook een eigen overleg waar zaken (voor)besproken worden die vervolgens binnen het formele overleg aan de orde (kunnen) worden gesteld.

Over het jaar verspreid vinden drie werksessies met de deelnemerraadbegeleider plaats. Die werksessies worden gebruikt om meer informatie te verkrijgen c.q. te geven rondom bepaalde onderwerpen. Sommige thema's vragen gewoon wat extra uitleg en toelichting, omdat ze voor de studenten niet altijd gesneden koek zijn. Ook worden in de werksessies activiteiten benoemd die de centrale deelnemerraad gaat oppakken, bijvoorbeeld om hun bekendheid te vergroten.

Centrale ouderraad

Iedere locatie heeft een lokale ouderraad. Deze lokale ouderraden vaardigen tenminste één ouder af naar de centrale ouderraad. Elk schooljaar zijn er 4 à 5 vergaderingen van de centrale ouderraad.

Aan deze vergaderingen nemen naast de leden van de centrale ouderraad ook de leden van de lokale ouderraad deel. Dat komt, omdat wij voor de vergaderingen centrale ouderraad aansluiten bij de vergadering van een lokale ouderraad. Het instemmings- en adviesrecht blijft echter voorbehouden voor de leden van de centrale ouderraad. Naast terugkerende thema's, zoals vakantieperiodes en onderwijsvrije dagen, vrijwillige ouderbijdrage, is in elke



vergadering dieper ingezoomd op de voortgang van doelen zoals geformuleerd in het strategisch beleidsplan. We zien dat informeren vaak leidt tot interesseren en delen van kennis en ervaringen en dat ouders worden geënthousiasmeerd om mee te praten over beleidszaken die de lokale ouderraad overtreffen.

Overleg met Raad van Toezicht

In het kader van de informatievoorziening overlegt de Raad van Toezicht twee keer per jaar in aanwezigheid van het College van Bestuur informeel met een afvaardiging van de medezeggenschapsorganen. Tijdens deze overleggen zijn in ieder geval de werkwijze en het functioneren van de medezeggenschapsorganen én van de Raad van Toezicht en (politieke) actualiteiten die impact hebben op onze onderwijsorganisatie en onze omgeving aan de orde gesteld. Mede door de openheid en oprecht interesse van de Raad van Toezicht, worden deze overleggen door de deelnemers als zeer prettig ervaren.

Overlegvergadering Hoofdpijnen van de begroting

Met de inwerkingtreding van de wet 'Versterking Bestuurskracht' hebben de drie raden instemmingsrecht op de hoofdpijnen van de jaarlijkse begroting. De raden ontvangen de conceptbegroting met een schriftelijke toelichting hierop ter voorbereiding op de overlegvergadering. Tijdens de overlegvergadering 'Hoofdpijnen van de begroting' in december 2020 gaven de raden hun instemming aan de hoofdpijnen van de begroting.

Tijdelijke ondernemingsraad (TOR)

In het kader van de fusie hebben de ondernemingsraden van Wellantcollege, CITAVERDE College en Helicon Opleidingen naast de reeds bestaande ondernemingsraden een tijdelijke ondernemingsraad (TOR) opgericht. De TOR heeft negen leden, een externe voorzitter en een ambtelijk secretaris. De leden van de TOR zijn afgevaardigden van de ondernemingsraden die zij uit hun midden hebben gekozen en spreken 'met last en ruggespraak'. Vanuit iedere onderwijsinstelling hebben drie leden van de ondernemingsraad zitting genomen in de TOR.

De TOR heeft, in overeenstemming met de ondernemingsraden, de taken en bevoegdheden van de afzonderlijke ondernemingsraden overgenomen voor zover deze de fusieorganisatie aangaan. Daarnaast heeft de TOR zich tot taak gesteld om in samenspraak met de bestuurders op zoek te gaan naar een nieuwe medezeggenschapsstructuur die:

- aansluit bij de structuur van de nieuwe organisatie;
- bevorderlijk is voor een goede toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- gebaseerd is op (nog nader te formuleren) gezamenlijke uitgangspunten over goede medezeggenschap.

De vergadercyclus van de TOR bestaat uit vier weken, die start met het overleg van de agendacommissie en eindigt met een overleg tussen de TOR en het bestuur. De TOR heeft dit jaar medezeggenschap gehad en positief geadviseerd over meerdere belangrijke onderwerpen voor de fusieorganisatie, zoals de visies op onderwijs, duurzaamheid en cultuur, de organisatie-inrichting en de regioverdeling.



Klachtenafhandeling

THEMA	INSTEMMING/ ADVIES	CENTRALE OUDERRAAD	CENTRALE DEELNEMERRAAD	ONDERNEMING RAAD
Binnenklimaat in de scholen in relatie tot COVID-19	informatie			X
Brief attendering en/of waarschuwing dalende onderwijsresultaten (Roermond / Heerlen)	informatie		X	X
Delen van persoonsgegevens tussen onderwijs en zorg	informatie	X	X	X
Examenreglement VMBO Groen en D&P	instemming		X	X
Fusie Effect Rapportage (FER)	advies	X	X	X
Hoofdpijnen van de begroting	instemming	X	X	X
Intentieovereenkomst en samenwerkingsovereenkomst om te komen tot een fusie	instemming	X	X	X
Interne geschillencommissie	instemming			X
Klokkenluidersregeling	instemming	X	X	
Medezeggenschapsstatuut	instemming	X	X	X
Mondkapjesplicht	instemming	X	X	
OER MBO 2020-2021	instemming		X	X
Onderwijs deeltijdovereenkomst voor certificering	instemming		X	
Protocol opstart voortgezet onderwijs	informatie	X	X	X
Rapportage Due Diligence onderzoek CITAVERDE College	informatie			X
Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen 2020-2025 Maastricht / Parkstad / Heuvelland	instemming			X
Schoolplan 2020-2023	instemming	X	X	X
SOOOOL10-14	advies	X	X	X
Thuiswerkvergoeding	instemming			X
Vakantieperiodes en onderwijsvrije dagen 2020-2021	instemming	X	X	X
Voorgenomen definitief fusiebesluit	instemming	X	X	
Voorgenomen fusie	instemming	X	X	X
Vrijwillige ouderbijdrage	instemming	X	X	
Werkdrukplan schooljaar 2020-2021	instemming			X
Werkverdeling 2020-2021	informatie			X
Wijzigingen PTA – schoolexamens	instemming		X	X
Wijzigingen PTA locatie Nederweert	instemming		X	X



3.1 BELEID FYSIEKE EN SOCIALE VEILIGHEID

3.1.1 ARBO-beleid

De kwaliteit van ons onderwijs wordt in belangrijke mate bepaald door onze medewerkers. Hun motivatie en inzet wordt mede bepaald door de omgeving en omstandigheden waarbinnen zij hun werk moeten doen. Door ons ARBO-beleid leveren we een positieve bijdrage aan het welbevinden en de vitaliteit van onze medewerkers. Om de uitvoering van het ARBO-beleid richting en sturing te geven heeft CITAVERDE College een ARBO-managementsysteem ingericht. Jaarlijks worden ARBO-jaarplannen opgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de ARBO-jaarplannen ligt bij de lokale directies.

RI&E's, maar ook ARBO-vraagstukken die via reguliere lokale overleggen worden geadresseerd, vormen de basis voor de lokale ARBO-jaarplannen. In het eerste SMT-overleg van het kalenderjaar wordt het ARBO-jaarplan geaccordeerd. Jaarlijks vindt per locatie een audit plaats waarbij wordt gecontroleerd of afgesproken acties zijn uitgevoerd. Het resultaat wordt als cijfer in een ARBO-indicator uitgedrukt.

Voor 2020 werd als target afgesproken dat het ARBO-managementsysteem voor 92% volledig geïmplementeerd moest zijn zonder echte onvoldoende scores. De locaties Horst, Bedrijfsopleidingen, Nederweert, Roermond en Bestuurskantoor scoren ruim boven deze target. Opgemerkt dient te worden dat:

- de locatie Heerlen (89%) de target niet heeft gehaald. Aandachtspunt voor 2021 is het opstellen van het ARBO-actieplan en het managen van de uitvoering daarvan. Om risico's te beperken, verdienen de aanwezigheid van BHV-middelen, melding en opvolging van onveilige incidenten en het geven van ARBO-instructies meer aandacht;
-
- de locatie Roermond heeft door extra aandacht van het management, een positieve ontwikkeling doorgemaakt. Roermond scoorde in de audit over dit verslagjaar 93%; de auditor constateert dat er echt stappen zijn gemaakt op het gebied van ARBO-beleving, menselijk gedrag, borging en ARBO-cultuur.

In het overleg Sociaal Medisch Team in maart 2021 worden de uitkomsten van de auditrapporten besproken en actiepunten afgestemd.

In 2020 werden op alle locatie de RI&E's afgerond. Aandachtspunten uit de RI&E worden opgenomen in het actieplan van de betreffende locatie. In 2020 is specifiek aandacht besteed aan aanvullende maatregelen die noodzakelijk waren met betrekking tot COVID-19. Naast maatregelen ten aanzien van hygiëne (zoals voorgeschreven door het RIVM), van logistieke bewegingen in de schoolgebouwen, draagplicht van mondkapjes en het in acht nemen van voorgeschreven afstand, is ook op alle locaties het ventilatiesysteem gecontroleerd en indien nodig aangepast.

In de CAO MBO is een aparte paragraaf opgenomen over werkdruk. Het verslag over de werkdrukplannen staan elders in dit verslag.

Intern oplossen

- Wacht niet zodat de situatie niet uit de hand loopt
- Bespreek het probleem met je mentor. Wanneer dit niets oplost, neem dan contact op met de adjunctdirecteur, de locatiedirecteur van je school of de vertrouwenspersoon
- Leg eventueel afspraken vast

Klachtenloket

Wanneer je er niet in slaagt een oplossing te vinden voor je probleem, dan kun je jouw klacht schriftelijk indienen bij het klachtenloket van CITAVERDE College voor een advies over de procedure die je het beste kunt volgen

Landelijke klachtencommissie (LKC)

Als het ondanks de inspanningen op school niet lukt een passende oplossing te vinden, kun je de klacht indienen bij de LKC

3.1.2 Klachtenafhandeling

De insteek van CITAVERDE College is dat klachten in de eerste plaats op school of binnen de afdeling in goed overleg worden opgelost. Onze interne zorg- en begeleidingsstructuur zorgt ervoor dat dit in de meeste gevallen ook lukt. Als het ondanks deze inspanningen niet lukt om tot een goede oplossing te komen, kan de leerling / student / ouder / medewerker / relatie zich tot de 'externe vertrouwenspersoon machtsmisbruik' respectievelijk 'externe vertrouwenspersoon klachtenregeling' wenden. In het uiterste geval tot de Landelijke Klachtencommissie Katholiek Onderwijs (LKC KO). In 2020 zijn geen klachten bij de Landelijke Klachtencommissie Katholiek Onderwijs neergelegd.

Conform de CAO MBO artikel 12.3 heeft CITAVERDE College een interne geschillencommissie ingericht in overeenstemming met de vereisten zoals die worden genoemd in lid 2 en 3 van het betreffende artikel. Het reglement en de benoeming van de leden dateerde van 2011. In 2020 is besloten de interne geschillencommissie anders in te richten door aansluiting te zoeken bij de geschillencommissie van VISTA College, een Limburgse collega onderwijsinstelling. Op het moment dat een klacht van CITAVERDE College wordt behandeld, neemt het door de ondernemingsraad van CITAVERDE College voorgedragen lid de positie over van het lid van de ondernemingsraad van VISTA College. De overige twee leden van de commissie hebben geen relatie met CITAVERDE College, zodat onafhankelijkheid gewaarborgd is. Het College van Bestuur is van mening dat bovenstaande oplossing naast continuïteit door de opbouw van expertise ook een kwalitatieve impuls geeft aan het behandelen van geschillen, die door medewerkers aan de commissie worden voorgelegd.

In 2020 heeft één medewerker een bezwaarschrift ingediend en de commissie verzocht dit te behandelen. De commissie heeft dit bezwaarschrift na bestudering niet ontvankelijk verklaard.

3.1.3 Verslag vertrouwenspersonen

In 2020 werden 42 klachten bij de interne vertrouwenspersonen gemeld; 30 door leerlingen / studenten en 12 door medewerkers. Van deze 42 meldingen werden 27 intern opgelost: 6 leerlingen / studenten werden naar externe hulpverleners doorverwezen en 9 keer werd een collega naar onze externe vertrouwenspersonen doorverwezen. Wat opvalt is dat slechts twee medewerkers zich ook daadwerkelijk hebben gemeld bij de externe

vertrouwenspersoon. Eén keer werd door de externe vertrouwenspersoon verwezen naar de leidinggevende en één keer naar de bedrijfsarts.

De redenen waarom leerlingen / studenten contact opnemen met de interne vertrouwenspersoon ligt voor het merendeel in conflicten (vaak pestgedrag) tussen leerlingen / studenten onderling. Verder waren conflicten met een docent, spanningen in de thuissituatie en de wijze waarop het onderwijs vorm is gegeven tijdens de coronacrisis redenen voor leerlingen / studenten om contact te zoeken met de interne vertrouwenspersonen.

Voor onze medewerkers waren werkdruk en een slechte relatie met de leidinggevende de belangrijkste redenen om de vertrouwenspersonen te consulteren. Vooral wat betreft werkdrukvermindering zijn er lokaal plannen gemaakt. Problematiek in het kader van leiderschap worden via individuele en in voorkomende gevallen in combinatie met team coaching opgepakt.

Voor geen enkele klacht die bij de interne vertrouwenspersoon is gemeld, was de gang naar de LKC KO of geschillencommissie nodig.

CITAVERDE College hecht veel waarde aan verdere professionalisering van de interne vertrouwenspersonen. Eind 2020 werd de jaarlijkse intervisiebijeenkomst gehouden met alle interne vertrouwenspersonen, onze externe vertrouwenspersoon en een externe deskundige van de zedenpolitie in Limburg. De intervisiebijeenkomst stond in het teken van zedenproblematiek bij schoolgaande leerlingen / studenten in de leeftijdscategorie 12-20 jaar. Er werd in deze bijeenkomst uitgebreid ingegaan op werkwijze, taak en verantwoordelijkheid van de zedenpolitie en de rol van de in- en externe vertrouwenspersoon in voorkomende gevallen.





ONDERWIJS

4.1 VMBO

4.2 MBO



4. ONDERWIJS

Effecten van COVID-19

De coronacrisis heeft onze vertrouwde onderwijswereld volledig op zijn kop gezet. We hebben als organisatie een enorme veerkracht tentoongespreid en bewezen dat we ons onder druk snel kunnen aanpassen.

Met ingang van maandag 16 maart 2020 zijn alle lessen fysiek op de locaties vervallen en diezelfde week nog op afstand online voortgezet. Voor leerlingen van ouders in cruciale beroepsgroepen en kwetsbare leerlingen of leerlingen zonder ICT-faciliteiten thuis is wel opvang op school georganiseerd. Ook de voorbereiding op en uitvoering van examens in het VMBO kon op locatie plaatsvinden. Stages zijn zoveel als mogelijk binnen de RIVM-richtlijnen doorgegaan, evenals de schoolexamens in het VMBO. De proeven van bekwaamheid uitvoeren binnen de RIVM-richtlijnen én de regelgeving rondom examinering heeft veel creativiteit en extra inzet gevraagd van docenten, examenorganisatie, bedrijven en studenten.

De versoepelingen in de loop van het jaar maakten (gedeeltelijke) hervatting van de fysieke lessen mogelijk, hetgeen opnieuw maximale inzet en flexibiliteit van de teams, leerlingen en studenten heeft gevraagd.

Door de coronacrisis is volledig online onderwijs in een sneltreinvaart opgezet. De anderhalve meter maatregel en social distancing zorgden voor een hoge mate van urgentie voor verandering. We hebben ervaringen opgedaan en nieuwe toepassingen geleerd rondom online onderwijs. Na het heropenen van de schoolgebouwen, hebben we deze ervaringen benut om de combinatie van fysiek en online onderwijs verder vorm te geven.

Deze ervaringen en nieuw opgedane kennis willen we meenemen naar de toekomst. Dit sluit aan bij de doelen, benoemd in het strategisch beleidsplan 2020 -2023 en zal leiden tot een fundamentele aanpassing van ons onderwijs. Het is een majeure stap in onze onderwijsprogrammering. In 2020 hebben we een start gemaakt met een ontwikkeling die in 2021 zal resulteren in een visie op online onderwijs.

De projecten zijn zo veel als mogelijk volgens planning uitgevoerd. Ook hier geldt echter dat er vanwege COVID-19 op onderdelen vertraging is ontstaan of projecten vanwege coronamaatregelen tijdelijk stil hebben gelegen. Dit heeft op onderdelen geleid tot bijsturing. Maar niet dusdanig dat het roer volledig om moet of einddoelen niet meer haalbaar zijn.

We constateren dat afstandsonderwijs, afgewisseld met perioden van lessen op school en combinaties van fysiek en online zijn, effecten heeft op leerlingen / studenten en de onderwijsorganisatie.

Voor leerlingen die tegen bepaalde vakinhoudelijke- of planningsproblemen aanliepen, zijn inhaal- en ondersteuningsprogramma's opgezet. Dit zijn (maatwerk-)trajecten gericht op het wegwerken van leerachterstanden als gevolg van COVID-19. Per leerling is in kaart gebracht bij welke vakken er hiaten zijn. Vervolgens zijn deze leerlingen gekoppeld aan een begeleider, die samen met de leerling een planning heeft gemaakt. Voor extra uitleg en ondersteuning is een vakdocent of RT-docent aangewezen. Deze ondersteuning is aanvullend op het reguliere lesprogramma, wekelijks in het rooster opgenomen.

CITAVERDE College heeft voor zowel het VMBO als het MBO, gebruik gemaakt van de subsidieregeling 'Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs' om deze ondersteuning te faciliteren. Elke locatie heeft dit ingevuld, passend bij de eigen organisatie, hetzij met eigen docenten of met inhuur van een externe organisatie.

Vanwege de coronamaatregelen werden en worden studenten en docenten geconfronteerd met gesloten stagebedrijven / -plekken en verplichte quarantaines. Docenten hebben ondersteuning geboden bij het vinden van alternatieve erkende leerbedrijven. En als dat niet mogelijk was, of de leerdoelen op een andere manier behaald konden worden, bijvoorbeeld met vervangende opdrachten. Een en ander heeft geen negatieve gevolgen gehad voor de diplomering.

4.1 VMBO

Doel:

De talenten en ontwikkelmogelijkheden van onze leerlingen zoveel mogelijk uitbreiden, door het opstellen van nieuwe speerpunten voor uitdagend onderwijs, dat past bij hun beleefwereld, maatschappelijke ontwikkelingen en de duurzame omgeving.

Resultaat:

Leerlingen zijn tevreden over het onderwijs, halen goede resultaten en hebben doorgroei mogelijkheden. Zowel tijdens hun VMBO loopbaan als daarna.



4.1.1. Uitdagend Onderwijs

Goed onderwijs is onderwijs dat recht doet aan verschillen tussen leerlingen en waarin leerlingen op hun niveau zinvol worden uitgedaagd om een zo goed mogelijk leerresultaat te bereiken. Elke leerling heeft recht op goed onderwijs dat haar of hem motiveert en uitdaagt het beste uit zichzelf te halen. De locaties hebben speerpunten opgesteld over hoe zij het onderwijs zo uitdagend mogelijk, aansluitend bij ieders talenten, inrichten:

- Opstellen van een didactisch dossier aan de hand van Volg en Advies Systeem (VAS) toetsen en determinatie. Hiermee brengen we de capaciteiten van de leerlingen in kaart zodat we ze zo goed mogelijk kunnen begeleiden richting het behalen van het diploma;
- Inzet op extra begeleiding van leerlingen door de mentoren van klas 4. Er zijn extra uren aan het mentoraat toegevoegd om beter in kaart te brengen wat de leerling zowel op pedagogisch als op didactisch vlak nodig heeft; Ontwikkelen doorlopende leerroute VMBO-MBO om de leerlingen met een niveau 2 diploma uit te laten stromen naar een vervolgonderwijs of werk;
- Opzetten eigen versie van de voormalige VM2-trajecten. Naast onderzoek naar versnelling en mogelijkheden tot excelleren willen we ook aan de 'onderkant' leerlingen helpen bij ons het maximale uit hun carrière te halen;
- Voorbereiding op- en deelname aan de skills wedstrijden voor het VMBO: de Skills Talents-wedstrijden, voor Groen, Bloem en Ondernemen. Dit zijn teamvakwedstrijden waarbij leerlingen kunnen laten zien wat ze kunnen;
- Talentontwikkeling en maatwerk;
- Docenten, ondersteunend personeel, leerlingen en ouders werken doelgericht samen en reflecteren samen op de kwaliteit van het onderwijs;
- Projectonderwijs;
- Ondernemend leren: opzetten van een mini onderneming;
- Versterken van het leesonderwijs.

4.1.2 Examinering

2020 was door het coronavirus een examenjaar anders dan anders. Onderwijsminister Slob maakte bekend dat de eindexamens van 2020 niet door zouden gaan en dat leerlingen slaagden op basis van hun schoolexamencijfers. Hierdoor hadden scholen meer tijd om de schoolexamens af te ronden.

Bij CITAVERDE College zijn de meeste schoolexamens afgerond conform het PTA. In sommige gevallen was dit niet mogelijk door de coronamaatregelen en is besloten om schoolexamens aan te passen of niet uit te voeren. Deze wijzigingen zijn conform beleid ter instemming voorgelegd aan de centrale deelnemerraad en de ondernemingsraad en goedgekeurd.

Om leerlingen die op basis van hun schoolexamen resultaten zouden zijn gezakt de kans te geven om alsnog een diploma te behalen, maakten scholen voor elk vak een resultaatverbeteringstoets. Negen leerlingen van CITAVERDE College hebben gebruik gemaakt van een resultaatverbeteringstoets, waarna 8 leerlingen alsnog geslaagd zijn.

Doordat het examenjaar 2020 zo anders was, is het niet mogelijk om conclusies te trekken op basis van de resultaten. Hierdoor zijn sommige tabellen of aanvullende informatie dit jaar niet mogelijk om in het jaarverslag te plaatsen.

4.1.3 Tevredenheid leerlingen VMBO

Begin 2020 is de tevredenheid van de vmbo-leerlingen gemeten met behulp van de landelijke LAKS-monitor die tweejaarlijks wordt afgenomen. De afname van de vragenlijsten was net voor de invoering van de coronamaatregelen afgerond en resultaten zijn hierdoor dus niet beïnvloed. De resultaten laten ten opzichte van het onderzoek in 2018 minimale schommelingen zien in scores.

- De scores van CITAVERDE zijn zeer vergelijkbaar met de landelijke scores,
- Opvallend zijn de hogere tevredenheidsscores voor ICT-gebruik en gepersonaliseerd leren.
- Met een rapportcijfer 7 mogen we stellen dat onze leerlingen tevreden zijn met het onderwijs, maar dat er nog ruimte is voor verdere verbetering.
- De resultaten zijn besproken met de onderwijsteams, management, centrale deelnemers- en ouderraad.



- Op de locaties hebben de onderwijsteams, als onderdeel van de PDCA-cyclus, de resultaten voor de eigen situatie geanalyseerd en daar waar nodig acties in gang gezet om verbeteringen in het onderwijs en de organisatie daarvan te bewerkstelligen.

CITAVERDE heeft in 2020 voor het eerst ook geparticipeerd in de Onderwijsmonitor Limburg (OML). Een onderzoek opgezet vanuit de Educatieve Agenda Limburg uitgevoerd door Maastricht University. Daarin zijn de 3e-jaars VMBO leerlingen en hun ouders benaderd. Voor de leerlingen had een groot deel van de vragenlijst betrekking op hun ervaringen met onderwijs op afstand als gevolg van de corona-maatregelen. De resultaten van dit onderzoek zijn nog niet teruggekoppeld.

4.1.4 Passend onderwijs

Alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, willen wij binnen CITAVERDE College een passende plek bieden. In het uiterste geval dat dit niet mogelijk is, wordt met de scholen uit het samenwerkingsverband samengewerkt om ervoor te zorgen dat de leerling ergens anders geplaatst kan worden. Alle leerlingen krijgen de ondersteuning en begeleiding die ze nodig hebben om hun schoolloopbaan goed te doorlopen. Daarbij slagen de samenwerkingsverbanden erin om Passend Onderwijs binnen de scholenvorm te geven, waarbij er een continuüm van zorg ontstaat in de regio. De financiële middelen worden door de samenwerkingsverbanden doelmatig ingezet, door het organiseren van ondersteuningsvoorzieningen en inzet van experts indien scholen niet de mogelijkheden hebben om de zorg te bieden die nodig is. CITAVERDE College spant zich in om, onder andere door het aanscherpen van de zorgstructuur, de inzet van maatwerktrajecten en het aanbieden van een synthese klas (klas voor leerlingen die net wat meer ondersteuning nodig hebben dan in het reguliere onderwijs geboden kan worden), zoveel mogelijk leerlingen de ondersteuning te bieden die ze nodig hebben. Door de regionale spreiding van CITAVERDE College maken wij deel uit van vier samenwerkingsverbanden (SWV):

- Samenwerkingsverband VO 31.01 (Horst);
- Samenwerkingsverband VO 31.02 (Roermond);
- Samenwerkingsverband VO 31.03 (Nederweert);
- Samenwerkingsverband VO 31.06 (Heerlen).

Alle locaties van CITAVERDE College maken elk schooljaar een onderwijsondersteuningsplan. Hierin is beschreven op welke wijze wij de

basiszorg en extra ondersteuning kunnen bieden. Passend Onderwijs staat bij CITAVERDE College niet op zichzelf, maar is gekoppeld aan activiteiten die wij uitvoeren in het kader van voortijdig schoolverlaten (VSV), schoolmaatschappelijk werk, studie loopbaan begeleiding (SLB) in het MBO en loopbaan oriëntatie en begeleiding (LOB) in het VMBO. Wij werken daarbij samen met onder andere scholen in de regio in de samenwerkingsverbanden, maar ook met externe partners op het terrein van jeugdhulp, WMO, participatie en veiligheid.

4.1.5 Regeling aanvullende bekostiging technisch onderwijs VMBO

De minister heeft voor de kalenderjaren 2018 en 2019 aanvullende bekostiging verstrekt aan scholen die een beroepsgericht VMBO aanbieden. In 2018 en 2019 is er geld beschikbaar gesteld waarmee geïnvesteerd is in het aanschaffen van inventaris en materiaal dat noodzakelijk is voor het verzorgen van technisch onderwijs, het inzetten van personeel om technisch VMBO- en beroepsgerichte keuzevakken te verzorgen, het ontwikkelen van nieuwe beroepsgerichte keuzevakken, het vergroten van de instroom van leerlingen in het technisch VMBO, het aantrekken en professionaliseren van leraren voor het technisch VMBO en het verbeteren van de aansluiting van het technisch VMBO met het middelbaar beroepsonderwijs.

Van 2020- 2023 worden de middelen ingezet voor de uitvoering van regionale plannen van VMBO-scholen, MBO-instellingen, het bedrijfsleven en de regionale overheid.

In juli 2020 zijn de plannen voor de regio Noord- en Midden-Limburg goedgekeurd. De regio krijgt structureel geld voor sterk, aantrekkelijk en innovatief techniekonderwijs onder de voorwaarde dat samengewerkt wordt met bedrijven.



4.2 MBO

Doel: In 2020 zijn alle verworvenheden van het project Herontwerp onderwijs MBO goed ingedaald in de reguliere uitvoering op locatie. De focus lag op verdere implementatie en doorontwikkeling en de daarbij behorende kwaliteitsborging. In de nieuwe Kwaliteitsagenda 2019-2022 beschrijft CITAVERDE College enerzijds hoe zij haar opleidingsverantwoordelijkheid neemt om doelmatig op te leiden zowel in een landelijke context als binnen haar werkgebied Limburg en anderzijds hoe dit tot uiting komt in de landelijke en eigen speerpunten.

Resultaat: In 2019 is de Kwaliteitsagenda MBO 2019-2022 opgesteld. Hierin beschrijft CITAVERDE College enerzijds hoe zij op een doelmatige wijze invulling geeft aan deze verantwoordelijkheid zowel in een landelijke context als binnen haar werkgebied Limburg en anderzijds hoe dit tot uiting komt in de landelijke en eigen speerpunten.

COVID-19 heeft grote impact gehad op de educatie. Vanaf maart 2020 is er sprake geweest van beperkt aanbod in onderwijsuren en afwijkende instrumenten. Het onderwijs heeft veelal op afstand plaatsgevonden. Naast het aanpassen van het frontale onderwijs waren er incidenteel onvoldoende stageplaatsen beschikbaar. Aan de hand van de servicedocumenten van de MBO Raad zijn de actuele maatregelen en richtlijnen steeds gedeeld met het onderwijs. Dit had gevolgen voor de organisatie en planning en van het onderwijs en de examinering zoals bijvoorbeeld de manier van onderwijs geven (fysiek, online of een combinatie daarvan), het maximale aantal studenten in een lokaal in verband met de 1,5 meter richtlijn et cetera. Daarbij is steeds het uitgangspunt gehanteerd, dat we het onderwijs dusdanig organiseerden binnen de gegeven mogelijkheden, dat de student zo optimaal mogelijk onderwijs kon blijven volgen. Voor de kwetsbare studenten zijn er faciliteiten geboden op school.

4.2.1 Tevredenheid studenten MBO

Begin 2020 is de tevredenheid van de MBO-studenten gemeten met behulp van de landelijke JOB-monitor die tweejaarlijks wordt afgenomen. De afname van de vragenlijsten was net voor de invoering van de coronamaatregelen afgerond en resultaten zijn hierdoor dus niet beïnvloed. De scores zijn zeer vergelijkbaar met de landelijke scores; meest opvallend zijn de hoge scores

voor de BPV leerbedrijven / werkplekken en omgeving, sfeer en veiligheid. Door een sterk aangepaste vragenlijst is het maken van een betekenisvolle vergelijking met de scores van 2018 niet direct mogelijk. Over het algemeen heeft de gewijzigde vraagstelling tot iets lagere scores geleid.

Op basis van de rapportcijfers zien we echter dat de waardering voor de school gestegen is naar een 6,5 en de waardering voor de gevolgde opleiding nu een 6,8 is. Deze stijgende lijn willen we in de komende jaren vasthouden. We streven daarbij naar het behalen van minimaal een 7,0. De resultaten zijn besproken met de onderwijsteams, het management en de centrale deelnemers- en ouderraad. Op de locaties hebben de onderwijsteams de resultaten voor de eigen situatie geanalyseerd en daar waar nodig acties in gang gezet om verbeteringen te bewerkstelligen in het onderwijs en de organisatie daarvan.

In 2020 is ook onderzoek gedaan naar de tevredenheid van onze alumni door middel van het DUO Schoolverlatersonderzoek onder recent afgestudeerden en het 'Echte studiesucces' onderzoek van de MBO Raad.

- De werkloosheid onder onze alumni is laag (5%) en vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Ook ten opzichte van het onderzoek in 2016 is er geen sprake van een noemenswaardige stijging;
-
- De alumni die de arbeidsmarkt betreden, hebben snel een baan. Ten opzichte van alumni van de andere AOC's of het landelijk gemiddelde komt een aanzienlijk groter deel terecht in de beroepsgroep waarvoor men is opgeleid;
-
- Vaardigheden en competenties gerelateerd aan het didactisch concept 'ondernemend leren in het groen' worden algemeen positiever beoordeeld dan algemene vaardigheden. Daarbij moet worden gedacht aan ondernemend zijn / ondernemersvaardigheden, samenwerken met anderen, verantwoording nemen, zelfstandig(er) zijn en het bedenken van creatieve oplossingen;
-
- CITAVERDE kent een aanzienlijk hogere interne doorstroom naar een vervolgopleiding (bijna 2x zo hoog dan het landelijk gemiddelde van AOC's);



- Algemeen kan worden geconcludeerd dat CITAVERDE alumni op veel aspecten met betrekking tot kennis en vaardigheden minder tevreden zijn over hun opleiding dan het landelijk gemiddelde. Desondanks voelen zij zich wel meer of vergelijkbaar succesvol in hun werk of leersituatie en in de samenleving. In beide onderzoeken wordt terugblikkend op de opleiding het rapportcijfer 6,7 gegeven.

4.2.2 Kwaliteitsagenda MBO

Kwaliteitsborging is binnen CITAVERDE vormgegeven door middel van de PDCA-cyclus en leidt tot herkenbare en erkende kwaliteit in alle processen. Deze processen zijn, met gestelde targets, benoemd in onze Kwaliteitsagenda MBO 2019-2022. De drie landelijke speerpunten heeft CITAVERDE College zonder uitzondering overgenomen en daaronder subthema's benoemd:

1. Jongeren in een kwetsbare positie;
 - a) VSV in combinatie met regionale projecten
 - b) leren en werken
2. Gelijke kansen in het onderwijs;
 - a) doorstroom BB/Entree naar eigen MBO niveau 2
 - b) doorstroom van KB/GL/TL naar eigen MBO niveau 3 en 4
 - c) MBO-HBO doorstroom
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst;
 - a) CIV's, landelijke samenwerking
 - b) Centrum voor Vakmanschap & Ondernemerschap (CVO)
 - c) Skills & Excellentie in een internationale context
 - d) Green Life Science.

En daar hebben wij, gebaseerd op onze visie en ambitie, de evaluatie van ons kwaliteitsplan 2015-2018 en een SWOT-analyse, de volgende eigen speerpunten met subthema's aan toegevoegd:

4. Doelmatige organisatie van het onderwijs en samenwerking met andere instellingen;
 - a) samenwerking met AOC's
 - b) samenwerking met Helicon
 - c) samenwerking met Limburgse ROC's

5. Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen;
 - a) duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid van onze medewerkers
 - b) adequate en doelmatige organisatie / inzet van personeel
 - c) de samenwerking met relevante partners zoals Helicon, onze regionale ROC- en VO-partners
6. Doelmatige ontwikkeling van onderwijscurricula aansluitend bij gevraagde vernieuwingen samen met het bedrijfsleven;
 - a) curriculum ontwikkeling
 - b) ontwikkeling van e-learning modules.

De bovenstaande hoofdthema's zijn vertaald naar ambities waaraan indicatoren zijn gekoppeld. Voor de realisatie is een termijn van vier jaar gepland.

In november 2020 heeft de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO) een informeel gesprek gevoerd met alle besturen van de MBO-scholen. In dit gesprek met CITAVERDE College is gesproken over de voortgang van de uitvoering van de kwaliteitsagenda, de beoordeelbaarheid van de verantwoordingsrapportage, de impact van de coronacrisis en de fusieplannen. De CKMBO heeft niet alleen met het College van Bestuur gesproken, maar ook met studenten, docenten en vertegenwoordigers van bedrijven en gemeenten.

Medio 2021 zal de commissie de formele midterm-beoordeling van de voortgang uitvoeren.

In bijlage 3 treft u de stand van zaken m.b.t. deze kwaliteitsagenda voor de verschillende themalijnen in detail aan.

4.2.3 Examinering MBO

Voor wat betreft de verhoging van de kwaliteit van de examinering was het doel in 2020: de aangepaste examenorganisatiestructuur zowel te initiëren als uitvoering te geven aan onderliggende visie en beleid.

Ten aanzien van de verhoging van de kwaliteit van de examinering geldt, dat er op basis van nieuwe wet- en regelgeving een nieuwe examenorganisatie is ingericht, waarbij zorgen en borgen uit elkaar zijn gehaald. De nieuwe examenorganisatie is operationeel met ingang van schooljaar 2019-2020. Er is een structurele scheiding tussen borgen en zorgen en de



verantwoordelijkheden zijn na een iets langere opstartfase goed ingedaald. Er is inzet gepleegd op een CITAVERDE brede uniforme uitvoering van examenplanning en uitvoeringsformats. Mede door de maatregelen ten aanzien van COVID-19 zijn deze doelen versneld behaald. Voor het borgen van de betrouwbaarheid en validiteit van examens tijdens de COVID-19-maatregelen was het noodzakelijk om gestructureerd langs vaste ijkpunten de examenplanning en uitvoering te borgen. Dit heeft bijgedragen aan een versneld invoeringsproces.

4.2.4 Passend onderwijs MBO

MBO-instellingen hebben zelf de verantwoordelijkheid om de extra ondersteuning en begeleiding van studenten die dat nodig hebben, vorm te geven en te organiseren. Hierbij is een goede intake noodzakelijk om de toekomstige MBO-student goed te adviseren over de juiste opleiding, het juiste niveau en de eventuele extra ondersteuning. Ook in 2020 heeft CITAVERDE op maat passende ondersteuning geboden aan studenten. Deze essentiële afspraken over extra begeleiding en ondersteuning worden in een bijlage bij de onderwijsovereenkomst (OOK) vastgelegd. Bij essentiële afspraken kan gedacht worden aan individueel maatwerk, met de daarbij horende passende begeleiding van bijvoorbeeld een orthopedagoog of ondersteuningscoördinator. De bijlage is een werkdocument. Indien een student aangeeft geen extra ondersteuning meer nodig te hebben of juist meer, kan dit aangepast worden.

4.2.5 Bedrijfsopleidingen

Bedrijfsopleidingen publiek

Uiteraard heeft de coronacrisis grote invloed gehad op de uitvoering van de onderwijsprogramma's. Met veel energie en creatieve digitale oplossingen hebben gezorgd dat het onderwijs en de examinering doorgang konden vinden. We hebben hierbij speciale aandacht gehad voor examenkandidaten en kwetsbare deelnemers. De 2e helft van 2020 is tot 18 december redelijk normaal verlopen, doordat er goede maatregelen t.a.v. hygiënemaatregelen en 1,5 meter afstand getroffen zijn.

Bedrijfsopleidingen voert BBL-opleidingen uit in de volgende kwalificatiedossiers: Groen, Veehouderij, Teelt, Voeding en Entree. Ruim 210 studenten volgen momenteel een BBL-opleiding.

Ongeveer de helft van deze studenten is 23 jaar en ouder, en vallen dus onder de categorie zij-instromer. Deze zij-instromers volgen meestal

maatwerktrajecten die in verkorte tijd leiden tot een diploma. Deze vraag is nadrukkelijk gesteld door het bedrijfsleven. Zij zijn op zoek naar maatwerkopleidingen die gekwalificeerde medewerkers afleveren.

Bedrijfsopleidingen heeft m.i.v. 1-8-2020 diverse onderwijsproducten in de derde leerweg opgestart. Deze producten kunnen flexibeler en bedrijfsgericht worden ingezet en leiden toch tot een (deel)kwalificatie. Voorbeelden hiervan zijn: certificaten in kader van Besluit Houders van Dieren, Gewasbescherming en de pilots i.v.m. praktijkverklaringen. De bekostiging van deze trajecten moet uit de markt / deelnemers zelf komen, aangezien er geen rijksbekostiging voor de derde leerweg is. Deze trajecten vallen onder het inspectiekader.

