Jaarverslag 2022

VISTA college

Begrippenlijst

A&C	(stafdienst) Audit & Control
AOW	Algemene OuderdomsWet
BBL	BeroepsBegeleidende Leerweg
BVC	(onderwijscluster) Beleving, vitaliteit en creativiteit
BLV	(onderwijscluster) Business, logistiek en veiligheid
BOL	BeroepsOpleidende Leerweg
BPV	BeroepsPraktijkVorming
BVE	Beroeps- en VolwassenenEducatie
CAO MBO	Collectieve arbeidsovereenkomst voor Middelbaar Beroepsonderwijs en volwasseneducatie
CMMBO	Commissie Macrodoelmatigheid Middelbaar Beroepsonderwijs
CHILL	Chemelot Innovation and Learning Labs
CIV	Centrum voor Innovatief Vakmanschap
CIOS	Centraal Instituut Opleiding Sportleiders
CoP	Community of Practice
CSR	Centrale StudentenRaad
CvB	College van Bestuur
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
DIO	Digitalisering Impuls Onderwijs (vanaf 1 januari 2023 Nputs)
ELO	Elektronische LeerOmgeving
FB	Functioneel Beheer (ICT)
FTE	Fulltime-equivalent
GKDI	Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie
HAVO	Hoger Algemeen Vormend Onderwijs
HBO	Hoger BeroepsOnderwijs
HCC	(arbodienst) HumanCapitalCare
HO	Hoger Onderwijs
HTV	Handhaving, Toezicht en Veiligheid
HR	Human Resources
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
INKOM	Algemene introductieweek van Maastricht
IMMI	(stafdienst) InformatieManagement en ManagementInformatie
IT	Informatietechnologie
JOB	JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs
JFT	Just Transition Fund
LOB	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding
LLO	Leven Lang Ontwikkelen
LVO	Stichting Limburgs Voortgezet Onderwijs
LWV	Limburgse WerkgeversVereniging
MBO	Middelbaar BeroepsOnderwijs
MKB	Midden en Klein Bedrijf
MTO	MedewerkersTevredenheidOnderzoek

NF	Numerus fixus
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
NT2	Nederlands als Tweede Taal
NVP	Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling
OBP	Ondersteunend en Beheers Personeel
OCW	(Ministerie van) Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OKL-er	OnderwijsKundigLeider
OOK	OnderwijsOvereenKomst
OP	Onderwijzend Personeel
OR	Ondernemingsraad
PAO	Participatief ActieOnderzoek
PDCA	Plan-Do-Check-Act
PDG	Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift
PEG	ProcesEigenaarGroep
PIL	Personeel In Loondienst
PLG	Professionele LeerGemeenschap
PNIL	Personeel Niet In Loondienst
PPS	Publiek Private Samenwerking
PRO	PraktijkOnderwijs
P&O	(stafdienst) Personeel en Organisatie
RIF	Regionaal InvesteringsFonds mbo
ROC	Regionaal OpleidingenCentrum
RvT	Raad van Toezicht
SBB	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SDG	Sustainable Development Goal
SER	Sociaal- Economische Raad
SJ	Studiejaar
SOB	(stafdienst) Strategie en OnderwijsBeleid
SVOPL	Stichting Voortgezet Onderwijs Parkstad Limburg
Traject WOOW	Wonen, Opleiden, Ondernemen en Werken
VAVO	Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs
VEVA	(opleiding) Veiligheid en Vakmanschap
VMBO	Voorbereidend Middelbaar BeroepsOnderwijs
VO	Voortgezet Onderwijs
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
VSV	Voortijdige SchoolVerlaters
WEB	Wet Educatie en Beroepsonderwijs
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
ZAP	ZorgAcademie Parkstad
Z&W	(onderwijscluster) Zorg en Welzijn

Inhoudsopgave

Begrippenlijst 2
Voorwoord 6
VISTA in het nieuws 18, 34, 52, 80

1 Belangrijke ontwikkelingen in 2022 8
1.1 Onderwijsvisie 9
1.2 Werkagenda mbo en kwaliteitsafspraken 10
1.3 Sociale en fysieke veiligheid 11
Interviews: VISTA veiligheid: samen in gesprek 12
1.4 Ontwikkelingen binnen onderwijsclusters 14
1.5 COVID-19 en het Nationaal Programma Onderwijs 17
1.6 Stijgende energieprijzen 17

2 Strategie 20
2.1 Focuspunt 1: Blijvend samenwerken vsv 22
2.2 Focuspunt 2: Respectvolle en duurzame inzetbaarheid en werk 23
2.3 Focuspunt 3: Nieuwsgierig naar onderwijsinnovatie 25
Interview: Meer keuzevrijheid voor studenten binnen VISTA 26
2.4 Focuspunt 4: Ondernemend aan de slag met NPO 28
Interviews: VISTA go! 30
2.5 Aandachtspunt: Leven lang ontwikkelen 32

3 Student en onderwijs 36
3.1 Studentbegeleiding: de student centraal 37
3.2 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding en burgerschap 38
3.3 Studentaantallen 39
Interview: Van BOL naar BBL 40
3.4 Jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat 42
3.5 Voortijdig schoolverlaters 43
3.6 Stimuleren van internationalisering 44
3.7 Studenttevredenheid 45
Interview: Het begin van een nieuwe dynamiek binnen het mbo 46
3.8 Toelatingsbeleid en bindend studieadvies 49
3.9 Voortgezet Algemeen Volwassenonderwijs 50
3.10 TAAL+ 51
3.11 Mbo-studentenfonds 55

4 Kwaliteit en kwaliteitsborging 56
4.1 Visie op onderwijs: Gaan voor groei 57
4.2 Kernwaarden kwaliteitscultuur 59
Kernwaardenverhalen: VISTA vuurtjes 60
4.3 Kwaliteitsmonitor MBO 62
4.4 Kwaliteitsborging examinering 62
4.5 Klachtenafhandeling 64
4.6 Inrichting Studentenloket 67
4.7 Vertrouwenspersoon personeel 67
4.8 Vertrouwenspersoon studenten 67
4.9 Klokkenluidersregeling 68
4.10 Sustainable Development Goals 69
4.11 Inclusie en diversiteit 71

5 **Medewerkers** 72
5.1 Formatieomvang 73
5.2 Strategisch personeelsbeleid en meerjarenfunctieformatieplannen 74
5.3 Mobiliteits- en thuiswerkbeleid 75
5.4 Professionalisering 76
5.5 Werkplezier, duurzame inzetbaarheid en gezond presteren 77
5.6 Ziekteverzuim 77
5.7 Loonongelijkheid mannen en vrouwen 78

6 **VISTA college in de regio** 82
6.1 Samenwerking in de onderwijskolom 83
6.2 Samenwerking in de regio 84
6.3 Landelijke samenwerking 85
Uit de Vakmanschapsagenda mbo Limburg 2030: Een centrale rol voor VISTA college 86

7 **Bedrijfsvoering** 88
Interview: Succesvolle pilot zorgt voor kwaliteitsslag: stabielere roosters, meer rust 90
7.1 Roosterbureau en ProcesEigenaarGroep Plannen en Roosteren 92
7.2 Vastgoed 93
7.3 Informatiemanagement & Managementinformatie (IMMI) 95
7.4 ICT- Technisch Beheer 96
7.5 Projectportfolio 96

8 **Governance** 98
8.1 Raad van toezicht 99
8.2 College van Bestuur 100
8.3 Medezeggenschap 101
8.4 Interne audits 102
8.5 Auditresultaten examinering 103
8.6 Onderzoek Inspectie van het Onderwijs 103
Interview: 5 vragen aan: Ninon Jamin — Zie jij wat ik zie? 104

9 **Continuïteitsparagraaf** 106

10 **Financieel verslag** 126
Bijlagen 140
1 Bijlage bij hoofdstuk 3: Student en onderwijs 141
2 Bijlage bij hoofdstuk 5: Medewerkers 143
3 Bijlage bij hoofdstuk 6: VISTA in de regio 147
4 Bijlage bij hoofdstuk 8: Governance 149
5 Jaarrekening 2022 153 — 231
6 Helderheid 232
7 Nevenfuncties College van Bestuur en Raad van Toezicht 2022 237
8 RIF CoP 242
9 RIF Digiwise 244
10 RIF Vitaliteit en Leefstijl 246
11 RIF Werkplekleren 247
12 Melding afwijking onderwijstijd 249
13 Verantwoording keuzedelen 250
14 Organogram 251
15 Coronaparagraaf 2022 252
16 Eindrapportage Kwaliteitsagenda 2019 — 2022 261
17 Erratum bij bijlage 15 (Excellentieprogramma Jonge Honden 2.0) van het VISTA Jaarverslag 2021 304

VISTA college is volop in beweging!

‘Verandering is de enige constante’, wordt wel eens gezegd. Ook bij VISTA college zijn veranderingen op korte en lange termijn aan de orde van de dag. Zaken als circulariteit, digitale transformatie, wijzigende arbeidsmarkt, voortijdig schoolverlaten, stijgende prijzen, toename van vluchtelingen en ontgroening van de samenleving zorgden ook in 2022 weer voor kansrijke uitdagingen. Naast constante verandering zijn er natuurlijk ook onze rotsvaste kernwaarden: respectvol, samen, nieuwsgierig en ondernemend. Die kernwaarden passen goed bij ons motto ‘Wij zien jou!’, dat we ook in 2022 weer met trots en verbinding hebben gebruikt om alle uitdagingen aan te gaan. In bijgaand geïntegreerd jaardocument treft u een gedetailleerd verslag aan van ‘de gang van zaken’ in 2022. Maar we belichten hier graag ook al enkele zaken.

We hebben in 2022 goede stappen gezet om nog meer als ‘één VISTA’ te gaan werken, door op veel gebieden verbinding te zoeken, én te vinden. Dat blijkt onder andere uit de midtermreview, waaruit als rode draad de termen ‘trots, eigenaarschap en bevlogenheid’ naar voren kwamen. Uit alle gesprekken bleek hoe iedereen op eigen wijze zijn of haar best doet voor de organisatie en trots is. Trots op het team, trots op VISTA college, trots op datgene wat sinds de fusie is bereikt, trots op hoe we de COVID-19-pandemie hebben doorstaan, trots op de getoonde flexibiliteit en vooral trots om bij VISTA college te werken.

Na de voltooide fusie, gaat onze aandacht vanaf 2022 volledig uit naar het verder ontwikkelen van ons onderwijs, dat student- regio- beroeps- en toekomstgericht is en wordt gemaakt in co-creatie met student en werkveld. De pedagogisch-didactische onderwijsvisie Gaan voor groei die we gebruiken leidt tot veel enthousiasme. Het is een mooie ambitieuze stip aan de horizon voor de vormgeving van ons onderwijs in de komende jaren. Iedereen is ermee bezig: studenten, docenten, onderwijsontwikkelaars en ondersteunende services en diensten. Maar het zorgt zeker ook voor verbinding richting de externe omgeving met bedrijven, organisaties, gemeenten en kennisinstellingen. Ook de groeiende externe aanwezigheid van VISTA college in regionale en landelijke samenwerkingsverbanden en netwerken zorgt ervoor dat VISTA college steeds meer wordt gezien als een belangrijke en volwaardige partner. Dit wordt onder andere geïllustreerd door de ontwikkeling van certificaatgerichte- en maatwerktrajecten met -en binnen - bedrijven en instituties. VISTA college staat dus midden in de samenleving.

Studenten kiezen vaker voor een tussenjaar, voor vroegtijdige uitstroom naar werk of voor een bbl- in plaats van bol-opleiding. Dat is mede het gevolg van de krappe arbeidsmarkt en de naweeën van de COVID-19-pandemie. Ook kiezen veel vmbo-leerlingen voor de havo, terwijl de mbo-route wellicht meer passend is. Deze ontwikkelingen

leiden ook voor VISTA college tot dalende studentenaantallen en een daling in de bekostiging, net als bij de meeste roc's. Onze opgave is om het onderwijsaanbod en de kwaliteit daarvan duurzaam te verankeren en de interne organisatie en ondersteunende processen in lijn te brengen met de dalende bekostiging. Dat blijft voor de komende jaren een belangrijk thema.

VISTA college werkte ook verder aan een sociaal veilig werk- en studieklimaat. We hebben veel aandacht besteed aan het welzijn van medewerkers, met behulp van de beschikbare instrumenten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Ook hebben we het gesprek gevoerd over een veilige, diverse en inclusieve leer- en werkomgeving. In september heeft VISTA college een Gedragscode Sociale Veiligheid geïntroduceerd voor medewerkers en studenten.

Tot slot nog enkele zinnen over het belang van het mbo-onderwijs. Mbo'ers zijn overal in de samenleving van essentieel belang. Dat wordt gelukkig steeds meer erkend en daar zetten wij als VISTA college sterk op in. We zorgen voor flexibel, modulair onderwijs, dat aansluit op de regionale context, waarbij we niemand in de kou laten staan.

En we doen dat uiteraard weer graag samen met u allemaal. Ook in 2023!

College van Bestuur
VISTA college

Per 1 augustus 2022 volgde Jeanette Oostijen Karel van Rosmalen op als voorzitter van het college van bestuur. Per 1 april 2023 beheert Menno Pistorius de portefeuille Onderwijs & HR en nam Jordi Aelmans de rol over van Hans Meijer (portefeuille Bedrijfsvoering). Van links naar rechts: Jordi Aelmans, Jeanette Oostijen en Menno Pistorius.

1. Belangrijke ontwikkelingen in 2022

‘Om de onderwijsvisie te laten landen in de organisatie is het van belang dat de onderwijsteams de ambities verder concretiseren naar hun eigen context.’

1.1 Onderwijsvisie

Dit jaar zijn we gestart met de voorbereiding van de implementatie van de onderwijsvisie *Gaan voor Groei*. De onderwijsvisie bevat de pedagogisch-didactische ambitie van VISTA college: zo goed mogelijk onderwijs (blijven) verzorgen voor onze studenten, passend bij de ontwikkelingen in deze tijd. Deze overkoepelende visie is gebaseerd op de visies van onze teams, op voorbeelden uit het land en op onderzoeksresultaten.

Om de onderwijsvisie te laten landen in de organisatie is het van belang dat de onderwijsteams de ambities verder concretiseren naar hun eigen context, in samenwerking met ondersteunende staven en serviceteams en met het werkveld en andere (maatschappelijke) partners. Daaraan is in 2022 volop gewerkt. ▷ *Een nadere beschouwing is opgenomen in hoofdstuk 2.3 Focuspunt 3: Nieuwsgierig naar onderwijs-innovatie en 4.1 Visie op onderwijs.*

Gaan voor GROEI:
Onderbouwing van de pedagogisch-didactische ambitie van VISTA college

“VISTA heeft zich tot doel gesteld om onze studenten een duurzame basis te geven voor persoonlijke ontwikkeling, burgerschap en werk of vervolgonderwijs. Een duurzame basis voor een toekomst die met veranderingen gepaard gaat, en waar we onze studenten zo goed mogelijk voor willen toerusten.

Binnen VISTA zijn vele mooie voorbeelden van goed onderwijs zichtbaar, die passen bij de strategische missie en visie van VISTA en die erop gericht zijn om onze studenten te laten groeien. Voorbeelden waarop we willen voortbouwen en waarin we focus willen aanbrengen. De VISTA-brede pedagogisch-didactische ambitie “Gaan voor Groei” is gericht op het zo goed mogelijk (blijven) bijdragen aan de ontwikkeling van iedereen die wij opleiden en op het versterken van de impact van ons handelen op onze studenten en onze omgeving. De vier onderscheiden elementen: gepersonaliseerd leren, ontwikkelingsgericht begeleiden, activerende didactiek en contextrijk opleiden, geven richting aan waar we in ons onderwijs voor staan. In deze elementen zijn pedagogiek en didactiek onlosmakelijk met elkaar verbonden.”

Bron: *Gaan voor Groei: Onderbouwing van de pedagogisch-didactische ambitie van VISTA college* (juni 2022)

1.2 Werkagenda mbo en kwaliteitsafspraken

In oktober 2022 presenteerde minister Dijkgraaf van OC&W de 'inzet Werkagenda mbo' aan de Tweede Kamer. Dijkgraaf: *'Met de Werkagenda wil ik mbo-studenten de komende jaren een goede voorbereiding op de toekomst bieden en zich hun talenten laten vormen, die koesteren en benutten. Dat geldt dus zowel voor jongeren die rechtstreeks uit het voortgezet onderwijs doorstromen (initiële studenten), als voor werkenden en werkzoekenden die mbo-onderwijs volgen'.*

De *Werkagenda mbo (2023-2027)* is in februari 2023 vastgesteld en ondertekend en volgt op het *Bestuursakkoord mbo 2018-2022 Trots, vertrouwen en lef* dat eind 2022 afloopt. De drie speerpunten van de werkagenda zijn: (1) het bevorderen van kansengelijkheid; (2) het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt; en (3) het verbeteren van kwaliteit, onderzoek en innovatie. De uitvoering van de werkagenda loopt vijf jaar (tot en met 2027) en er is in totaal voor die periode ruim 4 miljard euro beschikbaar. Vanuit het Nationaal Groeifonds is daarnaast 743 miljoen extra beschikbaar voor projecten die passen bij de doelstellingen uit de werkagenda.

Nu de Werkagenda definitief is kan VISTA college het plan voor de kwaliteitsafspraken 2024-2027 en de besteding van de gelden opstellen en ter goedkeuring indienen bij het ministerie.

▷ *Zie voor de verantwoording van de kwaliteitsafspraken 2019-2022 bijlage 16.* In hoofdstuk 7 van deze bijlage wordt ingezoomd op de middelen, waarbij ook een prognose voor 2023 is uitgewerkt. Dit geeft een beeld van de inzet van enkele coalitieakkoord-investeringen (welke ook in de Werkagenda mbo zijn beschreven), zoals het verhogen van de aanvullende bekostiging voor niveau 2, loopbaanoriëntatie en doorstroom beroepskolom.

‘Om een veilig schoolklimaat te bevorderen, heeft VISTA college een aantal preventieve maatregelen getroffen. Zo gelden er voor studenten en medewerkers gedragsregels, zijn er voor studenten lesstofpakketten opgeleverd en medewerkers kunnen weerbaarheidstrainingen en trainingen gericht op het herkennen van een mogelijke onveilige situatie, volgen.’

1.3 Sociale en fysieke veiligheid

Bij VISTA college zijn diverse meldingen rondom sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag gedaan. Daarop heeft het college van bestuur besloten om een commissie Sociale Veiligheid in te stellen. Deze commissie, met een externe voorzitter, heeft de opdracht om adequaat te reageren en handelen op bestaande en nieuwe meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Meldingen worden in een veilige setting gedaan en behandeld.
▷ *Zie ook hoofdstuk 4.5 Klachtenafhandeling, Commissie Sociale veiligheid.*

Daarnaast heeft de commissie de opdracht gekregen om duurzame verbeteringen te realiseren zodat VISTA een sociaal veilige omgeving is waar geen ruimte is voor grensoverschrijdend gedrag.

In september heeft VISTA college een Gedragscode Sociale Veiligheid voor medewerkers en studenten geïntroduceerd. Deze gedragscode past bij de vraagstukken waarmee VISTA te maken heeft. De code biedt duidelijkheid en houvast bij het naleven van afspraken m.b.t. sociaal veilig gedrag en helpt in het elkaar aanspreken op gedrag. Met de gedragscode wordt nu in de praktijk ervaring opgedaan. Alle teams krijgen via workshops een uitleg over de werking van de Gedragscode en er is ruimte om de dialoog te voeren over de consequenties van de code in onze dagelijkse praktijk. Deze workshops leveren bovendien waardevolle input voor het verder verhelderen van de Gedragscode. De commissie Sociale Veiligheid verwerkt deze input tot een actuele, waar nodig aangepaste, versie. Deze zal in juni 2023 ter instemming voorliggen bij de Ondernemingsraad.

Fysieke veiligheid
Naast sociale veiligheid is fysieke veiligheid van studenten en medewerkers een belangrijk thema.

Om een veilig schoolklimaat te bevorderen, heeft VISTA college een aantal preventieve maatregelen getroffen. Zo gelden er voor studenten en medewerkers gedragsregels, zijn er voor studenten lesstofpakketten opgeleverd en medewerkers kunnen weerbaarheidstrainingen en trainingen gericht op het herkennen van een mogelijke onveilige situatie, volgen.

Daarnaast is er actieve ondersteuning bij eventuele veiligheidsincidenten door het crisis managementteam. Een veilige school is en blijft prioriteit voor VISTA.

VISTA veiligheid: samen in gesprek

Het is mooi dat we bij VISTA kernwaarden hebben, zoals Samen, Nieuwsgierig, Respectvol en Ondernemend. Of dat we een gedragscode voor Sociale Veiligheid hebben. Maar als het op de werkvloer aankomt, voelen we ons dan werkelijk veilig? Durven we openlijk met elkaar over dit thema te praten? En als we erover praten, doen we dat dan met iemand die niet tot onze 'vaste' kring behoort? Iemand die oprecht luistert, zonder oordeel?

‘De gedragscode is er niet om regels op te leggen, maar om het gesprek met elkaar aan te gaan: wat vinden wij bij VISTA college eigenlijk acceptabel?’

Elise Habets
Studente maatschappelijke zorg, lid Centrale Studentenraad

"Ik vind het belangrijk dat studenten zich veilig genoeg voelen om tegen hun docent te zeggen: 'Hé, ik vind het niet fijn wat je doet.' Er wordt echter vaak ongemakkelijk gereageerd op zulke opmerkingen. Er is veel wrijving, studenten voelen zich niet vrij genoeg om zich uit te spreken of durven bepaalde zaken niet te benoemen. Of studenten zich veilig voelen? Ik hoor verschillende reacties en signalen. Sommigen vinden het prima en ervaren geen problemen, terwijl anderen zich onveilig voelen in bepaalde situaties en aangeven dat de mentor of docent zich geen raad weet met onvoorspelbare situaties. Dit brengt ook onzekerheid met zich mee voor studenten die toekijken. Mijn advies is om open-minded te blijven: ik zie dat er iets gebeurt, moet ik er iets mee doen?"

Michael Toonen
Opleidingsmanager Mediavormgeving, Signmaking en Interieuradvisering

"We zullen met elkaar moeten zoeken naar een modus die (wel) goed voelt. Sociale veiligheid is momenteel een veelbesproken onderwerp, waar de media veel aandacht aan besteedt. In eerste instantie kan dit leiden tot een overreactie, waarbij de vraag rijst wat wel en niet acceptabel is. Het is belangrijk dat we gezamenlijk deze discussie voeren, zodat we tot een bepaalde gedragscode kunnen komen. Als je weet dat een bepaalde situatie iets kan uitlokken, is het verstandig om daar afstand van te nemen.
Er zijn ook duidelijke gevallen waarvan je op voorhand weet: dat is niet acceptabel en dat moet ik gewoon niet doen, terwijl je daar eerder niet bij stilstond. Daarom is het positief dat dit onderwerp bespreekbaar is. Ik weet niet in hoeverre de gedragscode al leeft binnen de organisatie. Als manager zie ik dat we al veel zaken onbewust deden. Het belangrijkste is de discussie. Het gevoel dat momenteel heerst bij sommige mensen, vraagt om het vinden van een juiste balans. Dit doen we samen, en dat draagt bij aan een natuurlijke gedragsverandering."

