



Geïntegreerd Jaardocument

2019

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
-----------	---

Hoofdstuk 1 - Onderwijs en bedrijfsvoering

1.1 Onderwijsaanbod en resultaten	6
1.2 Studenten, cursisten en leerlingen	10
1.3 Toegankelijkheid, begeleiding en zorg	13
1.4 Medewerkers	15
1.5 Facilitaire zaken en IT	18

Hoofdstuk 2 - Kwaliteit

2.1 Kwaliteitszorg	20
2.2 Kwaliteitsagenda	22
2.2.1 Speerpunt 1: jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie	25
2.2.2 Speerpunt 2: gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen	27
2.2.3 Speerpunt 3: onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	28

Hoofdstuk 3 - Besturing

3.1 Organisatie	31
3.2 Vertrouwenszaken, klachten en beroepszaken	34
3.3 Governance (goed bestuur)	36
3.4 Medezeggenschap	38

Hoofdstuk 4 - Continuïteitsparagraaf	40
--------------------------------------	----

Hoofdstuk 5 - Jaarrekening	49
----------------------------	----

Bijlagen

Bijlage 1 Nieuwe opleidingen aangemeld bij DUO	91
Bijlage 2 Opleidingen met beperkte toelating (2019-2020)	92
Bijlage 3 Verantwoording voortgang Kwaliteitsagenda	93

Jaarverslag Raad van Toezicht	106
-------------------------------	-----

Voorwoord



‘De persoonlijke aandacht vind ik fijn’

“Ik wilde skileraar worden. Niet voor mijn beroep, maar naast mijn werk. Ik ontdekte dat dat kon op de School voor Toerisme en Recreatie. Tijdens de Open Dag werd ik gelijk verrast door de vriendelijke ontvangst. Ik kreeg de hele school te zien. De Helenastraat 10 is een kleine overzichtelijke school, waar ik alle leraren persoonlijk ken. Dat is belangrijk voor mij. Ik kan het niveau goed aan, spreek mijn talen, maar ik heb dyslexie en dyscalculie. Vooral met rekenen heb ik echt veel moeite. Maar gelukkig hebben de docenten daar begrip voor. Ze geven me persoonlijke aandacht en moedigen mij aan om mijn eigen manier te vinden. Dat vind ik fijn.”

Mauro (20) studeert Leidinggevende leisure & hospitality op de locatie Helenastraat

Het verhaal van Mauro. Zomaar een verhaal van een van onze vele studenten. Om precies te zijn een van de 19.715 studenten. Dat zijn er natuurlijk veel. Het verhaal van Mauro toont echter aan dat bij Mondriaan ‘klein binnen groot’ opgaat. Al onze studenten worden gezien. In 2019 werden 5.982 diploma's verstrekt. Al deze diploma's staan voor studenten die klaar zijn voor de arbeidsmarkt of het vervolgonderwijs.

ROC Mondriaan (Mondriaan) is dé opleider voor de regio Haaglanden. Door talloze samenwerkingsverbanden met gemeenten, bedrijven en instellingen is Mondriaan nauw verweven met de regio. Mondriaan vindt het belangrijk om studenten uit de regio aan te trekken: van onze studenten komt dan ook meer dan driekwart uit de regio Haaglanden. Deze studenten volgen onderwijs in de praktijk of doen werkervaring op bij bedrijven en instellingen via evenementen en stages. Samen met onze partners geven we het onderwijs vorm en dragen we bij aan de economische en maatschappelijke ontwikkeling in onze regio.

Want goed en praktisch opgeleide mensen zijn van groot belang. Werkgevers in de Haagse regio zitten om hen te springen. En in onze snel veranderende samenleving blijft opleiden van belang. Ook voor volwassenen en mensen met werkervaring. Hier liggen kansen om het diploma- en certificaatonderwijs voor volwassenen een impuls te geven, via een Leven Lang Ontwikkelen.

Bijzondere hoogtepunten waren er ook in 2019. Een greep daaruit: het veertigjarig jubileum van de International Hotel en Management School, de oplevering van het keuzedeel cybersecurity voor alle opleidingen en niveaus door P@ct en de uitreiking van de emancipatieprijs van de gemeente Den Haag aan Fatma Süslü-Yigittürk voor de moederklas van de

School voor Administratie. Fatma is een van de velen die geïnterviewd is voor de reeks ‘De Mondriaan van morgen vertelt’. In deze verhalen staat steeds een student, docent of andere medewerker centraal. De verhalen worden gedeeld via de website, social media en intranet. De bijzondere, persoonlijke verhalen maken duidelijk waar Mondriaan voor staat en trots op is.

Mondriaan is het afgelopen jaar flink gegroeid. Deze groei vraagt veel van de organisatie en onze medewerkers. Wij zijn alle collega's dankbaar voor hun inspanningen om deze ontwikkeling in goede banen te leiden en onze studenten het onderwijs en de begeleiding te bieden die ze nodig hebben.

In dit jaarverslag beschrijven we de ontwikkelingen bij Mondriaan op hoofdlijnen. Voor wie meer wil weten, zijn wij graag beschikbaar.

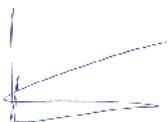
Ten slotte: in 2019 kondigde de voorzitter van het College van Bestuur (hierna: CvB) Pierre Heijnen zijn vertrek in verband met zijn pensionering in 2020 aan. Een blijk van grote waardering en dank voor zijn zevenjarig voorzitterschap is hier zeker op zijn plaats.

Harry de Bruijn en Ellen Sinnige
CvB ROC Mondriaan

In control-verklaring

Het College van Bestuur van ROC Mondriaan is verantwoordelijk voor de opzet en de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen van de instelling. Jaarlijks vindt een risico-inventarisatie plaats op grond waarvan beheersmaatregelen worden genomen. Daarnaast volgt Mondriaan de bevindingen van de externe accountant op ten aanzien van de interne beheersing.

Het College van Bestuur verklaart dat, op basis van de rapporten van de onderzoeken door de Inspectie van het Onderwijs en de interne audits, alle opleidingen die ROC Mondriaan in 2019 heeft aangeboden, voldeden aan de wettelijke vereisten. De studentdossiers werden intern gecontroleerd op basis van een controleprotocol en gecontroleerd door de externe accountant, waarmee Mondriaan ook aan die wettelijke vereisten voldeed.



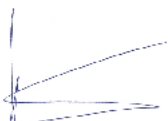
Harry de Bruijn
lid College van Bestuur



Ellen Sinnige
lid College van Bestuur

Bestuursverklaring Branchecode

Het College van Bestuur verklaart de Branchecode goed bestuur in het mbo na te leven. In het voorliggende Geïntegreerd Jaardocument verantwoordt het College van Bestuur zich over de wijze waarop zij in 2019 met de Branchecode is omgegaan.



Harry de Bruijn
lid College van Bestuur



Ellen Sinnige
lid College van Bestuur

Missie

Mondriaan biedt uitstekend onderwijs voor jongeren en volwassenen, vooral uit de regio Haaglanden. Dit gebeurt in circa 200* verschillende opleidingen, gegroepeerd in herkenbare scholen, goed verspreid over de regio, zowel in bol als bbl. Mondriaan biedt iedereen die school- en leerbaar is een passende (beroeps)opleiding en werkt daarvoor nauw samen met gemeenten, voortgezet onderwijs, hoger onderwijs, bedrijven en instellingen. Mondriaan wil de studenten optimaal voorbereiden op het vervolgonderwijs en de (toekomstige) arbeidsmarkt en besteedt daarom veel aandacht aan innovatie en (wereld)burgerschap.

Kernwaarden

Mondriaan levert kwaliteit en leidt studenten op tot vakkundige beroepsbeoefenaars. Mondriaan bereidt studenten optimaal voor op de veranderende arbeidsmarkt, het vervolgonderwijs en (wereld) burgerschap. Innovatie, samenwerking met het werkveld en 21e-eeuwse vaardigheden maken deel uit van de onderwijsprogramma's. Medewerkers van Mondriaan zijn betrokken bij de studenten, die zich gehoord en gezien voelen in een veilige en vertrouwde leeromgeving. Uit bovenstaande volgen de kernwaarden van Mondriaan: vakkundig, innovatief en betrokken.

* Zie [tabel 1.1](#) in paragraaf 1.1 voor het exacte aantal opleidingen in het beroepsonderwijs

Hoofdstuk 1 - Onderwijs en bedrijfsvoering



Mondriaan is zichtbaar in de Haagse regio en was ook in 2019 dé opleider van Haaglanden. In dit hoofdstuk worden de verschillende soorten onderwijs besproken en gaat het over de studenten, leerlingen en deelnemers van Mondriaan. Daarnaast wordt de bedrijfsvoering belicht in de paragrafen over begeleiding, medewerkers en facilitaire zaken.

1.1 Onderwijsaanbod en resultaten

Mondriaan is een regionaal opleidingscentrum met onderwijslocaties in Den Haag, Delft, Leiden en Naaldwijk. Mondriaan biedt onderwijs op veel gebieden: techniek en ICT, zorg en welzijn, economie, handel, gastvrijheid, volwasseneneducatie en vavo. Deze paragraaf beschrijft de opleidingen in de verschillende typen onderwijs: beroepsonderwijs, educatie, vavo en het onderwijs bij de projecten bijzondere voorzieningen.

Beroepsonderwijs

Het opleidingsaanbod in het beroepsonderwijs omvat het totale aanbod van opleidingen met verschillende leerwegen, opleidingsduur en uitvoeringslocaties. Bij het samenstellen van het aanbod houdt Mondriaan rekening met de doelmatigheid. Mondriaan toetst opleidingen bijvoorbeeld op arbeidsmarktrelevantie, uitvoerbaarheid binnen het budget, onderwijskwaliteit en macrodoelmatigheid (een doelmatig aanbod van beroepsopleidingen op regionaal niveau). Daarnaast onderzoekt Mondriaan alle opleidingen eens per vier jaar op doelmatigheid.

Op 1 februari 2019 meldde Mondriaan zestien nieuwe opleidingen aan bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Twaalf hiervan worden alleen in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) aangeboden, twee ook in de beroepsopleidende leerweg (bol) en twee alleen in de bol. Zie [bijlage 1](#) voor het volledige overzicht. Het gaat hier om voornemens voor nieuwe opleidingen, zodat de macrodoelmatigheid besproken kan worden in de regio.

In totaal bood Mondriaan in 2019 in het beroepsonderwijs 241 opleidingen aan. Deze opleidingen waren verdeeld over bol en bbl. Daarbij telden de 97 opleidingen die zowel in de bol- als bbl-variant voorkomen één keer. Er zijn ook bredere opleidingen, waarbij het niveau en de uitstroomrichting nog niet zijn gekozen. Deze opleidingen staan in tabel 1.1 bij 'kwalificatiedossier'. Er zijn twee nieuwe opleidingen gestart in 2019: Leidinggevende team/afdeling/project (bol en bbl) en Verkoopadviseur mobiliteitsbranche (bbl). Beide sluiten aan op de wensen uit het werkveld.

Tabel 1.1 Aantal opleidingen per niveau en leerweg

	opleidingen in bol	opleidingen in bbl	opleidingen in zowel bol als bbl	opleidingen door Mondriaan
kwalificatie- dossier	26	12	10	28
entree	7	6	6	7
niveau 2	29	27	22	34
niveau 3	47	46	25	68
niveau 4	92	46	34	104
totaal	201	137	97	241

Keuzedelen

Een mbo-opleiding bestaat uit een basisdeel, een profieldeel en de keuzedelen. Met een keuzedeel kan de student zich verbreden of verdiepen. Mondriaan houdt zich aan de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming. Gezien het openbare karakter

van Mondriaan is deze laatste niet aan de orde. Aan iedere kwalificatie is een aantal keuzedelen gekoppeld. Studenten hebben de mogelijkheid om keuzedelen te volgen die niet gekoppeld zijn aan hun opleiding. Die vragen ze aan bij de examencommissie van hun opleiding. Er zijn in 2019 geen verzoeken ingediend voor het volgen van niet-gekoppelde keuzedelen.

Afwijking urennorm

Een onderwijsteam kan bij de programmering van de onderwijstijd afwijken van de urennorm op basis van (onderwijs)kwaliteitsargumenten.

- Bij de opleidingen Junior stylist en Junior productmanager is het aantal bot-uren (begeleide onderwijstijd) lager dan de norm, om zo de studenten in de gelegenheid te stellen voldoende uren in de beroepspraktijk uit te voeren en het totale proces van het tot stand komen van een modecollectie mee te maken. Deze leerervaring heeft de student nodig bij het eindexamen, de proeve van bekwaamheid. Deze inrichting van het onderwijs is op verzoek van het werkveld.
- Bij de opleidingen Leisure en hospitality en Travel en hospitality is het aantal bot-uren in het eerste leerjaar verlaagd ten gunste van het aantal bpv-uren (beroepspraktijkvorming) in het tweede en derde leerjaar van de opleidingen. Hierdoor kunnen studenten, die dikwijls in het buitenland stage lopen, dit gedurende een langere, aaneengesloten periode doen. Het totale onderwijsprogramma voldoet aan de urennorm.

- Bij de opleidingen Logistiek medewerker, Logistiek teamleider en Verkoop is het aantal bot-uren verlaagd ten gunste van het aantal bpv-uren. Hierdoor wordt beter ingespeeld op de doelgroep, die het best leert in de praktijk. Het totale onderwijsprogramma voldoet aan de urennorm.
- Bij de opleiding Ondersteunende administratieve beroepen (kwalificaties Medewerkers secretariaat en receptie en Medewerker financiële administratie) is het aantal bot-uren lager dan de norm. De doelgroep, die een beperkte spanningsboog heeft, volgt maximaal vijf uur les per dag.

Het CvB heeft alle besluiten tot afwijking van de urennorm genomen met instemming van de Studentenraad.

Resultaten beroepsonderwijs

Het studiesucces 2016-2019 voldoet op niveau 2, 3 en 4 aan de normen van het waarderingskader bve. Per niveau zijn minimaal twee van de drie indicatoren voldoende. Het driejaargemiddelde 2016-2019 is voor alle drie de indicatoren (diplomaresultaat, jaarresultaat en startersresultaat) lager dan de vorige periode van drie jaar (2015-2018). In 2018-2019 zijn bij niveau 4 wel alle drie de indicatoren gestegen ten opzichte van 2017-2018. Dat niveau 2 en 3 gedaald zijn, heeft te maken met de toename van het aantal studenten dat vorig jaar instroomde. Dit heeft een tijdelijk verlagend effect. Ook het versoepelde toelatingsbeleid kan een verklaring zijn voor de daling. Voor de entreeopleidingen geldt een aparte indicator: onderwijsresultaat entree*. Mondriaan scoort in de periode 2016-2019 81,2 procent. Hiervoor is geen norm vastgesteld, maar de indicator wordt vergeleken met het landelijke gemiddelde. Voor de periode 2016-2019 is dat 79,5 procent, waarmee Mondriaan bovengemiddeld presteert.

Tabel 1.2 Studiesucces Mondriaan 2016 - 2019

opleiding	diplomaresultaat*		jaarresultaat*		startersresultaat*	
		norm		norm		norm
mbo niveau 2	63,5%	61,0%	69,1%	67,0%	84,7%	79,0%
mbo niveau 3	70,5%	70,0%	65,0%	68,0%	82,9%	82,0%
mbo niveau 4	72,8%	70,0%	69,3%	68,0%	84,2%	82,0%
totaal	69,6%		68,0%		84,0%	

* Zie onderstaand kader voor definitie

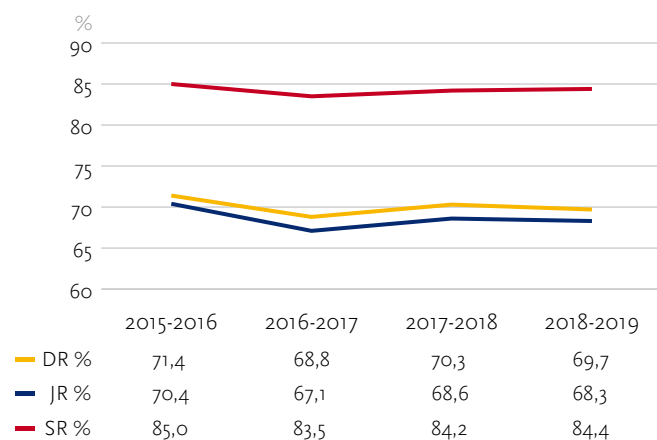
Onderwijsresultaat Entree (OR) is het aantal ingeschreven entreestudenten in jaar T dat een jaar later een diploma heeft gehaald of doorstroomt als percentage van het totaal inschreven entreestudenten per jaar.

Diplomaresultaat (DR) is het aantal gediplomeerde instellingsverlaters in een jaar als percentage van alle instellingsverlaters in hetzelfde jaar.

Jaarresultaat (JR) is het aantal gediplomeerden in een bepaald jaar (instellingsverlaters met diploma plus gediplomeerde doorstromers binnen de instelling) als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingsverlaters in hetzelfde jaar.

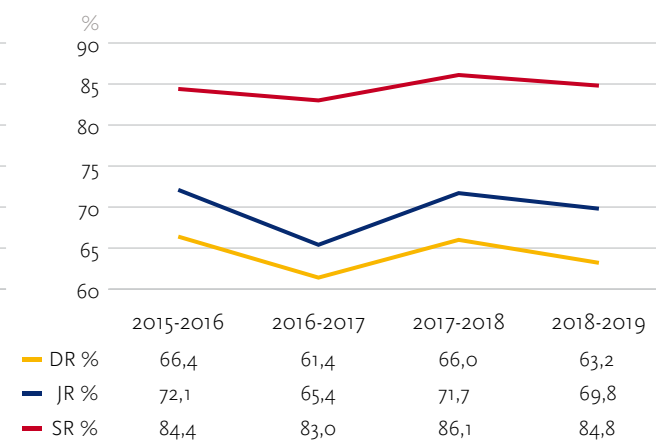
Startersresultaat (SR) is het aandeel van de nieuwe instromers in de instelling in een bepaald jaar dat in het eerste jaar gediplomeerd is uitgestroomd of het volgend jaar nog binnen de instelling studeert.

Mondriaan



Figuur 1.1 Verloop resultaten op instellingsniveau

Niveau 2

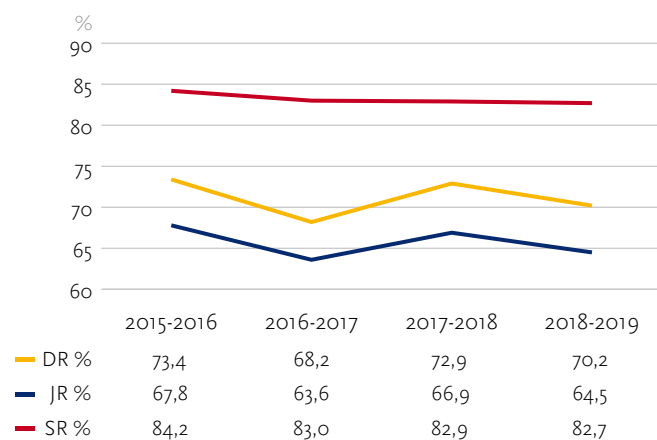


Figuur 1.2 Verloop resultaten niveau 2

Op alle drie de indicatoren laat Mondriaan in 2016-2017 een daling zien. Hiermee wijkt Mondriaan af van de trend in de gemiddelde scores op DR en JR voor alle roc's gezamenlijk, die in 2016-2017 vrijwel gelijk bleven aan het jaar ervoor. In het daaropvolgende schooljaar vertonen de roc-gemiddelden voor DR en JR een daling, terwijl er bij Mondriaan juist sprake was van een stijging op alle drie de indicatoren. In 2018-2019 zijn de scores van Mondriaan op DR en JR licht gedaald, maar deze daling is minder sterk dan de daling van de gemiddelde scores voor alle roc's.

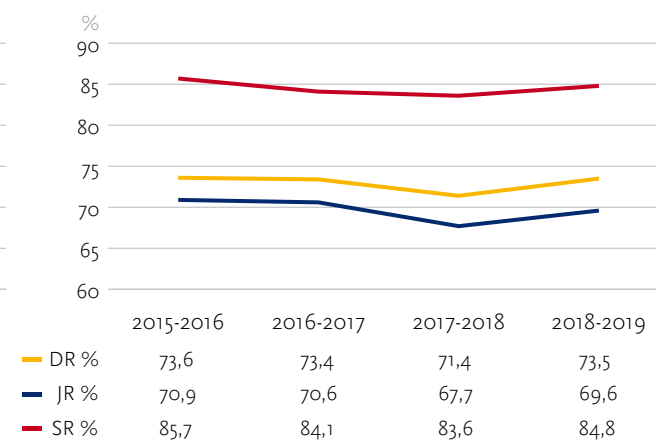
Bij niveau 2 was de daling in DR en JR in 2016-2017 duidelijker zichtbaar dan bij de instelling als geheel, evenals de stijging in het daaropvolgende schooljaar. In 2018-2019 zijn de scores op DR en JR weer licht gedaald. De scores op SR hebben de afgelopen jaren geschommeld tussen de 83 en 86 procent.

Niveau 3



Figuur 1.3 Verloop resultaten niveau 3

Niveau 4



Figuur 1.4 Verloop resultaten niveau 4

Ook bij niveau 3 was de daling in DR en JR in 2016-2017 duidelijker zichtbaar dan bij de instelling als geheel, evenals de stijging in het daaropvolgende schooljaar. In 2018-2019 zijn de scores op DR en JR weer gedaald. De scores op SR zijn in 2016-2017 gedaald en sindsdien nagenoeg gelijk gebleven.

Bij niveau 4 zijn de ontwikkelingen in DR, JR en SR anders verlopen dan bij niveau 2 en 3. Hier is te zien dat DR en JR in 2016-2017 vrijwel gelijk bleven aan het jaar ervoor, en was er een jaar later pas een daling. De scores op SR zijn in deze jaren (licht) gedaald. In 2018-2019 zijn de scores op alle drie de indicatoren weer gestegen.

Educatie

De Taal+ school verzorgt in de regio Haaglanden cursussen Nederlands voor volwassen anderstaligen (NT2), voor Nederlandstaligen (NT1) en cursussen rekenen en digitale vaardigheden. In 2019 volgden meer dan achtduizend volwassenen onderwijs bij de Taal+ school. Het vraaggerichte aanbod is voortdurend in ontwikkeling. Het aanbod voor Nederlandstaligen, EU-migranten, niet-inburgeringsplichtigen en inburgeraars van de Taal+ school ontwikkelde zich met succes op een aantal gebieden:

- de taalketenaanpak in de wijk en samenwerking met het Roemer Visscher college binnen ZuidWest;
- het aanbod voor deelnemers met een (zeer) lage leerbaarheid;
- de nieuw ingevoerde aantrekkelijke methodiek voor alfabetisering;
- het taalaanbod NT2 en de begeleiding gericht op het doel participatie, werk en vervolgopleiding naast taalniveauverhoging;
- het schakeltraject NT2-BO voor jonge inburgeraars en niet-inburgeraars samen;
- de ontwikkeling van een voortraject mavo voor vrouwen in Laak;
- de samenwerking binnen het project Samen Haags.

De Taal+ school onderscheidt verschillende doelgroepen: Nederlandstalige laaggeletterden, EU-migranten, inburgeraars, werkenden en uitkeringsgerechtigden. Cursisten kunnen op centrale leslocaties onderwijs volgen. Maar ook steeds vaker in de wijken. De doorstroom vanuit de wijken naar het centrale aanbod is 30 procent op jaarbasis. Er is een groeiende belangstelling voor het avondonderwijs.

Vavo

Het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) biedt tweedekansonderwijs aan leerlingen die een mavo-, havo-, of vwo-diploma willen behalen. Vavo Haaglanden werkt samen met het hbo, vertegenwoordigers uit de wijk en taalscholen. Vanaf september 2019 biedt het vavo aanvullende schakelprogramma's aan, die bijdragen aan een meer succesvolle start, zowel voor leerlingen met een taalachterstand als voor leerlingen met een psychische en maatschappelijke problematiek. Ook is Vavo Haaglanden in september 2019 gestart met een schakeltraject havo-pabo. Inmiddels zijn er 23 deelnemers.

In het schooljaar 2018-2019 bood het vavo één- en tweejarige trajecten aan voor mavo en havo. Een nieuwe aanpak, waarbij leerlingen in de loop van het eerste schooljaar voor enkele vakken al examens aflegden, is inmiddels gerealiseerd. Leerlingen volgden een examentraject voor tenminste drie vakken in het eerste schooljaar. In het najaar van 2019 heeft Mondriaan deze aanpak geëvalueerd. Leerlingen worden vanaf schooljaar 2020-2021 geplaatst in homogene lesgroepen.

In februari 2019 vond een heronderzoek van de Onderwijsinspectie plaats bij de mavo. De bevindingen waren ruim voldoende. De mavo laat ook in de studieresultaten een verbetering zien ten opzichte van de jaren daarvoor en presteert inmiddels voldoende.

Afgelopen jaar is de school verhuisd naar het gebouw van de hogeschool Inholland in de Theresiastraat en is de naam veranderd naar Vavo Haaglanden. Het aantal inschrijvingen voor schooljaar 2019-2020 is met 10 procent gestegen.

Tabel 1.3 Resultaten Vavo Haaglanden 2016 - 2019

traject	SE	CE	verschil SE-CE	% CE voldoende
mavo	6,31	6,04	0,27	71,0
havo	6,09	6,05	0,04	68,9
vwo	6,43	5,98	0,45	66,8
totaal	6,21	6,03	0,17	68,9

Voor een voldoende moet het gemiddelde CE cijfer minimaal een 6,00 zijn. Er mag hierbij niet naar boven afgerond worden. Het vwo redt deze norm dit jaar net niet. Als het verschil tussen de schoolexamens (SE) en centrale examens (CE) minder dan 0,5 punt is, dan is er sprake van een gering verschil, dat geldt bij alle bovenstaande trajecten. De norm voor het percentage voldoende bij de CE is 65 procent. Alle trajecten voldoen aan deze norm.

Projecten bijzondere voorzieningen

De projecten bijzondere voorzieningen richten zich op kwetsbare jongeren. Met onderwijs in voorschakeltrajecten en ondersteuning buiten het reguliere aanbod wil Mondriaan kwetsbare jongeren binnenboord houden of weer krijgen. Zo krijgen zij de kans door te stromen naar een reguliere opleiding. De aanpak bij deze projecten vraagt om goede afstemming, zowel intern als extern, met het voortgezet onderwijs, gemeenten en de afdeling Leerplicht van de dienst OCW.

1.2 Studenten, cursisten en leerlingen

Deze paragraaf geeft een cijfermatig overzicht van de studenten die een entree- of beroepsopleiding volgen, van de cursisten bij de Taal+ school en van de vavo-leerlingen. De indeling is naar leerweg, niveau, persoonskenmerken, geografische herkomst en sociaal-economische kenmerken. In 2019 groeide het aantal studenten, cursisten en leerlingen.

Studenten beroepsonderwijs

Op 1 oktober 2019 telde Mondriaan in totaal 19.715 actieve studenten in het beroepsonderwijs (bron: Mondriaan).

Tabel 1.4 Aantal studenten beroepsonderwijs (incl. entreeopleidingen)

datum	totaal	bol*	bbl*	ovo*
1 okt. 2018	19.232	15.048	4.184	
1 okt. 2019	19.715	15.140	4.495	80

*bol = beroepsopleidende leerweg (tussen de 20 en 60 procent van de opleiding is werk/stage)

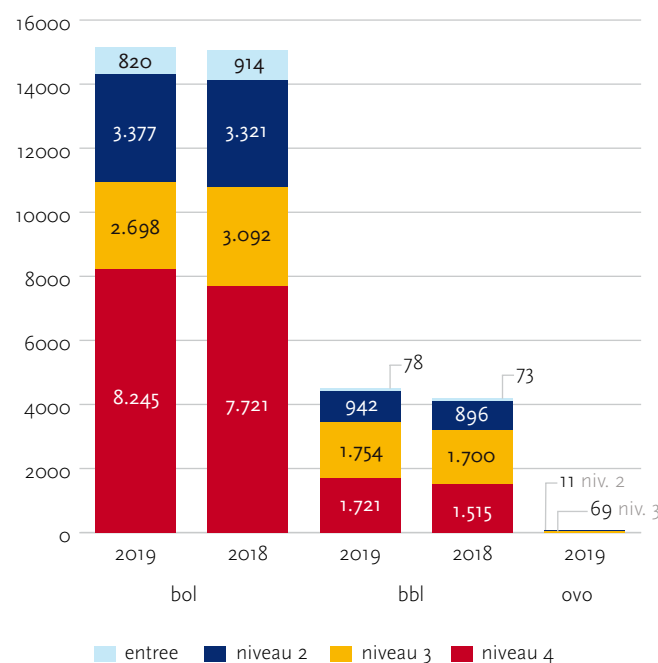
*bbl = beroepsbegeleidende leerweg (meer dan 60 procent van de opleiding is werk/stage)

*ovo = overig onderwijs (derde leerweg) is een opleiding op dezelfde wijze vormgegeven als andere mbo-opleidingen, maar zonder wettelijk vastgestelde urennorm of studieduur.

De groei van het aantal studenten – circa 2,5 procent – is goed te verklaren. De groep studenten die bij Mondriaan blijft, wordt steeds groter. Dat komt deels doordat de doorlopende leerlijnen de interne doorstroom naar een hoger niveau stimuleren. En deels doordat er meer nieuwe studenten instromen: een derde van de studenten stond in 2019 nog niet eerder ingeschreven bij Mondriaan. Vooral het aantal bbl'ers stijgt. Dit heeft te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. Werkgevers zitten te springen om personeel en melden nieuw personeel aan voor een bbl-opleiding. De grootste groei in aantallen kwam van de sector zorg en welzijn.

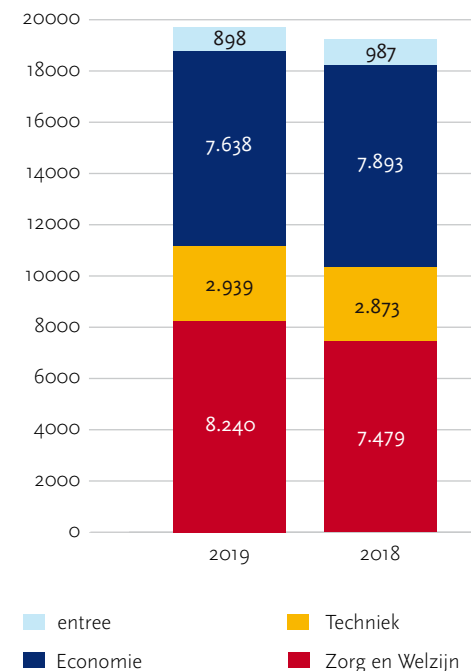
Het aantal entreestudenten daalde met 9 procent. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat Mondriaan meer schakeltrajecten aanbiedt, waardoor studenten zonder (Nederlandse) vooropleiding doorstromen naar een beroepsopleiding zonder de tussenstap van entree. Niveau 2 steeg met 2,7 procent en niveau 3 daalde met 5,7 procent. Niveau 4 kende een groei van 7,9 procent. De groei op niveau 4 kwam zowel door een grotere instroom van nieuwe studenten als door een toename van de doorstroom van niveau 2 en 3 naar niveau 4. Ook landelijk is er een stijging bij niveau 4-opleidingen en een daling bij niveau 3-opleidingen te zien. Het is een trend dat studenten kiezen voor het hoogste niveau, zowel in het vmbo als in het mbo. Door nieuwe instroomcrebo's is de mogelijkheid om een niveau 4-opleiding te kiezen ook uitgebreid. Bovendien heeft een student door het nieuwe toelatingsrecht bij een passende vooropleiding en een aanmelding voor 1 april recht op toelating.

Aantal studenten per niveau



Figuur 1.5 Aantal studenten per niveau, gescheiden per leerweg

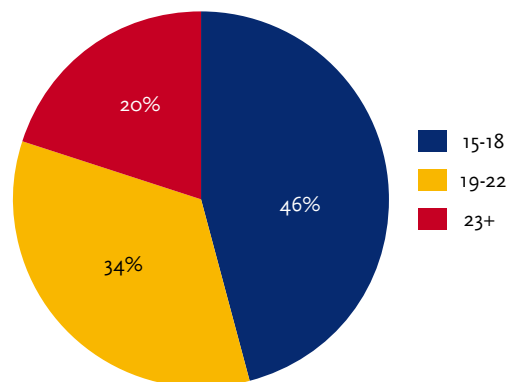
Aantal studenten per sector



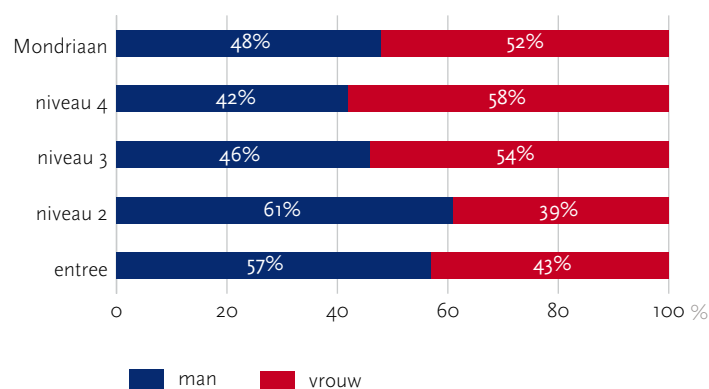
Figuur 1.6 Aantal studenten per sector

Persoonskenmerken

Bij Mondriaan nam in 2019 het percentage studenten in het beroepsonderwijs van 23 jaar of ouder toe van 18,2 procent naar 20 procent. De vrouwen waren in de meerderheid bij niveau 3 en 4, de mannen bij entree en niveau 2.



Figuur 1.7 Leeftijdsopbouw

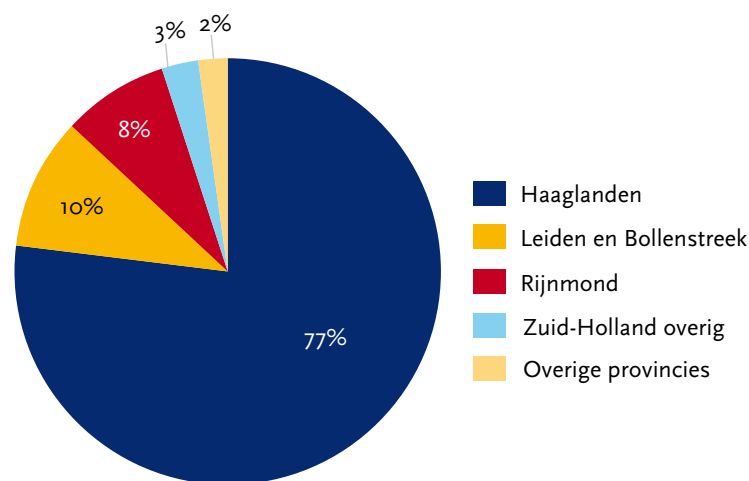


Figuur 1.8 Verdeling naar geslacht

Geografische herkomst

Mondriaan bood in 2019 onderwijs aan 54,5 procent van alle mbo-studenten in de regio Haaglanden. Dit aandeel is gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar. Bij de berekening van dit percentage zijn alle mbo-studenten in de regio die een opleiding volgen die Mondriaan niet aanbiedt, ook meegeteld. Zonder deze studenten heeft Mondriaan een marktaandeel van 64,3 procent.

77 procent van de Mondriaanstudenten in het beroepsonderwijs kwam uit de regio Haaglanden. Nog eens 10 procent kwam uit de regio Leiden en Bollenstreek en 8 procent uit de regio Rijnmond. De laatste 5 procent was afkomstig uit overige regio's en provincies.



Figuur 1.9 Geografische herkomst

59 procent van de studenten uit de regio Haaglanden komt uit Den Haag. 10 procent komt uit het Westland en daarna volgen Zoetermeer en Delft met respectievelijk 7,9 en 7,2 procent. De overige 15,9 procent van studenten uit Haaglanden komt uit Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Leidschendam-Voorburg, Midden-Delfland of Wassenaar.

Sociaal-economische kenmerken

Van de mbo-studenten bij Mondriaan kwam 36 procent uit een apc-gebied, net als in 2018. Een apc-gebied, de afkorting voor armoedeprobleem cumulatatiegebied, is een postcodegebied waarin drie percentages hoger liggen dan 80 procent van alle postcodegebieden in Nederland: het percentage huishoudens met lage inkomens, het percentage huishoudens met een uitkering én het percentage niet-westerse allochtonen. Bij de lagere niveaus waren relatief meer Mondriaanstudenten afkomstig uit een apc-gebied dan bij de hogere niveaus.

Tabel 1.5 Percentage studenten uit een apc-gebied

niveau	2019	2018
entree	58%	61%
niveau 2	47%	47%
niveau 3	33%	33%
niveau 4	29%	31%
totaal	36%	36%

Leerlingen vavo

Het aantal geplaatste vavo-leerlingen is in 2019 met 5 procent gestegen naar 577 leerlingen. Er was een toename op alle niveaus: mavo, havo en vwo. De toename is vermoedelijk een gevolg van de eerder beschreven onderwijsverbetering, de nieuwe locatie en een pr-campagne.

Tabel 1.6 Aantal leerlingen vavo (per 1 oktober)

	mavo	havo	vwo	totaal
2016	89	328	103	520
2017	95	311	109	515
2018	91	350	108	549
2019	95	365	117	577

Ook zijn er sinds 2019 23 leerlingen die het schakeltraject havo-pabo volgen. Leerlingen bereiden zich in dit traject voor op de toelatingstoetsen en een succesvol eerste jaar op de pabo.

Cursisten Taal+ school

Het totale aantal cursisten educatie op de Taal+ school is 9 procent gestegen ten opzichte van 2018. Er zijn meer cursisten Nederlands als tweede taal (NT2) bijgekomen; het aantal cursisten Nederlandse taal en rekenen (NTR) is gedaald.

Tabel 1.7 Aantal cursisten educatie

	NT2	NTR	totaal
2016	4.986	964	5.950
2017	5.803	1.038	6.841
2018	5.739	1.057	6.796
2019	6.531	875	7.406

Naast deze 7.406 deelnemers worden er in wijken waar veel migranten wonen op locaties als buurthuizen en basisscholen nog zo'n 1.200 extra deelnemers bediend door de Taal+ school. Zij worden bekostigd door de gemeente Den Haag vanuit de subsidie voor de taalketenaanpak in de wijk.