Projecten

In 2020 zijn de innovatieve projecten van het landelijk Kenniscentrum Natuur en Leefomgeving afgerond, zoals de projecten 'Biodiversiteit', 'Voedselbossen' en 'Limburg Waterklaar'. Hierbij werd samen met het relevante bedrijfsleven gewerkt aan thema's zoals bevorderen van biodiversiteit, buffering van water, klimaatadaptatie etc.

Via enkele digitale eindmanifestaties zijn de projecten op succesvolle wijze gepresenteerd aan het grote publiek. Momenteel zijn we bezig met de verdere spin-off van deze projecten in de vorm van nieuwe opleidingen / trainingen / cursussen. De thema's en onderwijsproducten sluiten perfect aan bij de strategische visie van CITAVERDE College en de nieuwe organisatie Yuverta.

In 2020 hebben we zowel van de Provincie Limburg als van de Rijksoverheid een goedkeurende verklaring gekregen omtrent de afronding van het RIF project Agroleeft 2015-2019.

De partners binnen Agroleeft hebben besloten om in 2020-2021 op eigen kracht door te zetten. Dit gebeurt met eigen middelen van de partners en een financiële ondersteuning vanuit de Rabobank Venray-Horst.

Met de kennispartners in Noord-Limburg, de provincie Limburg en de Noord-Limburgse gemeenten is de Regiodeal Noord-Limburg gerealiseerd. Hierin worden onder andere vier fieldlabs ontwikkeld op o.a. het gebied van Grensoverschrijdend ondernemen, Future Farming, Voeding en gezondheid en Technological Innovation and Smart Logistics.



Op internationaal gebied zijn er enkele projecten uitgevoerd in het kader van Regional Skills Labs. Maar er zijn ook projecten opgezet in onder andere Ethiopië, Benin, Indonesië en Mozambique. Samen met internationale consortiumpartners implementeren we hier kennis over agro-food en agrarisch onderwijs. Door COVID-19 zijn er het afgelopen jaar geen buitenlandse missies geweest. Veel activiteiten zijn digitaal uitgevoerd.

Bedrijfsopleidingen privaat

2020 startte voortvarend tot de coronamaatregelen in werking traden. Dit heeft tot vraaguitval geleid, gedurende een drietal maanden. Na de zomer is de zaak weer volledig opgestart tot 18 december. Doordat er frequent trainingen verzet moesten worden, nam de hoeveelheid werk toe. Dit, terwijl de gemiddelde bezetting van de trainingen iets lager lag dan normaal (vanwege de beperkte maximale groepsgrootte door de 1,5 meter regel.)

Er is wel sprake van een sterke toename van de online trainingen. In totaal hadden we in 2020 afgerond 4.600 cursisten, waarvan er ongeveer 1.500 een digitale module / training hebben gevolgd.

De commerciële trainingen voor internationale groepen zijn helaas allemaal afgelast. Dit heeft geleid tot een behoorlijke omzetsdaling. Deze werd echter deels gecompenseerd, doordat we minder kosten gemaakt hebben t.a.v. inhuur, materiaal etc.

Al met al een bewogen jaar, dat veel inzet en doorzettingsvermogen heeft gevraagd van onze mensen.

4.2.6 Internationalisering

Internationalisering en (culturele) diversiteit maken onderdeel uit van het onderwijs. Dit kan onder andere door middel van BPV in het buitenland. I-BPV in het buitenland draagt naast werkervaring, ook bij aan de professionele en persoonlijke ontwikkeling van onze studenten. Internationalisering bevordert daarnaast de mobiliteit van studenten en docenten. Door deze internationale mobiliteit verwerven de betreffende medewerkers, studenten, leerlingen, ouders en bedrijven een ruimere internationalere blik en perspectief. Zij nemen kennis van andere culturen en verwerven internationale competenties, waardoor wij betere krachten voor de (internationale) arbeidsmarkt afleveren. Door onze geografische ligging is internationalisering binnen de Euregio een belangrijk accent. Hier voeren wij een aantal projecten uit zoals Euregioonaal Toolkit MBO, Taal Verbindt, Agropole-project en Euregio-Xperience.

Helaas heeft COVID-19 een grote invloed gehad op zowel de fysieke mobiliteit als de overleggen met internationale contacten. We hebben enkele studenten die in het buitenland verbleven voor hun internationale stage moeten terughalen met veel inzet van de student samen met de internationale stagebedrijven, ouders, school en overheden. School werd hierin ook ondersteund o.a. door Nuffic en de MBO Raad. Voor het opzetten van internationale netwerken binnen educatie en bedrijfsleven zijn er slechts drie werkbezoeken geweest. Naar Portugal, Finland en Denemarken, net voor de uitbraak van corona. Alle geplande werkbezoeken en groepsreizen zijn geannuleerd. Sinds maart vonden alle contacten digitaal plaats. Contacten met reeds bekende partners in het buitenland zijn onderhouden, maar er zijn ook nieuwe netwerken ontstaan. Zoals door de opstart van E-twinning met Duitsland, Frankrijk en Denemarken en Interegg - projecten met de Euregio. In 2020 zijn we onder meer aangesloten bij Global Citizen Network, Network of Networks en Nether.

Onder de vlag van Erasmus zijn enkele studenten naar o.a. Tenerife en Duitsland geweest. Zij hebben zoals reeds vermeld hun stage moeten afbreken. Alle reeds geplande mobiliteiten zijn geannuleerd.

Tenslotte zijn er enkele zogenoemde 'Free movers' naar het buitenland gegaan. Ook zij hebben hun stage vroegtijdig moeten afbreken en geplande mobiliteiten afgezegd.



4.2.7 Kwaliteitsborging

Versterking kwaliteitscyclus en -cultuur

De uitkomsten van de instellingsaudit vanuit het Kwaliteitsnetwerk MBO afgerond eind 2019, zijn in 2020 direct meegenomen in het nieuwe strategische beleidsplan waarin kwaliteitscultuur één van de vier centrale beleidslijnen is. Dit heeft geresulteerd in onder andere cultuursessies met het managementteam, een vernieuwing van de visie op onderwijs binnen het vmbo en een bredere betrokkenheid van teams bij kwaliteitszorg.

Alle onderwijsteams hebben in het voorjaar een zelfevaluatie op basis van het inspectiekader opgesteld. Daarmee is inzichtelijk gemaakt hoe de kwaliteit van het onderwijs ervoor staat, waar onze sterke punten liggen en waar nog verbetering mogelijk en nodig is. Een externe partij heeft een review gedaan op deze zelfevaluaties en hierover een kritisch gesprek gevoerd met de locaties. Dit heeft geresulteerd in een verdere aanscherping van de evaluaties. De aandachtspunten zijn verwerkt in de team- en locatieplannen 2021.

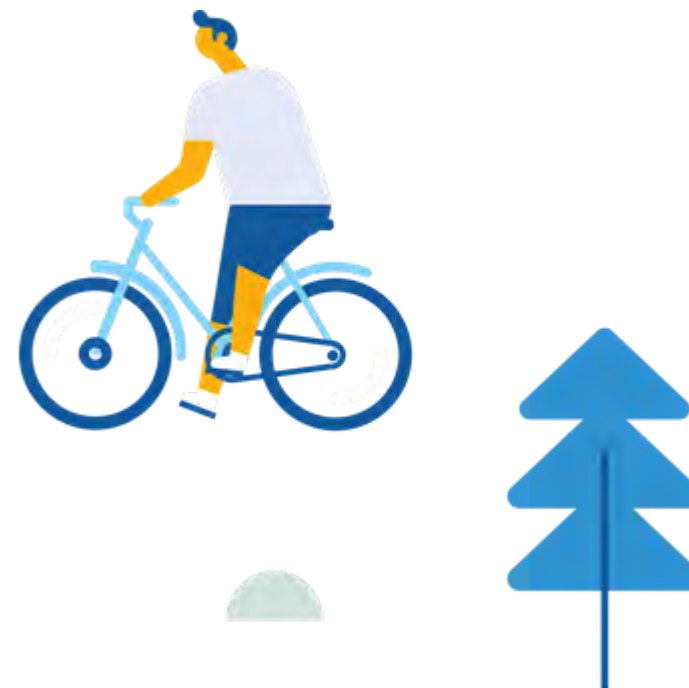
De zelfevaluaties hebben tevens gediend als een goede voorbereiding op het vierjaarlijks onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs dat oorspronkelijk gepland was in het najaar van 2020. Op basis van deze exercitie kunnen wij stellen dat wij in control zijn met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. De risico's zijn in beeld en worden opgepakt en gemonitord.

Vierjaarlijks Onderzoek Onderwijsinspectie

In december 2020, vanwege COVID-19 later dan oorspronkelijk gepland, is het vierjaarlijks onderzoek door de onderwijsinspectie gestart. Hierdoor heeft dit plaatsgevonden in compacte vorm. De risico- en documentanalyse is in december 2020 uitgevoerd. Gevolgd door een serie gesprekken in januari 2021 met o.a. het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, de ondernemingsraad, de centrale ouder- en deelnemerraad en de centrale examencommissie.

Tevens zijn er verdiepende gesprekken gevoerd met betrekking tot onderwijs in de praktijk binnen het MBO en over de bevonden risico's in het VMBO van locatie Heerlen. Naar aanleiding hiervan is het beeld van CITAVERDE er één van een gedegen instelling. De onderzoekscommissie van de inspectie heeft complimenten uitgesproken voor de verbinding tussen school, bedrijfsleven en regio, de stevige aanpak op het verbeteren van de kwaliteitscultuur en de wijze waarop de examencommissie in positie is gebracht.

Als resultaat handhaaft de inspectie het oordeel Voldoende uit 2016 voor de kwaliteitsgebieden Kwaliteitszorg en ambitie en Financieel beheer op bestuurlijk niveau. Voor het VMBO van locatie Heerlen is een herstelopdracht geformuleerd voor het bestuur. Een teken van vertrouwen in het in 2020 reeds opgestarte verbetertraject.



PERSONEEL EN ORGANISATIE

5.1 Formatie en planning

5.2 Professionalisering

5.3 Verzuim

5.4 Medewerkersonderzoek en werkdrukplannen





5. PERSONEEL EN ORGANISATIE

5.1 FORMATIE EN PLANNING

Doel: Kwaliteit en kwantiteit in balans.

Resultaat: Duurzame, flexibele inzet en multi-inzetbaarheid van medewerkers, verhouding vast-tijdelijk in balans, strategische personeelsplanning met focus op leeftijdsopbouw, schaarste op de arbeidsmarkt en kwaliteit medewerkers. Intensieve samenwerking binnen de regio met ROC's en VO-scholen en ten behoeve van fusiegesprekken met Helicon Opleidingen en Wellantcollege

Leeftijdsopbouw personeel CITAVERDE College:



Meerjaren personeelsplanning en -beleid

Ook in 2020 zijn wij blijven sturen op het toekomstbestendig maken van onze personeelsformatie. Gerichte toepassing van instrumenten op het gebied van professionalisering, flexibilisering, samenwerking in de regio en het in standhouden van een flexibele schil, leveren hier een bijdrage aan. Een aantal in het oog springende zaken zijn van belang te melden.

Conform de CAO MBO kent CITAVERDE College een seniorenregeling. In 2020 maakten 41 medewerkers hiervan gebruik. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de deelname over de afgelopen drie jaar. Deelname aan deze regeling is mede door de vrijwillige vertrekregelingen beperkt en kent de afgelopen jaren geen grote fluctuaties.

Seniorenregeling in 2018-2020 in fte

	2018	2019	2020
Roermond	1,48	1,23	1,23
Horst	1,44	1,81	1,77
Heerlen	1,32	1,26	0,51
Nederweert	0,32	0,42	0,32
Bedrijfsopleidingen	0,88	0,68	0,47
Bestuursbureau	0,41	0,20	0,30
Totaal	5,85	5,60	4,60

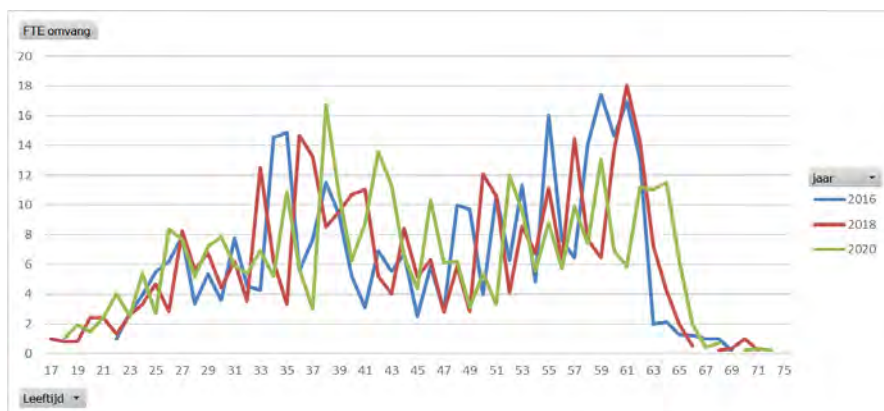
Van grotere invloed op de meerjaren personeelsplanning is het overheidsbeleid ten aanzien van de mogelijkheden medewerkers te faciliteren om al voor hun AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Daarnaast is weliswaar door het Pensioenakkoord de stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd iets afgeremd, maar in de toekomst ligt een verdere verhoging van de leeftijd waarop medewerkers AOW-gerechtigd zijn, in het verschiet. Evenals in 2019 waren medewerkers met 66 + 4 maanden AOW-gerechtigd. Slechts één medewerker verliet op grond hiervan onze organisatie.

Evenals in 2019 heeft CITAVERDE College in 2020 in het kader van strategische personeelsplanning het instrument van een vrijwillige vertrekregeling ingezet. Ervaring vanuit het verleden heeft aangetoond dat de effecten van een vertrekregeling op het natuurlijk verloop en op onze leeftijdsopbouw positief zijn. Verder bevorderde het de instroom en behoud van vaak jonge medewerkers, die we op deze manier in veel gevallen perspectief op een vast dienstverband kunnen bieden. Dit perspectief draagt bij aan een positief imago van CITAVERDE College als werkgever in de regio. In dit verslagjaar hadden in totaal 15 medewerkers de mogelijkheid deel te nemen. Vijf medewerkers hebben gebruik gemaakt van het aanbod. Verder hebben we medewerkers die in 2019 niet hebben deelgenomen, nogmaals de

kans geboden gebruik te maken van de regeling. Eén medewerker heeft hier positief op gereageerd.

Medewerkers die daar behoefte aan hadden werden vanuit de afdeling P&O ondersteund en bovendien kreeg elke potentiële deelnemer de mogelijkheid aangeboden om professioneel financieel advies in te winnen. Medewerkers die deelnemen zullen in de loop van 2021 gaan uitstromen en in de meeste gevallen worden vervangen.

De effecten van de opeenvolgende vertrekregelingen in de afgelopen jaren zijn duidelijk zichtbaar in de leeftijdsopbouw van ons personeelsbestand; Door de afname van het aantal 60+ers is deze evenwichtiger geworden.



Nu de AOW-gerechtigde leeftijd stijgt, vraagt vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers steeds meer aandacht. Van medewerkers zelf wordt meer en meer verwacht dat zij eigenaarschap tonen als het gaat om de wijze waarop zij hun arbeidzaam leven willen inrichten.

Echter, ook voor CITAVERDE College als werkgever is hier een steeds actievere rol weggelegd.

In 2019 en 2020 hebben we het palet van interventies op dit gebied nog eens kritisch tegen het licht gehouden. In 2020 hebben we nog meer ingezet op proactieve acties om een bijdrage te leveren aan de vitaliteit van onze

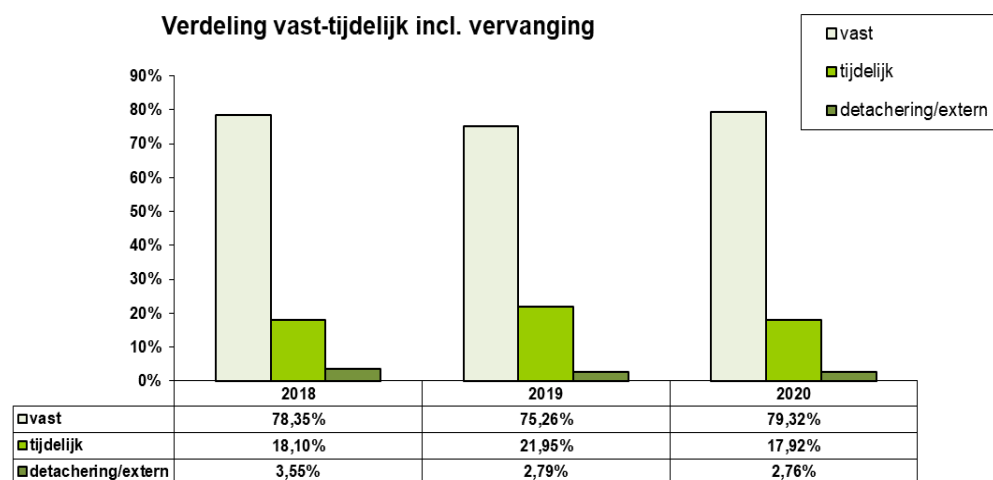
medewerkers. Een goed voorbeeld van zo'n aanvullende actie zijn de health checks waar we een start mee hebben gemaakt. Hier wordt elders in dit verslag verder op ingegaan.

CITAVARDE College bevindt zich met haar scholen in een voedingsgebied dat gekenmerkt wordt door krimp. Om het risico van teruglopend leerlingen- en studentenaantallen en de wisselende omvang van projectinkomsten (ruim 10% van het budget) te managen, is het noodzakelijk een flexibele schil van personeel te hebben. Alle medewerkers met een tijdelijk dienstverband worden in de Stichting Werkgelegenheid Groen Onderwijs (SWGGO) ondergebracht.

Binnen SWGO waren op 31 december 2020 57,6 fte werkzaam met een tijdelijk dienstverband. De flexibele schil was hiermee 17,9% van het totale personeelsbestand. De onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van de flexibele schil over de afgelopen drie jaar weer. Kijken we naar onze meerjaren personeelsplanning dan kunnen we concluderen dat deze schil ruim voldoende is om de toekomstige daling van leerlingen- / studentenaantallen en teruglopende projectinkomsten op te vangen.

In verband met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020 heeft CITAVERDE College ervoor gekozen om per 1 mei 2020 alle medewerkers met een vast dienstverband binnen SWGO te laten doorstromen naar CITAVERDE College. Het betrof in totaal 54 medewerkers.

Verdeling vast-tijdelijk incl. vervanging



Naast een toereikende flexibele schil vormt flexibiliteit en duurzame inzet van onze medewerkers een belangrijke pijler van onze meerjaren personeelsplanning. In dit kader is professionalisering een belangrijk instrument.

Het bij-, op- en omscholen van medewerkers draagt niet alleen bij aan de kwaliteit van het onderwijs, maar maakt hen ook employable binnen en mogelijk ook buiten onze organisatie.

Inhoudelijk wordt op dit aspect verder ingegaan in paragraaf 3.2 over professionalisering.

Sedert 2018 wordt er onder regie van de afdeling P&O samen met de leidinggevenden van de teams jaarlijks een vlootshow van ons personeelsbestand gemaakt. Doel hiervan is via een eenvoudige systematiek een goed beeld te krijgen ten aanzien van de kwaliteit van ons personeel.

We hebben hierbij gekozen voor de HR3P-systematiek. Medewerkers worden gekwalificeerd op basis van functioneren en potentieel. Voor 2020 hadden we ons ten doel gesteld dat 60% van onze medewerkers het predicaat goed / excellent zouden hebben als resultaat van deze jaarlijks uitgevoerde scan. Het uiteindelijke resultaat was 64%.

De uitkomsten van de personeelsschouw worden gebruikt ter ondersteuning van het algemene personeelsbeleid, maar ook voor gerichte individuele acties naar medewerkers. Men kan hierbij denken aan promotie, demotie, coaching en ontwikkeling, externe oriëntatie en, helaas, soms ook beëindiging van het dienstverband.

Samenwerking in de regio

SOBOL: Samen Opleiden Beroepsonderwijs Limburg

Via het samenwerkingsverband SOBOL richten we ons niet alleen op onze eigen docenten, maar ook op die van de toekomst.

Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen vragen een voortdurende ontwikkeling van onze eigen medewerkers. Daarnaast speelt in Limburg de vergrijzing van het docentenkorps een grote rol. Om dreigende tekorten in de toekomst het hoofd te bieden, werken CITAVERDE College, Gilde opleidingen, VISTA College en Fontys Hogescholen nauw samen bij de professionele ontwikkeling en begeleiding van onze huidige docenten, maar ook van starters en stagiair(e)s.

Alleen kom je ver, samen kom je verder!

In het verslagjaar 2020 hebben we de samenwerking concreet vormgegeven door de opzet van eenzelfde infrastructuur en introductieprogramma voor de begeleiding van starters via werkplekbegeleiders, schoolopleiders en schoolcoördinatoren aangevuld met een gezamenlijk programma van begeleiding en ondersteuning van stagiair(e)s. Dit geeft meer studenttevredenheid en een beter beroepsbeeld.

We werken samen aan aantrekkelijk werkgeverschap via events (snuffelstages, gastlessen, excursies, symposia en meer), het neerzetten van een duidelijk beroepsbeeld (imago), contact met het bedrijfsleven en werken samen met (onderwijs)partners Limburg-breed.

Tenslotte zetten we in op boeien en binden van zittende medewerkers en houden ze duurzaam inzetbaar door ze te begeleiden en voldoende carrière- en opleidingsmogelijkheden te bieden.

RAL / RAP samenwerking 'Leraar in Limburg'

In het bestuursverslag van 2019 is vermeld dat CITAVERDE College ook de samenwerking met de regionale VO-scholen heeft opgezocht in het kader van de subsidieregeling Regionale Aanpak Lerarentekort. De samenwerking is verder uitgebouwd en heeft zijn weerslag gevonden in een nieuwe subsidieaanvraag 'Regionale Aanpak Personeelstekort', waarin de volgende speerpunten in de vorm van projecten (die nauw aansluiten bij de projecten in SOBOL-verband) zijn opgepakt:

- duurzame inzetbaarheid van zittende medewerkers;
- hybride docenten en zij-instromers;
- opleiden startende docenten;
- onderwijsinnovatie.

Inzetbaarheid / werkverdeling in teams schooljaar 2020-2021

Bij de werkverdeling voor alle onderwijsteams van CITAVERDE College is uitgegaan van het algemene inzetbaarheidskader conform CAO MBO 2018-2020.

In algehele zin kan worden geconstateerd dat de werkverdeling voor schooljaar 2020-2021 tot stand is gekomen binnen de kaders van inzetbaarheid met een opslagfactor van 1,4 of 1,5 ten behoeve van voor- en



nazorg. Uitzondering hierin is Bedrijfsopleidingen. Bedrijfsopleidingen heeft, net zoals voorgaande jaren, unaniem gekozen voor 1300 uur primair proces en een opslagfactor van 1,3 voor- en nazorg.

Opslagfactor t.b.v. voor en nazorg schooljaar 2020-2021			
opslagfactor	1,3	1,4	1,5
aantal teams dat keuze maakt voor de betreffende opslagfactor	1	4	3

Diversiteit en inclusiviteit / Banenafpraak

CITAVERDE College heeft diversiteit en inclusiviteit expliciet in het strategisch beleidsplan 2020-2023 opgenomen. CITAVERDE College wil een omgeving zijn die divers is, waarmee bedoeld wordt dat iedereen zichzelf mag zijn. Iedereen is welkom in een omgeving die veilig is voor onze leerlingen / studenten en medewerkers, waar we respect hebben voor elkaar en voor elkaars verschillen. CITAVERDE College ziet verschillen als een kans en uitdaging! Een inclusieve organisatie begint met accepteren van diversiteit.

Het domein Personeel en Organisatie binnen CITAVERDE College is actief bezig met het inbedden van diversiteit en inclusiviteit in een structureel beleid.

In een twee P&O-domeinbijeenkomsten is het thema aan de orde geweest. Doel is naast een analyse van waar we staan en wat we al doen, bewustwording te creëren en aan de slag te gaan met concrete thema's, zoals bijvoorbeeld in ons wervingsproces dat een bijdrage kan leveren aan een meer divers personeelsbestand.

Gekoppeld aan diversiteit en inclusiviteit blijft CITAVERDE College zich inzetten voor de banenafpraak. Deze ziet erop toe dat meer mensen met een arbeidsbeperking een baan krijgen bij een 'gewone' werkgever. CITAVERDE College heeft onder andere contact met het Werkgevers Servicepunt Midden-Limburg om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk te kunnen plaatsen binnen onze organisatie. Heeft CITAVERDE College relevante en passende banen, dan kan de doelgroep met een arbeidsbeperking reageren op deze vacature(s).

In 2020 had CITAVERDE College zes medewerkers (3,83 fte) in dienst die vallen onder de banenafpraak.

5.2 PROFESSIONALISERING

Doel: Samen werken aan ontwikkeling om zo die professional te zijn en te blijven die ervoor zorgt dat CITAVERDE: 'Een Groene school is die veel meer betekent dan alleen een goede opleiding. Studenten hun talenten laat ontdekken en ontwikkelen en studenten zo opleidt dat zij van hun passie hun beroep maken en zo werken aan een gezond en groen leven.'

Resultaat: Deelname aan scholings- / trainingsprogramma's en mastertrajecten, scholingsbudget minimaal 90% benut, Strategisch beleidsplan 2020-2023 uitgangspunt voor ontwikkelplannen en professionalisering, input door uitkomsten Werkvermogensmonitor, Medewerkertevredenheidsonderzoek, POP- en beoordelingsgesprekken.

Het ontwikkelplan van schooljaar 2020-2021 is gekoppeld aan het strategisch beleidsplan van 2020-2023. In het voorgaande ontwikkelplan hadden we hier al een aanloop naar genomen en meer ingezet op het creëren van een cultuur van samenwerken, ondernemen en vernieuwen. In het huidige ontwikkelplan zijn hier de thema's vergroening en verduurzamen, online didactiek, formatief toetsen en diversiteit en inclusiviteit aan toegevoegd. Naast individuele trainingen bieden wij collega's ook de mogelijkheid om coaching voor persoonlijke ontwikkeling en professionalisering te volgen om zo hun duurzame inzetbaarheid te vergroten.

Met ons collectief ontwikkelprogramma ondersteunen we alle medewerkers om invulling te geven aan onze missie: CITAVERDE voor het Leven en in het kader hiervan, het strategisch beleidsthema verduurzaming. Dit is nodig, want alleen met top-methodische begeleiders van leerlingen en studenten, competente ondersteuners en managers kunnen we dit waar maken.

In verband met de fusie en de richtlijnen rondom COVID-19 zijn we zeer kritisch geweest in welke trainingen we door hebben laten gaan.



Het meest in het oog springend waren de volgende scholings- / ontwikkelingspanningen:

- Vergroening en verduurzamen binnen onze onderwijsprogramma's: medewerkers hebben o.a. nieuwe kennis opgedaan door aan te sluiten bij webinars, workshops Groen Kennisnet en trainingen zoals wet natuurbescherming.

" Biodiversiteit, ecologie en een gezonde leefomgeving voor plant, dier en mens moet vanuit je hoofd en hart komen. Wet- en regelgeving zijn de hulpmiddelen hiervoor om er vorm aan te geven. Hoe meer plant- en diersoorten weer terugkomen in de Nederlandse natuur, hoe gezonder onze leefwereld aan het worden is. "

Peter Harrewijn over de training Wet natuurbescherming

- Online didactiek: door de coronacrisis is in een sneltreinvaart volledig online onderwijs opgezet. We hebben ervaringen opgedaan en nieuwe dingen geleerd rondom online onderwijs. Dit is verder ondersteund door o.a. individuele trainingen, trainingen blended learning, werken in Teams, gebruik van Fronter en video maken met een smartphone.
- Teamtrainingen: diverse trainingen waaronder Progressiegericht werken, Veranderende Leerling / Veranderde Leraar (VLVD), School Wide Positief Behavior Support (SWPBS) en coaching voor vakgroepen is ingezet voor verdere professionalisering van diverse teams.
- Teamtrainingen Breed Management Team (BMT) en hoofden: Training Rijnlands denken en de tweejaarlijkse verzuimtraining.
- Formatief toetsen: Er is verder ingezet om docenten toe te rusten in hoe om te gaan met formatief toetsen o.a. via de RTTI-systematiek.
- Training diversiteit en inclusiviteit: veiligheid, respect en verdraagzaamheid zijn belangrijk voor ons. We zetten ons actief in om leerlingen, studenten en medewerkers gelijke kansen te bieden. Deskundigen op dit gebied ondersteunen ons hierbij.
- Omgaan met zorgleerlingen: we kennen een grote groep zorgleerlingen die extra aandacht behoeven. Hier zijn veelal individuele scholingen op ingezet, zodat we beter kunnen aansluiten bij de vraag van deze doelgroep.

Regionale samenwerking:

In iedere regio van CITAVERDE College wordt actief geparticipeerd in samenwerkingsverbanden zoals SOBOL (Opleiden Beroepsonderwijs Limburg) en RAL (Regionale aanpak Lerarentekort: samenwerking met regionale VO-scholen). Concreet hebben we vanuit deze samenwerking een training voor werkplekbegeleiders aangeboden om de kwaliteit van de begeleiding van stagiair(e)s, startende docenten en zij-instromers te borgen. Verder participeert CITAVERDE samen met de andere Groene Onderwijspartners in gezamenlijke centra voor innovatief vakmanschap (CIV) .

" Bij het coachen van docenten is het niet het doel om collega's te overtuigen maar hun te stimuleren in hun zelfovertuiging. Focus op wat de positieve aspecten je brengen en leer van je leermomenten! "

Bas Kokkelmans over de training praktijkgericht coachen van leraren

Overzicht trainingen:

1. Crisismanagement;
2. MD-trajecten onderwijskundig leiderschap;
3. Breed Management Team leiderschapstraining;
4. Training verzuimbegeleiding voor leidinggevende;
5. Diverse teamtrainingen;
6. Klassenmanagement;
7. SWPBS (Schoolwide Positive Behavior Support);
8. RTTI-toets systematiek;
9. Progressiegericht werken;
10. Blended Learning en andere trainingen gericht op online onderwijs;
11. Vliegen met een drone;
12. Toets constructie in het VO;
13. Agressiebeheersing;
14. Mindfulness en GeluksLab;
15. Wet natuurbescherming;
16. Praktijkgericht coachen van leraren;



17. Arbo-trainingen (o.a. BHV);
18. Masteropleidingen;
19. Lerarenopleidingen en PDG trajecten;
20. Assessortrainingen;
21. Diverse individuele opleidingen en coaching trajecten.

Doel is dat het budget voor het collectieve opleidingsplan jaarlijks voor minimaal 90% wordt benut. In 2020 is deze doelstelling bereikt; 93,7 % van het begrote bedrag is besteed. Dit is minder dan in voorgaande jaren. De oorzaak hiervan is dat door COVID-19 trainingen door ons en opleidingsinstituten zijn uitgesteld. In een aantal gevallen is een training omgezet in een online variant. Verder is heel kritisch gekeken naar het door laten gaan van een aantal managementtrainingen. Daarnaast legt de fusieverkenning een groot beslag op het managementteam. Hierdoor is de training Network Advantage uitgesteld. Ruimte in het budget hebben we ingezet voor trainingen op het gebied van online didactiek en individuele aanvragen.

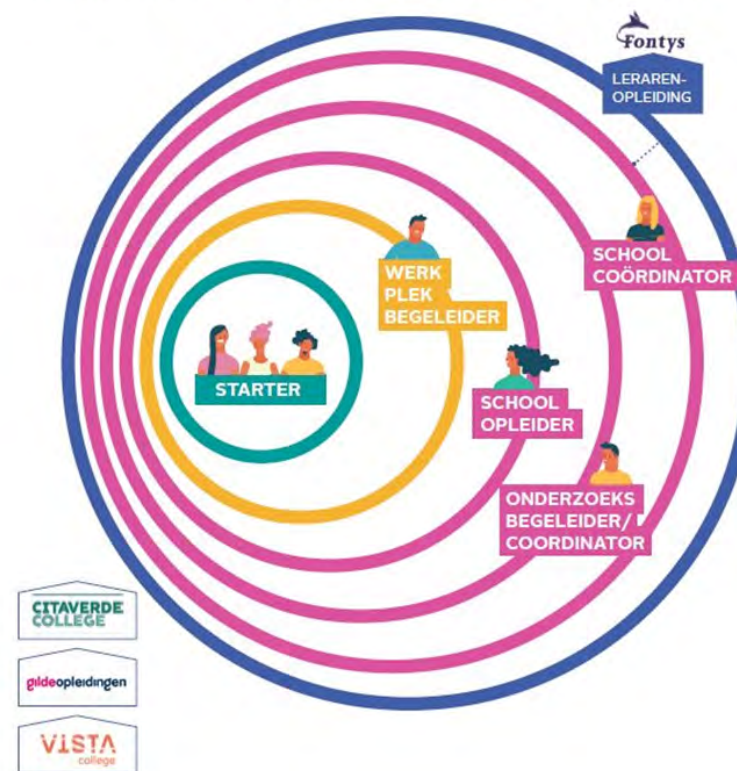
Voor de komende jaren blijven we inzetten op een scholingsprogramma dat vraaggestuurd is en aansluit bij de koers van onze nieuwe fusieorganisatie Yuverta. Samen gaan we voor een sterk ontwikkelprogramma waarin we echt van betekenis zijn voor leerlingen / studenten / cursisten, voor medewerkers en voor de regio met duurzame ontwikkeling als fundament.

Werkplekbegeleiding stagiair(e)s en startende docenten

In 2020 is de nieuwe structuur voor het begeleiden van stagiair(e)s van de lerarenopleiding en startende docenten geïmplementeerd. Elke locatie heeft werkplekbegeleiders en een eigen schoolopleider. De rol van schoolcoördinator is centraal georganiseerd.

Deze nieuwe structuur is samen met de drie SOBOL-partners (Gilde Opleidingen, VISTA College en Fontys Hogeschool) opgezet. Onderstaand figuur geeft deze werkplekbegeleidingsstructuur schematisch weer.

INFRASTRUCTUUR BEGELEIDING STARTER



De nieuwe structuur heeft ertoe geleid dat:

- we een ruim aanbod van stageplaatsen kunnen bieden voor de studenten van de lerarenopleiding en dat er meer aandacht is voor de begeleiding van stagiairs en startende docenten op de locaties zelf. Begeleiding is gekoppeld aan lopende programma's zoals klassenmanagement en SWPBS;
- de eerste groep werkplekbegeleiders de training praktijkgericht coachen van stagiairs en startende leraren hebben afgerond;
- we onze startende docenten en stagiairs naast een programma op de locaties ook een locatie-overstijgend programma gaan aanbieden dat hen helpt hun weg te vinden binnen onze scholen.

Op deze wijze houden wij onze stagiair(e)s en docenten vanaf hun start in onze organisatie in beeld en werken we aan hun welbevinden en ontwikkeling binnen onze organisatie. Door startende docenten goed te begeleiden, kunnen zij uitgroeien tot een professional die ervoor zorgt dat CITAVERDE College meer is dan alleen een goede opleiding. Het is een school die leerlingen / studenten hun talenten laat ontdekken en ontwikkelen en leerlingen / studenten zo opleidt dat zij van hun passie hun beroep maken.

Mastercampagne LC-docenten

In 2014-2015 heeft CITAVERDE College haar LC-structuur herschikt. Doel was het maken van een kwaliteitsslag door het creëren van meer duidelijkheid, clustering en afstemming in het takenpakket van de LC-docent. Tevens werd aan de nieuwe LC'ers de eis gesteld dat zij minimaal een opleiding op masterniveau moesten hebben. Eind 2020 hadden 12 van de 22 LC-docenten een opleiding op masterniveau afgerond, vier waren nog studierend en vier starten op korte termijn. Bij twee LC'ers is vanwege hun vorige functie compensatie verleend.

Door wisselingen in het LC-docentenbestand, als gevolg van doorstromen in leidinggevende functies en ontslag op eigen verzoek, bleef het percentage afgeronde masteropleidingen steken op 55%. De target van 60% werd hiermee ook dit verslagjaar net niet gehaald.

Practoraten

Een practoraat is een expertiseplatform met een onderzoekscomponent binnen een MBO-instelling. Het verbindt de buitenwereld met ons onderwijs door de koppeling met onderzoek en (regionaal) bedrijfsleven. Binnen een practoraat is de practor de inspirator en motor die bijdraagt aan kennisontwikkeling, verspreiding en toepassing, het doen van onderzoek en professionalisering van onze docenten. Vooral vanwege dit laatste aspect verdient de opzet van practoraten een plek in dit hoofdstuk.

CITAVERDE College heeft gekozen voor een gefaseerde invoering van uiteindelijk zes practoraten. Voor 2020 hadden we ons ten doel gesteld twee practoraten operationeel te hebben: Paard en Agro. Dit voornemen hebben we niet kunnen realiseren. Wel zijn in 2020 de voorbereidingen getroffen, zodat beide practoraten in 2021 van start kunnen.

Kwaliteitsagenda MBO

Voor de themalijn HRM vormt een 'Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen' het thema zoals we dat hebben

geformuleerd in ons strategisch beleidsplan en in het kader daarvan hebben afgeleid voor de kwaliteitsagenda. Binnen dit thema richten wij ons op:

- duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid van onze medewerkers;
- adequate en doelmatige organisatie / inzet van personeel;
- samenwerking met relevante partners zoals Helicon, onze regionale ROC- en VO-partners.

De bovenstaande hoofdthema's zijn vertaald naar ambities waaraan indicatoren zijn gekoppeld, die conform een planning over vier jaar gerealiseerd zullen worden. In november 2020 heeft de tussenevaluatie door CKMBO plaatsgevonden. In de bijlagen bij dit verslag treft u de stand van zaken m.b.t. deze Kwaliteitsagenda voor de themalijn HRM in detail aan.

Gesprekscyclus

CITAVERDE College wil haar medewerkers zo lang, zo flexibel en zo plezierig mogelijk duurzaam kunnen inzetten waarbij de focus ligt op behoud van kwaliteit. Om dit te ondersteunen is in 2016 een gesprekscyclus geïmplementeerd (Feedbackscan, POP-gesprek en Beoordelingsgesprek).

Het jaar 2020 stond in het teken van het POP-gesprek. Tijdens het POP-gesprek (Persoonlijk Ontwikkel Plan) staat het functioneren, de ontwikkeling, loopbaanoriëntatie en ambitie van de medewerker centraal. De uitkomsten en afspraken uit het POP-gesprek worden vastgelegd in het digitale dossier van de medewerker in het Personeelsinformatiesysteem.

Vanuit de afdeling P&O is de communicatie over de noodzaak van het voeren van de POP-gesprekken in 2020 een terugkerend onderwerp geweest tijdens de P&O-overleggen op alle locaties. In de periode van 1-1-2020 t/m 31-12-2020 zijn er 240 POP-gesprekken geregistreerd in het Personeelsinformatiesysteem. Afgezet tegen het totaal aantal medewerkers op 31-12-2020 is dit een totaalpercentage van 62%. Wij zijn niet ontevreden over dit percentage, gezien het feit dat niet iedereen in aanmerking kan komen voor een POP-gesprek, bijvoorbeeld door ziekte of omdat men te kort in dienst is.