Jeanette Oostijen
Voorzitter College van Bestuur

"Ik hoor en zie dat mensen alerter en voorzichtiger worden. Ze beginnen ook na te denken over zaken zoals het geven van een knuffel. Ik merk ook dat er een behoefte is aan het hebben van mooie interacties met mensen, zowel onderling als met de studenten. We willen de studenten namelijk een warm gevoel geven, hen welkom laten voelen. Dat vind ik ook belangrijk. Echter, deze twee aspecten worden soms door elkaar gehaald: het idee dat je iemand een knuffel moet geven om hen zich thuis te laten voelen. Er zijn ook andere manieren om iemand zich thuis te laten voelen. De gedragscode is er niet om regels op te leggen, maar om het gesprek met elkaar aan te gaan: wat vinden wij bij VISTA college eigenlijk acceptabel? En hoe kunnen we bevorderen dat we gezamenlijk - zowel studenten, medewerkers als externe partijen waarmee we samenwerken - een omgeving creëren waarin we vrijelijk kunnen zeggen wat we denken?"

1.4 Ontwikkelingen binnen onderwijsclusters

VISTA kent vijf onderwijsclusters, waarin de verschillende opleidingen hun krachten bundelen. In nauwe samenwerking met het bedrijfsleven streven de onderwijsclusters ernaar om onderwijs en werkpraktijk zo goed mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Daarbij gaat het niet alleen om initiële opleidingen. Alle clusters ontwikkelen samen met bedrijven een LLO-aanbod om mensen snel te kunnen bij- en omscholen.

1 Business, Logistiek en Veiligheid

In het cluster Business, Logistiek en Veiligheid (BLV) stond 2022 in het teken van een herijking. Binnen de afdeling Zakelijke Dienstverlening is Mbo Recht gekoppeld aan de Financiële Beroepen en Office Management aan Marketing en Communicatie. Deze vier opleidingen leiden op voor het nieuwe kwalificatiedossier Business Services dat in 2022 geïmplementeerd is. Het nieuwe kwalificatiedossier is meer gericht op vaardigheden en sluit daarmee veel beter aan op de marktvraag.

Ook het onderwijsteam Retail heeft een nieuw kwalificatiedossier geïmplementeerd waarin vaardigheden meer centraal staan. Daarnaast heeft deze afdeling samen met Gilde Opleidingen (penvoerder) een RIF aanvraag voorbereid die begin 2023 ingediend is. Ook het onderwijsteam Veiligheid heeft samen met Gilde Opleidingen in 2022 een RIF aanvraag voorbereid. Hier is VISTA college penvoerder. Doel van het project is de vorming van een CIV (Centrum voor Innovatief Vakmanschap) waarin VISTA en Gilde samen met het werkveld in de regio opleidingen, cursussen en trainingen ontwikkelen op het gebied van HTV (Handhaving, Toezicht en Veiligheid), Beveiliging en VEVA die goed aansluiten bij het beroepenveld.

Het onderwijsteam Logistiek (Limburg Logistics) kent een succesvolle tak van bedrijfsopleidingen, Beyond. Vanuit Beyond wordt gewerkt aan nieuwe bedrijfsopleidingen die aansluiten op de marktvraag. Bij Geo, Data en Design ten slotte wordt de cross-over kwalificatie ontwikkeld tot een kwalificatiedossier, samen met het bedrijfsleven.

2 Zorg en Welzijn

In de sector Zorg en Welzijn zijn veel mensen nodig. Om aan te kunnen sluiten op de vraag vanuit de arbeidsmarkt voor goed (opgeleid) zorg- en welzijnspersoneel, biedt VISTA college naast de standaardopleidingen ook flexibele, modulaire en zij-instroom-opleidingen aan. Daarom werd o.a. FLEX+ ontwikkeld, waar op basis van wensen van werkgever en werknemer een individueel programma samengesteld kan worden. In Heerlen is zelfs een hele verdieping ingericht voor flexibel onderwijs. En door te werken met certificaten en branchecertificaten kunnen studenten binnen een half jaar aan de slag in het werkveld. In een krappe arbeidsmarkt is dat zeer welkom.

Ook het contextrijk onderwijs, waarbij de theorie vanuit de les direct toepassing vindt in de praktijk, heeft zich verder ontwikkeld. De samenwerking met (zorg)instellingen is daarbij geïntensiveerd en er zijn diverse trajecten opgestart. Om deze nieuwe vormen van onderwijs te kunnen bieden, is een goede samenwerking tussen de verschillende teams binnen het cluster belangrijk. Samenwerkingen komen tot stand door bijvoorbeeld het gezamenlijk schrijven van nieuwe curricula, maar ook door samen financiële en personele uitdagingen het hoofd te bieden.

Tot slot is er (extra) aandacht voor het welbevinden van studenten. Er zijn diverse initiatieven ontwikkeld om alle zorgstudenten binnen het onderwijsteam in beeld te krijgen en vervolgens de juiste zorg- of

ondersteuningsbehoefte te bepalen. VISTA-breed loopt een onderzoek naar een uniforme werkwijze in dezen.

3 Beleving, Vitaliteit en Creativiteit

In 2022 heeft het cluster Beleving Vitaliteit en Creativiteit (BVC) en het project #kiesjekeuzedeel de mogelijkheid ontwikkeld om clusterbrede keuzedelen aan te bieden. Vanaf schooljaar 2022-2023 kunnen studenten van de opleidingen BVC een keuzedeel van een andere opleiding kiezen. Er zijn voorbereidende stappen genomen om dit VISTA-breed mogelijk te maken. Planning is om met ingang van schooljaar 2023-2024 enkele keuzedelen VISTA-breed aan te bieden.

Om aan de vraag vanuit het bedrijfsleven (Hospitality branche) te kunnen voldoen is extra capaciteit ingezet op de ontwikkeling en uitvoering van onderwijsprogramma's van bedrijfsopleidingen. In het verlengde daarvan en vooruitlopend op het toekomstplan voor een VISTA Hospitality Campus, werken de onderwijsteams Food & Hospitality en Toerisme & Recreatie aan een voorstel tot samenwerking. Definitieve besluitvorming vindt plaats in 2023.

Niet alleen de samenwerking binnen het cluster wordt verstrekt, maar ook met opleidingen van andere clusters. Zo hebben de onderwijsteams Food & Hospitality Services, Luchtvaartdienstverlening en Luchtvaarttechniek een vliegtuigromp van een Boeing toestel aangeschaft. Doordat de gehele vliegtuigromp intact is, inclusief cockpit, business en economy class, kan dit vliegtuig door de verschillende opleidingen gebruikt worden als praktijkruimte. Op deze manier kunnen studenten écht beroepsgericht te werk gaan en voorziet VISTA college de markt van gericht opgeleide studenten.

In oktober hebben de CIOS opleidingen Sittard-Venlo hun 60-jarig jubileum gevierd met een ultieme jubileumtocht door Nederland. Studenten en docenten van deze sportopleiding hebben in estafettevorm een

wandeltocht afgelegd van 660 km dwars door Nederland in 66 uur. Tijdens deze tocht, die dag en nacht is doorgegaan, zijn op verschillende locaties 60 regionale sporten beoefend.

4 Technologie

De ingebruikname van de vernieuwde locatie op de Arendstraat heeft geleid tot meer en mooie interne samenwerkingen én vakinhoudelijke en collegiale afstemming tussen de verschillende technische opleidingen. Binnen het cluster is een aanvang gemaakt met het vernieuwen van het onderwijsportfolio, met meer aandacht voor de vaardigheden en houding die de technische bedrijven van hun (toekomstige) medewerkers vragen. Er wordt nauw samengewerkt tussen de opleidingen en bedrijven. Dit gebeurt door afstemming met bpv-bedrijven tijdens bedrijfsdagen en clusterdagen. Er zijn verschillende maatwerk-, na- en bijscholingstrajecten bij bedrijven in uitvoering en ontwikkeling. Als onderdeel van contextrijk leren wordt binnen enkele onderwijsteams ook virtual reality ingezet.

Op school hebben veel studenten het moeilijk, als gevolg van de COVID-19periode. Zij hebben veel extra aandacht nodig om het onderwijs goed te kunnen volgen. De samenwerking tussen mentoren en Studentenbegeleiding is hierin van cruciaal belang. Het oriënteren, meelopen en inschrijven bij een technische opleiding is gedurende het gehele schooljaar mogelijk gemaakt.

De samenwerking met het vmbo is veel intensiever geworden. Vmbo-leerlingen maken vanaf het tweede leerjaar op al onze locaties kennis met de verschillende techniekopleidingen. Enkele vo- leerlingen volgen ook al keuzedelen op een VISTA locatie. Op de laatste open avond in 2022 zagen we een toename van havo 4 en 5 leerlingen. Dit zijn deels leerlingen die de havo-opleiding te zwaar vinden, maar ook de steeds grotere vraag naar mbo-technici op de arbeidsmarkt speelt een rol in de belangstelling van havisten voor mbo-techniek.

5 Mens en Maatschappij

In augustus 2022 is de nieuwe wet inburgering ingevoerd. Het onderwijsteam TAAL+ biedt vanaf dat moment ook een aantal duale trajecten aan, gericht op sectoren van waaruit een vraag ligt: logistiek (in samenwerking met Medtronic) en bouw (in samenwerking met Praktech). Verder is er een pilot gestart met de gemeente Heerlen en Werk voor Heerlen, waarin deelnemers een duaal traject volgen van enkele dagdelen taal en een aantal dagdelen praktijk (groenvoorziening, horeca, retail). ▷ *Zie hoofdstuk 3.10 voor een uitgebreider verslag van TAAL+.* Bij de Entree opleidingen is in 2022 verder gewerkt aan de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn vo-vso-pro-mbo, het project Voordeel en Vervolg 2.0. Er zijn met diverse scholen gesprekken gevoerd over de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn én een doorlopende supportroute voor de studenten. In november 2022 is de samenwerkingsovereenkomst met 10 scholenkoepels getekend. De verwachting is dat in 2023-2024 in Maastricht/Sittard 33 studenten en in de regio Heerlen 42 studenten doorstromen. Na een succesvolle afronding van de Entree opleiding worden studenten verder begeleid naar een niveau 2 opleiding (een startkwalificatie) of naar de arbeidsmarkt. Studenten voor wie het behalen van een entreediploma niet haalbaar is, worden in samenspraak met de ketenpartners doorgeleid naar een traject richting werk. We zien een toename van het aantal bedrijven dat laaggeschoold personeel een certificering willen aanbieden via een praktijkverklaringsroute: een kortdurende praktijkscholing voor eenvoudige werkzaamheden. Het aantal deelnemers hieraan is in 2022 gegroeid en voor 2023 wordt een forse stijging verwacht. Voor NT2 deelnemers wordt aan de praktijkverklaringsroute een extra taaltraining toegevoegd.

Bij de opleiding Pedagogisch werk en onderwijsassistent is in 2022 de RIF-aanvraag Werkplekleren toegekend.

▷ *Zie hiervoor bijlage 11. Voor de ontwikkelingen bij Vavo, zie hoofdstuk 3.9.*

1.5 COVID-19 en het Nationaal Programma Onderwijs

Voor 2022 is ondernemend aan de slag gegaan met het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) als één van de vier strategische focuspunten.

▷ *Voor een nadere toelichting hierover en COVID-19 verwijzen wij graag naar hoofdstuk 2.4 Focuspunt 4: Ondernemend aan de slag met NPO en bijlage 15.*

1.6 Stijgende energieprijzen

In Nederland stegen in 2022 de prijzen van goederen en diensten flink, met name de prijs van energie nam enorm toe.

VISTA merkt de gevolgen van deze prijsstijgingen. Zo hebben de stijgende energieprijzen een forse invloed op de kosten van VISTA, en dus ook op de begroting van 2023. Op basis van de nu bekende tarieven stijgen de kosten in 2023 met ongeveer 3,5 miljoen euro.

VISTA college heeft een aantal energiebesparingsmaatregelen genomen. In het kader van het Plan van Aanpak Duurzaamheid, zullen de komende jaren via het strategisch Huisvestingsplan lange termijnmaatregelen worden ontwikkeld, onder andere op het gebied van isolatie, zonnepanelen, ledverlichting en warmtepompen.

‘VISTA heeft een aantal energiebesparende maatregelen genomen. Verder zullen er lange termijnmaatregelen worden ontwikkeld, onder andere op het gebied van isolatie, zonnepanelen, ledverlichting en waterpompen.’

Uit: Dagblad de Limburger | 4 januari 2023 | door Tom Janssen

Leerlingen Vista College in Heerlen maken in virtual reality kennis met werkplekken: 'Zo blijven ze betrokken'

Jaarlijks melden zich zo'n 500 jongeren uit heel Zuid-Limburg zich aan voor de Entree-opleiding van Vista, voor het merendeel vroegtijdig schoolverlaters of jongeren die pas in Nederland wonen. In de eerste weken na de start kiezen ze voor een beroepsprofiel, zoals bijvoorbeeld de zorg, horeca of autotechniek. Dit traject duurt een jaar, waarna de studenten - mits ze de finish halen - kunnen starten met een reguliere mbo-opleiding.

Van deze 500 jongeren, gaan er zo'n 300 naar de locatie van het Vista College aan de Valkenburgerweg in Heerlen. Daar heeft Vista nu een virtual reality-lokaal ingericht. „In de VR-modules die we ontwikkelen zorgen we ervoor dat studenten op virtuele wijze kunnen kennismaken met hoe een bedrijf eruit ziet", legt Entree-docent en 'blended coach VR' Roel Peijs uit. „Met de bril op stappen ze dus echt een autogarage, restaurant of winkel binnen en leren ze over alle bedrijfsprocessen. En dat in een heel kort tijdsbestek."

Pittige doelgroep

Zo'n VR-bril op het hoofd tijdens de les is toch nét wat spannender dan een boek of laptop voor de neus, bekent Entree-student Kyan (17): „Ik ben toch liever bezig, iets aan het doen, dan dat ik aan het leren ben." Het op een andere manier prikkelen van studenten zoals Kyan is hard nodig: veel jongeren die zich inschrijven voor Entree kampen met motivatie- of gedragsproblemen. Dat gold ook voor Kyan, die nu de richting 'Assistent Mobiliteitsbranche' volgt: „Op de middelbare school was ik totaal niet gemotiveerd. School paste niet bij mij. Ik wilde gewoon lekker kunnen sleutelen."

Hoewel Entree er alles aan doet om jongeren aan boord te houden, valt nog ruim dertig procent van alle studenten

binnen het jaar uit. „Dat hoeft niet altijd verkeerd te zijn", duidt Entree-opleidingsmanager Patrick Pranger. „Er zijn ook studenten die toch zonder diploma gaan werken. Maar een deel wordt doorverwezen naar de hulpverlening." Het is een pittige doelgroep, benadrukt hij: „En daar heb je een sterk onderwijsprogramma voor nodig en - vooral - sterke professionals. Die hebben we. Maar zoiets als virtual reality is dan net die toverstaf waarmee je een jongere extra betrokken kunt houden."

Beter leren kennen

Er zijn al voor verschillende beroepsrichtingen virtuele werelden ontwikkeld, onder andere door ICT-studenten van Vista. Entree werkte in eigen huis al samen met de opleiding Autotechniek en het restaurant van de school. Buiten de deur werd ondernemer Patrick Byrman van Pat's Tostibar aan de Saroleastraat in Heerlen, bereid gevonden om mee te doen.

„Ik kom zelf uit de Passart oorspronkelijk, dus ik ken de buurten waar jongeren, zoals die op de Entree-opleiding, vandaan komen. Ik werk mee vanuit een sociale gedachte", zegt Byrman. „Maar wie weet: als ik straks mensen nodig heb voor mijn zaak - zeker nu het onderwijs weer terug naar het centrum komt - kan ik misschien bij de jongeren terecht die de Tostibar via VR hebben leren kennen."

Vista is inmiddels ook in gesprek met andere partijen in Zuid-Limburg. Bovendien zullen volgens docent Peijs tevens de andere locaties, in Sittard en Maastricht, én andere opleidingen binnen Vista op termijn gebruik kunnen maken van VR.

2. Strategie

De strategie van VISTA college is in 2020 vastgelegd in VIZIER '20-'25. Hierin zijn de missie, visie, kernwaarden en ambities opgenomen. Bij het uitvoeren van de missie en het uitwerken van de visie werken wij vanuit onze kernwaarden aan onze ambities. Onze kernwaarden zijn: respectvol, samen, nieuwsgierig en ondernemend. De kernwaarden bieden houvast voor student, medewerker, management en bestuur.

Missie

De missie van VISTA college is om studenten een solide en duurzame basis te bieden voor persoonlijke ontwikkeling, burgerschap en werk (of doorstroom naar vervolgonderwijs), zodat zij succesvol zijn en zullen blijven.

Visie

VISTA college biedt in samenwerking met bedrijven, maatschappelijke organisaties en gemeenten een regionaal dekkend maatwerkaanbod van kwalitatief hoogwaardig middelbaar beroepsonderwijs, cursussen en educatie dat past bij iedere student, bij ieder bedrijf en aansluit bij de ontwikkeling van de (eu)regio.

Voor 2022 zijn de volgende vier strategische focuspunten gehanteerd:

1. Blijvend samenwerken vsv
2. Respectvolle en duurzame inzetbaarheid en werk
3. Nieuwsgierig naar onderwijsinnovatie
4. Ondernemend aan de slag met Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Hoewel *Leven lang ontwikkelen* geen strategisch focuspunt was, is het wel strategisch van belang en het wordt daarom apart toegelicht.

2.1 Focuspunt 1: Blijvend samenwerken vsv

VISTA college hanteert als motto 'wij zien jou'. Wij hebben de overtuiging dat een student die zich gezien voelt, beter begeleid kan worden en minder snel uitvalt. Wij streven naar een zo laag mogelijk aantal studenten dat verzuimt en uitvalt zonder diploma. De realisatie van deze ambitie is geen eenvoudige opgave en vereist een duurzaam pedagogisch-didactisch klimaat, adequate begeleiding en juiste inzet van interventies. Het terugdringen van vsv is een voortdurend aandachtspunt.

Onze vsv-aanpak is gericht op het realiseren van een duurzaam pedagogisch-didactisch schoolklimaat waarbinnen iedere student de kans krijgt om een startkwalificatie te behalen en daarmee duurzaam inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Na een daling in de voorgaande jaren laat het vsv-percentage in 2022 weer een stijging zien, ook landelijk. Dit wordt voor een deel veroorzaakt door de COVID-19-pandemie, maar zeker ook door de aantrekkelijke arbeidsmarkt. Studenten gaan al in loondienst voordat ze hun opleiding hebben afgerond ('groenpluk'). VISTA college probeert, samen met regionale partners, deze studenten op enig moment te laten terugkeren in de schoolbanken, in een bbl- of llo-traject. De afdeling Business Development heeft hiervoor volop aandacht en is samen met de onderwijsteams innovatief aan de slag met de ontwikkeling van oplossingen, zoals het ontwikkelen van geschikte onderwijsmodules.

In mei 2022 heeft het college van bestuur de definitieve integrale aanpak vsv vastgesteld, die is afgestemd op de onderwijsvisie *Gaan voor groei*. De aanpak is gebaseerd op het waarderend onderzoek dat eind 2021 is afgerond. Het waarderend onderzoek heeft laten zien dat naast het realiseren van een duurzaam pedagogisch-didactisch leerklimaat ook interventies nodig zijn, specifiek gericht op het terugdringen van vsv.

Onze duurzame aanpak vsv is een doorlopende supportroute waarbij studenten vanaf de intake een zo soepel mogelijk studie- en ontwikkelproces doorlopen. De duurzame aanpak richt zich enerzijds op het ondersteunen van opleidingen bij hun eigen vraagstukken op het gebied van vsv. Anderzijds richt de aanpak zich op een aantal centrale thema's ter versterking van de doorlopende supportroute: (1) herijking huidig intakeproces; (2) een gezamenlijke visie op de rol van het mentoraat; (3) een gezamenlijke visie op loopbaanoriëntatie en -begeleiding en een toekomstbestendig portfolio; (4) soepele interne doorstroom; en (5) het inrichten van extra faciliteiten voor studenten die om welke reden dan ook in hun opleiding 'vastlopen' (bijvoorbeeld gericht op heroriëntatie of opvang voor minder belastbare studenten).

Elk van deze actielijnen is uitgewerkt in een opdrachtbeschrijving. De opdrachtbeschrijvingen zijn in juli door het college van bestuur vastgesteld, waarbij iedere actielijn een eigen aanpak, dynamiek en tijdlijn kent. De uitvoering is in september 2022 gestart en omvat het organiseren, implementeren en uitvoeren van de interventies vanuit het actieplan vsv.

Om VISTA college – en daarmee de onderwijsteams- de mogelijkheid te bieden om een duurzame aanpak vsv te implementeren is hiervoor binnen het NPO een bedrag voor 2022 en 2023 van € 600.000,- opgenomen en inmiddels gealloceerd aan teams en actielijnen.

VISTA college participeert bovendien in het regionale vsv-programma 2020-2024, waarin de 16 regiogemeenten en alle Zuid-Limburgse onderwijsinstellingen samenwerken aan het tegengaan van voortijdig schoolverlaten.

2.2 Focuspunt 2: Respectvolle en duurzame inzetbaarheid en werk

Goed onderwijs vereist professionele en vitale medewerkers. VISTA college hecht daarom aan beleid dat duurzame inzetbaarheid van gezonde en tevreden medewerkers ondersteunt.

Op organisatie- team- en medewerker niveau biedt VISTA college concrete oplossingen ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Zo is voor teams o.a. een toolkit beschikbaar en kunnen medewerkers gebruik maken van interventies uit de interventieboog.

Het aantal interventies, cursussen en coaching-trajecten voor medewerkers dat via deze interventieboog duurzame inzetbaarheid wordt aangeboden is flink uitgebreid en het gebruik van de tools uit de Toolkit Werkdruk neemt verder toe.

Vooral de coaching op het gebied van mentale veerkracht is zeer in trek. Er wordt tijd en aandacht besteed aan nieuwsberichten, info op de website, e-mails en diverse activiteiten en cursussen rondom duurzame inzetbaarheid en werkdruk.

Het ziekteverzuim bij VISTA college is in 2022 toegenomen. Deze tendens is landelijk ook zichtbaar. Vooral in de hogere leeftijdscategorie is het ziekteverzuim hoog. Voor deze groep medewerkers besteden we extra aandacht aan duurzame inzetbaarheid, het verhogen van de vitaliteit en het verlagen van de werkdruk.

MTO

In het najaar heeft het tweejaarlijkse MTO plaatsgevonden. De respons was 78 procent. Dat is hoger dan gemiddeld (landelijk 70,3%). Op de vier hoofdthema's (bevlogenheid, betrokkenheid, werkgeverschap en sociale veiligheid) scoorde VISTA college ruim voldoende. De scores waren nagenoeg gelijk aan het landelijke gemiddelde van alle mbo's (zie tabel 1).