‘Elke dag leer ik nog’

“Vijf jaar geleden ben ik lessen ‘Beter Nederlands’ gaan volgen bij de Taal+ school en na een jaar vroegen ze al of ik taalambassadeur wilde worden. Dat is heel belangrijk werk, ik ga vaak samen met andere ambassadeurs naar een huisartsenpraktijk, naar de bibliotheek of naar de gemeente om te kijken of hun informatie wel duidelijk is voor iedereen. Zo voorkomen we dat er alleen maar brochures zijn met te lange of met te moeilijke tekst.”

Carla (58) volgt taallessen voor NT1 op de Taal+ school

1.3 Toegankelijkheid, begeleiding en zorg

Mondriaan vindt het belangrijk om het onderwijs toegankelijk te houden. Deze paragraaf legt uit hoe de toelating is geregeld en welke begeleiding, financiële tegemoetkoming en zorg studenten krijgen.

Toelatingsbeleid

Mondriaan wil een roc voor iedereen zijn, waar iedereen welkom is en zich welkom voelt. Alle studenten die wettelijk toelaatbaar waren, zich uiterlijk 1 april aanmeldde en deelnamen aan de verplichte studiekeuzeactiviteiten, werden in 2019 geplaatst bij de opleiding van hun keuze. Ook studenten die zich – onverhoopt – na 1 april aanmeldde, probeerde Mondriaan te plaatsen bij de opleiding van hun keuze.

Opleidingen met beperkte toelating

Een aantal opleidingen kent in het schooljaar 2019-2020 een beperkte toegankelijkheid. Zie [bijlage 2 Opleidingen met beperkte toelating \(2019-2020\)](#). Deze beperking staat op de Mondriaanwebsite en in het voorlichtingsmateriaal en de -campagnes. Mondriaan is terughoudend met het instellen van beperkingen in de toegankelijkheid. Waar dit wel gebeurde, werd dit ingegeven door landelijke afspraken, het werkveld, beperkingen in het aantal bpv-plekken of de beroepseisen.

Tegemoetkoming studiekosten Mondriaan

Geld mag geen obstakel zijn om onderwijs te volgen. Daarom bestaat de Tegemoetkoming Studiekosten Mondriaan (TSM). Studenten die buiten hun schuld in de financiële problemen zijn geraakt, kunnen hieruit ondersteuning krijgen. Dit kan in de vorm van een tegemoetkoming in de kosten van studieboeken en andere leermiddelen of andere aan de opleiding verbonden kosten (met uitzondering van les- en cursusgeld).

In 2019 werd € 11.781,00 gestort vanuit particuliere giften aan het Weerstandsfonds, dat onderdeel uitmaakt van TSM. Daarnaast werd TSM gevoed door de bijdrage van het ministerie van OCW in het kader van de Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor studenten uit minimagezinnen. Het doel van deze landelijke regeling is voorkomen dat een minderjarige vanwege financiële redenen afziet van het volgen van de beroepsopleiding van zijn keuze. Er hoefde dit jaar niets uit de pot Weerstandsfonds uitgekeerd te worden. Alle toekenningen konden binnen de voorwaarden van de Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen gedaan worden, mede door de versoepeling van de regels voor het geld dat vorig jaar niet is uitgekeerd.

Tabel 1.8 TSM in 2019

componenten	1-1-2019	toevoeging	onttrekking	31-12-2019	aantal toekenningen	
	€	€	€	€	2019	2018
Weerstandsfonds	76.039	11.781		87.820	0	108
Tijdelijke voorziening leermiddelen	421.211	351.245	442.032	330.425	469	315
totaal	497.250	363.026	442.032	418.245	469	423

In 2019 dienden 556 studenten een aanvraag in, ten opzichte van 545 studenten in 2018. Hiervan werden er 469 toegekend, ten opzichte van 423 in 2018. Er is dus ongeveer 10 procent meer toegekend. De verklaring hiervoor is dat vooraf duidelijker naar studenten is gecommuniceerd wat er nodig is om een aanvraag te kunnen doen. Bij afsluiting van het kalenderjaar waren 45 dossiers in behandeling en 42 dossiers afgekeurd. Van de 469 studenten die een vergoeding kregen, waren er 335 jonger dan 18 en 134 studenten 18 jaar of ouder. Gemiddeld werd er 500 euro per student uitgekeerd. Ook werden de loonkosten van de Mondriaanmedewerker TSM onttrokken uit TSM.

Mondriaan wil het gebruik van de middelen uit TSM verder stimuleren. Komend jaar worden de criteria waarmee wordt toegekend opnieuw onder de loep genomen en daarnaast wordt onderzocht hoe de bekendheid bij medewerkers en studenten vergroot kan worden.

Begeleiding en zorg

Soms hebben studenten extra zorg en ondersteuning nodig. Dat organiseert Mondriaan via passend onderwijs en schoolmaatschappelijk werk.

Passend onderwijs

In tegenstelling tot het voortgezet onderwijs kent het mbo geen aparte onderwijsvorm waar studenten specialistische of intensieve begeleiding krijgen. Dit betekent dat mbo-scholen hun onderwijs en examinering zo inrichten dat er al bij de start van de opleiding rekening wordt gehouden met eventuele beperkingen van studenten.

Bij Mondriaan kunnen studenten terecht bij het Steunpunt Passend Onderwijs. Op de website van Mondriaan kunnen zij zich daarop oriënteren. Tijdens de intake wordt de ondersteuningsbehoefte gesignaleerd en in kaart gebracht. In overleg met de student stelt het steunpunt een plan van aanpak op voor de opleiding. Dit plan wordt vastgelegd in het studentenregistratiesysteem. Iedere campus heeft een contactpersoon en coaches voor passend onderwijs. In bijzondere gevallen worden studenten doorverwezen naar externe specialisten.

Het aanbod bestaat uit coaching passend onderwijs, ambulante begeleiding, screening dyslexie, extra ondersteuning in de klas en aangepaste examinering. De ondersteuning wordt zo veel mogelijk geïntegreerd in de lespraktijk. Voor sommige studenten is het nodig passend onderwijs aan te vullen met schoolmaatschappelijk werk. Medewerkers passend onderwijs uit de hele organisatie wisselden in 2019 kennis uit en vergrootten mede op basis van de bespreking van casuïstiek hun deskundigheid.

Mondriaan doet veel aan passend onderwijzen en- begeleiden. Er was in 2019 geen duidelijke overeenstemming over de definitie van wat er precies onder passend onderwijs verstaan wordt. Dat maakte de registratie niet voldoende transparant. In 2019 kregen volgens de registratie 58 studenten extra begeleiding van interne passend-onderwijs-coaches. Daarmee lijkt het beroep op passend onderwijs en de begeleidings- en ondersteuningsstructuur af te nemen, in 2018 waren dit er 99. Voor 2020 is de definitie verhelderd en wordt een verbetering in de registratie verwacht. De Ambulante Educatieve Dienst Leiden heeft twintig trajecten uitgevoerd waarbij Mondriaanstudenten ondersteuning kregen bij chronische ziekte en meervoudige problematiek. Deze trajecten werden bekostigd uit de rijkssubsidie *Regeling regionale aanpak*. Er zijn 28 screenings dyslexie uitgevoerd voor heel Mondriaan.

Schoolmaatschappelijk werk

Iedere Mondriaanschool heeft zijn eigen schoolmaatschappelijk werker, toegankelijk voor studenten en ingebed in de zorgstructuur van de school. Het schoolmaatschappelijk werk is er voor studenten bij wie persoonlijke problematiek de studieresultaten belemmert. De voornaamste gesignaleerde problemen zijn psychisch, financieel of betreffen de thuissituatie. Daarnaast hebben schoolmaatschappelijk werkers een adviserende en consulterende rol naar de schoolmedewerkers toe. Zo nodig verwijzen zij door naar externe hulpverlening.

De komst van nieuwkomers in de internationale schakelklassen vraagt om specifieke aandacht. Hun eerste hulpvraag is dikwijls meer praktisch van aard. Ze hebben te maken met onbekendheid met wet- en regelgeving en hebben ondersteuning nodig op het gebied van huisvesting en financiën. Daarnaast spelen traumaverwerking en stress een grote rol in het leven van deze doelgroep.

In het verslagjaar maakten 1.580 studenten gebruik van schoolmaatschappelijk werk, in 2018 waren dat er 1.679.

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Iedere beroepsbeoefenaar in het onderwijs wordt geacht signalen van kindermishandeling en huiselijk geweld te melden. De aandachtfunctionaris voor kindermishandeling en huiselijk geweld en de schoolmaatschappelijk werker zijn hiervoor het aanspreekpunt. Alle schoolmaatschappelijk werkers hebben de training tot aandachtfunctionaris met succes afgerond in 2019.

Vanwege het nieuwe wettelijke afwegingskader bij de meldcode stelde Mondriaan begin 2019 een herziening vast van het bestaande protocol. Het afwegingskader beschrijft wanneer een melding noodzakelijk is en hoe goede hulp eruitziet. In 2019 waren er twintig casussen met vermoedens van kindermishandeling of huiselijk geweld (in 2018: 23) en twaalf casussen met vermoedens van verwaarlozing (in 2018: 10). Deze casussen werden gemeld bij schoolmaatschappelijk werk.

1.4 Medewerkers

Mondriaan hecht veel waarde aan bevlogen en betrokken medewerkers. Daarom is er geïnvesteerd in professionele ontwikkeling en een warm welkom aan nieuwe medewerkers. Mondriaan wordt ook geraakt door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en investeerde daarom extra tijd en middelen in werving en arbeidsmarktcommunicatie. Werkdruk is een thema dat breed leeft in het onderwijs. Ook Mondriaan is hiermee aan de slag gegaan.

Personele ontwikkelingen

Eind 2019 werkten bij Mondriaan 2.195 medewerkers. Een groei van 2 procent ten opzichte van 2018. De instroomratio van Mondriaan was in 2019 11,9 procent. Dit is inclusief de uitbreiding van bestaande formaties. De uitstroomratio was 9,6 procent. 3,2 procent daarvan betreft medewerkers die met (keuze-) pensioen gingen.

Tabel 1.9 Personeel in 2019, in aantal en fte's

	medewerkers		fte's	
	aantal	percentage	aantal	percentage
scholen	1.726	79%	1.387	77%
diensten	469	21%	417	23%
totaal	2.195	100%	1.804	100%

Tabel 1.10 Personeelsverloop

	2019	2018
instroomratio	11,9%	9,8%
uitstroomratio	-9,6%	-9,9%
personeelsverloop	2,3%	-0,1%

Net als de meeste onderwijsinstellingen heeft Mondriaan relatief veel oudere werknemers. De gemiddelde leeftijd in 2019 was 47,8 jaar; door (vroeg-)pensioering vertrokken er

56 medewerkers. Goed werkgeverschap betekent ook: goed afscheid nemen. Dat is belangrijk voor degene die vertrekt, maar ook voor het team. Scholen en diensten geven hier op een eigen manier invulling aan, rekening houdend met de wensen van degene die vertrekt.

Mondriaan hecht ook aan een warm welkom van nieuwe medewerkers. Alle scholen en diensten hebben een eigen, op maat gesneden inwerkprogramma. Dat behelst in ieder geval kennismaking, een collega-buddy en –bij onderwijsgeveden– meer tijd voor lesvoorbereiding. Daarnaast heeft Mondriaan de afgelopen jaren geïnvesteerd in centrale introductiedagen voor nieuwe medewerkers. Dat biedt nieuwe collega's de gelegenheid niet alleen hun eigen school, maar de hele organisatie beter te leren kennen en een breder netwerk op te bouwen.

Professionele ontwikkeling

Jaarlijks heeft het CvB een bijeenkomst met medewerkers die een jaar in dienst zijn. De mate waarin medewerkers het onderwijs en hun eigen werk bij Mondriaan vorm kunnen geven, komt daarin als belangrijk pluspunt naar voren. Mondriaan ondersteunt deze professionele ruimte door te investeren in de ontwikkeling van medewerkers. Bijvoorbeeld door medewerkers de kans te geven bij te dragen aan innovatie, een belangrijk thema bij Mondriaan. Maar ook door organisatiebreed een programma aan te bieden waarin

medewerkers worden ondersteund bij de verdere ontwikkeling van hun pedagogisch-didactische vaardigheden.

Sinds 2018 biedt Mondriaan organisatiebreed het programma Breinkunde aan. Medewerkers leren meer over de werking van het brein en hoe ze die kennis kunnen gebruiken als ze voor de klas staan. In het najaar van 2019 vond een tweede collegereeks Breinkunde plaats voor 75 collega's. De collegereeks bestaat uit tien masterclasses van deskundigen. Er wordt uitgelegd hoe jonge mensen het best leren, welke skills ze nodig hebben om mee te doen in de samenleving en wat dit betekent voor de pedagogisch-didactische vaardigheden die docenten het best in kunnen zetten. Mondriaan wil breinkunde blijvend op de agenda houden, onder meer door verdiepende workshops waar collega's met elkaar bespreken hoe ze het geleerde in praktijk brengen.

Naast het centrale scholingsaanbod hebben scholen en diensten hun eigen professionaliseringsplan, met onder meer teamscholing over vakinhoud, pedagogisch-didactische vaardigheden, kwaliteitscultuur en samenwerking. Tot slot zijn er nog individuele scholingsmogelijkheden. Hiervoor is in het Werkdrukplan dat in september 2019 het licht zag, een bescheiden persoonlijk scholingsbudget opgenomen.

Terugdringen lerarentekort

Het primair -en voortgezet onderwijs kampen al langer met tekorten. Sinds het einde van 2018 heeft ook Mondriaan meer moeite om vacatures in te vullen. Sollicitanten nemen af in aantal en met name in mate van matching met de vacature. Vooral bij specifieke scholen en functies staan vacatures langer open. Dan gaat het bijvoorbeeld om docenten voor de sectoren techniek, ICT en zorg & welzijn. Maar ook voor ondersteuners in de ICT. In deze sectoren is de vraag ook buiten Mondriaan groot. In de ICT en techniek liggen de salarissen hoger; dat maakt dat werknemers minder snel de stap naar het onderwijs zetten. Ook docenten voor algemeen vormende vakken zijn steeds moeilijker te vinden. Tot slot is ook vervanging bij zieke lastig gebleken.

Voor Mondriaan is de toenemende krapte op de arbeidsmarkt op de eerste plaats reden te blijven investeren in medewerkers. Bijvoorbeeld door de eerdergenoemde investeringen in professionele ontwikkeling, maar ook door gerichte en persoonlijke ondersteuning bij werkdruk en ziekteverzuim. Daarnaast investeert Mondriaan in de werving van nieuwe medewerkers. Doel is om een bredere en meer diverse doelgroep te bereiken en zo de vijver te vergroten waaruit Mondriaan kan vissen. Mondriaan heeft een programmamanager lerarentekort in het mbo aangesteld met een subsidie van de gemeente Den Haag om het lerarentekort terug te dringen. Zij zet bij de werving van nieuwe medewerkers in op slimmere samenwerking met het primair -en voortgezet onderwijs en met het werkveld in de regio.

Verder wordt geïnvesteerd in arbeidsmarktcommunicatie. In 2019 zijn de voorbereidingen gestart om het 'werken bij'-onderdeel van de website van Mondriaan prominenter en aantrekkelijker in beeld te brengen, zodat het beter vindbaar is voor een bredere groep kandidaten. Ook worden open dagen voor studenten benut om volwassenen, bijvoorbeeld ouders van aspirant-studenten, te interesseren voor werken in het onderwijs. Potentiële sollicitanten worden in een online campagne geattendeerd op de mogelijkheid om tijdens de open dag informatie te verkrijgen. Verder biedt Mondriaan steeds vaker aan belangstellenden de mogelijkheid om een dagje mee te draaien op een school.

Mondriaan zet met al deze initiatieven belangrijke stappen om het lerarentekort het hoofd te bieden.

Mondriaan als opleidingsschool

Sinds 2018 heeft Mondriaan een eigen opleidingsschool voor docenten-in-opleiding. Ervaren medewerkers worden opgeleid tot werkplekbegeleider. In 2019 is de opleidingsschool sterk gegroeid: 116 docenten-in-opleiding liepen stage bij Mondriaan en 36 collega's zijn getraind tot werkplekbegeleider. Mondriaan vult het curriculum van de Hogeschool Rotterdam aan met de mbo-praktijk. Het doel is om uit te groeien van aspirant-status naar een erkende opleidingsschool. Door de inzet van de opleidingsschool maakt een grote groep docenten-in-opleiding kennis met Mondriaan als een aantrekkelijke werkgever.

Voor zij-instromers in het onderwijs organiseert Mondriaan incompany een instructeursopleiding en een opleiding voor het Pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) voor docenten. In 2019 namen tachtig nieuwe zij-instromers deel aan de opleiding voor het PDG.

Mondriaan realiseert de banenafspraken

Mondriaan heeft 25 participatiebanen (banen voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt) gerealiseerd in 2019: veertien banen in scholen en elf in het facilitair bedrijf. Dit zijn er drie meer dan in 2018. Daarmee heeft Mondriaan voldaan aan de doelstelling om in 2019 24 banen te creëren.

Mondriaan creëert de participatiebanen zelf. Bij één baan is sprake van social return: in ruil voor een opdracht van de gemeente Den Haag heeft Mondriaan een werkzoekende uit de doelgroep in dienst genomen. Hoewel het geen doelstelling is van de banenafspraken, zijn vier participatiemedewerkers intern doorgestroomd naar een reguliere functie.

Mondriaan ziet participatiemedewerkers als een verrijking voor de organisatie. Participatiemedewerkers ontlasten collega's en doen werk dat anders zou blijven liggen. Bovendien maken participatiemedewerkers de teams meer divers. Tegelijkertijd vraagt de inzet van participatiemedewerkers ook om een investering. Deze medewerkers hebben extra begeleiding nodig. Ook de werving en selectie van nieuwe participatiemedewerkers om te voldoen aan de doelstelling om jaarlijks meer participatiemedewerkers in dienst te nemen, vraagt blijvend aandacht.

Van werkdruk naar werkplezier

In 2019 kreeg het thema werkdruk veel aandacht bij Mondriaan. Aanleidingen waren de aandachtspunten die naar voren kwamen uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2018 en een bezoek van de Arbeidsinspectie. Ook was in de nieuwe cao de verplichting opgenomen om een Werkdrukplan op te stellen.

Drie Mondriaanscholen voerden in 2019 een verdiepend werkdrukonderzoek uit. Op elke school werd een breed platform van medewerkers gecreëerd om werkdruk én werkgeuk vanuit verschillende invalshoeken te benaderen en beter bespreekbaar te maken. Op basis van dit onderzoek zijn per school verbeterthema's en een plan van aanpak geformuleerd. In maart 2020 wordt de aanpak geëvalueerd in het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Daarnaast is in september 2019 ook het *Plan van Aanpak Werkdruk 2019-2023* voor de hele organisatie opgeleverd. Met het plan wil Mondriaan niet alleen werkdruk verminderen, maar ook investeren in werkplezier. Een aantal nieuwe voorzieningen is geïntroduceerd. Dan gaat het bijvoorbeeld om een werk-APK, een regeling voor bedrijfsfitness, aanvullend seniorenverlof en pensioenvoorlichting. Tijdens de landelijke Week van de Werkstress in november besteedde Mondriaan aandacht aan werkdruk met als doel het gesprek over het onderwerp te stimuleren.

Ondersteuning van leidinggevend en bij reductie ziekteverzuim

De laatste jaren is overal in het mbo een stijging zichtbaar in het ziekteverzuim, in 2019 was er sprake van een sectorgemiddelde van 5,7%. Bij Mondriaan steeg het ziekteverzuim van 5,8% in 2018 naar 6,3 procent in 2019. De verzuimdoelstelling van 5,2 procent is daarmee niet gehaald. Langdurig verzuim tot een jaar is toegenomen van 4,1 tot 5,1 procent. Het aantal medewerkers dat langer dan een jaar verzuimt, blijft min of meer constant.

Het verzuim onder docenten is lager (6,1 procent) dan onder ondersteunende medewerkers (6,6 procent). Het verzuimpercentage is het hoogst onder de groep medewerkers van 65 jaar en ouder, direct gevolgd door de leeftijdsgroep 55-64 jaar.



De regie bij de begeleiding van (langdurig) zieke medewerkers ligt bij de direct leidinggevend en. Zij krijgen daarbij ondersteuning, volgens een plan van aanpak dat Mondriaan jaarlijks opstelt. De belangrijkste activiteiten in 2019 waren: voorlichting en (herhalings-) training van leidinggevend en verzuimbegeleiding door bedrijfsartsen en HRM-professionals. Daarbij lag de focus op frequent verzuim.

Tot slot biedt Mondriaan een uitgebreid pakket van voorzieningen om medewerkers te ondersteunen in hun functioneren. Dat draagt uiteraard ook bij aan het voorkomen en reduceren van het ziekteverzuim. Zo heeft Mondriaan een arbeidsdeskundige, bedrijfsmaatschappelijk werk, een loopbaanadviseur en een aantal coaches in dienst.

“ROC Mondriaan is een mooie organisatie om voor te werken. Met alle collega's een bijdrage leveren aan het verder helpen van onze studenten blijft iedere dag een uitdaging en tegelijkertijd een feest.”

Ellen Sinnige, lid College van Bestuur

1.5 Facilitaire zaken en IT

Huisvesting

De toename van studentenaantallen geeft aanleiding tot uitbreiding van vierkante meters. Er is voor de komende jaren een additionele ruimtebehoefte ontstaan van ongeveer 12.500 m² bruto vloeroppervlakte. Mondriaan start hiervoor een nieuwbouwtraject. Het gaat om nieuwbouw van 10.000 m² (bruto) vloeroppervlakte op een perceel aan de Henri Faasdreef in Den Haag. Gesprekken over het nieuwbouwtraject voerde Mondriaan in 2019 met de gemeente Den Haag, een adviesbureau, de architect en verschillende installateurs. De verwachte oplevering is in 2022.

In maart 2019 nam de School voor Autotechniek en Mobiliteit het pand aan de Neckar in Den Haag in gebruik. VAVO Haaglanden zetelt sinds augustus 2019 aan de Theresiastraat bij de hogeschool Inholland en het pand op de Waldorpstraat 120 wordt sinds november 2019 verbouwd voor de Taal+ school.

Technisch gebouwenbeheer en duurzaamheid

Voor het technisch gebouwenbeheer heeft Mondriaan twee speerpunten: een gezond binnenklimaat en verduurzaming. In 2019 zijn stappen gemaakt om de klimaatsystemen in alle gebouwen aan te passen. Daardoor is het nu mogelijk om per gebouw en per ruimte het klimaat op afstand in te regelen en te monitoren. Medio 2019 vroeg Mondriaan een externe partij te adviseren over de maatregelen die per gebouw het energieverbruik kunnen verminderen. Het streven is om alleen bijna-energie neutrale gebouwen te hebben.

Aanbestedingen

Zoals ieder jaar heeft Mondriaan ook in 2019 diverse aanbestedingen doorlopen, zowel meervoudig onderhands als Europees. Er werden aanbestedingen uitgeschreven voor kantoorartikelen, handelsdrukkerij, onderhoud groenvoorziening, afvalverwerking en sanitaire middelen. Mondriaan zette zich hierbij in voor een duurzaam inkoopbeleid, zoals afgesproken in het convenant Duurzaam inkopen. Binnen het convenant beloofden mbo-scholen, samen met universiteiten en hogescholen, zich in te zetten voor een duurzaam inkoopbeleid. Daarnaast hield Mondriaan bij iedere aanbesteding rekening met social return, voor zover de aanbesteding dat toeliet. Mondriaan concretiseerde dit bijvoorbeeld door inschrijvende partijen te vragen een aantal stageplaatsen beschikbaar te stellen en/of gastlessen te verzorgen.

Veiligheid

Mondriaan spande zich ook in 2019 in voor een fysiek en sociaal veilige omgeving voor studenten en medewerkers. Elke locatie heeft huisregels en Mondriaanbreed geldt een gedragscode voor studenten, medewerkers en bezoekers. Er is een zorgstructuur die de sociale veiligheid waarborgt. Voor de fysieke veiligheid is op elke locatie een team van bedrijfshulpverleners werkzaam. Mondriaan beschikt over een eigen bedrijfsbeveiligingsdienst voor alle campussen. De studenten van de School voor Orde en Veiligheid lopen er stage. Mondriaan organiseerde aan het begin van het

schooljaar 2019-2020 op elke locatie een veiligheidsmoment, waarbij studenten en medewerkers instructies kregen over de handelswijze bij een ontruiming. In 2019 zijn er in totaal 495 incidenten gemeld in de Mondriaan Incidenten Monitor. Dit is ongeveer gelijk aan het aantal meldingen in de voorgaande jaren. Bij een feitelijke of dreigende crisis roept Mondriaan het getrainde crisismanagementteam bijeen. Dat is in 2019, net als in 2018, vier keer gebeurd.

IT

Het project Docentenwerkplek dat in 2018 is gestart, is in juni 2019 succesvol afgerond. Voor 1.300 docenten heeft Mondriaan een digitale werkomgeving gecreëerd. Al deze medewerkers kregen een handzaam type laptop, die zij eenvoudig kunnen koppelen aan interactieve schermen en andere apparaten. Ook hebben zij workshops gevolgd en werken ze nu volledig in Office 365.

De campus Brasserskade heeft een nieuwe netwerk-infrastructuur, gebaseerd op Software Defined Networking. Naast sturingsinformatie voor het management zijn er dashboards ontwikkeld waarmee studieloopbaanbegeleiders informatie uit diverse applicaties snel en veilig kunnen raadplegen.

Hoofdstuk 2 - Kwaliteit



ROC Mondriaan is voortdurend bezig met het verbeteren en borgen van de kwaliteit. Hoe dat gebeurde in 2019, wordt beschreven in paragraaf 2.1.

In het verslagjaar trad ook de Kwaliteitsagenda van Mondriaan in werking, voor de periode 2019-2022.

Paragraaf 2.2 beschrijft wat Mondriaan in het verslagjaar heeft ondernomen op het gebied van de speerpunten uit de Kwaliteitsagenda.

2.1 Kwaliteitszorg

Deze paragraaf beschrijft de resultaten van audits en metingen en geeft weer wat Mondriaan nog meer heeft gedaan aan kwaliteitszorg.

Interne audits

Mondriaan hanteert een systematiek van interne audits. In principe krijgt iedere school om de drie jaar een interne audit. Er waren in 2019 dertien audits, zie tabel 2.1. De teams die de audits uitvoerden, bestonden meestal uit twee interne auditoren (medewerkers van Mondriaan die niet werkzaam zijn bij de betreffende scholen) en een externe voorzitter. Bij de dienstenaudit waren alle auditoren extern.

In totaal behaalden zes van de tien opleidingen een voldoende op de onderzochte gebieden van het waarderingskader voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. Dit is een mooi resultaat, omdat de te auditen opleidingen risicogericht op onvoldoende studiesucces waren geselecteerd. Voor de vier opleidingen met een onvoldoende stelde de school een verbeterplan op.

Onderzoeken Onderwijsinspectie

In 2019 voerde de Onderwijsinspectie twee herstelonderzoeken uit: één bij de School voor Horeca en Facilitaire dienstverlening en één bij VAVO Haaglanden. Beide herstelonderzoeken leverden een positief oordeel op. Ook voerde de Onderwijsinspectie het landelijke thema-onderzoek governance uit, waaraan het CvB en de Raad van Toezicht (hierna: RvT) hebben meegewerkt.

Tabel 2.1 Interne audits 2019

audits op het niveau van de instelling				
aantal			onvoldoende	voldoende
1	dienstenaudit			1
2	archiefaudit			2
audits op het niveau van de opleiding				
aantal		waarvan heraudit	onvoldoende	voldoende
6	onderwijsaudits	1	4	2
4	examenaudits	1		4

Externe audits

Mondriaan is lid van de Auditpool Diagonaal, een samenwerkingsverband van veertien roc's die audits bij elkaar uitvoeren op het vlak van onderwijskwaliteit, examinering en/of onderwijsgerelateerde onderwerpen. In 2019 voerden auditoren van Mondriaan enkele audits uit bij leden van het samenwerkingsverband.

Controle op wettelijke vereisten

Mondriaan voldoet aan de wettelijke vereisten voor de kwaliteit van het onderwijs en voor de examinering. De interne audits zien toe op de kwaliteit van onderwijs en examinering. Daarnaast worden er interne controles uitgevoerd op de onderwijstijd, schoolkosten en onderwijs- en examenregelingen.

Tevredenheidsonderzoek alumni

Mondriaan heeft in het schooljaar 2018–2019 op twee manieren alumni-onderzoek uitgevoerd.

Ten eerste het Schoolverlatersonderzoek 2019, dat is uitgevoerd voor 26 scholen. Van deze scholen zijn in totaal 4.322

gediplomeerde schoolverlaters aangeschreven. De respons is 5,5 procent en daarmee niet representatief.

Ten tweede is met drie scholen deelgenomen aan de alumni-pilot van de MBO Raad: 'het echte studiesucces'. Deze scholen waren in het bezit van een digitaal e-mailbestand van alumni.

Het gaat om de School voor Toerisme en Recreatie, de School voor Lifestyle, Sport en Bewegen en de International Hotel and Managementschool. Dit deel van het alumni-onderzoek kende een respons van 23 procent. Dit zijn de belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek:

- 47,2 procent volgt een (vervolg)opleiding, 53,5 procent is in loondienst en 6,3 procent is ondernemer (hier waren meerdere antwoorden mogelijk);
- 77,1 procent van de ondervraagden is tevreden over de aansluiting van de opleiding op hun huidige werk;
- 75,7 procent van de ondervraagden vond de scope van de gevolgd opleiding 'precies goed'.

Examinering en diplomering

De kwaliteit van examinering en diplomering wordt binnen Mondriaan gewaarborgd door de examencommissies. Conform wet- en regelgeving worden deze aangestuurd door onafhankelijke voorzitters. Mondriaan heeft 21 examencommissies die jaarlijks verantwoording afleggen in een openbaar jaarverslag examinering, deze zijn te vinden op de website van Mondriaan.

Alle examencommissies van Mondriaan kwamen in 2019 vijf keer samen om wijzigingen in de wetgeving te bespreken. In deze bijeenkomsten werd ook casuïstiek uitgewisseld. De examencommissieleden leerden van elkaar. Voor nieuwe examencommissieleden organiseerde Mondriaan zes verplichte trainingen. Ook konden gevorderde examencommissieleden deelnemen aan scholingstrajecten. Deze trajecten richtten zich op het hanteren van het vrijstellingenbeleid en keuzedelen binnen de examencommissie. Zo draagt Mondriaan zorg voor de continue deskundigheid van de examencommissies.

Validatie examenproducten

Volgens de afspraak binnen het mbo koopt Mondriaan examenproducten in (route 1). Een enkele keer construeert Mondriaan zelf (validatie via route 2) of worden examens extern gevalideerd (route 3). Mondriaan volgt route 2 en 3 alleen als er geen landelijke examenproducten zijn en bij de instellingsexamens van Nederlands en Engels, die uit de examenbank van Mondriaan komen. Ingekochte examenproducten voldeden in 2019 niet altijd volledig aan de eisen van de examencommissies. Mondriaan communiceerde over de nodige aanpassingen met de betreffende examenleverancier. Dit heeft er in een aantal gevallen toe geleid dat de leverancier de aanpassingen landelijk gaat doorvoeren.

In hun jaarverslagen lichten de examencommissies de gevolgde routes toe.

2.2 Kwaliteitsagenda

In het verslagjaar gebeurde er veel rondom de strategische ambities.

- In maart 2019 heeft Mondriaan de landelijke Kwaliteitsafspraken 2015-2018 afgesloten en verantwoord met een eindrapportage aan MBO in Bedrijf. De resultaten zijn in een gesprek (5 april 2019) tussen MBO in Bedrijf en het CvB geëvalueerd en door MBO in Bedrijf bevestigd per brief (juli 2019). Met deze positieve beoordeling is de periode van de kwaliteitsafspraken 2015 - 2018 formeel afgesloten en heeft Mondriaan de bijbehorende middelen definitief toegekend gekregen.
- De nieuwe Kwaliteitsagenda 2019-2022 is vastgesteld en ingegaan.
- Ook is in 2019 de Strategie 2016-2019 van Mondriaan afgerond.
- Ten slotte heeft Mondriaan in december 2019 een nieuwe strategie vastgesteld voor 2020-2024. Alle lagen van de organisatie zijn uitgenodigd om mee te denken over een droombeeld Mondriaan in 2030. Vandaaruit is de Strategie 2020-2024 ontstaan die in 2020 van kracht wordt. Uiteraard maken de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda deel uit van de strategie die Mondriaan heeft opgesteld voor 2020-2024 en is er gezorgd voor aansluiting tussen beide strategische documenten.

Strategie 2016-2019

2019 was het laatste jaar van de eigen Strategie 2016-2019 en het eerste jaar van de landelijke Kwaliteitsagenda 2019-2022. Een aantal ambities uit de Strategie 2016-2019 blijft de komende jaren actueel en is daarom – soms in licht gewijzigde vorm meegenomen naar de Kwaliteitsagenda 2019-2022 (en/of de Strategie 2020-2024). Deze ambities worden in dit jaarverslag verantwoord in het kader van de Kwaliteitsagenda (zie de bespreking van de speerpunten bij 2.2.1 en verder). Andere ambities uit de Strategie 2016-2019 betreffen veelal de bedrijfsvoering en zijn inmiddels afgerond of geïntegreerd in het reguliere werkproces en de Strategie 2020-2024. In de tabel hieronder wordt dit inzichtelijk gemaakt.

Tabel 2.2 Strategische ambities 2016-2019

de ambities uit de Strategie 2016 - 2019	verwerkt in de Kwaliteitsagenda 2019-2022	anders
ontwikkelen en implementeren Focus op Vakmanschap	-	ambitie is afgerond
tevredenheid en rendement verhogen	rendement (DR, JR, SR) omhoog (doelstelling 3)	-
verder professionaliseren	pedagogisch-didactische vaardigheden verbeteren (doelstelling 4)	-
bedrijfsvoering verbeteren	-	geïntegreerd in reguliere werkprocessen
onderwijsinnovatie bevorderen	meer innovatie (doelstelling 7)	-
(wereld)burgerschap bevorderen	meer excellentie (doelstelling 6)	-
samenwerken werkveld, onderwijsinstellingen en overheden	meer regionale samenwerkingsverbanden (doelstelling 8)	-
aandeel studenten uit de regio verhogen	-	verwerkt in Strategie 2020-2024
bijdragen aan een Leven Lang Ontwikkelen	aanbod voor doorstarters uitbreiden: BBL en LLO (doelstelling 9)	-

Kwaliteitsagenda 2019-2022

In het Bestuursakkoord 2018-2022 heeft de minister van OCW de mbo-instellingen gevraagd een Kwaliteitsagenda op te stellen. Het doel: de kwaliteit van het onderwijs verbeteren, waarbij het regionale werkveld wordt betrokken, en invulling wordt gegeven aan de landelijk gestelde speerpunten ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

Op 14 juni 2019 is de Kwaliteitsagenda van ROC Mondriaan vastgesteld door de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo. In 2018 en 2019 werkte Mondriaan aan de invulling van de Kwaliteitsagenda. Zoals de opdracht in het Bestuursakkoord vraagt, heeft Mondriaan de Kwaliteitsagenda opgesteld vanuit de drie landelijke speerpunten:

Speerpunt 1: jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie

Kwetsbare jongeren door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding maximaal ondersteunen met als doel om uitval te voorkomen, door te stromen naar een hoger niveau of een goede start te maken op de arbeidsmarkt.

Speerpunt 2: gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen

Het creëren van soepele overgangen binnen krachtig beroepsonderwijs zodat studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in het mbo in te stromen of door te stromen naar een vervolgopleiding of baan die past bij hun ambities en talenten.

Speerpunt 3: onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Verbetering van het arbeidsmarktperspectief van mbo-studenten door aanpassingen in het onderwijsaanbod, beïnvloeding van de studiekeuze, inhoudelijke vernieuwing van opleidingen en het versterken van de verbinding met de beroepspraktijk.

De negen doelstellingen van Mondriaan

Om invulling te geven aan de drie speerpunten, formuleerde Mondriaan negen doelstellingen (zie kader). Deze doelstellingen hebben onderling een sterke samenhang, zijn afgestemd op het regionale werkgebied en kijken vooruit op een toekomst waarin de werknemer zich zijn leven lang zal ontwikkelen in zijn vakgebied. Ze zijn geconcretiseerd in onderwijskundige verbeteringen, professionalisering en innovaties. Hiermee zet de Kwaliteitsagenda in op doorontwikkeling van de kwaliteit van onderwijs.

Uitwerking voor en door scholen

Het zwaartepunt bij het overleg over de Kwaliteitsagenda 2019-2022 lag bij de teams en directeuren van de scholen voor beroepsonderwijs. Zij spraken meerdere malen over de opzet en de inhoud. Dankzij deze werkwijze is de betrokkenheid binnen Mondriaan groot.

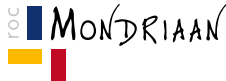
Betrokkenheid van de regio

Het werkgebied van Mondriaan is divers en heeft niet alleen te maken met het hierboven genoemde akkoord voor het mbo-onderwijs. Hierdoor zijn verschillende afspraken in het Bestuursakkoord voor verschillende sectoren van invloed op de Kwaliteitsagenda. Elk sectorakkoord kende zijn eigen prioriteiten, die vertaald zijn in de Kwaliteitsagenda. Aanvullend is informatie en advies vanuit regionale organen in de Kwaliteitsagenda verwerkt. De Kwaliteitsagenda is besproken met de Adviesraden van de scholen van Mondriaan, het voortgezet onderwijs, hoger beroepsonderwijs, het georganiseerde bedrijfsleven en overheden in de regio. De keuzes gemaakt in de Kwaliteitsagenda vloeien hier mede uit voort.

Verantwoording en reflectie

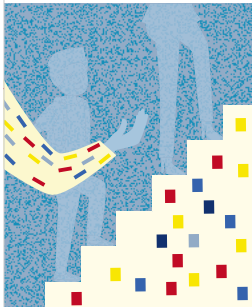
In het Geïntegreerd Jaardocument 2020 zal over de drie speerpunten – conform de landelijke vereisten – formeel worden gerapporteerd. Voor de verantwoording over het eerste jaar (2019) van de Kwaliteitsagenda bestaan geen formele vereisten. Om toch inzicht te geven in de vorderingen, wordt in deze paragraaf op hoofdlijnen over de Kwaliteitsagenda gerapporteerd en kort door het CvB gereflecteerd. Vanzelfsprekend volgt het CvB de vorderingen in de realisatie van de Kwaliteitsagenda nauwlettend.