Voor 2021 staat het Beoordelingsgesprek met alle medewerkers centraal, conform de gesprekscyclus. De gesprekscyclus is en blijft een vast agendapunt op de P&O-overleggen in 2021.



5.3 VERZUIM

Duurzame inzetbaarheid; focus op gezondheid en welzijn in een vitale organisatie

Doel: Voorkomen en verlagen van langdurig verzuim en gezonde, vitale en productieve medewerkers in een prettige werkomgeving.

Resultaat: Ziekteverzuimpercentage gelijk gebleven, target ziekteverzuim net niet gehaald, goed functionerend ARBO-managementsysteem, MTO ingezet, verzuimtraining voor leidinggevenden georganiseerd, opvolging gegeven aan werkdrukplannen.

Het totale ziekteverzuimcijfer over 2020 van CITAVERDE College is met 4,6% gelijk gebleven in vergelijking met het kalenderjaar 2019. Het cijfer is 0,1% hoger uitgekomen dan de vastgestelde target van 4,5%.



Ziekteverzuimoverzicht 2017-2020				
	2020	2019	2018	2017
Landelijk sectorgemiddelde	nvb	5,7%	5,6%	5,6%
Doelstelling	4,5%	4,8%	4,8%	4,8%
Totale verzuimcijfer	4,6%	4,6%	5,1%	6,1%
- kort en middellang verzuim	1,6%	0,9%	1,1%	1,7%
- lang verzuim	3,0%	3,7%	4,0%	4,4%
Totaal aantal ziekmeldingen	301	417	397	382
- 5 dagen of korter	188 (62%)	303 (73%)	288 (73%)	236 (62%)
- langer dan 5 dagen	113 (38%)	114 (27%)	109 (27%)	146 (38%)
Ziekmeldingsfrequentie	0,66	0,76	1,00	0,95
Totale verzuimkosten	€ 972.216	€ 1.019.294	€ 1.051.707	€ 1.257.925
Kosten bedrijfsarts	€ 46.455	€ 39.342	€ 26.909	€ 28.947

Effect COVID-19 op het verzuimcijfer

Zoals uit onderstaande grafiek blijkt, heeft de komst van COVID-19 in maart 2020 voor een piek in het verzuimcijfer gezorgd. In de maanden daarna is een daling van het totale verzuimcijfer te zien. Ook de verzuimfrequentie neemt in de maanden na maart af. Plaatsen we het behaalde verzuimcijfer en de verzuimfrequentie in het licht van COVID-19, dan mogen wij zeer tevreden zijn met dit resultaat.

Wat is de trend van het verzuimpercentage?



COVID-19 heeft in 2020 veel van onze medewerkers gevraagd. Van het onderwijsgevend personeel en de schoolleiding werd veel flexibiliteit en creativiteit verwacht als er (weer) een wijziging kwam in de maatregelen door COVID-19 die invloed hadden op het lesgeven. Ook moesten veel medewerkers grotendeels vanuit huis werken, al dan niet met partner en/of kinderen thuis. Dit vroeg ook om de nodige aanpassing en flexibiliteit.

We hebben diverse maatregelen en activiteiten ingezet om ervoor te zorgen dat onze medewerkers zo gezond en vitaal mogelijk aan het werk konden blijven en dat COVID-19 zo min mogelijk invloed had op de continuïteit van onderwijsproces. De belangrijkste activiteiten zijn hieronder weergegeven:

- Het opzetten van de COVID-19-hulplijn voor medewerkers die onrust hebben ervaren door het virus;
- Het aanbieden van sneltesten voor het onderwijsgevend personeel van het MBO en Bedrijfsopleidingen én voor de medewerkers die tijd- en plaatsgebonden werken. Voor het onderwijsgevend personeel van het VMBO werd dit door de overheid gefaciliteerd;
- Het verstrekken van praktische tips en informatie over gezond en vitaal thuiswerken;
- Het organiseren van een cursus over gezond (thuis)werken;
- Het, in overleg met de bedrijfsarts, verstrekken van ARBO-voorzieningen om gezond thuis te kunnen werken.

Vitaliteit

CITAVERDE College vindt het belangrijk dat medewerkers goed in hun vel zitten. Veerkracht en vitaliteit spelen hierbij een belangrijke rol. Ook in 2020 hebben we een aantal mooie initiatieven ingezet ter verbetering van de gezondheid van onze medewerkers, zoals:

- het organiseren van een BMT-verzuimtraining over het begeleiden van chronisch zieken. Het thema was vitaal leiderschap;
- het inzetten van professionele coaches, zowel in de curatieve als preventieve sfeer;
- het inzetten op fysiek en mentaal welbevinden via trainingen / workshops zoals emotionele intelligentie, stoppen met roken, werk in combinatie met mantelzorg en gelukslab;
- het aanbieden van fiscaal gunstige secundaire arbeidsvoorwaarden in het kader van vitaliteit, zoals een sport- / fitnessabonnement of de aanschaf van een fiets;
- het aanbieden van een health check voor de medewerkers van regio Midden en het Bestuursbureau.

Health check

In het najaar heeft CITAVERDE College in samenwerking met de arbo dienst DPSO een health check voor de medewerkers van de locaties Roermond, Nederweert en het Bestuursbureau georganiseerd. Met de health check wordt de gezondheid en levensstijl van de medewerkers in kaart gebracht en wordt nagestreefd deze daar waar nodig te verbeteren. Tijdens de health check worden diverse metingen verricht, gericht op vitale functies en life-style-risicofactoren.

42 medewerkers hebben gebruik gemaakt van de health check. Zij hebben een individuele terugkoppeling ontvangen. 10 medewerkers zijn doorverwezen naar een life-style-coach die ook door CITAVERDE College werd gefaciliteerd.

CITAVERDE College heeft een anonieme groepsrapportage ontvangen. De aandachtspunten en adviezen worden meegenomen naar het vitaliteitsplan van 2021.

Gevoerd beleid inzake beheersing van uitkering na ontslag

CITAVERDE College voert in het kader van haar personeelsvoorziening het beleid gedwongen ontslagen, anders dan door overformatie, zoveel mogelijk te voorkomen. Personeels- en mobiliteitsbevorderende instrumenten als coaching, opleiding, functiewijziging en interne overplaatsing (al of niet

onderwerp van gesprek tijdens de gesprekscyclus) worden ingezet om beëindiging van het dienstverband te voorkomen. Indien handhaving van het dienstverband binnen CITAVERDE College niet meer mogelijk is wordt bij voorkeur via een vaststellingsovereenkomst afgesproken hoe de betrokken medewerker de organisatie verlaat. Hierbij worden de wettelijke kaders gevolgd en additioneel hulp geboden (vaak via een outplacement traject) om de slagingskans bij het zoeken naar een nieuwe werkkring te vergroten.

5.4 MEDEWERKERSONDERZOEK EN WERKDrukPLANNEN

Eind januari 2020 is het medewerkersonderzoek uitgezet onder alle medewerkers van CITAVERDE College. Door middel van dit tweejaarlijkse onderzoek is gemeten wat er binnen CITAVERDE College goed gaat en wat nog kan verbeterd kan worden binnen de organisatie en binnen een team / afdeling. De thema's die aan bod zijn gekomen:

- werkzaamheden;
- arbeidsomstandigheden;
- communicatie;
- samenwerking.



In totaal hebben 72,7% van de medewerkers van CITAVERDE College het medewerkersonderzoek ingevuld. Dat is een mooie respons! Deze respons heeft gezorgd voor een representatief beeld van wat er binnen onze organisatie speelt.

De resultaten van het medewerkersonderzoek zijn gepresenteerd in het MT (locatiedirecteuren) en op locatie binnen de teams / afdelingen. Aandachtspunten vanuit het onderzoek zijn op lokaal niveau meegenomen in onder andere de werkdrukplannen, waarover meer in de volgende paragraaf.

Alhoewel er verschillen zijn tussen locaties en teams, kunnen we over het algemeen zeggen dat we stappen hebben gezet in positieve zin. Al blijven er altijd punten die voor verbetering vatbaar zijn. Het is onze opdracht deze actiepunten samen vast te stellen en op te pakken.

Enkele resultaten uit het medewerkersonderzoek CITAVERDE-breed zijn:



Werkdrukplannen

Binnen onze organisatie heeft werkdruk / werkplezier een plek gekregen in ons strategisch beleidsplan. Jaarlijks worden er werkdruk- / werkplezierplannen gemaakt. Deze plannen kennen naast een CITAVERDE College brede inzet met name een lokale opzet. Hiervoor is gekozen, omdat dit naar onze mening bijdraagt aan herkenbaarheid en daardoor draagvlak bij onze medewerkers. In 2020 vond in februari een tussenevaluatie van de plannen plaats. In juli vond de eindevaluatie van de eerste ronde werkdruk-/werkplezierplannen plaats en werden nieuwe plannen voor het schooljaar 2020-2021 gemaakt.

Bij de eindevaluatie bleek dat COVID-19 bij de uitvoering het lokale management en de medewerkers parten heeft gespeeld. Door deze onvoorziene situatie kon niet alles worden gerealiseerd. In het nieuwe plan werden zaken die waren blijven liggen en nog actueel waren, samen met nieuwe thema's opgenomen. Naast uitkomsten van diverse lokale

overlegvormen, hebben ook uitkomsten van het MTO, dat in het begin van het verslagjaar werd afgenomen, bijgedragen aan het formuleren van actiepunten.

Als belangrijkste thema's (zonder uitputtend te zijn) werden in de plannen opgenomen:

- bevlogenheid en werkplezier (verbeteren werksfeer door samenwerking teams);
- thema interne communicatie en afspraken (helder en managen verwachtingen);
- verbeteren van werkprocessen;
- professionals in the lead (happy teacher, happy student);
- werkbalans;
- meer persoonlijke autonomie bij uitvoeren werkzaamheden;
- heldere structuur (taken en verantwoordelijkheden), werkverdeling en jaarplanning;
- vertrekregeling, health checks en e-mail hygiëne;
- waardering.

De evaluatie van de werkdrukplannen 2019-2020 en de nieuwe geformuleerde actiepunten werden in september met de ondernemingsraad gedeeld. Uit een enquête van de ondernemingsraad bleek dat het aan de communicatie over de werkdruk- / werkplezierplannen op de locaties schort. Hierdoor is de werkvloer onvoldoende op de hoogte van de inhoud van de plannen en kan bepaalde acties in dit kader niet relateren aan het thema werkdruk- / werkplezier. De uitkomsten van de enquête zijn gedeeld met het College van Bestuur en het management van de scholen.

De ondernemingsraad stemde op 23 november 2020 in met de geformuleerde plannen. Afsproken werd:

- dat de lokale directie verantwoordelijk is en blijft voor de uitvoering van de werkdrukplannen en hierop aanspreekbaar is;
- dat in de lokale P&O overleggen het werkdrukplan als vast agendapunt op de agenda wordt geplaatst;
- dat het College van Bestuur de voortgang tijdens de trimestergesprekken met de lokale directie bespreekt
- dat een brede evaluatie zal plaatsvinden in februari / maart 2021 tussen lokaal management, College van Bestuur en vertegenwoordigers van de ondernemingsraad.

BEDRIJFSVOERING

Management van Middelen

6.1 Financiën

6.2. Huisvesting en Aanbestedingen

6.3 Informatisering

6.4 Informatiebeveiliging en Privacy

6.5 Notitie Helderheid in de bekostiging BVE





6. BEDRIJFSVOERING

(MANAGEMENT VAN MIDDELEN)

6.1 FINANCIËN

6.1.1 Financieel beleid

Doel: Het financiële beleid van CITAVERDE College is gericht op financiële stabiliteit, sluitende (deel-)begrotingen en kengetallen (solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit), minimaal gelijk aan de sectorale normen.

Resultaat: CITAVERDE College is financieel gezond en de kwaliteit van de bedrijfsvoering is op peil.

Doorkijk: Per 1 januari 2021 is CITAVERDE College bestuurlijk gefuseerd. De aankomende jaren staan in het teken van de integratie van de organisaties waarbij verdere stappen gezet zullen worden in het verhogen van de kwaliteit en efficiëntie van de bedrijfsvoering. Op huisvestingsgebied zal in 2021 gestart worden met de nieuwbouw Roermond die volgens planning in de zomer van 2022 opgeleverd zal worden. Ook andere belangrijke huisvestingsvraagstukken (b.v. verduurzaming) kunnen in de aankomende jaren binnen de nieuwe organisatie efficiënter opgepakt worden.

Net als in de afgelopen jaren is een uitgebalanceerde formatieplanning van levensbelang. Personele kosten vormen immers ongewijzigd het majeure deel van uitgaven in vergelijking tot onze inkomsten. Leerlingendalingen als gevolg van demografie blijven voorlopig een grote uitdaging. Onveranderd blijven imagoversterkende maatregelen belangrijk om het marktaandeel op peil te houden.

Dit in het verleden gevoerde beleid, binnen een positieve en een verantwoorde vermogensstructuur, heeft ons financiële voorspoed gebracht en brengt ons in 2020 wederom in een stabiele situatie én uitgangspositie waarin er geen boventaligheid is en er geen tot weinig lasten zijn op het gebied van kosten voor uitkeringen bij ontslag.

Per 1 januari 2021 is CITAVERDE College bestuurlijk gefuseerd met Wellantcollege en Helicon Opleidingen. Dit wordt gevolgd door de instellingenfusie op 1 augustus 2021. Het jaar 2021 en de jaren daaropvolgend zullen daarom in het teken staan van de integratie van de drie organisaties en het vormgeven van de bedrijfsvoering van de nieuwe fusieorganisatie. De doelstelling hierbij is een verdere verhoging van de kwaliteit en efficiëntie.

6.1.2. Externe ontwikkelingen

De uitbraak van het COVID-19 in 2020 zorgt voor een onzekere factor voor de in- en uitstroom van leerlingen. Deze ontwikkeling speelt in de gehele onderwijssector. CITAVERDE College hanteert een continue en bestendige gedragslijn voor haar prognoses maar daarbij wordt alle beschikbare informatie vanuit de overheid en sector (o.a. MBO Raad en VO-Raad) gebruikt om deze prognoses te herijken.

Ook binnen onze private activiteiten (bedrijfsopleidingen) is het effect van COVID-19 duidelijk te merken. Veel cursussen en trainingen hebben in het voorjaar van 2020 geen doorgang kunnen vinden vanwege de overheidsmaatregelen. Deze activiteiten zijn ook slecht ten dele weer ingelopen in het restant van het kalenderjaar of zijn uiteindelijk helemaal niet doorgegaan. Het gevolg hiervan dat er sprake is van significant lagere opbrengsten van private activiteiten van CITAVERDE College.

In deze tijden speelt imago en marktpositie ook een belangrijke rol. CITAVERDE College blijft hier continu op inzetten en speelt daarbij in op de mogelijkheden die er zijn ondanks de uitbraak van Corona (bijvoorbeeld het organiseren van digitale open dagen).

In 2020 heeft er een prijs- en looncompensatie van de bekostiging MBO en VO van 3,5% plaatsgevonden. Hiermee is er dekking voor de stijging van de lonen die opgenomen zijn in de cao.

Vanwege de onderwijsachterstanden die ontstaan zijn door het sluiten van de scholen heeft de overheid in het najaar van 2020 forse subsidiebedragen ter beschikking gesteld voor het organiseren van inhaal- en ondersteuningsprogramma's voor leerlingen. CITAVERDE College heeft voor deze programma's bijna € 500.000 aan subsidie ontvangen. Deze subsidie wordt ook deels ingezet in het kalenderjaar 2021.



6.1.3 Financieel resultaat

Staat van baten en lasten					
x € 1.000	2017	2018	2019	2020	2020
Baten	realisatie	realisatie	realisatie	realisatie	begroting
Rijksbijdragen	29.069	29.983	32.233	32.518	30.896
Overige overheidsbijdragen	6	6	8	6	5
Cursus, les en examengelden	108	114	122	118	108
Baten werk iov derden	1.652	1.657	1.334	1.427	1.131
Overige baten	690	670	650	279	676
Totaal baten	31.525	32.430	34.347	34.348	32.816
Lasten	realisatie	realisatie	realisatie	realisatie	begroting
Personele lasten	22.899	22.883	24.588	25.546	24.431
Afschrijvingen	1.615	1.803	2.091	2.533	2.315
Huisvestingslasten	1.849	1.953	1.756	1.743	1.639
Overige instellingslasten	3.737	4.042	4.034	4.143	3.958
Totaal lasten	30.100	30.681	32.468	33.965	32.343
Saldo fin. baten en lasten	29	19	18	1	0
Exploitatieresultaat	1.454	1.768	1.897	384	473
Rendement in % van de baten	4,6%	5,5%	5,5%	1,7%	1,4%

Baten

Het totaal van de baten was in 2020 € 1.000 hoger dan voorafgaand jaar en € 1.532.000 hoger dan begroot. De afwijking met de begroting 2020 werd o.a. veroorzaakt door:

- hogere Rijksbijdragen van in totaal € 1.622.000 door:
 - bijstelling tarieven (loon- en prijscompensatie) Rijksbijdrage hoger dan begroot (€ 804.000);
 - hogere inkomsten samenwerkingsverbanden
- (€ 100.000);
 - hogere projectbaten (€ 718.000) i.v.m. extra projectmiddelen o.a. werkdruk- en COVID-gelden.
- hogere baten uit externe gelden € 633.000 o.a. door VSV, project Sterk Techniek Onderwijs en projecten vanuit KCNL;
- lagere opbrengsten uit private activiteiten € 336.000 door COVID-19 lagere opbrengsten deelnemersbijdragen € 311.000 door terugbetalingen i.v.m. annuleringen excursies en reizen.

Personele lasten

De personele lasten zijn € 1.115.000 hoger dan begroot en € 958.000 hoger dan voorgaand jaar. De stijging t.o.v. de begroting is een gevolg (saldo) van:

- hogere gemiddelde bezetting (9,68 fte) € 735.000
- stijging loonkosten (o.a. cao) € 190.000
- dotatie personeelsvoorzieningen € 534.000
- meer inzet gastlessen € 110.000
- lagere kosten vertrekregeling € 257.000-
- onttrekkingen vanuit voorziening € 149.000-
- overige (o.a. Arbo, vakantie-uren, UWV) € 48.000-



Afschrijvingen

De afschrijvingen liggen € 218.000 hoger dan begroot en € 442.000 hoger dan in 2019. Per saldo wordt dit verklaard door hogere afschrijvingen gebouwen (€ 276.000) en lagere afschrijvingen op inventaris (€ 58.000). De hogere afschrijvingen gebouwen worden vooral veroorzaakt door een inhaalafschrijving van de gebouwen op de Jagerstraat in Roermond en Louis Eijssenweg in Herten. Dit in verband met een recente taxatie in combinatie met de geplande nieuwbouw. Op € 50.000 na, is het begrote budget voor investeringen inventaris en ICT uitgeput. De investeringen hebben relatief laat in het jaar plaatsgevonden. Dit verklaart de lagere afschrijvingen op inventaris.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 104.000 hoger dan de begroting en € 13.000 lager dan in 2019. Vanwege COVID-19 is er in 2020 minder gebruik gemaakt van de externe gymzalen die gehuurd worden. Daarnaast is de huur voor de externe locatie van Heerlen per juli beëindigd. De nieuwe locatie die wordt gehuurd is goedkoper. In totaal vallen de huurlasten € 67.000 lager uit dan begroot.

De kosten klein onderhoud algemeen en groot onderhoud vallen € 170.000 hoger uit dan begroot. Enerzijds was het reguliere onderhoud door Unica niet volledig begroot. Anderzijds zijn er extra kosten gemaakt als gevolg van COVID-19. Ook de kosten voor schoonmaakartikelen vallen € 21.000 hoger uit door COVID-19.

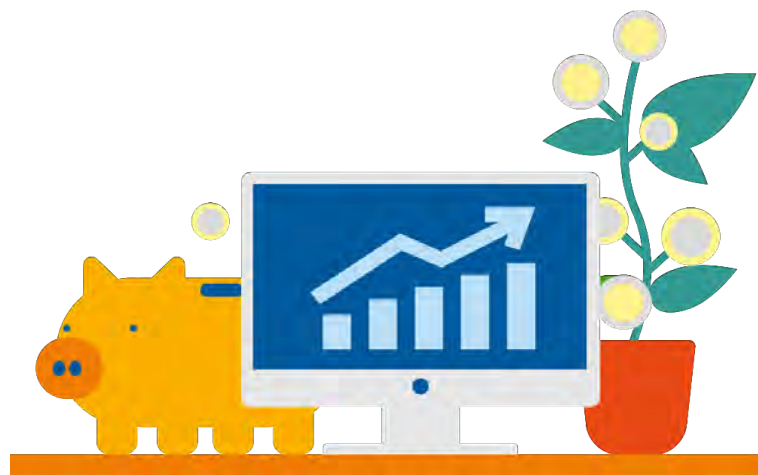
Overige lasten

De overige instellingslasten zijn € 185.000 hoger dan begroot en € 109.000 hoger dan voorgaand jaar.

De hogere kosten worden vooral veroorzaakt door budgetoverschrijdingen op de kosten voor externe adviseurs (€ 291.000) i.v.m. de fusie, repro (€ 70.000) en kleine inventaris (€ 80.000) i.v.m. coronamaatregelen. Daar staan enkele kostenposten tegenover die lager zijn uitgevallen: examenkosten (€ 105.000) en kosten excursies (€ 277.000).

Financiële baten en lasten

Het rentesaldo baten en lasten is € 1.000 hoger dan begroot en € 18.000 lager dan in 2019. Gezien het relatief geringe bedrag aan financiële baten is dit niet begroot voor 2020. Door de overstap te maken naar schatkistbankieren is voorkomen dat er negatieve rente in rekening is gebracht.



6.1.4 Begroting 2020

Voor 2020 is uitgegaan van een positief exploitatiesaldo van € 473.000.

Flexschil

Als gevolg van de ingezette structurele studentendaling tegenover het alsnog duurder worden van de vaste personele formatie, maakt CITAVERDE College elk jaar scenarioberekeningen met een focus van 5 tot 10 jaren vooruit. We hebben geen personele overformatie en voldoende flexibiliteit om adequaat te anticiperen op ontwikkelingen in studentenaantallen.

De huidige formatie blijft voldoende groot en er zijn geen gedwongen ontslagen te verwachten. We kunnen vaststellen dat ons beleid t.a.v. kwaliteit verhogende maatregelen, actieve werving en een adequaat personeelsbeleid (o.a. vertrekregelingen) succesvol was.

Investeringen

Het bedrijfsresultaat is de ruimte als de 'lange middelen' zoals eigen vermogen en lang vreemd vermogen groter zijn dan de bestedingen die voor langere tijd uitstaan (de vaste activa). Zolang dit positief is, geeft dit onmiddellijk aan dat we voldoende liquide middelen hebben om onze schulden te kunnen voldoen (ons werkkapitaal voor de korte termijn).

Het bedrijfskapitaal, zijnde de som van eigen vermogen minus vaste activa is positief. Het overschot kan beschouwd worden als investeringscapaciteit.

De vrije cashflow (som van netto resultaat, afschrijvingen en dotatie aan voorzieningen) is ook positief.

Beide indicatoren geven groen licht om te investeren. In de begroting is rekening gehouden met een investering in vaste activa (gebouwen inclusief groot onderhoud) van € 4.772.005 en € 808.495 inventaris. Gerealiseerd is € 1.737.716 in gebouwen en € 782.878 inventaris.

De investeringen bedragen zodoende in totaal € 2.520.594, dit is

€ 3.059.906 minder dan begroot. Het verschil wordt vooral veroorzaakt doordat een groot deel van de begrote investeringen in de nieuwbouw Roermond doorgeschoven wordt naar 2021 (ong. € 2.500.000). Ook de realisatie van groot onderhoud is achter gebleven omdat diverse projecten pas in 2021 in rekening worden gebracht.

De investeringen in 2020 zijn:

INVESTERINGEN VASTE ACTIVA	
Horst	763.676
Nederweert	309.790
Heerlen	234.518
Roermond	420.347
Bestuursbureau	9.385
Totaal investeringen	1.737.716
Begroot	4.772.005

INVESTERINGEN INVENTARIS	
Horst	321.895
Roermond	119.932
Nederweert	57.944
Zuid	48.959
Bedrijfsopleidingen	-
ICT	234.148
Bestuursbureau	-
Facilitair	-
Totaal investeringen	782.878
Begroot	808.495



6.1.5 Financiële positie beleid

BALANS PER 31 DECEMBER				
x € 1.000	2017	2018	2019	2020
Materiële vaste activa	16.780	17.678	17.704	17.691
Financiële vaste activa	0	0	0	0
Vorderingen	875	714	894	819
Liquide middelen	11.246	13.568	15.467	16.359
Totaal activa	28.901	31.960	34.065	34.869
Eigen vermogen	23.495	25.263	27.160	27.545
Voorzieningen	334	450	690	1.123
Langlopende schulden	0	0	0	0
Kortlopende schulden	5.071	6.247	6.215	6.201
Totaal passiva	28.901	31.960	34.065	34.869

	2017	2018	2019	2020
Liquiditeitsratio				
Liq+VLA/KVV	2,39	2,29	2,63	2,77
Solvabiliteitsratio 1 EV/TV	0,80	0,79	0,80	0,79
Solvabiliteitsratio 2 EV+VZ/TV	0,82	0,81	0,82	0,82

Kapitalisatiefactor	0,92	0,99	0,99	1,02
Balanstot./Tot.baten				
Personeelsratio	0,79	0,76	0,76	0,79
Pers.Last /Rijksbijdrage				
Huisvestingsratio	0,06	0,07	0,05	0,05
Huisv.lstn/Rijksbijdrage				

De financiële positie van CITAVERDE College is heel stabiel. De liquiditeitsratio is nog beter dan in 2019, mede veroorzaakt door later investeren. De solvabiliteitsratio's zijn in 2020 nagenoeg gelijk aan de ratio's van 2019.

De kapitalisatiefactor is iets gestegen t.o.v. 2019. Dit komt door een hogere stijging van het balanstotaal t.o.v. de baten

De materiële vaste activa zijn toegenomen door diverse investeringen in bestaande gebouwen en aanschaf inventaris.

De liquide middelen zijn met € 892.000 toegenomen. De stijging wordt vooral veroorzaakt doordat aan het einde van het kalenderjaar nog aanvullende middelen zijn ontvangen en een deel van de investeringen in de nieuwbouw Roermond doorgeschoven zijn naar 2021.

De reservepositie is toegenomen als gevolg van het positieve exploitatieresultaat 2020.

De voorzieningen zijn toegenomen met € 433.000 door forse dotaties aan de voorziening voor sociaal personeelsbeleid en werktijdverkorting senioren.

De kortlopende schulden zijn nagenoeg gelijk gebleven. De crediteurenstand nam toe (stijging van € 408.000) maar daar stond een daling van de overlopende passiva en overige kortlopende schulden tegenover (daling van € 386.000)



CITAVERDE College voldoet hiermede ruimschoots aan alle door OCW gestelde ratio's en grenswaarden.

Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen

Vanaf het kalenderjaar 2020 dient in het jaarverslag de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen opgenomen te worden. Dit is een door de Inspectie van het Onderwijs ontwikkelde norm om te berekenen wat een bestuur redelijkerwijs aan eigen vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen (de signaleringswaarde eigen vermogen). Als het eigen vermogen groter is dan het berekende normatieve eigen vermogen, dan kan dit bovenmatig zijn en dient de overschrijding toegelicht te worden in het jaarverslag. Er wordt immers meer gespaard dan nodig lijkt, gezien de waarde van de bezittingen en de risico's.

De inspectie heeft een rekenhulp ontwikkeld waarmee de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen berekend kan worden. Voor CITAVERDE College geldt per 31 december 2020 een normatief eigen vermogen (de signaleringswaarde) van € 28.562.056. Het daadwerkelijk gerealiseerde publieke eigen vermogen per 31 december 2020 bedraagt € 27.471.164. Hiermee blijft CITAVERDE College onder de signaleringswaarde van de inspectie.

Belastingen

Publiekrechtelijke onderwijsinstellingen zijn voor 2020 subjectief vrijgesteld van belasting- en aangifteplicht indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de activiteiten bestaan voor 90% of meer uit onderwijs- of onderzoeksactiviteiten (hierna: activiteiteneis); én
- deze activiteiten worden voor 70% of meer bekostigd uit publieke middelen, college-, instellingscollege- of lesgeld en bijdragen van algemeen nut beogende instellingen waarvoor geen (dan wel marginale) contractuele tegenprestatie wordt gevraagd (hierna: bekostigingseis).

CITAVERDE College voldoet aan de activiteiteneis en de bekostigingseis en is daardoor vrijgesteld van vennootschapsbelasting. Dit betekent dat ook de resultaten die worden behaald door middel van commerciële activiteiten, niet worden belast met vennootschapsbelasting.

De activiteiteneis:

De onderwijsactiviteiten bedragen	€ 33.059.874
De totale activiteiten bedragen	€ 33.776.613
In een percentage uitgedrukt	97,88%

De bekostigingseis

De onderwijsactiviteiten bedragen	€ 33.059.874
De onderwijsbekostigingen bedragen	€ 32.921.456
In een percentage uitgedrukt	99,58%

Onderbouwing:

De onderwijsactiviteiten bestaan uit:

Totale activiteiten	€ 33.776.613
Private activiteiten	€ -716.739
Totaal onderwijsactiviteiten	€ 33.059.874

De onderwijsbekostiging bestaat uit:

Rijksbijdragen	€ 32.518.095
Gemeentelijke bijdragen	€ 5.500
Examengelden	€ 118.367
Overige baten	€ 279.494
Totaal onderwijsbekostiging	€ 32.921.456

CITAVERDE College ontplooit commerciële activiteiten en wil duidelijkheid verschaffen in zowel de VPB-plicht alsook de BTW-plicht. Daarom heeft CITAVERDE College uit oogpunt van scheiding van de onbelaste en de belaste perioden en om de totaalwinst uit commerciële activiteiten onafhankelijk te kunnen bepalen, besloten per 2015 een aparte administratie in te richten voor de private, commerciële activiteiten. Niet zozeer vanuit het oogpunt van een belaste of onbelaste sfeer dan wel geen hangende belastingplicht, want aan beide vrijstellingen wordt ruimschoots voldaan, maar eerder transparantie en duidelijkheid, zeker ook in het licht van de BTW-plicht.



BTW

In afspraak met de inspecteur hanteren we een pro rata regeling op grond waarvan we over de directe kosten 100% en over de indirecte kosten, die toe te wijzen zijn aan commerciële activiteiten, naar rato de BTW in de vooraftrek meenemen.

6.1.6 Treasury

Het treasurybeleid van CITAVERDE College is gebaseerd op het Treasurystatuut van de stichting. Treasurymanagement vindt plaats conform dit statuut dat geënt is op de Regeling Beleggen, Lenen en Derivaten van OCW. Het Treasurystatuut is in 2020 geactualiseerd om aan te sluiten bij de ontwikkelingen op de markt (b.v. cryptovaluta). Bij CITAVERDE College was in 2020, net als in voorgaande jaren, geen sprake van beleggen of derivaten.

Doelstelling

Treasurymanagement dient tot het verzekeren van duurzame toegang tot financiële markten tegen acceptabele condities alsmede tot het beschermen van de vermogens- en renteresultaten tegen ongewenste financiële risico's zoals renterisico's, koersrisico's, kredietrisico's en liquiditeitsrisico's. CITAVERDE College stelt zich op het standpunt dat publieke middelen moeten worden ingezet in het primaire proces, te weten het verzorgen van onderwijs. CITAVERDE College brengt dit proces niet in gevaar door het aangaan van risico's die daar niet direct betrekking op hebben, zoals het risicovol beleggen van tijdelijke niet-bestede middelen.

Doelen

Vermogensrisicoanalyse:

Gezien de huidige maatschappelijke ontwikkelingen is een duidelijke treasurystrategie noodzakelijk. CITAVERDE College stelt hiertoe jaarlijks een vermogensrisicoanalyse op met als doel te inventariseren welke financiële componenten minimaal maar ook maximaal voorhanden dienen te zijn.

Kapitaalmarkt:

CITAVERDE College heeft voor de financiering van haar investeringen tot nu toe geen gebruik gemaakt van de kapitaalmarkt. Voor de (deel-)financiering van de in Roermond geplande nieuwbouw zal indien nodig gebruik gemaakt worden van schatkistbankieren.

Treasury:

Ons beleid is onze middelen conservatief te stallen in spaarproducten. Doestelling is om alle liquiditeiten te stallen in verschillende spaarproducten om een zo hoog mogelijk rendement te waarborgen tegen minimaal risico. Op dit moment is er sprake van een negatieve spaarrente. Onder andere ter vermijding hiervan, zijn de liquiditeiten gestald bij de schatkist.

Resultaten

Elk begrotingsjaar stelt CITAVERDE College een vermogensrisicoanalyse op en bespreekt deze met de Raad van Toezicht. Op basis van ons scenariomodel worden alle kasstromen geprognoseerd en bewaakt. De risicoanalyse geeft duidelijk weer dat CITAVERDE College maximaal voldoet aan de gestelde kaders en er geen financiële risico's te verwachten zijn.

De investeringen in 2020 zijn geheel uit eigen middelen betaald.

Onze middelen zijn per balansdatum grotendeels gestald bij de schatkist. Daarnaast wordt nog een beperkt saldo aangehouden bij een bank.

Toekomstplannen

Schatkistbankieren biedt veiligheid tegen negatieve rente en de momenteel goedkoopste toegang tot de kapitaalmarkt. Ter (deel-) financiering van de geplande nieuwbouw in Roermond zal indien nodig gebruik gemaakt worden van de leencapaciteit.

6.1.7 Grondslagen

Algemeen

De oorspronkelijke stichting AOC Limburg te Roermond is ontstaan op 16 december 1993. Per 19 december 2006 is de naam gewijzigd in CITAVERDE College. De jaarrekening is opgesteld volgens de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, een en ander zoals geregeld in de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

De in deze jaarrekening opgenomen bedragen zijn weergegeven in hele euro's.



Grondslagen consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening van CITAVERDE College omvat de financiële gegevens van CITAVERDE College alsmede van rechtspersonen waarop, op grond van de feitelijke situatie, beslissende invloed kan worden uitgeoefend. In de geconsolideerde jaarrekening zijn alle onderlinge financiële verhoudingen en transacties geëlimineerd.

De in de integrale consolidatie begrepen rechtspersoon is: Stichting Werkgelegenheid Groen Onderwijs te Roermond (100%)

Ten aanzien van de transacties die plaatsvinden tussen de groepsmaatschappijen hanteert CITAVERDE College het principe van integrale kostprijs. Dit wil zeggen dat onderlinge doorbelastingen 'at arm's length basis' worden verantwoord, waarbij steeds de werkelijke kosten het uitgangspunt vormen voor de hoogte van de doorbelasting.

Schattingen

Bij de totstandkoming van diverse posten in de jaarrekening is gebruik gemaakt van schattingen. De belangrijkste schattingselementen zien toe op de volgende posten:

- materiële vaste activa;
- voorzieningen.

Voor een toelichting op de schattingselementen wordt verwezen naar de toelichting op de betreffende posten zoals opgenomen in de jaarrekening.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan. Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost. CITAVERDE maakt geen gebruik van financiële derivaten en beperkt de risico's (renterisico, kasstroomrisico en kredietrisico) door gebruik te maken van rekening-courant, spaarrekening en deposito, bij banken met minimaal een AA-minus rating.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen;
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

De hieronder toegelichte grondslagen voor waardering en resultaatbepaling zijn eveneens van toepassing op de enkelvoudige jaarrekening.

Voorzieningen

Een voorziening wordt op de balans opgenomen indien sprake is van:

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

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de (beste schatting) van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Schulden

Langlopende en kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Na de eerste verwerking tegen geamortiseerde kostprijs.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Voor het kasmiddelenbegrip wordt aangesloten bij de liquide middelen.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest, ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2020 geldmiddelen zijn opgeofferd.



Bepaling van het saldo van de baten en lasten

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. Positieve resultaten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd.

Negatieve resultaten die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Subsidies

Niet geormerkte (overheids-)subsidies worden als baten in de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin ze zijn toegekend. Geormerkte (overheids-)subsidies worden naar rato als baten verantwoord in het jaar waarin de daarmee samenhangende lasten worden verantwoord.

Projecten

De gemaakte kosten die kunnen worden toegerekend aan de projecten die per balansdatum niet zijn afgerond, zijn in de jaarrekening verantwoord voor zover een goedgekeurde financiële tussenrapportage daarin voorziet. De baten die ten aanzien van deze projecten worden verwacht, zijn in de jaarrekening verwerkt, voor zover zij zijn gerealiseerd.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Afschrijvingen

De afschrijvingen op materiële vaste activa worden berekend op basis van vaste percentages van de historische aanschafwaarde op basis van de verwachte economische levensduur. De gehanteerde afschrijvingspercentages zijn vermeld onder de waarderingsgrondslag van de materiële vaste activa.

Operationele leasing

Voor de leasecontracten (leaseauto's) is er sprake van operationele leasing. Bijbehorende kosten worden verwerkt in de winst-en-verliesrekening gedurende de looptijd van het contract. Daarnaast zijn de leasecontracten opgenomen onder de 'Niet uit de balans blijvende verplichtingen'.

Resultaat deelneming

Hieronder wordt het aandeel in het resultaat na belastingen opgenomen van rechtspersonen waarin direct of indirect wordt deelgenomen, berekend volgens de vermogensmutatiemethode.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Algemeen

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen de verkrijgingsprijs.

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling. De gevolgen van COVID-19 zijn hierbij in acht genomen en nader in de jaarrekening toegelicht bij 'Gebeurtenissen na balansdatum'. Hierbij is naar onze mening geen sprake van materiële onzekerheid over de continuïteit.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingswaarde, onder aftrek van de lineair berekende cumulatieve afschrijvingen op basis van de verwachte economische levensduur en eventuele bijzondere waardeverminderingen. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Activering en afschrijving van enkelvoudige investeringen vindt plaats vanaf € 500 vanaf het moment van ingebruikname. Investeringsopgebouwd uit diverse kleinere bedragen (< € 1.000) die tot één object behoren, worden in totaliteit geactiveerd.



In de jaarrekening zijn de volgende afschrijvingspercentages gehanteerd:

Vastgoed	
gebouwen	4,00 tot 5,00
noodlokalen	10,00
lokalen binnenspeelplaats	10,00
dependance	20,00

Onderwijsinstelling	
inventaris en apparatuur	50 - 33,33 - 25 - 16,67 - 6,67 - 10
andere vaste en bedrijfsmiddelen	10,00

Groot onderhoud

Groot onderhoud wordt volgens de componentenmethode geactiveerd. Bij activering worden de totale uitgaven toegewezen aan de samenstellende delen. De afschrijving vindt plaats tegen de economische levensduur.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode (nettovermogenswaarde). Wanneer 20% of meer van de stemrechten uitgebracht kan worden, wordt ervan uitgegaan dat er invloed van betekenis is.