Tabel 1. Scores MTO 2022

	VISTA college	Benchmark	VISTA college 2020
Bevlogenheid	7,6	7,6	7,6
Betrokkenheid	7,6	7,4	7,6
Werkgeverschap	6,3	6,4	
Sociale Veiligheid	7,2	7,2	
Respons	78%	70,3%	75%

Bron: Effectory MTO VISTA college 2022

Uit het MTO komen de volgende trots- en verbeterpunten naar voren:

Trotspunten:

- Collega's, onderlinge samenwerking binnen de teams & feedback: Het merendeel van de medewerkers is tevreden over de onderlinge samenwerking tussen directe collega's en hun eigen team. *"Ik voel me op mijn plek."*
- De student staat centraal: De student en zijn/haar kennis en kunde staan bij de medewerkers centraal. *"Er werken veel mensen die hart voor de student hebben".*
- De persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden worden meer ingezet en de tevredenheid hierover is gestegen. *"Het is super wat VISTA aanbiedt in je persoonlijke ontwikkeling".*

Verbeterpunten:

- Werkdruk: Een groot deel van de medewerkers geeft aan dat er niet voldoende tijd is om de taken uit te voeren. Vooral in de onderwijsteams is dit een verbeterpunt. Medewerkers van de onderwijsteams geven het volgende aan: *"Er is vooral weinig ruimte voor het uitvoeren van taken (lesontwikkeling)".*
- Communicatie: zowel de onderlinge communicatie in de teams, als de communicatie van VISTA in de brede zin wordt als verbeterpunt opgegeven. *"Betere communicatie in de brede zin is wenselijk. Blijf communiceren met elkaar".*
- Samenwerking; De samenwerking tussen de verschillende teams en locaties is, in tegenstelling tot samenwerking in de ondersteunende teams, een verbeterpunt. Hier wordt het volgende over gezegd: *"De behoefte om van elkaars kwaliteiten gebruik te maken binnen de organisatie mist. Er zijn teveel eilandjes die vooral bezig zijn om hun eigen belangen te beschermen."*

Het college van bestuur heeft de resultaten besproken met de ondernemingsraad, de raad van toezicht en leidinggevenden. Ook zijn de resultaten met de teams besproken door de leidinggevenden.

2.3 Focuspunt 3: Nieuwsgierig naar onderwijsinnovatie

VISTA college is ervan overtuigd dat innovatie de sleutel is voor toekomstbestendig onderwijs. Het focuspunt 'Nieuwsgierig naar onderwijsinnovatie' is dan ook volop in ontwikkeling. In de eerste helft van 2022 is door onderwijskundig leiders en onderwijsteams gewerkt aan een grote verscheidenheid van pedagogische en didactische innovaties. De onderwijsteams zijn ondersteund door *blended coaches*.

In de tweede helft van 2022 heeft VISTA college meer focus aangebracht in de VISTA-brede activiteiten van de onderwijskundig leiders en zijn zij actief in één van de volgende expertiselijnen: (1) Implementatie Onderwijsvisie, (2) Practoraat Gepersonaliseerd Leren (3), Practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek of (4) Beleidsthema's en overige onderwijsinnovaties.
De stafteams SOB en IMMI hebben samen met de onderwijskundig leiders nagedacht over de implementatie van de onderwijsvisie *Gaan voor groei*, inclusief de thema's digitalisering en flexibilisering/modularisering. Hierbij wordt ook verbinding gezocht met andere roc's en met het programma 'Doorpakken op Digitalisering' en het vervolg daarop met het programma 'Npuls'. Ook is gekeken naar de impact van de keuzes op de vereiste competenties van docenten, de onderwijslogistiek, de systemen, de processen en de inrichting van de huisvesting, en andere randvoorwaardelijke thema's zoals studiedata en learning analytics.

Practoraten
De practoraten 'Gepersonaliseerd leren' en 'Digitale Pedagogiek en Didactiek' hebben hun onderzoek voortgezet. Binnen de practoraten werken practoren en onderwijskundig leiders samen aan praktijkgericht onderzoek, gekoppeld aan de beide practoraatsthema's. Het practoraat Gepersonaliseerd Leren doet onder andere onderzoek naar de ontwikkeling van zelfregulatieve vaardigheden van studenten, de relatie tussen motivatie, projectonderwijs en zelfstandig werken. Daarnaast is in 2022 een onderzoek opgestart om meer zicht te krijgen op hoe innovatieprojecten binnen VISTA college bijdragen aan het realiseren van gepersonaliseerd leren in de teams. Het practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek continueert het onderzoek naar het gebruik van virtual reality in de klas, specifiek gericht op de rol van de docent hierin en de impact op het studiesucces van studenten. In 2022 is tevens VISTA-breed onderzoek opgestart naar de implementatie van door technologie ondersteund onderwijs en de digitale vaardigheden van docenten.

Meer keuzevrijheid voor studenten binnen VISTA

Binnen het BVC-cluster hebben Jikke Nales (OKL'er Schoonheidsverzorging) en Benjamin Philippeth (OKL'er Toerisme & Recreatie) met succes de innovatieve pilot 'Kies je keuzedeel' gelanceerd. Het doel? Om studenten meer keuzevrijheid te bieden, beter in te spelen op een leven lang ontwikkelen, en deuren te openen voor flexibeler werken. Jikke deelt haar verhaal.

‘Met de pilot *Kies je keuzedeel*, krijgen studenten de mogelijkheid om keuzedelen te volgen die niet binnen hun eigen opleiding beschikbaar zijn. Zo kan een student Toerisme bijvoorbeeld een keuzedeel Visagie doen.’

Jikke: “We vroegen ons af wat studenten nu eigenlijk écht te kiezen hebben bij keuzedelen. Vaak is het aanbod beperkt, of zijn er niet genoeg docenten binnen een opleiding om het aanbod te versterken.” Nu, met deze pilot ‘Kies je keuzedeel’, krijgen studenten de mogelijkheid om keuzedelen te volgen die niet binnen hun eigen opleiding beschikbaar zijn. “Zo kan een student Toerisme bijvoorbeeld een keuzedeel Visagie doen.”

Meebewegen met interesses

De pilot is dus een kans om meer keuzemogelijkheden te creëren voor studenten, een ontwikkeling die Jikke en Benjamin ook zagen bij andere mbo-opleidingen in het land. Verder sluit ‘Kies je keuzedeel’ goed aan bij de onderwijsvisie ‘Gaan voor groei’. Jikke: “We willen flexibel zijn en meebewegen met interesses van studenten, zelfs als we die nu nog niet kennen.” Ze hoopt dat studenten hierdoor (weer) een intrinsieke motivatie voelen; dat ze een bepaalde kans krijgen om iets te leren en deze ook mogen grijpen.

De pilot duurde twee jaar. Eerst in kleine vorm, daarna in grotere vorm. Was het geheel zonder uitdagingen? Jikke erkent dat ze andere clusters en collega’s best moesten overtuigen. “Het vereist aanpassingen in processen en examinering; best wel wat werk achter de schermen. Het vraagt ook om een verandering in mindset en het loslaten van studenten. Je moet bereid zijn om studenten een stukje opleiding te laten volgen op een andere plek binnen VISTA.” Maar het is nodig volgens Jikke: “Als we willen bewegen, moeten we ergens beginnen. Anders blijven we op onze eigen opleidingseilanden zitten.”

Verder uitrollen binnen VISTA

Inmiddels staat het CvB ook achter het plan, en mogen ze de pilot verder gaan uitrollen binnen VISTA. Jikke: “De stapjes zoals we die nu in de pilot hebben gezet, kunnen we ook in het groot gaan zetten.” De pilot heeft ook al mooie resultaten opgeleverd. Zo volgde een studente Schoonheidsspecialist het keuzedeel ‘Eetculturen’ bij de opleiding Horeca. Door haar bijbaantje destijds in de horeca én het keuzedeel, weet ze nu zeker dat ze verder wil studeren aan de hotelschool. Ze is inmiddels aangemeld en aangenomen.”

2.4 Focuspunt 4: Ondernemend aan de slag met NPO

In het voorjaar van 2021 startte het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Het NPO is een landelijk programma gericht op het wegwerken van de nadelige effecten van de COVID-19-crisis in het onderwijs en het behouden van de positieve ontwikkelingen (bijvoorbeeld op het gebied van versnelde onderwijsinnovatie). De eerdere fasen 1 en 2 hadden als doel het wegwerken van concrete achterstanden. In 2022 is fase 3 gestart, gericht op het bestendigen van resultaten en verworvenheden. Het college van bestuur heeft NPO als centraal thema gebruikt voor de managementgesprekken in juni 2022.

De programmacoördinatie heeft de voortgang van het programma periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Alle onderwijsteams van VISTA college hebben teamplannen ingediend waarin hun NPO-activiteiten zijn onderbouwd. De teams hebben het grootste deel van de NPO-middelen gebruikt voor de volgende drie thema's: (1) soepele in- en doorstroom; (2) studentenwelzijn; en (3) ondersteuning en extra begeleiding op het gebied van stages. De centrale projecten (bijvoorbeeld Geestkracht, Project Go!, inzet extra NT2 docenten) zijn volgens plan begonnen en naar tevredenheid verlopen. Daarnaast gebruiken wij een deel van de NPO-middelen voor de implementatie van onze onderwijsvisie *Gaan voor Groei*, Hierin willen we de opgedane verworvenheden verduurzamen op het gebied van blended learning en andere vormen van begeleiding. Ook zetten we een deel van de NPO-middelen in voor een duurzame aanpak vsv.

▷ *Zie ook bijlage 15.*

'Mbo-scholen zijn voortvarend aan de slag gegaan met het wegwerken van studievertragingen en stagetekorten als gevolg van de COVID-19-pandemie.'

COVID-19

In de loop van het jaar heeft Nederland de COVID-19-situatie steeds meer onder controle gekregen. Scholen zullen de deuren in ieder geval niet meer hoeven sluiten. Dat is goed nieuws.

Landelijk is door de onderwijssector een "sectorplan middellange termijnaanpak corona mbo/ho" opgesteld. Dit plan werkt met vier scenario's en bijbehorende standaardmaatregelen voor het mbo/ho in tijden van corona. Besluitvorming over overgang van het ene scenario naar het andere vindt plaats in het Kabinet. VISTA college heeft het sectorplan vertaald naar een eigen instellingsplan dat, na instemming van de OR en CSR, door het college is vastgesteld.

Op 3 juni overhandigde minister Dijkgraaf de *Tweede voortgangsrapportage Nationaal Programma Onderwijs: mbo-ho en onderzoek* aan de Tweede Kamer. Volgens de rapportage zijn mbo-scholen voortvarend aan de slag gegaan met het wegwerken van studievertragingen en stagetekorten als gevolg van de

COVID-19-pandemie. De scholen besteden ook veel aandacht aan het verbeteren van het studentenwelzijn. De minister erkent dat de problemen nog niet zijn opgelost, mede door de lockdown van december 2021 tot januari 2022.

Een steekproef van scholen heeft via de *NPO Implementatiemonitor* kwalitatieve en kwantitatieve informatie opgeleverd over de gemaakte keuzes rondom de besteding van NPO-middelen. Zo blijken scholen bijvoorbeeld meer te investeren op het thema 'studentenwelzijn' dan zij eerder van plan waren.

Op 17 november heeft de minister de *Derde voortgangsrapportage Nationaal Programma Onderwijs: mbo-ho en onderzoek* aangeboden aan de Tweede kamer. Deze voortgangsrapportage over het school-/studiejaar 2021/2022 toont een divers beeld. Zo hebben studenten in het mbo inmiddels weer een gunstig perspectief op een stage, leerwerkplek en baan. Aan de andere kant zien we dat meer studenten uitvallen zonder een diploma te hebben behaald en dat instromende studenten minder (vak)kennis, sociale vaardigheden en motivatie bezitten. Daarnaast kampt een deel van de studenten met hardnekkige mentale problemen, welzijnsproblemen en/of een geremde sociaal-emotionele ontwikkeling.

Minister Dijkgraaf geeft scholen en studenten meer tijd om hun NPO-bestedingsplannen uit te voeren. De beschikbare middelen kunnen nu tot eind 2023 worden besteed, met 2024 als 'uitloopjaar' (in plaats van respectievelijk 2022 en 2023). VISTA college hanteert als einddatum 1 juli 2024.

VISTA GO!

***VISTA go!* ondersteunt en begeleidt (oud) studenten van alle VISTA locaties (niveau twee tot en met vier). Ze helpen bij het zoeken van een vervolgstudie, werk, een geschikte werk-leerplek, maar bieden ook hulp bij andere zaken. Maartje, Luca en Han delen hun ervaringen.**

Maartje Letterie
"Ik vond het prettig dat er contact met me werd opgenomen. Inga belde me elke week en gaf me advies over wat ik kon gaan doen. Ze luisterde écht tijdens die periode. Met behulp van VISTA go! is het me gelukt om een nieuwe baan te vinden."

Luca di Caro
"Ik had aan mijn mentor aangegeven dat ik hulp nodig had bij het vinden van een nieuwe opleiding. Na een tijdje nam VISTA go! contact met mij op en toen ging het allemaal vrij snel. We zijn samen naar een gesprek geweest en toen kwamen we al snel tot de conclusie dat Marketing de juiste keuze zou zijn. Vanaf dat moment hebben we er samen alles aan gedaan om nog aansluiting te vinden. Het was niet makkelijk vanwege de klassen die al vol zaten, maar uiteindelijk is het toch gelukt. Ik ben erg blij met hoe VISTA go! zich steeds heeft ingezet, door te blijven mailen, bellen en informatie op te vragen, zodat we meer te weten kwamen. Daar ben ik hen dankbaar voor. Ook waardeer ik het dat ze af en toe nog een berichtje sturen om te vragen hoe het gaat."

Han Kartoush
"Nadat ik mijn opleiding helpende zorg en welzijn had afgerond, twijfelde ik welke opleiding ik wilde gaan doen. Ik wist ook niet wat de beste manier was om tot een goede keuze te komen. Via mijn mentor hebben we VISTA go! gecontacteerd. In eerste instantie was mijn keuze de opleiding verzorgende IG en de tweede keuze verpleegkunde. Nadat ik de open dag had bezocht, ging mijn interesse echter uit naar laboratoriumtechniek. Ik las dat ik eerst de vakken wiskunde, natuurkunde en chemie moest hebben. Ik werd geadviseerd om eerst de VAVO te doen om deze vakken te halen. Mijn begeleider heeft contact gehad met zowel VAVO als laboratoriumtechniek, en daardoor heb ik beide mogelijkheden kunnen bekijken en leren kennen. Uiteindelijk heb ik gekozen voor wat het beste voor mezelf was: de opleiding laboratoriumtechniek. Bij het intakegesprek was mijn begeleider van VISTA go! aanwezig. Nadat ik met de opleiding ben gestart, heb ik contact gehouden met VISTA go! en nu alles goed gaat, is het traject afgerond."

‘Ze luisterde écht tijdens die periode. Met behulp van VISTA go! is het me gelukt om een nieuwe baan te vinden.’

2.5 Aandachtspunt: Leven lang ontwikkelen

In het kader van een leven lang ontwikkelen richt VISTA college zich op drie doelgroepen: de starters, de herstarters en de doorstarters. Hierbij wordt steeds de relatie gelegd met de huidige en toekomstige ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt.

De regio staat aan de vooravond van een aantal grote transities die invloed gaan hebben op het individu en op de regionale arbeidsmarkt, bijvoorbeeld: energietransitie, digitalisering, robotisering, circulariteit, verduurzaming en aandacht voor vitaliteit. Bovendien kampt de regio Zuid-Limburg met een relatief grote ontgroening en vergrijzing, is de arbeidsparticipatie zeer laag en hebben veel mensen een slechtere gezondheid dan in de rest van het land.

De snelheid van de veranderingen zorgt er voor dat VISTA college haar opleidingsaanbod steeds flexibel, modulair en wendbaar moet inrichten. Denk maar aan de COVID-19-pandemie, waarbij er veel vraag was naar zorgpersoneel. VISTA college heeft daar met het concept leven lang ontwikkelen adequaat op ingespeeld, door het ontwikkelen van mogelijkheden om mensen snel te kunnen om- en bijscholen en zo een wisseling tussen werkgevers en sectoren of binnen organisaties mogelijk te maken. Ons opleidingsportfolio voor her- en door starters is in het afgelopen jaar sterk uitgebreid in de verschillende sectoren.

VISTA college integreert leven lang ontwikkelen in het onderwijskundig concept. Of het nu gaat om jong of oud, (jeugd)werklozen, werkenden, doorstromers, switchers of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, ieder individu kan een passende opleiding volgen zodat hij een grotere toegevoegde waarde kan geven op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

De onderwijsteams bepalen samen het opleidingsportfolio, waarbij zij worden geadviseerd en ondersteund door het stafteam Business Development en Strategie en Onderwijsbeleid. VISTA college werkt hierbij samen met ketenpartners, zodat er een breed passend opleidingsportfolio voor alle niveaus beschikbaar is om aan de regionale vraag te kunnen voldoen, nu en in de toekomst.

‘De regio staat aan de vooravond van een aantal grote transities die invloed gaan hebben op het individu en op de regionale arbeidsmarkt, bijvoorbeeld: energietransitie, digitalisering, robotisering, circulariteit, verduurzaming en aandacht voor vitaliteit.’

PB

Uit: Dagblad de Limburger | 23 januari 2023 | door Tom Janssen

Door Vista College gekochte Boeing 737 per nachtelijk transport onderweg naar Limburg

Het is soms passen en meten geblazen, maar het vliegtuig dat het Vista College onlangs in Hoofddorp heeft aangekocht, is op weg naar het zuiden.

Naar verwachting zal de Boeing 737-500 in de vroege dinsdagochtend per vrachtwagen arriveren op Maastricht Aachen Airport. Daar zal het toestel later die dag met een hijskraan van de oplegger gehaald worden en vervolgens een hangar in worden gemanoevreerd.

In de eerste kilometers beleefde de operatie enkele hachelijke momenten. Tijdens het uitrijden van het toestel in Hoofddorp, waar het toestel tot nu toe stond, was de ruimte tussen de wand van de loods en de romp nog maar een halve centimeter. Na vertrek uit Hoofddorp reed het speciale konvooi door een deel van Haarlem. Daar kwamen tientallen bewoners uit nieuwsgierigheid uit hun huizen om deze bijzondere 'voorbijganger' op hun telefoon vast te leggen.

Napoleonsbaan

Via Haarlem werd vervolgens koers gezet naar de A9. Omdat het vliegtuigtransport niet onder alle viaducten door kan, is er gekozen voor een alternatieve route, onder meer de A50 en de A73. Bij Baarlo gaat het vervolgens over de Napoleonsbaan naar België en dan weer bij Stein Nederland in, richting vliegveld.

Bij daglicht zal dan het - wederom zeer nauw luisterende - sluitstuk van deze operatie plaatsvinden: het afhijsen van het vliegtuig en het binnenrollen in de leshangar van Vista, in het Aviation Competence Center.

Wi-Fi.
Free movies.
Enjoy.
SAFETY 737 800/900
COVER TO COVER
SENSATIONAL CIARA
KULEANA: LOVING HAWAI'I
WELCOME TO
Main Cabin

3. Student en onderwijs

3.1 Studentbegeleiding: de student centraal

VISTA college stelt het perspectief van de student centraal. Vandaar het VISTA-motto: 'wij zien jou'. Vanuit die gedachte geven wij vorm aan de individuele leerroute, begeleiding en loopbaanoriëntatie. Wij besteden daarbij veel aandacht aan de relatie tussen student en docent en een goed en veilig onderwijsklimaat.

Volgens de begeleidingsvisie van VISTA college verzorgen de mentoren en docenten de begeleiding van hun studenten. Het team Studentbegeleiding adviseert en ondersteunt daarbij de mentoren en onderwijsteams. In 2022 is gewerkt aan de verdere implementatie van deze werkwijze. De expertise in het bestrijden van jeugdwerkeloosheid en het bieden van nazorg, die is opgedaan bij de opleiding niveau 2-breed, is ondergebracht bij het team Studentenbegeleiding.
In 2022 kwamen weer veel ondersteuningsvragen binnen van studenten met psychische en financiële problemen.
Met NPO-gelden is extra ondersteuning voor studenten ingericht, zoals trainingen op het gebied van mindfulness en emotionele intelligentie en counseling. Daarnaast is er zorg en aandacht voor studenten en medewerkers bij rouw en verlies van dierbaren. Helaas bestaat voor niet-schoolgerelateerde problemen van studenten nog te weinig menskracht in het mbo-knooppunt (het multidisciplinair team dat zorgt voor specialistische hulp bij school- en niet-schoolgerelateerde problemen). Dat komt door de beperkte beschikbare middelen bij de gemeenten. In 2023 wordt de dialoog met wethouders en beleidsambtenaren van de gemeenten over de mbo-knooppunten voortgezet. De knooppunten worden verder ingericht en beter vindbaar gemaakt.

3.2 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding en burgerschap

VISTA college onderschrijft de maatschappelijke opdracht om de arbeidsmarktparticipatie te verhogen door het streven naar een goed inzetbare generatie jongvolwassenen. Daarom besteedt VISTA college veel aandacht aan loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en burgerschap.

Een belangrijk doel voor 2022 was om een start te maken met het beter laten aansluiten van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding en burgerschap op de behoefte van studenten én om meer vanuit een uniform en VISTA-breed perspectief te kijken. In dit kader participeert VISTA college, samen met Zuid-Limburgse overheden en andere partners, in een onderzoeksproject. In zogenaamde 'Beroepsoriëntatielabs en Burgerschapslabs' wordt onderzocht op welke manier studenten regie kunnen nemen in hun eigen ontwikkeling. Op basis daarvan vindt in de labs innovatie van loopbaanoriëntatie en -begeleiding plaats.

Ook zijn we gestart met de route naar een VISTA-visie op loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Hiervoor is aan de hand van enquêtes en gesprekstafels input opgehaald bij studenten, OKL'ers, decanen voortgezet onderwijs en docenten. Er zijn ook gesprekstafels georganiseerd rondom burgerschap, ten behoeve van aanscherping van de gezamenlijke beelden over een VISTA-visie op burgerschap. De visies zijn nog in ontwikkeling en zullen in 2023 verder worden uitgewerkt, waarin ook expliciet aandacht wordt besteed aan prestaties die door de teams moeten worden geleverd. Hierbij wordt ook aansluiting gezocht met de onderwijsvisie.

Op 18 mei 2022 heeft een fysieke conferentie *'Versterking samenwerking vmbo-VISTA college'* plaatsgevonden. Een van de thema's was de versterking van de verbinding tussen vmbo en mbo, enerzijds om de overstap voor leerlingen soepeler te laten verlopen en anderzijds om hen een gefundeerde keus te kunnen laten maken zodat zij hun ontwikkeling succesvol kunnen voortzetten.

'In zogenaamde 'Beroepsoriëntatielabs en Burgerschapslabs' wordt onderzocht op welke manier studenten regie kunnen nemen in hun eigen ontwikkeling.'

3.3 Studentaantallen

In de onderstaande tabel is te zien dat bij VISTA college in 2022 minder studenten stonden ingeschreven dan in vorige jaren. De laatste jaren is landelijk een tendens waarneembaar waarbij we een verandering in de studentenpopulatie zien. Ook bij VISTA college is deze ontwikkeling zichtbaar. Meer specifiek kan deze geduid worden als een daling in de instroom BOL, een daling in de doorstroom BOL, een stijging in de instroom BBL en een stijging in de doorstroom (binnen of richting) BBL. Ook zien we een toename in de 3de leerweg (LLO). De richting van deze ontwikkeling is in lijn met VIZIER en verwachting. De daling in de BOL is echter sterker dan verwacht. Oorzaken hiervan zijn divers en hebben geen directe relatie met de kwaliteit van het gegeven onderwijs.

De daling in studentenaantallen is niet evenredig verdeeld over alle opleidingen van VISTA college. Sommige opleidingen worden harder geraakt dan andere. De ontwikkeling van de studentaantallen in de komende jaren is moeilijk te voorspellen. Het effect van deze ontwikkeling is dat de gewogen studentenaantallen binnen VISTA per 1 oktober 2022 met ruim 8% gedaald zijn t.o.v. 2021.