[Bijlage 3 - Verantwoording voortgang Kwaliteitsagenda](#) geeft de voortgang weer die Mondriaan heeft geboekt op de gestelde ambities van de Kwaliteitsagenda in het jaar 2019.



KWALITEITSAGENDA

2019 - 2022



Jongeren en volwassenen in een kwetsbare positie

Doelstelling

- Vsv omlaag
- Aanbod voor herstarters uitbreiden
- Rendement (DR, JR, SR) omhoog

Gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen

Doelstelling

- Pedagogische-didactische vaardigheden verbeteren
- Doorstroom (in- en extern) bevorderen
- Meer excellentie





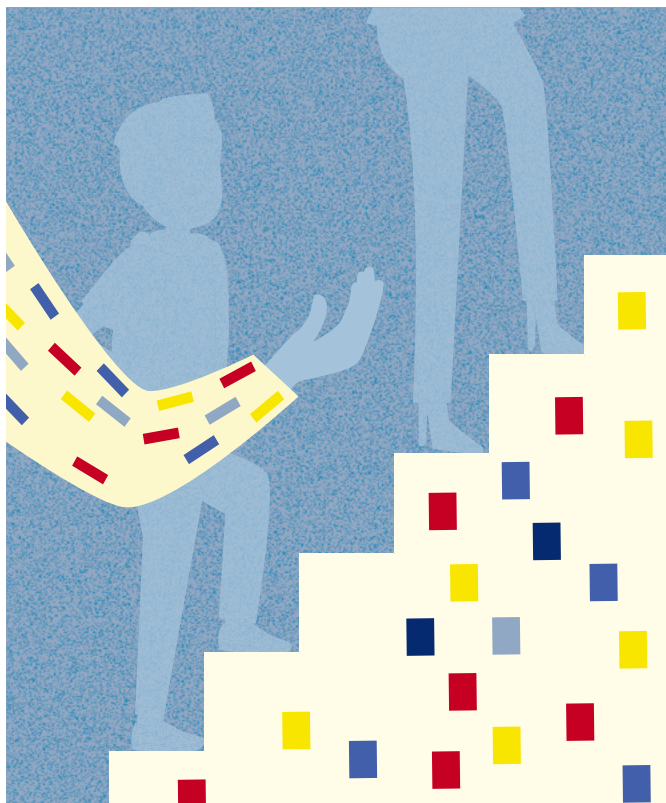
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Doelstelling

- Meer (technologische) innovatie
- Meer regionale samenwerkingsverbanden
- Aanbod voor doorstarters uitbreiden: BBL en LLO

2.2.1 Speerpunt 1: jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie

In de periode dat jongeren naar het mbo gaan, gebeurt er veel in hun levens. Ze groeien op en leren zelfstandig te zijn. Veel jongeren kunnen dat zelf, met hulp van ouders en vrienden. Maar sommigen hebben wat extra ondersteuning nodig, dat zijn de jongeren in een kwetsbare positie. Door goed onderwijs en persoonlijke begeleiding te bieden, kunnen ook zij een diploma, certificaat of schoolverklaring halen. Dit vergroot de kansen op een succesvol verloop van hun (studie)loopbaan aanzienlijk.



Situatie binnen Mondriaan

Ook binnen Mondriaan zijn er op ieder niveau studenten die extra hulp nodig hebben. Bij een toenemend deel van de studenten is er sprake van psychologische problematiek en een flinke groep studenten groeit op in gezinnen die weinig te besteden hebben. Ook de instroom van niet-geïdentificeerde studenten uit het vmbo is een groter vraagstuk dan werd verwacht bij de invoering van het passend onderwijs.

Mondriaan heeft zich voor het eerste speerpunt drie doelen gesteld: voortijdig schoolverlaten tegengaan; herstarters (alsnog) een goede kans bieden op een opleiding; rendementen op peil houden en zo mogelijk verbeteren. Deels beïnvloeden deze doelen elkaar negatief. Kansen bieden aan kwetsbare jongeren en aan herstarters, ook als er twijfel bestaat over hun studiesucces, leidt vaak tot een hogere schooluitval en zet de rendementen onder druk. Desalniettemin vindt Mondriaan het belangrijk om op alle drie de doelen in te zetten.

Voorbeelden uit 2019

Om uitval te voorkomen wordt veel ingezet op extra begeleiding en ondersteuning van studenten die dreigen uit te vallen. Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten op de mogelijke oorzaak van uitval en de behoefte van de studenten. Naast de voortdurende inzet van de studieloopbaanbegeleiders en de voorzieningen per campus voor studenten die voortijdig uitvallen, heeft elke school een initiatief gecreëerd dat aansluit op de school. Zoals de School voor Administratie, waar jonge moeders een kans krijgen op een beroepsopleiding. In een speciale klas pakt deze doelgroep het behalen van een startkwalificatie weer op en krijg hierbij passende ondersteuning en begeleiding aangeboden. Mondriaan zet breed in op een 'focustraining' voor studenten, waar onder andere het vergroten van de assertiviteit en het afnemen van faalangst bij de student aan de orde komen. Het wegnemen van deze mogelijke persoonlijke belemmeringen, zal het studiesucces naar verwachting doen toenemen.



*‘Het is een luxe om naar school
te gaan met toch genoeg tijd
voor je gezin’*

“Ik ging werken, meestal als verkoopster en ik was er voor mijn kinderen. Die zitten nu op school en ik ben blij met de kans die ik op deze school krijg. Hier kan ik me in een prettig tempo aan mijn studie wijden. In de moederklas die speciaal is ingericht voor jonge moeders die de zorg hebben voor hun kleine kind(eren).”

Donnée (33) volgt de opleiding Secretariaat en receptie aan de School voor Administratie Den Haag

Reflectie van het CvB

Mondriaan heeft voortdurend aandacht voor de kwetsbare jongeren en jongvolwassenen. De scholen ontwikkelen en innoveren om alle jongeren de juiste zorg, begeleiding en coaching te geven. Steeds meer studenten hebben te maken met uiteenlopende problemen, waardoor studievertraging en uitval op de loer liggen. Ook als de student al voortijdig de opleiding heeft verlaten, heeft Mondriaan een steeds groter aanbod om studenten alsnog de mogelijkheid te bieden om een startkwalificatie te behalen. Gemeenten, instellingen en organisaties uit de hele regio weten Mondriaan te vinden om herstarters naar een diploma te begeleiden. Zij weten dat Mondriaan oog heeft voor kwalitatief goed onderwijs, en voor de persoonlijke begeleiding van de student.

De inspanningen van de scholen zijn niet altijd direct terug te zien in de vastgestelde prestatie-indicatoren, maar we weten dat we op de goede weg zijn en dat dit speerpunt ieders aandacht heeft.

2.2.2 Speerpunt 2: gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen

Kansen bieden aan jongeren is een kernopdracht van het onderwijs. Het is vervolgens aan studenten om die kansen te benutten. De kern van gelijke kansen bieden in het onderwijs is dat studenten hun talent kunnen ontwikkelen. Belangrijk daarbij zijn effectieve pedagogisch-didactische vaardigheden van de docent, een soepele doorstroom naar een hoger opleidingsniveau en voorzieningen voor excellente studenten. Dit alles maakt het mogelijk dat jongeren presteren op hun eigen niveau.

Situatie binnen Mondriaan

Mondriaan plaatst iedere aanmelder die voldoet aan de wettelijke vooropleidingseisen. Aanmelders die voor de start van de opleiding niet voldoen aan de wettelijke vooropleidingseisen voor plaatsing, komen in aanmerking voor een onderzoek onderwijsgeschiktheid mbo. Mondriaan streeft ernaar dat geen enkele student wordt uitgeschreven voordat bekend is wat zijn of haar vervolgstap is. Dit geldt ook voor aanmelders die niet kunnen starten. Verder kunnen studenten met financiële problemen extra ondersteuning krijgen binnen Mondriaan (zie [paragraaf 1.3](#)).



Voorbeelden uit 2019

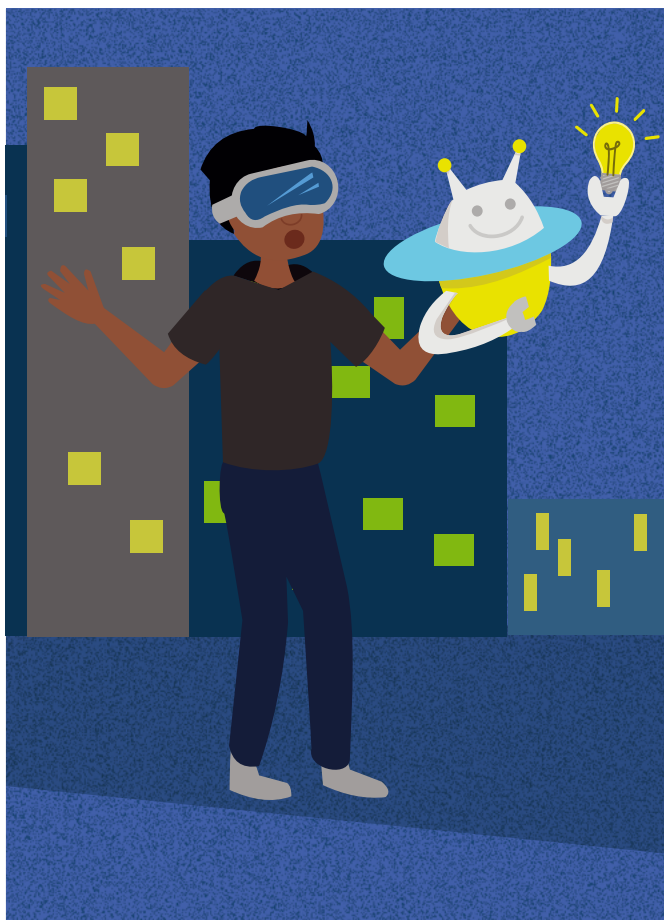
Verdere ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch klimaat is belangrijk om gelijke kansen voor iedereen in het onderwijs te bieden. Mondriaanbreed is de collegereeks Breinkunde (zie [paragraaf 1.4](#)) voor medewerkers een belangrijke basis. Daarnaast wordt door iedere school ingezet op de professionalisering van docenten en studieloopbaanbegeleiders. Verschillende scholen focussen op het vergroten van 'transformatief handelen', waarbij de docenten en studieloopbaanbegeleiders hun inzicht vergroten in de botsende straat-, thuis- en schoolcultuur en in emoties en gedrag van de student. Dit geeft handvatten om de studenten beter te begeleiden en iedere student kansen te bieden. Innovatie speelt ook bij dit speerpunt een belangrijke rol. De scholen voor Economie, Administratie en Retail werken toe naar 'digitale excellentie' bij docenten en daarmee ook bij de studenten. Door de onderwijslogistiek te digitaliseren vernieuwen de scholen het curriculum en de didactiek in de klas, waardoor meer maatwerk mogelijk is. Om de doorstroom van studenten te bevorderen werkt de School voor ICT bijvoorbeeld met een doorlopende leerlijn (vo-mbo-hbo) op het gebied van cyberprojecten samen met het hbo, aan de hand van het practoraat Cybersecurity. Bij diezelfde school kunnen studenten internationale ervaring opdoen door stages en studentenreizen. Ook leveren keuzedelen over cybersecurity een bijdrage aan de excellentie van studenten.

Reflectie van het CvB

Mondriaan hecht grote waarde aan gelijke kansen voor alle studenten. De verbetering van de pedagogische en didactische vaardigheden van docenten draagt bij aan nog betere zorg voor jongeren in een kwetsbare positie en aan versterking van de positie van onze studenten op de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren zijn we erin geslaagd om het vakmanschap van de docent te verstevigen. Dit heeft ertoe geleid dat scholen, teams en docenten eigenaarschap voelen om doelgericht en gezamenlijk hun kennis en expertise te verstevigen en daarmee de studenten nóg beter kunnen begeleiden en ondersteunen. Studenten ervaren de grotere betrokkenheid en deskundige ondersteuning in hun schoolcarrière. Dit zien we weer terug in de interne doorstroom van studenten van entree naar niveau 2 en hoger, en van niveau 2 naar een hoger niveau. Mondriaan heeft de voorgenomen ambities gericht op doorstroom al in 2019 ruimschoots behaald. Ook excellentie wordt omarmd door de scholen en studenten. Mondriaan biedt studenten excellentieprogramma's, deelname aan vakwedstrijden en de mogelijkheid om ervaringen in het buitenland op te doen. De ambitie uit de Kwaliteitsagenda om deel te nemen aan 22 vakwedstrijden in 2020 is al in het jaar 2019 behaald. Daarnaast is het aantal buitenlandstages door studenten in het jaar 2019 fors toegenomen. We zijn tevreden over de stappen die er in het eerste jaar al zijn gezet op dit speerpunt.

2.2.3 Speerpunt 3: onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

De samenwerking met partners in het werkveld, het toeleverend onderwijs, het vervolgonderwijs en de gemeenten, is essentieel om de student goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst. Samenwerken kan door samen het onderwijs te ontwikkelen, onderwijs in verschillende vormen aan te bieden voor werknemers en door innovatie in de branches en in het onderwijs samen op de voet te volgen en ook in de uitvoer zoveel mogelijk voorop te lopen.



Situatie binnen Mondriaan

Mondriaan werkt op verschillende niveaus samen met de regio: bestuur, directie en docenten. De samenwerking is gevarieerd en de afspraken zijn divers. De scholen zijn in gesprek met bedrijven om de opleidingen optimaal te laten aansluiten op het werk dat zij bieden. Met de gemeenten en het hbo binnen de regio Haaglanden is veel contact over de implicaties voor de opleidingen van de arbeidsmarkt van de toekomst. Binnen Mondriaan is een behoorlijke groei in de bbl te zien. Mondriaan is actief betrokken in de overleggen over een Leven Lang Ontwikkelen op landelijk niveau en bereidt zich voor door verschillende vormen van beroepsonderwijs aan te bieden. Ook zet Mondriaan flink in op innovatie en worden scholen onder meer met veranderkundige kennis en vernieuwende tools ondersteund in experimenten. Mondriaan inspireert de medewerkers door ze samen te brengen en platforms, gamestorms en trainingen te organiseren. Zo is Mondriaan actief bezig met innovatie en het verbinden van mensen, zodat kennis, inspiratie en successen gedeeld worden en de focus op de toekomst van het onderwijs en de arbeidsmarkt gericht blijft.

Voorbeelden uit 2019

In het jaar 2019 is het innovatieklimaat binnen Mondriaan extra gestimuleerd. Hiermee wilde Mondriaan iedere medewerker binnen Mondriaan motiveren om nieuwe ideeën aan te dragen die een bijdrage kunnen leveren aan kennisdeling, onderwijsontwikkeling en ondersteuning van de bedrijfsvoering. De student, leidinggevende, bestuurder en facilitair ondersteuner kunnen hierbij betrokken zijn. Een mooi voorbeeld van een innovatieproject ingezet naar een idee van docenten is de Educatieve Escaperoom van de School voor Retail Den Haag. Alle vakken en vaardigheden worden integraal als clue in de escaperoom gebouwd. Hierdoor ontstaat een setting waarin theoretische kennis, praktische vaardigheden en sociale competenties bij elkaar komen en alleen als deze aspecten succesvol geïntegreerd worden, kunnen studenten ontsnappen.

Mondriaan bouwt daarnaast aan een groeiend aanbod voor werkenden, werkzoekenden en studenten met een startkwalificatie op zak. Hierdoor kunnen zij hun positie op de arbeidsmarkt verstevigen en hun kansen vergroten. Op 30 september 2019 reikte minister Ingrid van Engelshoven het allereerste mbo-certificaat Regievoering en Vakontwikkeling in de Zorg uit aan 34 medewerkers van de Haagse Wijk- en Woonzorg. Deze medewerkers haalden al eerder het diploma Helpende Zorg en Welzijn op niveau 2. Na afronding van een onderdeel van de opleiding Verzorgende IG op niveau 3 bij Mondriaan konden ze dit certificaat in ontvangst nemen.



*‘De opleiding vond ik erg leuk,
maar toen ik stage ging lopen,
kreeg ik een beter beeld van wat
het werk nu echt inhield’*

“Ik weet al lang dat ik graag met mensen werk en daarom ben ik op een Open Dag op de Aspasialaan gaan kijken bij Doktersassistent. De opleiding vond ik erg leuk, maar toen ik stage ging lopen, kreeg ik een beter beeld van wat het werk nu echt inhield. Dat was niet helemaal wat ik voor ogen had. Ik ben daarom met een ander soort opleiding doorgegaan aan De Haagse Hogeschool, daar studeer ik nu Pedagogiek. Ik wil graag met kinderen werken, maar niet voor de klas staan. Het liefst zou ik een-op-een werken en een band opbouwen met kinderen die wat extra steun nodig hebben.”

Allyssa (20) combineerde de opleiding Doktersassistent met een topsporttraject

Reflectie van het CvB

Innovatie is door de scholen, docenten en studenten van Mondriaan omarmd. In het jaar 2019 hebben meer scholen een innovatieproject opgestart, afgerond of aangevraagd. De Mondriaanstudent kan dat merken doordat het onderwijs zich blijft ontwikkelen en doordat de opleidingen meegaan met de ontwikkelingen in het werkveld en de aansluiting op de toekomstige arbeidsplek daardoor optimaal is. De ambitie voor het jaar 2020 uit de Kwaliteitsagenda voor het onderwijs innovatie is al ruimschoot behaald, en daar zijn we trots op. Mondriaan heeft inmiddels al zes practoraten ontwikkeld. Het is Mondriaan ‘gewoon’ om intensief samen te werken met gemeenten, instellingen en het werkveld. Het volume van deze samenwerkingen blijft groeien en nieuwe mogelijkheden worden continu onderzocht. Dit doen we voor het onderwijs voor de starter, herstarter, maar ook de doorstarter. Mondriaan heeft in 2019 voorbereidingen getroffen om dit aanbod dat voortvloeit uit een Leven Lang Ontwikkelen te integreren in de organisatie. Maar ook zijn scholen aan de slag gegaan met het ontwikkelen van nieuwe mbo-certificaten en het aanbieden van keuzedelen als mbo-certificaat.

Hoofdstuk 3 - Besturing



Dit hoofdstuk beschrijft de manier waarop Mondriaan bestuurd wordt. In de eerste paragraaf wordt de organisatie omschreven, de tweede paragraaf gaat in op de vertrouwenszaken, klachten en beroepszaken. De laatste twee paragrafen gaan over governance en medezeggenschap.

3.1 Organisatie

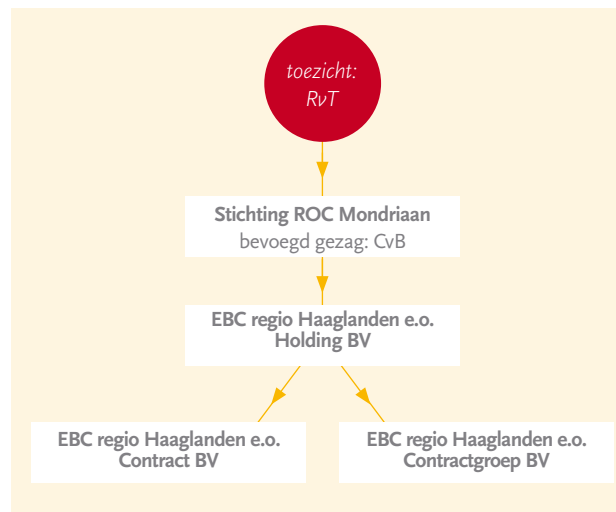
Mondriaan is een regionaal opleidingscentrum, dat beroeps-, privaat- en volwassenonderwijs verzorgt. De hoofdlocatie is gevestigd aan het Leeghwaterplein 72 in Den Haag.

Juridische structuur

Mondriaan is een stichting, statutair gevestigd in Den Haag en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel als 'Stichting ROC Mondriaan'. Mondriaan is volledig aandeelhouder van de holding EBC regio Haaglanden e.o. Holding BV. De holding bezit alle aandelen van de Contract BV (waarbinnen de btw-belaste activiteiten plaatsvinden) en de Contractgroep BV (waarbinnen de activiteiten plaatsvinden waarover geen btw berekend wordt). Binnen deze Contractgroep BV vinden onder de vlag van 'Menskracht 7' private onderwijsopdrachten plaats. Door de private geldstromen via de bv te laten lopen, zorgt Mondriaan voor een strikte scheiding tussen de private en publieke geldstromen. Menskracht 7 is opgenomen in het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs waarmee deze onderwijsactiviteiten vrijgesteld zijn van btw.

Organisatiestructuur

Het CvB is het bevoegd gezag van Stichting ROC Mondriaan en belast met het besturen van de stichting. In 2019 bestond het CvB van Mondriaan uit drie personen: de heer drs. P.M.M. Heijnen (voorzitter), de heer H.C. de Bruijn (lid) en mevrouw drs. E.C.A. Sinnige (lid).



Figuur 3.1 Juridische entiteiten

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

De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en de algemene gang van zaken, met inachtneming van de Branchecode goed bestuur in het mbo. De RvT houdt ook toezicht op de Holding BV en de daaronder vallende rechtspersonen.

Mondriaanscholen

Bij de inrichting van de organisatie is 'klein binnen groot' een belangrijk uitgangspunt. Een Mondriaanschool telt gemiddeld zevenhonderd studenten. De scholen hebben een eigen plek op een campus. De campusgebouwen hebben een gemeenschappelijke entree waarbij het schoolleven plaatsvindt op een afgescheiden en herkenbaar deel van de campus. Dankzij deze manier van organiseren ervaren studenten

en docenten dat ze onderdeel zijn van een overzichtelijke schoolgemeenschap waar mensen elkaar kennen. Aan het hoofd van een school staat de schooldirecteur. De directeur legt aan het CvB verantwoording af over de resultaten van de school. Elk CvB-lid heeft een aantal scholen in portefeuille en krijgt daarbij ondersteuning van een onderwijsdirecteur. Er zijn vijf onderwijsdirecteuren. Zij geven leiding en ondersteuning aan een aantal schooldirecteuren.

Private activiteiten (Menskracht 7)

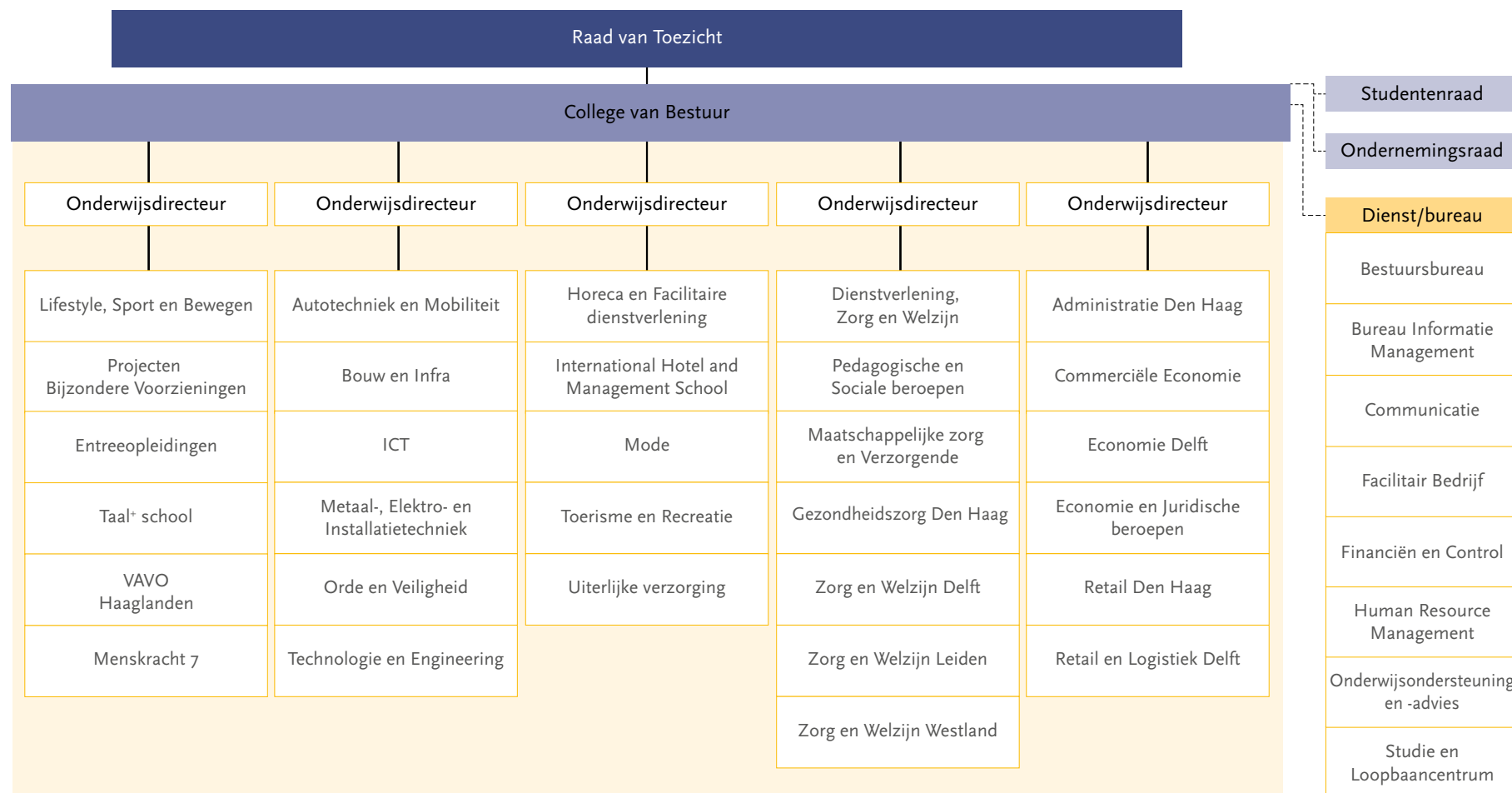
De private activiteiten voert Mondriaan uit onder de vlag Menskracht 7. Menskracht 7 is partner en bedrijfsopleider voor opdrachtgevers, overheden en private partijen in de regio Haaglanden. Zij kunnen er terecht voor contract- en maatwerktrajecten in diverse sectoren, ondermeer: zorg en welzijn, techniek, veiligheid, zakelijke dienstverlening. In 2019 verzorgde Menskracht 7 cursussen, functiegerichte trainingen en brancheopleidingen voor zo'n 1.500 cursisten. Daarnaast namen meer dan vijfhonderd studenten deel aan ruim veertig maatwerktrajecten (bbl, derde leerweg en certificaten) in samenwerking met het beroepsonderwijs. Voorbeelden van deze trajecten zijn 'Leren doen' (fietstechniekopleiding op entreeniveau), Autotechniek bij ANWB en het certificaat Verpleegtechnische vaardigheden.

Ondanks alle inspanningen heeft Menskracht 7 het jaar met een negatief financieel resultaat afgesloten. Er is in het verslagjaar een analyse gemaakt van de financiële prestaties van Menskracht 7. Ook onderzocht Mondriaan de visie en het gewenste beleid ten opzichte van een Leven Lang Ontwikkelen en de rol die Menskracht 7 daarin speelt.

Organisatie in 2019

Eind 2019 bestaat Mondriaan uit 28 scholen voor beroepsonderwijs, entree, vavo en volwasseneneducatie (Taal+ school). Daarnaast is er Menskracht 7 voor het private onderwijs en een organisatieonderdeel voor projecten. Onder dit laatste onderdeel vallen verschillende projecten, zoals e-learning, bijzondere doelgroepen (voor het voorkomen van voortijdig schoolverlaten) en de internationale schakelklas.

De volgende stafdiensten en bureaus ondersteunen in 2019 de organisatie: Bureau Informatie Management, Communicatie, Facilitair Bedrijf, Financiën en Control, Human Resource Management, Onderwijsondersteuning en -advies en Studie- en Loopbaancentrum. Het Bestuursbureau ondersteunt het CvB en de RvT.



Figuur 3.1 Organogram ROC Mondriaan per 31 december 2019

Eind 2019 rondde Mondriaan de herpositionering af van de dienst Studie- en Loopbaancentrum. Na twee jaar is het doel van de herpositionering bereikt: de zorg- en begeleidingsactiviteiten vinden nu dichterbij de scholen plaats, in decentrale units op de campussen. Voor een aantal taken en verantwoordelijkheden is er een centrale voorziening. Deze voorziening heeft de naam Studie Infopunt (STIP) gekregen en valt onder de directeur Projecten Bijzondere Voorzieningen. De komende twee jaar worden gebruikt om de nieuwe studentondersteuning verder vorm te geven in de organisatie. Met ingang van 1 januari 2020 zijn de School voor Mode en de School voor Uiterlijke Verzorging samengevoegd, omdat bij beide scholen, mede door de landelijke afspraken rondom macro-doelmatigheid, de studentenaantallen teruglopen.

Samenwerkingsverbanden

Mondriaan werkt samen met diverse partners in de regio Haaglanden, zoals onderwijsinstellingen, gemeenten en (stage) bedrijven. Een greep uit de samenwerkingsverbanden:

- met de gemeente Den Haag, op diverse gebieden, onder andere in Samen Haags;
- met Lentiz en Albeda in MBO Westland;
- met de politie en het ministerie van Defensie voor de uniformberoepen;
- met mboRijnland en de hogescholen voor de doorstroom naar de pabo;
- met ADO Den Haag voor onderwijs in de praktijk;
- met De Haagse Hogeschool en de hogeschool Inholland voor doorstroom;
- met het voorafgaand onderwijs, onder andere in Spirit4You voor doorstroom;
- met de scholen voor praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs voor entree-onderwijs;
- met tal van bedrijven en instellingen voor maatwerk-bbl en hybride bol-opleidingen;
- met tal van bedrijven, instellingen en overheidsorganisaties in het High Tech Centre Delft;
- P@ct, Extra Strong, Spoor 22, Kennis- en Praktijkcentrum Energietransitie.

Het overzicht van alle [verbonden partijen](#) is te vinden in de jaarrekening in hoofdstuk 5.

3.2 Vertrouwenszaken, klachten en beroepszaken

In het klachtenbeleid maakt Mondriaan onderscheid tussen een melding, een klacht en een beroep. Meldingen worden gedaan bij een vertrouwenspersoon, klachten worden ingediend bij het Klachtenmeldpunt en voor het behandelen van een beroep heeft Mondriaan vier verschillende commissies.

Meldingen: vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersonen leveren een bijdrage aan een veilige school. Zij zijn het aanspreekpunt voor studenten en medewerkers die op school of op de stageplek te maken krijgen met ongewenst gedrag. Tot het werktein van de vertrouwenspersonen behoren: (seksuele) intimidatie; pesten; agressie- en (seksueel) geweld. Volgt na een melding bij de vertrouwenspersoon een formele klacht bij de Klachtencommissie, dan kan de vertrouwenspersoon de klager daarbij ondersteunen.

Het totaal aantal meldingen in 2019 daalde in vergelijking tot het jaar ervoor van 98 naar 30. Zie tabel 3.1. Deze opvallende daling wordt nader geanalyseerd. Ook zal gemonitord worden of de daling blijvend is.

Tabel 3.1 Meldingen bij vertrouwenspersoon, door studenten en medewerkers

aard van de melding	student		medewerker		totaal	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
(seksuele) intimidatie	9	4	2	12	11	16
pesten	8	27	3	4	11	31
agressie/geweld/bedreiging	0	7	1	14	1	21
discriminatie	0	3	0	4	0	7
overige	1	9	6	14	7	23
totaal	18	50	12	48	30	98

Klachten: meldpunt

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

Iedereen die bij Mondriaan betrokken is – zoals studenten, medewerkers en omwonenden – kan een klacht indienen bij het Klachtenmeldpunt. Dat kan schriftelijk, telefonisch of via het klachtenformulier. Meer informatie over het Klachtenmeldpunt staat op de website van Mondriaan. Ook kunnen mensen informatie opvragen over het indienen van een klacht. Het CvB bespreekt het overzicht van de lopende klachten wekelijks in de vergadering.

In 2019 zijn in totaal 82 klachten ingediend bij het Klachtenmeldpunt. Buiten beschouwing gelaten zijn klachten gemeld binnen scholen, aan schooldirecteuren of aan andere functionarissen. Het aantal klachten is gedaald ten opzichte van 2018: in dat jaar waren het er 116. Sinds de inwerkingstelling van het meldpunt in 2012 zijn er jaarlijks rond de 100 klachten, waarbij 2018 een uitschieter naar boven was en afgelopen jaar naar beneden. Uit tabel 3.2 blijkt dat het aantal klachten over de communicatie en over de kosten/rekening is verminderd. Het lijkt erop dat dit het gevolg is van de inspanningen van het laatste jaar om diverse (administratieve) processen te verbeteren.

Tabel 3.2 Klachten ingediend bij het Klachtenmeldpunt

onderwerp	2019	2018
communicatie (o.a. roosters en intake)	12	21
negatief bindend studieadvies	2	5
onderwijs/begeleiding	19	25
examen	7	8
niet-toelating tot opleiding	8	4
bejegening door medewerker of student	16	17
arbeidsvoorwaarden	2	4
verwijderen	5	3
kosten/rekening	5	12
schorsing	1	4
administratieve fout	0	8
overlast (voor omwonenden van de school)	1	1
diversen	4	4
totaal	82	116

Beroep: vier commissies

Mondriaan probeert een klacht eerst op te lossen waar deze is ontstaan. Daartoe gaat de verantwoordelijke functionaris in gesprek met de klager. Blijft de klager ontevreden en wordt de klacht niet opgelost, dan kan de klager zich wenden tot een van de vier klachten- en beroepscommissies. Overigens staat het de klager ook vrij om dat direct te doen.

De commissies zijn ingedeeld naar het type klacht:

1. Klachtencommissie;
2. Commissie van beroep voor de examens;
3. Interne geschillencommissie arbeidsvoorwaarden;
4. Commissie misstanden.

Klachtencommissie

De Klachtencommissie behandelt bezwaren en klachten van medewerkers en studenten, die zijn gericht tegen een besluit of gedraging van een medewerker die is verbonden aan Mondriaan. Uitzonderd zijn besluiten over een negatief bindend studieadvies of examinering. In 2019 ontving de Klachtencommissie twee klachten, die beide leidden tot een zitting. De commissie adviseerde het CvB één klacht gegrond en één klacht deels gegrond te verklaren.

Commissie van beroep voor de examens

De Commissie van beroep voor de examens oordeelt over beroepen die ingesteld worden tegen beslissingen van beoordelaars, examinatoren en examencommissies. Ook oordeelt de commissie over het negatief bindend studieadvies. De uitspraak van de commissie is bindend. In 2019 ontving de commissie vier beroepen. Voor twee beroepen vond een zitting plaats. In deze beroepen ging het om een ongeldigverklaring van het gemaakte examen en de afgifte van een negatief bindend studieadvies. Het beroep tegen het besluit van de examencommissie om het gemaakte examen ongeldig te verklaren, is gegrond verklaard, waarna het besluit van de examencommissie is vernietigd. Het beroep tegen het afgegeven negatief bindend studieadvies heeft de commissie ongegrond verklaard en de beslissing gehandhaafd. De twee beroepen die geschikt zijn, hadden betrekking op de beoordeling van een praktijkexamen en het niet toekennen van een herkansing.

Interne geschillencommissie arbeidsvoorwaarden

De Interne geschillencommissie arbeidsvoorwaarden oordeelt over geschillen tussen een medewerker en zijn leidinggevende. De geschillen gaan over toepassing van de cao en van het functiewaarderingssysteem Fuwa-bve en over overplaatsing. De commissie geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het CvB over de gegrondheid van het bezwaarschrift en de te nemen besluiten. In 2019 ontving de Interne geschillencommissie twee beroepen. Hiervan werd één beroep niet-ontvankelijk verklaard. Het andere beroep werd na een zitting gegrond verklaard.

Commissie misstanden

Bij een melding van (vermoeden van) een misstand roept Mondriaan ad hoc een commissie in het leven. Voor dit type klacht beschikt Mondriaan over een Klokkenluidersregeling. Er zijn in 2019 geen meldingen binnengekomen.

3.3 Governance (goed bestuur)

Interne beheersing en toezicht

Bestuur en toezicht zijn bij Mondriaan gescheiden. Het CvB is het bevoegd gezag van Mondriaan en de RvT houdt toezicht op de wijze waarop het CvB het roc bestuurt. In [het jaarverslag van de RvT](#) staat de wijze waarop de raad zijn toezichthoudende rol vervult. Het bestuur zette in 2019 verschillende middelen in voor de interne beheersing: de verantwoordings-, begrotings- en forecastgesprekken met de schooldirecteuren, onderwijsdirecteuren en dienstdirecteuren, de zelfevaluatie, kengetallenrapportages en de interne audits. Naast de formele overleggen voerden de leden van het CvB gezamenlijk werkoverleggen met de schooldirecteuren van de scholen die zij in portefeuille hadden. Ook legden zij regelmatig werkbezoeken af en voerden zij op informele basis gesprekken met studenten en docenten.

Verantwoording

Het CvB overlegde regelmatig met externe belanghebbenden, maar ook met medezeggenschapsorganen: de Ondernemingsraad van Stichting ROC Mondriaan en de Studentenraad. Mondriaan kent geen Ouderraad. Meer over de medezeggenschap op instellingsniveau is te lezen in paragraaf 3.4.

Bij de externe verantwoording en dialoog gebruikte het CvB onder meer het Geïntegreerd Jaardocument. Het Geïntegreerd Jaardocument 2018 staat op de website van Mondriaan.

De onderwijsdirecteuren hebben in 2019 samen met de schooldirecteuren de dialoog gevoerd met de adviesraden. Deze adviesraden bestaan uit vertegenwoordigers uit het werkveld waarvoor de scholen hun studenten opleiden. In totaal waren er overleggen met acht adviesraden. De gespreksonderwerpen verschilden. Een terugkerend thema bij de adviesraad Techniek en ICT is het tekort aan personeel en docenten in deze sector en de initiatieven om de tekorten tegen te gaan. Het tekort aan medewerkers was ook in de adviesraad Zorg en Welzijn een belangrijk thema, evenals de inzet en ontwikkeling van technologie die werkenden en zorgvragers ondersteunt.