De nettovermogenswaarde wordt berekend volgens de grondslagen die gelden voor deze jaarrekening. Voor deelnemingen waarvan onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor aanpassing aan deze grondslagen, wordt uitgegaan van de waarderingsgrondslagen van de desbetreffende deelneming.

De eerste waardering van gekochte deelnemingen is gebaseerd op de reële waarde van de identificeerbare activa en passiva op het moment van acquisitie. Voor de vervolgwaaardering worden de grondslagen toegepast die gelden voor deze jaarrekening, uitgaande van de waarden bij eerste waardering.

Als resultaat wordt het bedrag verantwoord waarmee de boekwaarde van de deelneming sinds de voorafgaande jaarrekening is gewijzigd als gevolg van het door de deelneming behaalde resultaat.

Indien geen invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, wordt voor de bepaling van de deelneming de kostprijs gehanteerd.

Vorderingen

De vorderingen worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen voor oninbaarheid.

Kortlopende schulden

Opgenomen schulden hebben een looptijd < 1 jaar.

Onderhanden projecten

Eventuele onderhanden projecten in opdracht voor derden worden onder vlottende activa opgenomen. Indien het een creditstand vertoont, worden deze gepresenteerd onder de kortlopende schulden.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Overig

Pensioenen

Er is sprake van een toegezegde bijdrageregeling. Hierbij is een premiebijdrage toegezegd als werkgever. Voor de pensioenregeling worden op verplichte basis premies betaald aan het pensioenfonds. Behalve de premiebetaling zijn er geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze regeling. Het pensioen bij het ABP wordt opgebouwd onder de middelloonregeling.

Er is geen verplichting in geval van een tekort bij het pensioenfonds tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan toekomstige premies. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn.

Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien deze leiden tot een terugstorting of tot een verrekening. De



pensioenregelingen zijn ondergebracht bij het ABP. De dekkinggraad bedroeg ultimo 2020 93,2%. In het herstelplan beschrijft het pensioenfonds welke maatregelen men gaat nemen om de financiële situatie te herstellen.

ABP heeft eind maart 2018 een nieuw herstelplan ingediend bij DNB, omdat de financiële situatie per 31 december 2016 onvoldoende was. In dit herstelplan staat hoe ABP de financiële situatie binnen 10 jaar kan herstellen. Dit betekent dat de beleidsdekkinggraad binnen deze 10 jaar moet groeien naar minimaal 126,20%.

Detacheringen gebeuren tegen kostendeckend tarief.

Het aantal werknemers dat werkzaam is buiten Nederland betreft voor CITAVERDE College in 2020: 0 (in 2019: 0). Het aantal werknemers dat woonachtig is buiten Nederland en werkzaam in Nederland in 2020: 8 (7 in België en 1 in Duitsland).

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

6.2.HUISVESTING EN AANBESTEDINGEN

6.2.1.Huisvesting

De huisvesting van het CITAVERDE College is technisch op orde. Het onderhoud van de panden wordt planmatig en vooral preventief georganiseerd.

In 2020 is hard gewerkt om het ontwerp van de nieuwbouw in Roermond te concretiseren. Wij hebben begin 2020 de EU-aanbesteding afgerond en het ontwerpteam samengesteld. Het ontwerpteam is ook het beoogde bouwteam. In samenwerking met de architect en de eindgebruikers zijn de wensen vertaald naar ontwerpen en ramingen. In april 2021 zullen de ontwerpen uitvoeringsgereed zijn en definitief geprijsd. Het project verloopt volgens planning, maar de kostenverdeling is veranderd (gedeeltelijke verschuiving investeringen binnen 2020-2021-2022).



De locatie Heerlen is een samenwerking aangegaan met de 'Stichting Dierenbescherming Limburg' om samen praktijkonderwijs te verzorgen in het gebouw in Born. Dit is één van de mooie voorbeelden van samenwerken aan beter onderwijs.

COVID-19 heeft ook op huisvestingsgebied effecten gehad. De meeste aanpassingen zijn gedaan op lokaal niveau. Looproutes, ventilatie aanpassingen en desinfectie zijn als maatwerkoplossingen in de locaties toegepast. De installaties hebben ervoor gezorgd dat wij overal op een veilige manier (binnen de voorgeschreven kaders) onderwijs hebben kunnen verzorgen.

De veelgebruikte kengetallen voor de bezetting van het gebouw hebben afgelopen jaar geen toegevoegde waarde gehad. De energiekosten zijn slechts beperkt lager uitgevallen omdat de gebouwen allemaal in gebruik zijn gebleven voor medewerkers of voor onderwijs.

Regionaal hebben wij in samenwerking met de Provincie Limburg en de andere onderwijsaanbieders (VO, BO, HO en universiteit) gewerkt aan het beschikbaar houden van het openbaar vervoer tijdens de coronamaatregelen. Hiermee is een landelijk voorbeeld gerealiseerd van samenwerking en afstemming tussen onderwijs en OV-bedrijven die op termijn kan leiden tot ander gebruik van het OV tijdens de spits.

Landelijk zijn wij aangesloten bij de MBO Raad en hebben via dit netwerk de richtlijnen en maatregelen toegepast. Als organisatie van een beperkte omvang hebben wij hiermee de nodige kennis en kunde kunnen toepassen. Wij hebben hier ook actief bijgedragen in het delen van kennis en ervaringen door het invullen van meerdere enquêtes.

Alhoewel onze gebouwen aan de minimale eisen voldoen, zijn wij door de coronaproblematiek tot het besluit gekomen om in Heerlen het gebouw aan te gaan passen door extra ramen te monteren. In Horst gaan wij in 2021 mechanische ventilatie aanbrengen. Wij leveren hiermee een directe bijdrage aan het verbeteren van het leer- en werkklimaat.

Door de coronaproblematiek en de tijd die nodig was voor de bijdragen aan het fusie-traject zijn niet alle ambities voor 2020 gerealiseerd. Dit heeft geen negatieve invloed op de algemene staat van het onderhoud of het vastgoed.

Gerealiseerd in 2020

In 2020 zijn de onderstaande huisvestingsprojecten gerealiseerd.

Locatie	Werkzaamheden
Horst	Vloerbedekking vervangen door rubber
Horst	Renovatie toiletruimten (overloop in uitvoering naar 2021)
Horst	Leskeuken grote renovatie
Nederweert	Vloerbedekking vervangen door rubber
Nederweert	Schoolgebouw en -terrein 'hemel water klaar' gemaakt
Nederweert	Schuine daken gerenoveerd, asbest sanering, bio-divers pannendak teruggeplaatst
Nederweert	Renovatie toiletruimten
Heerlen	Met regionale partners gewerkt aan het gemeentelijk IHP
Heerlen	Doorontwikkeling van de relatie tussen het onderwijs en het schoolterrein

De bovenstaande projecten zijn daar waar nodig aanbesteed. Dit betreft allemaal werkzaamheden uit de categorie 'werken'.

Vooruitblik

Buiten het reguliere en geplande onderhoud zal in 2021 gestart worden met de realisatie van de nieuwbouw in Roermond. In Horst worden de kozijnen en mechanische ventilatie aangepakt. Nederweert wordt aan de binnenzijde geschilderd en buiten wordt het schoolterrein ingericht met een nieuwe bio-diverse aanplanting.

De locatie Heerlen realiseert dit jaar de vernieuwde visie op decentraal leren en de relatie tussen het fysieke onderwijs en het terrein.



	OMSCHRIJVING	TOELICHTING	J/N
VASTGOED	Organisatiestrategie	Heeft CITAVERDE College voldoende rekening gehouden met toekomstige verwachtingen ten aanzien van de toekomstige ruimtebehoefte op basis van deelnemersprognoses en het onderwijsconcept?	Ja, continu
	Vastgoedstrategie	Heeft CITAVERDE College voldoende zorggedragen dat met het vastgoed op een flexibele wijze ingespeeld kan worden op interne en externe veranderingen?	Ja, continu
	Huisvestingsplan	Heeft CITAVERDE College op voldoende wijze haar huidige gebouwen in beeld inclusief investeringsopgaven? Is per gebouw in beeld gebracht op welke wijze het bijdraagt aan de lange termijn strategie van de instelling?	Ja Ja
WAARDERING	Realiseerbare waarde	Is er een daling van de waarde van het vastgoed als gevolg van een lagere bedrijfswaarde of opbrengstwaarde dan de huidige boekwaarde?	Neen, is al in voorzien
	Restwaarde	Heeft de instelling bij het afstoten van vastgoed te maken met een lagere restwaarde dan de huidige boekwaarde?	Ja, maar dit risico is verwaarloosbaar
	Executiewaarde	Is er een risico dat de lening hoger is dan de executiewaarde (restschuld)	Neen
FINANCIERING	Renterisico	De invloed van rentestijging op de exploitatie van de instelling	Geen financiering dus niet van toepassing
	Herfinancieringsrisico	De mate waarin een instelling in staat is om haar kredieten te herfinancieren	Geen risico
	Financieringsrisico	Het risico dat de financiering niet geheel rond komt	Financieringsbehoefte en financieringsmogelijkheid zijn getoetst. Er worden geen risico's verwacht
	Derivaten (renteswaps)	De extra kosten voor afkoop van derivaten bij tussentijdse beëindiging	Niet van toepassing

Bron: Rapport 'Huisvesting in het MBO' Min OCW, 2013



6.2.2. Aanbestedingen

In 2020 zijn alleen Meervoudig Onderhandse Aanbesteding gerealiseerd. Een aantal overeenkomsten zijn kortlopend verlengd in verband met de fusie naar Yuverta.

	STATUS
Catering	Kortlopend verlengd i.v.m. de fusie. Aanhouden bestaande leverancier.
Drukwerk en reprodiensten	MVO diensten. Diverse partijen uitgenodigd voor het realiseren van het huisstijldrukwerk en stationary alsmede de rol centrale repro.
Schoolboeken	Kortlopend verlengd i.v.m. de fusie. Aanhouden bestaande leverancier

6.3 INFORMATISERING

Om het online onderwijs en het thuiswerken tijdens COVID-19 te faciliteren is er in 2020 een aantal extra stappen gezet. Zo is er extra apparatuur voor videoconferencing aangeschaft: conferencing sets en camera's in de scholen en headsets, laptop standaards en toetsenborden voor de thuiswerkers. Een beperkt aantal monitors is tijdelijk aan thuiswerkers verstrekt. VMBO-leerlingen die geen beschikking hadden over een device om thuis online onderwijs te volgen hebben een leen-laptop kunnen gebruiken. Tijdelijk is voor locatie Roermond een aantal laptops gehuurd. In maart 2021 zullen deze niet meer nodig zijn omdat er dan voldoende laptops van personeel teruggekomen zijn, die her-ingezet worden voor uitleen aan leerlingen.

6.4 INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACY

De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) verplicht het aan onderwijsinstellingen om op een goede manier met persoonsgegevens om te gaan. CITAVERDE College heeft het thema 'Informatiebeveiliging en Privacy' hoog op de agenda staan en is voortdurend bezig om processen op dit thema te verbeteren.



In 2020 zijn er dan ook weer diverse maatregelen uitgevoerd om te kunnen blijven voldoen aan de AVG. Zo zijn er Data Protection Impact Assessments (inventarisaties van privacy-risico's) geweest op diverse systemen en processen van CITAVERDE College. Daarnaast zijn er technische maatregelen doorgevoerd, zoals het verder implementeren van de multi-factorauthenticatie en penetratietesten om eventuele kwetsbaarheden in kaart te brengen. Daarnaast zijn ook alle leidinggevenden getraind om te zorgen dat het nieuwe informatiebeveiligings- en privacy-beleid ook daadwerkelijk kan worden uitgevoerd.

COVID-19 heeft ook impact gehad op de omgang met informatiebeveiliging en privacy. De coronasituatie heeft geleid tot beleidskeuzes over de inzet en het gebruik van bestaande en nieuwe applicaties. Om te kunnen voldoen aan de AVG is bijvoorbeeld besloten slechts gebruik te maken van enkele applicaties voor het geven van online onderwijs, zoals Microsoft Teams. Ook is er een Data Protection Impact Assessment uitgevoerd op Microsoft Teams en zijn daarbij alle privacy-risico's geïnventariseerd. Daarnaast zijn er regels en handleidingen ontwikkeld om op een AVG-compliant manier online onderwijs te kunnen verzorgen.

CITAVERDE College heeft in 2020 wederom meegedaan aan de jaarlijkse benchmark van saMBO-ICT. CITAVERDE College heeft dit jaar een gezonde groei laten zien op informatiebeveiliging en privacy en scoort bovengemiddeld ten opzichte van de sector. De resultaten van de benchmark worden gebruikt als input voor het ontwikkelen van de meerjarenplanning van CITAVERDE College en voor het toekomstige Yuverta.

In 2020 heeft CITAVERDE College twee datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Bij de meldingen aan de Autoriteit Persoonsgegevens is de wettelijke meldtermijn nageleefd. Daarnaast heeft CITAVERDE College de betrokkenen van de datalekken geïnformeerd conform de wettelijke meldplicht. De datalekken zijn allen geëvalueerd, waarbij verbetermaatregelen zijn opgesteld om recidive te voorkomen. De concrete verbetermaatregelen hebben geleid tot een aangepaste autorisatiestructuur in het document-managementsysteem en tevens worden medewerkers gewezen op het veilig opslaan van documenten. Met deze maatregelen laat CITAVERDE College zien dat er wordt geleerd van ontstane datalekken.

6.5 NOTITIE HELDERHEID IN DE BEKOSTIGING BVE

CITAVERDE College onderschrijft de verankering van de 'Helderheidsbrieven' in het bestuursverslag en hanteert het uitgangspunt dat haar prestaties op het gebied van het verzorgen van onderwijs in verhouding staan tot de middelen die CITAVERDE College hiervoor van het ministerie van OCW ontvangt.

In de navolgende onderwerpen gaat de notitie specifiek in op acht aan bekostiging gerelateerde thema's.

1. Uitbesteding onderwijs

Bij CITAVERDE College is het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere, al dan niet bekostigde instelling of organisatie, tegen betaling voor de geleverde diensten normaliter (niet zijnde contractonderwijs) niet aan de orde. Indien het verzorgen van bekostigd onderwijs gedeeltelijk wordt uitbesteed aan externe partijen (bijvoorbeeld VAVO), dan worden in de uitbestedingsovereenkomst afspraken gemaakt over de verrekening van financiële middelen. Deze overeenkomsten vallen onder directe verantwoordelijkheid en aansturing van de directeuren van CITAVERDE College. In schooljaar 2018/2019 waren er vier ingeschreven VAVO- leerlingen, in schooljaar 2019/2020 is dat er 1.

2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

CITAVERDE College is een organisatie waarin zowel publieke als private, commerciële activiteiten plaatsvinden. De baten uit commerciële activiteiten 2020 bedroegen € 715.182 zijnde 2,08% van de totale baten (2019: 2,4%).

GROOTSTE 12 AFNEMERS IN 2020	BEDRAG
SBCM	€ 72.376,60
Zone College	€ 28.309,10
Gemeente Heerlen	€ 27.896,00
Wellant Cursussen & Trainingen	€ 22.339,88
Werkbedrijf Rijk van Nijmegen	€ 21.855,00
Glastuinbouw Nederland	€ 14.845,50
Herman Vaessen B.V.	€ 14.022,00
Nunhems Netherlands B.V.	€ 11.705,00
Helicon MBO Eindhoven	€ 11.610,10
Gemeente Horst aan de Maas	€ 10.792,47
Provincie Limburg	€ 10.000,00
Stichting Podium24	€ 9.130,00
Totaal van deze 12 bedrijven	€ 254.881,65

Vanaf 2015 zijn alle commerciële activiteiten ondergebracht in een aparte boekhouding. Deze aparte boekhouding bewerkstelligt dat alle private inkomsten en uitgaven fysiek gescheiden worden van alle publieke inkomsten en uitgaven. Secundair biedt dit ook het voordeel van een nauwkeurige BTW administratie. Hiertoe zijn pro rata afspraken gemaakt met de Belastingdienst.

Het College van Bestuur verklaart dat CITAVERDE College geen publieke middelen investeert in private activiteiten. Bovengenoemde maatregelen borgen extra transparantie en fysieke scheiding van administraties.

3. Het verlenen van vrijstellingen

Het komt voor dat studenten, op basis van eerder afgelegde toetsen of



examens of op basis van buiten het onderwijs opgedane kennis en vaardigheden, vrijstellingen krijgen voor delen van een opleiding. Bij het verlenen van vrijstelling toetst CITAVERDE College of de kwaliteit van de opleiding en wettelijke verplichte minimale omvangsnormen gehandhaafd blijven als sprake is van bekostigd onderwijs. De examencommissie beslist dan middels inachtneming van o.a. het kwalificatiedossier van de opleiding waarin examen wordt gedaan, of vrijstelling verleend kan worden.

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

Binnen CITAVERDE College komt het voor dat voor BBL-studenten het wettelijk cursusgeld en/of aanvullende kosten van de opleiding betaald wordt door het bedrijf waar de studenten in dienst zijn. In alle gevallen hebben de studenten het desbetreffende bedrijf gemachtigd (derdengeldmachtiging) om het wettelijk cursusgeld en/of aanvullende kosten van de opleiding te betalen. In 2020 hebben geen les- of cursusgeldbetalingen door CITAVERDE College plaatsgevonden. In 2020 is in het kader van de tijdelijke regeling 'voorziening leermiddelen vergoedingen' in totaal € 16.177 (2019 € 10.178) betaald voor studenten uit minimagezinnen. Deze regeling is van toepassing voor BOL studenten die op 1 augustus jonger zijn dan 18 jaar. CITAVERDE College hanteert de regeling echter ook voor BBL studenten die zelfstandig betalingsplichtig zijn. Daarnaast heeft CITAVERDE College de drempel voor de inkomenstoets verruimd van 120% naar 140% van bijstandsniveau. Voor de inkomenstoets werkt CITAVERDE College samen met de gemeentelijke Stichtingen Leergeld.

CITAVERDE College handelt geheel conform Artikel 2.5.3 lid 2 van de WEB en spreekt uit dat sprake is van een rechtmatige en doelmatige aanwending van de Rijksbijdrage.

5. Inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk

Voor het in- en uitschrijven vlak vóór respectievelijk na een teldatum gelden strikte interne procedures die voldoen aan de door OCW gestelde bekostigingsvoorwaarden. Indien een student voor meerdere opleidingen tegelijk staat ingeschreven, komt deze door geautomatiseerde controle slechts één keer voor bekostiging in aanmerking.

De uitstroom van studenten over de periode 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 omvat 52 studenten. De uitschrijvingen zijn ingedeeld in de navolgende overzichten en nader gespecificeerd:

UITGESTROOMDE STUDENTEN	AANTAL
Studenten die gediplomeerd uitstroomden	9
Studenten die uitstroomden zonder diploma	52
Totaal	61

UITSTROOMREDEN ZONDER DIPLOMA	AANTAL
Gezondheid Sociaal-Emotioneel	16
Beroepskeuze richting / opleiding verkeerd	12
Arbeidsovereenkomst ontbonden	1
Moeilijkheidsgraad opleiding	3
Geen stageplaats / BPV plaats	2
Geen passend aanbod	4
Andere verwachting opleiding/beroep	8
Belangstelling andere opleiding	4
Thuisituatie	2
Totaal	52



6. Omzwaaiers, de student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Studenten willen in individuele gevallen gedurende een opleiding wel eens overstappen naar een andere opleiding. Via gerichte loopbaanbegeleiding en door het brede aanbod aan opleidingen kunnen de meesten van hen ingeschreven blijven bij CITAVERDE College waardoor voortijdige schooluitval wordt voorkomen. Het beleid is er op gericht om elke student een passende opleiding te bieden. Hiertoe wordt sinds enkele jaren gebruik gemaakt van de Talentscan. Met de resultaten van deze scan kunnen studenten nog gericht worden geplaatst in een voor hen passende opleiding.

In het schooljaar 2020/2021 zijn van de tellingspopulatie van 1 oktober 2020 zestien studenten daadwerkelijk 'omgezwaaid' en van 19 studenten is de inschrijving administratief gecorrigeerd in verband met een aanpassing van het crebo, cohort of leerjaar. Deze meting is gebaseerd op de gegevens tot en met 31-12-2020. De tellingspopulatie van 1 oktober 2020 heeft een grootte van 1171 bekostigde studenten.

REDEN OMMEZWAAI	TOELICHTING	AANTAL
Administratieve fout	Correctie inschrijving	19
Moeilijkheidsgraad opleiding	Lager niveau binnen CV	2
	Hoger niveau binnen CV	3
Verkeerde keuze opleiding	Van BOL naar BBL of BBL naar BOL	6
	Andere opleiding binnen CV	5
Eindtotaal		35

Horizontale stapeling:

Een instelling mag per deelnemer in een kalenderjaar maar één diploma voor bekostiging laten meetellen (horizontale stapeling). Centraal wordt een eindcontrole in het studentenregistratiesysteem uitgevoerd, waarmee bekostiging van meervoudige diplomering binnen een kalenderjaar wordt uitgesloten.

Verticale stapeling:

Verticale stapeling wordt in principe voorkomen doordat studenten CITAVERDE College breed bij de intake in de meest geschikte opleiding, met het meest geschikte opleidingsniveau worden ingeschreven. Studenten worden in de meeste gevallen ingeschreven op basis van hun vooropleiding. Bij wijze van uitzondering (maatwerk) wordt van de regels met betrekking tot toelaatbaarheid afgeweken.

In 2020 zijn er door CITAVERDE College 487 diploma's afgegeven. Op basis van de wetgeving worden de diploma's van entreeopleidingen (46) en extraneus studenten (9) niet bekostigd.

7. Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

CITAVERDE College levert op aanvraag maatwerk aan diverse bedrijven en instanties. In alle gevallen waarbij sprake is van maatwerk, wordt een offerte uitgebracht gevolgd door een overeenkomst, waarin minimaal de levering en de prijs zijn vastgelegd. CITAVERDE College hanteert hiervoor een dekkende kostprijs. Bedrijven of organisaties waar CITAVERDE College crebo-gerelateerde maatwerktrajecten voor verzorgd heeft, zijn o.a.:

AFNEMERS MAATWERK	BEDRAG
Werkbedrijf Nijmegen	29.675
Stichting Podium 24	9.810
Totaal van deze bedrijven	€ 39.485

8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

CITAVERDE College verzorgt louter onderwijs in Nederland. Er zijn 5 locaties in Limburg die MBO- en VMBO-gericht onderwijs verzorgen. Buitenlandse



studenten die hier rechtmatig verblijven en voldoen aan de inschrijfvoorwaarden, worden voor bekostiging in aanmerking genomen. Daarnaast is sprake van studenten uit grenslanden, gezien de unieke ligging van de diverse locaties in Limburg.



POSITIONERING





7. POSITIONERING

Wellantcollege, CITAVERDE College en Helicon Opleidingen gaan met ingang van schooljaar 2021-2022 samen verder als unieke blauw-groene onderwijsorganisatie.

Thuis in de toekomst

We willen écht van betekenis zijn voor onze leerlingen, studenten, cursisten, medewerkers en de regio. We zijn 'thuis in de toekomst', omdat we ons bezighouden met thema's die ertoe doen. Zoals klimaat, energie, water, voeding, en welzijn van mens en dier. Met het bedrijfsleven verkennen we de wereld van nu en morgen. Samen werken we aan een duurzame verbetering van ons onderwijs en onze leefomgeving. Een paar getallen: 12.000 VMBO-leerlingen, 8.800 MBO-studenten, 8.500 cursisten, 5.000 stagebedrijven, 2.000 medewerkers en 53 locaties



Vorbereiding Fusie 2020

In acht clusters werken collega's van Wellant, CITAVERDE College en Helicon Opleidingen samen aan de voorbereiding van de fusie. Ieder cluster heeft een aantal werkpakketten, met bijbehorende werkteams. Daarnaast is er een tijdelijke ondernemingsraad (TOR) aangesteld. Deze raad bestaat uit afgevaardigden van de ondernemingsraden van de drie organisaties.

De dagelijkse aansturing van de fusievoorbereiding ligt bij de regieraad, samen verantwoordelijk voor de clusters en voor synergie tussen de clusters. In de regieraad zitten de trekkers van de clusters. De raad van bestuur (RvB), tot aan de fusiedatum bestaande uit de zes bestuurders van Wellant, CITAVERDE College en Helicon Opleidingen, ziet toe op programmaorganisatie en neemt besluiten.

Visie & strategie

De doelstellingen van cluster Visie & strategie zijn gericht op het uitwerken van de integrale strategie en plannen. Hierbij gaat het vooral om het integreren van strategische koersen van de drie instellingen en het opstellen van de strategienotitie in het verlengde van de contourennota.

Onderwijs

Cluster Onderwijs gaat over het primaire proces. De hoofddoelstelling voor dit cluster is dan ook harmonisatie en optimalisatie van visie en beleid en de onderliggende processen. Het cluster geeft invulling aan drie pijlers: VMBO, MBO en LLO.

Onderwijskwaliteit

Kwaliteit is een belangrijk speerpunt. Cluster Onderwijskwaliteit zal de kaders en richtlijnen daarvoor bepalen en uitzetten, in nauwe samenspraak met cluster Onderwijs, waar het primaire proces is belegd, en met cluster Cultuur, omdat het zeer wenselijk is dat kwaliteit ook integraal onderdeel uitmaakt van de cultuur.

Organisatie & personeel

Cluster Organisatie & personeel heeft als doel een nieuw organisatieontwerp te maken, in nauwe afstemming met de inhoudelijke clusters. Hierbij verzorgt het cluster de implementatie, met betrokkenheid van medewerkers en directie. Hierdoor worden alle medewerkers op een goede manier naar een (nieuwe)

werkplek geleid. Ondersteund door een goede veranderaanpak, zodat de organisatie betrokken is bij het programma en het programma kan bouwen op de positieve betrokkenheid vanuit de organisatie.

Planning & control

Doel van cluster Planning & control is het vormgeven en implementeren van de gewenste organisatie en de benodigde planning en control maatregelen voor een gecontroleerde en robuuste bedrijfsvoering van de nieuwe organisatie.

Bedrijfsvoering

Cluster Bedrijfsvoering zorgt voor een goede integratie van de bedrijfsvoering van de drie organisaties en vormt nieuw strategisch beleid voor de nieuwe organisatie op de bedrijfsvoeringstaken.

Communicatie & marketing

In het cluster Communicatie werken vijf werkteams aan de opgaven die er liggen op het gebied van (afstemming van) communicatie en marketing.

- Procescommunicatie
- Merkontwikkeling
- Marketingcommunicatie en wervingsproces
- Van intranet naar digitale assistent
- Communicatie in de nieuwe organisatie

Cultuur

Het cluster cultuur is anders als de andere clusters. Het cluster legt door de clusterteams heen de basis voor een gemeenschappelijke cultuur en brengt die onder de aandacht van de clusters. Het cluster werkt vanuit de kracht van de drie organisaties en probeert die, samen met Regieraad en cluster Visie & Strategie, samen te brengen tot een nieuwe krachtige cultuur.

Samen verder nadenken over de nieuwe organisatie

Vanaf 1 januari gaat een groep van 17 kwartiermakers aan de slag om de nieuwe organisatie verder vorm te geven. De kwartiermakers denken, samen met directeurs, teamleiders en schoolleiders, na over hoe ze 'hun' regio of ondersteunende dienst willen vormgeven. Hoe werken we samen? En wat zijn onze belangrijkste opgaven de komende tijd? Door antwoord te geven op

soortgelijke vragen werken ze de invulling samen verder uit. Dat doen zij binnen een vaststaand kader. Denk bijvoorbeeld aan het uitgangspunt dat tussen bestuur en locatie slechts één managementlaag mag zijn.

Op die manier blijven lijnen kort en de verantwoordelijkheid daar waar die hoort, zoveel mogelijk belegd in de teams. Een ander uitgangspunt is dat de inrichting en werking van de organisatiestructuur faciliterend moet zijn aan hoe we willen leidinggeven: samenwerkend en verbindend. Vanuit vertrouwen, innovatie en inspiratie. Een nieuwe organisatie betekent ook dat het geen optelsom van drie organisaties is, maar dat we met elkaar ook beter willen worden, zodat we als één Yuverta de expert kunnen zijn in blauw-groen onderwijs.

Voor de onderwijsteams zal er niet direct veel veranderen. Er wordt met name gekeken naar de ondersteunende diensten en het management in de regio. Als de inrichting bekend is, start de overgangsfase van de huidige naar de nieuwe situatie. Dan wordt meer bekend over zaken als de 'plaatsingsprocedure'. Een zeer zorgvuldig proces, dat op adequate momenten met de vakbonden en tijdelijke ondernemingsraad besproken wordt.



RAAD VAN TOEZICHT

8.1 Governance

8.2 Belangrijkste bespreekpunten

8.3 Inhoudelijk toezicht op
Verantwoordelijkheidsgebieden

8.4 Samenstelling, werkwijze, zelfevaluatie
en deskundigheidsbevordering





8. RAAD VAN TOEZICHT

8.1 GOVERNANCE

Vanuit de maatschappelijke doelstellingen en daarmee verbonden onderwijsdoelstellingen ziet de Raad van Toezicht integraal toe op het beleid van het College van Bestuur en de uitvoering ervan. De Raad van Toezicht hanteert, samen met de rest van CITAVERDE College, integraal de branchecode 'Goed bestuur in het MBO'. Aan de hand van deze branchecode wordt getoetst of de statuten, de daarmee verbonden reglementen en de wettelijke verplichtingen worden nageleefd.

Naar het oordeel van de Raad van Toezicht is ook dit jaar weer voldaan aan deze verplichtingen.

Visie op toezicht en toezichtkader

De Raad van Toezicht heeft zijn toezichthoudende taak uitgewerkt in een eigen toezichtkader, afgeleid van het Strategisch Beleidsplan en op basis van de bevoegdheden zoals vastgelegd in de statuten en de daarop gebaseerde documenten zoals reglementen en codes.

De Raad van Toezicht vervult deze toezichthoudende taak vanuit zijn rol als expert (adviserend op basis van persoonlijke ervaring en expertise) en als gesprekspartner (met een sterke maatschappelijke oriëntatie) naar het College van Bestuur als adviseur, werkgever en netwerker.

Aan de hand van de verantwoordelijkheidsgebieden brengt de Raad van Toezicht verslag uit over onder meer het toezicht op en het meedenken over de strategische doelstellingen, het toezicht op de prestaties (controle achteromziend), de werkgeversrol en klankbordfunctie, de regeling van besturen en het beloningsbeleid.

De Raad van Toezicht heeft gekozen voor een proactieve rol in de organisatie en laat zich over de voortgang en resultaten van het door het College van Bestuur vastgestelde beleid informeren in de diverse commissies RvT en tijdens de vergaderingen.

Daarnaast laat de Raad van Toezicht zich rechtstreeks informeren via andere geleidingen binnen en buiten de organisatie wat de vertaling van dit beleid betekent in de praktijk voor het onderwijs, studenten / deelnemers, ouders en

bedrijfsleven. Vanwege de coronapandemie kon dit beeld in 2020 niet zoals gebruikelijk gevormd worden tijdens fysiek bezoek aan interne en externe activiteiten. Zoals het bezoek aan de locaties (schoolbezoeken en diploma-uitreikingen). Maar wel tijdens de digitaal gehouden open dagen, in persoonlijke feedcken van RvT-leden met de locatiedirecteuren en medewerkers. Alsook tijdens het twee keer per jaar gevoerde overleg met de medezeggenschapsorganen. In laatstgenoemde overleg werd, naast de algemene gang van zaken, ook de ontwikkelingen rond de strategische koers besproken, de fusieplannen en de begroting op hoofdlijnen toegelicht en vastgesteld. Daarnaast voerden de leden van de Raad van Toezicht in hun netwerken persoonlijke gesprekken met stakeholders en woonden de leden van de Raad van Toezicht in januari de bijeenkomst met de stakeholders bij in de GaiaZOO te Kerkrade. Deze bijeenkomst vond plaats in de vorm van een collegebank.

De Raad van Toezicht neemt in de besluitvorming en afwegingen de resultaten / effecten van de uitkomsten van deze activiteiten mee.

Om ontwikkelingen in het toezichthouden bij het CITAVERDE College te kunnen volgen, is de Raad van Toezicht o.a. lid van het Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen van de MBO Raad en van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI).

8.2 BELANGRIJKSTE BESPREEKPUNTEN

De focus van de Raad van Toezicht lag in 2020 vooral op de fusieplannen van CITAVERDE College met Helicon Opleidingen en Wellantcollege. Naast de regulier geplande vergaderingen, hebben er tussentijds diverse vergaderingen c.q. overleggen plaatsgevonden om de gang van zaken te monitoren c.q. voortgangsafspraken te maken.

Fusieplannen CITAVERDE, Helicon en Wellant

De Raad van Toezicht werd begin 2020 geïnformeerd over de brief van de minister OCW aan de Tweede Kamer betreffende 'Het Nederlandse MBO: een ontwikkelperspectief' waarin de minister ook ingaat op het groen onderwijs. De minister roept hierin de sector op de gesprekken over samenwerking aan te gaan en, als dit niet op gang komt, de minister voornemens is hier actief op te sturen. Verder zal het pallet aan samenwerkings- en fusiemogelijkheden uitgebreid worden.



Deze brief benadrukte de actualiteit van het Strategische Beleidsplan van CITAVERDE College. In het Strategisch Beleidsplan 2020-2023 CITAVERDE College wordt bij de hoofdlijn 'Versterken groen onderwijs in Limburg' gesteld dat de omvang CITAVERDE College wendbaar en klantgericht maakt, maar dat dit ook nadelen heeft. Mede in dit verband heeft CITAVERDE College zich de laatste jaren beziggehouden met het onderzoeken van mogelijke samenwerkingstrajecten.

Het College van Bestuur gaf aan dat Helicon en Wellant sinds het najaar 2019 met elkaar in gesprek waren om te kijken of zij konden fuseren. Het College van Bestuur merkte hierbij op van oordeel te zijn dat een groene samenwerking met sterke partners de beste kansen biedt voor groen onderwijs in Limburg. Na overleg en goedkeuring door de Raad van Toezicht, werd daarom besloten samen met Wellant en Helicon in dit verkenningstraject te stappen.

In het eerste kwartaal is de Raad van Toezicht geïnformeerd over het proces middels de navolgende notities c.q. rapportages: 'Blue Green Cities & Environment: Contourenschets', due diligence onderzoeken, analyses onderwijsportfolio en HR & Organisatie, intentieverklaring, programmaorganisatie en bemensing, berichtgeving aan stakeholders en voorziene kosten van de fusie.

Mede aan de hand hiervan heeft de Raad van Toezicht in zijn vergadering in april de intentie- en samenwerkingsovereenkomst om te komen tot een besturenfusie per 1-1-2021 en een instellingenfusie per 1-8-2021 goedgekeurd en werd het besluit genomen om per 1-1-2021 géén formele opvolgingsprocedure te starten voor de regulier vertrekkende voorzitter Raad van Toezicht en lid College van Bestuur.

In het kader van de fusie zijn voorbereidingen getroffen om te komen tot nieuwe statuten voor de fusieorganisatie. In verband met wijzigingen in de huidige statuten CITAVERDE College is uitvoerig overleg gevoerd met de NKSR (ten aanzien van denominatie) en het Bestuur LLTB (ten aanzien van voordracht RvT). Beide organisaties hebben ingestemd met de gedane voorstellen c.q. de gewijzigde statuten.

In de loop van 2020 is de Raad van Toezicht voortdurend geïnformeerd over de inhoud van de Fusie Effect Rapportage (FER). Na goedkeuring door de Raad van Toezicht en overige medezeggenschapsorganen is deze FER vervolgens voorgelegd aan de Commissie Macrodoelmatigheid MBO

(CMMBO) ter verkrijging van goedkeuring fusie door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Bovendien kwamen aan de orde de inrichting van en het overleg met een gezamenlijke tijdelijke ondernemingsraad (TOR), het hoofdontwerp organisatie-inrichting en regio-indeling, de investeringsagenda en het overleg met de vakbonden.

In de laatste vergadering van de Raad van Toezicht in december 2020 werden de formele besluiten genomen tot het aangaan van de juridische fusie 1 januari 2021 en tot instemming met de statuten van de Stichting De Drie AOC's inclusief de beoogde samenstellingen Raad van Bestuur, Raad van Toezicht en Colleges van Bestuur.

Aan de vertrekkende leden Raad van Toezicht is ten slotte rechtspersonenrechtelijk ontslag verleend onder verlening van decharge van het door hen gevoerde beleid.

Op 23 december 2020 werd de schriftelijke goedkeuring van de fusie door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap afgegeven.

Vaste informatie

Bij de te maken keuzes voor de strategische koers wordt de Raad van Toezicht als expert en gesprekspartner nauw betrokken door het College van Bestuur. Ieder trimester wordt de Raad van Toezicht geïnformeerd over de stand van zaken van de gestelde jaartargets (de zgn. 'Trimesterrapportage') en de risicomatrix Bestuursbureau. Daarnaast ontvangt de Raad van Toezicht informatie met betrekking tot de risicoparagraaf en de beleidskaderbrief en iedere vergadering informatie ten aanzien van:

- COVID-19: maatregelen en gang van zaken op locaties;
- huisvesting: o.a. nieuwbouwplannen Roermond;
- voortgang ICT en onderwijs;
- jaarplan Raad van Toezicht;
- marketing en PR: aanmeldingen, persberichten en artikelen;
- beleidsinformatie VO Raad en MBO Raad.



Door de Raad van Toezicht zijn binnen CITAVERDE College geen zaken geconstateerd die verontrustend zijn. Alle zaken zijn in control en eventuele risico's worden inzichtelijk gemaakt en op geanticipeerd.

Onderstaand, in een niet uitputtend overzicht, de belangrijkste besproken thema's van het overleg Raad van Toezicht met het College van Bestuur. Deze thema's worden voorafgaand aan het overleg uitvoerig besproken in de desbetreffende commissies van de Raad van Toezicht

Thema Onderwijs

Passend Onderwijs

De Raad van Toezicht is nader geïnformeerd over de wetgeving en organisatie van Passend Onderwijs: doelen, zorgplicht, vertaling naar praktijk en de samenwerkingsverbanden waarbij CITAVERDE College betrokken is. Met name de bekostigingssystematiek Passend Onderwijs werd nader besproken. In de vergadering hebben de betrokken adjunct-directeuren en zorgcoördinator van de locaties Roermond en Heerlen toegelicht op welke wijze de bekostiging van hun Samenwerkingsverband uitpakt voor de betreffende locatie: SWV Roermond kent een financieel overschot, SWV Heerlen daarentegen een tekort.

Onderwijskwaliteit

Middels de ontwikkeling en monitoring van de kwaliteit aan de hand van de voorbereidingen op het aanstaande vierjaarlijks onderzoek (4JO) door de inspectie in 2020/2021, heeft de Raad van Toezicht stil gestaan bij de onderwijskwaliteit. Bij dit onderzoek door de inspectie zal voor de eerste maal ook de Raad van Toezicht bevestigd worden. Aan de hand van een presentatie is een toelichting gegeven op enerzijds de kaders en anderzijds de eigen normen en cyclische reflectie.