Tabel 2. Bekostigde BOL- en BBL-studenten in de afgelopen 3 jaar

	BOL	BBL
2020	10.480 (79%)	2.709 (21%)
2021	10.155 (79%)	2.669 (21%)
2022	9.101 (75%)	3.032 (25%)

Bron: DUO d.d. 30 januari 2023

Uit tabel 3 blijkt dat in schooljaar 2022-2023 de studentenaantallen op alle niveaus zijn gedaald: Entree daalde met 4,5 procent, mbo2 daalde met 2 procent, mbo3 met 11,1 procent en mbo4 met 5 procent. De procentuele afname is bij niveau 3 het grootst. Dit ligt in lijn met de landelijke ontwikkelingen. De verklaring hiervoor moet worden gezocht in de veranderende samenstelling van het vmbo, met minder studenten in de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg en meer studenten in de gemengde en theoretische leerweg. Daarnaast starten meer kader- en basisgediplomeerden op niveau 4.

Tabel 3. Bekostigde studenten per niveau

	Entree	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
2020	465 (3,5%)	2.108 (16%)	3.075 (23,3%)	7.541 (57,2%)
2021	444 (3,5%)	2.139 (16,7%)	2.747 (21,4%)	7.494 (58,4%)
2022	420 (3,5%)	2.113 (17,4)	2.449 (20,2%)	7.151 (59%)

Bron: DUO d.d. 30 januari 2023

Van BOL naar BBL

‘Ik voel me gezien en gehoord’

Lina Frederix
studente verzorgende IG

‘De overstap ging vrij snel voor mij. BBL gaf me gelijk meer ritme en structuur. Uiteindelijk is het de bedoeling dat ik op mezelf ga wonen en mijn eigen geld ga verdienen.’

Waarom besloot je om over te stappen van BOL naar BBL?
Lina: “Het werd me allemaal te veel. Ik heb een paar keer aangegeven dat ik wilde overstappen. Ik wist wel al vanaf het begin dat ik in de BBL-opleiding wilde instromen als verzorgende IG. Die stap was destijds te vroeg, dus heb ik nog een half jaar als BOL-leerling verzorgende IG gewerkt om mezelf te bewijzen maar ook om het werkveld te verkennen.”

Hoe is de overstap van BOL naar BBL verlopen?
Lina: “De overstap ging vrij snel voor mij. BBL gaf me gelijk meer ritme en structuur. Uiteindelijk is het de bedoeling dat ik op mezelf ga wonen en mijn eigen geld ga verdienen. Nu heb ik één vaste schooldag per week. Voorheen had ik bijna nooit vrij; ik was in het weekend ook nog vakantiekracht. Nu kan ik mijn tijd veel beter indelen. Collega’s hebben me wel ook aangemoedigd en zeiden dat ik het in me had.”

Wat ervaar je als het grootste verschil?
Lina: “Ik voel me gezien en gehoord. Ik ben pas een aantal lesdagen naar school geweest, maar het was positief. Ik krijg fatsoenlijke antwoorden en kan vragen stellen. Nu moet ik veel meer zelf doen en de regie in handen nemen voor mijn examens en oefenopdrachten. Op de schooldag krijg ik wel goede hulp, maar uiteindelijk ben ik zelf verantwoordelijk. Er zijn deadlines die ik moet halen. Dit heeft ervoor gezorgd dat ik gegroeid ben in mijn zelfstandigheid.”

Wat zou je willen zeggen tegen anderen die overwegen om over te stappen van BOL naar BBL?
Lina: “Ik zou zeggen dat als je het niet in je hebt om de regie in eigen handen te nemen en je weet dat je veel hulp en planning nodig hebt, het misschien niet de beste keuze is. Maar als je wel de drive hebt en bereid bent om hard te werken, zou ik het zeker aanraden. Je leert ontzettend veel van het werken. Ik ben nu niet meer boventallig en word echt als collega behandeld. Het team neemt me mee en ondersteunt me. Het kan wel overweldigend zijn, maar het is de moeite waard. En je verdient er ook nog eens een inkomen mee.”

3.4 Jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat

Tot en met 2021 liet VISTA college op deze drie indicatoren een stijgende lijn te zien. Over de periode 2019-2022 zien we echter een dalende lijn op alle drie de indicatoren. Deze daling kan voor een deel worden verklaard door de trek naar de arbeidsmarkt in combinatie met de verhoogde uitval. Tussentijdse uitstroom en minder doorstroom zorgen voor een daling van de resultaten. VISTA college scoort op het jaarresultaat en het startersresultaat nog steeds boven de landelijke gemiddelde cijfers van vorige jaren. Het diplomaresultaat ligt iets onder het gemiddelde. De cijfers van de benchmark studiesucces mbo over 2022 worden in mei 2023 verwacht. Hier kan nu nog geen definitieve vergelijking op worden getrokken.

Tabel 4. Jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat 2016-2019 t/m 2019-2022[1]

	Jaarresultaat	Diplomaresultaat	Startersresultaat
2016-2019	73,6%	73,5%	84,7%
2017-2020	73,5%	74,1%	85,9%
2018-2021	74,3%	75,2%	87,1%
2019-2022	72,7%	72,1%	86,9%

Bron: Eduarte Qlikview app/Onderwijsresultaten - peildatum 18-1-2023

[1]Jaarresultaat: het aantal gediplomeerden in het jaar, als percentage van het aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingsverlaters in dat jaar. Diplomaresultaat: het aantal gediplomeerde instellingsverlaters als percentage van alle instellingsverlaters van dat jaar. Startersresultaat: het aandeel nieuwe starters dat in een instelling blijft of uitstroomt met een diploma van deze instelling. De uitstroom zonder diploma telt hierin niet mee. Het gaat telkens om het gemiddelde over drie jaren.

3.5 Voortijdig schoolverlaters

Tabel 5. VSV percentages 2019-2022

Kengetal	Streefwaarde SJ 21/22[2]	Voorlopig SJ 21/22	Definitief SJ 20/21	Definitief SJ 19/20
N1	22,60%	29,92%	32,7%	26,5%
N2	9,58%	12,90%	10,1%	9,9%
N3	3,89%	6,80%	4,5%	4,4%
N4	3,25%	4,80%	3,1%	3,0%

Bron: Factsheet OCW-VISTA college 2019-2020, 2020-2021, VSV Dashboard DUO 2021-2022

Bij VISTA college ligt het aantal voortijdig schoolverlaters voor de meeste opleidingen hoger dan de landelijke norm en hoger dan het landelijk gemiddelde. ▷ *Zie hiervoor bijlage 1, tabel 16.* Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat de arbeidsmarkt steeds krapper wordt (waardoor bedrijven sterker zijn gaan trekken aan studenten als potentiële werknemers) en dat de studenten (langdurige) problemen ervaren met betrekking tot hun algemeen, sociaal en emotioneel welbevinden.

De vsv cijfers zijn in de regio Parkstad het hoogst. Deze regio heeft te maken met een aantal achterstanden: armoede, ongezondheid, werkloosheid, leegstand en onveiligheid in diverse wijken. De problematiek en de achterstand ten opzichte van het gemiddelde van Limburg en de rest van Nederland is groot. Dit heeft een negatieve invloed op het welbevinden van de studenten uit deze regio en daarmee ook op het voortijdig schoolverlaten. Met name voor Entree zien we dat ons streven naar een passende plek voor iedere student binnen VISTA college (drempelloze instroom) leidt tot een hoger vsv-cijfer. We schrijven iedereen in en bekijken gedurende de rit wat een passende route voor de student is of kan zijn. In sommige gevallen leidt dit tot een andere route dan het behalen van een Entree diploma, wat de vsv cijfers weer verhoogd.

Voor de situatie van deze en de andere studenten is er binnen VISTA college ruime aandacht: vanuit de begeleiding in de onderwijsteams, het mentoraat en studentbegeleiding. Met een integrale aanpak van VSV wordt stevig doorgewerkt om interventies te ontwikkelen en studenten van dichtbij te volgen. Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten was in 2022 en blijft ook in komende jaren een prioriteit van VISTA college. ▷ *Zie ook paragraaf 2.1.*

▷ *Voor een splitsing van de VSV-cijfers naar BOL en BBL, zie bijlage 1, tabel 16.*

‘Met een integrale aanpak van VSV wordt stevig doorgewerkt om interventies te ontwikkelen en studenten van dichtbij te volgen.’

[2] Dit zijn de norm-percentages zoals opgenomen in het VSV Dashboard DUO 2021-2022.

3.6 Stimuleren van internationalisering

Tijdens de COVID-19-crisis daalden het aantal internationale stages aanzienlijk. Na een periode van heropstarten in 2021, zagen we de aantallen in 2022 weer toenemen. De onderwijsteams zijn zich inmiddels ook meer bewust van de mogelijkheden die er beschikbaar zijn voor internationale ervaringen.

In 2022 was ten opzichte van 2021 een forse stijging te zien van zowel de studenten- als medewerkersstages: van 55 naar 240. Dit aantal lag hoger dan de 154 in 2019, het jaar vóór de COVID-19 crisis. De behoefte aan -en belangstelling voor- een euregionale of internationale ervaring stijgt.

Tabel 6. Overzicht internationale stages van studenten en medewerkers

	Studenten	Medewerkers	Totaal
2020	18	9	27
2021	29	26	55
2022	144	96	240

Bron: VISTA Bureau Internationalisering, *Mobility tool*.

Tabel 7. Aantallen korte en lange stages van studenten in 2022

	Aantal studenten
Kort (minimaal 10 dagen)	83
Lang (tussen 9-12 maanden)	61

Bron: VISTA Bureau Internationalisering, *Mobility tool*.

In 2021 heeft VISTA college heeft met Zuyd Hogeschool en Gilde Opleidingen een project opgestart rond de doorontwikkeling van de Global Mind Monitor. Met deze mbo-variant van de tool kunnen de internationale competenties van mbo-studenten in kaart worden gebracht. In 2022 is deze tool verder doorontwikkeld. Het lectoraat van Zuyd Hogeschool heeft inmiddels ook een training gegeven tijdens het onderwijscafé. De eindversie van de monitor wordt naar verwachting in 2023 opgeleverd.

Er is een Euregio-toolkit ontwikkeld. Dat is een fysieke tool, met spellen en vragenlijsten, die in de lessen kan worden gebruikt, bijvoorbeeld om culturele verschillen tussen Nederland en de grenslanden te verduidelijken. Naast de Euregio-toolkit is een inspiratiemagazine gepubliceerd voor verschillende mogelijkheden waarop *internationalisation at home* kan worden ingezet. De onderwijsteams blijven internationalisering at home-activiteiten uitvoeren in de klas. Dit zorgt voor laagdrempelige kennismaking met internationalisering.

Vanuit de samenwerking met Stichting Duits in de beroepscontext streeft VISTA college naar het stimuleren van

euregionale samenwerking en het gebruik van de Duitse taal. VISTA college streeft voortdurend naar uitbreiding van het netwerk binnen de Euregio.

Team Marketing, Communicatie en Events is een koploper op het gebied van Euregionale samenwerking. VISTA college heeft daarom sinds dit jaar het Euregiolabel[3] toegekend gekregen.

3.7 Studenttevredenheid

VISTA college beoordeelt de studenttevredenheid onder andere op basis van de JOB-monitor. De JOB-monitor is een onafhankelijke peiling die een keer per twee jaar wordt uitgevoerd. Wij scoorden in 2022 als opleiding een rapportcijfer 6,8 (het landelijk gemiddelde was 6,8). De school als geheel kreeg een 6,5 (het landelijk gemiddelde was een 6,6). De resultaten liggen dus in lijn met het landelijk gemiddelde (2022) en met de vorige meting (JOB- monitor 2020).

Onze studenten waren het meest tevreden over de veiligheid op school en het leren op de werkplek/stage. Het minst tevreden waren de studenten over het volgen van de online lessen door corona.

‘Het is goed om te zien dat VISTA college erin is geslaagd om de studenttevredenheid op hetzelfde niveau te houden. Tegelijkertijd heeft VISTA college, zoals ook in VIZIER is uitgewerkt, de ambitie om continue te blijven verbeteren. Ambitie voor de volgende JOB-monitor (2024) is om een stijgende lijn te laten zien, zowel voor wat betreft de respons als de resultaten.’

[3] Scholen/opleidingen met het Euregiolabel integreren kennis en informatie over de euregionale buurtregio's in de lessen, organiseren grens overstijgende schooluitwisselingen en maken het voor studenten mogelijk om in aanraking te komen met tenminste één van de buurttalen (Frans, Nederlands en/of Duits).

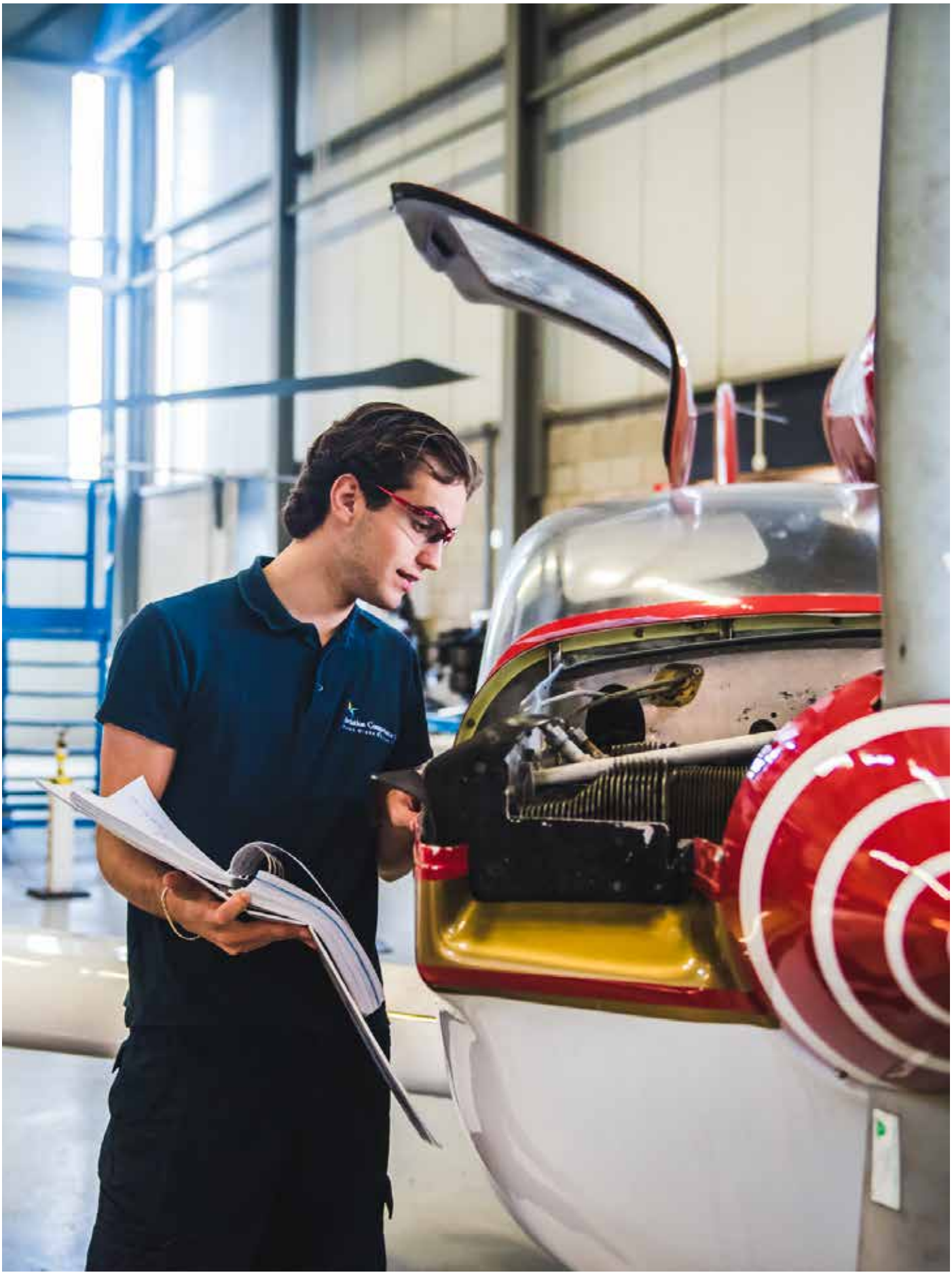
Het begin van een nieuwe **dynamiek** binnen het mbo

Over **studenttevredenheid & studentparticipatie** *met Elise Habets, studente maatschappelijke zorg en lid Centrale Studentenraad*

Hoe ervaar jij hoe VISTA omgaat met studenttevredenheid?
Elise: "Ik kan uit eigen ervaring zeggen dat VISTA college hier echt actief mee bezig is en het belangrijk vindt. Wat ik merk, is dat ze eerlijk en transparant zijn in de terugkoppeling naar studenten toe, althans op mijn opleiding. Natuurlijk zijn er ook momenten waarop het minder goed gaat, maar in die gevallen wordt er juist om onze hulp gevraagd door de opleidingsmanager voor input en feedback, en dat is heel fijn."

Wat onderneemt VISTA college om studentparticipatie te bevorderen?
Elise: "VISTA college wordt zich steeds meer bewust van de positieve resultaten die voortkomen uit studentparticipatie en hoe belangrijk dit is, zowel voor de organisatie als voor de individuele student. Het speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van de studenten, door hen bewust te maken van hun mogelijkheden, waar ze zich thuis voelen en hoe ze kunnen groeien gedurende hun studentenleven, zelfs als ze verder willen studeren."

Wat zou VISTA college nog meer kunnen doen op dit gebied?
Elise: "Het komende jaar zullen er veel positieve veranderingen plaatsvinden en zal er meer aandacht worden besteed aan deze thema's. Dat is goed nieuws! Er wordt op alle niveaus gekeken naar studentenparticipatie en studenttevredenheid, van het individuele studentenniveau tot het welzijn van de student in het algemeen. Dit is van groot belang en erg interessant; het begin van een nieuwe dynamiek binnen het mbo."



In 2021 is op initiatief van de centrale studentenraad onderzoek gedaan naar de verschillende vormen van studentenfeedback die plaatsvinden in ons onderwijs. Het doel is om in 2023 de best practices op het gebied van studentfeedback te vertalen naar beleid en om een gestandaardiseerde set feedbackinstrumenten aan te bieden. Dit wordt opgepakt in het kader van studentparticipatie, waar studentenfeedback een onderdeel van is.

Medio 2022 heeft vanuit het Kwaliteitsnetwerk MBO een instellingsdialoog plaatsgevonden. Het dialoogteam heeft de volgende onderzoeksvraag meegekregen: 'Hoe kunnen we de studentparticipatie versterken zodat deze bijdraagt aan de ontwikkeling van onze studenten en aan VISTA college als lerende organisatie?' Hierbij is onderzocht hoe studentenparticipatie proactief kan bijdragen aan de onderwijskwaliteit. De instellingsdialoog was vooral het 'startsein' om te bekijken hoe participatie kan worden gedefinieerd, hoe participatie plaatsvindt, hoe die worden ervaren en hoe die kan worden gemonitord en versterkt. Deze vragen worden vanaf 2023 verder uitgewerkt in de werkgroep studentparticipatie. Studentparticipatie is ook als prioriteit benoemd in de kaderbrief 2023.

3.8 Toelatingsbeleid en bindend studieadvies

VISTA college volgt de landelijke richtlijnen voor het toelatingsbeleid. In sommige gevallen wordt voor een opleiding een numerus fixus (NF) ingesteld. Dat kan verschillende redenen hebben: een verplichting vanuit de Commissie Macrodoelmatigheid mbo en/of afspraken vanuit de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, de beschikbaarheid van het aantal stageplaatsen (in overleg met partijen uit de regionale arbeidsmarkt) of afspraken met Defensie of Politie. In het kader van de macrodoelmatigheid werken wij samen met Yuverta en Gilde Opleidingen.

In november 2022 heeft de Taskforce doelmatigheid (onder voorzitterschap van Lodewijk Asscher) het *Advies Kansrijk opleiden* uitgebracht. Daarin wordt geadviseerd de werkwijze Doelmatigheid (die sinds 2018 mede het aanbod aan opleidingen bepaalt) te vervangen door de werkwijze *Kansrijk opleiden:* van een reductie op de instroom van bepaalde opleidingen naar de bevordering van een keuze voor kansrijke beroepen. Sectorkamers gaan onderzoeken wat nodig is om potentiële studenten te verleiden om voor (kansrijke) opleidingen in het mbo te kiezen, scholen en regionale partners zijn aan zet voor de praktische uitvoering. Hierdoor kunnen urgente vraagstukken in de regio worden opgelost. VISTA college juicht deze nieuwe aanpak toe. Er waren bij VISTA college in het schooljaar 2022-2023 27 opleidingen met een numerus fixus waarvan 12 ook aanvullende eisen hadden. Er was één opleiding met alleen aanvullende eisen.

In 2020 is het beleid op het gebied van het bindend studieadvies vastgesteld. Dat beleid geldt nog steeds. In het schooljaar 2020-2021 werd voorzichtig omgegaan met dit beleid, als gevolg van de COVID-19-pandemie. Vanaf het cohort 2021-2022, en dus ook in 2022, hanteert VISTA college weer de drie adviezen uit het vastgestelde beleid: positief studieadvies, negatief studieadvies of negatief bindend studieadvies (9 maanden na start van de opleiding). De teams behandelen het studieadvies als expliciet onderdeel van de begeleiding.

3.9 Voortgezet Algemeen Volwassenonderwijs

Per 1 januari 2022 zijn de vavo-teams van Heerlen en Maastricht formeel samengevoegd. Vanaf de start van het schooljaar 2022-2023 is ook inhoudelijk sprake van één onderwijsteam met twee locaties. Er is een nieuwe begeleidingsstructuur ingericht: iedere docent is nu mentor. En ten behoeve van de leerlingen die extra zorg en aandacht nodig hebben is een begeleidingsteam ingericht dat bestaat uit docenten met specifieke kennis en opleiding op het gebied van begeleiding.

Zoals te zien is in tabel 8, zijn de leerlingenaantallen nog niet terug op het niveau van vóór COVID-19, omdat afgelopen examenperiode wederom extra maatregelen van kracht waren voor het vo: de zogenaamde 'duim van Wiersma' (één onvoldoende mocht worden weggestreept, behalve bij de kernvakken), een extra herkansing en een derde examen tijdvak. Als gevolg van deze maatregelen lagen de slagingspercentages in het vo weer hoog. Dit heeft ertoe geleid dat met name de instroom van 'Rutte-leerlingen' (uitbesteed door het vo aan het vavo) achterbleef. Inmiddels is bekend dat er voor het examenjaar 2022-2023 geen extra maatregelen meer zullen komen, waardoor de toestroom vanuit het vo naar verwachting weer zal toenemen. In tabel 9 staat het aantal diploma's en certificaten dat in 2021-2022 is uitgereikt.

'Per 1 januari 2022 zijn de vavo-teams van Heerlen en Maastricht formeel samengevoegd.'