Bij de adviesraad Retail, Logistiek en Economie is gesproken over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Duurzaamheid stond centraal bij de adviesraad Horeca en Facilitaire Dienstverlening. In de adviesraad van de International Hotel and Management School was voortijdig schoolverlaten een belangrijk thema, evenals de samenwerking tussen de gemeente Den Haag en het Werkgeversservicepunt. Deze twee partijen werkten in 2019 samen om mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt weer aan het werk te krijgen, door scholing en speciale trajecten. De overleggen droegen ertoe bij dat de scholen en het werkveld nauw bij elkaar betrokken waren en er een goede kennisuitwisseling plaatsvond.

Jaarlijks nodigt het CvB de adviesraden en de leden van de RvT uit voor een gezamenlijke bijeenkomst, zowel om de resultaten van het voorgaande jaar te bespreken als om vooruit te kijken. In 2019 stond deze bijeenkomst in het teken van de Strategie 2020-2024. Het CvB voerde in 2019 bestuurlijke gesprekken met De Haagse Hogeschool en Inholland. Ook was er regelmatig overleg met de bestuurders van de vo-scholen in de regio Haaglanden en met de naburige roc's, onder andere over de macrodoelmatigheid. Tot slot vonden er gesprekken plaats met de wethouders en burgemeesters van een aantal gemeenten in de regio Haaglanden.

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

('Branchecode goed bestuur in het mbo' 2014)

Informatiebeveiliging en privacy

Vanaf 25 mei 2018 geldt de Algemene verordening gegevensbescherming. De interne stuurgroep voor informatiebeveiliging en privacy monitort de naleving daarvan. In 2019 kwamen er veertien meldingen binnen bij het Interne meldpunt voor datalekken. Bij zeven meldingen ging het om een verloren mobiele device. De overige meldingen betroffen het delen van gegevens met iemand voor wie deze gegevens niet waren bestemd. Drie datalekken zijn gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Melding is alleen nodig als een lek impact heeft voor betrokkenen.

Verantwoording eigen functioneren

Regelmatig bespraken de CvB-leden onderling het eigen functioneren en de realisatie van de speerpunten uit de Kwaliteitsagenda 2019-2022. De uitkomsten van deze besprekingen kwamen aan bod in de Remuneratiecommissie van de RvT en in het jaarlijkse personeelsgesprek van de CvB-leden.

Nevenfuncties College van Bestuur

Een CvB-lid dat voornemens is een nevenfunctie te aanvaarden, dient hiertoe goedkeuring te verkrijgen van de voorzitter van de RvT. De RvT hecht zijn goedkeuring aan het aanvaarden van een nevenfunctie door de CvB-leden als de goede naam van Mondriaan door de nevenfunctie niet in gevaar komt, het CvB-lid niet in conflict komt door de nevenwerkzaamheden met zijn eigen werk binnen Mondriaan en de tijdsinvestering niet zodanig is dat daardoor de uitoefening van de functie van het CvB-lid in gevaar komt.

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

- lid Raad van Commissarissen N.V. Stadsherstel Den Haag e.o.
- lid Raad van Toezicht Museon
- lid Economic Board Zuid-Holland
- lid Stuurgroep Kansen voor West
- lid Raad van Toezicht Platform Bèta Techniek

Mw. drs. E.C.A. Sinnige, lid

- lid Begeleidingscommissie JC Zaanstad, DJI (tot februari 2019)
- lid Stichting Kwaliteitsnetwerk mbo

Dhr. H.C. de Bruijn, lid

- voorzitter Examenwerk (Landelijke Examenbank)
- voorzitter Thema-adviescommissie Kwalificeren & Examineren SBB
- lid Sectorkamer voedsel, groen en hospitality
- lid Raad van Advies Inholland Den Haag
- bestuurslid Consortium voor Innovatie
- bestuurslid Ieder MBO een practoraat
- secretaris/penningmeester Stichting Netwerk MBO Excellent
- secretaris Playing for success

3.4 Medezeggenschap

Het CvB hecht veel waarde aan medezeggenschap, omdat het beste beleid in gezamenlijkheid gemaakt wordt. Voor het bestuur zijn de Ondernemingsraad en de Studentenraad dan ook belangrijke partners. Met deze medezeggenschapsorganen worden niet alleen formele instemmings- en adviesverzoeken besproken, maar ook interne en externe ontwikkelingen en signalen uit de organisatie gedeeld. Overigens betekent partnerschap ook dat je het met elkaar oneens kunt zijn: tegenspraak vanuit de medezeggenschap heeft de organisatie dikwijls vooruitgeholpen.

De Wet versterking bestuurskracht versterkt de medezeggenschap vanaf begin 2017. Door deze wet hebben de Ondernemingsraad en de Studentenraad instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de jaarlijkse begroting van Mondriaan. In juli 2019 vond hierover een gezamenlijke vergadering plaats met het CvB en beide raden. Het enige agendapunt was de begroting. Zowel de Ondernemingsraad als de Studentenraad stemde in met de hoofdlijnen van de begroting. Het CvB en de Ondernemingsraad hielden in 2019 zes overlegvergaderingen. Daarnaast waren er twee artikel 24-vergaderingen over de wederzijdse planning, de stand van zaken en de onderlinge samenwerking. In de overlegvergaderingen kunnen het CvB, de RvT en de Ondernemingsraad agendapunten inbrengen. In 2019 zijn in totaal zestien verzoeken aan de Ondernemingsraad besproken: negen instemmingsverzoeken en zeven adviesverzoeken. De Ondernemingsraad heeft in 2019 ook twee keer overlegd met de RvT. Deze overleggen gingen over majeure onderwerpen binnen Mondriaan en over de samenwerking met het CvB.

Qua tijdsinvestering en belang voor de organisatie was er in 2019 voor de Ondernemingsraad een aantal in het oog springende onderwerpen. De adviesaanvragen over de herpositionering van het Studie en Loopbaancentrum en grote en kostbare nieuwbouwprojecten behoorden daartoe. Het volgens de nieuwe cao afgesproken Plan van Aanpak Werkdruk, dat instemming van de Ondernemingsraad behoeft,

vergde veel overleg met de bestuurder. Daarnaast werd de Ondernemingsraad nauw betrokken bij de Strategie 2020-2024.

Mondriaan vindt het belangrijk om de medezeggenschap van studenten te versterken. Daarom zijn er vanaf 2019 officiële decentrale studentenraden. Deze decentrale raden ondersteunen de Studentenraad en werken daarbij vanuit meerdere scholen. Hierdoor komt de medezeggenschap dichterbij de scholen en bovendien kan de Studentenraad via de decentrale raden gemakkelijker communiceren met alle studenten, en daarmee ook de werving voor de Studentenraad verbeteren.

Het CvB en de Studentenraad hielden in 2019 vier keer een overlegvergadering. Daarin kwamen zes instemmingsverzoeken en twee adviesverzoeken aan de orde. Daarnaast bracht de Studentenraad veel zaken die binnen de scholen spelen ter tafel, waaronder de faciliteiten, handhaving van de orde en de kwaliteit van het onderwijs. Met de RvT sprak de Studentenraad twee keer. Deze overleggen gingen over zaken die voor studenten belangrijk zijn, zoals het beleid over schoolkosten en leermiddelen, (informatie over) roosters en de voorzieningen voor studenten binnen Mondriaan.



'De constante veranderingen om ons heen vragen om creativiteit en flexibiliteit. Daarbij hoort dat er voldoende professionele ruimte is en dat besluiten genomen worden in samenspraak met uitvoerders. De OR zou daarin graag een slag willen maken naar medezeggenschap lager in de organisatie.'

Wouter van der Toorn, voorzitter van de Ondernemingsraad van ROC Mondriaan



*'De studentenraad van vandaag
is er voor de Mondriaan van
morgen. De mbo-student
heeft de toekomst, dus breng
medezeggenschap de scholen in!'*

**Julia Ruskauff, voorzitter Centrale Studentenraad
ROC Mondriaan**

Naast de formele instemmings- en adviesverzoeken aan de Studentenraad is er in onderlinge overleggen en vergaderingen met het CvB en de RvT fors tijd besteed aan een aantal in 2019 voor de Studentenraad belangrijke zaken. Zo was de Studentenraad in maart gastheer van de landelijke Preconferentie studentenraden van het Consortium voor Innovatie in het ADO-stadion. Het belang van versterking van de medezeggenschap van studenten is ook voor de Studentenraad een doorlopend punt van aandacht; middels campusbezoeken en een publiciteitscampagne is hieraan gewerkt. De Studentenraad heeft in december ook zijn bijdrage geleverd aan de landelijke JOB-monitor, die in 2020 plaatsvindt. Ook is de Studentenraad regelmatig in overleggen met de programmamanager meegenomen in de plannen rondom de Kwaliteitsagenda.

Hoofdstuk 4 - Continuïteitsparagraaf



In het Geïntegreerd Jaardocument wil Mondriaan niet alleen rapporteren over het (financieel) handelen in het verleden, maar ook – conform wet- en regelgeving – aandacht besteden aan de continuïteit. Heeft de organisatie in de voorzienbare toekomst voldoende middelen om zijn hoofdtaak, in casu het verzorgen van onderwijs, goed uit te voeren? Daar gaat de continuïteitsparagraaf over.

Onderdeel ervan is een analyse van de risico's, die immers de continuïteit kunnen bedreigen. Daarbij gaat het niet zozeer om het uitsluiten van risico's, als wel om het beheersen ervan. Periodiek vindt een risico-inventarisatie plaats op grond waarvan beheersmaatregelen worden genomen. Een van de risico's is de coronacrisis. De uitbraak ervan ligt weliswaar na het verslagjaar, maar gezien de impact, is het gepast er in dit hoofdstuk aandacht aan te besteden.

De impact van het coronavirus

Begin 2020 is steeds duidelijker geworden hoe groot de impact van het coronavirus is op Nederland en de hele wereld. Wat begon als een gezondheidsrisico is inmiddels uitgelopen op een lockdown voor het hele land. Een economische recessie lijkt onafwendbaar. Deze situatie is zorgwekkend voor de samenleving als geheel en dus ook voor de studenten en medewerkers van Mondriaan.

De impact van het coronavirus betekent dat Mondriaan de bedrijfsprocessen heeft aangepast en afgestemd op de door het RIVM en de Rijksoverheid afgegeven richtlijnen en maatregelen. Nieuwe richtlijnen en ontwikkelingen worden continu gemonitord en opgevolgd. De maatregelen binnen Mondriaan zijn erop gericht om de gezondheid van medewerkers, studenten en relaties te beschermen en waar mogelijk het onderwijs en de examinering aan studenten te continueren.

Dit alles legt een zware druk op de organisatie en het personeel. Het in snel tempo ontwikkelen van digitale lesmethodes, digitaal lesgeven en nog tal van initiatieven die binnen de organisatie zijn ontplooid, hebben veel energie en aanpassingsvermogen geleverd van het personeel. Deze inspanning was echter nodig, omdat Mondriaan streeft naar een zo adequaat mogelijke uitvoering van zijn taak als onderwijsinstelling.

Op het moment van schrijven (april 2020) is er vooral aandacht voor crisismanagement. Vooralsnog verwacht Mondriaan niet dat de coronacrisis invloed heeft op de financiële continuïteit. Bovendien is het gezien de snelheid en onduidelijkheid van de ontwikkelingen rondom deze crisis niet mogelijk om op dit moment de risico's te kwantificeren. Mondriaan verwacht, ten aanzien van de continuïteit van de organisatie, geen korte termijneffecten als gevolg van de crisis. De liquiditeits- en solvabiliteitspositie zijn solide genoeg gezien de omvang van de eerste-geldstroommiddelen van de totale omzet. De langetermijneffecten zijn op dit moment nog niet te voorspellen.

Meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting is een afgeleide van het uitgestippelde onderwijsbeleid voor de komende jaren en de bijbehorende strategische keuzes voor de periode 2020 - 2024. Het (meerjaren) financiële beleid is erop gericht de continuïteit van het onderwijs, de werkgelegenheid en de materiële voorzieningen (gebouwen, etc.) van Mondriaan te waarborgen en optimale randvoorwaarden te creëren voor de realisatie van de missie. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met de mogelijke negatieve financiële effecten als gevolg van het coronavirus. Deze paragraaf beschrijft de (financiële) verwachtingen van het te voeren beleid voor de komende jaren.

De komende jaren streeft Mondriaan, met behoud van de degelijke financiële basis, naar het verbeteren van de positie van kwetsbare jongeren en volwassenen, naar het creëren van gelijke kansen in het onderwijs en wordt er gewerkt aan onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst ([zie de Kwaliteitsagenda, paragraaf 2.2](#)).

Tabel 4.1 A1 Gegevensset

MBO	2019 realisatie	2020 prognose	2021 prognose	2022 prognose	2023 prognose	2024 prognose
aantal studenten	19.006	19.600	20.000	20.200	20.300	20.300
aantal gewogen studenten	16.459	16.840	17.120	17.260	17.300	17.300
gemiddelde bezetting in fte						
OP	916	964	980	988	990	990
BOPB	175	176	179	180	181	181
AOBP scholen	259	283	285	287	287	287
AOBP diensten	434	419	420	421	421	421
totaal gemiddelde bezetting	1.784	1.841	1.864	1.875	1.879	1.879

Toelichting gegevensset A1

Voor de bekostiging tellen de gewogen studenten aan een bol-opleiding volledig mee en de studenten aan een bbl-opleiding volgens de deeltijdfactor 0,4. Het jaar 2019 is gebaseerd op de eindstand per 1 oktober 2019, de jaren 2020-2024 zijn verwachte studentenaantallen.

Mondriaan gaat uit van een groei van studentenaantallen die de komende jaren geleidelijk afvlakt. Deze raming is gebaseerd op ervaringscijfers en onderzoek van demografische gegevens en instroom-, uitval-, doorstroom- en uitstroomcijfers. De verwachte studentenaantallen zijn leidend geweest in het financieel meerjarenperspectief, zoals opgenomen in de begroting 2020 en verder. De liquiditeit, rentabiliteit en investeringsbehoefte zijn hiervan afgeleid. Dit geldt tevens voor de meerjarenbegrotingen over 2021 – 2024 van de exploitatie en de balans.

In het voorjaar van 2020 zijn deze prognoses opnieuw beoordeeld ten behoeve van de uitgangspunten voor de begroting van 2021. De ontwikkelingen inzake de rijksbekostiging en overige zaken zijn hierin meegenomen.

De personele bezetting betreft de gemiddelde bezetting per jaar. De gemiddelde bezetting voor de jaren 2020-2024 is gerelateerd aan de ontwikkeling van het aantal studenten en de inzet op projecten die gefinancierd worden door lagere overheden. De toename bij het AOBP in de scholen en de afname bij het AOBP in de diensten is het gevolg van een herpositionering van ondersteuning en begeleiding van de student, die per september 2019 decentraal (per campus) georganiseerd is. [Meer hierover is te lezen in paragraaf 3.1.](#)

Tabel 4.2 A2 Meerjarenbegroting

balans € 1.000	jaarrekening 2019	begroting 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024
activa						
<i>vaste activa</i>						
gebouwen	128.993	142.125	158.383	160.499	164.442	155.914
inventaris en apparatuur	18.279	19.164	20.084	21.032	21.999	22.975
financiële vaste activa	2.357	2.162	1.967	1.772	1.577	1.382
totaal vaste activa	149.629	163.451	180.434	183.303	188.018	180.271
<i>vlottende activa</i>						
voorraden	24	10	10	11	11	11
vorderingen	5.089	5.439	5.456	6.476	5.382	5.382
liquide middelen	40.233	24.165	5.530	838	-4.254	2.184
totaal vlottende activa	45.346	29.614	10.996	7.325	1.139	7.577
totaal activa	194.975	193.065	191.430	190.628	189.157	187.848
passiva						
groepsvermogen	89.872	89.872	91.756	93.906	95.966	98.192
voorzieningen	11.896	12.079	12.227	12.290	12.322	12.322
langlopende schulden	60.000	56.250	52.500	48.750	45.000	41.250
kortlopende schulden	33.207	34.864	34.947	35.682	35.869	36.084
totaal passiva	194.975	193.065	191.430	190.628	189.157	187.848

Toelichting balans

Om de groei van studentenaantallen de komende jaren te kunnen accommoderen nemen de vaste activa de komende jaren toe en neemt de liquiditeit af. In de (meerjaren)begroting is rekening gehouden met de volgende ontwikkelingen en investeringen:

- De voorbereiding voor nieuwbouw aan de Henri Faasdreef vindt op dit moment plaats. Hiervoor is in de begroting rekening gehouden met een investering van € 29,6 mln. vanaf 2020;
- Er is onderzoek gedaan naar vervangende huisvesting voor de Zuidlarenstraat ten behoeve van de School voor Entree (Meppelweg). Hiervoor is een investering ad € 10,7 mln. opgenomen in de begroting vanaf 2020. Daarnaast is rekening gehouden met de renovatie van het tweede gebouw op deze locatie (€ 8,8 mln. inclusief de aanschaf van de grond en gebouw);
- Er wordt onderzoek gedaan naar nieuwbouw in Delft (o.a. voor de techniekopleidingen). In de begroting is rekening gehouden met een investering van € 15 mln. in 2022 en 2023.

Over de laatste twee investeringen is nog geen besluit genomen door het CvB.

Uitgangspunt is te allen tijde een vierkantemeterprijs die past binnen het huisvestingskader en aansluit op het gemiddelde van de sector, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de door Mondriaan gehanteerde standaarden op het gebied van inrichting, ICT-infrastructuur en klimaat.

Op basis van verschillende scenario's en de financiële ruimte binnen de rekeningcourantfaciliteit acht Mondriaan het vooralsnog niet noodzakelijk om additioneel vreemd vermogen aan te trekken om te voorkomen dat de liquiditeitsratio tijdelijk onder de signaleringsgrens van 0,5 uitkomt.

De bekostiging van Mondriaan is voor de komende twee jaar goed voorspelbaar als gevolg van de T-2-systematiek (dit betekent dat de bekostiging in 2020 is gebaseerd op aanwezige studenten op 1 oktober 2018). Daarnaast zijn risico's voor de meerjarenbegroting inzichtelijk en zijn adequate maatregelen genomen om de risico's te beheersen. Voor interne financiële sturing heeft het CvB interne signaleringswaarden vastgesteld.

Toelichting groepsvermogen

Mondriaan sluit het boekjaar 2019 af met een groepsvermogen van € 89,9 mln. Het groepsvermogen heeft voor Mondriaan twee belangrijke doelen. Naast de bufferfunctie is het vermogen ook belangrijk voor de financiering van de bezittingen (activa). De bufferfunctie houdt in dat Mondriaan ruimte heeft om toekomstige tegenvallers en/of verliezen op te vangen en de continuïteit van de bedrijfsvoering te waarborgen. Verder heeft het groepsvermogen een financieringsfunctie. Het wordt ook gebruikt voor de financiering van de bezittingen. Daarnaast zijn de activa ook met vreemd vermogen gefinancierd. Over het vreemd vermogen betaalt Mondriaan rente.

Circa 80 procent van het eigen vermogen zit 'vast' in stenen (gebouwen) en kan alleen worden aangewend als Mondriaan over gaat tot de verkoop van een gebouw of door het aantrekken van vreemd vermogen. Gezien de omvang van de huidige studentenpopulatie is het niet wenselijk om gebouwen te verkopen. Het aantrekken van vreemd vermogen (een lening bijvoorbeeld) kost geld (rente) en moet op termijn worden terugbetaald. Het is verstandiger om de ruimte binnen het eigen vermogen aan te houden als reserve voor toekomstige investeringen. In dit kader spreekt men ook wel over spaarliquiditeit, het geld dat gespaard wordt om in de toekomst vervanging van activa te kunnen financieren.

Staat van baten en lasten

Tabel 4.3 Meerjaren winst- en verliesrekening

alle bedragen x € 1.000	jaarrekening 2019	begroting 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024
baten						
rijksbijdrage	154.647	163.653	165.635	168.098	170.343	171.617
overige overheidsbijdragen en subsidies	12.343	11.436	11.436	11.436	11.436	11.436
college-, cursus-, les- en examengelden	3.202	3.098	3.122	3.131	3.136	3.136
baten werk in opdracht van derden	1.636	1.172	1.458	1.648	1.839	1.839
overige opbrengsten	4.031	4.632	4.632	6.072	4.512	4.512
totaal baten	175.859	183.991	186.283	190.386	191.265	192.539
lasten						
personeel	139.825	146.589	146.632	148.969	149.342	150.042
afschrijvingen gebouwen	6.252	6.503	6.612	7.884	8.322	8.528
afschrijvingen app/inventaris	5.156	5.691	5.981	6.096	6.218	6.280
huisvestingslasten	9.681	11.179	11.108	11.124	11.148	11.310
overige bedrijfslasten	13.952	13.628	13.756	13.823	13.849	13.849
totaal lasten	174.866	183.590	184.026	187.895	188.878	190.009
financiële baten en lasten	-434	-401	-373	-340	-327	-304
resultaat	559	-	1.884	2.150	2.060	2.226

Toelichting winst- en verliesrekening

De meerjarenbegroting is gebaseerd op de geschatte ontwikkeling van het studentenaantal, de meest recente raming van het macrokader voor de mbo-sector (september 2019) en een inschatting van de toekomst gecombineerd met ervaringen uit het verleden. Op basis van het aandeel T-2 voor de rijksbijdrage en de ontwikkeling van het macrobudget stijgt de rijksbijdrage de komende jaren als gevolg van een groter marktaandeel van Mondriaan door de groei van het studentenaantal, hetgeen versterkt wordt door de landelijke krimp van het studentaantal.

Naast de lumpsum ontvangt Mondriaan middelen voor de uitvoering van de Kwaliteitsagenda. Het investeringsbudget wordt door het Ministerie van OCW enerzijds verdeeld naar rato van de berekende rijksbijdrage voor de instelling en anderzijds van het aantal studenten dat is ingeschreven voor een basisberoepsopleiding (niveau 2). Naast een groter marktaandeel ontvangt Mondriaan ook extra middelen als gevolg van een hoger aandeel niveau-2-studenten.

De formatie van het onderwijsgevend personeel OP en OBP groeit mee met de verwachte toename van het aantal studenten. Dit veroorzaakt stijgende loonkosten. De overige personeelskosten stijgen in gelijke mate mee met de ontwikkeling van de formatie. De afschrijvingen en huisvestingslasten nemen toe als gevolg van uitbreiding en investeringen in huisvesting. De overige bedrijfslasten nemen evenredig toe met de groei van studenten.

Mondriaan begroot meerjarig een positief resultaat van circa 1 procent dat wordt gebruikt voor het opvangen van eventuele tegenvallers in de exploitatie of om bepaalde ontwikkelingen gedurende het boekjaar bij te sturen.

Kengetallen

Tabel 4.4 Kengetallen

	signaleringswaarde Onderwijsinspectie	jaarrekening 2019	begroting 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024
solvabiliteit 1	< 0,30	0,46	0,47	0,48	0,49	0,51	0,52
solvabiliteit 2	< 0,30	0,52	0,53	0,54	0,56	0,57	0,59
liquiditeit	< 0,50	1,37	0,85	0,31	0,21	0,03	0,21
rentabiliteit tov totale baten	1-jarig < -10%	0,3%	0,0%	1,0%	1,1%	1,1%	1,2%
huisvestingsratio	> 15%	9,4%	9,8%	9,8%	10,3%	10,5%	10,6%

Toelichting kengetallen

Vanaf 2021 stijgt de solvabiliteit door de jaarlijkse aflossing, door de waardedaling van activa en door een toename van het groepsvermogen (als gevolg van een positieve rentabiliteit).

De liquiditeit daalt tot en met 2023 door investeringen in huisvesting in verband met de groei van het aantal studenten. In de liquiditeitsratio is geen rekening gehouden met de rekeningcourantfaciliteit van circa € 13 mln. die Mondriaan heeft.

Strategische huisvestingsplanning

Vanwege de verwachte groei in studentenaantallen is aanvullende huisvesting noodzakelijk. Daarom wordt er voorzien in een uitbreiding van de huidige huisvestingsportefeuille voor een totaal van 12.500 m². Door concentratie van huisvesting en standaardisatie qua inrichting en beheer blijven de huisvestingslasten de komende jaren op een aanvaardbaar en betaalbaar niveau.

Voor de reductie van de CO₂ uitstoot en de energietransitie zijn de komende jaren nieuwe investeringen noodzakelijk. De verwachting is derhalve dat de huisvestingskosten zullen stijgen. Het huisvestingsplan, en daarmee het meerjarenonderhoudsplan, wordt doorlopend geactualiseerd, onder meer op basis van de ontwikkeling van de meerjaren studentenprognoses of wanneer andere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Op dit moment wordt gewerkt aan een huisvestingsplan per campus inclusief een duurzaamheidsnotitie.

Overige rapportages

B1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

De meeste recente risico-inventarisatie (uitgevoerd maart 2018) is gericht op de ambities die in het meest actuele strategisch plan zijn opgenomen. Inmiddels heeft het CvB een nieuw strategisch plan vastgesteld voor 2020 – 2024, wat om een herijking van de risico-inventarisatie vraagt.

Het CvB heeft derhalve besloten de risicomatrix te actualiseren met als doel:

- Verkrijgen van meer inzicht in de belangrijke zaken die de realisatie van de strategische doelstellingen van Mondriaan (kunnen) bedreigen of belemmeren;
- Basis voor het bepalen of de huidige mate van beheersing van deze strategische risico's al voldoende is of dat aanvullende actie nodig is;
- Basis voor de gedeelde visie waar Mondriaan nu staat op het gebied van de strategische risico's en wat het op het gebied beheersing ervan kan, moet en wil doen;
- Verder creëren van bewustwording voor de onderwerpen 'risicomanagement' en 'transparant in control'.

Het CvB rondt dit proces voor de zomer van 2020 af en actualiseert de risicoanalyse periodiek als onderdeel van de planning & controlcyclus.

Daarnaast vinden er gesprekken plaats met de externe accountant over de kwaliteit van de interne beheersing en voert Mondriaan jaarlijks een aantal interne audits uit.

B2 Beschrijving belangrijkste risico's

Risicobeheersing effect coronavirus

De ernst en de duur van de coronavirusuitbraak is op dit moment erg onzeker en daarmee ook de effecten die het op de instelling zal hebben. Voorop staat dat alle mogelijke maatregelen genomen zullen worden om docenten, medewerkers en studenten te beschermen en risico's zoveel mogelijk te beperken of te mitigeren. Hierbij wordt de continuïteit van de instelling zoveel als mogelijk gewaarborgd. Er zijn meerdere maatregelen getroffen om de verspreiding van het virus af te remmen. Het onderwijs wordt digitaal verzorgd, zakelijke -en studentenreizen zijn tijdelijk verboden en alle medewerkers werken (zoveel mogelijk) vanuit huis. De richtlijnen van het RIVM worden hierbij gevolgd.

Mondriaan heeft daarnaast niet direct te maken met een liquiditeitsrisico. Aantrekken van liquiditeiten is nu en naar verwachting komend jaar ook geen probleem. Zo nodig kan getemporiseerd worden in onderhouds- en investeringsuitgaven om de uitgaande kasstroom te beperken. Ook zijn er mogelijkheden om de flexibele -of variabele kosten te verlagen. Daar waar noodzakelijk zal Mondriaan ook gebruik maken van de maatregelen die de rijksoverheid heeft afgekondigd om de economische gevolgen te beperken.

Risico's gebaseerd op het strategisch document

Onderstaande tabel bevat de belangrijkste risico's, gebaseerd op het Strategisch document 2016 – 2019 en de Kwaliteitsagenda 2019 – 2022. In 2020 vindt een herijking plaats van de risico-inventarisatie op grond van het nieuwe Strategisch plan 2020 – 2024 (inclusief kwaliteitsagenda).

Tabel 4.5 Beschrijving belangrijkste risico's

categorie	mogelijk ongewenste gebeurtenis	maatregelen ter voorkoming
onderwijs kwaliteit	de door Mondriaan gestelde resultaten voldoen niet aan de door de inspectie gestelde eisen	uitvoeren van examen en onderwijsaudits, het hebben van een intern kwaliteitszorgsysteem
	de studenttevredenheid is lager dan gewenst, zoals gemeten in de student tevredenheidsenquête	het uitvoeren van de enquêtes en meenemen in de gesprekscyclus met de scholen
	niet kunnen vervullen van onderwijsvacatures	adequaat wervingsbeleid om het juiste personeel te binden aan Mondriaan
professionalisering	de professionaliseringsslag wordt niet gehaald waardoor er kwalitatieve en kwantitatieve problemen ontstaan	er is een uitgebreid P-instrumentarium voorhanden, en er is veel aandacht voor werving en behoud
bedrijfsvoering verbeteren	voldoen niet aan de eisen van privacy en security (AVG)	doorontwikkeling bedrijfsvoering en awareness sessies
	het ziekteverzuim is te hoog, waardoor er uitval dreigt	gericht beleid op groepen die het betreft
	examenfraude	gebruik maken van landelijke examens, goede systeembeveiliging, voorlichting van docenten en studenten, en examenprotocollen
	het niet realiseren van de afgesproken doelen van het prestatieafhankelijk budget van de kwaliteitsmiddelen	Mondriaan heeft de doelen gekoppeld aan eigenaren en monitort de voortgang via de P&C-cyclus
technologie en ICT benutten	de opleidingen zijn beperkt innovatief, zowel inhoudelijk als didactisch	scholing van medewerkers, aansluiten bij de externe omgeving en het personeel ervaring laten opdoen in het bedrijfsleven
studenten begeleiding	het vsv-cijfer laat een trend zien die afwijkt van de verwachtingen in vergelijking met de landelijke en G4-cijfers	Mondriaan zet een mix van maatregelen in om uitval te voorkomen, waaronder specifieke begeleiding en een adequaat zorgsysteem
studenteninstroom	het toeleverend en afnemend onderwijs is niet tevreden	gericht contact op verschillende hiërarchische niveaus in de organisatie

Naast de risico's op Mondriaanniveau onderscheiden scholen en diensten risico's die aansluiten op het specifieke karakter van de school of de dienst. Deze risicoanalyses geven geen aanleiding tot het vormen van aanvullende reserveringen of voorzieningen.

Ten aanzien van de voorliggende begroting onderscheidt Mondriaan de volgende onzekerheden:

- Het behalen van de resultaatsafhankelijke kwaliteitsafspraken en de hieraan gerelateerde financiële resultaten;
- Het tijdig invullen van vacatures;
- De ontwikkeling van de studentaantallen de komende jaren.

Uit de opstelling wordt duidelijk dat voorzienbare risico's zijn onderkend, en dat beheersmaatregelen aanwezig zijn. In de opstelling wordt niet ingegaan op generieke risico's die gekoppeld zijn aan wijzigingen in wet- en regelgeving. Dat zijn risico's die voor iedere organisatie in gelijke mate optreden, en die veelal op het niveau van de MBO-Raad worden besproken en aangepakt. Er moet dan gedacht worden aan risico's rondom dataveiligheid, privacy et cetera. Mondriaan conformeert zich in voorkomende gevallen aan hetgeen in de branche wordt afgesproken.

Hoofdstuk 5 - Jaarrekening 2019



Uit de jaarrekening van ROC Mondriaan kan je de financiële gezondheid van onze school opmaken. Althans, als je weet hoe je de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht moet lezen. Een aantal kengetallen kunnen hierbij helpen. Het gaat dan over de liquiditeit, solvabiliteit en rentabiliteit. Misschien geen begrippen die je dagelijks gebruikt maar ze zijn wel belangrijk om de jaarrekening te begrijpen.

De balans en de staat van baten en lasten (ook wel ‘winst- en verliesrekening’ of ‘resultatenrekening’ genoemd) en het kasstroomoverzicht vormen de belangrijkste onderdelen van de jaarrekening van Mondriaan. Hierin vind je informatie die je kan gebruiken om de financiële gezondheid van Mondriaan te bepalen.

De **balans** is een overzicht van bezittingen, schulden en eigen vermogen. Links staan de bezittingen, rechts staan de schulden. De bezittingen van Mondriaan bestaan met name uit gebouwen, inventaris en apparatuur. Bij elkaar een bedrag van bijna € 150 mln. Daarnaast heeft Mondriaan € 40 mln. op de bank staan. Dat is veel geld en wordt gebruikt om de salarissen en rekeningen te betalen. We kunnen hiervan ongeveer 5 maanden salaris betalen. Tegenover de bezittingen staat € 90 mln. aan schulden en een reservepotje van € 10 mln. voor een aantal specifieke verplichtingen zoals wachtgeld en het seniorverlof. Per saldo heeft Mondriaan dus een eigen vermogen van € 90 mln. Wel moet gezegd worden dat het eigen vermogen van Mondriaan niet zomaar beschikbaar is. Men zegt wel eens dat het “vast zit in stenen”. Dat wil zeggen dat als Mondriaan gebruik wil maken van het eigen vermogen (en het wil inzetten voor bijvoorbeeld onderwijs) er gebouwen verkocht moeten worden zodat de opbrengst gebruikt kan worden voor deze doelen. Vergelijk het maar met de overwaarde van een eigen huis. Je kan daar pas over beschikken als je een extra lening neemt of als het huis wordt verkocht.

Het eigen vermogen van Mondriaan is in 2019 toegenomen met € 559.893,- (ca. 0,3 procent van de totale baten). In de **staat van baten en lasten** kan je zien hoe dit saldo tot stand is gekomen. De staat van baten en lasten gaat over de verandering die in het eigen vermogen heeft plaatsgevonden.

Om nog beter inzicht te krijgen in de financiële huishouding van Mondriaan kan je kijken naar het onderlinge verband tussen de balans en de staat van baten en lasten. Hiervoor kan je gebruik maken van verschillende ‘ratio’s’.

Liquiditeitsratio geeft aan of er voldoende geld in kas is of op de bank staat om op korte termijn aan alle betalingsverplichtingen te voldoen. Je kunt dit berekenen door de bezittingen die kort binnen Mondriaan aanwezig zijn (zoals bijvoorbeeld vorderingen en kleine voorraden) te delen door de schulden op korte termijn (zoals bijvoorbeeld aan leveranciers). De Onderwijsinspectie vindt de liquiditeit goed als de ratio hoger is dan 0,5. De ratio van Mondriaan is eind 2019 1,37.

Solvabiliteitsratio geeft inzicht in de mate waarin het bedrijf aan zijn verplichtingen kan voldoen. Voor deze ratio deel je alle bezittingen (dat zijn de totale activa) door het eigen vermogen. Als norm wordt door de Onderwijsinspectie het getal 0,3 gehanteerd. Mondriaan heeft een solvabiliteit van 0,46 wat betekent dat Mondriaan aan haar verplichtingen kan voldoen.

De **rentabiliteit** zegt iets over de “winstgevendheid” van een organisatie of bedrijf. Dit is voor onderwijs natuurlijk geen doel op zich. De rentabiliteit van Mondriaan over de afgelopen periode bedraagt 0,3 procent (in 2018 was dit 0,4 procent).

Samenvattend kan gezegd worden dat Mondriaan eind 2019 een gezonde financiële positie heeft.

Tabel 5.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2019 (na resultaatbestemming)

activa	31 december 2019	31 december 2018
	€	€
vaste activa		
1.1 materiële vaste activa	147.271.907	151.211.253
1.2 financiële vaste activa	2.357.793	2.552.119
totaal vaste activa	149.629.700	153.763.372
vlottende activa		
1.3 voorraden	23.576	23.051
1.4 vorderingen	5.120.103	2.992.806
1.5 liquide middelen	40.233.398	38.984.268
totaal vlottende activa	45.377.077	42.000.125
totaal activa	195.006.777	195.763.497
passiva		
	€	€
2.1 groepsvermogen	89.871.850	89.311.957
2.2 voorzieningen	11.896.294	10.385.001
2.3 langlopende schulden	60.000.000	63.750.000
2.4 kortlopende schulden	33.238.633	32.316.539
totaal passiva	195.006.777	195.763.497

Tabel 5.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2019

	2019	begroting 2019	2018
	€	€	€
baten			
3.1 rijksbijdragen	154.647.440	153.252.900	145.078.440
3.2 overige overheidsbijdragen en subsidies	12.342.666	10.067.000	11.019.818
3.3 college-, cursus-, les- en examengelden	3.202.467	2.804.500	2.948.830
3.4 baten werk in opdracht van derden	1.636.277	2.525.000	3.028.540
3.5 overige baten	4.031.123	4.541.800	4.147.571
totaal baten	175.859.973	173.191.200	166.223.199
lasten			
4.1 personeelslasten	139.825.289	138.295.000	131.992.531
4.2 afschrijvingen	11.407.830	12.232.000	11.698.531
4.3 huisvestingslasten	9.680.636	9.026.300	8.102.841
4.4 overige lasten	13.843.246	13.234.300	13.452.969
totaal lasten	174.757.001	172.787.600	165.246.872
saldo baten en lasten	1.102.972	403.600	976.327
5.1 financiële baten en lasten	-434.260	-403.600	-453.145
resultaat	668.712	-	523.182
6.1 belastingen	-108.819	-	83.488
resultaat na belasting	559.893	-	606.670

Tabel 5.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2019

		2019	2018
	verwijzing	€	€
kasstroom uit operationele activiteiten			
saldo baten en lasten		1.102.972	976.327
aanpassingen voor:			
- afschrijvingen	1.1	11.407.830	11.698.531
- boekresultaat verkoop materiële vaste activa	3.5	-	-
- mutaties financiële vaste activa	1.2	194.326	283.854
- mutaties voorzieningen	2.2	1.511.293	1.033.418
- mutaties belasting latentie		-108.819	83.488
		13.004.630	13.099.291
verandering in vlottende middelen			
- voorraden	1.3	-525	-11.727
- vorderingen	1.4	-2.127.297	252.804
- schulden	2.4	922.094	3.525.156
		-1.205.728	3.766.233
kasstroom uit bedrijfsoperaties		12.901.874	17.841.851
ontvangen interest	5.1	-	191
betalde interest	5.1	-434.260	-453.336
		-434.260	-453.145
totaal kasstroom uit operationele activiteiten		12.467.614	17.388.706
kasstroom uit investeringsactiviteiten			
investerings materiële vaste activa	1.1	-7.468.485	-5.161.987
desinvestering materiële vaste activa	1.1	-	-
investerings financiële vaste activa		-	-
desinvesteringen financiële vaste activa		-	-
totaaltelling van kasstroom uit investeringsactiviteiten		-7.468.485	-5.161.987
kasstroom uit financieringsactiviteiten			
nieuw opgenomen leningen		-	-
aflossing langlopende schulden	2.3	-3.750.000	-3.750.000
totaaltelling van kasstroom uit financieringsactiviteiten		-3.750.000	-3.750.000
mutatie liquide middelen		1.249.129	8.476.719

Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening 2019

Organisatie en voornaamste activiteiten

De organisatie is een stichting; de voornaamste activiteiten van ROC Mondriaan (Kvk-nummer 27182667) bestaan uit verzorgen van middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie in de regio Haaglanden e.o.