De Raad van Toezicht heeft met tevredenheid kennis genomen van het positieve resultaat van het 4JO.

Ten aanzien van het thema Onderwijs is de Raad van Toezicht, naast de algemene gang van zaken, geïnformeerd over resultaten examens, wijzigingen PTA, uitkomsten LAKS- en JOB-monitor, audits (o.a. Kwaliteitsnetwerk) en zelfevaluaties van locaties.

Thema HRM

De Raad van Toezicht heeft een toelichting ontvangen op het instrumentarium dat gehanteerd wordt ten behoeve van kwalitatieve en kwantitatieve personeelsvoorziening. CITAVERDE College heeft een breed collectief aanbod van trainingen c.q. opleidingen en biedt daarnaast de mogelijkheid tot vakspecialistische kennis- en vakverdieping, persoonlijke ontwikkeling en gezondheid en professionele basiskennis. Daarnaast werd de Raad van Toezicht op de hoogte gebracht van de uitkomsten van het 3-jaarlijks medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO), de werkdrukplannen van alle locaties en de vertrekregeling 2020.

Thema Financiën

Due diligence onderzoek(en): in het kader van de fusie is bij de drie instellingen een due diligence onderzoek uitgevoerd. De Raad van Toezicht heeft deze rapportages ontvangen en is geïnformeerd over de belangrijkste bevindingen.

Jaarrekening en jaarverslag 2019: de bevindingen zijn in aanwezigheid van de accountant en hoofd Financiële Zaken besproken en goedgekeurd. Geconstateerd werd dat de organisatie in control is.

Begroting 2021, meerjarenbegroting 2021 t/m 2025 en Treasury Statuut: in aanwezigheid van het hoofd Financiële Zaken is de Raad van Toezicht geïnformeerd over de gerealiseerde processen, vertrekregeling 2020, effecten COVID-19, deelnemers, toekomst & keuzes, de begroting op hoofdlijnen, bekostiging personeel & materieel, nieuwbouwplan Roermond, conclusies begroting, duidelijke doelstellingen en vermogenspositie. Daarnaast werd de termijn van het Treasury Statuut met een jaar verlengd.

De Raad van Toezicht heeft de begroting 2020, meerjarenbegroting 2021 t/m 2025 en het Treasury Statuut 2016-2021 goedgekeurd.



8.3 INHOUDELIJK TOEZICHT OP VERANTWOORDELIJKHEIDSGEBIEDEN

1. Werkgeversrol en klankbord

De Remuneratiecommissie RvT heeft in het kader van de werkgeversrol wederom in 2020 de jaarlijkse functioneringsgesprekken gevoerd met het College van Bestuur.

In verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is per 1 januari 2021 eervol rechtspersonenrechtelijk ontslag verleend aan mevrouw drs. J.V. Christophe als lid College van Bestuur CITAVERDE College onder verlening van decharge van het door haar gevoerde bestuur.

De Raad van Toezicht is mevrouw Christophe zeer erkentelijk voor de wijze waarop zij haar functie vervuld heeft. Als bestuurder is zij jarenlang mede van grote betekenis geweest voor kwalitatief goed groen onderwijs in Limburg.

De Raad van Toezicht fungeert vanuit zijn toezichthoudende taak en rol als expert en gesprekspartner als klankbord voor het College van Bestuur over onder meer strategische vraagstukken, onderwijs & arbeidsmarkt, ICT, HRM, financiën, marketing en PR, huisvesting en bestuurlijke zaken.

2. Regeling van de besturing

Tijdens het verslagjaar hebben zich geen inhoudelijke wijzigingen voorgedaan in statuten en/of reglementen die doorwerken in de wijze van besturing van de organisatie.

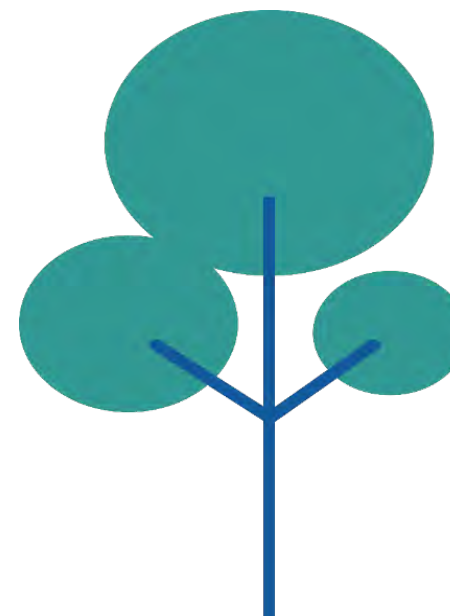
In verband met de juridische fusie met Helicon en Wellant zijn de voorbereidingen getroffen tot nieuwe statuten en diverse regelingen/reglementen voor de nieuwe fusie organisatie.

Er is uitgebreid stil gestaan bij het artikel in de huidige statuten dat de voordracht door de LLTB in de Raad van Toezicht regelde. Met betrekking tot de branchevertegenwoordiging in de nieuwe statuten i.c. Raad van Toezicht zijn na uitvoerig onderling overleg afspraken gemaakt. Voor de LLTB betekent dit dat zij een herkenbare en eigenstandige statutaire positie behouden en één lid kunnen voordragen voor de Raad van Toezicht van de fusie organisatie per 1 januari 2021, hetgeen statutair verankerd is.

3. Beloningsbeleid

Conform de WNT heeft de Raad van Toezicht de klasse-indeling en bezoldiging Raad van Toezicht en College van Bestuur vastgesteld. In 2020 hebben er geen wijzigingen plaatsgevonden in de bezoldiging RvT.

Een uitgebreid overzicht van alle salarissen en vergoedingen in 2020 is als bijlage bij dit verslag opgenomen.



8.4 SAMENSTELLING, WERKWIJZE, ZELFEVALUATIE EN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

Naam	Leeftijd	Functie binnen RvT	Beroepsuitoefening	• Nevenactiviteit(en)	Benoemd per	Aftredend per / wel/niet herbenoembaar
Mevrouw drs. S.M. Helbig	58 jaar	Voorzitter	Directeur The Economic Board	<ul style="list-style-type: none"> • Lid Curatorium Max Planck Instituut Psycholinguïstiek • Bestuurslid Vereniging Toezichhouders Woningcorporaties • Lid RvT Wonen Zuid 	01-01-2013	01-01-2021 Niet herbenoembaar
De heer drs. ing. J.B.J.P. Lemmen	46 jaar	Lid	Zelfstandig partner bij Claassen, Moolenbeek & Partners als Bedrijfskundig & Financieel adviseur	<ul style="list-style-type: none"> • (Vice)voorzitter VV de Piëlhaas • Voorzitter Stichting Nationale Muziekloterij 	01-01-2014	01-01-2022 Niet herbenoembaar
De heer H. Doffegnies	63 jaar	Lid	Directeur dienst Facilities ROC Summa College Eindhoven	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter RvC BRE/EFX (Breedband Regio Eindhoven/Eindhoven Fiber eXchange) te Eindhoven • Voorzitter EHBO Vereniging "St. Clemens" Nuenen • Bestuurslid Coöperatie Ons Nuenens Net (CONN) 	23-04-2018	01-01-2022 Wel herbenoembaar
De heer G.H.T. van Beek	61 jaar	Lid	Directeur Landschapsbeheer De Wassum	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaris Vereniging Gescheperde Schaapskudden Nederland • Penningmeester Vereniging Stamboek Kempisch Heideschaap • Lid Wolvencommissie Brabant 	26-06-2019	01-01-2023 Wel herbenoembaar
Mevrouw C.M. Fleuren-van den Berg	51 jaar	Lid	Ondernemer in de Boomkwekerij	<ul style="list-style-type: none"> • Lid Ledenraad Rabobank Venlo e.o. • Lid Commissie Kennis, Onderwijs en Arbeidsmarkt Ondernemend Venlo • Lid Werkgeverscommissie Boomkwekerij 	26-06-2019	01-01-2024 Wel herbenoembaar

Voor alle leden geldt dat zij voldoen aan de wet (boek 2 van het Burgerlijk Wetboek), waarin onder meer een beperking is opgenomen voor het aantal bestuurstaken en commissariaten dat een persoon tegelijkertijd mag vervullen bij grote rechtspersonen

Samenstelling Raad van Toezicht

Conform het rooster van aftreden is per 1 januari 2021 mevrouw Helbig (lid én voorzitter RvT) aftredend en niet herbenoembaar. Vanwege de fusieplannen is ervoor gekozen geen formele opvolgingsprocedure te starten.

In verband met de fusieplannen is stil gestaan bij de voordracht door de LLTB voor benoeming van één lid van de Raad van Toezicht van de nieuwe fusie organisatie. Het Bestuur LLTB heeft mevrouw C.M. Fleuren-Van den Berg voorgedragen voor de Raad van Toezicht van de fusie organisatie.

Daarnaast is de heer J.B.J.P. Lemmen als 2^e lid vanuit de Raad van Toezicht CITAVERDE College benoemd in de Raad van Toezicht van de fusie organisatie.

Werkwijze Raad van Toezicht

Aan de hand van een degelijk toezichtskader en een uitgebreid jaarplan, waarin alle relevante aspecten van het toezichthouden systematisch aan bod komen, geeft de Raad van Toezicht op professionele wijze vorm aan zijn opdracht.

De Raad van Toezicht heeft in 2020, voorafgaand aan de reguliere vergaderingen Raad van Toezicht met het College van Bestuur, vijf keer separaat vergaderd. Alle hierin genomen beslissingen worden tijdens de reguliere vergaderingen besproken en genotuleerd. Om de voortgang van de fusieplannen goed te monitoren hebben er een zestal extra vergaderingen Raad van Toezicht met het College van Bestuur plaatsgevonden. Hierbij werd de Raad van Toezicht, indien gewenst, bijgestaan door de heer R. Bruin, externe begeleider van de fusie.

De Raad van Toezicht hanteert een jaarplanning om zeker te stellen dat alle relevante onderwerpen aan bod komen. Bovendien vonden de vergaderingen in verband met de maatregelen rond COVID-19, digitaal plaats.

De Raad van Toezicht werkt daarnaast met een aantal commissies, t.w.:

- Agendacommissie
- Remuneratiecommissie
- Financiële Auditcommissie
- Onderwijscommissie
- Stakeholdercommissie
- Bouwcommissie (tijdelijk)

In alle commissies hebben minimaal twee toezichthouders zitting. De doelstelling van de commissies is om verdieping te verkrijgen op specifieke onderwerpen. Vanzelfsprekend laat dit onverlet dat de gehele Raad van Toezicht eindverantwoordelijk blijft voor een adequaat toezicht. De commissies hebben derhalve geen gedelegeerde bevoegdheden. Uitkomsten en conclusies worden met de gehele Raad van Toezicht gedeeld en de besluitvorming is geformaliseerd binnen de reguliere vergaderingen.

Zelfevaluatie

De Raad van Toezicht heeft ook in 2020 zijn eigen functioneren geëvalueerd, zonder externe begeleider. Tijdens de evaluatie zijn de gedenkwaardige momenten van 2020 aan de orde gekomen, met name de fusieplannen die zich in het in het eerste kwartaal aandienden. Rondom deze fusie zijn een aantal momenten geweest waarvan de 'tops en flops' uitgebreid met elkaar zijn besproken. Aan de twee leden Raad van Toezicht die meegaan naar de nieuwe fusie organisatie zijn tips meegegeven. De zelfevaluatie is prettig verlopen: constructief met een goede kritische blik, en op meerdere manieren 'bijzonder'. De laatste in de huidige samenstelling Raad van Toezicht en digitaal vanwege COVID-19 digitaal plaats.

Deskundigheidsbevordering

- Studiedag

De jaarlijkse scholingsbijeenkomst van de Raad van Toezicht en College van Bestuur heeft dit jaar niet plaatsgevonden. Dit mede vanwege de fusieplannen en de hoeveelheid extra vergaderingen en werkzaamheden die dit met zich mee bracht.

- Individuele deskundigheidsbevordering

In het kader van de individuele deskundigheidsbevordering scholen de leden van de Raad van Toezicht zich regelmatig bij om de kennis over het (groene) onderwijs en het eigen functioneren als toezichthouder actueel te houden en/of te professionaliseren.



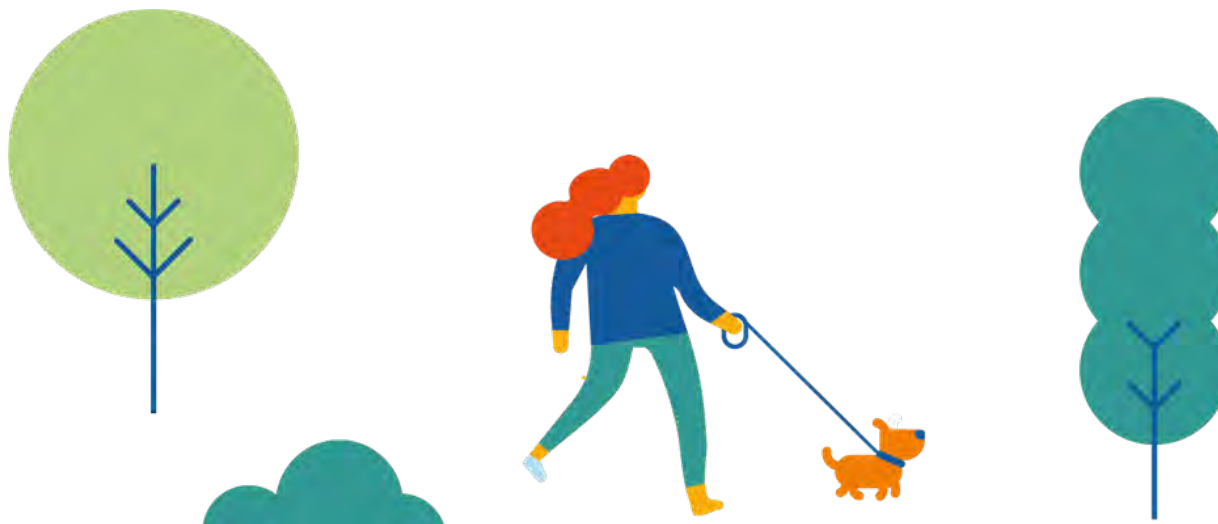
De Raad van Toezicht neemt deel aan het landelijke Platform Raden van Toezicht MBO-instellingen en de leden zijn lid van de VTOI.

In 2020 zijn door de leden Raad van Toezicht de navolgende scholing/trainingen gevolgd:

- VTOI: Leergang de startende toezichthouder in onderwijs en kinderopvang 2019-2020 editie 3
- Masterclass Financiën voor commissarissen en toezichthouders (6 PE punten)
- Toezicht op digitalisering (2 PE punten)
- TIAS: programma Commissarissen en Toezichthouders
- Alex van Groningen: webinar Corporate recovery (10 PE punten)
- Avans: Register Adviseur Bedrijfsoverdrachten (6 PE punten)
- Accountants / banken / instellingen: diverse webinars inzake coronagerelateerde regelingen en financieringen

Tot slot

Ondanks dat bovengenoemde werkzaamheden en verantwoordelijkheidsgebieden in het bestek van dit verslag apart genoemd zijn, zijn deze slechts in samenhang uit te voeren. De Raad van Toezicht kijkt dan ook terug op een intensief en laatste verslagjaar in de huidige samenstelling en wenst de nieuwe fusieorganisatie veel succes en wijsheid toe.





CONTINUÏTEITS- EN RISICO- PARAGRAAF

9.1 Continuïteitsparagraaf

9.2 Risicoparagraaf





B. CONTINUÏTEITS- EN RISICOPARAGRAAF

9.1 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Eind december 2020 heeft de minister van OCW ingestemd met de fusie tussen CITAVERDE College, Helicon Opleidingen en Wellantcollege. Zij gaan vanaf 1 januari 2021 samen verder als Stichting De Drie AOC's (later: Yuverta), een unieke blauw-groene onderwijsorganisatie voor VMBO, MBO en leven lang ontwikkelen. De fusie draagt bij aan het anticiperen op de veranderende economie en een niet optimaal functionerende arbeidsmarkt in combinatie met demografische fluctuaties in onze regio's. Yuverta heeft haar blauwgroene sporen verdiend en heeft een antwoord op vraagstukken over de toekomst, zowel in de groene regio's als in de grootstedelijke omgeving. Door te fuseren bundelen we onze krachten en kennis. We blijven investeren in innovatie van het onderwijs, flexibilisering van het opleidingspakket en ontwikkeling van de onderwijsteams. Zo kunnen we – ook in de toekomst – ons unieke, kleinschalige en persoonlijke onderwijs blijven bieden. Per 1 januari 2021 heeft de bestuurlijke en juridische fusie plaatsgevonden. Per 1 augustus 2021 volgt de institutionele fusie.

Yuverta is een onderwijsinstelling die voor het grootste deel gefinancierd wordt met publieke middelen. Wij geven ons daar continu rekenschap van en willen verantwoording afleggen aan onze stakeholders, die belang hebben bij goed onderwijs in de meest brede zin van het woord. Deze continuïteitsparagraaf is een voorbeeld van hoe we verantwoording willen afleggen. Om meer zicht te krijgen op mogelijke problemen en kansen in de nabije toekomst, besteden we in deze gezamenlijke continuïteitsparagraaf expliciet aandacht aan de toekomstverwachtingen van de fusiestichting voor de komende vier jaar. In deze continuïteitsparagraaf presenteren we de volgende onderdelen:

1. ontwikkeling studentenaantallen;
2. personele gegevens;
3. Investerings- / huisvestingsbeleid & ICT;
4. financiële gegevens:
 - a. resultatenrekening 2021-2025
 - b. balans 2021-2025
 - c. liquiditeitsprognose 2021-2025
 - d. kengetallen (solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit);
5. risico's, analyse & maatregelen.



1.1 Ontwikkeling studentaantallen

Onderstaande tabel geeft de verwachte ontwikkeling van de student- en leerlingaantallen voor de komende periode weer. De opstelling van de ramingen is nog niet geüniformeerd, maar heeft bij de fusiepartners veel gelijkenis. Opstelling gebeurt zowel centraal (CITAVERDE College) als decentraal (Helicon Opleidingen en Wellantcollege). Daarbij maken we gebruik van modellen die door de locaties, ondersteund vanuit de centrale stafafdelingen, of centraal gevuld worden op basis van historie, trends en andere bronnen (Voion, cijfers van gemeenten, MBO-prognosemodel). Zeker voor de periode na 2022-2023 haken we aan bij de trend uit onder andere het prognosemodel van de MBO Raad.

Categorie	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
mavo	953	948	960	928	901	855	846
vmbo (incl lwoo)	11.344	11.585	11.833	11.992	11.951	11.770	11.664
Totaal vmbo	12.297	12.533	12.793	12.920	12.852	12.625	12.510
In %	100%	102%	104%	105%	105%	103%	102%

Tabel 1: leerlingaantallen VMBO per 1 oktober

Op basis van de tabel is de verwachting dat de leerlingaantallen voor het VMBO redelijk constant zullen blijven. Het aantal MAVO-leerlingen neemt weliswaar af, maar bij het overige VMBO is sprake van groei, ondanks de verwachte krimp in met name de zuidelijke regio's.

Categorie	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
bol entree	78	55	51	51	52	52	52
bbl entree	171	171	174	171	169	164	161
bol niveau 2-4	6.603	6.599	6.694	6.491	6.324	6.182	6.042
bbl niveau 2-4	1.805	1.835	1.965	1.947	2.019	2.030	2.023
Totaal mbo	8.657	8.660	8.884	8.659	8.564	8.429	8.278
in %	100%	100%	103%	100%	99%	97%	96%

Tabel 2: studentaantallen MBO per 1 oktober

Voor het MBO houden we rekening met een verdere krimp in de komende periode. De prognose voor 2021 is moeilijk in te schatten, omdat de effecten van de coronacrisis op de te verwachten studentaantallen nog onduidelijk zijn. Dit geldt met name voor de verhouding BOL / BBL en de verdeling over de niveaus. De verwachte krimp van het aantal BOL-studenten is het sterkst en geldt voor nagenoeg alle regio's. Ook hier geldt dat de verwachte krimp in het midden en zuiden het sterkst is. Het aantal BBL- studenten neemt naar verwachting toe door de extra inzet op een leven lang ontwikkelen.

9.1.2 Personele gegevens

Onderstaande tabel geeft de verwachte ontwikkeling van het personeel weer. Dit is de optelsom van de verwachtingen uit de meerjarenbegrotingen van CITAVERDE College, Helicon Opleidingen en Wellantcollege. Hierbij is al rekening gehouden met een incidentele extra inzet voor de fusie, maar het spreekt voor zich dat dit beeld nog niet compleet is. Dit zal in de loop van 2021 en 2022 verder uitkristalliseren. De gepresenteerde afname van de formatie is vooral een gevolg van de krimpende leerling- en studentaantallen.

	werkelijk	begroting	begroting	begroting	begroting	begroting
Formatie personeel in loondienst in fte	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bestuur/management	73	71	70	70	70	70
Personeel primair proces	1.496	1.508	1.508	1.494	1.466	1.434
Indirect onderwijsondersteunend personeel	320	323	307	309	308	306
Direct onderwijsondersteunend personeel	263	261	264	263	258	253
Totale personele bezetting	2.152	2.163	2.149	2.136	2.101	2.063
In %	100%	100%	100%	99%	98%	96%

Tabel 3: formatie in loondienst

9.1.3 Investerings

De individuele strategische investeringsplannen van de oorspronkelijke instellingen, vormen de basis voor de investeringen van de fusiestichting. We investeren fors in de kwaliteit van het onderwijs en de uitvoering van strategische huisvestingsplannen met aandacht voor duurzaamheid en informatietechnologie. Mede daardoor kan Yuverta ook in de toekomst adequaat onderwijs blijven verzorgen op alle locaties. Onderstaand een samenvattend overzicht van de geplande investeringen.

	werkelijk	begroting	begroting	begroting	begroting	begroting
Jaar	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gebouwen & Terreinen	8.033	33.319	46.330	35.523	17.774	13.935
Invenstaris & ICT	6.304	5.979	5.403	5.523	4.882	3.951
Totaal	14.338	39.298	51.734	41.045	22.657	17.885

Tabel 4: Investerings (bedragen x € 1.000)

Het zwaartepunt van de investeringen ligt in de jaren 2021-2023. Dit zijn onder andere investeringen in nieuwbouw en renovatie van de locaties Roermond, Nijmegen, Kesteren, Dordrecht, Linnaeus en Boxtel.

9.1.4 Financiële gegevens

Baten	werkelijk	Conform Meerjarenbegroting (MJB)				
		begroting	begroting	begroting	begroting	begroting
in € 1.000	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rijksbijdragen	224.758	225.978	223.721	228.945	225.091	221.373
Overige overheidsbijdragen	743	974	626	626	626	626
College-, Cursus-, les- en examengelden	194	256	248	260	263	266
Baten werk in opdracht van derden	2.734	3.048	3.460	3.744	4.120	4.168
Overige baten	6.462	5.389	7.539	7.549	7.391	7.298
Totaal baten	234.891	235.645	235.594	241.125	237.491	233.730
Lasten						
in € 1.000						
Personeelslasten	174.065	179.014	173.679	176.028	173.264	169.981
Afschrijvingen	14.314	14.985	16.511	17.233	17.594	17.698
Huisvestingslasten	15.673	15.168	16.139	15.069	14.730	15.004
Overige lasten	25.907	28.799	28.887	28.787	28.258	27.935
Totaal lasten	229.959	237.967	235.216	237.117	233.847	230.619
Financiële baten en lasten	-1.145	-983	-1.083	-1.336	-1.302	-1.311
Resultaat MJB 2020-2025	3.787	-3.305	-706	2.672	2.343	1.800
Waarvan bijzondere baten & lasten						
Sloopkosten	-	-	628	225	-	-
Fusiekosten cf businesscase	-	3.972	551	358	58	-
-/+ fusiekosten t.o.v. businesscase	-	543	-474	-67	-11	-
Extra afschrijvingen	-	-	247	393	309	-
Resultaat MJB excl. bijz. baten & lasten	3.787	1.210	246	3.582	2.699	1.800

Tabel 5: samengevoegde meerjarenbegroting Yuverta (bedragen x €1.000)

Bovenstaande meerjarenbegroting is een samenvoeging van de afzonderlijke meerjarenbegrotingen van Wellantcollege, Helicon Opleidingen en CITAVERDE College. In deze begrotingen zijn de verwachte incidentele

kosten door de fusie apart gepresenteerd op basis van de opgestelde businesscase. De te verwachten structurele baten zijn voornamelijk buiten beschouwing gelaten, vanwege onzekerheid over het moment van realisatie.



Tevens is de financiële impact als gevolg van harmonisatie van de uitgangspunten voor bepaling van afschrijvingen en voorzieningen buiten beschouwing gelaten.

Het resultaat zonder bijzondere kosten fluctueert in de jaren 2022 en 2023. Dit komt met name doordat Wellantcollege het variabele deel van de kwaliteitsagenda 2019-2022 niet in 2022 heeft opgenomen maar in 2023 (€ 1,4 miljoen).

De rijksbijdragen zijn begroot op basis van verwachte dalende leerlingaantallen gedurende de looptijd van deze meerjarenbegroting op basis van t-1 (VMBO) en t-2 (MBO). Dit zorgt voor dalende resultaten in 2024 en 2025, omdat de dekking voor de hogere afschrijvingen kleiner wordt. De hogere afschrijvingen houden verband met geplande investeringen in huisvesting.

De overige baten stijgen in 2022 ten opzichte van 2021 en stabiliseren in de jaren erna. In 2021 zijn lagere ouderbijdragen en ook bijbehorende lagere (instellings-)lasten begroot als gevolg van de coronacrisis. We verwachten dat dit een eenmalige daling zal zijn. Na 2022 ontwikkelen deze baten en lasten zich naar rato van de leerlingprognoses.

De sloopkosten (Wellantcollege) hebben betrekking op de nieuwbouw op locaties Dordrecht en Linnaeus (in totaal ongeveer € 0,8 miljoen). De bijzondere lasten (Helicon Opleidingen) bestaan uit extra incidentele afschrijvingen voor de locaties Boxtel (€ 0,3 miljoen in 2022) en Kesteren (€ 0,3 miljoen in 2014) en het kantoor van de stafdienst (€ 0,4 miljoen in 2023).



1	Activa	31-dec-20	31-dec-21	31-dec-22	31-dec-23	31-dec-24	31-dec-25
	Vaste activa						
1.2	Materiële vaste activa						
1.2.1	Gebouwen en terreinen	149.411	173.113	207.528	231.507	237.255	238.727
1.2.2	Inventaris en apparatuur	16.988	17.600	17.289	17.121	16.436	15.152
1.2.3	Overige materiële vaste activa	140	140	140	140	140	140
		166.540	190.853	224.957	248.768	253.831	254.019
1.3	Financiële vaste activa	54	54	54	54	54	54
	Totaal vaste activa	166.593	190.907	225.010	248.822	253.885	254.073
	Vlottende activa						
1.4	Vorraden	0	0	0	0	0	0
1.5	Vorderingen	7.109	7.891	7.871	6.133	6.113	6.093
1.7	Liquide middelen	66.351	48.077	29.484	25.599	21.099	24.330
	Totaal vlottende activa	73.460	55.968	37.355	31.732	27.212	30.423
	Totaal activa	240.054	246.874	262.365	280.554	281.097	284.496
2	Passiva	31-dec-20	31-dec-21	31-dec-22	31-dec-23	31-dec-24	31-dec-25
2.1	Eigen vermogen						
2.1.2	Eigen vermogen	146.345	150.132	146.827	146.122	148.794	151.137
2.1.3	Resultaat boekjaar	3.788	-3.305	-705	2.672	2.343	1.800
	Eigen vermogen	150.132	146.827	146.122	148.794	151.137	152.937
2.4	Voorzieningen	8.933	8.928	8.969	9.043	9.115	9.185
2.5	Langlopende schulden	43.167	53.362	69.032	84.541	82.734	84.327
2.6	Kortlopende schulden ex RKCRT	37.822	37.757	38.242	38.176	38.111	38.047
	Totaal passiva	240.054	246.874	262.365	280.554	281.097	284.496

Tabel 6. Samengevoegde balans (bedragen x € 1.000)



Bovenstaande balans is een samenvoeging van de individuele balansen. De grondslagen zijn nog niet geharmoniseerd en er zullen ongetwijfeld nog wijzigingen plaatsvinden na harmonisatie. Het balanstotaal loopt in de periode 2021-2023 snel op door de vele investeringen in die periode.

Kasstroomoverzicht	werkelijk 2020	begroting 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025
Beginstand liquide middelen	58.872	66.351	48.077	29.484	25.599	21.099
Kasstroom uit operationele activiteiten	24.243	10.828	15.802	21.652	19.964	19.523
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-10.331	-39.298	-50.615	-41.045	-22.657	-17.885
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-6.433	10.195	16.220	15.508	-1.807	1.593
Eindstand liquide middelen	66.351	48.077	29.484	25.599	21.099	24.330

Tabel 7: kasstroomoverzicht 2020-2025 (bedragen x € 1.000)

Het kasstroomoverzicht maakt duidelijk dat, gelet op de voorgenomen investeringen, in de periode 2021-2023 sprake is van een additionele financieringsbehoefte. Uitgaande van de optelsom van de individuele kasstromen zouden we al in 2021 additioneel vreemd vermogen moeten aantrekken. Gelet op de liquiditeit (zie ook de tabel met kengetallen) is dat evenwel niet noodzakelijk.

Financiële kengetallen	werkelijk 2020	begroting 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025
Solvabiliteit 2	66,3%	63,1%	59,1%	56,3%	57,0%	57,0%
Rentabiliteit	1,6%	-1,4%	-0,3%	1,1%	1,0%	0,8%
Liquiditeit (current ratio)	1,94	1,48	0,98	0,83	0,71	0,80

Tabel 8: Kengetallen

Op basis van deze tabel mag geconcludeerd worden dat Yuverta binnen de signaleringsgrenzen van de Onderwijsinspectie blijft.

Relevant is ook de signaleringswaarde eigen vermogen, waarover in de individuele jaarverslagen verantwoording is afgelegd. Voor Yuverta bedraagt deze € 225.468. Het publieke eigen vermogen van Yuverta bedraagt € 150.067 en is daarmee ook ruimschoots beneden de signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie.



9.2 RISICOPARAGRAAF

9.2.1 Risicomanagement binnen Yuverta

Toelichting risicobeheersing COVID-19

De uitbraak van COVID-19 eind februari 2020 heeft een enorme impact op ons allemaal. De wereldwijde pandemie leidt tot ongekende omstandigheden. Yuverta volgt alle landelijke richtlijnen op om verdere verspreiding van het virus te voorkomen. We schatten de financiële impact van de coronacrisis nog altijd in als beperkt, hoewel de uiteindelijke impact nog moeilijk in te schatten is.

Op basis van de huidige informatie is er geen continuïteitsrisico. Wel onderkennen we een aantal risico's waar we passende maatregelen voor treffen, om ze tot een minimum te beperken. Medewerkers voeren hun werk ook in 2021 nog anders (voornamelijk op een andere plek) uit dan voor de coronacrisis. Yuverta onderkent dat dit een situatie is waaraan risico's verbonden zijn, zoals een mogelijk oplopend ziekteverzuim met als gevolg hogere vervangingskosten. We faciliteren en begeleiden onze medewerkers zo goed mogelijk om hun werk in goede gezondheid te kunnen blijven uitvoeren.

Ook de oplopende leerachterstand van leerlingen en studenten is een groot aandachtspunt. Het afstandsleren zorgt ervoor dat er minder zicht is op leerlingen en studenten. We doen er alles aan om onze leerlingen en studenten de benodigde aandacht te geven en achterstanden tot een minimum te beperken of deze binnen afzienbare tijd in te lopen. Om te kunnen blijven voldoen aan de bekostigingsvoorwaarden leven we het opgestelde protocol voor registratie van aan- en afwezigheid na. Overeenkomsten ondertekenen we zoveel mogelijk digitaal. Het risico bestaat dat de instroom voor specifieke BBL-opleidingen en private activiteiten in het kader van leven lang ontwikkelen onder druk komt te staan. In het formatieplanningsproces participeren we hier zoveel mogelijk op voor wat betreft het aannamebeleid. Ook proberen we de effecten door gerichte wervingsacties tot een minimum te beperken.



Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Gelet op de juridische fusie per 1-1-2021 en de instellingsfusie per 1-8-2021, (waarbij Wellantcollege, Helicon Opleidingen en CITAVERDE College samen verdergaan onder de naam Yuverta) is besloten om het risicomanagement in 2021 en 2022 gezamenlijk op te pakken. De aanpak van het risicomanagement zoals beschreven in deze risicoparagraaf betreft een samenvatting van het beleid van de drie huidige organisaties.

Het toezien op en verantwoording afleggen over risico's staat in publiek gefinancierde sectoren, zoals het onderwijs, steeds meer in de schijnwerpers. Risicomanagement levert een wezenlijke bijdrage aan het beheersen van de verschillende risico's en het daarmee in control zijn van een organisatie. Het betreft het continu en systematisch doorlopen van de organisatieactiviteiten, om risico's te inventariseren en daarna – op basis van de analyse van kans en impact – bewust risico's te nemen, de kans op risico's te verkleinen of de gevolgen ervan te beperken. Door structureel aandacht te hebben voor in- en externe omstandigheden, kunnen we risico's vroegtijdig signaleren en beoordelen en vervolgens mitigerende maatregelen nemen. Mogelijke maatregelen kunnen zijn:

- overdragen (verzekerden);
- beperken (bepaalde activiteiten niet ontplooiën of beheersingsmaatregelen treffen);
- elimineren (activiteiten stoppen);
- accepteren (zorgen voor voldoende eigen vermogen).

Onderwijsinstellingen kunnen op diverse terreinen risico's lopen. Denk daarbij aan strategische, financiële, operationele en compliance risico's. Dergelijke risico's kunnen we beheersen met een intern risicobeheersings- en controlesysteem. De risico's die we in deze risicoparagraaf bespreken zijn risico's die niet via reguliere verzekeringen worden afgedekt. Reguliere verzekeringen zijn bijvoorbeeld verzekeringen voor huisvestingslocaties en aansprakelijkheidsverzekeringen voor leerlingen.

Een aantal belangrijke instrumenten die Yuverta binnen het risicobeheersingssysteem hanteert zijn:

- Planning & control-cyclus inclusief verantwoordings- en stuurinformatie en bijbehorende kengetallen;
- Kwaliteitszorgcyclus: op basis van het instellingsplan stellen we locatie- en teamplannen op. Daaronder ligt een monitoringsysteem van periodieke zelfevaluatie;
- Integrale jaarkalender: deze kalender bevat de tijdlijnen voor de planning & control-cyclus, de verantwoordingscyclus, de kwaliteitszorgcyclus en de gesprekkencyclus;
- Meerjarenbegroting: bevat scenario's op basis van leerling- en studentprognoses;
- Toetsingskader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP): is gebaseerd op het toetsingskader van de NBA (accountants) en is landelijk in ontwikkeling voor de mbo-sector, met Yuverta als één van de voorlopers. Hieraan is gekoppeld een IBP-risicoframework, een jaarlijkse benchmarking, een assessment, interne en externe IBP-audits en een risicogebaseerde IBP Roadmap die jaarlijks wordt bijgewerkt;
- Sturingsdocument 2019-2023;
- Strategische personeelsplanning;
- Strategisch Investeringsplan Huisvesting (SIPH);
- Interne audits;
- Kwaliteitsagenda MBO 2019-2022;
- Treasurystatuut en –beleid;
- Procuratieprotocol;
- Hanteren van functiescheidingen;
- Fraudeprotocol;
- Inkoop en aanbestedingsbeleid;

Overzicht belangrijkste risico's

Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste risico's die het behalen van de strategische en financiële doelstellingen van Yuverta kunnen beïnvloeden. Daaraan gekoppeld zijn de mogelijke oorzaken en gevolgen van de benoemde risico's.