Tabel 8. Aantal studenten vavo naar vo-soort over een periode van 5 jaar

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Havo leerjaar 5	266	275	171	233	213
Havo voorbereidend leerjaar 4	49	64	59	73	77
Vmbo theoretische leerweg	107	114	49	56	54
Vwo leerjaar 6	157	149	77	105	118
	579	**602**	**356**	**467**	**462**

Bron: Studenten Informatiesysteem VISTA college

Tabel 9. Aantal uitgereikte vavo-diploma's en losse certificaten in schooljaar 2021-2022

	Volledig diploma	Losse certificaten
Vmbo-tl	27	12
Havo	103	97
Vwo	50	46

Bron: Jaarverslag Examencommissie vavo

3.10 TAAL+

TAAL+ verzorgt volwassenenonderwijs Nederlands (als eerste en als tweede taal) voor: (1) anderstaligen die al langer in Nederland zijn (de 'oudkomers'); (2) inburgeraars volgens de Wet inburgering 2013 en de Wet inburgering 2021 (de 'nieuwkomers'); en (3) voor Nederlanders met een taalachterstand.

TAAL+ ontwikkelt aanbod op maat door intensieve samenwerking met gemeenten, bedrijven, maatschappelijke organisaties en mbo-opleidingen. TAAL+ wordt positief geëvalueerd door deelnemers en samenwerkingspartners. Het wordt door de MBO Raad zelfs als *good practice* genoemd voor de invulling van de Wet educatie en beroepsonderwijs en voor de Wet inburgering 2021, met name op het gebied van de samenwerking met gemeenten, bedrijven en andere relevante samenwerkingspartners in de regio Zuid-Limburg en het proactief meedenken over de inhoud en organisatie van het TAAL+-onderwijs.

De eerder verkregen gunning (via openbare aanbesteding) in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs loopt tot eind 2023.

De volledige openbare aanbesteding (Z-route, B1-route en onderwijsroute) in het kader van de nieuwe Wet inburgering 2021 is ook gegund aan TAAL+, waardoor we tot eind 2023 inburgeringstrajecten kunnen blijven uitvoeren, met een eventuele verlenging tot eind 2025. Daarnaast is TAAL+ een aantal nieuwe contractactiviteiten gestart met gemeenten en bedrijven in de regio Zuid-Limburg.

Een greep uit de activiteiten van TAAL+

Duaal traject met **Werk voor Heerlen** en **Yuverta** gericht op het behalen van een praktijkverklaring Groen en inburgering.

NT2 op de werkvloer, dat wij samen met Praktech uitvoeren in Landgraaf (traject WOOW).

Schakel+: in samenwerking met Werk voor Heerlen bieden we in pilotvorm een traject aan voor deelnemers die nog niet over het juiste taalniveau beschikken om aan een entree-opleiding te kunnen starten.

NT2 teamcoaches bieden ondersteuning aan anderstaligen in het mbo: extra NT2-lessen aan 24 verschillende mbo-opleidingen voor zo 'n 250 anderstalige mbo-studenten.

Uitrollen van **werkgeversaanpak** samen met bedrijven en 16 gemeenten in Zuid-Limburg.

Implementatie **meerjarenplan basisvaardigheden** samen met en in 16 gemeenten in Zuid-Limburg.

Uit: Dagblad de Limburger | 28 oktober 2022 | door Thijs de Veen

In één keer een inburgeringsdiploma, opleiding én baan voor zestien vluchtelingen in Zuid-Limburg: 'Dit programma gaf mij een nieuwe kans'

Een nieuw land, een nieuwe taal en een andere maatschappij. Het zijn een paar van de grote uitdagingen waar vluchtelingen in Nederland tegenaan lopen. Het programma Beyond pakt die problemen als één geheel op en helpt deelnemers een plek in de samenleving te vinden.

Zestien nieuwkomers maken een succesvolle nieuwe start door een speciaal programma dat vluchtelingen op weg helpt in de Nederlandse maatschappij. Afgelopen week ontvingen ze zo twee diploma's: één voor hun inburgering en een mbo-1 diploma in de logistiek. Daarbovenop komt ook meteen een passende baan in de medisch-technologische logistieke sector. „Dit programma gaf mij een nieuwe kans", zegt deelnemer Essam uit Syrië. „Dit is een nieuw begin voor mij en ik word geaccepteerd."

Steentje bijdragen

De aangesloten mbo-onderwijsinstelling Vista college noemt de lichting afstudeerders 'een mooi resultaat van één van de meest succesvolle programma's in Zuid-Limburg'. Het programma 'Beyond' is een samenwerking tussen overheid, de medisch-technologische sector en het onderwijs, op initiatief van Medtronic. De wisselwerking tussen die drie partijen zorgt voor een snellere integratie in de samenleving. „Het feit dat zij direct hun steentje bijdragen aan de maatschappij

zorgt voor een gevoel van erkenning", verklaart Vista.

Beyond bestaat uit een eenjarig traject waar vluchtelingen onder begeleiding gelijktijdig een speciaal curriculum op mbo-1-niveau volgen, werkervaring opdoen en inburgeren. Als onderdeel van het programma worden deelnemers tevens gestimuleerd om tijdens hun praktijkopleiding op de werkplek Nederlands te spreken en zo de integratie te versnellen.

Aangesloten bedrijven zijn Abbott, Boston Scientific, Doc Morris en Medtronic.

Nieuwe kandidaten

Inmiddels zijn er alweer 24 nieuwe kandidaten begonnen met het speciale traject. Eind oktober start wederom een nieuwe groep. VISTA verwacht dat voor eind 2024 zo'n honderd opgeleide en ingeburgerde medewerkers hun plek vinden in maatschappij en op arbeidsmarkt via het Beyond programma.

Tabel 10. Slagingspercentages TAAL+ in 2022

	VISTA college	Landelijk gemiddelde
Alfabetisering NT2	64%	60%
NT2 laagopgeleiden	64%	62%
NT2 middenopgeleiden	80%	72%
NT2 hoogopgeleiden	84%	74%

Bron: Blik op werk en DUO

De profielen alfabetisering inburgering en laagopgeleiden vormen 72% van de TAAL+-populatie; het profiel middenopgeleid 23% en het profiel hoogopgeleid 5%.

De slagingspercentages van de TAAL+-opleidingen liggen voor alle profielen boven het landelijk gemiddelde (zie tabel 10). Het landelijk gemiddelde is tevens de minimale vereiste van Blik op werk om het Keurmerk Inburgering te kunnen behouden.

De profielen alfabetisering inburgering en laagopgeleiden scoren net boven het landelijk gemiddelde. De beide andere profielen scoren ruim boven het landelijk gemiddelde. Ten opzichte van vorig jaar zijn de slagingspercentages van alle profielen exact gelijk gebleven.

Een andere indicator, die Blik op Werk jaarlijks gebruikt, is de deelnemerstevredenheid. Het onafhankelijke onderzoeksbureau Panteia peilt daarvoor bij inburgeraars, die gedurende het kalenderjaar 2022 hun traject beëindigd hebben. Het tevredenheidscijfer is gestegen van rapportcijfer 7,3 in 2021 naar 8,0 in 2022. Hiermee komt TAAL+ in de buurt van het landelijk gemiddelde (8,3). De belangrijkste reden voor de toegenomen tevredenheid is het weer kunnen volgen van fysieke lessen, in plaats van de online lessen ten gevolge van COVID-19. In vergelijking met de landelijke cijfers scoort TAAL+ hoger op de begeleiding tijdens het traject over de voortgang en de veiligheid op school en scoren we iets lager op onder andere het leertempo en de begeleiding algemeen.

De laatste indicator van Blik op Werk is de bevoegdheid van docenten NT2. Docenten TAAL+ dienen bevoegd te zijn voor het mogen geven van NT2-lessen. Hiervoor is het behalen van het certificaat van de opleiding tot bevoegd docent NT2 een verplichting. Omdat een aantal docenten van TAAL+ niet bevoegd is, organiseert TAAL+ in het schooljaar 2022-2023 een in company-training voor 17 docenten. De verwachting is, dat een dergelijke training ook voor het schooljaar 2023-2024 ingekocht zal worden, gezien de groei van TAAL+ in 2022.

TAAL+ heeft in 2022 haar organisatiestructuur aangepast. Er is nu één opleidingsmanager en teamondersteuners per locatie (Heerlen, Sittard en Maastricht). Om actief deel te kunnen nemen in het netwerk van samenwerkingspartners zijn er nu twee relatiebeheerders (één voor Parkstad en één voor Westelijke Mijnstreek en Maastricht-Heuvelland). Elke subregio heeft een eigen coördinatiepunt dat het eerste aanspreekpunt vormt voor enerzijds de deelnemers van TAAL+ en anderzijds voor alle verwijzers. In 2023 zal de organisatiestructuur verder vorm krijgen.

3.11 Mbo-studentenfonds

De regeling mbo-studentenfonds, van kracht sinds 1 augustus 2021, is nu één volledig schooljaar uitgevoerd. De regeling is bedoeld om te helpen voorkomen dat studenten om financiële redenen afzien van het (ver)volgen van beroepsonderwijs.

In 2022 is gewerkt aan het optimaliseren van de voorwaarden van het mbo-studentenfonds, om de studenten te kunnen ondersteunen die het daadwerkelijk nodig hebben. Verder is het mbo-studentenfonds in 2022 beter verankerd in de organisatie. Er is gezorgd voor bekendheid van het fonds onder studenten en docenten en de drempel voor een aanvraag is zo laag mogelijk gemaakt.

VISTA college heeft verder een eigen schoolfonds 18+, voor financiële ondersteuning van studenten die ouder zijn dan 18 jaar.

De vergoeding aan de *studenten van Centrale studentenraad* (doelgroep 1) is gecontinueerd volgens de eerder gemaakte afspraken. Er zijn 95 aanvragen gedaan die alle zijn gehonoreerd.

Vanuit doelgroep 2 (*studenten die aan onderwijs gerelateerde maatschappelijke activiteiten uitvoeren*) en doelgroep 4 (*studenten die ongewild studievertraging oplopen, bijvoorbeeld door ziekte, zwangerschap of mantelzorg, en niet meer in aanmerking komen voor studiefinanciering*) zijn geen aanvragen gedaan.

Door doelgroep 3 (*studenten jonger dan 18 jaar die nog geen recht hebben op een studiebeurs, met ouders die onder de inkomensgrens vallen*) zijn 470 aanvragen gedaan waarvan er 426 zijn toegekend. Aan deze studenten is ondersteuning geboden voor de verwerving van de verplichte leermiddelen en andere schoolkosten.

VISTA college verwacht voor 2023 een toename van het aantal aanvragen. Steeds meer gezinnen en studenten raken in financiële nood terwijl zij een inkomen hebben dat boven de norm (2021-2022) van het mbo-studentenfonds ligt. Daarnaast zijn ook de kosten van de leermiddelen gestegen.

▷ *Voor het totaaloverzicht met aanvragen, toekenningen en bedragen mbo-studentenfonds zie bijlage 1 tabel 17.*

‘VISTA college verwacht voor 2023 een toename van het aantal aanvragen. Steeds meer gezinnen en studenten raken in financiële nood terwijl zij een inkomen hebben dat boven de norm (2021-2022) van het mbo-studentenfonds ligt.’

4. Kwaliteit en kwaliteitsborging

4.1 Visie op onderwijs: *Gaan voor groei*

Onze onderwijsvisie *Gaan voor groei* is vanaf 2022 leidend voor onderwijs en beleid. Het is onze pedagogisch-didactische ambitie: wij willen zo goed mogelijk (blijven) bijdragen aan de ontwikkeling van al onze studenten, vanuit een stevig pedagogisch-didactisch fundament en gericht op het bieden van een solide en duurzame basis voor persoonlijke ontwikkeling, burgerschap, werk en/of doorstroom naar vervolgonderwijs.

Naast de focus op de pedagogisch-didactische ontwikkelingen vraagt het onderwijssysteem om een inrichting die past bij toekomstig onderwijs en waarin flexibilisering en modularisering essentieel zijn. Deze uitdagingen vergroten de veranderopgave waar VISTA college voor staat aanzienlijk. In 2022 is het implementatieplan daarom verder geconcretiseerd en in maart 2023 volgt definitieve vaststelling. Een belangrijke stap in de implementatie van de onderwijsvisie is te komen tot VISTA-brede kaders en afspraken en tot ondersteunende inzichten, tools en handreikingen voor teams, diensten en staven.

Verscheidene onderwijsteams zijn al gestart met de vertaling van de onderwijsvisie naar hun eigen (onderwijs)visie- en praktijk, want de pedagogisch-didactische visie *Gaan voor Groei* bouwt voort op waar menig team al mee bezig was.

In de VISTA brede implementatie van de onderwijsvisie wordt onder meer verbinding gezocht met andere ROC's en met de opbrengsten van het programma 'Doorpakken op Digitalisering' en Npuls. Hun 'lessons learned' en afwegingen worden meegenomen in de volgende fasen van de implementatie.

Lopende digitaliseringsinitiatieven worden in lijn gebracht met de onderwijsvisie, waarbij ook is bepaald hoe technologie de implementatie van de onderwijsvisie kan ondersteunen. Randvoorwaardelijke thema's als studiedata, learning analytics en docentprofessionalisering op ICT-gebied worden hierin betrokken.

PO.:
Q'TY.:
N.W.:
G.W.:
MEAS:48x47x52 cm
4
4.9 pcs
6.6 Kgs
Kgs
CHASIN'

4.2 Kernwaarden kwaliteitscultuur

De kernwaarden van VISTA college zijn: samen, nieuwsgierig, ondernemend en respectvol. In 2020 zijn we gestart met een traject om de kernwaarden intern en extern zichtbaar te maken en uit te dragen. In 2021 zijn de kernwaarden uitgewerkt en verankerd. In 2022 hebben we daarin een volgende stap gezet.

De kernwaarden worden zichtbaar gekoppeld aan belangrijke VISTA-brede thema's als sociale veiligheid, inclusie en diversiteit. Ook spelen ze altijd een rol op leiderschapsdagen, in de arbeidsmarktcommunicatie en bij de onboarding van nieuwe medewerkers. Ook zijn in 2022 de *VISTA vuurtjes* van start gegaan. Dat zijn kleinschalige bijeenkomsten 'rond het kampvuur' waarin telkens één kernwaarde centraal staat. Door middel van *storytelling* wordt betekenis gegeven aan de kernwaarden. In 2022 zijn negen vuurtjes gestookt. Er is een groep 'firestarters' (*interne facilitators*) opgeleid om de *VISTA-vuurtjes* te begeleiden. Om in de teams aan de slag te gaan met de kernwaarden worden tools en handvatten ontwikkeld. Er is een aanzet gedaan tot het meetbaar maken van het gebruik van de kernwaarden op de volgende gebieden: studentenfeedback, medewerkersreis, management- & team development, kwaliteitscultuur en beleidsontwikkeling.

In het MTO van 2022 geeft 91,6 % van de medewerkers aan bekend te zijn met de kernwaarden.

VISTA vuurtjes: kernwaarden verhalen

Respectvol, samen, nieuwsgierig en ondernemend: dát zijn de VISTA kernwaarden. Ze vertellen wie we zijn en hoe wij willen worden ervaren door onze studenten, door elkaar en door onze partners in de regio. Het zijn mooie en waarde(n)volle woorden. Maar... wat betekenen ze precies? En hoe geven we ze elke dag vorm? Om daar zicht op te krijgen, organiseerden we VISTA vuurtjes op onze locaties in Heerlen, Maastricht en Sittard. Rondom 'het kampvuur' deelden we kernwaardenverhalen, gaven we er samen betekenis aan en zagen we elkaar.

‘Zo zie je dus: iets wat klein ontstaat, kan groeien tot iets nieuws.’

Trotse kartrekker

“Als stagebegeleider ga ik regelmatig bij stagebedrijven op bezoek en raak ik in gesprek. Dan kom je gauw tot de conclusie: hé, we hebben een gemeenschappelijk doel. Mensen opleiden voor de toekomst!

Zo’n vijf jaar geleden zijn we tot een eerste samenwerkings-verband gekomen met een bedrijf in Kerkrade. VISTA mag dan in de ochtend - wanneer ze nog gesloten zijn - hun ruimtes gebruiken als leslokalen. Door deze samenwerking kunnen studenten hun kennis in de praktijk toepassen en daardoor neemt hun eigenaarschap en zelfstandigheid toe. Zo kunnen onze studenten bijvoorbeeld achter de balie oefenen; voor als er straks een echte gast komt.

In plaats van via een lesboek op school, krijgen studenten zelf van deze bedrijven te horen wat hun marketingstrategie of filosofie is, waar zij als bedrijf bij sollicitaties op letten, enzovoorts. Bijkomend voordeel van deze samenwerking is natuurlijk dat pareltjes snel bovendrijven. Bedrijven zien gauw: die student heeft er gevoel voor. Plus, de student ontdekt gauw zijn interesse.

Het komt regelmatig voor dat onze studenten na hun stage er een weekendbaantje aan over houden of zelfs, als ze klaar zijn met hun studie, bij het bedrijf gaan werken. En dan mogen zij daar de nieuwe stagiaires begeleiden. Nou, dan is de cirkel rond; als oud-studenten de nieuwe stagiaires begeleiden. Dan heb je het ergens wel goed gedaan.

Binnen VISTA zijn er inmiddels meer van zo’n samenwerkingsverbanden ontstaan. Bedrijven benaderen ons ook al zelf. Zo zie je dus: iets wat klein ontstaat, kan groeien tot iets nieuws.”

‘Het wordt pas gemakkelijker als we gaan groeien door te delen.’

Groeien door te delen

“Sinds vorig jaar heb ik vier teams van zo’n vijftig medewerkers en zevenhonderd studenten onder mijn hoede. Wat mij opviel, was dat iedereen werkdruk ervaarde en brandjes aan het blussen was. Maar brandjes… die ontstaan altijd weer opnieuw.

Ik zocht toen connecties en legde verbanden met collega-scholen in Nederland, via de MBO Raad. Ook heb ik zitting genomen in een aantal besturen. Ondanks dat dit veel tijd kost. En ik ben kwalificatiedossiers gaan vorm geven. Mijn uitgangspunt: als ik bij de bron zit dan kan ik voorkomen in plaats van genezen. En wat ik dan fijn vind, is dat je dan je vleugels uitslaat. Wij zijn een schooltje binnen een grote school, dus er is weinig expertise binnen VISTA, en daarom ben ik landelijk (in Drenthe, Terneuzen, Rotterdam...) goede samenwerkingsverbanden aangegaan.

En dan zie je: binnen een halfjaar komt er al onnoemelijk veel content binnen. De docent die veel uren in de werkverdeling had om een bepaalde klus te klaren, is al binnen tien uur klaar. Daardoor kan die docent nog wat anders gaan doen! Dus door dwarsverbanden te leggen, ontstaat er werkdrukverlaging. Het wordt pas gemakkelijker als we gaan groeien door te delen.”

Uit: *Wij zien jou. VISTA verhalenbundel*

4.3 Kwaliteitsmonitor MBO

De kwaliteitsmonitor MBO is een externe gestandaardiseerde kwaliteitsmonitor die binnen VISTA college wordt gebruikt om de kwaliteit van het onderwijs en de voortgang van doelen te volgen.

De monitor is bij uitstek voor teams bedoeld, om inzicht te krijgen in hun prestaties via verschillende indicatoren en hoe die zich verhouden tot gestelde doelen en landelijk vastgestelde normen. Naast kwantitatieve maatstaven (zoals aanwezigheid studenten, studiesucces en medewerkersverzuim) bevat de monitor ook zachte indicatoren (zoals veiligheid, onderwijsinnovatie en professionalisering). De tool is geen verantwoordingsinstrument, maar een middel om de dialoog aan te gaan over kwaliteit. De resultaten uit de monitor zijn voor ieder (ander) team ook in te zien zodat de teams en teamleden met elkaar in gesprek kunnen raken en van elkaar kunnen leren.

In 2021 heeft VISTA college een pilot gedaan met deze monitor. Op basis van de pilot zijn in 2022 diverse technische verbeteringen aangebracht om de gebruiksvriendelijkheid te verhogen, bijvoorbeeld met betrekking tot de snelheid van de tool. Ook is het gebruik van de kwaliteitsmonitor gestimuleerd, onder andere tijdens een workshop. Na evaluatie is besloten om in kalenderjaar 2023 geen nieuwe ontwikkelwensen door te voeren, maar de tool in huidige vorm verder te optimaliseren door het oplossen van fouten in de monitor (bugs) en het vergroten van de gebruiksvriendelijkheid.

4.4 Kwaliteitsborging examinering

VISTA college is verantwoordelijk voor een proces van examinering en diplomering dat de civiele waarde van onze diploma's borgt. In 2022 werd examinering en diplomering nog gedeeltelijk beïnvloed door de nasleep van de COVID-19-crisis, maar in oktober 2022 zijn alle tijdelijke aanpassingen in wet- en regelgeving op het gebied van het examineren beëindigd.

De pandemie heeft geleid tot het 'anders verantwoorden van de diplomabeslissing', waarbij meer aandacht wordt gegeven aan een onderwijsconcept als programmatisch toetsen, het meenemen in de diploma-beslissing van bewijzen die binnen of buiten het onderwijs zijn verzameld en aan modulair onderwijs. Binnen de opgerichte professionele leergemeenschap 'Anders Verantwoorden' voeren onderwijskundig leiders en docenten het gesprek over de mogelijkheden.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt ten aanzien van leven lang ontwikkelen zijn in 2022 in een stroomversnelling geraakt. Er is meer nadruk komen te liggen op het uitbouwen van het post-initiële aanbod. Deze scholingstrajecten worden afgerond met een certificaat (voor keuzedelen of beroepsgerichte onderdelen) of een mbo-verklaring (inclusief de praktijkverklaring).

Het harmoniseren en optimaliseren van het examenbeleid en de examineringsprocessen zijn voortgezet. De effecten hiervan leiden tot een betrouwbaar en evenwichtig proces van examinering. De samenwerking tussen de onderwijsteams, de portefeuille examinering, de proceseigenaarsgroep (PEG) examinering, het examenbureau en de examencommissies heeft een flinke impuls gekregen.

Er is veel aandacht besteed aan de communicatie over wijzigingen in wet- en regelgeving rondom examineren

of beleidsaanpassingen. Dit gebeurde via 'kennisshots', nieuwsbrieven en publicaties van servicedocumenten, formulieren en processen op MijnVISTA. Daarnaast is er voortdurend aandacht voor de professionalisering van alle betrokkenen bij examinering, waarbij de VISTA Academie ondersteunt.

Examinering en het nieuwe Onderzoekskader van de Inspectie 2022

Het onderzoekskader van de Inspectie 2021 kent twee standaarden in het kwaliteitsgebied Borging en Afsluiting. Bij de standaard *Borging* (BA1) ligt de nadruk op het functioneren van de examencommissie en het cyclisch werken aan de eigen kwaliteit. Voor de onderwijsteams is de standaard *Afsluiting* (BA2) van belang en is het opstellen van een visie op onderwijs en examinering essentieel. In dat kader is voor de examencommissies een uniform format opgesteld voor een plan van kwaliteitsborging en ontwikkelen we, in aansluiting op de nieuwe onderwijsvisie, een visie op toetsing en examinering. De visie op onderwijs van een onderwijsteam bepaalt op welke wijze examinering wordt vormgegeven. Om minimaal te voldoen aan de basiskwaliteit stelt het onderwijsteam kwaliteitseisen op voor een betrouwbare diplomering en certificering. Het doel is om onderwijs en examinering beter met elkaar te verbinden. De manier waarop toetsing en examinering wordt ingericht is dan geen doel op zich maar een middel om de visie op onderwijs en de invulling van het onderwijsprogramma te realiseren. Toetsing en examinering wordt daarmee een onderdeel van het onderwijsconcept.
▷ *Zie ook paragraaf 8.5 Auditresultaten examinering.*

Examencommissies

VISTA college heeft vijf clusterexamencommissies mbo en een examencommissie voor het vavo. Alle examencommissies mbo binnen het VISTA college voldoen aan de wettelijke vereisten: iedere mbo-examencommissie heeft een externe voorzitter, een examensecretaris met specifieke deskundigheid op het gebied van examinering en een extern lid uit het beroepenveld. De examencommissie bestaat verder uit diverse onderwijsteamleden. Daarmee is de onafhankelijkheid van de examencommissie gewaarborgd.