Grondslagen voor consolidatie

In de consolidatie worden de financiële gegevens van de instelling opgenomen, samen met haar groepsmaatschappijen en andere instellingen waarin zij een overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft. Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen waarin de instelling overheersende zeggenschap, direct of indirect, kan uitoefenen doordat zij beschikt over de meerderheid van de stemrechten of op enig andere wijze de financiële en operationele activiteiten kan beheersen. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met potentiële stemrechten die direct kunnen worden uitgeoefend op balansdatum. De groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarin zij een overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft, worden voor 100% in de consolidatie betrokken. Deelnemingen waarin geen overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend (geassocieerde deelnemingen) worden niet betrokken in de consolidatie.

Intercompany-transacties, intercompany-winsten en onderlinge vorderingen en schulden tussen groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen worden geëlimineerd, voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd. Ongerealiseerde verliezen op intercompany-transacties worden ook geëlimineerd tenzij er sprake is van een bijzondere waardevermindering. Waarderingsgrondslagen van groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen zijn waar nodig gewijzigd om aansluiting te krijgen bij de geldende waarderingsgrondslagen voor de groep. Aangezien de staat van baten en lasten over 2019 van de instelling in de geconsolideerde jaarrekening is verwerkt, is (in de enkelvoudige jaarrekening) volstaan met weergave van een beknopte staat van baten en lasten in overeenstemming met artikel 2:402 BW.

De stichting ROC Mondriaan staat aan het hoofd van de groep. Onder de groep vallen onderstaande deelnemingen:

- EBC regio Haaglanden e.o. Holding B.V., te Den Haag, (100 procent), Kvk nummer 27183613
- EBC regio Haaglanden e.o. Contractgroep B.V., te Den Haag, (100 procent), Kvk nummer 27136415
- EBC regio Haaglanden e.o. Contract B.V., te Den Haag, (100 procent), Kvk nummer 27160604

Nieuw verworven deelnemingen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Afgestoten deelnemingen worden in de consolidatie betrokken tot het tijdstip van beëindiging van deze invloed.

Verbonden partij

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden. Kasstromen in vreemde valuta zijn omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers. Koersverschillen op geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest, ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

Gebruik van schattingen en oordelingen

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

- Waardering van materiële vaste activa;
- (Personele) voorzieningen.

Continuïteit

De jaarrekening 2019 is door het College van Bestuur opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling. De gevolgen van de uitbraak van het coronavirus zijn hierbij in acht genomen en nader toegelicht bij [gebeurtenissen na balansdatum](#) (onder niet in balans opgenomen activa en verplichtingen 2019).

Het bovenstaande in ogenschouw nemende ziet Mondriaan geen reden om te twijfelen aan de continuïteit en is de jaarrekening opgemaakt op basis van continuïteit en acht Mondriaan de ingenomen schattingen in de jaarrekening nog steeds passend.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de bepalingen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, Titel 9 Boek 2 BW, en Hoofdstuk 66o van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving en de stellige uitspraken van de overige hoofdstukken van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving en met de bepalingen van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector ('WNT').

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

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten overige financiële vaste activa, vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, en overige schulden. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: verstrekte leningen en overige vorderingen, geldmiddelen en overige (financiële) verplichtingen. Binnen de groep wordt alleen gebruik gemaakt van primaire financiële instrumenten en niet van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

Voorts hebben ROC Mondriaan en/of haar groepsmaatschappijen geen handelsportefeuille van financiële instrumenten verworven of zijn deze aangegaan met het doel de instrumenten op korte termijn te verkopen. Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Na de eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd op de hierna beschreven manier bij vorderingen en schulden.

Materiële vaste activa

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

De kostprijs bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. De kostprijs van de activa die door de organisatie in eigen beheer zijn vervaardigd, bestaat uit de aanschaffingskosten van de gebruikte grond- en hulpstoffen en de overige kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de vervaardiging.

Investeringsubsidies worden zichtbaar in mindering gebracht op de materiële vaste activa.

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

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Tabel 5.4 Afschrijvingen

	%
gebouwen	3,33
renovaties	5
verbouwingen	10
gebouwen installaties	10
schoolinventaris	6,67
kantoorinventaris	10
overige inventaris	10
hard- en software	25
audiovisuele middelen	25
overige apparatuur	10

Terzake van verwachte kosten van periodiek groot onderhoud aan gebouwen, installaties e.d. wordt een voorziening gevormd. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofd Voorzieningen.

Buiten gebruik gestelde activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde. Voor de vaststelling of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar paragraaf [Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa](#).

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde of de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te bepalen voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroomgenererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroomgenererende eenheid) geschat. Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroomgenererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingsverlies voor het actief (of kasstroomgenererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op

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

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

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten verstrekte leningen en overige vorderingen, alsmede gekochte leningen en obligaties die tot het einde van de looptijd zullen worden aangehouden. Deze vorderingen worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens worden deze leningen en obligaties gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er bij de verstrekking van leningen of de verwerving van obligaties sprake is van disagio of agio, wordt dit gedurende de looptijd ten gunste respectievelijk ten laste van het resultaat gebracht, als onderdeel van de effectieve rente. Ook transactiekosten worden verwerkt in de eerste waardering en als onderdeel van de effectieve rente ten laste van het resultaat gebracht. Bijzondere waardeverminderingen worden in mindering gebracht op de geamortiseerde kostprijs en direct verantwoord in de staat van baten en lasten.

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

Voorraden

Gebruiksgoederen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals invoerrechten, transportkosten en andere kosten die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving van voorraden. Bij de waardering van de voorraden wordt rekening gehouden met de eventueel op balansdatum opgetreden waardeverminderingen.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

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 de nominale waarde. De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de rechtspersoon.

Groepsvermogen

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

Voorzieningen

De voorwaarden voor het treffen van een voorziening zijn aanwezig als voor balansdatum een juridische of feitelijke verplichting bestaat die waarschijnlijk tot een uitstroom van middelen zal leiden en waarvan de omvang betrouwbaar kan worden geschat. Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen en de overige voorzieningen gepresenteerd. Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer sprake is van:

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

Toelichting voorzieningen

De voorzieningen voor jubilea-uitkeringen, langdurig ziekteverzuim en wachtgeld zijn opgenomen tegen contante waarde. De overige voorzieningen zijn opgenomen tegen nominale waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen. De disconteringsvoet, waarmee we toekomstige verplichtingen contant maken, hebben we gelijkgesteld aan het 10-jarig gemiddelde Euriborrente zijnde 1,6 procent (in 2018 was dit 2 procent).

Voorziening verlofcompensatie zieke docenten

Om de omvang van het totaal aan verlofcompensatie zieke docenten inzichtelijk te maken is deze voorziening opgenomen. Conform artikel 8.1, lid 8 van de cao mbo trekt Mondriaan bij medewerkers betrokken bij het primaire proces en in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger maximaal 23 dagen van het verlof in.

Compensatie ouderschapsverlof

Om opgenomen te worden in de voorziening compensatie ouderschapsverlof dient een medewerker actief gebruik te maken van betaald ouderschapsverlof. Een medewerker komt alleen in aanmerking voor betaald ouderschapsverlof indien aan de voorwaarde in de cao wordt voldaan.

Voorziening voor jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea is gevormd ten behoeve van in de toekomst uit te keren uitkeringen voor ambtsjubilea. De jubilea-uitkeringen (de betalingen) schrijven we van deze voorziening af. Conform de cao hebben jubilerende werknemers aanspraak op een jubileumgratificatie. Deze bedraagt bij een 25-jarig dienstverband 50 procent en bij een 40-jarig dienstverband 100 procent van de bezoldiging per maand. In deze voorziening bepalen we de jubileumrechten per individu, rekening houdend met de periode in dienst. Bij de berekening van de voorziening hielden we rekening met een 'blijfkans' van het huidige personeel.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken betreft de loonkosten voor medewerkers die per 31 december 2018 een jaar ziek zijn, en die naar verwachting in 2019 niet terugkeren in het arbeidsproces.

Voorziening wachtgeld

De voorziening wachtgeld is gevormd ten behoeve van wachtgeldverplichtingen van voormalige werknemers. Dit betreffen zowel de WW-uitkeringen, de bovenwettelijke WW-uitkeringen, als de pensioenverplichtingen. De voorziening hebben we gebaseerd op een opgave van zowel WW-Plus als UWV. Die organisaties berekenden voor ons de totale verplichting voor de (boven)wettelijke wachtgelduitkeringen.

Bij de bepaling van de voorziening hebben we ingeschat hoe groot de kans is dat de betreffende personen een nieuwe baan vinden en daardoor uit de wachtgeldverplichting vallen.

Voorziening seniorenverlof

In de vigerende cao is een duurzame inzetbaarheidsregeling opgenomen. De regeling is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen om ook op langere termijn het werk te blijven doen. De regeling brengt met zich mee dat de groep personeelsleden die voldoet aan de in de regeling gestelde voorwaarden, toekomstige rechten opbouwt. We hebben een schatting gemaakt voor deze toekomstige rechten en ze gedoteerd aan de voorziening. In de berekening hebben we ook schattingen gemaakt van het deelnamepercentage. Vervolgens maken we een schatting van de blijfkans van de betreffende personeelsleden. Hoe dichter bij de pensioengerelateerde leeftijd, des te hoger schatten wij de blijfkans in. Deze voorziening hebben we in 2018 voor de eerste maal opgenomen.

Voorziening groot onderhoud gebouwen

Uitzondering op voorgaande betreft de egalisatievoorziening voor groot onderhoud. De toevoegingen aan deze voorziening zijn bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt, gebaseerd op een meerjarenonderhoudsplan. De kosten van groot onderhoud worden verwerkt ten laste van de voorziening voor zover deze is gevormd voor de beoogde kosten. Mondriaan maakt (met name door de gehanteerde beperkte planperiode van 10 jaar) gebruik van de tijdelijke uitzonderingsbepaling van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs voor de jaren 2018 en 2019 (RJO artikel 4, lid 1c gepubliceerd op 12 april 2019).

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De langlopende schulden van de organisatie hebben betrekking op een lening verstrekt door de Staat der Nederlanden. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden toegelicht. Langlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Deze worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio. Het verschil tussen de bepaalde boekwaarde en de uiteindelijke aflossingswaarde wordt op basis van de effectieve rente gedurende de geschatte looptijd van de langlopende schulden in de winst-en-verliesrekening als interestlast verwerkt.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Deze worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio. Dit is meestal de nominale waarde.

Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden.

Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding. Het saldo van projecten uit hoofde van werk in opdracht van derden leidt tot een vordering of een schuld op de balans. Het saldo wordt per project bepaald. Verwachte verliezen op werken in opdracht van derden worden onmiddellijk in de winst- en verliesrekening als last verwerkt.

Operational leasing

Bij de instelling kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan het eigendom verbonden zijn, niet bij de instelling ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

College-, cursus-, les- en examengelden

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

Baten werk in opdracht van derden

Verantwoording van opbrengsten, met name contractonderwijs, geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, en overige baten. Dit zijn baten die voortvloeien uit gebeurtenissen en transacties die behoren tot de normale bedrijfsuitoefening, maar die gezien de aard, omvang of het incidentele karakter onder de overige baten worden gepresenteerd. Deze baten worden opgenomen in de staat van baten en lasten naar rato van de verleende dienstverlening.

Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

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.

Pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. De organisatie heeft de middelloon-pensioenregeling in de jaarrekening verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstak-pensioenfonds (ABP). Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies.

Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105 procent vindt mogelijk geen indexatie plaats. De dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2019 is 97,8 procent.

Huisvesting en overige lasten

De lasten worden bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen

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

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

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen, behoudens voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen, in welk geval de belasting in het eigen vermogen wordt verwerkt. De winstbelasting (vpb) heeft uitsluitend betrekking op de meegeconsolideerde vennootschappen, waarbij rekening wordt gehouden met vrijgestelde winstbestanddelen en bijtelling van niet-aftrekbare kosten.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Marktrisico

Valutarisico

De instelling is voornamelijk werkzaam in Nederland. Transacties in vreemde valuta komen nauwelijks voor en hebben geen significante invloed op resultaten.

Rente- en kasstroomrisico

De hypothecaire lening kent een looptijd van 20 jaar en Mondriaan heeft geen beleggingen. ROC Mondriaan loopt renterisico over de rentedragende langlopende en kortlopende schulden.

Voor de vastrentende schulden loopt ROC Mondriaan risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de marktrente.

Voor vorderingen en schulden zijn variabele renteafspraken; met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden loopt ROC Mondriaan geen risico's over de reële waarde als gevolg van vaste renteafspraken gedurende de looptijd van de lening (0,63 procent). Met betrekking tot de vorderingen worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

De instelling heeft geen vorderingen verstrekt aan instellingen waarin wordt deelgenomen. Bij deze partijen is geen historie van wanbetaling bekend.

Liquiditeitsrisico

De instelling maakt gebruik van Geïntegreerd Middelenbeheer (zgn. Schatkistbankieren) en de Rabobank om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

Financiële ontwikkelingen 2019

Tabel 5.5 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2019

alle bedragen in € 1.000	2019	begroting 2019	in % van begroting	2018	begroting 2020
baten	175.860	173.191	101,5%	166.224	183.991
rijksbijdragen	154.647	153.252	100,9%	145.078	163.653
overige overheidsbijdragen en subsidies	12.343	10.067	122,6%	11.020	11.436
college-, cursus-, les- en examengelden	3.203	2.805	114,2%	2.949	3.098
baten werk in opdracht van derden	1.636	2.525	64,8%	3.029	1.172
overige baten	4.031	4.542	88,8%	4.148	4.632
lasten	174.757	172.787	101,1%	165.248	183.590
personeelslasten	139.825	138.295	101,1%	131.993	146.589
afschrijvingen	11.408	12.232	93,3%	11.699	12.194
huisvestingslasten	9.681	9.026	107,3%	8.103	11.179
overige lasten	13.843	13.234	104,6%	13.453	13.628
financiële baten en lasten	434-	404-	107,4%	452-	401-
belastingen	109-			83	
resultaat	560	-		607	-

Tabel 5.6 Geconsolideerde balans per 31 december 2019

alle bedragen in € 1.000	2019	2018
activa	194.975	195.763
materiële vaste activa	147.272	151.211
financiële vaste activa	2.358	2.552
voorraden	24	23
vorderingen	5.088	2.993
liquide middelen	40.233	38.984
passiva	194.975	195.763
groepsvermogen	89.872	89.312
voorzieningen	11.896	10.385
langlopende schulden	60.000	63.750
kortlopende schulden	33.207	32.316

Genormaliseerd resultaat

Het genormaliseerde resultaat (exclusief significante incidentele posten) bedraagt € 1,7 mln. positief.

Tabel 5.7 Genormaliseerd resultaat

alle bedragen in € 1.000	2019
exploitatieresultaat 2019 volgens staat van baten en lasten in de jaarrekening 2019	560
incidentele opbrengst UWV, transitievergoedingen 2015-2019 medewerkers ziek uit dienst	-1.193
niet begrote baten resultaat afhankelijke bekostiging VSV	-787
niet begrote reservering eenmalige uitkering i.v.m. gemaakte CAO afspraak	960
niet begrote mutatie voorzieningen	951
aanscherping RJ 660 in verband met verwerking gefactureerde bedragen wettelijke cursusgelden	1.209
genormaliseerd resultaat exclusief significante incidentele posten	1.700

Analyse verschillen tussen begroting en realisatie

De belangrijkste oorzaken van het verschil tussen de begroting en de realisatie, zijn te vinden in de onderstaande tabellen.

Tabel 5.8 Hogere baten

baten (bedragen in € 1.000.000)	werkelijk	begroting	verschil
rijksbijdragen	154,7	153,3	1,4
overige overheidsbijdragen en subsidies	12,3	10,1	2,2
college-, cursus-, les- en examengelden	3,2	2,8	0,4
baten werk in opdracht van derden	1,6	2,5	-0,9
overige baten	4,1	4,5	-0,4
totaal baten	175,9	173,2	2,7

- De rijksbijdragen nemen toe met € 1,4 mln., door hogere vaststellingen voor de subsidie vavo, wachtgeld, salarismix en kwaliteitsmiddelen totaal € 0,8 mln., toekenning van niet begrote aanvragen voor lerarenbeurs en zij instromers € 0,6 mln., niet begrote toekenning resultaat afhankelijke subsidie VSV € 0,8 en lagere realisatie van meerjarige subsidie in het kader van het Regionaal Investeringsfonds en Plusvoorziening VSV convenant - € 0,6 mln.
- De overige overheidsbijdragen zijn € 2,2 mln. hoger dan begroot, deze bijdragen worden voorzichtigheidshalve minimaal begroot, de toename betreft projectsubsidies taalonderwijs € 1,6 mln. en niet begrote toekenningen vanuit de Haagse Educatieve Agenda (HEA) € 0,6 mln..
- College-, cursus-, les- en examengelden zijn € 0,4 mln. hoger dan begroot met name door de hogere instroom van ISK deelnemers.
- Baten werk in opdracht derden is € 0,9 mln. lager dan begroot, enerzijds door het niet realiseren van de geprognostiseerde omzet voor contractactiviteiten binnen Menskracht 7 (- € 0,8 mln.), anderzijds door een lagere instroom van inburgeraars (- € 0,1 mln.)
- De overige baten zijn € 0,4 mln. lager door een lagere omzet van diverse projecten.
- In de overige opbrengsten 2019 zijn twee incidentele posten verwerkt, dit betreft een correctie in verband met de aanscherping RJ 660 verwerking wettelijk gefactureerd cursusgeld (- € 1,2 mln.) en een incidentele opbrengst UWV (€ 1,2 mln.). Als een werknemer meer dan 2 jaar ziek is, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd en ontstaat er voor de werknemer het recht op een transitievergoeding. Vanaf 1 april 2020 kan Mondriaan compensatie aanvragen voor reeds betaalde transitievergoeding over de periode 2015 – 2019.

Tabel 5.9 Hogere lasten

lasten (bedragen in € 1.000.000)	werkelijk	begroting	verschil
personeelslasten	139,9	138,4	1,5
afschrijvingen	11,4	12,2	-0,8
huisvestingslasten	9,7	9,0	0,7
overige lasten	13,8	13,2	0,6
totaal lasten	174,8	172,8	2,0

- De personele lasten zijn € 1,5 mln. hoger dan begroot, de stijging in personeelslasten wordt o.a. veroorzaakt door de niet-begrote CAO-stijging (c.a. € 1,5 mln.), extra formatie in verband met groei aantal studenten en toename projectsubsidies (€ 1,7 mln.), het niet volledig inzetten van de begrote scholingskosten en een verschuiving van diensten derden naar loonkosten (- € 2,0 mln.), een onderuitputting van begrote bedragen voor uitkeringen en arrangementen (- € 0,4 mln.) en mutaties in de personele voorzieningen (€ 0,7 mln.).
- De afschrijvingen materiele vaste activa zijn € 0,8 mln. lager dan begroot door de temporisering van diverse investeringen (- € 0,5 mln.). Daarnaast is een stelpost opgenomen voor wissellocatie (- € 0,3 mln.). Omdat in 2020 studenten in een eigen gebouwen tijdelijk onderwijs volgen zijn deze kosten in 2019 niet gerealiseerd.
- De huisvestingslasten zijn € 0,7 mln. hoger, hetgeen wordt veroorzaakt door diverse verschillen:
 - Hogere energie tarieven dan begroot (€ 0,2 mln.);
 - Overige huisvestingslasten (€ 0,2 mln.), met name onderhoudskosten gebouw gebonden installaties;
 - een bijstelling van de dotatie voorziening groot onderhoud (€ 0,3 mln.) door herijking van de voorziening groot onderhoud.
- Overige lasten zijn € 0,6 mln. hoger, met name door deelnemersgerelateerde kosten i.v.m. groei aantal studenten van mbo en educatie.

Vergelijking balansposten

Tabel 5.10 Activa

activa (alle bedragen in € 1.000.000)	2019	2018	verschil
materiële vaste activa	147,3	151,2	-3,9
financiële vaste activa	2,4	2,6	-0,2
voorraden	0,0	0,0	0,0
vorderingen	5,1	3,0	2,1
liquide middelen	40,2	39,0	1,2
totaal activa	195,0	195,8	-0,8

In vergelijking met 2018 neemt de boekwaarde van de vaste activa per saldo af met € 3,9 mln. In 2019 is € 5,4 mln. geïnvesteerd in inventaris en apparatuur en € 2,1 mln. in gebouwen. De afschrijvingen bedroegen in 2019 € 11,4 mln. De afschrijvingskosten van de financiële vaste activa bedroegen in 2019 € 0,2 mln.

De vorderingen nemen toe met € 2,1 mln., door toename debiteurensaldo € 0,6 mln., vooruitbetaalde licentiekosten € 0,3 mln. en een vordering op het UWV van € 1,2 mln. in verband met betaalde transitievergoedingen aan medewerkers ziek uit dienst in de periode 2015-2019.

De liquide middelen zijn met € 1,2 mln. toegenomen. De operationele kasstroom is € 12,5 mln., de kasstroom uit financiering en investeringen is -€ 10,3 mln.

Tabel 5.11 Passiva

passiva (alle bedragen in € 1.000.000)	2019	2018	verschil
groepsvermogen	89,9	89,3	0,6
voorzieningen	11,9	10,4	1,5
langlopende schulden	60,0	63,8	-3,8
kortlopende schulden	33,2	32,3	0,9
totaal passiva	195,0	195,8	-0,8

Het groepsvermogen stijgt door toevoeging van het resultaat na belasting met € 0,6 mln. aan de algemene reserve naar € 89,9 mln.

De voorzieningen nemen met € 1,5 mln. toe. De voorziening groot onderhoud neemt toe met € 0,8 mln. Dit wordt veroorzaakt door enerzijds het doorschuiven van onderhoudswerkzaamheden (ca € 0,5 mln.) en anderzijds door hogere onderhoudswerkzaamheden aan het eind van de looptijd van 10 jaar waardoor een hogere jaarlijkse dotatie noodzakelijk bleek.

De personele voorzieningen stijgen per saldo met € 0,7 mln. In [tabel 5.20](#) is het verloop van de voorzieningen weergegeven alsmede een korte toelichting hierop.

De langlopende schulden nemen af door de jaarlijkse aflossing van € 3,8 mln.

De kortlopende schulden zijn met € 0,9 mln. toegenomen door een eenmalige reservering voortvloeiend uit de financiële arbeidsvoorwaarden CAO mbo 2018-2020 (€ 1,0 mln.), door vooruit ontvangen cursusgelden (€ 1,2 mln.) in verband met aanscherping RJ66o uitvoeringsbesluit les- en cursusgelden anderzijds door afname van de vooruit ontvangen subsidies OCW (met name schoolmaatschappelijk werk en RIF), gemeenten (afloop subsidie Samen Haags) en derden.

Treasurymanagement

De Treasurycommissie is in 2019 vier keer bijeengekomen. Op de agenda van de overleggen stond het beleid en de voortgang met betrekking tot de liquiditeitspositie, met name in verband met besluitvorming rondom investeringen in renovatie en nieuwbouw van huisvesting.

Het treasurybeleid sluit aan op de geldende wet- en regelgeving, waaronder de Regeling beleggen, lenen en derivaten. Hierin is onder andere aangegeven dat de instellingen de publieke middelen, net als de overige middelen voor zover deze niet afgescheiden zijn van de publieke middelen, risicomijdend dienen te beleggen en te belenen. Binnen Mondriaan wordt geen gebruik gemaakt van derivaten.

Het treasurybeleid is gericht op besturing en beheersing, verantwoording en toezicht op de financiële vermogenswaarden en geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Periodiek monitort Mondriaan de financiële baten en lasten, de liquiditeitspositie en de debiteurenpositie. De Treasurycommissie behandelt de relevante ontwikkelingen.

In de jaarrekening is in de toelichting op langlopende schulden een overzicht opgenomen van de lopende financieringen en de overeenkomst met het ministerie van Financiën inzake schatkistbankieren.

Mondriaan heeft in 2019 geen beleggingen en beleningen uitgezet of aangetrokken.

Segmentatie publiek en privaat vermogen

Volgens de Richtlijn Jaarverslaggeving (RJ 66o) mag Mondriaan de jaarrekening van het eigen vermogen segmenteren in een publiek deel en een privaat deel. In de onderliggende jaarrekening is een deel van het eigen vermogen ondergebracht in een private bestemmingsreserve. Het bedrag bestaat uit financiële resultaten uit het verleden en de bestemming van het resultaat 2019 op contractactiviteiten ter grootte van -€ 0,5 mln. Het privaat vermogen daalt daardoor tot € 0,6 mln.

Kengetallen

De solvabiliteit is het eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen en is 0,01 punt hoger dan in 2018. De liquiditeit (vlottende activa gedeeld door vlottende passiva) stijgt van 1,30 naar 1,37 door het niet volledig (her)investeren van de vrijgevallen afschrijvingen, en het resultaat 2019 en een afname van de vooruitontvangen subsidies.

Alle waarden voor solvabiliteit en liquiditeit bevinden zich binnen de signaleringsgrenzen van het Ministerie van OCW voor de mbo-sector.

Het weerstandsvermogen geeft aan hoe het eigen vermogen zich verhoudt ten opzichte van de totale baten. De huisvestingsratio laat zien wat de verhouding is van de huisvestingslasten inclusief afschrijving op gebouwen en terreinen ten opzichte van de totale lasten.

Tabel 5.12 Kengetallen

kengetallen	signaleringswaarde	2019	2018
solvabiliteit 1	< 0,30	0,46	0,46
solvabiliteit 2	< 0,30	0,52	0,51
liquiditeit	< 0,50	1,37	1,30
rentabiliteit ten opzichte van totale lasten	1-jarig < -10%	0,3%	0,4%
huisvestingsratio exclusief rente	> 15%	9,1%	9,0%
weerstandsratio	< 5%	51,1%	53,7%

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2019

Activa

Tabel 5.13 Vaste activa

	gebouwen en terreinen	inventaris en apparatuur	in uitvoering en vooruit- betalingen	totaal
1.1 Materiële vaste activa				
stand per 1 januari 2019	€	€	€	€
cumulatieve aanschafwaarde	208.098.225	107.066.588	560.504	315.725.317
cumulatieve afschrijvingen	-75.514.527	-88.999.537	-	-164.514.064
boekwaarde	132.583.698	18.067.051	560.504	151.211.253
mutatie boekwaarde				
investeringen	349.541	5.367.788	1.751.156	7.468.485
in gebruik genomen	560.503	-	-560.503	-
waardeverminderingen	-	-	-	-
afschrijvingen	-6.251.947	-5.155.883	-	-11.407.830
aanschafwaarde desinvesteringen	-	-	-	-
cum. afschrijvingen desinvesteringen	-	-	-	-
desinvesteringen	-	-	-	-
	-5.341.903	211.905	1.190.653	-3.939.345
stand per 31 december 2019				
aanschaffingsprijs	209.008.269	112.434.375	1.751.157	323.193.801
cumulatieve afschrijvingen	-81.766.474	-94.155.420	-	-175.921.894
boekwaarde	127.241.795	18.278.955	1.751.157	147.271.907

In uitvoering en vooruitbetalingen

In uitvoering betreft de kosten voor een nieuwbouwlocatie aan de Henry Faasdreef en renovatie-werkzaamheden voor de locaties aan de Waldorpstraat 120 en Aspasialaan 19.

	peildatum	€
WOZ-waarde gebouwen en terreinen	1-1-2019	128.530.000
verzekerde waarde gebouwen	1-1-2019	197.955.209

Het verschil tussen de WOZ-waarde en de verzekerde waarde is te verklaren door de verschillen tussen de waarderingsgrondslagen van de gemeenten en de taxatie ten behoeve van de herbouw.

Op verschillende panden zijn zekerheden verstrekt (zie [2.3 Langlopende schulden](#)).

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

Tabel 5.14 Financiële vaste activa

	vorderingen op OCW	overige vorderingen	btw compensatie Waldorpstraat	totaal
1.2 Financiële vaste activa	€	€	€	€
stand per 1 januari 2019	1	107.334	2.444.784	2.552.119
mutaties				
investeringen en verstrekte leningen	-	-	-	-
desinvesteringen en afgeloste leningen	-	-6.261	-188.065	-194.326
stand per 31 december 2019	1	101.073	2.256.719	2.357.793

Vorderingen op ministerie OCW

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

Overige vorderingen

Deze post bestaat uit een vooruitbetaald bedrag inzake het afgekochte gebruiksrecht van de glasvezelinfrastructuur voor een periode van 5 tot en met 15 jaar. De post wordt lineair geamortiseerd over de looptijd van het gebruiksrecht.

Btw compensatie Waldorpstraat

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

Tabel 5.15 Voorraden

1.3 Voorraden	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
verkrijgingsprijs gebruiksgoederen	26.258	25.612
af: voorziening voor incourantheid gebruiksgoederen	-2.682	-2.561
	23.576	23.051
vooruitbetaald op voorraden	-	-
	23.576	23.051

Tabel 5.16 Vorderingen

1.4 Vorderingen	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
debiteuren	2.470.999	1.689.209
vordering cursusgelden	574.281	693.548
overige overheden	-	75.129
	3.045.280	2.457.886
overige vorderingen:		
vooruitbetaalde kosten	833.975	490.037
verstrekke voorschotten	93.057	78.220
overige vorderingen	1.316.547	101.349
	2.243.579	669.606
voorzieningen wegens oninbaarheid	-168.756	-134.686
	5.120.103	2.992.806
het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:		
	2019	2018
stand per 1 januari	134.686	102.800
onttrekking/vrijval	-16.793	-31.063
dotatie	50.863	62.949
stand per 31 december	168.756	134.686

Toelichting:
De toename van de post vooruitbetaalde kosten betreft voornamelijk licentie kosten.

De toename van de overige vorderingen betreft een vordering op het UWV i.v.m. uitbetaalde transitievergoedingen aan medewerkers ziek uit dienst over de periode 2015-2019 (1,2 mln.).

Vorderingen
De vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan één jaar.

Vordering cursusgelden
Toename door groei bbl-studenten en toename betalingsregelingen.

Tabel 5.17 Liquide middelen

1.5 Liquide middelen	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
kasmiddelen	89.618	26.135
tegoeden op bankrekeningen	40.143.780	38.958.133
totaal	40.233.398	38.984.268
Overtollige middelen worden door middel van zogenaamd schatkistbankieren uitgezet bij de Staat der Nederlanden (Ministerie van Financiën). De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de instelling.		

Tabel 5.18 Groepsvermogen

2.1 Groepsvermogen	01-01-2019	resultaat	31-12-2019
algemene reserve	€	€	€
totaal groepsvermogen	89.311.957	559.893	89.871.850

Bestemming van het resultaat

Het resultaat na belastingen over 2019 is ten gunste van de Algemene reserve verwerkt.

Tabel 5.19 Voorzieningen

2.2 Voorzieningen	personeelsvoorzieningen	overige voorzieningen	totaal
	€	€	€
stand per 1 januari 2019	4.288.087	6.096.914	10.385.001
dotaties	2.816.141	1.085.360	3.901.501
onttrekkingen	-1.644.590	-234.892	-1.879.482
vrijval	-510.726	-	-510.726
stand per 31 december 2019	4.948.912	6.947.382	11.896.294

Personeelsvoorzieningen

De post personeelsvoorziening stijgt met € 0,7 mln. Het verloop van de voorzieningen voor wachtgeld, verlofcompensatie zieke docenten en langdurige zieken is vooraf moeilijk in te schatten omdat dotaties en onttrekkingen van verschillende factoren afhankelijk zijn. Wel wordt er een bepaalde mate van voorzichtigheid in acht genomen. Dat verklaart waarom in 2019 met name voor de voorziening wachtgeld een vrijval plaatsvindt van ca. € 0,3 mln. De belangrijkste reden voor de grootste mutaties in de voorzieningen zijn:

- Verlofcompensatie zieke docenten: De voorziening laat een stijging zien als gevolg van een toename van het aantal vaste medewerkers in dienst bij Mondriaan en daarnaast een stijging van het kortdurend ziekteverzuim.
- Langdurig zieken: In 2019 is een groter aantal medewerkers met een verzuim van langer dan 200 dagen.
- Seniorenverlof: In 2019 is meer gebruik gemaakt van de regeling als gevolg van een actief beleid om medewerkers gebruik te laten maken van deze faciliteiten als onderdeel van het plan *Van werkdruk naar werkplezier*.

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen betreft de voorziening groot onderhoud. Het saldo van de voorziening bedraagt eind 2019 € 6,9 mln. De voorziening voor onderhoudskosten wordt gevormd voor periodiek groot onderhoud dat dient te worden verricht aan de gebouwen. De voorziening is gevormd op basis van een 10-jarig onderhoudsplan.

Tabel 5.20 Personele voorzieningen

personele voorzieningen	1-1-2019	onttrekking	vrijval	dotatie	31-12-2019	afname/toename	2020 < 1	2021-2025 > 1 < 5	> 2025 > 5
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
verlofcompensatie zieke docenten	-461.955	219.782	91.773	-475.416	-625.816	-163.861	625.816		
compensatie ouderschapsverlof	-98.936	89.123	-	-118.739	-128.552	-29.616	128.552		
* voorziening jubilea	-1.237.900	318.340	18.337	-312.355	-1.213.578	24.322	84.606	524.589	604.383
* voorziening langdurig zieken	-690.388	655.384	35.004	-845.453	-845.453	-155.065	253.878	591.575	
* voorziening wachtgeld	-958.252	288.695	313.684	-648.754	-1.004.627	-46.375	290.334	590.254	124.039
* voorziening seniorenverlof	-840.656	73.266	51.928	-415.424	-1.130.886	-290.230	16.532	220.965	893.388
subtotaal	-4.288.087	1.644.590	510.726	-2.816.141	-4.948.912	-660.825	1.399.718	1.927.383	1.621.810
voorziening planmatig onderhoud (obv 10 jaar)*	-6.096.914	234.892		-1.085.360	-6.947.382	-850.468	3.910.208	3.037.173	-
totaal	-10.385.001	1.879.481	510.726	-3.901.501	-11.896.294	-1.511.293	5.309.927	4.964.557	1.621.810

*) Deze voorzieningen zijn contant gemaakt op basis van 10-jarig gemiddelde Euriborrente zijnde 1,1% (2018: 1,6%).

Tabel 5.21 Langlopende schulden

2.3 Langlopende schulden	
Dit betreft een lening die in 2017 is verstrekt door de Staat der Nederlanden (ministerie van Financiën) met een looptijd tot 31 december 2036. Het rentepercentage bedraagt 0,63 procent per jaar en is vast gedurende de gehele looptijd van de lening. Aflossing vindt m.i.v. 1 september 2017 jaarlijks plaats.	
Het verloop van de hypothecaire lening is als volgt:	2019
stand per 1 januari	63.750.000
aflossingsverplichting gepresenteerd onder de kortlopende schulden	-3.750.000
stand per 31 december	60.000.000
Van deze langlopende schuld heeft € 3,8 mln. een looptijd korter dan 1 jaar.	
Van bovengenoemde schuld heeft een bedrag van € 45 mln. een resterende looptijd langer dan 5 jaar.	
De verstrekte zekerheden voor deze lening, die tevens gelden voor de kortlopende schuld aan de Staat der Nederlanden, betreft een hypothecaire zekerheid op de gebouwen en terreinen aan de Aspasialaan 19, Brasserskade 1, Helenastraat 10-12, Koningin Marialaan 9, Leeghwaterplein 72 en Tinwerf 10-12-16-24.	

Tabel 5.22 Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden	2019	2018
	€	€
crediteuren	3.288.948	3.348.057
OCW	5.642	154.006
loonheffing en premies sociale verzekeringen	6.952.224	6.634.015
schulden ter zake van pensioenen	1.685.070	1.530.534
	11.931.884	11.666.612
overige kortlopende schulden		
werk door derden	712.595	279.221
overige overheidsbijdragen	1.406.996	2.549.457
aflossingsverplichting langlopende lening	3.750.000	3.750.000
	5.869.591	6.578.678
Overige overheidsbijdragen		
Bedrag bestaat uit subsidie Samen Haags ad € 0,6 mln., diverse projecten ad € 0,3 mln. en een subsidie ten behoeve van de verbouwing en exploitatielasten van de Gravenzandelaan 0,5 mln.		

Tabel 5.23 Overlopende passiva

overlopende passiva	2019	2018
voortuitontvangen college- en les gelden	2.495.684	1.468.848
voortuitontvangen subsidies OCW geoormerkt	5.464.003	6.241.866
vakantiegeld en -dagen	5.048.088	5.184.165
overige	2.429.383	1.176.370
	15.437.158	14.071.249
totaal	33.238.633	32.316.539
Toelichting:		
Vooruit ontvangen college- en les gelden: naar aanleiding van het Uitvoeringsbesluit Les- en cursusgeldwet is de RJ660 aangescherpt. De gefactureerde cursus gelden dienen met ingang van verslagjaar 2019 per cursusjaar verwerkt te worden. Door dit besluit ontstaat er in 2019 een eenmalige correctie van 1,2 mln. zijnde 7/12 deel van de gefactureerde cursus gelden schooljaar 2019-2020.		
De overige schulden nemen met name toe door de reservering voor de eenmalige uitkering i.v.m. gemaakte cao afspraak, 1,25 procent berekend over het salaris januari t/m december 2019 (€ 0,96 mln.), de uitbetaling is in januari 2020.		