Nr	Categorie	Risico	Mogelijke oorzaken	Mogelijke gevolgen
1	Strategisch	Integratie 3 organisaties tot 1	<ul style="list-style-type: none"> • Cultuurverschillen • Problemen bij integratie van ICT-systemen • Nieuwe organisatie-inrichting / reorganisatieplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Vewachte doelstellingen worden niet behaald • Gebrek aan draagvlak • Hogere kosten • Personele problemen: onvrede, mismatch huidige en gewenste bezetting
2	Strategisch	Strategie onvoldoende gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none"> • Geen integrale werkwijze locaties • Gebrek aan draagvlak en eigenaarschap • Onvoldoende eenduidige strategie/visie • Onvoldoende effectieve besluitvorming 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebrek aan samenhang en synergie • Onvrede onder medewerkers • Kwaliteit onderwijs loopt terug
3	Strategisch	Dalende leerlingen- en studentenaantallen	<ul style="list-style-type: none"> • Demografische ontwikkeling • Concurrentie • Opleidingsaanbod sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt • Negatieve berichtgeving • Gevolgen van de coronacrisis • Lage interne doorstroom van vmbo naar mbo 	<ul style="list-style-type: none"> • Teruglopende inkomsten • Dreigende overcapaciteit op het gebied van huisvesting en personeel
4	Strategisch	Afnemende kwaliteit onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Onvoldoende gekwalificeerd personeel, agv het leraren tekort • Portfolio opleidingen sluit onvoldoende aan op arbeidsmarkt • Grotere klassen • Ontbreken eenduidige visie • Online lesgeven door de coronamaatregelen 	<ul style="list-style-type: none"> • Imagoschade • Onvrede onder leerlingen • Dalende leerlingen/studenten aantallen
5	Financieel	Druk op financiële huishouding	<ul style="list-style-type: none"> • Dalende leerlingen/studenten aantallen • Gewijzigde financieringssysteem lwoo • Vereenvoudiging bekostiging vo • Toename van zorgleerlingen • Participatie in veel verschillende samenwerkingsverbanden • Verschillen in financiële positie van samenwerkingsverbanden • Duurzaamheidsvraagstuk huisvesting 	<ul style="list-style-type: none"> • Investeringsmogelijkheden lopen terug • Financiële stabiliteit neemt mogelijk af • Onzekerheid over exacte toekomstige baten • Minder dekking voor vaste lasten
6	Operationeel	Cybersecurity en privacy	<ul style="list-style-type: none"> • Privacywetgeving en gegevensbescherming (AVG) • Ontbrekende visie op cybersecurity • Ontbreken van back-up en recoveryplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Cybercrime: boetes en imagoschade • Verlies van cruciale bedrijfsgegevens • Verstoring van onderwijs- en ondersteunende processen
7	Operationeel	Onvoldoende kwalitatief goed personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Vergrijzing van het personeelsbestand • Krapte op de arbeidsmarkt (schaarstevakken) • Ziekteverzuim en -verloop • Onvoldoende aandacht voor de professionele ontwikkeling van het personeel 	<ul style="list-style-type: none"> • Toenemende werkdruk • Onvrede onder medewerkers en leerlingen • Concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen instellingen • Kwaliteit onderwijs komt onder druk • Imagoschade

Figuur 1: Belangrijkste risico's (inclusief oorzaken en gevolgen)

Nr	Categorie	Risico	Impact	Maatregelen	Netto-risico
1	Strategisch	Integratie 3 organisaties tot 1	hoog	<ul style="list-style-type: none"> • Per cluster/afdeling zijn werkgroepen ingericht waarbij werknemers van de drie organisaties per onderwerp samen werken aan een gezamenlijke oplossing • Om de integratie van ICT-systemen goed te laten verlopen is het programma Metro gestart • Door middel van heldere en tijdige communicatie worden medewerkers geïnformeerd over de voortgang en de planning van het fusietraject. Blijvende aandacht van het management ook in volgende jaren. 	middel
2	Strategisch	Strategie onvoldoende gerealiseerd	Middel	<ul style="list-style-type: none"> • Periodieke monitoring op verschillende KSF'en in de PDCA-cyclus • Intensieve samenwerking door creëren van één onderwijsdirectie • Verder uniformeren van processen • Opstellen nieuwe strategie voor de fusie-organisatie 	Laag
3	Strategisch	Dalende leerlingen- en studentenaantallen	Hoog	<ul style="list-style-type: none"> • Actievere leerlingwerving, onder andere door betere profilering en gebruik social media • Herijking profilering Yuverta door middel herschikking van opleidingsaanbod en locatiekeuzes • Strakke sturing op formatiemanagement en formatieplanning • Flexibele schil in stand houden; met oog voor effecten van de WAB • Interne doorstroom verhogen door optimaliseren samenwerking VMBO-MBO 	Middel
4	Strategisch	Afnemende kwaliteit onderwijs	Hoog	<ul style="list-style-type: none"> • Hanteren kwaliteitszorgcyclus (PDCA-systematiek) • Gebruikmaken van periodieke zelfevaluaties binnen teams en organisatieonderdelen • Gericht inzetten van professionaliseringsprogramma's • Herijking profilering Yuverta door middel herschikking van opleidingsaanbod en locatiekeuzes • Inzet op kwaliteitsverbetering vanuit Kwaliteitsagenda • Onderwijsteams in de lead zetten 	Middel
5	Financieel	Druk op financiële huishouding	Middel	<ul style="list-style-type: none"> • Locatiebenchmarks op basis van financiële (ken)getallen • Actievere leerlingwerving, o.a. door betere profilering en gebruik social media • Intensiveren monitoring en sturing op begroting en forecast • Versterken positie in de regio (samenwerking gemeente en bedrijfsleven) • Monitoren maxima voor huisvestings- en ICT-kosten als % van de baten • Business-case denken bevorderen bij investeringsbeslissingen • Afbouw van onrendabele opleidingen • Duurzaamheid meenemen bij investeringsbeslissingen 	Laag
6	Operationeel	Cybersecurity en privacy	Hoog	<ul style="list-style-type: none"> • Structurele aandacht voor deze thema's in het Strategisch Informatie Overleg (SIO) • Uitvoeren van IT-audit op applicaties om beheersmaatregelen te testen • Deelnemen aan benchmark IBPE voor het mbo 	Middel
7	Operationeel	Onvoldoende kwalitatief goed personeel	Hoog	<ul style="list-style-type: none"> • Gezamenlijk opstellen en tot uitvoer brengen van werkdrukplannen • Periodieke gesprekkencyclus • Strategische personeelsplanning als instrument verder ontwikkelen • Tijdig starten van het formatieplanningsproces • Scholings- en professionaliseringsplannen • Aanpak en preventie van ziekteverzuim 	Hoog

Figuur 2: Belangrijkste risico's (inclusief impact, maatregelen en netto-risico)

De risico's in figuur 1 zijn verdeeld in strategisch, financieel en operationeel, waarbij we in totaal zeven (hoofd)risico's onderscheiden. Vervolgens is een inschatting gemaakt van de potentiële impact en de belangrijkste beheersmaatregelen, bedoeld om de kans en/of impact van het risico te beperken, zie figuur 2. Na de te nemen maatregelen resteert het netto-risico.

Het is van belang te onderkennen dat bovengenoemde risico's zich niet in alle regio's van Yuverta in dezelfde mate voordoen. Zo is de druk op het vinden van gekwalificeerd personeel met name binnen de randstad een probleem en met name voor een specifiek aantal vakken. In het zuiden van Nederland zorgt vooral de vergrijzing van het personeelsbestand voor een risico op middellange termijn. Binnen Yuverta moeten we de komende jaren veel aandacht besteden aan strategische personeelsplanning over grenzen van locaties en regio's heen, afgestemd op de behoefte van het onderwijs.

Gerealiseerde verbeteringen in het risicobeheersings- en controlesysteem

Yuverta is bezig met het verbeteren van de sturing van de organisatie en het vergroten van de kwaliteit van het risicobeheersings- en controlesysteem. In het afgelopen kalenderjaar zijn in dit kader verschillende verbeteringen gerealiseerd, waaronder:

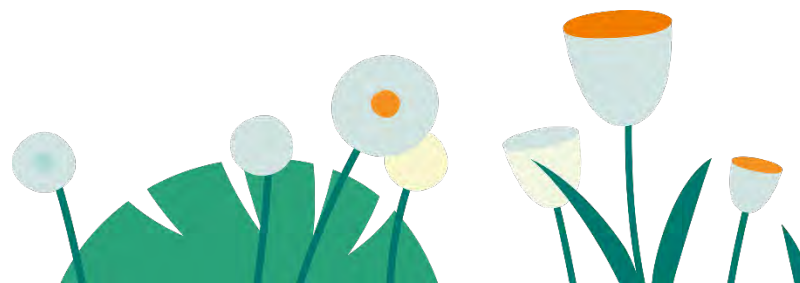
- Verbeteren periodieke rapportage en verantwoording. De werkwijze rondom de periodieke directiegesprekken is verder aangescherpt in het afgelopen jaar. Daarnaast zijn tijdens het budgetproces de schoolleiders en opleidingsmanagers actiever betrokken bij het opstellen van de begroting. Op deze manier is de kwaliteit en herkenbaarheid van het budget verder vergroot.
- Leerlingwerving. Yuverta heeft gericht ingezet op het vergroten van de zichtbaarheid en naamsbekendheid van een aantal locaties. Dit heeft op een aantal locaties geresulteerd in een hogere instroom, zowel op het MBO als het VMBO, voor het schooljaar 2020-2021.
- Verbetering ondersteuning onderwijs. In 2020 is verder ingezet op het creëren van een wendbare en kwalitatief hoogstaande ondersteuning van het onderwijs, op basis van de uitkomsten van het programma O3. Daarbij sluiten deze diensten ook zo goed mogelijk aan op de vraag vanuit onderwijs.
- Projectcontrol. Er is ingezet op een kwalitatieve verbetering van de projectsturing en projectbeheersing in 2020. Projecten zijn gekoppeld aan of komen direct voort uit strategische keuzes. Tweemaal per jaar bespreken we op KSF-niveau de voortgang van de diverse projecten.

- IT-audit. In 2019 is een IT-audit op de financiële kernsystemen uitgevoerd. Aan de hand van de resultaten van deze audit is gewerkt aan het verbeteren van de systemen.

Voorgenomen verbeteringen voor de komende periode

Ook voor het komende kalenderjaar zet Yuverta in op het verder verbeteren van het risicobeheersings- en controlesysteem. Thema's die daarbij aandacht krijgen, zijn:

- verdere integratie en samenwerking van de drie instellingen zodat we de (schaal)voordelen van de nieuwe fusieorganisatie ook kunnen gaan benutten;
- om de leerlingwerving te intensiveren, continueren we de extra aandacht voor voorlichting. De afdeling marketing en communicatie continueert en borgt de aanwezige initiatieven in 2021.
- we blijven investeren in het versterken van de kwaliteitscultuur en teamontwikkeling binnen de organisatie;
- we werken aan een integraal projectportfoliebeleid binnen Yuverta om te borgen dat het geld voor onderwijsvernieuwing en -innovatie, op basis van opgestelde criteria op de meest effectieve manier wordt ingezet;
- ontwikkeling en integratie van IBP binnen het algehele risicobeheer van Yuverta.





TOELICHTING OP DE FINANCIËLE POSITIE

1. Jaarrekening





C. TOELICHTING OP DE FINANCIËLE POSITIE

1. JAARREKENING

A GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2020

(Na verwerking voorstel resultaatbestemming)

1 ACTIVA				
	31-12-2020		31-12-2019	
	€	€	€	€
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa	17.691.002		17.703.778	
		17.691.002		17.703.778
Vlottende activa				
1.5 Vorderingen	819.261		893.705	
1.7 Liquide middelen	16.359.265		15.467.788	
		17.178.526		16.361.493
TOTAAL ACTIVA		34.869.528		34.065.271
2 PASSIVA				
	31-12-2020		31-12-2019	
	€	€	€	€
Eigen vermogen				
2.1 Eigen Vermogen (uit publieke middelen)	27.471.164		27.091.123	
Eigen Vermogen (uit private middelen)	73.559		69.228	
		27.544.723		27.160.351
Voorzieningen				
2.2 Voorzieningen	1.123.363		689.875	
		1.123.363		689.875
Langlopende schulden				
2.3 Langlopende schulden	-		-	
		-		-
Kortlopende schulden				
2.4 Kortlopende schulden	6.201.442		6.215.045	
		6.201.442		6.215.045
TOTAAL PASSIVA		34.869.528		34.065.271



TOELICHTING BEHORENDE TOT DE ENKELVOUDIGE BALANS

1 ACTIVA

VASTE ACTIVA

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf-prijs	Cum. afschrijvingen en waardeverminderingen	Boekwaarde 01.01.2020	Investeringen	Des-investeringen	Afschrijving	Voorziening waardering nieuwbouw waardeverminderingen	Cum. Afschrijving en waardeverminderingen	Boekwaarde 31.12.2020
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
1.2.1 Gebouwen en terreinen	37.657.433	22.350.328	15.307.105	1.287.659	1.287.273-	1.835.691		22.898.746	14.759.073
1.2.2 Inventaris en apparatuur	12.545.866	10.279.275	2.266.591	782.878	4.399.342-	697.679		6.585.909	2.351.790
1.2.4 In uitvoering en vooruitbetaling			130.082	450.057				-	580.139
Totaal materiële vaste activa	50.203.299	32.629.603	17.703.778	2.520.594	5.686.615-	2.533.370	-	29.484.655	17.691.002

Activumgroep	Afschr.termijn
Gebouwen	20 - 25 jaar
Dependance	5 jaar
Software	2 jaar
Diversen	3 jaar
Audio/video, ICT kantoormach.	4 jaar
Gereedschap, Land en tuinbouwmach, Huish & Lab.apparatuur	6 jaar
Installaties	10 jaar
Meubilair	15 jaar

In 2020 hebben er investeringen plaatsgevonden in de locaties Horst, Nederweert en Heerlen



VLOTTENDE ACTIVA**1.5 Vorderingen**

	31.12.2020		31.12.2019	
	€	€	€	€
1.5.1 Debiteuren	453.796		403.451	
1.5.8 Overlopende activa	365.467		490.254	
Totaal vorderingen		819.261		893.705
<i>toelichting 1.5.8. overlopende activa</i>				
<i>nog te ontvangen bedragen</i>	189.309		346.412	
<i>voortuitbetaalde bedragen</i>	176.158		143.776	
<i>voorschotten salarissen</i>	0		66	
	365.467		490.254	

1.7 Liquide middelen.

	31.12.2020		31.12.2019	
	€	€	€	€
1.7.1 Kasmiddelen	1.990		2.997	
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	16.357.275		5.212.981	
1.7.3 Deposito's	0		10.251.810	
		16.359.265		15.467.788

De middelen als omschreven bij punt 1.7.3 betreffen uitstaande reguliere spaarproducten.



PASSIVA

RESULTAATBESTEMMING 2020

Vooruitlopend op een daartoe te nemen besluit door de Raad van Toezicht wordt onderstaande resultaatbestemming voorgesteld. Het positieve exploitatieresultaat à € 384.372,40 wordt vervolgens bestemd volgens onderstaande tabel.

2.1 Eigen Vermogen	MUTATIES			Stand per 31.12.2020
	Stand per 01.01.2020	Saldo baten en lasten	Overige mutaties	
	€	€	€	€
2.1.1 Algemene Reserve (publiek)	26.183.012	380.042	162.667-	26.400.386
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek) <i>Bestemmingsreserve BAPO</i>	908.111	-	162.667	1.070.778
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat) <i>Bestemmingsreserve privaat BO</i>	69.228	4.331	-	73.559
Totaal vermogen	27.160.351	384.371	-	27.544.723

In bovenstaande tabel is de resultaatbestemming van het positief exploitatieresultaat à € 384.372,40 meegenomen.



2.2	Voorzieningen	Stand 01.01.2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31.12.2020	Kortlopende deel <1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personeelsvoorzieningen							
	- Jubilea	178.022	45.157	38.057	-	185.122	5.535	179.587
	- Sociaal personeelsbeleid	14.853	355.137	11.538	9.959	348.493	66.490	282.003
	- Werktijdverkorting Senioren	304.720	246.305	22.116	-	528.909	83.968	444.941
	- Wet Arbeidsmarkt in Balans	31.418	38.432	26.570	-	43.280	43.280	-
	- Landurig Zieken	142.501	-	88.586	53.915	-	-	-
	- Spaarverlof	18.361	-	-	802	17.559	8.779	8.780
	Totaal voorzieningen	689.875	685.031	186.867	64.676	1.123.363	208.052	915.311

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. Het gaat hierbij om 25- en 40-jarige jubilea. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. Er is gewerkt met een reële risicovrije discountvoet van 0%.

In de cao BVE is een regeling opgenomen voor Werktijdverkorting Senioren. Hieruit ontstaat een verplichting uit hoofde van de opgebouwde rechten. Voor deze toekomstige verplichting is een voorziening gevormd.

Met invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 2020 hebben werknemers, met een tijdelijk arbeidscontract dat niet wordt verlengd, recht op een transitievergoeding. Deze bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Hiervoor is een voorziening gevormd.

De voorziening langdurig zieken is gevormd voor de verplichte loonbetaling gedurende de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid voor betreffende medewerkers inclusief eventuele transitievergoeding.



2.4	Kortlopende schulden	31.12.2020		31.12.2019	
		€	€	€	€
2.4.3	Crediteuren		1.024.290		616.722
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen				
	- Loonheffing	991.842		1.011.770	
	- Omzetbelasting	33.351		51.271	
	- Netto salarissen	0		262	
	- Premies sociale verzekeringen	3.038		3.607	
	<i>Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen</i>		1.028.231		1.066.910
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen		302.646		298.779
2.4.9	Overige kortlopende schulden				
	Overige		49.126		98.866
2.4.10	De overlopende passiva				
	- Vooruitontvangen bedragen	243.474		314.208	
	- Nog te betalen bedragen	424.127		648.978	
	- NTB Vakantiewaarderingen	662.126		641.881	
	- NTB Bindingstoelage	24.311		28.109	
	- NTB Verlofrechten	179.178		205.603	
	- NTB Eenmalige uitkering	-		131.700	
	- Nog te realiseren geoordeelde subsidies	93.858		140.098	
	- Nog te realiseren niet geoordeelde subsidies	644.258		424.199	
	- Nog te realiseren OCW/EZ	1.318.600		1.483.684	
	- Diversen	207.217		115.308	
	<i>Totaal overlopende passiva</i>		3.797.149		4.133.768
	Totaal kortlopende schulden		6.201.442		6.215.045
	<i>toelichting 2.4.10 diversen</i>	€		€	
	<i>nog te besteden ext.projectgelden</i>	213.009		116.395	
	<i>overlopende cursussen</i>	0		0	
	<i>diversen</i>	-5.792		-1.087	
		207.217		115.308	



B GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2020

	Resultaat 2020		Begroting 2020		Resultaat 2019	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen	32.518.095		30.895.656		32.233.390	
3.2 Overige overheidsbijdragen	5.500		5.000		7.500	
3.3 College, cursus, les, examengelden	118.367		108.000		122.198	
3.4 Baten werk i.o.v. derden	1.426.782		1.130.500		1.334.196	
3.5 Overige baten	279.494		676.370		650.014	
Totaal baten		34.348.238		32.815.526		34.347.298
4 Lasten						
4.1 Personele lasten	25.546.328		24.431.294		24.587.501	
4.2 Afschrijvingen	2.533.370		2.314.936		2.091.487	
4.3 Huisvestingslasten	1.742.663		1.638.880		1.755.518	
4.4 Overige instellingslasten	4.142.679		3.957.499		4.033.507	
Totaal lasten		33.965.040		32.342.609		32.468.013
Saldo baten en lasten		383.198		472.917		1.879.285
5 Financiële baten en lasten		1.174		-		17.720
Resultaat		384.372		472.917		1.897.005
6 Belastingen	-		-		-	
7 Resultaat deelnemingen	-		-		-	
		-		-		-
Resultaat na belastingen		384.372		472.917		1.897.005
8 Aandeel derden in resultaat						
NETTO RESULTAAT		384.372		472.917		1.897.005



TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	Resultaat 2020		Begroting 2020		Resultaat 2019	
	€	€	€	€	€	€
3 BATEN						
3.1 Rijksbijdragen						
3.1.1 Rijksbijdragen OCW / EZ						
Rijksbijdrage sector VO	746.814		708.321		886.869	
Rijksbijdrage EZ	27.670.169		27.509.551		27.468.829	
		28.417.083		28.217.872		28.352.698
3.1.2 Overige subsidies OC&W						
Geoormerkte OCW subsidies	180.484		2.294.184		264.149	
Niet-geoormerkte OCWEZ-subsidies	2.831.857		-		2.773.058	
		3.012.321		2.294.184		3.037.207
3.1.3 Inkomensoverdracht van rijksbijdragen						
Ontv. Rijksbijdrage Samenwerkingsverbande	1.088.691		383.600		843.485	
		1.088.691		383.600		843.485
		32.518.095		30.895.658		32.233.390
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies						
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies						
	5.500		5.000		7.500	
		5.500		5.000		7.500
3.3 College-, cursus-, les en examengelden						
3.3.1 Examengelden						
	118.367		108.000		122.198	
		118.367		108.000		122.198
3.4 Baten werk i.o.v. derden						
3.4.1 Contractonderwijs						
	718.665		1.055.000		1.123.012	
3.4.3 Overige						
	708.117		75.500		211.184	
		1.426.782		1.130.500		1.334.196
3.5 Overige baten						
3.5.1 Verhuur						
	46.851		61.500		102.121	
3.5.2 Detacheringen personeel						
	68.747		85.620		66.070	
3.5.5 Ouderbijdragen						
	142.955		455.000		466.229	
3.5.6 Overige						
	20.940		74.250		15.894	
		279.494		676.370		650.014
Totaal Baten		34.348.239		32.815.526		34.347.298

4 LASTEN

4.1 Personeelslasten

4.1.1	Lonen en salarissen				
	<i>Brutolonen en salarissen</i>	18.436.816	14.887.155	17.226.231	
	<i>Sociale lasten</i>	2.500.410	-	2.293.718	
	<i>Pensioenpremies</i>	2.689.567	-	2.582.178	
4.1.2	Overige personele lasten				
	<i>Dotaties aan personele voorz.</i>	533.612	-	282.495	
	<i>Uitzendkrachten, declaranten e.d.</i>	481.738	8.157.520	575.173	
	<i>Overige</i>	1.040.832	1.490.619	1.771.185	
		25.682.975		24.535.294	24.730.980
4.1.3	Uitkeringen (-/-)	136.647-		104.000-	143.479-
		25.546.328	24.431.294	24.587.501	

N.B. Het overzicht "WNT-verantwoording 2020 Stichting CITAVERDE College" is opgenomen achter in dit model

4.2 Afschrijvingen

4.2.2	<i>Materiele vaste activa</i>				
	Gebouwen en terreinen	1.835.691	1.559.020	1.346.163	
	Inventaris en apparatuur	697.679	755.916	745.324	
		2.533.370	2.314.936	2.091.487	

4.3 Huisvestingslasten.				
4.3.1 Huur	226.904	294.112	347.599	
4.3.2 Verzekeringen	52.581	74.000	45.309	
4.3.3 Onderhoud	441.967	273.500	392.990	
4.3.4 Energie en water	420.078	413.500	392.987	
4.3.5 Schoonmaakkosten	492.333	475.750	473.315	
4.3.6 Heffingen	80.118	79.200	77.363	
4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	-	-	-	
4.3.8 Overige kosten huisvesting	28.682	28.818	25.955	
	1.742.663	1.638.880	1.755.518	
4.4 Overige instellingslasten.				
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	1.867.689	1.543.388	1.530.759	
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.861.670	2.011.461	2.052.454	
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	3.024	6.300	823	
4.4.4 Overige	416.344	396.350	449.471	
	4.142.679	3.957.499	4.033.507	
Totaal lasten	33.965.040	32.342.609	32.468.013	

N.B. De accountantskosten zijn opgenomen onder punt 4.4.1 en bedragen over 2020 € 71.934,50 en over 2019 € 58.636,60

Deze post is uit te splitsen in de volgende categorieën:

	2020	2019
Onderzoek van de jaarrekening	€ 71.934,50	€ 58.636,60
Andere controleopdrachten	€ -	€ -
Adviesdiensten op fiscaal terrein	€ -	€ -
Andere niet-controlediensten	€ -	€ -

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij de vennootschap en de in de consolidatie betrokken maatschappijen zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2020, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

5 FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

5.1 Rentebaten	1.313	-	17.720
5.5 Rentelasten	139	-	-
Saldo financiële baten en lasten	1.174	-	17.720

Gebeurtenissen na balansdatum

Per 1 januari 2021 is Stichting CITAVERDE College juridisch gefuseerd met Stichting Wellantcollege en Stichting Helicon Opleidingen. De volgende stap is het uitvoeren van de institutionele fusie conform de Wet Educatie en Beroepsonderwijs op 1 augustus 2021.



C KASSTROOMOVERZICHT OVER 2020

	2020		2019	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	383.198		1.879.285	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	2.533.370		2.091.487	
Mutaties voorzieningen	433.488		240.132	
Veranderingen in vlottende middelen:				
Vorraden	0		0	
Vorderingen	74.443		-179.982	
Schulden	-13.602		-32.060	
Ontvangen interest	1.313		17.720	
Betaalde interest	-139		0	
Buitengewoon resultaat	0		0	
		3.412.071		4.016.582
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	-2.520.594		-2.117.736	
Desinvesteringen materiële vaste activa	0		0	
Investerings in immateriële vaste activa	0		0	
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0		0	
Investerings in deelnemingen/samenwerkingsverbanden	0		0	
Mutaties leningen	0		0	
Overige investeringen in financiële vaste activa	0		0	
		-2.520.594		-2.117.736
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen				
Aflossing langlopende schulden	0		0	
		0		0
Mutatie liquide middelen		891.477		1.898.846
Beginstand liquide middelen	15.467.788		13.568.942	
Mutatie liquide middelen	891.477		1.898.846	
Eindstand liquide middelen		16.359.265		15.467.788



A ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2020

(Na verwerking voorstel resultaatbestemming)

1 ACTIVA	31-12-2020		31-12-2019	
	€	€	€	€
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa	17.691.002		17.703.778	
1.3 Financiële vaste activa	-		-	
		17.691.002		17.703.778
Vlottende activa				
1.5 Vorderingen	819.263		893.705	
1.7 Liquide middelen	16.359.265		15.316.857	
		17.178.528		16.210.562
TOTAAL ACTIVA		34.869.530		33.914.340
2 PASSIVA	31-12-2020		31-12-2019	
	€	€	€	€
Eigen vermogen				
2.1 Eigen Vermogen (uit publieke middelen)	27.471.165		27.091.123	
Eigen Vermogen (uit private middelen)	73.559		69.228	
		27.544.724		27.160.351
Voorzieningen				
2.2 Voorzieningen	1.123.363		689.875	
		1.123.363		689.875
Langlopende schulden				
2.3 Langlopende schulden	-		-	
		-		-
Kortlopende schulden				
2.4 Kortlopende schulden	6.201.443		6.064.114	
		6.201.443		6.064.114
TOTAAL PASSIVA		34.869.530		33.914.340



TOELICHTING BEHORENDE TOT DE ENKELVOUDIGE BALANS

1 ACTIVA

VASTE ACTIVA

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf-prijs	Cum. afschrijvingen en waardeverminderingen	Boekwaarde 01.01.2020	Investeringen	Des-investeringen	Afschrijving	Voorziening waardering nieuwbouw waardeverminderingen	Cum. Afschrijving en waardeverminderingen	Boekwaarde 31.12.2020
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
1.2.1 Gebouwen en terreinen	37.657.433	22.350.328	15.307.105	1.287.659	1.287.273-	1.835.691		22.898.746	14.759.073
1.2.2 Inventaris en apparatuur	12.545.866	10.279.275	2.266.591	782.878	4.399.342-	697.679		6.585.909	2.351.790
1.2.4 In uitvoering en vooruitbetaling			130.082	450.057				-	580.139
Totaal materiële vaste activa	50.203.299	32.629.603	17.703.778	2.520.594	5.686.615-	2.533.370	-	29.484.655	17.691.002

Activumgroep	Afschr. termijn
Gebouwen	20 - 25 jaar
Dependance	5 jaar
Software	2 jaar
Diversen	3 jaar
Audio/video, ICT kantoormach.	4 jaar
Gereedschap, Land en tuinbouwmach, Huish & Lab.apparatuur	6 jaar
Installaties	10 jaar
Meubilair	15 jaar

In 2020 hebben er investeringen plaatsgevonden in de locaties Horst, Nederweert en Heerlen



VLOTTENDE ACTIVA

1.5	Vorderingen	31.12.2020		31.12.2019	
		€	€	€	€
1.5.1	Debiteuren	453.796		403.451	
1.5.8	Overlopende activa	365.467		490.254	
Totaal vorderingen		819.263		893.705	
<i>toelichting 1.5.8. overlopende activa</i>					
	<i>nog te ontvangen bedragen</i>	189.309		346.412	
	<i>voortbetaalde bedragen</i>	176.158		143.776	
	<i>voorschotten salarissen</i>	0		66	
		365.467		490.254	

1.7	Liquide middelen.	31.12.2020		31.12.2019	
		€	€	€	€
1.7.1	Kasmiddelen	1.990		2.997	
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	16.357.275		5.062.050	
1.7.3	Deposito's	0		10.251.810	
		16.359.265		15.316.857	

De middelen als omschreven bij punt 1.7.3 betreffen uitstaande reguliere spaarproducten.



RESULTAATBESTEMMING 2020

Vooruitlopend op een daartoe te nemen besluit door de Raad van Toezicht wordt onderstaande resultaatbestemming voorgesteld. Het positieve exploitatieresultaat à € 384.372,40 wordt vervolgens bestemd volgens onderstaande tabel.

PASSIVA	MUTATIES			
	Stand per 01.01.2020	Saldo baten en lasten	Overige mutaties	Stand per 31.12.2020
2.1 Eigen Vermogen	€	€	€	€
2.1.1 Algemene Reserve (publiek)	26.183.012	380.042	162.667-	26.400.387
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek) <i>Bestemmingsreserve BAPO</i>	908.111	-	162.667	1.070.778
2.1.3 <i>Bestemmingsreserve (privaat)</i> <i>Bestemmingsreserve privaat BO</i>	69.228	4.331	-	73.559
Totaal vermogen	27.160.351	384.373	-	27.544.724

In bovenstaande tabel is de resultaatbestemming van het positief exploitatieresultaat à € 384.372,40 meegenomen.



2.2	Voorzieningen	Stand 01.01.2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31.12.2020	Kortlopende deel <1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personeelsvoorzieningen							
	- Jubilea	178.022	45.157	38.057	-	185.122	5.535	179.587
	- Sociaal personeelsbeleid	14.853	355.137	11.538	9.959	348.493	66.490	282.003
	- Werktijdverkorting Senioren	304.720	246.305	22.116	-	528.909	83.968	444.941
	- WAB	31.418	38.432	26.570	-	43.280	43.280	-
	- Langdurig zieken	142.501	-	88.586	53.915	-	-	-
	- Spaarverlof	18.361	-	-	802	17.559	8.779	8.780
	Totaal voorzieningen	689.875	685.031	186.867	64.676	1.123.363	208.052	915.311

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. Het gaat hierbij om 25- en 40-jarige jubilea.

De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. Er is gewerkt met een reële risicovrije discontovoet van 0%.

In de cao BVE is een regeling opgenomen voor Werktijdverkorting Senioren. Hieruit ontstaat een verplichting uit hoofde van de opgebouwde rechten.

Voor deze toekomstige verplichting is een voorziening gevormd.

Met invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 2020 hebben werknemers, met een tijdelijk arbeidscontract dat niet wordt verlengd, recht op een transitievergoeding. Deze bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Hiervoor is een voorziening gevormd.

De voorziening langdurig zieken is gevormd voor de verplichte loondoorbetaling gedurende de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid voor betreffende medewerkers inclusief eventuele transitievergoeding.



2.4	Kortlopende schulden	31.12.2020		31.12.2019	
		€	€	€	€
2.4.3	Crediteuren		1.024.290		615.720
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen				
	- Loonheffing	859.508		737.836	
	- Omzetbelasting	33.351		51.271	
	- Netto salarissen	0		262	
	- Premies sociale verzekeringen	3.002		3.459	
	<i>Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen</i>		895.861		792.828
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen		261.865		218.151
2.4.9	Overige kortlopende schulden				
	Overige		49.048		50.037
2.4.10	De overlopende passiva				
	- Vooruitontvangen bedragen	243.475		314.208	
	- Nog te betalen bedragen	424.127		648.978	
	- NTB Vakantiegeld	580.672		456.942	
	- NTB Bindingstoelage	24.311		28.109	
	- NTB Verlofrechten	179.178		205.603	
	- NTB Eenmalige uitkering	-		131.700	
	- Nog te realiseren geormerkte subsidies	93.858		140.098	
	- Nog te realiseren niet geormerkte subsidies	644.258		424.199	
	- Nog te realiseren OCW/EZ	1.318.600		1.483.684	
	- RC SWGO	254.684		438.550	
	- Diversen	207.216		115.307	
	<i>Totaal overlopende passiva</i>		3.970.379		4.387.378
	Totaal kortlopende schulden		6.201.443		6.064.114
	<i>toelichting 2.4.10 diversen</i>	€		€	
	<i>nog te besteden ext.projectgelden</i>		213.009		116.395
	<i>overlopende cursussen</i>		0		0
	<i>diversen</i>		-5.793		-1.088
			207.216		115.307

De uitstaande verlofrechten worden sinds 2009 individueel verantwoord.



B ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2020

	Resultaat 2020		Begroting 2020		Resultaat 2019	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen	32.518.095		30.895.656		32.233.390	
3.2 Overige overheidsbijdragen	5.500		5.000		7.500	
3.3 College, cursus, les, examengelden	118.367		108.000		122.198	
3.4 Baten werk i.o.v. derden	1.426.782		1.130.500		1.334.196	
3.5 Overige baten	279.494		676.370		650.014	
Totaal baten		34.348.238		32.815.526		34.347.298
4 Lasten						
4.1 Personele lasten	25.576.852		24.431.294		24.618.209	
4.2 Afschrijvingen	2.533.370		2.314.936		2.091.487	
4.3 Huisvestingslasten	1.742.663		1.638.880		1.755.518	
4.4 Overige instellingslasten	4.112.155		3.957.499		4.002.799	
Totaal lasten		33.965.040		32.342.609		32.468.013
Saldo baten en lasten		383.198		472.917		1.879.285
5 Financiële baten en lasten		1.174		-		17.720
Resultaat		384.372		472.917		1.897.005
6 Belastingen	-		-		-	
7 Resultaat deelnemingen	-		-		-	
		-		-		-
Resultaat na belastingen		384.372		472.917		1.897.005
8 Aandeel derden in resultaat						
NETTO RESULTAAT		384.372		472.917		1.897.005



TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	Resultaat 2020		Begroting 2020		Resultaat 2019	
	€	€	€	€	€	€
3 BATEN						
3.1 Rijksbijdragen						
3.1.1 Rijksbijdragen OCW / EZ						
<i>Rijksbijdrage sector VO</i>	746.914		708.321		885.869	
<i>Rijksbijdrage EZ</i>	27.670.169		27.509.551		27.466.829	
		28.417.083		28.217.872		28.352.698
3.1.2 Overige subsidies OC&W						
<i>Geomerkte OCW subsidies</i>	180.464		2.294.184		264.149	
<i>Niet-geomerkte OCW/EZ-subsidies</i>	2.831.857		-		2.773.058	
		3.012.321		2.294.184		3.037.207
3.1.3 Inkomensoverdracht van rijksbijdragen						
<i>Ontv. Rijksbijdrage Samenwerkingsverband</i>	1.088.691		383.600		843.485	
		1.088.691		383.600		843.485
		32.518.095		30.895.656		32.233.390
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies						
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	5.500		5.000		7.500	
		5.500		5.000		7.500
3.3 College-, cursus-, les en examengelden						
3.3.1 Examengelden	118.367		108.000		122.198	
		118.367		108.000		122.198
3.4 Baten werk i.o.v. derden						
3.4.1 Contractonderwijs	718.665		1.055.000		1.123.012	
3.4.3 Overige	708.117		75.500		211.184	
		1.426.782		1.130.500		1.334.196
3.5 Overige baten						
3.5.1 Verhuur	46.851		61.500		102.121	
3.5.2 Detacheringen personeel	68.747		85.620		66.070	
3.5.5 Ouderbijdragen	142.955		455.000		466.229	
3.5.6 Overige	20.940		74.250		15.594	
		279.494		676.370		650.014
Totaal Baten		34.348.239		32.815.526		34.347.298



4 LASTEN

4.1 Personeelslasten

4.1.1	Lonen en salarissen				
	<i>Brutolonen en salarissen</i>	14.576.262	14.887.155	12.549.222	
	<i>Sociale lasten</i>	1.771.463		1.556.237	
	<i>Pensioenpremies</i>	2.154.835		1.935.419	
4.1.2	Overige personele lasten				
	<i>Dotaties aan personele voorz.</i>	533.612	-	282.495	
	<i>Uitzendkrachten, declaranten e.d.</i>	5.605.971	8.157.520	6.636.422	
	<i>Overige</i>	1.071.356	1.490.619	1.801.893	
		25.713.499	24.535.294	24.761.688	
4.1.3	Uitkeringen (-/-)	136.647-	104.000-	143.479-	
		25.576.852	24.431.294	24.618.209	

N.B. Het overzicht "WNT-verantwoording 2020 Stichting CITAVERDE College" is opgenomen achter in dit model

4.2 Afschrijvingen

4.2.2	<i>Materiele vaste activa</i>				
	Gebouwen en terreinen	1.835.691	1.559.020	1.346.163	
	Inventaris en apparatuur	697.679	755.916	745.324	
		2.533.370	2.314.936	2.091.487	

4.3 Huisvestingslasten.

4.3.1	Huur	226.904	294.112	347.599	
4.3.2	Verzekeringen	52.581	74.000	45.309	
4.3.3	Onderhoud	441.967	273.500	392.990	
4.3.4	Energie en water	420.078	413.500	392.987	
4.3.5	Schoonmaakkosten	492.333	475.750	473.315	
4.3.6	Heffingen	80.118	79.200	77.363	
4.3.7	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	-		-	
4.3.8	Overige kosten huisvesting	28.682	28.818	25.955	
		1.742.663	1.638.880	1.755.518	

4.4 Overige instellingslasten.

4.4.1	Administratie- en beheerslasten	1.867.689	1.543.388	1.530.759	
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.861.670	2.011.461	2.052.454	
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	3.024	6.300	823	
4.4.4	Overige	385.820	396.350	418.763	
		4.112.155	3.957.499	4.002.799	

Totaal lasten	33.965.040	32.342.609	32.468.013	
----------------------	-------------------	-------------------	-------------------	--



N.B. De accountantskosten zijn opgenomen onder punt 4.4.1 en bedragen over 2020 € 71.934,50 en over 2019 € 58.636,60
Deze post is uit te splitsen in de volgende categorieën:

	2020	2019
Onderzoek van de jaarrekening	€ 71.934,50	€ 58.636,60
Andere controleopdrachten	€ -	€ -
Adviesdiensten op fiscaal terrein	€ -	€ -
Andere niet-controlediensten	€ -	€ -

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij de vennootschap en de in de consolidatie betrokken maatschappijen zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2020, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

5 FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

5.1	Rentebaten	1.313	-	17.720
5.5	Rentelasten	139	-	-
	Saldo financiële baten en lasten	1.174	-	17.720

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Voor de toelichting omtrent de gebeurtenissen na balansdatum wordt verwezen naar toelichting 'Gebeurtenissen na balansdatum' in de geconsolideerde jaarrekening



Model G geldend vanaf het verslagjaar 2020

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt						
Volg-nummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond:
				€	€	
1	Voorziening leermiddelen minimagezinnen	2017/2/521288	20-6-2017	26.381	26.381	J
2	Voorziening leermiddelen minimagezinnen	2018/2/872863	20-6-2018	26.426	26.426	N
3	Voorziening leermiddelen minimagezinnen	2019/2/1195337	20-8-2019	29.047	29.047	N
4	Voorziening leermiddelen minimagezinnen	2020/2/1614002	20-8-2020	27.182	27.182	N
5	Studieverlof VO	2019/2/1215916	20-9-2019	61.890	61.890	J
6	Studieverlof BVE	2019/2/1218503	20-9-2019	36.578	36.578	J
7	Studieverlof BVE	2020/2/1632654	22-9-2020	27.147	27.147	N
8	Doorstroomprogramma MBO-HO - Horst	DHBO18032	15-3-2018	120.223	120.223	N
9	Doorstroomprogramma MBO-HO - Zuid	DHBO19021	30-10-2018	124.000	124.000	N
10	Doorstroomprogramma PO-VO - Roermond	DPOVO18075	30-8-2018	100.000	100.000	N
11	Aanvullende bekostiging Technisch VMBO	2018/2/1035661	19-12-2018	11.066	11.066	N
12	Aanvullende bekostiging Technisch VMBO	2019/2/1358573	20-11-2019	25.314	25.314	N
13	LerarenOntwikkelfonds	LOF200258	26-6-2020	14.250	14.250	N
14	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's VO tijdvak 1	IOP-40501-VO	10-7-2020	237.600	237.600	N
15	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's MBO tijdvak 1	IOP-40501-MBO	2-7-2020	79.650	79.650	N
16	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's VO tijdvak 2	IOP2-40501-VO	16-10-2020	95.400	95.400	N
17	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's MBO tijdvak 2	IOP2-40501-MBO	16-10-2020	79.650	79.650	N
Totaal				1.121.804	1.121.804	

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, afopend per ultimo verslagjaar										
Volg-nummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
				€	€	€	€	€	€	
Totaal				-	-	-	-1	-	0	0

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar										
Volg-nummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
				€	€	€	€	€	€	
1	Regionaal Investeringsfonds MBO Hippisch College Limburg	RIF19030	18-10-2019	626.381	156.595	16.497	140.098	134.225	180.464	93.859
Totaal				626.381	156.595	16.497	140.098	134.225	180.464	93.859



WNT-verantwoording 2020 Stichting CITAVERDE College

De WNT is van toepassing op Stichting CITAVERDE College. Het voor Stichting CITAVERDE College toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 170.000, bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse E.