De examencommissie vavo kent een iets andere samenstelling en voldoet ook aan de specifieke wet- en regelgeving voor het voortgezet onderwijs. De onafhankelijkheid in de uitvoering van de taken van de examencommissie vavo is gewaarborgd in de wijze van examinering en beoordeling van de schoolexamens en centrale examens.

Het college van bestuur van VISTA college heeft zes keer per jaar een overleg met de voorzitters van de examencommissies en houdt zo op een directe manier toezicht op de kwaliteit van de invulling van de rol en taak van examencommissies.

Jaarlijks rapporteren de afzonderlijke examencommissies in hun jaarverslag over de activiteiten met betrekking tot het borgen van de kwaliteit van de examinering en hun reflectie hierop. Het 'rodedraadverslag' van de jaarverslagen examencommissie 2020-2021 uit maart 2022 laat zien dat de examencommissies goed op weg zijn. ▷ *Zie ook paragraaf 8.6 Onderzoek Inspectie van het Onderwijs.*

Er zijn in 2022 nieuwe formats opgesteld voor het jaarverslag en voor het plan van kwaliteitsborging. Deze bevatten een uitwerking van de standaarden uit het onderzoekskader van de Inspectie. Daarmee streven we naar meer eenduidigheid en uniformiteit, zonder de onafhankelijkheid van een examencommissie aan te tasten. Uiteraard blijft afstemming en dialoog tussen onderwijsteam en examencommissie over de invulling van examinering van groot belang.

Exameninstrumenten

Vanaf 1 augustus 2018 worden voor instellingsexamens uitsluitend gevalideerde examens ingezet. Daarvoor wordt één van

de drie routes om tot een valide exameninstrument te komen, gevolgd. VISTA college volgt het standpunt van de MBO Raad om examens (bij voorkeur) in te kopen (valideringsroute 1). Ook in 2022 is binnen de clusters gewerkt met ingekochte examens. Daar waar dat niet gebeurde, was de reden meestal, dat er geen geschikte examens voorhanden waren. In dat geval zijn examens zelf geconstrueerd en gevalideerd via route 2. De examens worden door de vaststellingsadviescommissie van ieder cluster vastgesteld op basis van de landelijke vaststellingslijst. De beoordeling wordt bekrachtigd door de examencommissies. Daar in alle gevallen validatie via route 2 heeft kunnen plaatsvinden is route 3, waarbij een zelf geconstrueerd exameninstrument extern bij een certificerende autoriteit wordt gevalideerd, niet ingezet. In elk team werken geschoolde examenconstructeurs en examenvaststellers.

4.5 Klachtenafhandeling

VISTA college heeft reglementen op het gebied van klachten, bezwaren, beroepen en geschillen. Die reglementen zijn vastgesteld volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Cao mbo. De ombudsman is de centrale functionaris voor alle klachtmeldingen binnen VISTA college, met uitzondering van kwesties over ongewenst gedrag. Hiervoor wordt doorverwezen naar een vertrouwenspersoon. De klachtmeldingen worden geregistreerd in een onafhankelijk systeem voor klachtenregistratie. Daarnaast is een commissie Sociale Veiligheid ingesteld.

Voor beroepszaken vanuit examinering en het bindend studieadvies hebben wij de wettelijke Commissie van Beroep voor Examens. Voor geschillen met betrekking tot de toepassing van de cao kunnen medewerkers terecht bij de interne of externe geschillencommissie. VISTA college is aangesloten bij de Stichting Onderwijsgeschillen in Utrecht.

Ombudsman

De ombudsman is er voor studenten, medewerkers en externe belanghebbenden en houdt zich met name bezig met adviseren en het op gang brengen en houden van de dialoog tussen de betrokken partijen. De ombudsman kan de betrokkenen -indien nodig- helpen bij het inzetten van een verder traject.

Binnen VISTA college geldt het uitgangspunt dat een klachtmelding eerst onderling wordt opgelost. Als dat niet lukt, dan kan de ombudsman helpen bij het zoeken naar een oplossing. Dat uitgangspunt, de ingestelde commissie Sociale Veiligheid en het ingerichte Studentenloket (▷ *zie paragraaf 4.6*) zijn mogelijk van invloed op het lager aantal meldingen bij de ombudsman.

In 2021 zijn 119 nieuwe dossiers/meldingen aangemaakt waarbinnen 143 problematieken zijn afgehandeld. In 2022 zijn er 77 nieuwe dossiers/meldingen aangemaakt waarbinnen 79 problematieken zijn behandeld.

De klachtmeldingen worden ingedeeld in 10 problematieken (zie tabel 11).

De meeste klachtmeldingen (29) zijn opleidingsgerelateerd en richten zich vooral op de begeleiding tijdens de opleiding.

Tabel 11. Geregistreerde klachtmeldingen ombudsman (2022)

	2022	2021
Nieuwe meldingen	**77**	**119**
Problematieken binnen melding		
Opleiding	29	49
Financiën	12	28
Examinering	8	27
Inschrijving/organisatie	13	14
Facilitaire zaken	3	6
Arbo-zaken	0	0
Personele zaken	6	6
Onderlinge gedragingen	6	6
Integriteitszaken	2	2
Overige zaken	0	5
Totaal	**79**	**143**

Bron: Registratiesysteem ombudsman VISTA college

Commissie sociale veiligheid
De Commissie sociale veiligheid is in 2022 ingesteld (▷ *zie hoofdstuk 1.4*), nadat ook VISTA college geconfronteerd werd met een aantal kwesties waarbij sprake was van grensoverschrijdend gedrag. Naar aanleiding van deze kwesties, en de media aandacht rond grensoverschrijdend gedrag in de amusementswereld, zijn er meer signalen en meldingen bij de commissie binnen gekomen. Dit komt ongetwijfeld ook omdat het instellen van de commissie melden gemakkelijker en veiliger heeft gemaakt. Een overzicht van de aard van de meldingen staat in tabel 12. Het werk van de commissie geeft VISTA college de mogelijkheid om adequaat te reageren en te handelen naar aanleiding van signalen en meldingen.

Tabel 12. Geregistreerde meldingen Commissie sociale veiligheid 2022

Aard van de melding	**Aantal**
Seksueel grensoverschrijdend gedrag	16
Discriminatie (racisme)	3
Intimidatie, stalking en angstcultuur	7
Pesten	2
Agressie/bedreiging	2
Totaal	**30**

Bron: Registratiesysteem Commissie sociale veiligheid

Interne Geschillen- en Klachtencommissie
In 2022 zijn vier bezwaren bij de Interne Geschillencommissie voor studenten ingediend, waarvan drie bezwaren zijn behandeld door de commissie. In alle gevallen betrof het een bezwaar tegen de beëindiging van de onderwijsovereenkomst en het college van bestuur heeft in alle zaken het bijbehorende advies van de commissie overgenomen.

Bij de klachtencommissie zijn twee klachten binnengekomen, die beiden hebben geleid tot een zitting en een uitspraak van de commissie. Beide klachten richtten zich op de begeleiding van studenten. Alle twee de bezwaren zijn ongegrond verklaard. Het college van bestuur heeft in beide zaken het bijbehorende advies van de commissie overgenomen.

In 2022 is een bezwaar voorgelegd aan de commissie van beroep voor de examens. Dit bezwaar richtte zich op het ongeldig verklaren van een aantal examens en heeft eind december geleid tot een zitting en uitspraak van de commissie.

4.6 Inrichting Studentenloket

De Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten vereist dat scholen per 1 augustus 2023 beschikken over een 'toegankelijke faciliteit' waar studenten een klacht kunnen indienen en waar ervoor wordt gezorgd dat de klacht op de juiste plaats terechtkomt. Bij VISTA college is deze faciliteit ondergebracht bij de servicedesk. Vier servicemedewerkers zijn getraind om de triage van meldingen en klachten te doen en deze door te leiden naar de juiste functionaris of commissie. Op de interne en externe website van VISTA college is een meldknop 'Klachtenloket' gemaakt, waarmee een melder met één klik het meldingsformulier voor zich krijgt.

4.7 Vertrouwenspersoon personeel

VISTA college heeft een onafhankelijke (externe) vertrouwenspersoon voor het personeel. De vertrouwenspersoon helpt medewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag.

In 2022 meldden zich 26 medewerkers bij de vertrouwenspersoon (in 2021 waren dat er 19) met betrekking tot 22 casussen. Het betrof 16 mannen en 10 vrouwen. 19 casussen zijn in 2022 afgerond en drie casussen liepen nog aan het einde van het jaar. Daarnaast was er één adviesvraag van een leidinggevende. In 2022 zijn via de vertrouwenspersoon geen formele klachten ingediend.

De casussen hadden onder andere betrekking op intimidatie, samenwerkingsproblemen, (seksueel) grensoverschrijdende gedrag, pesten, rechtspositionele kwesties en manier van communiceren. Jaarlijks levert de vertrouwenspersoon een geanonimiseerd jaarverslag op en bespreekt dit met het college van bestuur. De ondernemingsraad wordt hierover ook geïnformeerd.

4.8 Vertrouwenspersoon studenten

Studenten met problemen of klachten over ongewenst gedrag kunnen terecht bij een van de vertrouwenspersonen die op alle locaties aanwezig zijn.

In 2022 zijn 107 meldingen gedaan bij de vertrouwenspersonen. Dat is een stijging ten opzichte van het aantal meldingen in 2020 en 2021. Een van de mogelijke oorzaken hiervan is dat in 2022, na diverse lockdowns, weer fysiek onderwijs mogelijk was. De aandacht in de media voor grensoverschrijdend gedrag, verklaart mogelijk ook de stijging.

De meeste meldingen vielen onder de noemer 'klachtverheldering' en 'pesten'. Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen aan een 14-tal studenten een luisterend oor geboden. Dit is ook als nieuwe categorie opgenomen in het registratiesysteem. Daarnaast is categorie 'Anders' komen te vervallen, meldingen dienen via de reeds bestaande categorieën ingedeeld te worden.

Het team van vertrouwens-personen heeft in 2022 acties ondernomen om de zichtbaarheid en vindbaarheid te verbeteren en dat blijft ook voor 2023 een belangrijk streven.

▶ **Tabel 13. Geregistreerde meldingen vertrouwenspersonen voor studenten 2022**

Soort melding	Aantal
Agressie/geweld	4
Bedreigingen	8
Pesten	16
Discriminatie	4
Seksueel geweld ontucht/aanranding	3
Stalken	5
Klachtenverheldering/spanningen **School gerelateerd** *Betreft onder andere: Problemen met de mentor / Integriteit / Omgaan met Corona op school / Buitensluiten / Verwijzingen die niet bij de vertrouwenspersonen horen*	27
Ongewenste intimiteiten fysiek	1
Ongewenste intimiteiten verbaal	6
Loverboy-activiteiten	2
Internetintimidatie/Sexting	2
BPV	9
Suïcidale gedachten/gedragingen	6
Hart luchten/luisterend oor	14

Bron: registratiesysteem vertrouwenspersonen VISTA college

4.9 Klokkenluidersregeling

In het verslagjaar 2022 zijn geen meldingen gedaan in het kader van de klokkenluidersregeling.

Toelichting 4.5 t/m 4.9

In de hoofdstukken 4.5 t/m 4.9 hebben we inzicht gegeven in het aantal meldingen dat bij de ombudsman, de Commissie sociale veiligheid, de interne Geschillen- en Klachtencommissie en de vertrouwenspersonen is binnengekomen. VISTA college heeft het melden van klachten laagdrempelig gemaakt. Wij zijn blij dat studenten en medewerkers de stap nemen om grensoverschrijdend gedrag en klachten te melden. VISTA college moet een sociaal veilige leer- en werkomgeving zijn. We nemen deze meldingen uiterst serieus. In relatie tot de omvang van de organisatie is het aantal meldingen laag.

4.10 Sustainable Development Goals

Het college van bestuur heeft een visie op Sustainable Development Goals (SDG's) vastgesteld. We onderzoeken op welke manier we de bewustwording en implementatie van de duurzaamheidsdoelstellingen binnen het onderwijs kunnen vergroten. De reeds lopende initiatieven die onder de kapstok van de SDG's passen worden sterker aan elkaar verbonden, bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid, gelijke kansen, inclusie en diversiteit (▷ *zie paragraaf 4.11*), maar ook het strategisch huisvestingsplan.

We hebben ook de rapportage-verplichting voorbereid in het kader van de *Corporate Sustainability Reporting Directive*, die geldt vanaf het verslagjaar 2023.

In 2023 zal de verdere verankering van de SDG's binnen de organisatie aandacht krijgen. Dit gebeurt door het verbinden van bestaande opdrachten en het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid door de onderwijsteams en de (staf) diensten.

▷ *Zie ook hoofdstuk 5.7 (Loonongelijkheid mannen en vrouwen) voor verdere informatie.*

VISTA college

4.11 Inclusie en diversiteit

Het college van bestuur stelde in 2022 de visie vast op het gebied van Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie (GKDI). Het college gaat akkoord met de verdere stimulering van het thema en de uitwerking van de activiteiten die in de visie zijn geschetst. Daarbij gaat het om gesprektafels (interventies gericht op ontmoeting en dialoog, bijvoorbeeld aan de hand van storytelling) en portretten (persoonlijke verhalen van studenten en medewerkers).

In 2022 is verder gebouwd aan de implementatie van het vastgestelde beleid.

VISTA neemt deel aan Project 8 GKDI[4] van de MBO Raad. Onderdeel van dat onderzoeksproject is het inzichtelijk maken van de effecten van interventies, in ons geval de gesprekstafels en portretten. Dat gebeurt aan de hand van een Participatief actieonderzoek (PAO). Daaruit blijkt dat onze interventies goed aansluiten bij de organisatie én dat ze leiden tot verandering in het bewustzijn over de thema's. GKDI staat dus inmiddels prominent op de agenda van VISTA college. Het biedt aanknopingspunten voor het ontwikkelen van beleid, bijvoorbeeld op het gebied van stagediscriminatie, definitievorming, bewustwording van stereotypering en de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Zo werkt het stafteam P&O actief aan een inclusief werkklimaat, met expliciete aandacht voor het aannamebeleid, de loonkloof (▷ *zie ook paragraaf 5.7*) en onboarding.

De ondertekening van de Charter Diversiteit (SER) zal plaatsvinden in 2023. Met de ondertekening geeft VISTA college aan dat diversiteit en inclusie onlosmakelijk verbonden is met maatschappelijk verantwoord ondernemen.

De doelen van het GKDI-beleid:

- VISTA college is een organisatie, school en werkgever waar gelijke kansen, diversiteit en inclusie in het DNA zitten van de organisatie, medewerkers en studenten.
- GKDI is het geen opzichzelfstaand thema; het is verweven in de organisatiecultuur en in de intermenselijke relaties.
- De dialoog over GKDI en de verschillende kernwaarden wordt open en voortdurend gevoerd. Dit is terug te zien en ervaren in de grondhouding en gedrag van iedereen.
- De gesprekken gaan uit van een waarderende manier van kijken naar GKDI-situaties, waar zowel goede als minder goede ervaringen in de open- en veiligheid kunnen worden besproken.

Bezoek van de Algemene Rekenkamer

In het kader van het onderzoek naar gelijke kansen in het mbo bezocht de Algemene Rekenkamer ook VISTA College. Naast document- en dataonderzoek werden de sectoren Maatschappelijke Zorg en Logistiek gevisiteerd. Met dit onderzoek beoogt de Algemene Rekenkamer zicht te krijgen op de uitvoering van het OC&W-beleid zoals vastgelegd in de Kwaliteitsagenda van 2019. VISTA college vormde een van de 'praktijkcases' waar de uitvoering van beleid is nagegaan. Zowel de voorbereiding op het onderzoek als de gesprekken met alle betrokkenen leverden waardevolle informatie op. Deze zal gebruikt worden om het VISTA beleid verder aan te vullen en aan te scherpen op specifieke onderwerpen.

[4] Een project waarbij het Kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie scholen ondersteunt bij het maken een integrale aanpak voor acht verschillende vraagstukken op het gebied van gelijke kansen, diversiteit en inclusie.

5. Medewerkers

5.1 Formatieomvang

In 2022 zien we een stijging van het totaal aantal fte met 1% ten opzichte van 2021 – zie tabel 14. Deze toename zit vooral in de groep medewerkers met een vaste aanstelling. Het aantal medewerkers niet in loondienst (inhuur) is met 14% gedaald. Het aantal medewerkers in tijdelijke loondienst is gedaald met 7%. Dit is het gevolg van het afbouwen van de inzet van extra personeel (extra hulp in de klas) in verband met 'Coronasubsidies'.

Het aandeel OP is gestegen, met 15,2 fte (+2 %). Bij het OBP zien we een daling van 8,2 fte (- 2 %). Het aandeel OBP is nu gedaald (in fte's gemeten) van 31,2 % naar 30,4 %. Er is een lichte stijging ten gunste het OP. VISTA college stuurt op een daling van het aandeel OBP naar 27,5%. De daling van het aandeel OBP stagneert al enige tijd rondom het landelijk percentage van 30%. Door de huidige krimp in de studentenaantallen zal een verdere daling van het aandeel OBP steeds meer onder druk komen te staan.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het gemiddeld personeelsbestand in 2022 ten opzichte van 2021. In de laatste twee kolommen staan de mutaties (in fte en in %) ten opzichte van vorig jaar. Het onderste gedeelte van de kolom geeft een overzicht van de aantallen en percentages tijdelijke medewerkers (inhuur of tijdelijk contract), en het aandeel daarin over onderwijzend personeel en ondersteunend personeel.

Tabel 14. Gemiddeld personeelsbestand in 2022 t.o.v. 2021 exclusief Contracting (2 FTE)

Categorie	Subcategorie	2022	2021	mutatie	
		jan - dec	jan - dec	fte	%
Medewerkers in loondienst (fte)	Loondienst vast	1089,1	1056,12	32,98	3,1%
	Loondienst tijdelijk	204,5	220,65	-16,15	-7%
	Totaal in loondienst	**1293,6**	**1276,77**	**16,83**	**1%**
Medewerkers niet in loondienst (fte)	Inhuur (fte)	35,4	41,19	-5,79	-14%
Totaal medewerkers werkzaam voor VISTA		**1329**	**1317,96**	**11,04**	**1%**
Waarvan medewerkers tijdelijk [5]	fte	239,9	261,84	-21,94	-8%
	%	18,1%	20%	—	—
Waarvan onderwijzend personeel (OP)	fte	925,9	906,92	18,98	2%
	%	69,7%	68,8%	—	—
Waarvan ondersteunend personeel (OBP)	fte	403,1	411,04	-7,94	-2%
	%	30,3%	31,2%	—	—

[5] *Tijdelijk = medewerkers met tijdelijk contract + externe inhuur*

Bron: Qlikview HR

▷ *Aanvullende informatie over de personeelsopbouw staat in bijlage 2, tabel 18 t/m 23.*

5.2 Strategisch personeelsbeleid en meerjarenfunctieformatieplannen

VISTA college kijkt 'van buiten naar binnen', vanuit de behoeften van het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. Het strategisch personeelsbeleid sluit daarop aan met meerjarenfunctieformatieplannen, die concreet maken hoe onderwijsteams het onderwijs vormgeven via de personele bezetting. Vanuit de *teams in the lead*-gedachte is in 2021 een pilot gestart waarin enkele onderwijsteams samen met het sterteam hun meerjarenfunctieformatieplan ontwikkelden.

Naar aanleiding van de positieve evaluatie in 2022 is in opdracht van het college van bestuur een implementatieplan en een werkdocument opgesteld dat zal worden gebruikt voor verdere implementatie van de meerjarenfunctieformatieplannen in de onderwijsteams. Inmiddels zijn meerdere teams bezig om, met inachtneming van de ontwikkeling en vragen vanuit het bedrijfsleven, een toekomstvisie (meerjarig) voor het onderwijs op te stellen en deze te vertalen naar de gewenste structurering en functiegebouw van het onderwijsteam.

Het streven is dat in december 2023 alle onderwijsteams zijn gestart met het maken van een meerjarenfunctieformatieplan. De meerjarenfunctieformatieplannen zijn, en blijven, een vast onderdeel van de PDCA-cyclus dat aan bod komt in de managementgesprekken. Indien nodig leidt dat tot bijstelling van het plan.

Het streven van VISTA college was om in 2022 het onderwijzend personeel minimaal uit 40 procent LC-functies en hoger te laten bestaan. Uit een tussentijdse analyse in maart 2022 bleek dat de uitstroom LC en hoger groter was dan de instroom LC plus de promotie van LB naar LC of hoger. Naar aanleiding hiervan zijn corrigerende maatregelen genomen om de doelstelling alsnog te behalen. Deze doelstelling is nog niet volledig gehaald, wel is een forse stap in de gewenste richting gezet. Per 21 december 2022 was het aandeel LC of hoger 37 procent, ten opzichte van 32 procent een jaar eerder. De forse uitstroom van LC en hoger in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd blijft ook in de komende jaren een uitdaging.

5.3 Mobiliteits- en thuiswerkbeleid

VISTA college zoekt naar manieren om werken op afstand, vitaliteit van medewerkers en vervoer- en parkeerbeleid optimaal met elkaar te verbinden en beoogt hiermee het bevorderen van duurzaamheid en duurzame inzetbaarheid van het personeel.

Als gevolg van de COVID-19-crisis is in 2020 tijdelijk thuiswerkbeleid vastgesteld dat een aantal keren is verlengd. Op basis van zowel de landelijke ervaringen als de ervaringen bij VISTA college is in 2021 nieuw thuiswerkbeleid geformuleerd, waarbij de verplichting om thuis te werken is omgezet naar de mogelijkheid om thuis te werken.

In 2022 is verder gewerkt aan een structureel mobiliteits- en thuiswerkbeleid, in combinatie met een nieuw vervoers- en parkeerbeleid. Het definitieve structurele thuiswerkbeleid en de uitgangspunten voor het parkeerbeleid zijn vastgesteld.

Het doel is om in 2023 een nieuwe vervoers- en mobiliteitsregeling vast te stellen. Hierbij wordt expliciet bekeken hoe 'groen reizen' kan worden bevorderd (waarbij aansluiting wordt gezocht met VISTA VITAAL) en hoe de te nemen maatregelen verantwoord kunnen worden bekostigd.

5.4 Professionalisering

De VISTA Academie heeft als doel om de organisatie, teams en individuele medewerkers te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling. In 2022 zijn zoals ieder jaar diverse activiteiten georganiseerd voor verschillende doelgroepen. Dit jaar is extra aandacht gegeven aan coaching. Om de kwaliteit te borgen en de kosten te bewaken is een pool van gekwalificeerde coaches gevormd.

▷ *Een overzicht van de activiteiten staat in tabel 24 in bijlage 2.*

VISTA college heeft in 2022 verder gewerkt aan de uitbouw van het management development-programma voor leidinggevenden en de uitvoering van het innovatie development traject voor onderwijskundig leiders.