Tabel 5.24 G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

omschrijving	toewijzing		bedrag van toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	terug te betalen	de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	kenmerk	datum				geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
DUO - Subsidie voor Studieverlof BVE 2018	2018/2/942322	20-09-2018	243.795	243.795		X	
Subsidie zij-instroom 2018	2018/2/1035296	19-12-2018	160.000	160.000		X	
Subsidie zij-instroom 2018	2019/2/1188693	22-07-2019	120.000	120.000		X	
Subsidie zij-instroom 2019	2019/2/1356661	20-11-2019	20.000	20.000		X	
Subsidie zij-instroom 2019	2019/2/1391981	19-12-2019	200.000	200.000			X
Subsidie zij-instroom 2019	2019/2/1083835	20-02-2019	240.000	240.000			X
Opleidingsschool Mondriaan 2017-2018	OS-2017-C-021	01-12-2017	250.000	250.000		X	
Opleidingsschool Mondriaan 2018-2019	OS-2017-C-021	01-12-2017	250.000	250.000			X
Opleidingsschool Mondriaan 2019-2020	2019/2/1353900	20-11-2019	200.000	84.480			X
Subsidie Doorstroomprogramma mbo-hbo DHBO19012	DHBO19012	30-10-2018	121.872	121.872			X
Voorziening Leermiddelen Minimagezinnen 2017-2018	2017/2/521325	22-08-2017	336.907	336.907		X	
Voorziening Leermiddelen Minimagezinnen 2018-2019	2018/2/872883	21-08-2018	343.636	343.636		X	
Voorziening Leermiddelen Minimagezinnen 2019-2020	2019/2/1195338	20-08-2019	351.245	351.245			X
Technieknetwerk	TNTIB-17010	28-06-2018	38.500	38.500		X	
Technieknetwerk	TNTIB-17010	20-11-2019	36.296	18.796			X
Tel Mee Met Taal	TMMTC18032	27-08-2018	95.200	95.200		X	
Kwaliteitsafspraken MBO 2019	2019/2/1188693	22-07-2019	14.530.622	14.530.622		X	
Salarismix 2019	2019/2/1067426	22-01-2019	4.194.611	4.194.611		X	
VSV MBO - resultaatafhankelijke bekostiging	2019/2/1356661	20-11-2019	787.207	787.207		X	
DUO - Subsidie voor Studieverlof BVE 2018-2019	2019/2/1067426	22-01-2019	2.115	2.115		X	
DUO - Subsidie voor Studieverlof BVE 2018-2019	2019/2/1218524	20-09-2019	170.639	170.639			X
DUO - Subsidie voor Studieverlof BVE 2018-2019	2019/2/1282799	22-10-2019	8.461	8.461		X	
totaal			22.684.184	22.551.164	-		

Tabel 5.25 G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar								
omschrijving	toewijzing		bedrag van toewijzing	subsidies ontvangsten t/m verslagjaar	overige ontvangsten	eigen bijdrage	totale kosten per 31 december 2019	saldo per 31 december 2019
	kenmerk	datum						
bekostiging Schoolmaatschappelijk Werk 2018	2018/2/728304	22-01-2018	623.949	623.949			623.949	-
stimulering doorstroom nietverwant mbo-pabo 2017	2017/2/512692	20-07-2017	300.000	300.000			294.358	-5.642
totaal			923.949	923.949	-	-	918.307	-5.642

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar										
omschrijving	toewijzing		bedrag van toewijzing	ontvangen per 01-01-2019	subsidie-ontv. in verslagjaar	overige ontvangsten in verslagjaar	eigen bijdrage in verslagjaar	lasten in verslagjaar	totale kosten t/m 2019	saldo per 31 december 2019
	kenmerk	datum								
Regionale aanpak VSV en prestatiesubsidie 2017-2020	OND/ODB-2016-17715U	14-11-2016	10.163.040	7.622.280	2.540.760			2.136.872	6.625.396	3.537.644
Subsidie Regeling Regionaal Investeringsfonds Extra Strong	940583	23-05-2016	1.697.610	1.273.208	339.522		202.638	664.197	1.316.217	296.513
Subsidie Regeling Regionaal Investeringsfonds P@CT	940614	23-05-2016	473.464	355.098	94.693		442.112	221.056	431.317	18.474
Regionaal investeringsfonds 18007 - Spoor 22	1359175	23-05-2018	1.364.104	477.436	272.821		39.761	291.988	357.664	392.594
Subsidie Doorstroomprogramma mbo-hbo DHBO18022	DHBO18022	20-03-2018	195.416	195.416	-			118.083	166.169	29.247
totaal			13.893.634	9.923.438	3.247.796	-	684.511	3.432.196	8.896.763	4.274.472

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen 2019

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn huurverplichtingen met verschillende looptijden.

De huurverplichtingen ultimo 2019 bedragen € 38.285.208,- (1 jaar: € 3.648.165,- en 1-5 jaar: € 13.544.135,- en > 5 jaar € 21.092.908,-).

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

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

Garanties

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

Omzetbelasting

De stichting vormde in 2019 samen met de Mondriaan Contractgroep een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. Op basis van de intern gemaakte afspraken is iedere entiteit hoofdelijk aansprakelijk voor de schulden uit hoofde van de omzetbelasting van de totale fiscale eenheid. Aan het hoofd van de fiscale eenheid staat Stichting ROC Mondriaan.

Financiële instrumenten

ROC Mondriaan handelt niet in financiële derivaten en maakt gebruik van schatkistbankieren.

Het betreft financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. De marktwaarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen,

liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan.

Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de organisatie verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Gebeurtenissen na balansdatum

De uitbraak van het coronavirus heeft zich in 2020 snel ontwikkeld. Maatregelen die door de Rijksoverheid en overige overheidsinstellingen zijn genomen om het virus in te perken hebben een forse impact op de samenleving en de economie. Het coronavirus heeft ook een grote impact op het onderwijs. Op last van de overheid heeft Mondriaan op 16 maart 2020 de deuren gesloten voor onderwijsactiviteiten tot minimaal 6 april, nadien verlengd tot tenminste 1 juni. Dankzij grote inspanningen van het personeel is relatief kort daarna het onderwijs op afstand gecontinueerd. Het overgrote deel van het personeel heeft de werkzaamheden vanuit huis kunnen voortzetten en daar waar dit niet mogelijk bleek te zijn, zijn passende maatregelen genomen. In principe vinden alle bedrijfsprocessen voortgang.

De financiële gevolgen van het coronavirus voor Mondriaan zijn moeilijk in te schatten, waaronder de ontwikkeling van de aanmelding van nieuwe studenten. Dit is onder andere afhankelijk van de duur, de ontwikkeling van de verspreiding van het virus, het aanhouden van de huidige maatregelen en eventuele aanvullende maatregelen vanuit de overheid. In april 2020 heeft een globale inschatting plaatsgevonden waaruit

naar voren komt dat de financiële impact voor Mondriaan in de komende periode zeer beperkt zal zijn. In de uitgevoerde analyse heeft Mondriaan als uitgangspunt genomen dat vooralsnog verwacht wordt dat uiterlijk begin september het nieuwe studiejaar van start kan gaan.

Hoe groot de financiële impact in de verdere toekomst zal zijn is nu nog niet betrouwbaar te bepalen. Echter monitoren wij onze risico's en die van onze partners continu. Overigens is de grootste inkomstenstroom (de Rijksbekostiging op basis van T-2) de komende jaren vanaf 2020 verzekerd (en daarmee circa 80 procent van de totale baten); dit geldt ook voor de gelden uit hoofde van de OCW-kwaliteitsafspraken t/m 2021.

Wij verwachten dat de coronacrisis nauwelijks impact heeft op onze operationele kasstromen in 2020. Bovendien heeft Mondriaan voldoende ruimte in de kengetallen om aanvullende financiering op te kunnen nemen mocht dat noodzakelijk zijn. Daarnaast kan Mondriaan overwegen om (groot) onderhoud en geplande investeringen te temporiseren om de kasstromen positief te beïnvloeden, waarbij opgemerkt dat de geplande investeringen in vastgoed voor het overgrote deel gefinancierd zullen worden middels schatkistbankieren.

Op basis van de beschikbare informatie, de inkomensstroom, de liquiditeitspositie en het eigen vermogen onderkent Mondriaan geen continuïteitsrisico.

Toelichting op de geconsolideerde Staat van baten en lasten 2019

Tabel 5.26 Rijksbijdragen

3.1 Rijksbijdragen	2019	begroting 2019	2018
	€	€	€
rijksbijdrage sector BVE	124.460.534	124.432.000	118.259.619
rijksbijdrage OCW	124.460.534	124.432.000	118.259.619
geoormerkte OCW subsidies	4.147.663	3.469.100	2.999.918
niet-geoormerkte OCW subsidies	26.039.243	25.351.800	23.818.903
overige subsidies OCW	30.186.906	28.820.900	26.818.821
totaal rijksbijdragen	154.647.440	153.252.900	145.078.440
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
gemeentelijke bijdrage educatie	12.342.666	10.067.000	11.019.818
totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	12.342.666	10.067.000	11.019.818
3.3 College-, cursus-, les en examengelden			
college-, cursus-, les- en examengelden	3.202.467	2.804.500	2.948.830
	3.202.467	2.804.500	2.948.830
3.4 Baten werk in opdracht van derden			
contractonderwijs	1.427.544	2.225.000	1.989.460
inburgering	208.733	300.000	1.039.080
totaal baten werk in opdracht van derden	1.636.277	2.525.000	3.028.540
3.5 Overige baten			
verhuur	290.129	285.400	315.085
detachering personeel	524.099	564.300	475.655
overige	3.216.895	3.692.100	3.356.830
totaal overige baten	4.031.123	4.541.800	4.147.570

Overige baten

De post Overige betreft onder andere excursiegeld ad € 0,6 mln., opbrengst leerbedrijven ad € 0,7 mln., diverse projectgelden ad € 0,5 mln. en overige kleine opbrengsten ad € 0,2 mln. Daarnaast is onder de post de compensatie UWV Transitievergoedingen 2015-2019 ad € 1,2 mln. verantwoord.

Tabel 5.27 Personeelslasten

4.1 Personeelslasten	2019	begroting 2019	2018
	€	€	€
bruto lonen en salarissen	98.749.084	96.285.900	94.195.832
sociale lasten	14.076.979	13.725.800	12.957.513
pensioenpremies	14.784.804	14.416.000	13.380.638
lonen en salarissen	127.610.867	124.427.700	120.533.983
dotaties personele voorzieningen	2.816.141	-	2.914.984
personeel niet in loondienst	8.838.347	10.107.100	8.882.514
overige personeelslasten	1.154.416	3.760.200	306.243
overige personele lasten	12.808.904	13.867.300	12.103.741
af: uitkeringen	-594.482	-	-645.193
totaal personeelslasten	139.825.289	138.295.000	131.992.531

De toename van de loonkosten wordt veroorzaakt door de cao-stijging en een toename van het aantal fte's als gevolg van de groei van het aantal studenten. Mondriaan neemt de dotaties en onttrekkingen aan personele voorzieningen niet op in de begroting. De mutatie van de personele voorzieningen bestaat uit een dotatie van € 2,8 mln. en een onttrekking c.q. vrijval van de voorzieningen ad. € 2,2 mln. De onttrekkingen zijn verantwoord onder de post overige personeelslasten.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2019 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar fte's:

Tabel 5.28 Personeelsbestand

	2019	2018
OP	918	899
BOBP	175	183
AOBP	700	684
totaal	1.793	1.766

Er waren, net als in 2018, geen werknemers werkzaam buiten Nederland.

Wet normering topinkomens

Er zijn geen personen van wie de bezoldiging de WNT-norm (€ 194.000,-) te boven gaat.

WNT-verantwoording 2019 ROC Mondriaan

De WNT is van toepassing op ROC Mondriaan. Het voor ROC Mondriaan toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 194.000 overeenkomstig het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G, complexiteitspunten 18 (omzet 9 punten, aantal studenten 4 punten en aantal onderwijssectoren 5 punten).

Bezoldiging topfunctionarissen

Tabel 5.29 Bezoldiging topfunctionarissen 2019

Gegevens 2019			
bedragen in € functiegegevens	P.M.M. Heijnen voorzitter CvB	H.C. de Bruin lid CvB	E.C.A. Sinnige lid CvB
aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
dienstbetrekking?	ja	ja	ja
bezoldiging			
beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 154.405	€ 154.405	€ 141.675
beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.953	€ 21.120	€ 20.399
<i>subtotaal</i>	€ 175.358	€ 175.525	€ 162.074
individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 194.000	€ 194.000	€ 194.000
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
totaal bezoldiging	€ 175.358	€ 175.525	€ 162.074
reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.

Tabel 5.30 Bezoldiging topfunctionarissen 2018

Gegevens 2018			
bedragen in € functiegegevens	P.M.M. Heijnen voorzitter CvB	H.C. de Bruin lid CvB	E.C.A. Sinnige lid CvB
aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/10 – 31/12
omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
dienstbetrekking?	ja	ja	ja
bezoldiging			
beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 152.361	€ 152.361	€ 34.950
beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.031	€ 18.860	€ 4.696
<i>subtotaal</i>	€ 171.392	€ 171.221	€ 39.646
individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 189.000	€ 189.000	€ 47.638
totaal bezoldiging	€ 171.392	€ 171.221	€ 39.646

Raad van Toezicht

Tabel 5.31 Bezoldiging Raad van Toezicht

Gegevens 2019			
bedragen in € functiegegevens	A.B.C. de Klerck voorzitter	M.A.M. Wagemakers lid	E.W.C.M. Damen lid
aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 28/2	1/1 – 28/2	28/2
bezoldiging			
bezoldiging	€ 3.000	€ 2.000	€ 2.000
individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 4.704	€ 3.136	€ 3.136
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugont- vangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
totaal bezoldiging	€ 3.000	€ 2.000	€ 2.000
reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.

Gegevens 2018			
bedragen in € functiegegevens	A.B.C. de Klerck voorzitter	M.A.M. Wagemakers lid	n.v.t.
aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	n.v.t.
bezoldiging			
bezoldiging	€ 18.000	€ 12.000	n.v.t.
individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 28.350	€ 18.900	n.v.t.

Tabel 5.32 Bezoldiging Raad van Toezicht

Gegevens 2019			
bedragen in € functiegegevens	E.W.C.M. Damen voorzitter	Y. Asraoui lid	A. Sanderman lid
aanvang en einde functievervulling in 2019	1/3 – 31/12	1/3 – 31/12	1/3 – 31/12
bezoldiging			
bezoldiging	€ 15.000	€ 10.000	€ 10.000
individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 24.396	€ 16.264	€ 16.264
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugont- vangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
totaal bezoldiging	€ 15.000	€ 10.000	€ 10.000
reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.

Gegevens 2018			
bedragen in € functiegegevens			
aanvang en einde functievervulling in 2018	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
bezoldiging			
bezoldiging	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Tabel 5.33 Bezoldiging Raad van Toezicht

Gegevens 2019				
bedragen in € functiegegevens	M.D. Cambeen lid	D.C. Rumahlewang lid	W.J.J. Ong lid	J.W.N. van Merwijk lid
aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
bezoldiging				
bezoldiging	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000
individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 19.400	€ 19.400	€ 19.400	€ 19.400
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugont- vangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
totaal bezoldiging	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000
reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2018				
bedragen in € functiegegevens	M.D. Cambeen lid	D.C. Rumahlewang lid	W.J.J. Ong lid	J.W.N. van Merwijk lid
aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
bezoldiging				
bezoldiging	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000
individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 18.900	€ 18.900	€ 18.900	€ 18.900

Verbonden partijen

Vereniging Federatie MBO Westland, gevestigd in Naaldwijk

De vereniging gebruikt het World Horti Centre als ontwikkelings-, kennis- en opleidingscentrum, waar niet alleen deelnemers opgeleid worden, maar waar tevens bedrijven commerciële activiteiten kunnen uitvoeren en ontplooiën, alsmede bedrijven, deelnemers en andere partijen elkaar kunnen ontmoeten en samenwerken.

Tabel 5.34 Verbonden partijen

naam	omschrijving doelstelling	samenstelling van bestuur en directie
ROC Mondriaan Groep Holding BV	het uitvoeren van private activiteiten	de heer H.C. de Bruijn mevrouw drs. E.C.A. Sinnige

Tabel 5.35 Afschrijvingen, huisvestingslasten, overige lasten

	2019	begroting 2019	2018
4.2 Afschrijvingen	€	€	€
materiele vaste activa	11.407.830	12.232.000	11.698.531
	11.407.830	12.232.000	11.698.531
4.3 Huisvestingslasten			
huur	3.463.879	3.562.800	3.077.849
verzekeringen	291.559	328.900	276.204
onderhoud	960.815	805.900	705.140
energie en water	1.721.628	1.515.000	1.408.317
schoonmaakkosten	723.002	756.100	604.835
heffingen	637.368	666.800	605.174
dotatie voorziening groot onderhoud	1.085.360	794.800	760.000
overige	797.025	596.000	665.322
	9.680.636	9.026.300	8.102.841
De huisvestingslasten lasten zijn hoger dan begroot als gevolg van een extra dotatie aan de voorziening groot onderhoud en hogere energielasten dan voorzien. In 2019 zijn onder meer twee extra huurlocaties in gebruik genomen voor VAVO Haaglanden en de School voor Autotechniek en mobiliteit.			
	2019	begroting 2019	2018
4.4 Overige lasten	€	€	€
administratie- en beheerslasten	2.866.034	3.021.600	2.622.599
inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.628.029	2.789.000	2.847.656
overige	8.349.183	7.423.700	7.982.714
	13.843.246	13.234.300	13.452.969
Overige kosten			
De post overige betreft onder andere leer- en hulpmiddelen € 3,3 mln., kopieerkosten € 0,8 mln., promotie en werving € 0,7 mln., kosten leerbedrijven € 0,8 mln., kosten externe legitimering € 0,8 mln. en excursiekosten € 1,0 mln. en het restant betreft overige lasten € 0,9 mln.			

Tabel 5.36 Financiële baten en lasten

	2019	begroting 2019	2018
5.1 Financiële baten en lasten	€	€	€
rentebaten	-	-	191
rentelasten	-434.260	-403.600	-453.336
	-434.260	-403.600	-453.145

Tabel 5.37 Belastingen

	2019	begroting 2019	2018
6.1 Belastingen	€	€	€
vennootschapsbelasting	-108.819	-	83.488
De nominale actieve belastinglatentie van € 108.819 is afgeboekt naar nihil.			

Enkelvoudige balans

Tabel 5.38 Enkelvoudige balans per 31 december 2019 na resultaatbestemming

activa		31 december 2019	31 december 2018
		€	€
vaste activa			
1.1	materiële vaste activa	147.271.907	151.211.253
7.1	financiële vaste activa	2.973.781	3.652.195
	totaal vaste activa	150.245.688	154.863.448
vlottende activa			
1.3	voorraden	23.576	23.051
8.1	vorderingen	5.299.957	3.444.637
9.1	liquide middelen	39.097.749	37.160.018
	totaal vlottende activa	44.421.282	40.627.706
totaal activa		194.666.970	195.491.154

passiva		31 december 2019	31 december 2018
		€	€
10.1	eigen vermogen	89.871.850	89.311.957
2.2	voorzieningen	11.896.294	10.385.001
2.3	langlopende schulden	60.000.000	63.750.000
11.1	kortlopende schulden	32.898.826	32.044.196
totaal passiva		194.666.970	195.491.154

Tabel 5.39 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019

	2019	begroting 2019	2018
	€	€	€
baten			
3.1 rijksbijdragen	154.647.440	153.252.900	145.078.440
3.2 overige overheidsbijdragen en subsidies	12.342.666	10.067.000	11.019.818
3.3 college-, cursus-, les- en examengelden	3.202.977	2.804.500	2.941.740
12.1 baten werk in opdracht van derden	208.733	300.000	1.039.080
13.1 overige baten	4.829.922	5.484.800	5.193.711
totaal baten	175.231.738	171.909.200	165.272.789
lasten			
14.1 personeelslasten	139.518.577	137.243.000	131.181.146
4.2 afschrijvingen	11.407.830	12.232.000	11.698.531
15.1 huisvestingslasten	9.670.231	9.011.300	8.091.600
16.1 overige lasten	13.641.949	13.019.300	13.242.613
totaal lasten	174.238.587	171.505.600	164.213.890
saldo baten en lasten	993.151	403.600	1.058.899
5.1 financiële baten en lasten	-433.258	-403.600	-452.229
resultaat	559.893	-	606.670
resultaat na belasting	559.893	-	606.670

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2019

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2019 van de organisatie.

Voor zover posten uit de balans en staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gelijk aan die voor de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten, met uitzondering van het volgende:

Eigen vermogen/vreemd vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves en/of -fondsen. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

Resultaat deelnemingen

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

Toelichting op de Enkelvoudige balans 2019

Tabel 5.40 Het verloop van de financiële vaste activa

7.1 Financiële vaste activa	andere deelnemingen	vorderingen op OCW	overige vorderingen	btw compensatie Waldorpstraat	totaal
	€	€	€	€	€
stand per 1 januari 2019	1.100.076	1	107.334	2.444.784	3.652.195
mutaties:					
- desinvesteringen en afgeloste leningen	-	-	-6.261	-188.065	-194.326
- resultaat deelnemingen	-484.088	-	-	-	-484.088
stand per 31 december 2019	615.988	1	101.073	2.256.719	2.973.781

Deelnemingen

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

De stichting ROC Mondriaan staat aan het hoofd van de groep. Onder de groep vallen onderstaande deelnemingen:

Tabel 5.41 Groep met deelnemingen waarvan ROC Mondriaan aan het hoofd staat

entiteit	plaats	zeggenschap	kvk nummer
EBC regio Haaglanden e.o. Holding B.V.	Den Haag	100%	27183613
EBC regio Haaglanden e.o. Contractgroep B.V.	Den Haag	100%	27136415
EBC regio Haaglanden e.o. Contract B.V.	Den Haag	100%	27160604

Tabel 5.42 Vorderingen

8.1 Vorderingen	2019	2018
	€	€
debiteuren	2.256.982	1.579.622
vordering cursusgelden	574.281	693.548
overige overheden	-	75.129
	2.831.263	2.348.299
overige vorderingen:		
voortuitbetaalde kosten	833.142	489.607
verstrekte voorschotten	93.057	78.220
overige vorderingen	1.268.861	21.606
	2.195.060	589.433
rekening courant deelnemingen	442.390	637.142
voorzieningen wegens oninbaarheid	-168.756	-130.236
	5.299.957	3.444.637
het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:		
stand per 1 januari	130.236	102.801
onttrekking	82.335	45.966
dotatie/vrijval	-43.815	-18.531
stand per 31 december	168.756	130.236
vorderingen		
de vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan 1 jaar.		

Tabel 5.43 Liquide middelen

g.1 Liquide middelen	2019	2018
	€	€
kasmiddelen	89.618	26.135
tegoeden op bankrekeningen	39.008.131	37.133.883
	39.097.749	37.160.018
tegoeden op bankrekeningen		
rekening courant bank	39.008.131	37.133.883
totaal	39.008.131	37.133.883
Overtollige middelen worden door middel van zogenaamd schat-kistbankieren uitgezet bij de Staat der Nederlanden (Ministerie van Financiën). De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de instelling.		

Tabel 5.44 Eigen vermogen

10.1 Eigen Vermogen	1-1-2018	resultaat	31-12-2018
algemene reserve	€	€	€
privaat vermogen	1.434.027	-333.951	1.100.076
publiek vermogen	87.271.260	940.621	88.211.881
groepsvermogen	88.705.287	606.670	89.311.957
	1-1-2019	resultaat	31-12-2019
algemene reserve	€	€	€
privaat vermogen	1.100.076	-484.088	615.988
publiek vermogen	88.211.881	1.043.981	89.255.862
groepsvermogen	89.311.957	559.893	89.871.850
Bestemming van het resultaat Het resultaat na belastingen over 2019 is ten gunste van de Algemene reserve verwerkt.			

Tabel 5.45 Kortlopende schulden

11.1 Kortlopende schulden	2019	2018
	€	€
crediteuren	3.243.179	3.285.073
OCW	5.642	154.006
loonheffing en premies sociale verzekeringen	6.932.132	6.607.726
schulden ter zake van pensioenen	1.679.669	1.524.768
	11.860.622	11.571.573
overige kortlopende schulden		
werk door derden	712.595	279.221
overige overheidsbijdragen	1.406.996	2.549.457
aflossingsverplichting langlopende lening	3.750.000	3.750.000
	5.869.591	6.578.678
overlopende passiva		
vooruitontvangen college- en les gelden	2.243.449	1.244.663
vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	5.464.003	6.241.866
vakantiegeld en -dagen	5.036.965	5.167.202
overige	2.424.196	1.240.214
	15.168.613	13.893.945
totaal	32.898.826	32.044.196
Overige kortlopende schulden De post overige betreft terug te betalen bedragen en af te wikkelen activiteiten van diverse gemeenten.		
Overige vorderingen Ten aanzien van de overige vorderingen zijn geen zekerheden verkregen en zijn geen afspraken gemaakt met betrekking tot rente en aflossing.		

Tabel 5.46 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten 2019

12.1 Baten werk in opdracht van derden	2019	begroting 2019	2018
	€	€	€
inburgering	208.733	300.000	1.039.080
totaal baten werk in opdracht van derden	208.733	300.000	1.039.080

13.1 Overige baten	2019	begroting 2019	2018
	€	€	€
verhuur	397.972	435.400	465.082
detachering personeel	524.099	564.300	475.655
overige	3.907.851	4.485.100	4.252.974
totaal overige baten	4.829.922	5.484.800	5.193.711

Toelichting Overige

De post Overige betreft onder andere excursiegeld € 0,6 mln., opbrengst leerbedrijven € 0,7 mln., diverse projectgelden € 0,5 mln., compensatie UWV Transitievergoedingen 2015-2019 1,2 mln., verleende diensten aan Contract onderwijs € 0,9 mln.

Tabel 5.47 Personeelslasten

14.1 Personeelslasten	2019	begroting 2019	2018
	€	€	€
brutolonen en salarissen	98.429.691	95.355.400	93.818.702
sociale lasten	14.023.413	13.585.400	12.897.908
pensioenpremies	14.739.188	14.278.800	13.329.889
lonen en salarissen	127.192.292	123.219.600	120.046.499
dotaties personele voorzieningen	2.816.141	-	2.914.984
personeel niet in loon-dienst	8.845.244	10.280.100	8.483.713
overige personeelslasten	1.259.381	3.743.300	381.143
overige personele lasten	12.920.766	14.023.400	11.779.840
af: uitkeringen	-594.481	-	-645.193
totaal personeelslasten	139.518.577	137.243.000	131.181.146

De loonkostenstijging wordt veroorzaakt door de cao stijging en een toename van fte's i.v.m. de toename van deelnemers. In de overige personeelskosten is de vrijval en onttrekking van de personele voorzieningen verwerkt voor een bedrag van € 2,17 mln.

Personeelsbestand

Gedurende het boekjaar 2019 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar fte's:

Tabel 5.48 Personeelsbestand

	2019	2018
OP	918	899
BOBP	175	183
AOBP	700	678
totaal	1.793	1.760

Er waren, net als in 2018, geen werknemers werkzaam buiten Nederland

Wet normering topinkomens

Er zijn geen personen van wie de bezoldiging de WNT-norm (€ 194.000,-) te boven gaat.

Tabel 5.49 Huisvestingslasten

15.1 Huisvestingslasten	2019	begroting 2019	2018
	€	€	€
huur	3.453.474	3.547.800	3.066.608
verzekeringen	291.559	328.900	276.204
onderhoud	960.815	805.900	705.140
energie en water	1.721.628	1.515.000	1.408.317
schoonmaakkosten	723.002	756.100	604.835
heffingen	637.368	666.800	605.174
dotatie voorziening groot onderhoud	1.085.360	794.800	760.000
overige	797.025	596.000	665.322
	9.670.231	9.011.300	8.091.600

Tabel 5.50 Overige lasten

16.1 Overige lasten	2019	begroting 2019	2018
	€	€	€
administratie- en beheerslasten	2.817.469	2.544.300	2.596.044
inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.610.892	2.789.000	2.831.193
overige	8.213.588	7.686.000	7.815.376
	13.641.949	13.019.300	13.242.613

Overige kosten

De post overige betreft onder andere leer- en hulpmiddelen € 3,2 mln., kopieerkosten € 0,8 mln., promotie en werving € 0,7 mln., kosten leerbedrijven € 0,8 mln., kosten externe legitimering € 0,8 mln. en excursiekosten € 1,0 mln. en het restant betreft overige lasten € 0,9 mln.

Tabel 5.51 Financiële baten en lasten

17.1 Financiële baten en lasten	2019	begroting 2019	2018
	€	€	€
rentebaten	-	-	191-
rentelasten	433.258	403.600	452.420
	433.258	403.600	452.229

Tabel 5.52 Verbonden partijen

naam	juridische vorm	statutaire zetel	code activiteiten*	eigen vermogen 31-12-2019	resultaat jaar 2019	art. 2:403 ja/nee	deelname %	consolidatie %
EBC regio Haaglanden e.o. Holding B.V.	BV	Den Haag	1	-	-	ja	100	integraal
EBC regio Haaglanden e.o. Contractgroep B.V.	BV	Den Haag	1	-	-	ja	100	integraal
EBC regio Haaglanden e.o. Contract B.V.	BV	Den Haag	1	-	-	ja	100	integraal
				615.988	-484.088			

* Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek 3. onroerende zaken 4. overige

Vereniging Federatie MBO Westland, gevestigd in Naaldwijk

De vereniging gebruikt het World Horti Centre als ontwikkelings-, kennis- en opleidingscentrum, waar niet alleen deelnemers opgeleid worden, maar waar tevens bedrijven commerciële activiteiten kunnen uitvoeren en ontplooiën, alsmede bedrijven, deelnemers en andere partijen elkaar kunnen ontmoeten en samenwerken.

Tabel 5.53 Verbonden partijen; doel- en samenstelling bestuur

naam	omschrijving doelstelling	samenstelling van bestuur en directie
ROC Mondriaan Groep Holding BV	het uitvoeren van private activiteiten	De heer H.C. de Bruijn Mw. drs. E.C.A. Sinnige
ROC Mondriaan Contractgroep BV	het uitvoeren van private activiteiten	De heer H.C. de Bruijn Mw. drs. E.C.A. Sinnige
ROC Mondriaan Contract BV	het uitvoeren van private activiteiten	De heer H.C. de Bruijn Mw. drs. E.C.A. Sinnige

Honoraria van de onafhankelijke accountant

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

Tabel 5.54 Honoraria PricewaterhouseCoopers

	2019	2018
	€	€
controle van de jaarrekening	150.215	142.502
andere controleopdrachten	102.245	94.380
	252.460	236.882

Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2019, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

Den Haag, 18 juni 2020

College van Bestuur

De heer H.C. de Bruijn

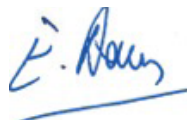


Mevrouw drs. E.C.A. Sinnige



Raad van Toezicht

De heer drs. E.W.C.M. Damen MSM
voorzitter



Mevrouw drs. M.D. Cambeen
vice-voorzitter



De heer J.W.N. van Merwijk
lid



Mevrouw W.J.J. Ong RA
lid



Mevrouw drs. D. Rumahlewang
lid



De heer Y. Asraoui RA
lid



Mevrouw Dr. A.A. Sanderman
lid



College van Bestuur

De heer H.C. de Bruijn
Mevrouw drs. E.C.A. Sinnige

Raad van Toezicht

De heer drs. E.W.C.M. Damen *voorzitter*
Mevrouw drs. M.D. Cambeen
De heer J.W.N. van Merwijk
Mevrouw W.J.J. Ong RA
Mevrouw drs. D.C. Rumahlewang
De heer Y. Asraoui RA
Mevrouw Dr. A.A. Sanderman

Overige gegevens

Bestemming van het exploitatiesaldo

Voorstel is het exploitatiesaldo over 2019 ten gunste van de Algemene reserve te verwerken. Dit voorstel is reeds verwerkt in de jaarrekening.

Den Haag, 18 juni 2020

Gegevens van de rechtspersoon

naam instelling Stichting ROC Mondriaan
adres Leeghwaterplein 72
postcode/plaats 2521 DB Den Haag
postadres Postbus 95365, 2509 CJ Den Haag
telefoon 088-6663976
fax 088-6663207
e-mail fc@rocmondriaan.nl
internet-site www.rocmondriaan.nl
bestuursnummer 41171
contactpersoon D.H.P. van Rooijen
telefoon 088-6661287
fax 088-6663207
e-mail d.van.rooyen@rocmondriaan.nl
brinnummer 27 GZ
KvK-nummer 27182667

Meerderheidsdeelneming

<i>naam</i>	EBC regio Haaglanden e.o. Holding BV (Mondriaan Groep Holding)
<i>juridische vorm</i>	Besloten vennootschap
<i>statutaire zetel</i>	's-Gravenhage
<i>code activiteiten</i>	1
<i>eigen vermogen</i>	€ 615.988
<i>resultaat 2019</i>	€ -484.088
<i>omzet 2019</i>	€ 2.290.673
<i>consolidatie</i>	Integraal
<i>deelname</i>	100%
<i>verklaring</i>	
<i>art. 2:403 BW ja/nee</i>	Ja
<i>KvK-nummer</i>	27183613

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van
Stichting ROC Mondriaan

Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting ROC Mondriaan te Den Haag gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting ROC Mondriaan op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 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 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2019;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019; 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 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Benadrukking van de onzekerheid in verband met de effecten van het COVID-19 virus

Wij wijzen op de toelichting opgenomen onder de [gebeurtenissen na balansdatum](#) in de toelichting op de jaarrekening (pagina 71) waarin het college van bestuur de mogelijke invloed en gevolgen van het coronavirus (COVID-19) op de organisatie en op de omgeving waarin de instelling opereert alsmede de genomen en geplande maatregelen om met deze gebeurtenissen en omstandigheden om te gaan heeft beschreven. In deze toelichting is ook beschreven dat het op dit moment redelijkerwijs niet mogelijk is om de toekomstige effecten op de financiële resultaten, de financiële positie in te schatten. Ons oordeel is niet aangepast met betrekking tot deze aangelegenheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j 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 geïntegreerd jaardocument opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag, welke bestaat uit:
 - Voorwoord
 - Hoofdstuk 1 - Onderwijs en bedrijfsvoering
 - Hoofdstuk 2 - Kwaliteit
 - Hoofdstuk 3 - Besturing
 - Hoofdstuk 4 - Continuïteitsparagraaf
 - Hoofdstuk 5 - Jaarrekening 2019
- de overige gegevens;
- Bijlagen;
- Jaarverslag Raad van Toezicht.

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 paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 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 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college 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 de overige OCW wet- en regelgeving.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college 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.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college 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 het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Rotterdam, 18 juni 2020
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door:
drs. J.F. Vermeulen 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 2019, 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 het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede 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.

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

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.

Bijlage bij de jaarrekening 2019 van ROC Mondriaan (27GZ)

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

a. "De instelling en het kenniscentrum verantwoorden uitbesteding adequaat".

Bij ROC Mondriaan is geen sprake van uitbesteding.

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

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

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

ROC Mondriaan beschikt niet over een dergelijk fonds.

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

In totaal zijn 414 studenten uitgestroomd in het laatste kwartaal van 2019. Zie onderstaande specificatie.

Tabel 5.55 Uitstroom kwartaal 4 2019

niveau	categorie uitstroom	bol	bbl	totaal
1	gediplomeerde uitstroom	11	11	22
	ongediplomeerde uitstroom	25	1	26
2	gediplomeerde uitstroom	23	44	67
	ongediplomeerde uitstroom	55	12	67
3	gediplomeerde uitstroom	9	12	21
	ongediplomeerde uitstroom	44	17	61
4	gediplomeerde uitstroom	24	9	33
	ongediplomeerde uitstroom	91	26	117
eindtotaal		282	132	414

Tabel 5.56 Specificatie uitstroom kwartaal 4 2019 zonder diploma verbijzonderd

vertrekreden	bol	bbl	totaal
andere leerweg	1	-	1
BPV erkenning leerbedrijf ingetrokken	-	1	1
BPV wijziging van leerbedrijf	-	1	1
opleiding te moeilijk	-	4	4
disciplinaire maatregel	2	1	3
gaat werken	32	8	40
arbeidsmarkt gerelateerd	-	9	9
gezakt	6	1	7
vanwege medische redenen	7	2	9
negatief studieadvies	1	-	1
persoonlijke omstandigheden	52	13	65
verhuisd	4	-	4
verkeerde keuze	59	13	72
te veel ongeoorloofd verzuim	50	3	53
zwanger	1	-	1
eindtotaal	215	56	271

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

In 2019 zijn er geen geïntegreerde trajecten educatie-beroepsonderwijs verzorgd.

e. "De instelling geeft een overzicht van de studenten die tijdens het schooljaar van opleiding/leerweg veranderen binnen de instelling".

Deze gegevens worden vanaf het schooljaar 2008-2009 op instellingsniveau geaggregeerd, zie onderstaand de specificatie over het laatste kwartaal 2019:

Tabel 5.57 Aantal studenten die in 2019 van opleiding veranderen

verandering van	bol	bbl	totaal
leerweg	26	13	39
niveau gelijk	78	10	88
niveau hoger	12	6	18
niveau lager	19	8	27
eindtotaal	135	37	172

f. "De instelling vermeldt voor welke bedrijven of organisaties maatwerktrajecten zijn georganiseerd."

ROC Mondriaan ontwikkelt maatwerktrajecten bij de volgende instellingen waarbij een derde, een bedrijf of een andere organisatie, een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor eigen personeel:

- ANWB
- Dael B.V.
- HMS Host
- Kinderopvang 2Samen
- Kinderopvang Okidoki
- Leren Doen
- Marente
- Stichting Dr. Schroeder vd Kolk
- Stichting Rijswijkse Kinderopvang
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Werkgeversservicepunt (WSP) Den Haag
- Xtra
- Ziekenhuizen Gelderen (Vermaat)
- Zorginstelling Pieter van Foreest

Bijlagen



Bijlage 1 Nieuwe opleidingen aangemeld bij DUO

Op 1 februari 2019 meldde Mondriaan de onderstaande nieuwe opleidingen aan bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Het gaat om voorgenomen startdata (de bij aanmelding beoogde startdatum staat erachter vermeld).

Tabel B1.1 Nieuwe opleidingen aangemeld bij DUO

opleiding	leerweg	beoogde startdatum	
		bol	bbl
Allround constructiemedewerker	bol en bbl	01-08-2020	01-08-2019
Chauffeur openbaar vervoer	bbl		01-08-2019
Taxichauffeur	bbl		01-08-2019
Touringcarchauffeur	bbl		01-08-2019
Intercedent	bol en bbl	01-08-2020	01-08-2019
Instructeur mbo	bol		01-08-2019
Facilitair dienstverlener niveau 3	bol		01-08-2020
Eerste monteur elektrotechnische systemen	bbl		01-08-2019
Werkvoorbereider installaties	bbl		01-08-2019
Monteur elektrotechnische systemen	bbl		01-08-2019
Eerste monteur gas-, water- en warmtedistributie	bbl		01-08-2019
Monteur gas-, water- en warmtedistributie	bbl		01-08-2019
Eerste monteur middenspanningsdistributie	bbl		01-08-2019
Eerste monteur laagspanningsdistributie	bbl		01-08-2019
Monteur middenspanningsdistributie	bbl		01-08-2019
Monteur laagspanningsdistributie	bbl		01-08-2019

Dan zijn er nog vijf opleidingen die Mondriaan opnieuw heeft gemeld, allemaal bol en bbl:

- Ambulant objectleider
- Vakman-ondernemer
- Gastronoom/sommelier
- Uitvoerend bakker
- Vakbekwaam medewerker vers

Deze opleidingen hadden een beoogde startdatum van 1 augustus 2019.