De criteria voor de vaststelling van de toepasselijke bezoldigingsklasse voor CITAVERDE College zijn:

- Het aantal complexiteitspunten toegekend op basis van het driejaargemiddelde over 2016, 2017, 2018 bedraagt 6.
- Het aantal complexiteitspunten toegekend op basis van het driejaargemiddelde van het aantal leerlingen/deelnemers (per peildatum 1.10) over 2016, 2017 en 2018 bedraagt 3.
- Het aantal complexiteitspunten op basis van het gewogen aantal onderwijssoorten bedraagt 5.

Hieruit volgt dat het totaal van A+B+C 14 punten bedraagt, hetgeen een klasse-indeling E (13-15 punten) betekent.

Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Stichting CITAVERDE College van toepassing zijnde regelgeving:

- Wet normering topinkomens
- Uitvoeringsbesluit WNT (inclusief de normering voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking).
- Uitvoeringsregeling WNT
- Controleprotocol WNT
- Beleidsregels WNT 2020
- Regeling m.b.t. sectoren onderwijs, cultuur en wetenschap

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2020

bedragen x € 1	Dhr. J.P.M. Janssen	Mw. J.V. Christophe
<i>Functiegegevens</i>	<i>Voorzitter CvB</i>	<i>Lid CvB</i>
<i>Aanvang en einde functievervulling in 2020</i>	<i>1/1 - 31/12</i>	<i>1/1 - 31/12</i>
<i>Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)</i>	<i>1,0</i>	<i>1,0</i>
<i>Dienstbetrekking</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>
<i>Bezoldiging</i>		
<i>Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen</i>	€ 141.236,22	€ 134.232,64
<i>Beloningen betaalbaar op termijn (pensioenpremie)</i>	€ 20.912,40	€ 20.912,40
Subtotaal	€ 162.148,62	€ 155.145,04
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	€ 170.000,00	€ 170.000,00
<i>-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</i>	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 162.148,62	€ 155.145,04
<i>Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan</i>	N.v.t.	N.v.t.
<i>Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling</i>	N.v.t.	N.v.t.



Gegevens 2019	Dhr. J.P.M. Janssen		Mw. J.V. Christophe	
bedragen x € 1				
Functiegegevens	Voorzitter CvB		Lid CvB	
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0		1,0	
Dienstbetrekking	ja		ja	
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	137.000,03	€	133.423,53
Beloningen betaalbaar op termijn (pensioenpremie)	€	20.077,44	€	20.077,44
Subtotaal	€	157.077,47	€	153.500,97
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	164.000,00	€	164.000,00
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging	€	157.077,47	€	153.500,97

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12
Niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020	Mw. Helbig		Dhr. Van Beek		Dhr. Lemmen		Dhr. Doffegnies		Mw. Fleuren		Dhr. Veltmans		Dhr. Kersten	
bedragen x € 1														
Functiegegevens	Voorzitter		Lid		Lid		Lid		Lid		Lid		Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12		1/1 - 31-12		1/1 - 31/12		1/1 - 31/12		1/1 - 31/12		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging	€	17.232,88	€	11.488,60	€	11.570,24	€	11.488,60	€	11.488,60		N.v.t.		N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	25.500,00	€	17.000,00	€	17.000,00	€	17.000,00	€	17.000,00		N.v.t.		N.v.t.
- / - Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag														
Bezoldiging	€	17.232,88	€	11.488,60	€	11.570,24	€	11.488,60	€	11.488,60		N.v.t.		N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.

Gegevens 2019	Mw. Helbig		Dhr. Van Beek		Dhr. Lemmen		Dhr. Doffegnies		Mw. Fleuren		Dhr. Veltmans		Dhr. Kersten	
bedragen x € 1														
Functiegegevens	Voorzitter		Lid		Lid		Lid		Lid		Lid		Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12		1/7 - 31/12		1/1 - 31/12		1/1 - 31/12		N.v.t.		1/1 - 31/12		1/1 - 30/6	
Bezoldiging	€	17.232,88	€	5.744,30	€	11.570,24	€	11.488,60		N.v.t.	€	11.488,60	€	2.872,25
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	24.600,00	€	12.300,00	€	16.400,00	€	16.400,00		N.v.t.		16400		8200



1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder
Niet van toepassing

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700
Niet van toepassing

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is of meer andere WNT-instellingen
Niet van toepassing

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is
Niet van toepassing

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen
Niet van toepassing

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen

B6 NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

Huurverplichtingen per 31-12-2020 per locatie:

			Binnen 1 jaar	Tussen 1 en 2 jaar	Tussen 2 en 5 jaar	Na 5 jaar
<u>Heerlen</u>						
Stichting Boerderij Daalhoeve	Huur gebouwen	t/m juli 2021	€ 7.481	€ -	€ -	-
Stichting Dierenbescherming Limburg	Huur gebouwen	t/m juli 2023	€ 47.479	€ 47.479	€ 27.696	-
<u>Louis Eyssenweg, Merum</u>						
Arval	Leaseauto A. Christophe	t/m oktober 2021	€ 11.831	€ -	€ -	-
Leaseplan	Leaseauto JP. Janssen	t/m maart 2023	€ 17.772	€ 17.772	€ 4.443	-
Konica Minolta	Lease multifunctionals	t/m maart 2023	€ 29.984	€ 29.984	€ 7.496	-
<u>Bedrijfsopleidingen</u>						
Alto Campo B.V.	Huur gebouwen	t/m juli 2024	€ 114.481	€ 114.481	€ 181.262	-
Walas	Huur gebouwen	t/m juli 2021	€ 6.798	€ -	€ -	-
B.V. Campus Vastgoed Greenport Venlo	Huur gebouwen	t/m februari 2022	€ 14.511	€ 2.418	€ -	-
Totaal			€ 250.337	€ 212.134	€ 220.897	-

CITAVERDE College is aangesloten bij de Stg Waarborgfonds BVE waardoor er een latente claim van 2% van de rijksbijdrage aanwezig is in geval van calamiteiten.

Bankgaranties

Ultimo 2020 heeft CITAVERDE College een bankgarantie gesteld, te weten:

EUR 7.706,66 jegens Stichting Dierenbescherming Limburg

EUR 26.763,00 jegens Hoogveld V.O.F.





OVERIGE GEGEVENS

1. Statutaire winstbestemmingsregeling
2. Controleverklaring accountant





D. OVERIGE GEGEVENS

1. STATUTAIRE WINSTBESTEMMINGSREGELING

Op grond van artikel 10 van de statuten stelt de Raad van Toezicht het jaarverslag inclusief resultaatbestemming vast. De voorgestelde resultaatbestemming is opgenomen in de toelichting bij het eigen vermogen op pagina 104 en 115.

2. CONTROLEVERKLARING ACCOUNTANT



Aan: de raad van Bestuur en de raad van toezicht van Stichting De Drie AOC's

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting CITAVERDE College te Herten gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het bestuursverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting CITAVERDE College op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;

*PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Stationsplein 8k, 6221 BT Maastricht, Postbus 3122, 6202 NC Maastricht
T: 088 792 00 43, F: 088 792 94 03, www.pwc.nl*

'PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2020;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting CITAVERDE College, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij



assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- A. Verslag Bestuur
- B. Continuïteits- en Risicoparagraaf
- D. Overige Gegevens

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de raad van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De raad van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de raad van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de raad van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de raad van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De raad van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

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

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Maastricht, 14 juni 2021
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

drs. S.C.J.M. Frissen RA

Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

- het vaststellen dat de door de raad van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

BIJLAGEN

1. Externe nevenfuncties leden College van Bestuur
2. Indicatoren geïntegreerd
3. Kwaliteitsagenda
4. Afkortingenlijst en verklarende woorden





E. BIJLAGEN

1. EXTERNE NEVENFUNCTIES LEDEN CVB

DE HEER J.P.M.(JAN-PIETER)JANSSEN, VOORZITTER

Nevenfuncties:

- Lid algemeen bestuur en voorzitter auditteam SBB
- Bestuurslid Groene Norm
- Bestuurslid Kwaliteitsnetwerk mbo
- Bestuurslid Groene Tafel
- Penningmeester Bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Parkstad e.o.VO-31.06
- Secretaris Bestuur samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO-31.03 Weert, Nederweert en Cranendonck
- Lid Stuurgroep VSV RMC 38
- Lid Stuurgroep VSV RMC 39
- Lid Connect Groen
- Lid Dagelijks Bestuur Borderless Network
- Lid Kerngroep Internationalisering MBO Raad

Externe nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Advies IVN Consulentschap Limburg
- Werkvelddeskundige/expert NVAO en NQA

MEVROUW J.V. (ANS) CHRISTOPHE, LID

Nevenfuncties:

- Voorzitter Facilitair Samenwerkingsverband MBO Raad
- Lid ClusterTuinbouw en Uitgangsmaterialen
- Bestuurslid Kenniscentrum Natuur en Leefomgeving
- Lid Connect Groen
- Lid Crossroads Limburg
- Lid Bestuur Sector Fonds MKB Limburg
- Lid AB Keyport Limburg
- Lid Coöperatie LEO
- Lid Crisisteam Corona Midden Limburg
- Voorzitter Stuurgroep AgroLeeft
- Lid stuurgroep Bedrijfsvoering MBO Raad
- Lid stuurgroep Waarborgfonds
- Bestuurslid Groene Tafel
- Lid stuurgroep SOBOL
- Lid Stuurgroep RAL

Externe nevenfuncties:

- Lid RvT Cultura Nova
- voorzitter Raad van Toezicht Mosa Lira



2. INDICATOREN GEÏNTEGREERD

1. Deelnemersaantallen
2. Studiesucces MBO met jaarresultaat en diplomaresultaat
3. Doorstroom VMBO en MBO
4. Studiesucces VMBO
5. VSV

Kerngegevens studenten en opleidingen

1. DEELNEMERSAANTALLEN

Deelnemers	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Diplomaresultaat	CITAVERDE College 2019	Vergelijkings-groep 2019	CITAVERDE College 2020	Vergelijkings-groep 2020
VMBO	1812	1811	1817	1835	1856	1889					
MBO (BOL)	1072	1080	935	911	879	878	76,6%	74,5%	82,8%	73,9%	
MBO (BBL)	305	316	293	335	300	295					
Totaal	3189	3207	3045	3081	3035	3062					

Bron: Foto DUO VMBO en MBO 1 oktobertelling

Het aantal BOL- en BBL- deelnemers is gelijk gebleven of licht gedaald, terwijl het aantal VMBO-leerlingen licht is gestegen. De daling van het aantal BOL- / BBL- studenten heeft voor de helft te maken met demografische krimp en voor de andere helft overheidsbeleid (wegvallen 4^e leerjaar / Entree-groepen /

¹ Voor de bepaling van het diplomaresultaat per instelling voor het studiejaar/opbrengstenjaar (loopt van 1-10 tot 1-10) t t/m (t+1), wordt gekeken naar het aantal ingeschreven deelnemers op 1-10-t.

versoering voorzieningen van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs).

2. STUDIESUCCES MBO

Diplomaresultaat (DR): Het aantal ooit gediplomeerde instellingsverlaters delen door het aantal ooit gediplomeerde en ongediplomeerde instellingsverlaters, vermenigvuldigd met 100.¹

Jaarresultaat (JR): Het aantal gediplomeerden in het cursusjaar delen door het aantal gediplomeerden (instellingsverlaters + interne doorstromers) plus het aantal ongediplomeerde instellingsverlaters, vermenigvuldigd met 100.²

Dit levert de onderstaande tabel op voor 2019 en 2020:

Bron: DUO MBO-indicatoren per instelling

Uit de tabel valt af te lezen dat het diplomaresultaat sterk is gestegen met 6,2% ten opzichte van 2019. De vergelijkingsgroep laat daarentegen een lichte daling (0,6%). De ongediplomeerde uitstroom is in 2020 sterk afgenomen bij

² Voor de bepaling van het jaarresultaat per instelling voor het opbrengstenjaar (loopt van 1-10 tot 1-10) t t/m (t+1), wordt gekeken naar het aantal ingeschreven deelnemers op 1-1—t, aangevuld met de deelnemers die in de periode 1-10-t t/m 31-9-(t+1) een diploma hebben behaald.



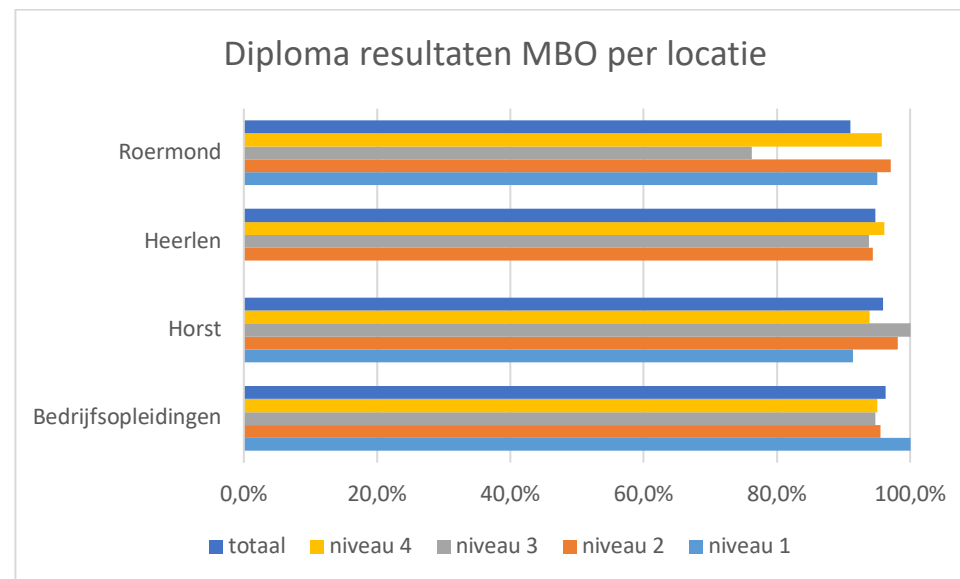
een vrijwel gelijk totaal aantal instellingsverlaters. Dit heeft eveneens zijn positieve uitwerking op onderstaande Jaarresultaat.

	CITAVERDE College 2019	Vergelijkings-groep 2019	CITAVERDE College 2020	Vergelijkings-groep 2020
Jaarresultaat	75,9%	74,2	81,3%	73,7%

Bron: DUO MBO-indicatoren per instelling

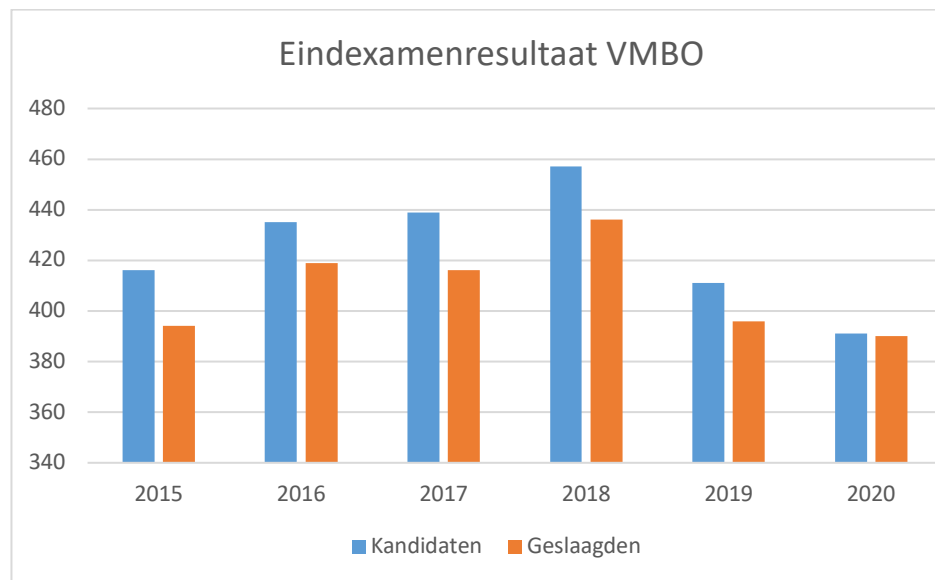
Uit de tabel valt af te lezen dat het jaarresultaat sterk is gestegen (+5,4%) ten opzichte van 2019. Net als bij het diplomaresultaat zien we voor de vergelijkingsgroep een lichte daling (-0,5).

Diplomaresultaten MBO per locatie



De slagingspercentages zijn stabiel en vergelijkbaar met voorgaande jaren. De slagingspercentages bij de opleiding Paard niveau 3 blijven achter vergeleken met de overige mbo opleidingen en niveaus. Oorzaken liggen mogelijk in de doorstroom vanuit niveau 2 waarbij de overgang naar de eisen van niveau 3 soms te zwaar zijn. Ten aanzien van de aanpassingen examinering in verband beperkte contact mogelijkheden zijn er over het algemeen geen aanwijzingen dat dit tot een lager zakpercentage hebben geleid. Wel is geconstateerd dat er voor bij een beperkt aantal opleidingen opvallend veel herexamens zijn geweest. De oorzaak moet gezocht worden in het afstandsleren dat niet voor iedere student een passende onderwijsvorm was.

Eindexamen resultaten VMBO



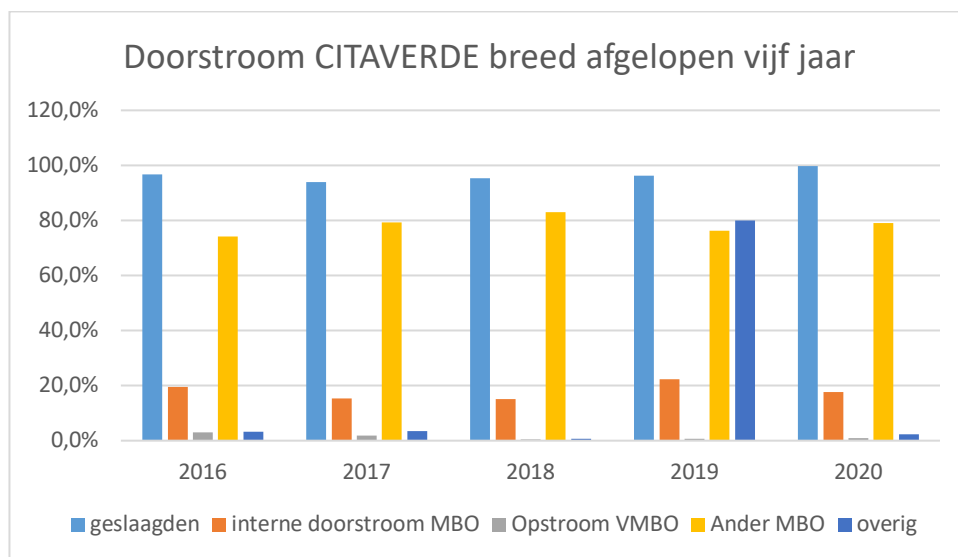
Door de corona crisis hebben er in 2020 geen centrale examens plaatsgevonden. Op basis van de resultaten van de schoolexamens zijn de leerlingen wel of niet geslaagd. Hierdoor is er dit jaar geen conclusie te trekken over de resultaten ten opzichte van vorig jaar. Uit de grafiek blijft dat op 1 leerling na, alle leerlingen geslaagd zijn op basis van de schoolexamen resultaten. Sommige leerlingen hebben hiervoor nog een resultaat verbeteringstoets (rv-toets) gemaakt.

3. DOORSTROOM VMBO EN MBO

In onderstaande tabellen wordt weergegeven waar de afgestudeerde deelnemers van het VMBO en MBO naar doorstromen. De gegevens zijn aangeleverd door de decanen VMBO en MBO. Ter vergelijking zijn de gegevens van 2019 toegevoegd.

VMBO:

VMBO	CITAVERDE BREED	
	2019	2020
Jaar		
Aantal geslaagden	396 (96,3%)	390 (99,7%)
Doorstroom naar CITAVERDE MBO groen	88 (22,2%)	69 (17,7%)
Opstroom VMBO	3 (0,8%)	4 (1,0%)
Doorstroom naar ander MBO	302 (76,2%)	308 (79%)
Overig	3 (0,8%)	9 (2,3%)



Met betrekking tot de doorstroomcijfers VMBO valt op dat het percentage leerlingen dat doorstroomt naar ons eigen MBO gedaald is.

MBO:

Jaar	CITAVERDE BREED	
	2019	2020
Aantal geslaagden	385 (96,0%)	364* (94,0%)
Interne doorstroom	79 (20,5%)	68 (18,7%)
Doorstroom naar ander MBO	47 (12,2%)	47 (12,9%)
Doorstroom naar HBO	28 (7,3%)	59 (16,2%)
Werkend/werk zoekend	131 (34%)	147 (40,4%)
Onbekend/anders	86 (22,3%)	43 (11,8%)

excl. Bedrijfsopleidingen

In bovenstaande tabel zien we dat ten opzichte van 2019 de grootste percentuele verschuiving zichtbaar is in de doorstroom naar het HBO en uitstroom naar werk. Daarnaast kan worden gesteld dat we van meer afgestudeerden in beeld hebben waar zij na het afronden van hun opleiding naartoe gaan. Met betrekking tot de doorstroom naar HBO dient bij bovenstaande de kanttekening worden geplaatst dat deze is uitgedrukt als percentage van het totale aantal geslaagden op alle uitstroomniveaus. Enkel kijkend naar niveau 4 van waaruit doorgestroomd kan worden naar een HBO vervolgonderwijs is dit 35% in 2020. Dit is een lichte stijging ten opzichte van de 32% die 2019 doorstroomde naar het HBO. De toename in uitstroom naar werk kan duiden op een gunstige arbeidsmarkt.

4. VOORTIJDIG SCHOOLVERLATERS (VSV'ERS) DEFINITIEVE CIJFERS SCHOOLJAAR 2018-2019

Een nieuwe voortijdige schoolverlater is een deelnemer die aan het begin van het schooljaar jonger is dan 22 jaar, die op 1 oktober aan het begin van het schooljaar is ingeschreven als bekostigd deelnemer en op 1 oktober van het jaar erna niet is ingeschreven in het VO, MBO, VAVO of HBO en in dat jaar of in de jaren ervoor geen startkwalificerend diploma heeft behaald.

In onderstaande tabel worden de definitieve cijfers van schooljaar 2018-2019 weergegeven. Deze cijfers zijn definitief vastgesteld in oktober 2020.

VSV'ers

VSV	Prestatienorm landelijk	Definitieve resultaten schooljaar 2018-2019 CITAVERDE
VO onderbouw	0,10 %	0,20%
VO bovenbouw	1,00 %	0,90%
MBO niveau 1	26,40 %	24,4%
MBO niveau 2	8,60 %	6,71%
MBO niveau 3	3,20 %	3,69%
MBO niveau 4	2,70 %	1,80%

De landelijke prestatienormen van VO-onderbouw en VO-bovenbouw zijn gewijzigd. Voor VO-onderbouw is de landelijke prestatienorm van 0,5% naar 0,1% gegaan en voor VO-bovenbouw is de landelijke prestatienorm van 2,0% naar 1,0% gegaan. Waar we eerder ruim voldeden aan beide prestatienormen, is uit bovenstaande tabel op te maken dat CITAVERDE College niet meer voldoet aan de landelijke prestatienorm voor VO-onderbouw. Relevant daarbij op te merken, is dat het percentage van 0,2% in absolute aantallen om twee leerlingen gaat. Een stijging of daling van 1 leerling heeft bij dergelijke kleine aantallen relatief een groot effect. De VSV-cijfers worden maandelijks gemonitord. Middels een uitgedraaide VSV-rapportage van DUO wordt per



leerling gekeken wat de precieze situatie is van de desbetreffende leerling om hier vervolgens actie op te zetten.

Op MBO-niveau worden de landelijke prestatienormen behaald voor niveaus 1, 2 en 4. De norm voor MBO-niveau 3 blijft een aandachtspunt. Gerichte acties op gebied van begeleiding en informatievoorziening dienen blijvende aandacht te krijgen om aan de voorkant studenten zo goed mogelijk op een passende plek in het onderwijs te plaatsen en zo uitval te voorkomen.

5. EXAMENRESULTATEN VMBO

In onderstaande tabellen worden per leerweg de slagingspercentages per leerweg van de locaties vergeleken met de landelijke percentages.

Vanwege de coronacrisis zijn dit examenjaar alleen de slagingspercentages beschikbaar.

Basisberoepsgerichte leerweg	Landelijk	Roermond	Horst	Heerlen
Slagingspercentage	99,4%	100%	97,1%	100%

Kaderberoepsgerichte leerweg	Landelijk	Roermond	Horst	Heerlen
Slagingspercentage	99,5%	100%	100	100%

Gemengde / theoretische leerweg	Landelijk	Roermond	Horst	Heerlen	Nederweert
Slagingspercentage	99,2%	100%	100%	100%	100%

Bron: Managementrapportage Vensters voor Verantwoording



3. KWALITEITSAGENDA

3.1 WOORD VOORAF

door de voorzitter van het College van Bestuur

Reflecterend op hetgeen we bereikt hebben in het kader van onze Kwaliteitsagenda MBO, kunnen we concluderen dat we in (2019 en) 2020 ondanks alle omstandigheden, zoals COVID-19 en de fusie, toch flinke stappen hebben kunnen zetten.

De Kwaliteitsagenda leeft meer op de locaties, krijgt betekenis op de scholen. Er gebeurt meer en de genomen initiatieven raken steeds beter ingebed. Begin 2020 hebben we ons nieuw strategisch beleidsplan 2020-2023 vastgesteld en de Kwaliteitsagenda is daarin stevig verankerd. Die verbinding is bijvoorbeeld in de volgende speerpunten uit ons strategisch beleidsplan te zien:

- onderwijs waarin de thema's duurzaamheid en circulariteit verweven zijn;
- onderwijs waarbij een (leer-)omgeving wordt geboden, waarin elke student gelijke kansen heeft zich optimaal te ontwikkelen;
- onderwijs dat gericht is op de toekomst en waarbij wordt samengewerkt met stakeholders en andere onderwijs gerelateerde instellingen in de eigen regio en daarbuiten.
- onderwijs dat uitdagend en vanzelfsprekend van goede kwaliteit is;
- onderwijs dat door flexibiliteit en innovatiekracht kan inspelen op de behoeften van werkgevers, andere samenwerkingspartners en onze studenten, zodat zij zich – ongeacht hun leeftijd - een leven lang kunnen blijven ontwikkelen;
- onderwijs dat efficiënt georganiseerd is, gebaseerd op externe eisen die de overheid aan het onderwijs stelt, maar ook op basis van de door onszelf gestelde ambities t.a.v. goed groen onderwijs

Daarna zijn de verkenningen voor de fusie met Helicon en Wellant gestart. Het beleidsplan van CITAVERDE College, dat mede de grondslag vormt voor de Kwaliteitsagenda, is op natuurlijke wijze overgegaan in de strategische visie van Yuverta.

Dat het niet slechts woorden op papier zijn, maar ook leidt tot daadwerkelijke kwaliteitsverbeteringen, blijkt o.a. uit de positieve feedback die studenten, docenten en externe stakeholders gaven bij de voorbereiding van het voortgangsgesprek met de commissie Kwaliteitsafspraken MBO in november 2020. Het was zichtbaar in de weerslag van het gesprek.

Als bestuurder kijk ik positief naar de realisatie van de onze kwaliteitsagenda. Over het geheel genomen gaat het best goed en daar waar er een vertraging is ontstaan in de realisatie, zijn wij ons daarvan bewust en hebben we acties ondernomen om die vertraging in te lopen en de gestelde ambities in 2022 te behalen. De afronding volgende jaren zal echter mede door de twee genoemde omstandigheden beïnvloed worden.

Een meer gedetailleerde toelichting per speerpunt is opgenomen in het overzicht op de volgende pagina's.

3.2 VOORTGANG OP AMBITIES

We monitoren onze voortgang aan de hand van de 'stoplichtmethode': Rood staat voor resultaat niet behaald, oranje betekent dat het resultaat deels behaald is en groen wil zeggen dat het resultaat behaald is. Geen enkel speerpunt is rood gekleurd. Voor de meeste speerpunten geldt, dat het resultaat behaald is. Daarom zijn omwille van de leesbaarheid in onderstaand overzicht alléén de resultaten die deels behaald zijn, oranje gekleurd. In een apart staatje onder de tabel, worden deze afwijkingen toegelicht.



Speerpunt	1. Beschrijving nulsituatie conform KA	2. Beschrijving ambitie 2022 conform KA	3. Beschrijving ambitie 2020 conform KA	4. Huidige stand van zaken 31-12-2020
1. Jongeren in een kwetsbare positie				
1.1 VSV in combinatie met regionale projecten	<p>Over 2016-2017 bedragen de VSV-cijfers voor CITAVERDE College</p> <p>Entree: 16,67% Niveau 2: 8,2% Niveau 3: 2,36% Niveau 4: 1,75%</p> <p>Waarmee zij onder de landelijke norm blijft</p>	De VSV cijfers blijven onder de landelijke normen	De VSV cijfers blijven onder de landelijke normen	<p>Voorlopige cijfers 2019-2020</p> <p>Entree: 26,09% Niveau 2: 4,71% Niveau 3: 1,45% Niveau 4: 1,48%</p> <p>Voor alle niveaus liggen de cijfers onder de landelijke norm. Voor niveau 2, 3 en 4 zien we ook een daling t.o.v. 2018-2019.</p> <p>Locatie Roermond heeft de ondersteuningsstructuur herijkt aan de huidige doelgroepen, de doorgaande zorglijn vmbo-mbo versterkt en een nieuw pedagogisch didactisch model voor entree en N2 (BOL) geïmplementeerd.</p> <p>In Horst is de samenwerking met de ketenpartners georganiseerd, zijn de zogenaamde FLOW trajecten gerealiseerd en doorontwikkeld en is een bovenschools team van zorgcoördinatoren geïmplementeerd.</p> <p>In Heerlen is ingezoomd op de intakeactiviteiten, het in beeld brengen van de ondersteuningsvraag en hebben mentoren extra begeleidingstijd ter beschikking. Ook is er regionaal geïnvesteerd in de doorontwikkeling van knooppunten (integrale aanpak kwetsbare jongeren) door de MBO instellingen CITAVERDE en Vista, gemeenten en jeugdhulpinstellingen.</p> <p>Nu de COVID situatie zo lang aanhoudt, worden de zorgen over achterstanden en iedereen binnen boord weten te houden steeds groter. Het wordt steeds moeilijker studenten gemotiveerd en aan het werk te houden op de momenten dat ze afstandsonderwijs volgen. Daarnaast constateren we dat aanpalende zorg van andere instellingen niet of op afstand plaatsvindt.</p> <p>Voor alle locaties geldt dan ook dat de extra begeleiding en aandacht voor kwetsbare leerlingen is gecontinueerd en zelfs geïntensiveerd.</p>



<p>1.2 Leren en werken</p>	<p>Entree: 79%</p> <p>Agro</p> <p>N2: 91%, N3: 71%, N4: 74%</p> <p>Dier</p> <p>N2: 63%, N3: 61%, N4: 66%</p> <p>Bloem</p> <p>N2: 83%, N3: 79%, N4: 58%</p> <p>Groen</p> <p>N2: 89%, N3: 94%, N4: 78%</p> <p>Bron: https://duo.nl/open_onderwijsdata/publicaties/kwafs2018/kwali-3ir.isp - Totaalbestand kwaliteitsafspraken MBO 3 jaar</p>	<p>De landelijke indicator Arbeidsrendement wordt normerend gesteld</p>	<p>De landelijke indicator Arbeidsrendement wordt normerend gesteld (signaalwaarde 70%)</p>	<p>Percentages 1-10-2019:</p> <p>Entree = 71%</p> <p>Agro: N2= 86%, N3=81%, N4=85%</p> <p>Dier: N2= -, N3=72%, N4=84%</p> <p>Bloem: N2, N3, N4;</p> <p>Groen: N2-, N3=90%, N4-</p> <p><i>“-“ = een te kleine populatie om over te rapporteren of geen data beschikbaar bij CBS.</i></p> <p>We zien echter dat er voor al die opleidingen een niet aflatende arbeidsmarktvraag is. De intensieve samenwerking met het bedrijfsleven (landelijk en regionaal) om jongeren toe te leiden naar de arbeidsmarkt toont die relevantie aan. Zo hebben we op het gebied van Bloem de samenwerking met de VBW (Floral Education Centre), de landelijke hotspotstructuur vanuit de VHG op het gebied van Groen en de samenwerking met Dibevo bij Dier. Deze partners investeren daarmee in het aantrekkelijk maken van het beroep.</p> <p>Desondanks zijn de studentenaantallen dusdanig klein in Limburg dat daar geen CBS cijfers over bekend zijn. O.b.v. onze eigen interne monitoring zien wij, dat deze studenten een goede plek op de arbeidsmarkt vinden.</p> <p>Bovenstaande opleidingen scoren allen boven de landelijke norm van de indicator arbeidsmarktrendement. Voor de recent gestarte opleidingen zijn nog geen resultaten bekend.</p> <p>De verwachting is dat deze in 2022 wel beschikbaar zullen zijn.</p>
		<p>Binnen de Platforms Leren & werken zijn 9 groenprojecten gestart</p>	<p>Binnen de Platforms Leren & Werken zijn 3 groenprojecten gestart</p>	<p>Aanvullend aan de 2 pilots die we in de verantwoording 2019 meldde (1 traject in Heerlen en 1 traject in Nijmegen), is er i.s.m. Helicon nog een nieuwe groep opgestart in Nijmegen. Ondanks de stagnatie in 2019, is in Heerlen alsnog een project gestart met statushouders. Verder zijn er in 2020 60 deelnemers ingestroomd in de pilot praktijkleren. CITAVERDE participeert in de Leerwerkloketten in de drie arbeidsmarktregio's Noord-, Midden- en Zuid- Limburg.</p>



				<p>We zijn tevreden dat we er juist voor deze specifieke doelgroepen in slagen de voornemens te realiseren. Diversiteit en inclusie is een belangrijk speerpunt in ons strategisch beleid én de kwaliteitsagenda. De realisatie loopt daarmee voor op de planning. Overigens zijn er wel externe factoren die de realisatie beïnvloeden. Naast COVID-19 speelt hier ook mee, dat samenwerkingspartners gehouden zijn aan aanbestedingsregels.</p>
2. Gelijke kansen in het onderwijs				
	<p>De interne doorstroom: 15,4% (2017) (landelijke interne doorstroom binnen de AOC's: 30% (2017))</p>	<p>Interne doorstroom VMBO-MBO: 30%</p>	<p>Interne doorstroom VMBO-MBO: 25%</p>	<p>Interne doorstroom VMBO-MBO 2019-2020 = 17,3% (excl. MAVO locatie Nederweert = 23.7%)</p> <p>In 2020 hebben we ingezet op de volgende ontwikkelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - doorgaande interne leerroute vmbo-bb naar entree of mbo N2; - verkorte leerroute vmbo-kb/gl/tl naar mbo N 3 of 4; - versterking van LOB en een doorgaande begeleidinglijn binnen vmbo en mbo <p>Dit stimuleringsprogramma hebben we onvoldoende uit kunnen voeren door de beperkingen vanwege COVID-19.</p>
	<p>Doorstroom MBO-HBO 2017:</p> <p>CITAVERDE: 37,5%</p> <p>Landelijk gemiddelde AOC's : 34%</p>	<p>Behouden van minimaal het landelijke AOC % doorstroom MBO-HBO incl. een groen AD traject dat zich richt op N4 Dier.</p>	<p>Behouden van minimaal het landelijke AOC % doorstroom MBO-HBO</p>	<p>Doorstroom MBO-HBO 2019:</p> <p>Op basis van onze eigen inventarisatie is dit 32% voor 2019 en 34,7% voor 2020 (in afwijking van onze score in de landelijke benchmark MBO: 27%. We onderzoeken nog waarom dit verschil zo groot is))</p> <p>Landelijk gemiddelde AOC's: 34,4%</p> <p>(Bron benchmark MBO)</p> <p>We zien de toename van de doorstroom naar het HBO niet als een doel op zich. Ons doel is te faciliteren, dat studenten maximale mogelijkheden hebben zich te ontwikkelen op een niveau dat het beste bij hen past. Om de doorstroom naar het HBO te verbeteren, hebben we een pakket aan maatregelen ontwikkeld gericht op een betere voorbereiding op het HBO (doorstroomvakken, pilot AVO leerjaar 3 gericht op studievaardigheden, keuzedeel HBO doorstroom extra aanbieden, maatwerktrajecten i.s.m. het HBO voor excellente studenten).</p> <p>T.a.v. de AD Dier moeten we constateren dat we in landelijk overleg met partijen nog niet verder zijn dan de verkenningsfase. Door de nieuwe</p>



				<p>samenwerking binnen Yuverta zien we voor de resterende planperiode tot 2022 nieuwe kansen tot ontwikkeling.</p> <p>Ook zijn de gesprekken met het hoger agrarisch onderwijs verder geïntensiveerd. We zijn bezig met de ontwikkeling van de practoraten. We verwachten dat de inrichting hiervan, i.s.m. lectoren in het HBO, bijdraagt aan de doorstroom MBO-HBO</p> <p>Op die manier brengen we het MBO en HBO zowel op medewerker- als studentniveau dicht bij elkaar. Studenten kunnen makkelijker kennismaken met aanpalende HBO-programma's.</p>
3. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst				
3.1 CIV's landelijke samenwerking		Deelname aan de praktijkclusters heeft per cluster tot minimaal 2 onderwijsprogramma's geleid i.s.m het bedrijfsleven.	De nieuwe uitwerkingsstructuur van het Groenpact is ingericht en CITAVERDE participeert in de praktijkclusters rond Dier, Plant, Food en Natuur.	<p>De structuur van het groenpact staat. We participeren in de genoemde clusters, maar zijn in overleg met de collega's binnen Yuverta aan het bezien hoe we dat in onderlinge afstemming verder efficiënt intern inrichten en bemensen en op welke specifieke dossiers.</p> <p>Zeker op het gebied van biodiversiteit en faunabeheer, gelet op onze expertise vanuit het initiatief faunabeheer (KCNL) en Agro.</p>
		Deelname aan het Groenpact Speerpunten heeft geleid tot het inrichten van 3 practoraten en 2 Europese projecten.	Binnen het Borderless network is een Europa tafel ingericht.	<p>Het landelijk internationaliseringsprogramma is in 2020 geëvalueerd. De hoofdconclusie luidt, dat de internationale propositie van de groene sector meer kwaliteit, inhoud en menskracht heeft gekregen doordat meer vanuit gezamenlijkheid wordt gewerkt. Ten aanzien van het Borderless Network blijkt uit de evaluatie, dat de beoogde (organisatorische en financiële) institutionalisering in de vorm van vijf landentafels en een Europatafel niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. De aanbeveling het BN op te heffen en op te laten gaan in het versnellingsprogramma internationalisering van Groenpact fase 3 is opgevolgd. Daarbinnen wordt Europa als een aparte themalijn ontwikkeld.</p> <p>Vanwege COVID-19 waren er geen internationale uitwisselingen (fysiek) mogelijk. Periodieke overleggen en internationale contacten gericht op het onderhouden van relaties, hebben online plaatsgevonden. Een E-learning tryout is gestart.</p>

				Er zijn 2 Interreg projecten voorbereid in 2020 (en goedgekeurd begin 2021): 'EMR-WINE' en 'Skills4you'.
3.2 CVO		Er zijn in totaal 3 CVO's operationeel en waar mogelijk is gekoppeld aan een RIF goedkeuring.	Het principe van de CVO's is werkveld specifiek verkend en 2 nieuwe zijn ontworpen, o.a. met de VBW.	De samenwerkingsovereenkomst Floral Education Centre is gesloten met de VBW. De locaties Heerlen en Horst zijn i.s.m. de fusiepartners een plan aan het maken gericht op locatie overstijgende vakdagen op praktijklocaties (regioleren). Vanuit de nieuwe vakgroep structuur in Yuverta verban wordt hier volgend schooljaar verder vorm aan gegeven (uitvoeringsfase).
			Het CVO AgroLeeft is verduurzaamd.	AgroLeeft is verduurzaamd en wordt i.s.m. de partners sinds 2020-2021 doorgezet op eigen kracht. Er zijn zes sectorgroepen gevormd: open teelt, glastuinbouw, boomteelt, melkvee-, varkens- en pluimveehouderij. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen zijn modules en trainingen (o.a. Biodiversiteit meten) ontwikkeld. Verder zijn we i.s.m. de lector van de HAS gestart met de voorbereiding van het practoraat 'Circulaire voedselsystemen', participeren we in de Regiodeal Noord Limburg en de middelen uit de KA zijn ingezet als katalysator te komen tot een nieuwe RIF aanvraag voor 2022.
			De inzet wordt gepleegd op een koppeling met een RIF goedkeuring, o.a. Paard.	In 2019 konden we al melden dat het RIF Hippisch College Limburg is goedgekeurd en gestart. In 2020 hebben we deelprojecten als regioleren, ruitbewijs, opsplitsing curriculum, vmbo doorstroombdagen opgestart en in pilotfase ingeregeld. Andere ontwikkelingen die lopen zijn gericht op LOB, doorstroom MBO>HBO en docentstages. Er zijn drie sectorgroepen ontwikkeld en bemand door partners. We zien conform verwachting een lichte stijging van de instroom.
3.3 Skills/ excellentie		Binnen het reguliere onderwijsprogramma is er duurzaam aandacht voor excellentie i.s.m.	De structuur van organisatie brede talentendagen zijn i.s.m. het bedrijfsleven ontwikkeld en er is	Er zijn CITAVERDE brede MBO-Skills wedstrijden georganiseerd voor bloem, dierverzorging en hoveniers. Deze zijn in samenwerking met het bedrijfsleven georganiseerd.