Ook in 2022 zijn weer een viertal leiderschapsdagen georganiseerd, waar alle managers aan deelnemen. De thema's waren: Innovatie in de praktijk, Ondernemerschap en leiderschap, Invulling geven aan Wij zien jou!, de Onderwijsvisie: "Gaan voor Groei", Gelijke kansen, Inclusie & diversiteit, Sociale veiligheid. Aan de maandelijkse leiderschapsmomenten, waar we steeds stilstaan bij de realisatie van onze strategie deden gemiddeld 90 leidinggevenden mee.

Teamscans en -portretten

VISTA college besteedt veel aandacht aan het maken van teamportretten aan de hand van teamscans. De teamportretten geven inzicht in 'waar de teams staan' op het gebied van de ontwikkeling van kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur. Tijdens de scan-sessies wordt aan de hand van een analyse en evaluatie van de hard controls en soft controls intensief en gestructureerd nagedacht over het kwaliteitsbeleid binnen de teams. Dit leidt ook tot het vaststellen van de ontwikkel- en ondersteuningsbehoefte. De aanpak per team zorgt voor een borging van de basiskwaliteit en het stelt de teams in staat om hun eigen, unieke kwaliteit tot handelsmerk te maken. Op basis van de teamportretten kunnen de teams zelf verbeteracties ontwikkelen om de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur verder te ontwikkelen: 'zelf aan het stuur, gericht op weg naar je eigen kwaliteitscultuur!'

5.5 Werkplezier, duurzame inzetbaarheid en gezond presteren

VISTA college hecht veel waarde aan duurzame inzetbaarheid van gezonde en tevreden medewerkers. Ook in 2022 is gewerkt aan het verhogen van het werkplezier en het verlagen van de werkdruk. Daarbij is vooral het vitaliteitsaspect als uitgangspunt genomen om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te verbeteren.

Voor gebruik binnen de teams is een praktische toolkit beschikbaar die is gericht op het omgaan met werkdruk. De toolkit bevat cursussen, trainingen en workshops. Deze tools blijken ook een prima middel te zijn om werkplezier binnen de teams te bespreken.

In 2022 is de interventieboog duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder geïmplementeerd. De interventieboog is afgestemd met alle partijen binnen VISTA college. Het programma bevat onder andere individuele coaching, methoden voor het verhogen van mentale veerkracht, het verbeteren van de vitaliteit en loopbaanbegeleiding.

De belasting van veel werknemers, met name in het OP, neemt toe door groeiende werkdruk en ziekte. Hierdoor ontstaat minder tijd en ruimte om met het onderwerp duurzame inzetbaarheid bezig te zijn, terwijl dat juist meer nodig is. Het is dus belangrijk om acties rondom werkplezier en werkdruk onder de aandacht te brengen. De communicatie hierover kan nog verder worden verbeterd. Het is ook belangrijk om de werkdruk te blijven analyseren en de middelen en aanpak indien nodig aan te passen.

‘In 2022 is de interventieboog duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder geïmplementeerd. De interventieboog is afgestemd met alle partijen binnen VISTA college.’

5.6 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in de periode januari-december 2022 gestegen van 5,6 procent (2021) naar 6,9 procent. Dit is een forse stijging van het verzuim en is te zien in alle verzuimcategorieën, zowel het korte (<7dagen), het middellange verzuim (7-43 dagen) alsmede in de categorie lang verzuim (43-365), die altijd al het grootste aandeel heeft in het totale verzuim.

De stijging van het korte en middellange verzuim heeft te maken de uitbreiding van de corona golf in de vroege winter, tijdens de lockdown en na de carnaval en de griepperiode in de herfst van 2022. Ook het weer volledig aan fysiek aanwezig zijn (OP) en minder thuiswerk kan een reden zijn, volgens onze arbodienst HCC. Deze stijging is overigens een beeld dat in heel Nederland te zien is.

▷ *Zie bijlage 2, tabel 25 voor een overzicht.*

5.7 Loonongelijkheid mannen en vrouwen

Er bestaat tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers nog steeds een loonongelijkheid in het voordeel van mannen, ook binnen VISTA college. Loonongelijkheid krijgt binnen VISTA college actief aandacht. Het terugdringen van de loonverschillen die zijn gebaseerd op sociaal maatschappelijke en culturele verschillen past in het bredere streven naar Gelijke Kansen, Inclusie en Diversiteit waarvoor in 2022 een VISTA-visie is vastgesteld. ▷ *Hiervoor verwijzen we graag naar hoofdstuk 4.11.*

VISTA college heeft zich in eerste instantie gericht op het terugdringen van de loonongelijkheid door het instellen van maatregelen in het wervings-, selectie- en aanstellingsproces. In 2022 heeft een volledige herinrichting van het wervings- en selectieproces plaatsgevonden. Dat proces omvat nu specifieke aandacht voor onder andere de omgevingsanalyse, de wervingsteksten, het sollicitatieformulier en de aanwezigheid van de personeelsconsulent in het proces. VISTA college heeft ook de sollicitatiecode van de NVP al deels geïmplementeerd.

Enkele maatregelen zullen in de komende perioden nog verder worden uitgewerkt (onder andere de arbeidsmarktcommunicatie en de strategische personeelsplanning). Dat zal gebeuren binnen het GKDI-project, bij de verdere doorontwikkeling van het wervings- en selectieproces en in separate projecten.

Banenafspraak en Arbeidsmarktbeleid

Onze kernwaarden zullen duidelijk terug te zien zijn in het Arbeidsmarktbeleid dat VISTA college in de komende periode gaat opstellen. We zullen expliciet aandacht besteden aan het stimuleren van het aannemen van mensen uit diverse doelgroepen, in het kader van de Wet banenafspraak, maar ook in het kader van gelijke kansen, diversiteit en sociale inclusie. VISTA heeft eerder al verscheidene mensen aangenomen uit de doelgroep van de banenafspraak (loonkostenvoordelen-project). We voeren momenteel een scan uit om te inventariseren hoeveel personen uit de beoogde doelgroep zijn aangenomen. Daarnaast zijn er mensen uit deze doelgroep bij VISTA werkzaam op detacheringsbasis of middels inkoop van diensten. VISTA sluit in 2023 aan bij de bijeenkomst Banenafspraak van de MBO-raad.

ROOKVRIJE
ZONE

Uit: Dagblad de Limburger | 22 maart 2023 | door Tom Janssen

Studeer je af bij het Vista College? Dan mag je misschien wel dit zelfgebrouwen bier mee naar huis nemen

Studenten van het Vista College in Sittard brouwen sinds kort hun eigen bier. Wat begon als project van de opleiding Procestechniek, groeit intussen uit tot een mini-onderneming binnen de school.

Bier brouwen op school? Kan dat eigenlijk wel? „Ja, dit project is er alleen voor studenten die achttien jaar of ouder zijn", verzekert Marc Konings, opleidingsmanager Maintenance & Procestechniek bij het Vista College. Ruim een jaar geleden schafte zijn afdeling een eigen brouwinstallatie aan. Een mini-brouwerij die honderd liter bier per batch kan produceren.

Motivator

Aanleiding voor de aankoop van de installatie was dat Procestechniek ook mensen opleidt voor de levensmiddelenindustie. „We hebben hier in Limburg een productie-eenheid van Campina (in Born, red.), natuurlijk de Mora in Maastricht, diverse biotechnologiebedrijven, maar ook een aantal bierbrouwerijen", legt Konings uit.

Na een jaar experimenteren is er nu dan een eerste, eigen biertje. Een 'Belgisch blond', dat luistert naar de naam De Motivator.

„Want we willen natuurlijk dat de studenten de eindstreep halen in hun opleiding", zegt Konings lachend. De studenten krijgen dan ook echte studiepunten voor dit project. Het is uiteindelijk de bedoeling dat als studenten straks afstuderen, ze het zelfgebrouwen bier als cadeau mee mogen nemen, aldus de Vista-docent.

Niet alleen Procestechniek is betrokken bij het Vista-bier. Het project groeit langzaam uit tot een 'mini-onderneming'. Niet dat men geld verdient, maar door andere opleidingen met andere

expertise erbij te betrekken, wordt het hele proces van brouwen tot oplevering nagebootst. „Zo werken we bijvoorbeeld met studenten Elektrotechniek, die onder andere leren hoe je met platenkoelers de koeling kunt regelen, en met studenten Werktuigbouwkunde, die onderdelen onderhouden en monteren. Maar ook Media & Sign doet mee, waarvan studenten de etiketten voor op de flessen ontwerpen."

Enthousiast

Konings is enthousiast hierover: „In het onderwijs staan vaak nog schotten tussen opleidingen", vindt hij. „Door op deze manier te werken haal je die schotten juist weg. Dit brengt opleidingen samen."

En ja, zélf halen Konings en zijn collega's ook nog eens veel plezier uit dit project, bekent hij: „Ik ben een fanatieke thuisbrouwer. Dus ik vind dit heel erg leuk. Maar als je ziet hoe we hier werken, dan komt daar veel meer bij kijken. We leren de studenten zelfs volgens het HACCP-protocol te werken, dat de hygiëne en de veiligheid binnen het brouwproces waarborgt. Dat is wat anders dan thuis wat hobbyen, haha."

6. VISTA college in de regio

VISTA college leeft door, met en voor de regio. Dat vraagt om intensieve samenwerking. Samen met onze partners werken wij aan een zo breed mogelijk en macrodoelmatig onderwijsaanbod, dat aansluit op de vraag van Limburgse bedrijven en organisaties. Om de doorstroom en afstemming tussen opleidingsniveaus te optimaliseren, werkt VISTA college samen met een aantal vo-, mbo-, hbo-instellingen in Limburg. Daarnaast participeert VISTA college in regionale ecosystemen, met regionale bedrijven, overheden en (landelijke) kennis- en onderwijsinstellingen.

6.1 Samenwerking in de onderwijskolom

VISTA college streeft naar samenwerking in de onderwijsketen, zowel van het voortgezet onderwijs richting het mbo, als van het mbo naar het hbo.

Voortgezet onderwijs- mbo
In het kader van de ontwikkeling van een Integraal Huisvesting Plan Voortgezet Onderwijs hebben de gemeente Maastricht, Stichting LVO en VISTA college het afgelopen jaar verschillende scenario's onderzocht om te komen tot een gezamenlijke onderwijscampus aan de Groene Loper. Geen van deze scenario's kon op een gezamenlijk draagvlak rekenen. Er worden nu twee nieuwe scenario's onderzocht. (*Inmiddels, anno maart 2023, is het waarschijnlijk dat het vo niet kiest voor gezamenlijke huisvesting met VISTA*).

Ook is de samenwerking techniek mbo-vo tussen Stichting LVO, SVOPL, de gemeente Heerlen en VISTA college geëvalueerd en is de intentie uitgesproken de samenwerking te continueren.
▷ *Zie ook paragraaf 7.2 Vastgoed.*

Daarnaast werkt VISTA intensief samen met het vo in de aanpak van het terugdringen van vroegtijdig schoolverlaten (VSV).

Mbo-hbo
In 2021 heeft VISTA samen met Fontys, Yuverta en Gilde Opleidingen, een opleidingsschool opgericht. In 2022 zijn alle rollen binnen de opleidingsschool ingevuld, is de ondersteunende overleg- en communicatiestructuur geïmplementeerd en zijn de eerste medewerkers geschoold en/ of gecertificeerd voor hun rol in de opleidingsschool. In totaal zijn 153 stagiaires begeleid en 65 collega's zijn in opleiding om hun PDG (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift) te behalen.

De onderlinge samenwerking tussen onderwijsinstellingen in de regio wordt steeds meer versterkt door o.a.:

- de samenwerking in RIF-aanvragen met Gilde, Yuverta, bedrijven en organisaties in de regio;
- gezamenlijke afstemming over sociale veiligheid en macrodoelmatigheid in het alliantieoverleg met Yuverta en Gilde;
- deelname, samen met o.a. Zuyd en de Universiteit Maastricht, aan Maastricht Studentenstad en Citydeal
- in het kader van de Vakmanschapsagenda mbo Limburg 2030, samen met Yuverta en Gilde te spreken met de Provincie waarbij

het opleiden en behouden van vakmensen in de regio centraal staat.
- de samenwerking met Zuyd Hogeschool ten aanzien van aansluiting mbo-hbo opleidingen o.a. in het economisch domein. Ook zijn er initiatieven voor doorlopende leerlijnen waarbij samen Associate Degree (niveau 5) onderwijs in verschillende sectoren zijn en worden ontwikkeld.

Ook is VISTA college de aanjager en verbinder als het gaat om LLO onderwijs in de regio en trekt VISTA college samen met Zuyd Hogeschool en Universiteit Maastricht op om de verankering van het complete LLO onderwijs in de regio te realiseren.

▷ *Een nadere toelichting op het bestuurlijk overleg dat in 2022 heeft plaatsgevonden op het gebied van samenwerking is opgenomen in bijlage 3, tabel 26.*

‘De onderlinge samenwerking tussen onderwijsinstellingen in de regio wordt steeds meer versterkt.’

6.2 Samenwerking in de regio

De ambities en initiatieven van zowel de Provincie, de Zuid-Limburgse gemeenten en bedrijven, arbeidsmarktregio en het VISTA college raken een groot aantal beleidsdomeinen en samenwerkingspartners.

Gezamenlijk werken deze partijen aan de (toekomstige) onderwijsbehoeften in de regio. Bijvoorbeeld door sectorale privaat-publieke samenwerkingsverbanden, waarbij onderwijs in co-creatie met het bedrijfsleven wordt ontwikkeld.

VISTA participeert in verschillende regionale samenwerkingsverbanden zoals:
- het Leerwerk Loket
- Werkcentrum Zuid Limburg
- Regio-Deal Parkstad
- Programma Heerlen Noord
- Regionaal Mobiliteit Team
- Limburg Leert
- Leo Loopbaan
- Chemelot Circulaire Hub
- AI hub Zuid

Daarnaast sluit VISTA college aan op beleidsthema’s van de Provincie (Arbeidsmarkt en Onderwijs, Circulaire economie, Energie en Duurzaamheid, Gezondheid en Vitaliteit).

Onze regio kent een groot aanbod van bedrijven die praktijkleren aanbieden en waarbij veel VISTA studenten stage lopen. VISTA en het bedrijfsleven werken daarbij intensief samen. Als schakel tussen onderwijs en praktijk hecht VISTA aan goed opgeleide praktijkbegeleiders. In een samenwerking o.a. met de Techniekcoalitie Limburg en Gilde Opleidingen leiden we deze praktijkbegeleiders op.

▷ *Een nadere toelichting op een aantal samenwerkingen binnen de regio zijn opgenomen in bijlage 3, tabel 27.*

6.3 Landelijke samenwerking

VISTA college participeert in diverse landelijke kennispunten van de MBO Raad, om zich gezamenlijk met de raad en andere mbo besturen in te zetten voor het onderwijsbeleid nu en voor de toekomst.

Daarnaast heeft VISTA college zitting in een aantal landelijke ontwikkelgroepen inzake:

- LLO
- Doorpakken op Digitalisering en het vervolg daarop met het programma Npuls
- Onderzoek en Innovatie en Stichting Ieder mbo een practoraat
- Gelijke Kansen Diversiteit en Inclusie
- Kerngroep Onderzoek en Innovatie
- MBO in 2030 en 2040
- Bedrijfstak Groepen en sectorraad Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid

VISTA college zit ook aan tafel bij Just Transition Fund (JFT) , de IndustrieCoalitie en de landelijke groeifondsen Groenvermogen, opschalen PPS, NPuls en LLO Katalysator.

‘Onze regio kent een groot aanbod van bedrijven die praktijkleren aanbieden en waarbij veel VISTA studenten stage lopen. VISTA en het bedrijfsleven werken daarbij intensief samen.’

Een centrale rol voor VISTA college

VISTA college speelt een centrale rol in het opleiden van vakmensen voor het (Zuid) Limburgse bedrijfsleven en instellingen, en deze rol zal alleen maar belangrijker worden. Limburg staat voor grote uitdagingen, zoals demografische ontwikkelingen en maatschappelijke transities. VISTA past zich continu aan deze ontwikkelingen aan door responsief en flexibel onderwijs aan te bieden. We leiden studenten op met de vaardigheden om zichzelf te ontwikkelen in een veranderende arbeidsmarkt en omgeving. VISTA college werkt nauw samen met bedrijven, instellingen en partnerorganisaties, en biedt onderwijs dat aansluit bij de behoeften van het Limburgse bedrijfsleven en de toekomstige arbeidsmarkt. We spelen een belangrijke rol in het bevorderen van innovatie en sociale innovatie in de regio, en werken samen met publieke en private partners om deze doelen te bereiken. Door strategische allianties met gemeenten, UWV en andere arbeidsmarktregio's zorgen we voor een duurzame en brede mbo-opleidingsstructuur in Limburg.

Uit: *Vakmanschapsagenda mbo Limburg 2030*

7. Bedrijfsvoering

De VISTA bedrijfsvoering richt zich op de ondersteuning van het onderwijs en de onderwijsprocessen. Via portefeuilles, ProcesEigenaarGroepen (PEG) en projecten werken vertegenwoordigers uit het onderwijs en ondersteuning samen aan effectieve en efficiënte processen.

De PEG ziet toe op de correcte implementatie van wet en regelgeving, beleid en besluiten ten aanzien van de verbeterpunten in het betreffende proces.

PEG's binnen VISTA college

- PEG Opleidingenaanbod (Vertalen onderwijsvisie naar onderwijsaanbod)
- PEG Instroom (Aanmelden, Intake en plaatsen, Inschrijven)
- PEG Examineren en diplomeren (incl. vaststellen en uitwerken examinering)
- PEG Plannen en Roosteren
- PEG Aan- en afwezigheid registreren en analyseren
- PEG Provisioning Student
- PEG Provisioning Medewerker
- PEG Bekostiging
- PEG BPV
- PEG Doorstroom/Muteren (in oprichting)

Succesvolle pilot zorgt voor kwaliteitsslag: stabielere roosters, meer rust

Interview met **Chris Snellen,** *Teamleider Roosterbureau*

Welke verandering hebben jullie doorgevoerd?
Chris: "In januari en februari zijn we begonnen met het vormgeven van hoe we het plannen en roosteren in de toekomst willen aanpakken. Nadat we onze evaluatie deelden met het CvB, besloten we om de kwaliteit van de roosters naar een hoger niveau te tillen. Ze werden vaak te laat opgesteld, of ondergingen veel wijzigingen omdat de planning waarmee we de roosters maakten niet volledig was of niet overeenkwam met wat onderwijsteams echt voor ogen hadden. We kunnen een behoorlijke kwaliteitsslag maken door roostermakers met hun expertise te betrekken bij het planningsproces."

Vertel eens iets over jullie pilot.
Chris: "We hebben een succesvolle pilot uitgevoerd bij de opleiding Food & Hospitality Services (FHS). Daar hebben we de verantwoordelijkheid voor de roosters dus bij de roosterplanner gelegd; ook als een stukje uitbreiding van onze ondersteuning. Dit proces leidde tot minder manuren en stabielere roosters met minder wijzigingen, die bovendien veel eerder beschikbaar waren. Dit is natuurlijk prettig voor zowel docenten als studenten, omdat ze hun agenda's daarop kunnen afstemmen."

Wat zijn de vereisten voor succes bij het implementeren van dit nieuwe roosterproces?
Chris: "Er zijn verschillende voorwaarden voor succes. Ten eerste moet de roostermaker die verantwoordelijk is voor het roosterproces echt de autoriteit krijgen van de onderwijsmanager. Deze persoon moet ook daadwerkelijk de verantwoordelijkheid nemen. Ten tweede moet deze roostermaker beschikken over inzicht op het gebied van onderwijslogistiek, technische kennis van de Xedule-software en goede communicatieve vaardigheden. Dat betekent dat we moeten gaan investeren in het niveau van het roosterbureau."

Hoe reageerden onderwijsteams op deze nieuwe aanpak?
Chris: "Positief. Het proces van werkverdeling verliep veel soepeler en gaf FHS een gevoel van rust. En hoewel het minder meetbaar is, zijn studenten ook meer tevreden over hun roosters. Op basis van deze positieve ervaringen heeft het College van Bestuur besloten om dit pilot-proces als blauwdruk te nemen voor heel VISTA."

'We kunnen een behoorlijke kwaliteitsslag maken door roostermakers met hun expertise te betrekken bij het planningsproces.'

7.1 Roosterbureau en ProcesEigenaarGroep Plannen en Roosteren

De complexiteit van de roosters neemt al jaren toe. VISTA college streeft naar betere en stabielere roosters die tijdig beschikbaar zijn. De proceseigenaarsgroep (PEG) Plannen en Roosteren heeft daaraan ook in 2022 mede richting gegeven. VISTA college heeft nu één lestijdenraster voor de hele school, maar het blijft een uitdaging om onderwijsteams mee te krijgen in de vastgestelde planning- en roostercriteria. Op het naleven van deze criteria zal in 2023 nog nadrukkelijker worden gestuurd.

Ondanks de aangekondigde daling in het aantal studenten, ontstaat nog weinig ruimte in de lesplanningen en roosters. Een mogelijke oorzaak hiervan is dat het aantal klassen en lesgroepen ten opzichte van vorig jaar niet is gewijzigd, maar dat door de daling klassen en lesgroepen kleiner zijn geworden. Hierdoor is het aantal lesuren mogelijk gelijk gebleven. Dit zal nader worden onderzocht.

Voor een deel van de onderwijsteams geldt dat de roosters voor schooljaar 2022-2023 erg laat beschikbaar kwamen en aan veel wijzigingen onderhevig waren. De oorzaken hiervoor zijn onder andere onvoldoende capaciteit aan de zijde van onderwijsteams en technische problemen met Xedule.

Toch spelen de roostermakers inmiddels een grotere rol in het planningsproces van het opleidingscurriculum. Door hun betrokkenheid bij de planning verloopt het roosteren ook beter. De ambitieuze onderwijsvisie, de door flexibilisering en modularisering toenemende complexiteit van de onderwijslogistiek en het beperken van logistieke middelen (reductie huisvesting) vormen een lastige combinatie voor planning en roostering. De onderwijskundige en onderwijslogistieke expertise binnen VISTA college zal samen moeten komen om deze ontwikkelingen in goede banen te leiden.

7.2 Vastgoed

Het college van bestuur en de raad van toezicht hebben in december 2022 het Strategisch Huisvesting Plan VISTA college 2022-2031 vastgesteld en goedgekeurd. Dit plan kwam tot stand na diverse gespreksrondes met de opleidingsteams, stafteams en serviceteams, ondernemingsraad en centrale studentenraad.

Tijdens de gesprekken zijn de wensen en ontwikkelingen op het gebied van onderwijs geïnventariseerd, is de ontwikkeling in studenten-aantallen geëvalueerd en de financiële impact besproken. Om mee te kunnen bewegen met de ontwikkeling van de studentenaantallen en een gezonde balans te blijven houden tussen de huisvestings- en overige kosten is het noodzakelijk om in de komende tien jaar de vastgoed-portefeuille aanzienlijk te reduceren.

Groene Loper

In het kader van de ontwikkeling van een Integraal Huisvesting Plan Voortgezet Onderwijs hebben de gemeente Maastricht, Stichting LVO en VISTA college het afgelopen jaar de mogelijkheden onderzocht om te komen tot een gezamenlijke onderwijscampus aan de Groene Loper. Er zijn in eerste instantie drie scenario's ontwikkeld (Noord, Zuid, Noord-Zuid) die vanuit diverse invalshoeken zijn beoordeeld (onderwijskundig, buurt, mobiliteit en bereikbaarheid en financiën). Geen van deze scenario's kon op een gezamenlijk draagvlak rekenen.