Ook meldde Mondriaan één opleiding af: de opleiding Secretaresse (bol en bbl) wordt per 1 augustus 2019 alleen nog in Delft aangeboden.

Bijlage 2 Opleidingen met beperkte toelating (2019-2020)

Tabel B2.1 Opleidingen met aanvullende eisen

opleiding	aanvullende eisen	vorm
Aankomend medewerker grondoptreden	fysieke en psychische geschiktheid	goedkeuring Sport Medisch Adviescentrum, intake door Defensie
Aankomend onderofficier grondoptreden	fysieke en psychische geschiktheid	goedkeuring Sport Medisch Adviescentrum, intake door Defensie
Sport- en bewegingsleider niv.3	benodigde praktische bedrevenheid in bewegingsactiviteit	toelatingstest motorische vaardigheden
Sport- en bewegingscoördinator niv. 4	benodigde praktische bedrevenheid in bewegingsactiviteit	toelatingstest motorische vaardigheden
Musical Performer	technisch en fysiek vermogen om kunstuiting te kunnen uitvoeren en creatieve en artistieke aanleg	auditie

Tabel B2.2 Opleidingen met numerus fixus

opleiding	maximaal aantal studenten	reden	wijze van toewijzing plaatsen
Beveiliger niv. 2 Oriëntatiejaar Marechaussee	25	vastgesteld door Defensie	volgorde aanmelding
Handhaver toezicht en veiligheid niv. 3	50	beperkt aantal BPV-plaatsen bij de politieW	volgorde aanmelding, voorrang interne verwante doorstroom en aanmelders uit de regio Haaglanden
Coördinator beveiliging niv. 3	50	beperkt aantal BPV-plaatsen	volgorde aanmelding
Aankomend medewerker grondoptreden	85	vastgesteld door Defensie	volgorde aanmelding
Aankomend onderofficier grondoptreden	30	vastgesteld door Defensie	volgorde aanmelding
BAT met keuzedeel VEVA	20	vastgesteld door Defensie	volgorde aanmelding
Medewerker Beheer ICT niv. 2	25	beperkt aantal BPV-plaatsen en beperkt arbeidsmarktperspectief	volgorde aanmelding
Musical Performer	21	landelijke toezegging, capaciteit van maximaal 81 studenten voor deze opleiding (alle leerjaren)	volgorde aanmelding na positieve uitkomst auditie
Allround medewerker mode/maatkleding niv. 3 en Specialist mode/maatkleding niv. 4	70	landelijke afspraken macrodoelmatigheid	volgorde aanmelding

Bijlage 3 – Verantwoording voortgang Kwaliteitsagenda

Speerpunt 1 Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie ondersteunen voor betere kansen

doelstelling	beschrijving nulsituatie	ambitie 2022 conform KA	ambitie 2020 conform KA	stand van zaken (31 december 2019)
vsv omlaag	eindstand 2017 = 7,3%	10% verlaging ten opzichte van 2017 = 0,7%. Eindstand: 6,6%	3% verlaging = 0,2% met eindstand 7,1%	tussentijdse meting 2018-2019 (t/m december gemeten): 8,1%

Toelichting

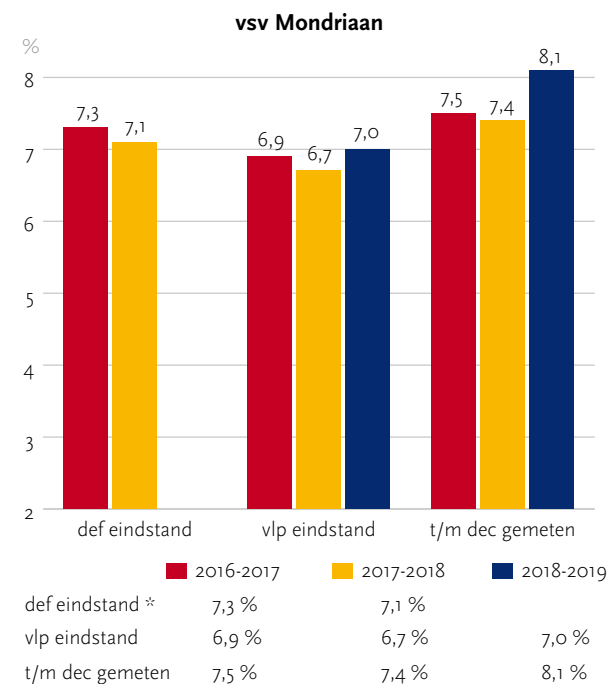
Om de realisatie van de ambitie voor voortijdig schoolverlaten (vsv) goed in beeld te brengen, worden drie verschillende vsv-standen gebruikt: de definitieve eindstanden, de voorlopige eindstanden en de standen gemeten tot en met december. De definitieve eindstanden vsv van het voorgaande teljaar worden door DUO vastgesteld in oktober; de definitieve bekostigingsstelling van 1 oktober van het teljaar ervoor heeft dan plaatsgevonden. De voorlopige eindstanden van het afgelopen teljaar worden in februari/maart van het lopende teljaar vastgesteld (in maart 2020 is er gerapporteerd over het vsv-percentage van het teljaar 2018-2019). De standen gemeten tot en met december worden alleen gebruikt voor interne monitoring en sturing door het onderwijsmanagement.

Wanneer de verschillende standen van 2016-2017 vergeleken worden met die van 2017-2018, dan is bij alle drie de standen een lichte daling van 0,1-0,2 procent waar te nemen. In vergelijking tot de nulmeting (definitieve eindstand 2016-2017) is het vsv-percentage na een jaar gedaald van 7,3 procent naar 7,1 procent. Mondriaan heeft hier een daling gerealiseerd, terwijl zowel de gehele sector als de G4-instellingen een stijging van het vsv-percentage laten zien. Zoals de grafiek toont, is het vsv-percentage in 2018-2019 t/m december gemeten 0,7 procent hoger dan dezelfde stand vorig jaar. Bij de voorlopige eindstand is in 2018-2019 een stijging van 0,3 procent waar te nemen. De verwachting is dat de definitieve eindstand van 2018-2019 lager zal uitvallen dan het vsv-percentage t/m december gemeten. De recente stijging van het aantal vsv'ers in de niveaus 2, 3 en 4 lijkt onder andere te worden veroorzaakt door krapte op de

arbeidsmarkt: de voortijdig schoolverlaters die als vertrekreden hebben aangegeven te zijn gaan werken, is gestegen van 8 procent (2018) naar 12 procent (2019). Een andere oorzaak lijkt te liggen in het percentage Mondriaan-studenten dat uit een armoede-probleem-cumulatie-gebied (APC-gebied) komt (36 procent), dat aanzienlijk hoger is dan het landelijk gemiddelde (22,5 procent). Dit percentage is de afgelopen jaren consistent hoger dan het landelijk gemiddelde en daarmee een beïnvloedende factor. Evenals andere mbo-instellingen in de G4 steden ziet ook Mondriaan de afgelopen jaren een toename van studenten die kampen met problematiek op verschillende leefgebieden, zoals armoede, gedragsproblematiek, maar ook achterstanden in taalbeheersing en kennis van de Nederlandse samenleving.

Bij het bestrijden van voortijdig schoolverlaten zet Mondriaan verschillende interventies in, waaronder het verstevigen van de pedagogisch-didactische vaardigheden van docenten en studieloopbaanbegeleiders. Hierdoor worden zij beter toegerust om studenten die dreigen uit te vallen vroegtijdig te signaleren, en van de juiste begeleiding en ondersteuning te voorzien. Ongeveer een kwart van de vsv'ers die vertrekken van hun opleiding, doet dit met een reden die erop duidt dat zij een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt. Zij geven bij vertrek bijvoorbeeld aan dat zij een andere opleiding gaan volgen. Daarom heeft Mondriaan extra aandacht voor de intakeprocedure om een goede passende opleiding te vinden, en extra aandacht voor preventie en aanpak van verzuim van studenten. Dit pakket van interventies lijkt bij de helft van de scholen te hebben geleid tot een verlaging van het

vsv-percentage. Mondriaan zal onderzoeken of verdere winst te behalen is met extra aandacht voor het begeleiden van studenten naar een andere opleiding, wanneer hun aanvankelijke studiekeuze niet optimaal blijkt te zijn. De vergrote toegankelijkheid van het onderwijs heeft mogelijk ook invloed op het percentage vsv. Mondriaan zal dit verder onderzoeken.



doelstelling	beschrijving nulsituatie	ambitie 2022 conform KA	ambitie 2020 conform KA	stand van zaken (31 december 2019)
aanbod voor herstarters uitbreiden	aantal bbl-maatwerktrajecten = 24	aantal bbl-maatwerktrajecten voor herstarters ten opzichte van 2017 neemt toe tot 36	aantal bbl-maatwerktrajecten voor herstarters ten opzichte van 2017 neemt toe tot 30	60 maatwerktrajecten
	aantal studenten 3e leerweg = 30	aantal studenten 3e leerweg neemt toe tot 190	aantal studenten 3e leerweg neemt toe tot 140	80 studenten 3e leerweg

Toelichting

Een herstarter is een (jong)volwassene die het onderwijssysteem vroegtijdig heeft verlaten, veelal zonder startkwalificatie. Het gaat om jongeren en jongvolwassenen die vanwege allerlei omstandigheden geen diploma hebben kunnen halen en zodoende een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. Hieronder vallen ook jongeren die op latere leeftijd naar Nederland zijn gekomen en om deze reden geen vo-diploma of startkwalificatie hebben behaald. Ook (jong)volwassenen met een startkwalificatie die gedurende enige tijd niet op de arbeidsmarkt actief zijn geweest, behoren tot deze groep.

Om het aanbod voor de herstarter te vergroten, heeft Mondriaan ervoor gekozen om in te zetten op bbl-maatwerktrajecten. In het jaar 2019 zijn er zestig bbl-maatwerktrajecten uitgevoerd door Mondriaan. Onder andere de School voor Entreeopleidingen biedt vier keer per jaar een bbl-traject voor herstarters aan, in samenwerking met een externe partij zoals de gemeente Den Haag en zorgorganisatie Humanitas. Deze maatwerktrajecten zijn er vooral op gericht om mensen zonder startkwalificatie en met een afstand tot de arbeidsmarkt een opleiding aan te bieden. Ook andere opleidingen zetten in op het creëren van het aanbod voor de herstarter in de vorm van bbl-maatwerktrajecten, zoals de inzet van het RIF-project (Regionaal Investerings Fonds) 'Extra Strong' dat een essentiële bijdrage levert voor de totstandkoming van meer bbl-maatwerktrajecten in het domein zorg en welzijn. Of het bbl-maatwerktraject van de School voor Autotechniek en Mobiliteit in samenwerking met de ANWB.

Het ondersteunende proces voor de bbl-maatwerktrajecten zal in 2020 verder ingericht worden.

Er zijn door verschillende scholen in 2019 in samenwerking met gemeenten en organisaties voorbereidingen getroffen om bbl-maatwerktrajecten te ontwikkelen. Deze ontwikkelingen worden op dit moment doorkruist door de beperkende maatregelen ter bestrijding van het corona virus. De genomen maatregelen vragen een aangepaste focus op het met name vorm geven van het onderwijs op afstand, examinering en vormgeving van de intake van nieuwe studenten op afstand. Daarnaast zijn er verschillende sectoren waar Mondriaan mee samenwerkt getroffen door de maatregelen en is onduidelijk wat dit op de langere termijn betekent voor bbl-maatwerktrajecten. Binnen enkele sectoren zou dit een beperking van de inzet van bbl-maatwerktrajecten kunnen betekenen. Binnen andere sectoren kan dit ook nieuwe mogelijkheden bieden. In tijden van crisis en mogelijke economische terugval is het van belang om juist de kwetsbare doelgroep zonder kwalificatie te ondersteunen en toe te leiden naar onderwijs dan wel een arbeidsplek. De inzet hierop zullen wij continueren, zoals de inzet van onze projecten van de Bijzondere voorzieningen. Echter kan Mondriaan op dit moment de impact van de genomen maatregelen op de ontwikkeling en totstandkoming van de ambitie om het aanbod voor herstarters te vergroten niet inschatten. Mondriaan sluit niet uit dat de huidige situatie invloed zal hebben op het volume en de snelheid van de totstandkoming van de bbl-maatwerktrajecten.

Mondriaan heeft specifieke aandacht voor het ontwikkelen van bbl-maatwerktrajecten voor studenten zonder startkwalificatie. Naast de bbl-maatwerktrajecten zet Mondriaan in op het verhogen van het volume van het aanbod dat behoort tot de zogenaamde '3e leerweg'. Hieronder vallen aangepaste mbo-opleidingen, mbo-certificaten en certificeerbare keuzedelen. In het jaar 2019 heeft Mondriaan aan tachtig studenten in het kader van 3e Leerweg onderwijs gegeven. Mondriaan neemt tevens deel aan de Pilot Praktijkleren. In december 2019 is er een samenwerkingsovereenkomst getekend tussen de School voor Entreeopleidingen en het Regionaal Projectenbureau Arbeidsmarktregio Haaglanden om aan de Pilot Praktijkleren uitvoering te geven. Studenten krijgen een individueel traject aangeboden van drie maanden, dat wordt afgesloten met een Praktijkverklaring (getuigschrift waarin de praktijkopleider van het erkende leerbedrijf aangeeft dat de kandidaat de werkprocessen in de praktijk kan uitvoeren). In het kader van het RIF-project EWA! Haaglanden zal de School voor Entreeopleidingen met samenwerkende organisaties vanaf 2020 inzetten op trajecten van delen van de entreeopleiding, en branche- en vakcertificaten. Vanuit dit samenwerkingsverband zullen laagdrempelige trainings- en opleidingstrajecten voor laaggeschoolden worden aangeboden, waardoor zij de overstap van uitkering naar arbeid kunnen maken. Evenals de praktijkverklaring vanuit de Pilot Praktijkleren is dit een product dat Mondriaan in de komende jaren blijft aanbieden in het kader van de 3e leerweg.

doelstelling	beschrijving nulsituatie	ambitie 2022 conform KA	ambitie 2020 conform KA	stand van zaken (31 december 2019)
Mondriaan voldoet aan de normen van het inspectiekader	Mondriaan voldoet aan de normen van het inspectiekader	Mondriaan voldoet aan de normen van het inspectiekader	Mondriaan voldoet aan de normen van het inspectiekader	Mondriaan voldoet aan de normen van het inspectiekader
rendement (DR, JR en SR) omhoog	aantal BC-codes met onvoldoende studiesucces in 2017 is 27	aantal BC-codes met onvoldoende studiesucces is gedaald ten opzichte van 2019-2020		aantal BC-codes met onvoldoende studiesucces kan nog niet vastgesteld worden
startersresultaat (SR) omhoog	aantal BC-codes met een onvoldoende SR in 2017 is 27	aantal BC-codes met een onvoldoende SR daalt met 25%	aantal BC-codes met een onvoldoende SR daalt met 10% ten opzichte van 2017	aantal BC-codes met onvoldoende SR is 28

Toelichting

Mondriaan voldoet voor het driejaarsgemiddelde 2016-2019 aan de gestelde normen van het inspectiekader. Het studiesucces 2016-2019 voldoet op niveau 2, 3 en 4 aan de normen van het waarderingskader. Per niveau zijn minimaal twee van de drie indicatoren voldoende. Het driejaarsgemiddelde 2016-2019 is voor alle drie de indicatoren (diplomaresultaat, jaarresultaat en startersresultaat) lager dan de vorige periode van drie jaar (2015-2018). In 2018-2019 zijn bij niveau 4 wel alle drie de indicatoren gestegen ten opzichte van 2017-2018. De daling van niveau 2 en 3 heeft te maken met de toename van het aantal studenten dat vorig jaar instroomde, dit heeft een tijdelijk verlagend effect (zie grafieken).

In oktober 2020 is er een complete driejaarsperiode afgerond en kunnen we het eerste resultaat voor studiesucces ten opzichte van de periode 2014-2017 meten. Op dit moment zien we wel dat het aantal onvoldoende BC-codes in de periode 2016-2019 hoger is dan in 2014-2017. We zien vooral een stijging in het aantal onvoldoende BC-codes bij niveau 2-opleidingen en niveau 4. Er heeft wel een aanpassing van de nulmeting plaatsgevonden vanwege de wijziging van de definities door de inspectie. Sinds oktober 2019 worden het diplomaresultaat en startersresultaat anders berekend. De onderwijsresultaten van de entreeopleidingen worden niet meer meegeteld in de resultaten en de reikwijdte van het diplomaresultaat wordt begrensd tot diploma's tot vijf jaar

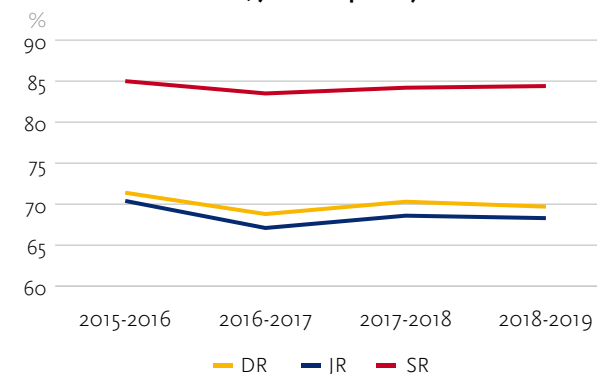
terug. Dit heeft ook effect op het studiesucces. De nulmeting in 2017 is aangepast naar 27.

De voortgang op de ambitie voor het startersresultaat is in kaart gebracht. Ook voor deze indicator is vanwege de gewijzigde definities de nulmeting aangepast naar 27. Bij de tussentijdse meting in 2018-2019 zien wij een toename van één BC-code met een onvoldoende startersresultaat ten opzichte van de (nieuwe) nulmeting.

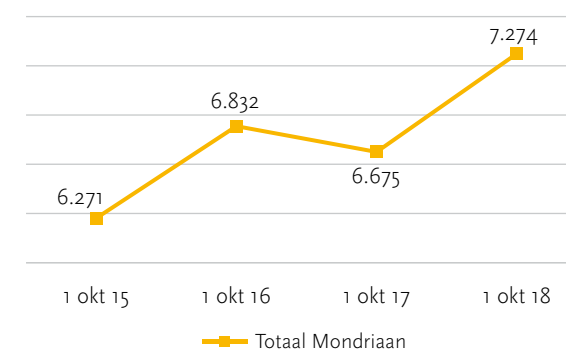
Deze stijging is op verschillende manieren te verklaren. Zoals de bovenstaande grafiek laat zien, gaat een stijging van het aantal studenten gepaard met een daling in JR en DR, en vice versa. Daarnaast zien wij dat een aantal BC-codes waarvan het studiesucces bij de vorige meting niet te beoordelen was, bijvoorbeeld startende opleidingen en kleine opleidingen, nu een onvoldoende studiesucces hebben.

De inzet op deze ambitie hangt sterk samen met de ambities die Mondriaan heeft gesteld voor het verlagen van vsv, het verhogen van het aanbod voor herstarters en het versterken van de pedagogische didactische vaardigheden. Door de inzet op deze ambitie wordt tegelijkertijd een bijdrage geleverd aan het realiseren van de gestelde ambities op de onderwijsresultaten. De versterking van de zorg- en begeleidingsstructuur voor studenten en de doorontwikkeling van docenten en slb'ers op dit vlak vormen hiervoor een belangrijke basis; zie speerpunt 2.

DR, JR en SR per teljaar



Instroom Mondriaan



Speerpunt 2 Gelijke kansen in het onderwijs voor iedereen

doelstelling	beschrijving nulsituatie	ambitie 2022 conform KA	ambitie 2020 conform KA	stand van zaken (31 december 2019)
pedagogisch-didactische vaardigheden verbeteren	Geen nulsituatie beschreven	jaarlijks stelt elke school een activiteitenplan op voor de verbetering van de pedagogisch-didactische vaardigheden van het onderwijsteam	jaarlijks stelt elke school een activiteitenplan op voor de verbetering van de pedagogisch-didactische vaardigheden van het onderwijsteam	iedere school heeft een activiteitenplan
		elke school heeft ten minste vier geschoolde slb-specialisten	elke school heeft ten minste twee geschoolde slb-specialisten	>40 slb-specialisten Mondriaanbreed
		voor begeleiders van onder andere VIP- en kansklassen wordt jaarlijks speciale scholing georganiseerd	voor begeleiders van onder andere VIP- en kansklassen wordt jaarlijks speciale scholing georganiseerd	scholing heeft plaatsgevonden

Toelichting

Mondriaan heeft de ambitie om de pedagogische-didactische vaardigheden van docenten te verbeteren om aansluiting te houden bij de hedendaagse complexe doelgroep. Hiervoor wordt ingezet op scholing voor zowel startende als ervaren docenten in het binden en boeien van studenten en het bieden van zorg en begeleiding. Aansluitend daarop wil Mondriaan een instellingsbreed netwerk van specialisten op studieloopbaanbegeleiding ontwikkelen, en investeert Mondriaan in de zorg- en begeleidingsstructuur in de vorm van pedagogische voorzieningen zoals VIP- en kansklassen.

Versterking pedagogisch-didactisch klimaat in de school

Iedere school binnen Mondriaan heeft een activiteitenplan opgesteld dat ondersteunend is voor het verbeteren van de pedagogisch-didactische vaardigheden en de versterking van het pedagogisch-didactisch klimaat. Iedere school heeft dit activiteitenplan aangepast aan de eigen situatie en die van de studenten. Er is dan ook een brede variatie in de focus en uitvoering van de activiteitenplannen. Meerdere scholen zetten in op het verbeteren en stimuleren van de studievaardigheden, handelingsvaardigheden en de houding en het gedrag van de student. Zoals een school inzet op de sfeer, door letterlijk het gebruik van kleur en visuals aan te passen, en tegelijk verscherping van de gedragsregels binnen de school toepast. Dit leidt tot meer rust en focus bij de studenten. Ook zetten meerdere scholen in op professionalisering op het gebied van gedragsverandering en orthopedagogiek.

Iedere school richt zich op scholing en ontwikkeling van de docenten, om hen nog beter in staat te stellen aan te sluiten bij studenten met een toenemend complexe problematiek, en hun meer handvatten te geven in het klassenmanagement. Ook hier is per school gekeken naar de behoefte van de docenten en studenten. Diverse scholen hebben ervoor gekozen om een coach in te schakelen die de docenten ondersteunt bij de realisatie van gezamenlijk opgestelde doelen. Andere scholen kiezen ervoor om het gehele team een training of opleiding aan te bieden. Daarnaast hebben veel docenten de instellingsbrede reeks van colleges Breinkunde gevolgd, en wordt er nog meer aandacht besteed aan reflectie en casuïstiek door bijvoorbeeld het bezoeken van elkaars lessen. In combinatie met de inzet op ondersteuning en ontwikkeling van docenten wordt ook gezamenlijk met de docenten gewerkt aan verbetering van het onderwijsprogramma en het curriculum. Zoals het vastleggen van leerlijnen om eenduidig onderwijs aan te bieden, wat een belangrijke houvast biedt aan startende docenten, maar ook het toepassen van nieuwe methodieken zoals 'Scrum in de klas'.

Netwerk van specialisten op studieloopbaanbegeleiding

Het netwerk van specialisten op studieloopbaanbegeleiding (slb) groeit. Er zijn Mondriaanbreed meer dan 40 slb-specialisten opgeleid. Iedere school zet in op verbetering en doorontwikkeling van de studieloopbaan en de daarbij behorende begeleidingsactiviteiten. De meeste scholen hebben ervoor gekozen om specialisten op te leiden, sommige scholen laten iedere docent zich op studieloopbaanbegeleiding ontwikkelen. Ook hebben enkele scholen ingezet op extra aandacht voor studieloopbaanbegeleiding voor niveau 4-studenten die kunnen doorstromen naar het hbo. Alle scholen zijn onverminderd bezig met ondersteuning, begeleiding en zorg voor de student. Verschillende scholen hebben ervoor gekozen om zorg en begeleiding en studiekeuze uit elkaar te trekken.

VIP- en kansklassen

Iedere campus voorziet in VIP- en kansklassen voor studenten die om verschillende redenen dreigen uit te vallen. Sinds 2019 worden de VIP- en kansklassen centraal per campus georganiseerd.

Per campus kunnen de inzet in de VIP- en kansklassen en de opleiding voor de docenten/coaches van de VIP- en kansklassen variëren. De redenen waarvoor studenten in VIP- en kansklassen komen, en de problematiek waar de studenten mee worstelen, zijn veelal opleidingoverstijgend en voor iedere campus herkenbaar. Ook de docenten/coaches van de VIP- en kansklassen draaien mee in de activiteiten om het pedagogisch-didactische klimaat te verbeteren. Daarnaast is voor docenten/coaches specifieke aandacht voor het verrijken van kennis over het signaleren van en omgaan met gedragsproblematiek. Daaronder vallen scholing in de omgang met studenten met ADHD en stoornissen in het autistisch spectrum.

doelstelling	beschrijving nulsituatie	ambitie 2022 conform KA	ambitie 2020 conform KA	stand van zaken (31 december 2019)
doorstroom (in- en extern) bevorderen	percentage doorstromers van entree naar niveau 2 in 2017 bedraagt 64%	percentage doorstromers van entree naar niveau 2 neemt toe tot 70%	percentage doorstromers van entree naar niveau 2 neemt toe tot 67%	percentage doorstromers van entree naar niveau 2 en hoger is 70,6%
	percentage doorstromers van niveau 2 naar hoger bedraagt in 2017 43%	percentage doorstromers van niveau 2 naar hoger neemt toe tot 50%	percentage doorstromers van niveau 2 naar hoger neemt toe tot 46%	percentage doorstromers van niveau 2 naar hoger is 47,0%
	percentage doorstromers van niveau 3 naar niveau 4 in 2017 bedraagt 25%	percentage doorstromers van niveau 3 naar niveau 4 blijft ten minste gelijk aan het niveau van 2017: 25%	percentage doorstromers van niveau 3 naar niveau 4 blijft ten minste gelijk aan het niveau van 2017	percentage doorstromers van niveau 3 naar niveau 4 is 25,4%
	percentage doorstromers van niveau 4 naar hbo in 2017 bedraagt 39, 6%	percentage doorstromers van niveau 4 naar hbo blijft ten minste gelijk aan 2017: 39,6%	percentage doorstromers van niveau 4 naar hbo blijft ten minste gelijk aan 2017	percentage doorstromers van niveau 4 naar hbo is 37,2% (daling)

Toelichting

De ambitie van Mondriaan is om de in- en externe doorstroom van studenten naar een opleiding van een hoger niveau te bevorderen. Hiermee wil Mondriaan de employability van studenten in de toekomst vergroten en zorgen dat zij op de juiste plek terechtkomen, in werk of een vervolgstudie. Uitstroom naar een geschikte arbeidsplek en het studiesucces van de student in het eerste jaar van de vervolgopleiding zijn daarvoor belangrijke indicatoren. In de Kwaliteitsagenda is vooral de nadruk gelegd op de doorstroom naar een hogere opleiding van studenten die reeds een diploma hebben behaald. Hierbij heeft Mondriaan onderscheid gemaakt in de doorstroom van entree naar niveau 2 en hoger, van niveau 2 en hoger en niveau 3 naar een hoger niveau, en van niveau 4 naar hbo. De ambities die Mondriaan voor het jaar 2020 gesteld heeft voor de doorstroom vanaf entree, niveau 2 en niveau 3 naar een hoger niveau, zijn behaald. Voor de doorstroom van entreestudenten naar niveau 2 en hoger heeft Mondriaan de ambitie voor het jaar 2022 behaald. De School voor Entreeopleidingen heeft met verschillende scholen van Mondriaan gekeken naar de succesfactoren van studenten die doorstromen en naar de factoren die mogelijk leiden tot uitval. Hierop hebben zij het onderwijsprogramma en de begeleiding van de studenten aangepast. Ook gaat EWA! Haaglanden in 2020 starten met een project waar de school, gemeenten en het bedrijfsleven – in een vergaande samenwerking – mensen zonder diploma begeleiden, opleiden en doorschakelen naar een diploma/certificaat én een fijne werkplek. Ook voor de doorstroom vanaf niveau 2 en 3 zijn verschillende initiatieven ingezet op doorstroom, waarbij ook aandacht is voor de employability van de student en het studiesucces van de student in de nieuwe opleiding.

De ambitie om het doorstroompercentage van niveau 4 naar hbo gelijk te houden aan de nulmeting in 2017 is in 2019 niet behaald. Ten opzichte van de nulmeting is in de cijfers van de meting in 2017-2018 een daling waar te nemen. Het percentage studenten dat vanuit Mondriaan doorstroomt naar het hbo ligt echter met 1,4 procent hoger dan het landelijke gemiddelde van de gehele mbo-sector in dat jaar. Vanaf 2017-2018 is in de gehele mbo-sector een dalende trend waar te nemen in de doorstroom van mbo-studenten naar het hoger beroepsonderwijs. Mogelijk heeft dit te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. Van de G4-steden daalt het percentage doorstromers naar hbo van Mondriaan het minst sterk. Op dit moment wordt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap onderzocht wat een mogelijke oorzaak is van de dalende trend van de doorstroom naar hbo. Op het moment van de nulmeting waren er alleen benchmarkcijfers beschikbaar om het doorstroompercentage niveau 4-hbo te bepalen. Inmiddels zijn er ook specifiekere DUO-cijfers voor de doorstroom mbo-hbo beschikbaar en is de nulmeting op basis van deze cijfers vastgesteld op 39,6 procent.

De niveau 4-opleidingen van Mondriaan waar meer dan 60 procent van de gediplomeerden doorstroomt naar het hbo zijn Applicatieontwikkeling, Juridisch-administratieve beroepen, en Marketing en communicatie. Ook bij de opleidingen Facilitair leidinggevende, Financiële dienstverlening, Financieel administratieve beroepen, Ondernemerschap Retail, Middenkader Bouw en Infra, Engineering en Sociaal werk gaat meer dan de helft van de gediplomeerden naar het hbo. Bij opleidingen waar veel vraag naar is op de arbeidsmarkt, stromen minder studenten door naar het hbo, zoals mbo Verpleegkundige. Daarnaast laten nieuwe opleidingen nog geen doorstroom zien naar het hbo.

Er wordt veel ingezet door Mondriaan om de doorstroom naar het hbo te stimuleren en dan met name op het succesvol doorstuderen. Mondriaan heeft met meerdere hbo-instellingen een samenwerking. Iedere niveau 4-opleiding heeft contacten met het hbo in het kader van voorlichting. Daarnaast zijn er verschillende keuzedelen 'Voorbereiding hbo' in samenwerking met de hbo-instellingen en mboRijnland ontwikkeld. Hierdoor krijgen studenten inzicht in wat er van hen verwacht wordt in het hbo, en wordt een start gemaakt met het ontwikkelen van vaardigheden die hierbij nodig zijn. Dit keuzedeel is door verschillende opleidingen opgepakt en enthousiast ontvangen. De inzet is dat dit initiatief door alle niveau 4-opleidingen wordt opgepakt. Bij de scholen van Economie en Handel is er de mogelijkheid tot extra lessen Engels, Nederlands en wiskunde. Niet alleen de doorstroom, maar ook het studiesucces van de student op het hbo heeft de aandacht. Beide factoren worden in kaart gebracht en gemonitord in het 'Programma mbo-hbo', waar Mondriaanbreed wordt gewerkt aan stimulering en facilitering van deze doorstroom.

doelstelling	beschrijving nulsituatie	ambitie 2022 conform KA	ambitie 2020 conform KA	stand van zaken (31 december 2019)
meer excellentie	2017: deelname aan mbo-vakwedstrijden = 14	deelname aan mbo-vakwedstrijden neemt toe tot 22	deelname aan mbo-vakwedstrijden neemt toe tot 18	deelname 22 mbo-vakwedstrijden
	2017: mbo-buitenlandstages = 488	aantal buitenlandstages neemt toe tot 900	aantal buitenlandstages neemt toe tot 750	522 mbo-buitenlandstages

Toelichting

Met de inzet op excellentie zet Mondriaan in op drie pijlers: excellentieprogramma's, internationalisering en wedstrijden. Deze deelonderwerpen komen samen in het 'Programma Excellentie', dat wordt geleid door een programmamanager.

Excellentieprogramma's

Een belangrijk vertrekpunt voor excellentie is dat excellentie voor alle studenten van het mbo-onderwijs mogelijk is. Hiervoor heeft Mondriaan een programmatische aanpak en een individuele aanpak. Diverse scholen bieden geïnteresseerde studenten een uitgebreider pakket van keuzedelen aan of bieden bredere excellentie-activiteiten om high potentials in kaart te brengen. Andere scholen, zoals de School voor Mode, de School voor Metaal-, Elektro- en Installatietechniek, de School voor Lifestyle, Sport en Bewegen en de International Hotel and Management School bieden studenten een excellentieprogramma aan. Bij elke school wil Mondriaan toewerken naar een excellentiecultuur, waar potentieel excellentietalent wordt ontdekt en gebruikgemaakt wordt van activiteiten van een van de drie pijlers van excellentie. Ook is er aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de student aan de hand van een Persoonlijk Excellentie Plan (PEP). Studenten kunnen individueel of in een klein groepsverband in het kader van hun excellentieplan een specialisatie doen of in een bijzondere leeromgeving werken. Een mooi voorbeeld hiervan is onze DAPA-opleiding. De opleiding maakt deelname aan een musicaltour in Canada mogelijk en creëert ook werkplekken in de Pinewood Studios in Londen.

De docenten van Mondriaan spelen een cruciale rol in studenten de kans te bieden om te excelleren. Van onze docenten wordt een awareness gevraagd om de potentiële competenties voor excellentieprogramma's te ontdekken bij de student. De docent stimuleert en motiveert de student hiertoe en helpt dit in het onderwijsprogramma in te passen. Docenten zelf bezoeken scholen en instellingen om kennis op te doen van onderwijsprogramma's in het buitenland,

nemen deel aan samenwerkingsverbanden en participeren in projecten. Docenten zijn dan in staat vanuit ervaring de studenten te enthousiasmeren en worden zich hierdoor bewust van het belang om hier aandacht aan te besteden in het onderwijs.

Internationalisering

Op het aandachtsgebied internationalisering zet Mondriaan in om het netwerk, ondersteunend aan de uitwisseling van studenten, verder te laten groeien. Hier vloeien veel uitwisselingen van medewerkers en studenten uit voort, waarbij zij onder andere interculturele communicatievaardigheden ontwikkelen. Internationale ervaring in het buitenland opdoen is niet altijd voor iedere student mogelijk, in het practoraat Internationalisering wordt nu onderzocht hoe Mondriaan de studenten toch de internationale competenties en vaardigheden kan meegeven. Programma's hiervoor worden 'Internationalisation at home' genoemd en moeten iedere student een gelijke kans geven om ook internationale competenties te verwerven.

Erasmus Plus

Gerelateerd aan het aandachtsgebied internationalisering is de Erasmus Plus. Met behulp van een Erasmus Plus-subsidie kunnen studenten een stage in het buitenland doen, ontstaan strategische partnerschappen waardoor internationaal innovaties en best practices worden uitgewisseld. Mondriaan participeert bijvoorbeeld als partner in een project met De Haagse Hogeschool en NHL Stenden Hogeschool voor de doorlopende leerlijn op het gebied van wereldburgerschap. In een internationale stad als Den Haag vindt Mondriaan het belangrijk dat studenten wereldburgers zijn.

Wedstrijden

Het laatste onderdeel van excellentie is deelname aan de vakwedstrijden. Mondriaan is lid van WorldSkills Netherlands en neemt deel aan vakwedstrijden die door verschillende branches worden georganiseerd. De wedstrijden zijn op school, regionaal, landelijk, Europees en mondiaal niveau. Door deelname aan vakwedstrijden wil Mondriaan de studenten leren om zichzelf en het vakmanschap te presenteren, zichzelf te ontwikkelen en te onderscheiden op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het vergroten van de 21e-eeuwse vaardigheden in een internationale context een belangrijk doel.

Naast de interne inzet op excellentie neemt Mondriaan ook deel aan MBO-today en levert hierbij een bijdrage aan het vormgeven van excellentie binnen het mbo onderwijs. Deze stichting promoot excellentie binnen het mbo-onderwijs en biedt een platform voor het gesprek over excellentieprogramma's versus een individueel gerichte aanpak, en scholing van docenten op het gebied van ondersteuning en motivering van excellentie.

Voor de Kwaliteitsagenda is meer excellentie concreet vertaald naar twee meetbare doelstellingen:

1. De deelname aan mbo-vakwedstrijden door de opleidingen moet toenemen.
2. Het aantal buitenlandstages dient toe te nemen.

In 2019 is inmiddels een aantal van 22 vakwedstrijden bereikt. Deze vakwedstrijden zijn met name bedoeld voor studenten die naast hun reguliere traject verdieping wensen en dat ook aankunnen. De tweede doelstelling, buitenlandstages, kende over 2019 een aantal van 522 studenten die een stage-ervaring in het buitenland opdeden. Dat is een toename ten opzichte van de nulmeting over 2017. Voor 2020 is de ambitie om tot 750 buitenlandstages te komen. In het aankomende jaar zal in scholen nagedacht worden over de verdere ontwikkeling van excellentie.

Speerpunt 3 - Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

doelstelling	beschrijving nulsituatie	ambitie 2022 conform KA	ambitie 2020 conform KA	stand van zaken (31 december 2019)
meer (technologische) innovatie	aantal practoraten in 2017 = 3	uitbreiding practoraten ten opzichte van 2017 stijgt naar 7	uitbreiding practoraten ten opzichte van 2017 stijgt naar 5	huidig aantal practoraten is 6

Toelichting

In 2019 is innovatie steeds meer gaan leven binnen Mondriaan. Ook is het besef van de noodzaak om technologie te implementeren in het onderwijs gegroeid. Specifieke aandacht ging hierbij uit naar het ontwikkelen van 21e-eeuwse vaardigheden bij studenten en de aanpassing van opleidingen aan innovaties in het beroep. Ook pedagogisch-didactische innovatie in het onderwijsproces, innovaties in de ondersteunende bedrijfsvoering en inzet op kennisontwikkeling en -deling van innovaties stonden hoog op de agenda in 2019.