		<p>het bedrijfsleven o.a. middels:</p> <p>Jaarlijkse talentendagen en externe vakwedstrijden (Skills);</p>	<p>een eerste pilot mee uitgevoerd.</p> <p>Deelname aan Skills wordt gefaciliteerd.</p>	<p>Vanwege COVID-19 zijn de landelijke wedstrijden paraveterinair, etaleur en internationaal ondernemen niet doorgegaan. Deze wedstrijden hebben we intern ook niet aangeboden.</p> <p>De landelijke finale hoveniers is afgelast. Andere wedstrijden zijn wel doorgegaan, maar gedecentraliseerd.</p> <p>De landelijke finale diervverzorging is in afgeslankte vorm doorgegaan.</p> <p>De internationale Skillswedstrijden (Graz en Shanghai) zijn ook afgelast.</p>
		<p>Extra aanbod van Duits als buurtaal in de beroepscontext;</p> <p>Minimaal 1 Euregionaal project.</p>	<p>Het werkgebied in de euregio is verstevigd door structurele intensivering van contacten en inzet op Duits als buurtaal.</p>	<p>Vanuit de Euregio is ingezet op projecten i.s.m. een kerndocent Duits. Zo wordt er bijvoorbeeld in Roermond een (extra) keuzedeel Duits aangeboden.</p> <p>Een gepland bedrijvenbezoek paardensport en -houderij is opgeschort vanwege COVID 19 en de strengere grensregels als gevolg daarvan.</p> <p>Zoals reeds vermeld bij 3.1 zijn er 2 Interreg projecten voorbereid in 2020 (en goedgekeurd begin 2021): 'EMR-WINE' en 'Skills4you'.</p>
3.4 Green Life Science		<p>CITAVERDE verzorgt voor Gilde het keuzedeel Food binnen de opleiding procestechniek.</p>	<p>CITAVERDE en Gilde hebben een plan voor de ontwikkeling van het keuzedeel Food binnen de opleiding procestechniek ontwikkeld.</p>	<p>De oriënterende gesprekken met Gilde Opleidingen hebben niet geleid tot een levensvatbaar plan op het gebied van het keuzedeel Food. We hebben de samenwerking met Vista gezocht en inmiddels is locatie Heerlen aangesloten bij Foodlab met Vista. Dit is een basis voor verdere verkenning op en invulling van de regionale samenwerking</p>
4. Doelmatige organisatie van onderwijs en samenwerking met andere instellingen				
4.1 Samenwerking met AOC's		<p>CITAVERDE College examineert volledig middels de "nieuwe generatie examens" en maakt daarbij gebruik van de digitale afname tool.</p>	<p>Een nieuw afwegingskader voor de (door)ontwikkeling van examenproducten MBO is beschikbaar.</p>	<p>In het verslag van 2019 hebben we aangegeven, dat het plan met alle AOC's een examenstructuur te ontwikkelen binnen de groene norm niet is doorgegaan en dat CITAVERDE zelf een nieuwe examenorganisatie operationeel en is de geplande deskundigheidsbevordering afgerond. Tijdens het regulier vierjaarlijks onderzoek van de inspectie is de examinering MBO als zeer goed beoordeeld.</p>
			<p>Voor het afnemen van praktijkexamens is de tool</p>	<p>Vanwege een privacy (AVG) vraagstuk binnen het instrument 'praktijkbeoordelen' is de start vooruitgeschoven. We hebben met onze functionaris gegevensbescherming en de fusiepartners de</p>



			'Groenenorm.praktijkbeoordelen.nl' in gebruik genomen.	uitvoerbaarheid van het instrument en de AVG vereisten onderzocht, zodat de voorbereidingen voor de implementatie weer konden worden voortgezet.
4.2 Samenwerking met Helicon		Er is een goedlopend gezamenlijk onderwijsaanbod op het gebied van veehouderij.	Samen met Helicon is een gezamenlijk onderwijs aanbod op het gebied van veehouderij in Zuidoost Nederland als vertrekpunt ingericht.	De samenwerking met de fusiepartners op het gebied van varkenshouderij-onderwijs is al ver gevorderd. Er is een gezamenlijke modulestructuur voor de vakdagen ontwikkeld en we werken met één uitvoeringsteam voor beide scholen. Voor melkveehouderij zijn er afspraken gemaakt over de gezamenlijke ontwikkelopdracht en het samenvoegen van de 2 ^e en 3 ^e jaars klassen in schooljaar 2021-2022.
		Er is een gezamenlijk cursusaanbod / LLO voor Zuidoost Nederland. Er is een toetsbaar onderdeel van opleidingen veehouderij en een LLO-catalogus	Er is, samen met Helicon, een structuur en werkvorm ingericht voor een gezamenlijk cursusaanbod in Zuidoost Nederland. De structuren staan en zijn operationeel.	<p>In 2020 is gewerkt aan het opstellen van een business plan LLO voor de nieuwe fusieorganisatie Yuverta. Zowel Helicon als Wellant gebruiken het online aanbod en dit is gezamenlijk verder doorontwikkeld. De inventarisatie is gestart om te komen tot een gezamenlijk productie van nieuwe opleidingen en trainingen voor 2020-2021.</p> <p>We hebben een gezamenlijke back-office voor c-certificaten.</p> <p>We zijn bezig met de ontwikkeling van EaaS modules. Er wordt in samenwerking met de tuincentrumbranche een opleidingsaanbod gecreëerd. Er zijn gesprekken gestart met de Fruitacademy. De Fruitacademy is een hotspot van Helicon, Aeres en het bedrijfsleven en die verbinden we met ons Interreg project wijnbouw (EMR WINE).</p> <p>En er is onderzoek gedaan naar de overeenkomsten Paraveterinair in het reguliere en LLO aanbod.</p> <p>De regionale samenwerking met partners in de arbeidsmarktregio's (inrichting mobiliteitsteams) is verder geïntensiveerd, met als doel samen een aanbod te realiseren o.b.v. de landelijke steunpakketten ter voorkoming van (jeugd)werkloosheid vanwege COVID.</p>
4.3 Samenwerking met Limburgse ROC's		In Noord en Midden zijn afspraken met resultaatverplichting gemaakt voor Retail N4 en Entree.	Voor regio Noord en Midden heeft een analyse m.b.t. Retail en Entree plaatsgevonden.	<p>De analyse is in 2019 gemaakt, maar vanuit het ROC werd bestuurlijk de meerwaarde niet gezien. Desondanks, verloopt op de werkvloer de samenwerking op N3 Retail goed, o.a. door de bundeling van expertise op docentniveau. Voorlopig zijn de verdere onderzoeksplannen even gearkeerd.</p> <p>We werken met Gilde opleidingen samen in het terugdringen van VSV (o.a. rondom entree). Ook werken we samen in de Taskforce Corona van</p>

				de arbeidsmarktregio M-Limburg (actielijn (om)scholing werkenden en werkzoekenden. Ook in de aanpak leerlingendaling in de regio werken we nauw samen met Gilde (en het voortgezet onderwijs van SOML).
		In Zuid zijn afspraken met resultaatverplichting gemaakt voor Bloem, Voeding en Entree.	Voor regio Zuid heeft een analyse voor Bloem, Voeding en Entree plaatsgevonden.	<p>Locatie Heerlen heeft gesprekken gevoerd met Vista, i.c. de afdelingen Lesuire en Hospitality, Toerisme en Recreatie, CIOS en Foodlab. De wens om samen te werken is aanwezig om zo kansen op het gebied van onderwijsinnovatie te benutten en het bedienen van het werkveld.</p> <p>Voor Bloem is de optie onderzocht fysiek de locaties van Vista te benutten, maar dat is niet haalbaar gebleken.</p> <p>Concreet zijn voor de korte termijn afspraken gemaakt over samenwerking in een project Voeding & Lifestyle. Vanwege COVID-19 is dit project echter vertraagd.</p> <p>Binnen Foodlab is de samenwerking gestart.</p> <p>Verder lopen de gesprekken over de crossover Faunabeheer met Vista en werken we op het gebied van entree in brede zin samen in het kader van het VSV programma.</p> <p>Voorts is er ook samenwerking met de 3 Limburgse MBO instellingen gezamenlijk.</p> <p>We hebben i.s.m. Gilde en Vista een aanvraag voor Nederland leert ingediend.</p> <p>En de bestuurders van de drie instellingen ontmoeten elkaar periodiek in het 'Alliantieoverleg', waarin zij strategische MBO gerelateerde (provinciale) thema's met elkaar afstemmen. Het overleg is erop gericht de samenwerking tussen de MBO instellingen onderling te versterken en daarnaast gezamenlijk te acteren richting externe stakeholders (zoals provincie, OCW en LWV) om zodoende een stevigere positie in te nemen. We hebben in die context in 2020 samen een infographic (zie bijlage) gemaakt en aangeboden aan de gedeputeerde. Dit was de opmaat naar de 'Vakmanschapsagenda MBO Limburg 2030' die we begin 2021 samen hebben opgesteld.</p> <p>Hoewel de krachtenbundeling in onze nieuwe fusieorganisatie ertoe leidt dat we landelijk een groot geografisch gebied bestrijken, willen we stevig verankerd blijven in de regio's. We blijven investeren op samenwerking met onze regionale partners.</p>



5. Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen

<p>5.1 Duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid van onze medewerkers</p> <p>5.2 Adequate en doelmatige organisatie / inzet van personeel</p>	<p>De studenten scoorden hun docenten in de JOB gemiddeld op een 3,37 (in 2018) op de items:</p> <ul style="list-style-type: none"> - werken met ICT - kwaliteit van docenten - afwisseling in de manier van lesgeven - contact met de docenten 	<p>- Studenten scoren hun docenten in de JOB gemiddeld op een 3,6 over de 4 genoemde items.</p>	<p>Studenten scoren hun docenten in de JOB gemiddeld op een 3,5 over de volgende 4 items:</p> <ul style="list-style-type: none"> - werken met ICT - kwaliteit van docenten - afwisseling in de manier van lesgeven - contact met de docenten 	<p>In de JOB 2020 zijn de vragen over ICT veranderd en daardoor niet meer één op één vergelijkbaar met de nulmeting. Er zijn echter genoeg vragen om een antwoord te geven op de overige drie items. De aan deze items gerelateerde vragen worden beantwoordt met gemiddelde score: 3,3</p> <p>Er is overigens wel een verschil met de LAKS enquête. Hierin wordt wel gemeten hoe de leerlingen/studenten denken over ICT op school: De vragen die hieraan relateren scoren gemiddeld 3,5.</p> <p>De vragen op de overige items scoren gemiddeld 3,9.</p> <p>Er is blijkbaar een aanzienlijk verschil in de beleving tussen VMBO en MBO leerlingen/studenten op deze items.</p> <p>Zeker in deze Corona tijd vinden wij deze score best goed. De JOB-enquête is afgenomen in een periode waarin studenten geconfronteerd werden met afstandsonderwijs dat uit het niets heel snel moest worden opgezet, en studenten vanwege RIVM richtlijnen met allerlei beperkingen op het gebied van praktijklessen, stages en social distancing geconfronteerd werden. Ook in de gesprekken met onze deelnemerraad constateren we een toegenomen tevredenheid. We verwachten dan ook het einddoel in 2022 te behalen.</p>
	<p>Medewerkersscore in het MTO voor tevredenheid 7,1 (in 2018)</p>	<p>Medewerkers scoren in het MTO een 7,5 voor tevredenheid.</p>	<p>Medewerkers scoren in het MTO een 7,2 voor tevredenheid</p>	<p>Medewerkers scoren in het MTO een 7,2 voor tevredenheid.</p>
	<p>medewerkersscore goed/uitstekend op het item werkvermogen in de WVM: 85,8% (in 2018)</p>	<p>90% van de medewerkers scoort goed/uitstekend op het item werkvermogen in de WVM.</p>	<p>In de WVM scoort 87% van de medewerk(st)ers goed/uitstekend op het item werkvermogen</p>	<p>In de WVM scoort 81,5 % van de medewerk(st)ers goed/uitstekend op het item werkvermogen.</p>
	<p>76% van de LC-ers is in het bezit van een Masterdiploma of is</p>	<p>90% van de LC-ers is in het bezit van een</p>	<p>De 80% van de LC-ers is in het bezit van</p>	<p>Op dit moment is 71% in het bezit van een master of studeert hiervoor.</p>



	studerend hiervoor. (in 2018)	Masterdiploma of is studerende hiervoor.	een Masterdiploma of is studerend hiervoor.	
	30% van de hoofden en BMT leden had een afgeronde Master opleiding of studeert hiervoor. (In 2018)	55% van de hoofden en BMT-leden heeft een afgeronde Master opleiding of studeert hiervoor.	45% van de hoofden en BMT-leden heeft een afgeronde Master opleiding of studeert hiervoor.	<p>Op dit moment heeft 70% van de BMT-leden minimaal een master of studeert hiervoor.</p> <p>Door wisselingen in het team van hoofden en BMT leden is dit percentage toegenomen en wordt de ambitie 2020 ruimschoots gehaald.</p>
	52% van het personeel had het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningsscan. (in 2018)	65% van het personeel heeft het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningsscan.	60% van het personeel heeft het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningsscan	<p>64 % van het personeel heeft het predicaat goed/excellent als resultaat van de jaarlijks uitgevoerde Strategische Personeelsplanningsscan.</p> <p>Inhoudelijk kunnen we melden, dat we nauw samenwerken met collega ROC's (Gilde Opleidingen, VISTA College) en Fontys Hogeschool In het samenwerkingsverband SOBOL en met de VO-scholen in het samenwerkingsverband "Leraar in Limburg". De samenwerking richt zich op het verbeteren van kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening van de deelnemende partners.</p> <p>In SOBOL-verband zijn in 2019 de eerste projecten opgeleverd voor de opzet van een werkplekbegeleidingsstructuur voor aankomende en startende docenten en de professionalisering van de werkplekbegeleiders. Verder is er een netwerkplatform opgezet dat moet uitgroeien naar een website (2021). Vervolgprojecten die ter hand zijn genomen zijn: imagoverbetering van het beroep van MBO-docent, doorontwikkeling van begeleidingsprogramma startende docenten en het MBO-proof maken van het curriculum van de lerarenopleiding.</p> <p>De samenwerking i.h.k.v de Regionale Aanpak Lerarentekort (Leraar in Limburg) samen met regionale VO scholen richt zich op</p> <ul style="list-style-type: none"> - hybride docenten en zij-instromers; - opleiden startende docenten; - onderwijsinnovatie; - duurzame inzetbaarheid zittende docenten.

6. Doelmatige ontwikkeling van onderwijscurricula aansluitend bij gevraagde vernieuwingen samen met bedrijfsleven

6.1 Curriculum ontwikkeling		Per werkveldteam is de actualisering van het curriculum opgesteld voor de vijf relevante thema's.	Per werkveldteam is een eerste aanzet tot actualisering van het curriculum opgesteld voor de vijf relevante thema's.	<p>In de locatie- en teamplannen is aandacht voor de duurzaamheidsthema's uit ons strategisch beleidsplan (gezonde voeding & lifestyle, no waste, biodiversiteit, vergroening van het stedelijk gebied en buitengebied). Verder nemen we deel aan Sustainabul, hetgeen ons helpt expliciet te maken wat we doen op het gebied van verduurzaming in ons onderwijs en hier een verdere impuls aan te geven.</p> <p>Faunabeheer is gestart vanuit KCNL en we zijn nu aan het kijken hoe we dit kunnen verbinden in bestaande curricula én in een crossover. Dit laatste gaat verder dan een kleine aanpassing en heeft impact op de totale opleiding.</p> <p>Ook zijn we actief met het aanvragen van Europese subsidies voor vernieuwing.</p> <p>Deze inbreng sluit naadloos aan bij de gezamenlijke visie op duurzaamheid die met de fusiepartners is vastgesteld.</p> <p>De context waarbinnen het curriculum wordt aangeboden, verandert stapsgewijs en krijgt steeds meer elementen van duurzaamheid in zich. Daarmee krijgen deze ontwikkelingen een plek in het curriculum.</p>
6.2 Ontwikkeling van e-learning modules		Op basis van de analyse onder punt 1) zijn er 12 nieuwe e-learning producten ontwikkeld.	Op basis van de analyse onder punt 1) zijn er 3 nieuwe e-learning producten ontwikkeld.	<p>In 2019 hebben we de e-learning modules groen-Arbo module, keuzemodules voor paraveterinair, CIV TU modules, online gewasbescherming A en B, (zowel voor MBO-studenten als voor deelnemers LLO) ontwikkeld. In 2020 zijn daaraan toegevoegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - module praktijkbeoordelen - gewasbescherming C - actualiseren (i.v.m. nieuwe exameneisen) en uitbreiden bestaande modules gewasbescherming A en B - actualiseren module Hond en Kat (loopt nog)

Verklaring afwijkingen

In onderstaand overzicht verklaren we de afwijkingen ten opzichte van de gestelde ambitie in 2020 en wat we eraan (gaan) doen om de ambitie 2022 alsnog te behalen.

<p>2. Gelijke Kansen in het onderwijs: interne doorstroom VMBO-MBO</p>	<p>De ambitie 2020 is te ambitieus gebleken. We hebben e.e.a. in gang gezet, maar wat we gepland hadden aan fysieke bijeenkomsten, is door COVID verstoord. Als we onze ontwikkelde plannen binnen afzienbare tijd weer kunnen gaan realiseren, verwachten we dat onze ambitie nog haalbaar is. Echter de achterstand die we nu oplopen hebben, zou kunnen betekenen, dat we de ambitie van 30% niet volledig halen. Dit is afhankelijk van de mogelijkheid fysieke activiteiten te organiseren.</p> <p>We denken de genoemde plannen verder te versterken door de regionale samenwerking op het gebied van Sterk Techniekonderwijs, VSV en LOB. We onderzoeken de mogelijkheden van specifieke doorstroommogelijkheden voor de hogere VMBO niveaus naar het MBO (bijvoorbeeld het groene lyceum).</p>
<p>4.1 Samenwerking met andere AOC's: invoering praktijkbeoordelen</p>	<p>We hebben het thema op de bestuurlijke agenda geplaatst en de aanbieder heeft toegezegd het privacyvraagstuk op te lossen. De voorbereidingen zijn weer opgestart. Pilots zijn gepand in het voorjaar 2021 en volledige ingebruikname is gepland vanaf augustus 2021.</p>
<p>5. Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen: score werkvermogen</p>	<p>De ambitie voor 2020 is nog niet behaald, maar we scoren wel beter dan het landelijk gemiddelde uit de benchmark. De score op werkvermogen is gunstiger dan de laatste meting en dat geldt ook voor werkbeleving. Zeker gezien de omstandigheden (COVID en de fusie) op het moment van afname, hebben we een goede lijn te pakken.</p> <p>Naar aanleiding van deze score hebben we nog meer ingezet op vitaliteit en werkdrukreductie via gerichte projecten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Uitbreiding vitaliteits- mogelijkheden zoals sport en fitness, Health checks met mogelijk life style vervolg• Medewerkers die slecht hebben gescoord op de WVM van 2019 is een vervolgtraject aangeboden. Voor deelnemers heeft dit een zichtbaar positief resultaat opgeleverd <p>We verwachten met deze extra inzet de ambitie in 2022 wel te kunnen behalen.</p>
<p>5. Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen: % LC-ers met Masterdiploma</p>	<p>De oorzaak van de verlaging is, dat er wisselingen hebben plaatsgevonden in het LC-docenten bestand, waardoor er medewerkers zijn aangenomen die hun master nog moeten gaan halen. Op dit moment zijn er 4 LC-docenten bezig met een Masteropleiding.</p> <p>N.B.: In Yuverta verband kan hier een verschuiving in gaan optreden, omdat het voldoende kan zijn indien er binnen een werkveld één LC-er met een Masterdiploma is, die wellicht al werkzaam is bij Helicon of Wellant.</p>

3.3 BETROKKENHEID DOCENTEN, STUDENTEN EN BEDRIJFSLEVEN

De betrokkenheid van docenten, studenten en bedrijfsleven is cruciaal voor een geslaagde uitvoering van onze kwaliteitsagenda. Als groene onderwijsorganisatie hebben wij kennisontwikkeling en netwerken met de mensen uit ons werkveld hoog in het vaandel staan. Het bedrijfsleven betrekken we door middel van zogenaamde werkveldcommissies. De beroepspraktijk verandert snel en nieuwe maatschappelijke vraagstukken dienen zich aan. De werkveldcommissies zijn een middel om hierover in dialoog te blijven met de bedrijven en het onderwijs aan te passen op relevante ontwikkelingen. Een voorbeeld daarvan is, dat de leden van die werkveldcommissies actief betrokken worden bij actualiseren van ons aanbod keuzedelen. De input vanuit het bedrijfsleven heeft er bijvoorbeeld toe geleid, dat er in de keuzedelen Groen nu een mening van cultuurtechniek en groen is opgenomen en er meer aandacht is voor biodiversiteit.

De BPV-monitor is een andere manier om met onze stage- en leerbedrijven de kwaliteit te verbeteren. Natuurlijk is het bedrijfsleven ook betrokken in onze CVO's en CIV's, waarin zij een actieve bijdrage leveren en het onderwijs in nauwe samenspraak met de bedrijven wordt vormgegeven, aansluiten bij de actuele beroepspraktijk. Normaliter organiseert CITAVERDE College speciaal voor onze bedrijfsrelaties en oud-studenten een reeks van interessante bijeenkomsten, Collegebanken genaamd. Elke College Bank staat er een actueel thema centraal, gerelateerd aan ons groene onderwijs, één van de speerpunten uit ons strategisch beleidsplan en de kwaliteitsagenda. In 2020 waren de volgende Collegebanken gepland: Gezonde voeding met Jaap Seidell, Florale Topdemo door Sören Van Laer, Debat 'Groeï in Groen' in samenwerking met Branchevereniging VHG en onderzoekers van de Wageningen Universiteit (locatie Villa Flora, Brightlands Campus Greenport Venlo) en een presentatie van Arjan Postma over de natuur en duurzaamheid (locatie Gaia Zoo). Helaas is vanwege COVID-19 in 2020 alleen de Collegebank met Arjan Postma doorgedaan. Tijdens deze bijeenkomst hebben we tevens ons strategisch beleidsplan 2020-2023 gepresenteerd.

Onze studenten betrekken we bij de kwaliteitsagenda middels de deelnemerraad. Elke vergadering staat er één thema uit de kwaliteitsagenda centraal. Uiteraard zijn studenten ook heel direct betrokken bij de uitvoering van projecten, ze nemen immers deel aan het onderwijs dat geboden wordt en geven ons feedback over de uitvoering. Die feedback heeft er o.a. toe geleid, dat we op microniveau aanpassingen in het rooster hebben doorgevoerd, bijvoorbeeld om de volgorde van modules aan te passen, of accenten te verleggen naar meer praktisch onderzoekend en minder theoretisch. Ook hebben we op verzoek van studenten het programma van bedrijfsbezoeken meer verdiepend gemaakt in plaats van meer algemeen van aard.

Door middel van de JOB monitor krijgen wij een beeld van de tevredenheid van studenten en de aandachtspunten om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren.

Docenten zijn eveneens direct betrokken bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van de diverse projecten. Ook zijn zij een spil in de verbinding met de bedrijven. Er is vanuit 2 kanten (docenten en bedrijfsleven) de behoefte in elkaars keuren te kijken. Docentenstages en het dichter bij de praktijk organiseren van het onderwijs, dragen daaraan bij. De OR betrekken we door de algemene beleidsthema's en de financiële kaders te agenderen voor OR vergaderingen. Via berichten op het intranet communiceren we in de breedte met ons personeel over de projecten uit de kwaliteitsagenda.

Studenten, docenten en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven en van gemeenten zijn actief betrokken geweest bij de evaluatie en de voorbereiding van het voortgangsgesprek met de commissie Kwaliteitsafspraken MBO op 25 november 2020. Ze hebben actief geparticipeerd in de gesprekken met de CKMBO en daar hun kritische, maar bovenal positieve feedback gegeven.

C. VERANTWOORDING OP HOOFDLIJNEN VAN INZET MIDDELEN

Op onderdelen is vertraging ontstaan, omdat als gevolg van COVID bepaalde activiteiten niet door konden gaan. Desondanks liggen de meeste onderdelen



op schema en gaan we ervan uit dat daar waar vertraging is ontstaan, deze wordt ingehaald. In onderstaand overzicht is de begroting en realisatie in 2020 op hoofdlijnen opgenomen. De vermelde cofinanciering betreft een cofinanciering uit het eigen locatiebudget. We hebben hiervoor gekozen om zo te laten zien hoe belangrijk we de projecten in het kader van de kwaliteitsagenda vinden. Het is een extra stimulans om de begroting daadwerkelijk te realiseren.

We voldoen ruim aan de gestelde begroting.

Inzet kwaliteitsafspraken MBO			2020
Landelijke speerpunten			begroting
1	Jongeren in kwetsbare positie	VSV in combi met regionale projecten	140.000
		Leren en werken	40.000
2	Gelijke kansen	Doorstroom op 3 niveau's + implementatie	120.000
3	Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	CIV's landelijke samenwerking	200.000
		CVO eigen projecten	40.000
		Skill's	90.000
		Green life science incl. food	70.000
Subtotaal inzet landelijke speerpunten (minimaal 1/3 van budget)			700.000
Regionale speerpunten en eigen ontwikkelperspectief			
4	Doelmatige organisatie van onderwijs en samenwerking met andere instellingen	Samenwerking binnen AOC-raad	30.000
		Samenwerking met Helicon	60.000
		Samenwerking met Arcus, Leeuwenborgh en Gilde	60.000
5	Doelmatige organisatie van HRD en samenwerking met andere instellingen	Blijvende aandacht voor ontwikkeling van het personeel.	160.000
6	Doelmatige ontwikkeling van onderwijs curricula aansluitend bij gevraagde vernieuwingen samen met bedrijfsleven	Tbv inhoudelijke ontwikkeling Onderwijs	70.000
		Ontwikkeling e-learning modules	125.000
Subtotaal inzet regionale speerpunten en eigen ontwikkelperspectief			505.000
Totaal begrote inzet			1.205.000

2020	2020	Totaal	Verschil
realisatie	cofin.		
157.680	157.680	315.359	175.359
33.018	33.018	66.037	26.037
121.672	121.672	243.344	123.344
135.252	-	135.252	-64.748
52.140	52.140	104.280	64.280
79.519	17.438	96.957	6.957
63.793	30.848	94.641	24.641
643.074	412.796	1.055.869	355.869
7.663	-	7.663	-22.337
66.605	66.605	133.210	73.210
71.134	71.134	142.268	82.268
133.935	-	133.935	-26.065
71.783	-	71.783	1.783
159.432	0	159.432	34.432
510.551	137.739	648.290	143.290
1.153.624	550.535	1.704.159	499.159



Tot slot: De landelijke samenwerking binnen Groen Connect

Bij de verantwoording over 2019 voegden we als groene mbo's een bijlage toe, waarin we het samenwerken binnen Connect Groen, de groene kolom 'mbo-hbo-wo', met het ministerie van LNV en het bedrijfsleven in het Groenpact en de voortdurende en al lang bestaande nauwe relatie die elk AOC heeft met het bedrijfsleven, nader toelichten. Daarin uitgenodigd door de extra opdracht van de Commissie om de groene mbo's nader te beschouwen. We legden uit waarom we kleinschalig en hoogwaardig onderwijs hoog in het vaandel hebben staan. Het is een kracht die door verbinding nog sterker wordt. Die verbinding heeft het afgelopen jaar tot nieuwe vormen geleid. Er is een heel nieuw landschap aan het ontstaan. Verschillende instellingen zijn gefuseerd of zitten middenin een fusieproces en niet alleen binnen groen. De blik is naar buiten gericht. Krachten bundelen. Dat geldt ook voor de informele samenwerkingsverbanden. De programmaleiders van de kwaliteitsagenda's van de groene mbo's werken allemaal met regionale partners die nu ook aansluiten bij het programmaleidersoverleg. De luiken staan open, iedereen is welkom. Er zijn inmiddels ook meerdere ROC's aangesloten bij dit overleg.

We worden daarbij ook geholpen door alle ontwikkelingen rondom Leven Lang Ontwikkelen. De oproep binnen het kader van het derde herstellepakket om met elkaar – regionaal – voor een passend scholingsaanbod in de regio te zorgen, noopt tot nog verdere samenwerking met de instellingen om ons heen. Dat we als groene mbo's soms een voorsprong hebben op de ROC's voor wat betreft post-initieel onderwijs in het kader van op-, om- en bijscholing helpt bij het verder uitbreiden van derde leerwegtrajecten. Daarbij kijken we goed naar het arbeidsmarktperspectief in de regio. Er zijn verschillende data-instrumenten zoals cijfers van het UWV en regionale-arbeidsmarktdashboards die ons allemaal helpen een aanbod van keuzedelen en certificaten gericht op kansberoepen vorm te geven. Maar niet alleen de regio is belangrijk. *“De Nederlandse groene sector loopt internationaal voorop met innovatieve oplossingen voor maatschappelijke opgaven rond klimaat, landbouw, voedsel en leefomgeving. Voorop blijven lopen bepaalt onze concurrentiekracht”* (Groenpact, Koepelplan, Centrum voor Innovatief Vakmanschap Groen, maart 2020). Samenwerken met bedrijfsleven en overheid om talent te laten ontwikkelen en vervolgens te behouden is daarbij cruciaal.



4. AFKORTINGENLIJST EN VERKLARENDE

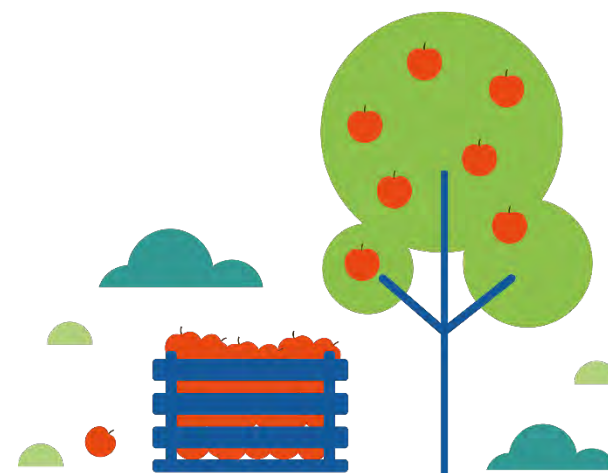
WOORDEN

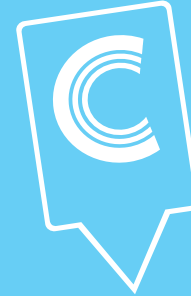
AMN-test:	het doel van de test en het gesprek is dat de student wordt geplaatst in een opleiding die optimaal aansluit bij zijn mogelijkheden.
AOC:	agrarisch opleidingscentrum
BAPO:	bevordering arbeidsparticipatie ouderen
BBL:	beroepsbegeleidende leerweg (combinatie werken en leren)
BMT:	breed management team
BMX:	beoordelingsmatrix
BOL:	beroeps opleidende leerweg (leren op school, stage in bedrijf of instelling)
BO:	bedrijfsopleidingen
BPV:	beroepspraktijkvorming (praktijkgedeelte van de opleiding: stage of betaald dan wel onbetaald werk)
BVE:	beroepsonderwijs en volwassenen educatie
BWW:	bovenwettelijke werkloosheid
CAO:	collectieve arbeidsovereenkomst
CIV:	centrum voor innovatief vakmanschap
CNV:	Christelijk Nationaal Vakverbond
CREBO:	Centraal Register Beroepsopleidingen
CvB:	college van bestuur
DB:	dagelijks bestuur
D&P:	Dienstverlening & Producten
DNB:	De Nederlandsche Bank
DMS:	document management systeem
DUO:	dienst uitvoering onderwijs
EA:	Europese aanbesteding
EVC:	eerder verworven competentie
FES:	fonds economische structuurversterking
FoV:	focus op vakmanschap
FSR:	facilitair samenwerkingsverband ROC's, AOC's en Vakscholen
FTE	fulltime-equivalent
FVA:	financiële vaste activa
FZ:	afdeling Financiële Zaken
HBO:	hoger beroepsonderwijs
HCA:	human capital agenda

IHP:	Integraal Huisvestingsplan
IPAP:	verzekering voor aanvulling inkomen bij arbeidsongeschiktheid
JOB-monitor	De JOB-monitor is het grootste studententevredenheidsonderzoek van Nederland
KNCL:	Het Kenniscentrum Natuur en Leefomgeving
KPI:	key performance indicatoren
KRD:	kern registratie deelnemers
KSF:	kritieke succesfactoren
LAKS:	Landelijk Actie Comité Scholieren (LAKS) is een organisatie van, voor en door scholieren.
LED:	Limburg Economic Development
LLB:	leren, loopbaan en burgerschap
LB:	functiecategorie voor docenten
LC:	functiecategorie voor docenten
LGF:	leerling gebonden financiering
LLO:	leven lang ontwikkelen
LKC:	Landelijke Klachtencommissie onderwijs
LNV:	Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit
LOB:	loopbaanoriëntatie en -begeleiding
LWOO	leerweg ondersteunend onderwijs
MBO:	middelbaar beroepsonderwijs
MOA	meervoudig onderhandse aanbesteding
MT:	managementteam
MTO:	medewerkers tevredenheidsonderzoek
NKSR:	Nederlandse Katholieke Schoolraad
OBP:	ondersteunend en beheerspersoneel
OCW:	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OER:	Onderwijs- en Examenregeling
OP:	onderwijzend personeel
P&C	planning & control
PDCA:	plan-do-check-act
PO:	primair onderwijs
POP:	persoonlijk ontwikkelingsplan
PTA:	programma toetsing en afsluiting
PTO:	plan van toetsing en overgang
PVB:	proeve van bekwaamheid
RC:	rekening courant
RI&E:	risico-inventarisatie en -evaluatie
RMC:	regionaal meld- en coördinatie voortijdig schoolverlaters



ROC;	regionaal opleidingscentrum
RvT:	Raad van Toezicht
SBB:	samenwerking beroepsonderwijs bedrijfsleven
SCE:	schriftelijk centraal examen
SLB:	studieloopbaanbegeleiding
SMART :	specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden
SMT:	sociaal medisch team
SO:	schoolonderzoek
STOAS:	Stoas leidt docenten en kennismanagers op voor de groene sector en voor consumptieve technieken, en masters in leren & innoveren.
SW:	sociale werkvoorziening
SWGO:	Stichting Werkgelegenheid Groen Onderwijs
TOR	tijdelijke ondernemingsraad
UWEB:	uitvoeringsbesluit WEB
VAR WUO	verklaring arbeidsrelatie winst uit onderneming
VAVO:	voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
VMBO:	voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VM2:	vmbo-mbo2
VO:	voortgezet onderwijs
VSO:	voortgezet speciaal onderwijs
VOG:	verklaring omtrent gedrag
VPB:	vennootschapsbelasting
VSV:	voortijdig schoolverlaten: zonder startkwalificatie, jonger dan 23 jaar
VTOI:	vereniging van toezichthouders in onderwijsinstellingen
WAI:	workability index
WAZO:	wet arbeid en zorg
WEB:	wet educatie en beroepsonderwijs
WGA:	werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WMEB:	wet medezeggenschap educatie en beroepsonderwijs
WMO:	Wet maatschappelijke ondersteuning
WNT:	wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector
WUR:	wageningen university and research centre
WW:	werkloosheidswet
XBRL:	extensive business reporting language
ZZP:	zelfstandige zonder personeel





Voor een beter, mooier en leuker leven

COLLEGE VAN BESTUUR

Louis Eijssenweg 5

6049 CD Herten

T 0475 389 160

E info@citaverde.nl

CITAVERDE College wil bijdragen
aan een duurzame, groene toekomst.
Daarom wordt dit bestuursverslag
in beperkte oplage geprint.

Het volledige verslag is te downloaden via:

WWW.CITAVERDE.NL/BESTUURSVERSLAG