In 2019 zijn zestien verschillende nieuwe projectvoorstellen goedgekeurd die door Mondriaanscholen zijn ingediend. Deze innovatievoorstellen zijn veelal door docenten opgesteld, en in enkele gevallen gezamenlijk met studenten. De voorstellen zijn vooral gericht op het ontwikkelen van 21e-eeuwse vaardigheden bij studenten en implementatie van pedagogisch-didactische innovatie in het onderwijsproces. Een mooi voorbeeld hiervan is de Microsoftschool, waar gestreefd wordt naar 'digitale excellentie' bij docenten en daarmee ook bij de studenten. Door de onderwijslogistiek te digitaliseren met behulp van de programma's van Office 365 en MS Teams in het bijzonder, vernieuwt de school het curriculum en de didactiek in de klas, waardoor meer maatwerk mogelijk is. Ook op alle andere scholen is MS Teams beschikbaar en worden de kennis en expertise gedeeld via het netwerk van de digicoaches.

Voor de ambitie 'meer (technologische) innovatie' heeft Mondriaan gekozen voor de inzet en uitbreiding van practoraten. Een practoraat is een expertiseplatform met een onderzoekscomponent, georganiseerd als onderdeel van een mbo-instelling. De kern van een practoraat is te definiëren als 'het ontwikkelen en verkennen van nieuwe beroepspraktijken ingebed in het onderwijs door praktijkgericht onderzoek'. Hierbij ontstaat een meerwaarde voor het werkveld (de beroepspraktijk), de studenten (beter beroepsbekwaam en een beter beroepsperspectief) en de docenten (professionalisering binnen het vakgebied en onderzoekende houding), waardoor de uiteindelijke kwaliteit van het onderwijs verbetert. Mondriaan heeft zich voorgenomen om het aantal practoraten te laten groeien naar vijf in 2020. Op dit moment worden zes practoraten door Mondriaan uitgevoerd:

1. Food, Innovation and Concepts – International Hotel and Management School
2. Hospitality Experience – International Hotel and Management School
3. Technologie in Zorg en Welzijn (Smart Robotics) – Scholen voor Zorg en Welzijn
4. Internationalisering – Dienst Onderwijsondersteuning en -advies en ROC Twente
5. Cybersecurity – School voor ICT
6. Energietransitie – School voor Technologie en Engineering, School voor Metaal-, Elektro- en Installatietechniek en School voor Bouw en Infra

Een andere wijze waarop innovatie terug te zien is binnen Mondriaan, zijn de publiek-private samenwerkingsverbanden gefaciliteerd vanuit het Regionaal Investerings Fonds. Onze publiek-private samenwerkingsverbanden zijn een indicator van onze ambitie om meer regionale samenwerking te realiseren, en zal hierna uitgebreider beschreven worden.

doelstelling	beschrijving nulsituatie	ambitie 2022 conform KA	ambitie 2020 conform KA	stand van zaken (31 december 2019)
meer (publiek-private) regionale samenwerkingsverbanden (= pps)	geen nulsituatie beschreven	aantal pps neemt toe ten opzichte van 2020	aantal pps neemt toe ten opzichte van 2017	53 (publiek private) regionale samenwerkingsverbanden

Toelichting

Onder het speerpunt Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst valt de Mondriaanambitie om tot meer (publiek-private) regionale samenwerkingsverbanden te komen. De ambitie is geen doel op zich, maar is bedoeld om tot zo succesvol mogelijk middelbaar beroepsonderwijs te komen. Dat kan alleen vorm krijgen in samenwerking met bedrijven, instellingen, overheden, toeleverend en afnemend onderwijs. Samenwerkingsverbanden worden binnen Mondriaan formeel vastgelegd en ondertekend door het College van Bestuur.

Over het kalenderjaar 2019 kende Mondriaan 53 samenwerkingsverbanden die direct bijdragen aan de ambitie om tot succesvol middelbaar beroepsonderwijs te komen. Het betrof reeds eerder aangegane samenwerkingsverbanden zoals Extra Strong, Spoor 22 en P@CT, maar ook nieuw gestarte samenwerkingen. Een goed voorbeeld is EWA! Haaglanden. (Entree wegen naar arbeid). Hierbij wil in 2020 de school, gemeenten en het bedrijfsleven – in een nauwe samenwerking – starten om mensen zonder diploma te begeleiden, op te leiden en door te schakelen naar een diploma/certificaat én een fijne werkplek. Jongeren en kandidaten die participeren kunnen hun eigen brood gaan verdienen. Daarnaast krijgen bedrijven toegang tot een groter potentieel aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Mondriaan wil de regionale samenwerkingsverbanden de komende jaren voortzetten, verdiepen en verbreden.

doelstelling	beschrijving nulsituatie	ambitie 2022 conform KA	ambitie 2020 conform KA	stand van zaken (31 december 2019)
aanbod voor doorstarters uitbreiden: bbl en LLO	uitgangssituatie 2017 = 718	aantal trajecten bbl-studenten 23+ neemt toe tot 900	aantal trajecten bbl-studenten 23+ neemt toe tot 825	Zie rij hieronder
	uitgangssituatie 2017= 1.820 bbl studenten 23+			aantal bbl-studenten 23+ = 2.488
aanbod van opleidingen tot mbo-certificatie, zowel uit keuzedelen als uit de kwalificatie neemt toe	aanbod in 2017 = 0	aanbod voor doorstarters tot mbo-certificaten neemt toe tot 20	aanbod voor doorstarters tot mbo-certificaten = 10	aanbod voor doorstarters tot mbo-certificaten = 8

Toelichting

Beroepsbeoefenaren moeten zich meer dan ooit blijven ontwikkelen, ook na hun initiële opleiding. De snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals flexibilisering, langer werken, digitalisering, technologische ontwikkelingen en internationalisering, vergen meer dan voorheen onderhoud van kennis en kunde van de beroepsbevolking. Alleen het afronden van de initiële opleidingen is onvoldoende. Het gaat hierbij om een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en de invulling van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). De beroepsoefenaar die zich wil blijven ontwikkelen is de zogenaamde doorstarter. De doorstarter heeft een diploma op minimaal het niveau van een startkwalificatie, werkt, maar wil zich toch verder ontwikkelen. Bijvoorbeeld vanwege ontwikkelingen in de eigen carrière (zoals promotie), veranderende competenties in zijn of haar baan of grote veranderingen in de branche.

Mondriaan biedt en ontwikkelt verschillende leerroutes voor de doorstarter. De doorstarter kan een diplomagerichte opleiding volgen in de vorm van een bbl-traject, een aangepaste mbo-opleiding volgen, of studeren voor een mbo-certificaat voor een beroepsgericht onderdeel of een mbo-certificaat voor een keuzedeel. Mondriaan heeft de ambitie gesteld om meer studenten van 23 jaar en ouder op te leiden in een bbl-traject. Ondanks dat doorstarters ook toegang hebben tot bol-opleidingen, leert de ervaring dat doorstarters de voorkeur hebben om de opleiding te combineren met betaald werk en dus kiezen voor een bbl-traject.

Mondriaan wil meer doorstarters de mogelijkheid bieden om een bbl-opleiding te volgen en heeft zich de ambitie gesteld om het aantal trajecten te laten groeien tot 825 trajecten in 2020 en 900 trajecten in 2022. Het meten van het aantal bbl-trajecten blijkt onvoldoende representatief voor het volume van doorstarters waarvoor Mondriaan een bbl-opleiding heeft verzorgd. Een specifiek kenmerk van een doorstarter is de startkwalificatie, echter juist dit kenmerk kan Mondriaan niet in kaart brengen. De informatie van DUO op basis waarvan de aanwezigheid van een startkwalificatie in kaart kan worden gebracht, is op dit moment ontoereikend. Voor de tussentijdse meting heeft Mondriaan ervoor gekozen het aantal trajecten te vertalen naar het aantal bbl-studenten die 23 jaar en ouder zijn. Ten tijde van de nulmeting had Mondriaan 1.820 bbl-studenten die 23 jaar en ouder waren, dit is t/m december 2019 toegenomen tot 2.488 studenten. Dit is een toename van meer dan vijftien procent, zoals in de ambitie beoogd was.

Mondriaan heeft tevens de ambitie om het portfolio van de mbo-certificaten, bestaande uit certificeerbare keuzedelen of beroepsgerichte onderdelen, uit te breiden. In het afgelopen jaar hebben de scholen voor Zorg en Welzijn in samenwerking met het beroepenveld en SBB een eigen mbo-certificaat ontwikkeld: Regievoering en Vakontwikkeling in de Zorg. Medewerkers van de Haagse Wijk en Woonzorg haalden al eerder het diploma Helpende Zorg en Welzijn op niveau 2. Na afronding van een onderdeel van de opleiding Verzorgende

IG op niveau 3 bij Mondriaan hebben zij dit mbo-certificaat behaald. Anno 2020 hebben al 63 studenten dit mbo-certificaat behaald. In het eerste kwartaal van het jaar 2020 hebben 13 deelnemers een mbo-certificaat in ontvangst genomen voor het mbo-certificaat Verzorgende en Verpleegtechnisch Handelen. Het tweede kwartaal zal een nieuwe groep studenten starten met het mbo-certificaat Verzorgende en Verpleegtechnisch Handelen. Ook starten in 2020 twee groepen studenten met het mbo-certificaat Helpende Plus. Aanvullend biedt Mondriaan op verzoek ook de opleidingen Gerontopsychiatrie, Palliatieve Zorg, Verdieping Palliatieve Zorg en Basis voor Deskundig Zorg aan. In 2019 is toegewerkt naar het aanbod van het mbo-certificaat 'Koken in de horeca'.

Mondriaan heeft het jaar 2019 gebruikt om te werken aan de inrichting van een Leven Lang Ontwikkelen binnen Mondriaan, en de scholen voor te bereiden op het vormgeven van LLO binnen de scholen en het verbonden beroepenveld. De uitdaging voor de komende jaren is om mensen en bedrijven meer bewust te maken van de noodzaak van (informeel) leren en het leren in de praktijk meer op de voorgrond te plaatsen, zodat LLO in gezamenlijkheid met het beroepenveld kan worden vormgegeven.

Betrokkenheid studenten

Ook studenten worden betrokken bij de uitvoering van de Kwaliteitsagenda. Aan de Studentenraad werd uitleg gegeven over de bedoeling van de Kwaliteitsagenda. Ook wordt de Studentenraad gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda geïnformeerd over de voortgang op instellingsniveau. Het is goed om te merken dat leden van de Studentenraad zich op schoolniveau herkennen in de te bereiken doelstellingen. Hun voorbeelden leveren een goede bijdrage aan een nadere focus op de beoogde resultaten. Ook kunnen studenten meedenken in innovatievoorstellen of zelf een innovatievoorstel indienen. Een voorbeeld hiervan is het innovatieproject 'Examens in virtual reality' van de School voor Orde en Veiligheid, waarin studenten een actieve rol spelen. De monitoring van tevredenheid van de studenten wordt gemeten aan de hand van de JOB-monitor. Naast de JOB-monitor hebben de scholen verschillende methodes om de betrokkenheid van de studenten te vergroten. De betrokkenheid van de Studentenraad en de studenten zelf zal het komende jaar verder gespecificeerd worden. Hierbij zal aangesloten worden op wat er al door de scholen is gerealiseerd.

Betrokkenheid docenten

Al bij de totstandkoming van de Kwaliteitsagenda bij Mondriaan is veel input geleverd vanuit de scholen. De voortgang van de Kwaliteitsagenda bij de scholen is in 2019 binnen het managementoverleg maandelijks gedeeld door middel van korte presentaties vanuit de school. Zowel schooldirecteuren als teamleden deden verslag hiervan. Tevens is het CvB, tijdens en na de totstandkoming van de Kwaliteitsagenda, in gesprek geweest met de docenten over de Kwaliteitsagenda. Kenmerkend voor onze Kwaliteitsagenda is de aansluiting met de dagelijkse praktijk en de vertaling van de Mondriaanbrede doelen in de schooljaarplannen (opgesteld in samenwerking met de teams). De Kwaliteitsagenda is zodoende een integraal onderdeel van de kwaliteitscyclus binnen de scholen en de instelling als geheel geworden. Tot slot is en wordt de Kwaliteitsagenda besproken met de Ondernemingsraad van Mondriaan.

Betrokkenheid bedrijven

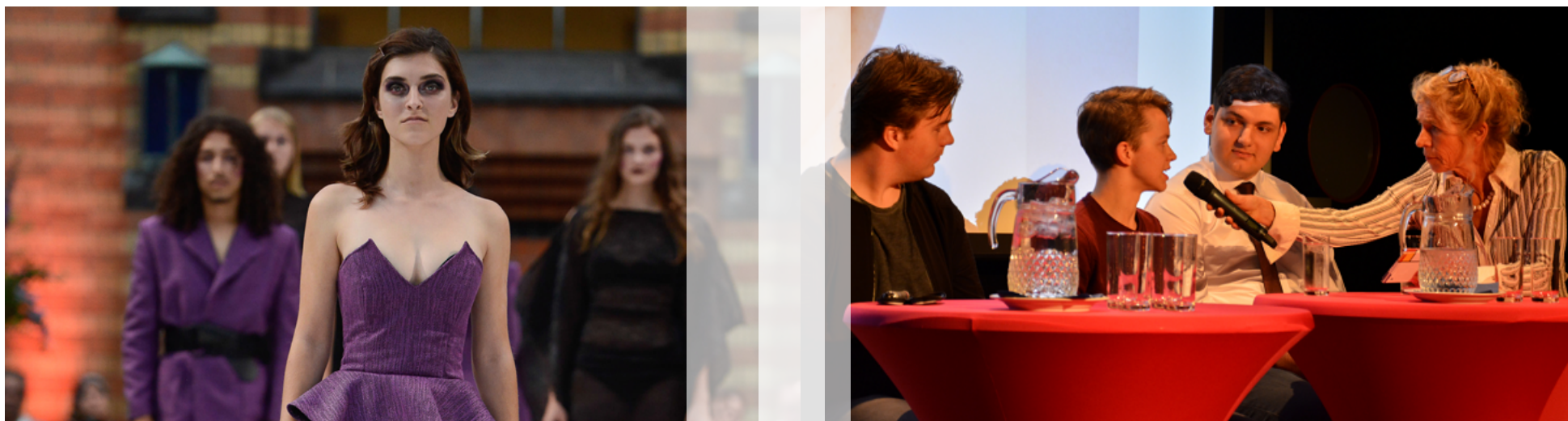
Het beroepenveld binnen Mondriaan is georganiseerd vanuit de Raden van Advies voor de diverse sectoren/branches. De onderwijs- en schooldirecteuren agenderen de voortgang en bijbehorende vraagstukken tijdens de overleggen met hun Raad. Scholen doen hun voordeel daarmee, door de ambities en de inzet hierop en de ervaringen bij het beroepenveld te toetsen. Uiteraard zijn er flinke verschillen tussen sectoren. Grote instellingen vanuit de zorg en welzijn-sector veroorzaken een andere dynamiek naar de scholen dan sectoren die amper georganiseerd opereren. Maar de betrokkenheid blijft de gemeenschappelijke deler.

Verantwoording inzet middelen Kwaliteitsagenda

Zoals vermeld in de goedgekeurde Kwaliteitsagenda heeft Mondriaan een indicatieve meerjarenbegroting voor de jaren 2019-2022 opgenomen.

Ook voor het jaar 2019 zijn de bedragen per speerpunt op instellingsniveau aangegeven. De totaalbedragen zijn aan de scholen toegekend conform het huidige allocatiemodel van Mondriaan. De scholen hebben een (vast) tarief per student ontvangen. Voor 2019 gold dat een deel van het investeringsbudget is verdeeld op basis van voorstellen vanuit de scholen en/of diensten. Per school is aangegeven op welk speerpunt de school wil investeren en welk budget hierop wordt ingezet. Dit overzicht wordt centraal vastgelegd en beheerd. Deze voorstellen en de realisatie van dit gegeven budget wordt gemonitord en besproken met de scholen tijdens de begrotings- en verantwoordingsgesprekken, daarmee is de Kwaliteitsagenda geïntegreerd in de lopende P&C-cyclus. In verband met de genomen maatregelen ter bestrijding van het Coronavirus zijn de ingeplande verantwoordingsgesprekken niet doorgegaan.

Jaarverslag Raad van Toezicht



In het Jaarverslag Raad van Toezicht 2019 legt de Raad van Toezicht (RvT) van ROC Mondriaan verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden. Dit jaarverslag maakt onderdeel uit van het Geïntegreerd Jaardocument 2019, dat in de vergadering van 18 juni 2020 door de RvT is goedgekeurd.

Terugblik door de RvT

Het verslagjaar was voor de RvT in verschillende opzichten een bijzonder jaar. Zo veranderde de bezetting van de Raad: drie leden traden af vanwege het verstrijken van hun maximale zittingsperiode; drie nieuwe leden traden aan, onder wie de nieuwe voorzitter.

Daarnaast speelde de personeelsswisseling binnen het College van Bestuur (CvB). De bestuursvoorzitter, Pierre Heijnen, trad per 1 maart 2020 af vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De RvT is in augustus 2019 gestart met de werving en selectie van de nieuwe bestuursvoorzitter. In december 2019 heeft de Raad Hans Schutte benoemd, die in 2020 aantreedt. Tijdens de werving- en selectieprocedure heeft een deel van het management aangedrongen op meer invloed op de wervingsprocedure, meer dan statutair en reglementair is vastgelegd. Met inachtneming van de wettelijke verantwoordelijkheden van de RvT heeft de Raad deze wens gehonoreerd. Een afvaardiging van het management is betrokken geweest bij het opstellen van het profiel en heeft zitting gehad in de benoemingsadviescommissie. Terugblikkend heeft het verloop van de werving een duidelijker en meer gedragen vacatureprofiel opgeleverd en heeft het de Raad meer inzicht gegeven in de organisatiedynamiek.

Ook beleidsmatig was 2019 een bijzonder jaar: de uitvoering van de Kwaliteitsagenda is gestart (zie [paragraaf 2.2](#)), de Strategie 2020-2024 is vastgesteld en er is gewerkt aan een

nieuw Strategisch huisvestingsplan. Tevens heeft de RvT een begin gemaakt met het hernieuwen van zijn eigen toezichtvisie.

Al met al kijkt de RvT met tevredenheid terug op het verslagjaar. Mondriaan is een financieel robuuste organisatie en de onderwijsprestaties zijn over het algemeen goed.

De RvT ziet de toekomst dan ook met vertrouwen tegemoet, wenst Hans Schutte succes als nieuwe bestuursvoorzitter en dankt de scheidend voorzitter, Pierre Heijnen, voor zijn deskundigheid en zijn altijd bevologen inzet voor Mondriaan en het onderwijs in Haaglanden.

Toeichtverklaring Branchecode

De Raad van Toezicht verklaart toezicht te hebben gehouden op de naleving van de Branchecode goed bestuur in het mbo en de 'Aanbevelingen aan Raden van Toezicht' te onderschrijven.



Eelco Damen
voorzitter Raad van Toezicht



"Begin 2019 werd ik voorzitter van de RvT. Een van de eerste zaken waar wij als RvT mee aan de slag zijn gegaan was de werving en selectie van een nieuwe bestuursvoorzitter. Bij dit proces is intensief overleg geweest met de leden van het CvB en het management van Mondriaan. Door de betrokkenheid van een afvaardiging van het management bij de wervingsprocedure heb ik als voorzitter van de RvT meer gevoel gekregen bij de dynamiek in de organisatie. Ook heeft het gezorgd voor een duidelijk en gedragen vacatureprofiel. Dit resulteerde in de benoeming van Hans Schutte, een goede opvolger van Pierre Heijnen."

Eelco Damen, voorzitter Raad van Toezicht

Toezichtvisie en toetsingskader

In 2019 heeft de RvT een begin gemaakt met de herijking van de toezichtvisie. Dit in nauw overleg met het CvB. Dit proces, af te ronden in 2020, moet niet alleen tot een actuele toezichtvisie leiden, maar zal ook helpen bij het aanscherpen van de rolbepaling tussen Bestuur en Toezicht. In het verslagjaar golden onderstaande visie en kader.

Toezichtvisie

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

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

De RvT is werkgever van het CvB, toezichthouder en adviseur en in deze laatste hoedanigheid functioneert de RvT als klankbord voor het CvB en treedt de RvT op als ambassadeur van Mondriaan.

Toetsingskader

Voor de RvT zijn onder meer de volgende thema's van belang: de strategieontwikkeling, afgestemd op de maatschappelijke ontwikkelingen; de realisering van de maatschappelijke opgave; de kwaliteit van het onderwijs; de financiële positie van Mondriaan, mede in relatie tot overheidsmaatregelen en andere externe ontwikkelingen; het risicomanagement binnen de organisatie; de realisering van de vastgestelde doelen en prestaties, te meten met behulp van kritieke prestatie-indicatoren.

In 2019 heeft de RvT bij het toezicht en bij de beoordeling van het bestuur op verschillende aspecten gelet: de instellingsdoelen, de onderwijsresultaten, de financiële resultaten, de beleidsterreinen financiën, ict en personeelszaken en de organisatiecultuur.

Samenstelling

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

Leden van de RvT (31-12-2019)

De heer E.W.C.M. Damen	<i>voorzitter</i>
Mevrouw M.D. Cambeen	<i>vice-voorzitter</i>
De heer Y. Asraoui	<i>lid</i>
De heer J.W.N. van Merwijk	<i>lid</i>
Mevrouw W.J.J. Ong	<i>lid</i>
Mevrouw D.C. Rumahlewang	<i>lid</i>
Mevrouw A.A. Sanderman	<i>lid</i>

De RvT kreeg ondersteuning van een secretaris, de heer C. van de Rotte, die tevens secretaris is van het CvB. Mevrouw M. Cambeen is benoemd op voordracht van de Ondernemingsraad.

Als gevolg van het aflopen van de reguliere zittingstermijn van drie RvT-leden, zijn na een openbare wervings- en selectieprocedure, drie nieuwe RvT-leden benoemd: de heer E. Damen, de heer Y. Asraoui en mevrouw A. Sanderman. De heer E. Damen is met ingang van 1 januari 2019 lid; vanaf 1 maart 2019 is hij voorzitter. De heer Y. Asraoui en mevrouw A. Sanderman zijn per 1 maart als lid benoemd.

Bezoldiging

De honorering van de RvT-leden is in 2015 vastgesteld op circa 75 procent van het toen geldende bezoldigingsmaximum volgens de Wet normering topinkomens (WNT-norm): €12.000,- (excl. btw) voor de leden en de vice-voorzitter en € 18.000,- (excl. btw) voor de voorzitter. De honorering voldoet aan de WNT-norm 2019.

Werkwijze en commissies

Vergaderingen

De RvT is in 2019 vijf keer plenair bijeengewees: op 28 januari, 15 april, 17 juni, 23 september en 16 december. Daarnaast woonden de leden commissievergaderingen bij. Met de Studentenraad en met de Ondernemingsraad is op 15 april, 4 november en 16 december in separate bijeenkomsten overlegd.

Informatievoorziening

Door bilaterale gesprekken met het CvB, overleg met de Ondernemingsraad, Studentenraad, accountant, alsmede door werkbezoeken, liet de RvT zich vanuit verschillende invalshoeken informeren over het reilen en zeilen van de organisatie. Verder bracht het CvB de RvT bij elke plenaire vergadering op de hoogte van de belangrijkste interne en externe ontwikkelingen.

Continuïteit

De RvT wordt door het CvB geïnformeerd over de kwesties die direct van invloed zijn op de continuïteit van de organisatie, de zogenaamde majeure kwesties. Dit gebeurt in de plenaire vergaderingen, de commissievergaderingen en waar nodig ook in het informele contact met CvB-leden. Het financiële beleid wordt inhoudelijk besproken in de Auditcommissie.

Commissies

De RvT werkt met vier commissies die de RvT adviseren, te weten: de Auditcommissie, de Commissie Governance & Organisatieontwikkeling, de Onderwijscommissie en de Remuneratiecommissie.

Zelfevaluatie, deskundigheidsbevordering en onafhankelijkheid

In 2019 heeft de RvT – met hulp van een externe begeleider – de zelfevaluatie gebruikt om met het CvB van gedachten te wisselen over de rollen die men, als bestuur en toezichthouder, tegenover elkaar vervult. Het toetreden van drie nieuwe leden tot de RvT was hier mede aanleiding toe. Daarbij is met het CvB vooral gesproken over de reikwijdte van het toezicht: is een beperkte of uitgebreidere rol wenselijk? Ook de adviesrol van de RvT, die op verschillende manieren kan worden ingevuld, is aan de orde is geweest. Afgesproken is deze discussie in 2020 voort te zetten en de uitkomsten ervan vast te leggen in een geactualiseerde toezichtvisie. Daarnaast heeft de RvT de zelfevaluatie gebruikt om gezamenlijk te verkennen wat voor de – deels nieuwe – Raad belangrijk is in het toezichthouden.

Het op peil houden en waar nodig bevorderen van de deskundigheid voor de toezichthoudende taak is de verantwoordelijkheid van de individuele leden. Waar nodig is dit onderwerp van gesprek bij de zelfevaluatie.

De onafhankelijkheid van de RvT wordt gewaarborgd door onder andere de volgende zaken in acht te nemen: in het geval van een vacature van een RvT-lid wordt zorggedragen voor een openbare wervings- en selectieprocedure; individuele RvT-leden hebben zonder last of ruggespraak zitting in de RvT en individuele RvT-leden hebben geen direct, indirect of conflicterend belang bij de organisatie.

Beoordeling College van Bestuur en realisatie doelen 2019

De Remuneratiecommissie voerde individuele personeelsgesprekken met de CvB-leden. Bij wijze van voorbereiding op deze gesprekken haalde de Remuneratiecommissie bij een aantal medewerkers informatie op over het functioneren van de CvB-leden, hetzij door een vraaggesprek, hetzij door 360-gradenfeedback. De RvT oordeelt positief over het individueel functioneren in 2019 van de drie CvB-leden, P. Heijnen, H. de Bruijn en E. Sinnige.

Het collectief functioneren van het CvB in 2019 is besproken aan de hand van de realisatie van de instellingsdoelstellingen, de onderwijsresultaten, de financiële resultaten, de beleidsterreinen financiën, ict en personeelszaken en de organisatiecultuur. De RvT beoordeelde het collectief functioneren van het CvB in 2019 als voldoende.

Bezoldiging College van Bestuur

Het gezamenlijk inkomen van het CvB, vermeerderd met belaste onkostenvergoedingen en werkgeverspremie voor het pensioen, bedroeg in het verslagjaar in totaal € 512.957 naar een werktijdfactor van 3. De bezoldiging van het CvB blijft binnen de WNT-norm 2019.

Besproken onderwerpen en de formele besluiten

De RvT besprak, naast de onderwerpen die voortvloeien uit statutaire taken (zoals goedkeuring begroting en jaarverslag), in de plenaire vergaderingen diverse onderwerpen. De voornaamste worden hieronder kort besproken. Waar dit relevant is, is het standpunt of advies van de RvT weergegeven.

- Met de accountant is gesproken over de jaarrekening. Deze concludeert dat het proces om te komen tot de jaarrekening goed is verlopen. De accountant beoordeelt de financiële situatie van Mondriaan als robuust.
- Op basis van de interim-rapportage van de accountant meent de RvT dat Mondriaan op het gebied van ICT achterstand dreigt op te lopen en vraagt hier bij het CvB aandacht voor.
- Het resultaat 2018 van de Holding, waarin de private activiteiten plaats vinden onder de handelsnaam 'Menskracht 7', was negatief. De RvT maakt zich zorgen over de financiële prestaties van de Holding en vraagt hier bij het CvB aandacht voor.
- Een voorgenomen aanpassing van de organisatiestructuur is besproken. Deze heeft betrekking op de inrichting van de scholengroepen en de bevoegdheden van de onderwijsdirecteuren. De RvT heeft hierin geen formele rol, maar heeft met het CvB gesproken over de uitgangspunten en besturingsfilosofie die onderliggend zijn aan dit vraagstuk. Een formele rol voor de RvT zou aan de orde zijn waar de organisatiestructuur de inrichting van het CvB raakt. In het verslagjaar heeft het voornemen niet tot aanpassingen in de organisatiestructuur geleid.
- Vavo Haaglanden, dat in het schooljaar 2018-2019 op een nieuwe locatie is gehuisvest, heeft nieuw elan gekregen. Dit bleek uit een presentatie van de schooldirecteur Vavo. De Inspectie heeft bij een herstelonderzoek in 2019 vastgesteld dat de kwaliteitscultuur van de school voldoende is.
- De RvT heeft de Strategie 2020-2024 besproken en goedgekeurd. De RvT heeft aandacht gevraagd voor de uitwerking en realisatie ervan.
- Over incidenten met studenten en personeelsleden is de RvT door het CvB tijdig en adequaat geïnformeerd, tijdens de vergaderingen en – indien nodig – erbuiten. Hoewel de RvT zich realiseert dat elk incident grote invloed kan hebben op betrokkenen, geeft het aantal en de aard van de incidenten geen aanleiding tot zorgen.
- Bij twee goedkeuringsaanvragen die in december zijn voorgelegd, heeft de RvT gevraagd om nadere onderbouwing. Het betreft een investering in twee nieuwe onderwijslocaties en de meerjarenbegroting. Op basis van aanvullende informatie heeft de RvT na het verslagjaar (januari 2020) beide aanvragen goedgekeurd.
- Als opstap naar het nieuwe Huisvestingsbeleidsplan (gepland in 2020) heeft de RvT van de dienstdirecteur van het Facilitair Bedrijf een presentatie gekregen over de ontwikkelingen in de huisvesting van Mondriaan.
- De RvT heeft in het verslagjaar meegewerkt aan een themaonderzoek van de Onderwijsinspectie over het samenspel tussen Raden van Toezicht en Colleges van Bestuur. De RvT volgt dit onderwerp met belangstelling.

Formele besluiten RvT

28-01-2019

- De RvT heeft – conform het Bestuursreglement art. 2.3.1 – positief geoordeeld over het individueel functioneren van de CvB-leden P. Heijnen en H. de Bruijn over 2018 (met E. Sinnige heeft de commissie, gezien het feit dat zij onlangs is begonnen, geen personeelsgesprek gevoerd).
- De RvT heeft de heer E. Damen, per 1 januari 2019 lid van de RvT – conform de Statuten art. 8.1 – per 1 maart 2019 benoemd tot voorzitter van de RvT van ROC Mondriaan.

15-04-2019

- De RvT heeft het Jaarverslag 2018 – conform de Statuten art. 7.2.c – van de RvT vastgesteld.
- De RvT heeft – conform het Bestuursreglement art. 2.3.5. – de Begroting Holding (Menskracht 7) 2019 goedgekeurd.

17-06-2019

- De RvT heeft – conform de Statuten art. 14.3 – het Geïntegreerd Jaardocument 2018, inclusief de jaarrekening en de meerjarenbegroting zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf, goedgekeurd.
- De RvT heeft – conform het Bestuursreglement art. 2.3.5 – kennisgenomen van de jaarrekening van de Holding 2018.
- De RvT geeft kennisgenomen van het Accountantsverslag 2018.
- De RvT heeft – conform het Reglement Raad van Toezicht art. 9.f. – de resultaten bij de doelstellingen Kaderbrief 2018 als voldoende beoordeeld.
- De RvT heeft – conform de Statuten art. 7.2.c. – goedkeuring verleend aan de Strategie 2020-2024 en wenst het CvB succes met de uitwerking.
- De RvT heeft – conform de Statuten art. 6.1 – mevrouw M. Cambeen benoemd voor een tweede termijn als lid en vice-voorzitter van de RvT van ROC Mondriaan. De tweede termijn loopt af op 31 augustus 2023.

19-08-2019

- De RvT heeft – met inachtneming van de Branchecode goed bestuur in het mbo– ten behoeve van de werving van een voorzitter voor het CvB besluiten genomen ten aanzien van de procedure, planning, profielschets (24-09-2020) en het wervingsbureau. De leden van de benoemingscommissie zijn benoemd.

29-11-2019

- De RvT heeft – conform de Statuten art. 10.2 – de heer Hans Schutte benoemd tot voorzitter van het CvB van ROC Mondriaan voor een periode van vijf jaar, met de optie voor een tweede termijn van vijf jaar.

16-12-2019

- De RvT heeft D. Rumahlewang – conform de Statuten art. 6.1 – voor een tweede termijn benoemd als lid van de RvT van ROC Mondriaan. De tweede termijn loopt af op 1 januari 2024.
- De RvT heeft – conform de Statuten art 7.2.c – de begroting 2020 van ROC Mondriaan goedgekeurd.

Hoofd- en nevenfuncties, benoemingstermijnen en deelnemingen

Ten aanzien van het bekleden van nevenfuncties en het deelnemen in bedrijven gelden voor leden van de RvT de volgende criteria:

- door de nevenfunctie / de deelneming mag de goede naam van Mondriaan niet in gevaar komen;
- door de nevenfunctie / de deelneming mag het lid niet in conflict komen met zijn eigen werk binnen Mondriaan;
- de nevenfunctie / de deelneming of het totaal van nevenfuncties en deelnemingen mag niet zoveel tijd en aandacht vragen, dat hierdoor een adequate uitoefening van de functie in gevaar komt.

Overzicht hoofd- en nevenfunctie, benoemingstermijnen en deelnemingen RvT-leden per 31-12-2019

De heer drs. E.W.C.M. Damen

benoemd per 01-01-2019

Nevenfuncties

- Bestuursvertegenwoordiger Ben Sajet Centrum voor Zorginnovatie
- Voorzitter Raad van Commissarissen Dagelijks Leven (landelijke organisatie voor dementiezorg)
- Moderator Comenius Leergangen Rijksuniversiteit Groningen, in het bijzonder European Leadership Course
- Voorzitter Stichting Asklepios (internationale organisatie voor kennisuitwisseling tussen vijf landen in Noord- en Zuid Europa op het terrein van GGZ, Ouderenzorg en gehandicaptenzorg)
- Lid Raad van Toezicht Nationaal Holocaust Museum / Hollandsche Schouwburg

Deelnemingen in bedrijven: geen

Mevrouw drs. D.C. Rumahlewang

Benoemd per 01-01-2016

Herbenoemd per 01-01-2020

Hoofdfunctie

Interim-manager en senior consultant, PlusTalent
Onderwijsmanagement BV, Utrecht

Nevenfuncties

- Coach en consultant, Masters4Professionals (Den Haag)
- Voorzitter van het Bestuur, KinderrechtenNU (Delft)
- Lid van het Bestuur, Art-S-Cool (Den Haag)

Deelnemingen in bedrijven:

EDU2020 BV (Den Haag)

Mevrouw W.J.J. Ong RA

benoemd per 01-01-2017

Hoofdfuncties

- Partner bij Greyt Nederland B.V.
- CFO bij CIC

Nevenfuncties

- Lid van de RvT van Stichting Pensioenfonds SABIC
- Lid van de Raad van Commissarissen en lid auditcommissie Stichting Rondon Wonen
- Lid Geschillencommissie van het KiFiD
- Sleutelfunctiehouder Interne Audit bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf

Deelnemingen in bedrijven:

- De Piedra B.V.
- El Immobiliario B.V.

Mevrouw dr. A.A. Sanderma

benoemd per 01-03-2019

Hoofdfunctie

Directeur Health Coach Program (Voorburg)

Nevenfuncties

- Lid van RvC Language Institute Regina Coeli (Vugt)
- Lid RvT COMM tot 1 juli 2019 (Den Haag)
- Lid RvT Stichting Zonnehuisgroep (Vlaardingen)
- Lid RvT Breda University of Applied Science vanaf 1 juli 2019

Deelnemingen in bedrijven: geen

De heer Y. Asraoui RA

benoemd per 01-03-2019

Hoofdfunctie

Finance Executive Rabobank

Nevenfuncties: geen

Deelnemingen in bedrijven: geen

De heer J.W.N. van Merwijk

benoemd per 01-01-2017

Hoofdfunctie

Directeur Stadion Feijenoord N.V.

Nevenfuncties

- Lid RvT Stichting Jeugdformaat (Rijswijk)
- Lid RvT Stichting de Jodan Boys (Gouda)

Deelnemingen in bedrijven: geen

Mevrouw drs. M.D. Cambeen

benoemd per 01-09-2015

herbenoemd per 01-09-2019

Hoofdfunctie

Managing director Springer Media BV

Nevenfunctie

Lid RvT Consumentenbond

Deelnemingen in bedrijven:

- Cambeen Company BV
- MC2 Media Consultancy BV

Overzicht hoofd- en nevenfunctie, benoemingstermijnen en deelnemingen van de RvT-leden die tot 01-03-2019 benoemd zijn

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

benoemd per 01-03-2011
herbenoemd per 01-03-2015
afgetreden per 01-03-2019

Hoofdfunctie

Directeur-generaal voor de Algemene Bestuursdienst (ABD, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)

Nevenfuncties

- lid RvT De Forensische Zorgspecialisten
- lid Curatorium Interdepartementale Management Leergang, Nederlandse School voor Openbaar Bestuur (NSOB)
- lid jury Overheidsmanager van het Jaar

Deelnemingen in bedrijven: geen

De heer mr. M.A.M. Wagemakers

benoemd per 01-03-2011
herbenoemd per 01-03-2015
afgetreden per 01-03-2019

Hoofdfunctie

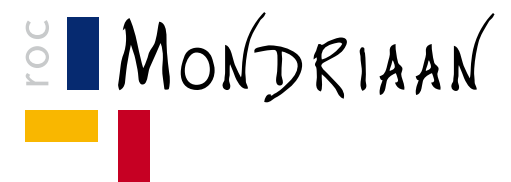
General Counsel bij de Autoriteit Financiële Markten

Nevenfuncties

- plaatsvervangend raadsheer Gerechtshof 's-Hertogenbosch
- cassatieadvocaat Wagemakers Cassatie advocatuur
- bestuurder mr. M.A.M. Wagemakers B.V.
- counsel bij de International Criminal Court

Deelnemingen in bedrijven:

Mr. M.A.M. Wagemakers B.V., een praktijkvennootschap



Adresgegevens

ROC Mondriaan
Leeghwaterplein 72
2521 DB Den Haag

088 - 666 3300
cvb@rocmondriaan.nl

BRIN-nummer

27GZ

rocmondriaan.nl