Daarom worden twee nieuwe scenario's onderzocht, mede vanuit de wens van de nieuwe gemeentelijke coalitie in Maastricht om te komen tot zo breed mogelijke scholengemeenschappen aan de Oost- en Westzijde van de Maas. De scenario's zijn 'Bemelergrubbe' (unilocatie LVO) en 'Zuid-Noord' (combinatie Sibemaweg en Bemelergrubbe met opleidingen LVO en VISTA college bij elkaar). VISTA college is van mening dat onderwijskundige integratie noodzakelijk is. Het gaat dus om meer dan alleen het naast elkaar plannen van gebouwen. LVO heeft een onafhankelijke adviescommissie opdracht gegeven om een onderzoek uit te voeren naar de toekomst van het voortgezet onderwijs in Maastricht. De uitkomst van dit onderzoek (wordt maart 2023 verwacht) zal richtinggevend zijn voor de verdere ontwikkeling en besluitvorming van LVO, VISTA college en de gemeente Maastricht over beide scenario's. *(Inmiddels, anno maart 2023, is het waarschijnlijk dat het vo niet kiest voor gezamenlijke huisvesting met VISTA).*

Samenwerking Techniek Parkstad-VISTA Schandelermolenweg

De VISTA-locatie Schandelermolenweg biedt onderdak aan de techniekopleidingen van LVO en SVOPL in Parkstad en van VISTA college. Hiertoe zijn in 2016 overeenkomsten afgesloten tussen VISTA, LVO, SVOPL en de gemeente Heerlen. In 2022 heeft een evaluatie plaatsgevonden van de samenwerking techniek mbo-vo. Op basis van de evaluatie hebben LVO, SVOPL en VISTA bestuurlijk besloten de samenwerking te continueren. Als eerste vervolgstap wordt nu in kaart gebracht welke opleidingen vmbo en mbo gaan aanbieden in het gezamenlijke Techniekcollege. Op basis daarvan wordt het vervolgproces bestuurlijk vastgesteld. De intentie van alle partijen is de opleidingen vo en mbo gaandeweg meer gezamenlijk te gaan vormgeven.

Samenwerking DaCapo College Milaanstraat

Het DaCapo College heeft in 2022 te kennen gegeven de locatie Milaanstraat te Sittard-Geleen per de zomer van 2023 mogelijk te willen verlaten. Inmiddels zijn DaCapo en LVO

gefuseerd en onderzoekt LVO de spreiding van haar onderwijs in de regio Sittard-Geleen en de consequenties daarvan op het gebied van huisvesting. Mogelijk dat dit gevolgen heeft voor het gezamenlijke gebruik van de locatie Milaanstraat, de Huur-, Samenwerkings- en Exploitatie-overeenkomsten en de Dienstverleningsovereenkomst tussen DaCapo en VISTA college.

7.3 Informatiemanagement & Managementinformatie (IMMI)

Het stafteam Informatiemanagement & Managementinformatie (IMMI) verzorgt de managementinformatie voor de organisatie en werkt aan het in kaart brengen van de (informatie)infrastructuur.

Integratie van de informatievoorziening
De integratie van de informatievoorziening vanuit de fusie is in 2022 afgesloten. Daarnaast zijn ook procesverbeteringen geïmplementeerd, zoals de module Sollicitant Self Service, het vereenvoudigen van (tijdelijke) vervangingen van leidinggevenden en verbeteringen in de *provisioning* van medewerkers en studenten.

IMMI heeft een globale impactanalyse gemaakt op basis van de nieuwe onderwijsvisie. De implementatie van de onderwijsvisie raakt ook de ondersteuning in de breedte. Daarom is de opdracht voor de implementatie van de onderwijsvisie belegd bij zowel het stafteam Strategie & Onderwijsbeleid als het stafteam IMMI.

De implementatie van de VISTA Cockpit (een management informatie-tool) heeft ervoor gezorgd dat de managementinformatie op een toegankelijke manier beschikbaar is voor alle medewerkers. Indien noodzakelijk kunnen nadere analyses worden uitgevoerd.

Informatiebeveiliging
VISTA college (ICT FB) voert wekelijks *vulnerability*-scans uit op de informatiesystemen van VISTA college. Op basis van de uitkomsten van de scans wordt actie ondernomen om de kwetsbaarheden te mitigeren. IMMI heeft ook penetratietests voorbereid, waarbij de focus ligt op de systemen die binnen de VISTA-omgeving staan. VISTA college (ICT FB) werkt ook aan de implementatie van het NBA-kader voor informatiebeveiliging.

De inrichting van de Multi-Factor-Authenticatie voor studenten is afgerond. Hiermee is weer een flinke stap gezet in het verbeteren van de informatiebeveiliging.

Doorpakken op digitalisering
Het programma *Doorpakken op Digitaliseren* is op 31 december 2022 afgelopen. De resultaten vormen input voor de realisatie van de onderwijsvisie van VISTA college.

Het mbo heeft samen met het hoger onderwijs een aanvraag bij het Nationaal Groeifonds gedaan. Een onderdeel hiervan is een substantiële aanvraag voor middelen voor een impuls op digitaliseringsgebied. De aanvraag is goedgekeurd en hiermee kunnen de plannen verder worden ontwikkeld en geïmplementeerd. Deze *Digitalisering Impuls Onderwijs (DIO)* gaat vanaf 1 januari 2023 van start onder de naam *Npuls*. VISTA college is, net als bij het programma Doorpakken op Digitalisering, betrokken bij dit traject. Hiermee wordt direct de link gelegd met de implementatie van de onderwijsvisie.

‘Het mbo heeft samen met het hoger onderwijs een aanvraag bij het Nationaal Groeifonds gedaan. Een onderdeel hiervan is een substantiële aanvraag voor middelen voor een impuls op digitaliseringsgebied.’

7.4 ICT- Technisch Beheer

Binnen VISTA college is ICT Technisch Beheer verantwoordelijk voor het (draadloos) netwerk, de computerwerkplekken, telefonie, print- en scanfaciliteiten en de basis software waardoor dit alles kan werken. Daarnaast biedt ICT Technisch Beheer voor medewerkers en studenten ondersteuning in de vorm van een IT Helpdesk.

In 2022 zijn er geen grote technische storingen geweest en heeft ICT Technisch Beheer gewerkt aan de vergroting van de stabiliteit van het netwerk en de dienstverlening. Zo zijn er nieuwe glasvezelverbindingen tussen de VISTA locaties aangelegd, om de kans op (netwerk-)uitval te verminderen en is veel energie gestoken in het beveiligen van onze gegevens.
Bovendien hebben 12 VISTA studenten succesvol stage gelopen bij ICT Technisch Beheer.

Voor 2023 heeft het vervangen van het Wi-Fi netwerk de prioriteit. Verder werkt de afdeling aan de integratie van vaste en mobiele telefoonnummers en de koppeling aan de agenda's van medewerkers om zo hun bereikbaarheid te vergroten. Daarnaast gaat de ICT Health Check van start, een service waar studenten hun laptop kunnen laten controleren.

7.5 Projectportfolio

Tweejaarlijks stelt het college van bestuur een projectportfolio vast, met daarin de projecten en aanbestedingen die in het betreffende jaar tot uitvoering worden gebracht. Het projectportfolio zorgt voor (meer) rust en duidelijkheid, omdat niet alle projecten binnen VISTA college tegelijkertijd realiseerbaar zijn.

Ook voor 2022 is een projectportfolio vastgesteld. Het projectbureau voert de regie op de uitvoering, implementatie en nazorg. Naast deze regierol heeft het projectbureau in 2022 ingezet op de doorontwikkeling van projectmatig werken binnen VISTA college, onder andere door het versterken van de rolduidelijkheid van het projectbureau, het verbeteren van de processen binnen een project en een goede implementatie.

In 2023 gaan we verder VISTA-breed aan de slag met het projectmatig werken.

Voorbeelden projecten uit 2022

- Digitaal Onderwijs (ELO)
- Digitaliseren facturen
- Optimalisatie declaraties
- Optimalisatie contractbeheer
- Zaakgericht werken
- Digitaal ondertekenen
- Eduarte II
- Migratie Netwerkschijven
- mijnVISTA

8. Governance

8.1 Raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2022 uit zeven leden (drie vrouwen en vier mannen) die ook lid zijn van een van de drie commissies (auditcommissie, onderwijscommissie en remuneratiecommissie). De raad van toezicht ziet toe op de naleving van de wettelijke voorschriften en de toepassing van Code goed bestuur mbo 2020, die door VISTA college wordt onderschreven.

Tabel 15. Samenstelling raad van toezicht 2022

De heer S.M.C.E. Feijen *Met ingang van 21 oktober 2022 benoemd tot lid van de remuneratiecommissie.*	Voorzitter raad van toezicht
	Voorzitter remuneratiecommissie
Mevrouw C.E. van Basten-Boddin	Lid raad van toezicht
	Lid van de onderwijscommissie
De heer N.J.P.M. Bos *Met ingang van 1 januari 2023 benoemd tot lid van de auditcommissie en teruggetreden als lid van de onderwijscommissie.*	Lid raad van toezicht
	Lid van de onderwijscommissie
Mevrouw J.A.M. van den Houten	Lid raad van toezicht
	Voorzitter onderwijscommissie
Mevrouw J.J.W. Nelissen *Met ingang van 1 januari 2023 benoemd tot vice voorzitter raad van toezicht en voorzitter auditcommissie.*	Lid raad van toezicht
	Lid van de auditcommissie
De heer L.R.M. Radix *Per 1 januari 2023 afgetreden vanwege het eindigen van de zittingstermijn.*	Lid raad van toezicht
	Voorzitter auditcommissie
De heer M. Sijben *Met ingang van 21 oktober 2022 benoemd tot voorzitter van de remuneratiecommissie.*	Lid raad van toezicht
	Lid van de remuneratiecommissie

▷ *Voor informatie over de hoofd- en nevenfuncties van de raadsleden zie Bijlage 7: Nevenfuncties college van bestuur en raad van toezicht.*

De raad van toezicht vergaderde in 2022 vier keer met het college van bestuur. De auditcommissie en onderwijscommissie vergaderden telkens daaraan voorafgaand. De raad van toezicht heeft bovendien een keer vergaderd met de ondernemingsraad en een keer met de centrale studentenraad. Daarnaast werd in drie themavergaderingen, samen met diverse medewerkers, de dialoog aangegaan over VSV, onderwijsinnovatie en de onderwijsvisie, de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt en de dalende studentenaantallen in relatie tot de VISTA-strategie en het VISTA-beleid. Bovendien is het thema sociale veiligheid, inclusief geanonimiseerde casuïstiek, geregeld besproken met de raad. De leden van de raad zijn bezorgd, hebben alle casussen van nabij gevolgd en leven mee met betrokkenen.

Gelet op het geplande vertrek van Karel van Rosmalen (de voorzitter college van bestuur), per 1 augustus 2022, heeft de raad van toezicht besloten tot de werving van een nieuwe voorzitter van het college van bestuur. Na een wervingsprocedure is Jeanette Oostijen, reeds lid van het college van bestuur van VISTA college, met ingang van 1 augustus 2022 benoemd tot voorzitter van het college van bestuur. Deze benoeming, in combinatie met de aanstaande pensionering (in 2023) van bestuurslid Hans Meijer, heeft de raad doen besluiten tevens de werving op te starten voor twee leden van het college van bestuur (zowel voor de portefeuille Onderwijs en HR als voor de portefeuille Bedrijfsvoering). Het wervingstraject is afgerond met de benoeming van Menno Pistorius tot lid college van bestuur Onderwijs en HR en met de benoeming van Jordi Aelmans tot lid college van bestuur Bedrijfsvoering, beiden met ingang van 1 april 2023. Bij iedere wervingsprocedure is een selectie-adviescommissie geformeerd bestaande uit een afvaardiging vanuit de ondernemingsraad, de centrale studentenraad, het management, het college van bestuur en de raad van toezicht.

De leden van de raad van toezicht hebben diverse onderwijsteams bezocht, waarbij ze aan de hand van gesprekken onderzoeken wat er leeft binnen de organisatie en hoe de strategie van VISTA college landt op de werkvloer. Het gaat daarbij om het twee keer per jaar ophalen van informatie in een interactief feedbacksysteem, buiten aanwezigheid van het college van bestuur. De terugkoppeling van de bevindingen vindt plaats binnen de raad van toezicht in het bijzijn van het college van bestuur.

De raad van toezicht heeft een zelfevaluatie gedaan, onder begeleiding van een externe partij. Daarnaast is in 2022 het functioneren van de leden van het College van bestuur geëvalueerd door de remuneratiecommissie.

▷ *Zie ook bijlage 4, nummer 28 (Gedetailleerde lijst met zaken die bij de raad van toezicht aan de orde zijn geweest) en nummer 29 (Lijst van activiteiten hoe de intern toezichthouder toezicht houdt op de doelmatige besteding van middelen).*

‘De leden van de raad van toezicht hebben diverse onderwijsteams bezocht, waarbij ze aan de hand van gesprekken onderzoeken wat er leeft binnen de organisatie.’

8.2 College van Bestuur

Het college van bestuur is eindverantwoordelijk voor het beleid en het beheer van VISTA college. Het college van bestuur bestond gedurende het verslag jaar 2022 uit Karel van Rosmalen, Hans Meijer en Jeanette Oostijen.

8.3 Medezeggenschap

Medewerkers van VISTA college kunnen hun stem laten horen via de ondernemingsraad en studenten via de centrale studentenraad. Het overleg tussen deze medezeggenschapsorganen, het college van bestuur en de raad van toezicht is in 2022 positief en constructief verlopen. De medezeggenschapsorganen worden ook betrokken bij belangrijke gesprekken met externe partijen, zoals bijvoorbeeld de Inspectie van het Onderwijs.

Ondernemingsraad
De belangrijkste speerpunten van de ondernemingsraad voor 2022 waren continuïteit, deskundigheid en zichtbaarheid. Om het aan- en aftreden van leden beter te spreiden en de continuïteit van het werk van de ondernemingsraad te waarborgen heeft de ondernemingsraad -na afstemming met het college van bestuur, de vakbonden en medewerkers- de verkiezingen die in 2022 zouden moeten plaatsvinden, verplaatst naar 2023. Door het vertrek van drie OR-leden is een tussentijdse verkiezing georganiseerd voor de invulling van de vacante zetels. In 2023 vinden verkiezingen plaats voor alle OR-zetels. Bovendien is een ambtelijk secretaris aangesteld om de leden van de ondernemingsraad in hun werkzaamheden te ondersteunen. De ondernemingsraad heeft zich daarnaast ingezet om de online-zichtbaarheid te verbeteren en is het contact met de achterban verstevigd, onder andere door teambezoeken.

De ondernemingsraad bestond in 2022 uit 13 leden en vergaderde 10 keer met het college van bestuur.

Ook in 2022 was duurzame inzetbaarheid een centraal thema. De ondernemingsraad heeft gevraagd om aanvullende maatregelen voor gezonde oudere medewerkers in de interventieboog. De gesprekken hierover worden in 2023 voortgezet.

De raad is periodiek bijgepraat over het thema sociale veiligheid en de gedragscode sociale veiligheid. In de praktijk wordt nu ervaring opgedaan met de gedragscode en medio 2023 volgt een evaluatie en een formeel instemmingstraject.

Daarnaast heeft de ondernemingsraad onder andere ingestemd met een structureel thuiswerkbeleid en de hoofdlijnen van de begroting 2023.

De ondernemingsraad heeft gesproken met het college van bestuur, de raad van toezicht en de vakbonden. Ook is gesproken met de ondernemingsraad van Gilde Opleidingen.

▷ *Zie bijlage 4, nummer 30, voor een lijst met instemmings-advies en gesprekspunten de ondernemingsraad in 2022.*

Centrale Studentenraad
VISTA college heeft een centrale studentenraad met werkgroepen waarin studenten kunnen meedenken en adviseren over het schoolbeleid, onder begeleiding van een VISTA-medewerker. De raad vergadert een keer per twee weken. Er is driemaandelijks een bijeenkomst met het college van bestuur en twee keer per jaar met de raad van toezicht.

Door de grote uitstroom van studenten uit de raad in het schooljaar 2021-2022 heeft de centrale studentenraad in 2022 extra ingezet op de

werving van nieuwe leden, door een actieve en persoonlijke werving in de klassen. En met een mooi resultaat: de centrale studentenraad is op sterkte.

In juni 2022 heeft een aantal leden deelgenomen aan de instellingsdialoog waarbij door Stichting kwaliteitsnetwerk mbo is onderzocht op welke wijze de studentparticipatie kan worden versterkt (▷ *zie voor meer informatie over de instellingsdialoog paragraaf 3.7*). In het kader van studentparticipatie heeft de centrale studentenraad, samen met studenten van de Universiteit Maastricht en Zuyd Hogeschool, in het Stadhuis Maastricht gesproken over het thema "wat maakt Maastricht een goede studentenstad?" De raad is tevens gesprekspartner van de Universiteit Maastricht voor de organisatie van een gezamenlijke INKOM voor studenten van het mbo, hbo en de universiteit. Daarnaast hebben leden van de centrale studentenraad meegewerkt aan een landelijk onderzoek van de Algemene Rekenkamer naar kansengelijkheid onder studenten.

De door de centrale studentenraad gewenste stiltewerkplekken zijn op de VISTA-locatie in Heerlen ingericht en in 2022 onderzoekt het serviceteam Facilitaire Zaken en Inkoop de mogelijkheden voor het inrichten van stiltewerkplekken op de andere VISTA-locaties. Ook dit jaar is aandacht besteed aan gezonde voeding in de kantines.

Alle VISTA-locaties voldoen inmiddels aan -of werken aan het verkrijgen van- het predicaat Gezonde School, categorie zilver. Maar VISTA college gaat graag, ook gelet op de uitgangspunten van VISTA college ten aanzien van duurzaamheid, een stap verder. De stafdienst Vastgoed en de twee cateraars gaan onderzoek doen naar een passend productassortiment en acceptabele en gelijke prijzen. In 2023 volgen de bevindingen en een plan van aanpak. Daarnaast is, mede op initiatief van de centrale studentenraad, op de locatie Valkstraat een aantal facilitaire verbeteringen gerealiseerd.

▷ *Zie bijlage 4, nummer 31, voor een lijst met instemmings-advies en gesprekspunten de centrale studentenraad in 2022.*

'Alle VISTA-locaties voldoen inmiddels aan — of werken aan het verkrijgen van — het predicaat Gezonde School, categorie zilver.'

8.4 Interne audits

Het stafteam Audit & Control (A&C) van VISTA college voert ontwikkelgerichte interne audits uit bij de onderwijsteams. Zij gebruiken daarbij het Waarderingskader 2021 van de Inspectie van het Onderwijs. Naast de reguliere audits zijn er herstelaudits, om de verbeteringen te monitoren naar aanleiding van eerdere audits met onvoldoende beoordelingen.

In 2022 heeft het team A&C een start gemaakt met de aanpassing van het planningsproces. De cyclus waarin ieder team eens in de vier jaar werd geaudit wordt losgelaten. Dit moet leiden tot een meer realistische, flexibele en effectieve auditplanning, passend bij het gegeven vertrouwen dat hoort bij teams in de lead en een wendbare organisatie. Er wordt gekozen voor een (meer) op risico/kansen georiënteerde selectie.

▷ *Zie bijlage 4, nummer 32, voor een overzicht met overige audits.*

Verder is noemenswaardig dat in 2022 de eindrapportage en een actieplan is opgeleverd van het waarderend onderzoek naar VSV. Bij de uitvoering van het actieplan wordt nadrukkelijk aansluiting gezocht bij het VSV-programma 2020-2024, de implementatie van de onderwijsvisie en het Nationaal Programma Onderwijs.

8.5 Auditresultaten examinering

Jaarlijks wordt een examencommissie in de auditplanning opgenomen. In 2022 heeft de examencommissie Beleving, Vitaliteit & Creativiteit (BVC) aan een interne audit deelgenomen, als voorbereiding op het herstelonderzoek (van de standaard Borging diplomering) door de Onderwijsinspectie. Ook heeft een herstelaudit plaatsgevonden binnen de examencommissie van het cluster Zorg & Welzijn. De examencommissie voldoet aan de eisen van standaard BA1 "Borging diplomering". Deze standaard is dan ook met een voldoende beoordeeld.

8.6 Onderzoek Inspectie van het Onderwijs

In september heeft de Inspectie een herstelonderzoek uitgevoerd, als vervolg op de bevindingen van het vierjaarlijks onderzoek in 2021, op de Kwaliteitsborging Examinering en Diplomering van de Examencommissie BVC, specifiek bij de opleidingen Acteur en Manager/Ondernemer Horeca. Het resultaat was voldoende, zowel bij de interne voorbereidende audit als bij het inspectie-onderzoek.
In 2022 heeft de Inspectie van het Onderwijs een onderzoek "Doorlopende leerlijn mbo-hbo" gedaan bij de opleidingen mbo-Verpleegkunde en Medewerker Marketing en Communicatie. Het betrof een landelijk onderzoek waarvan de resultaten gepubliceerd worden in De Staat van het Onderwijs. Er is geen rapportage op instellingsniveau.

5 vragen aan:
NINON JAMIN
Zie jij wat ik zie?

“Ze denken vaak dat we lui zijn,” zegt Ninon Jamin (eerstejaars rechten, CSR-lid). Vooroordelen, stereotypen en impliciete associaties sluipen in onze gedachten en gesprekken, en beïnvloeden de kansen die we geven of krijgen. Ninon deelt haar kijk erop.

❶ Mbo’ers minder slim? Ninon: “Mbo kan een tussenstap zijn of een bewuste keuze omdat je creatief of praktisch bent en met je handen wilt werken. We bouwen veel ervaring op door stages; daarom koos ik voor mbo in plaats van nog twee jaar havo. Het kan een langere weg zijn, maar we komen er wel.”

❷ Mbo’ers minder ambitieus? Ninon: “Ik ervaar bij VISTA college dat er veel ruimte is om door te studeren. Een groot deel van mijn klas studeert door. Ikzelf wil doorstromen naar Criminologie aan de universiteit.”

“Kijk niet negatief naar het mbo. Je hebt een voorsprong, een grote baankans.”

❸ Studenten met migratie- achtergrond volgen mbo-opleiding? Ninon: “Onzin, en bovendien, ik ken zo veel mensen met een migratieachtergrond die hbo of universiteit studeren. Ik heb veel buitenlandse vrienden aan de universiteit. Zij kennen het mbo niet en zijn opener, luisteren sneller en zijn ook nieuwsgieriger naar mijn studie.”

❹ Mbo’ers naar INKOM? Ninon: “We voeren gesprekken met INKOM want we zouden het heel leuk vinden om erbij te zijn. Wat blijkt: het was een gewoonte om mbo’ers er niet bij te betrekken. Nu we gesprekken voeren, zijn ze heel open. Verbinding is echt mogelijk.”

❺ Tip voor mbo-student? Ninon: “Kijk niet negatief naar het mbo. Je hebt een voorsprong, een grote baankans. Als ze je aannemen, gaat het uiteindelijk om je kennis en ervaring.”

1

Vooroordeel

Een mening of oordeel over een persoon, groep of situatie zonder dat deze op feiten of ervaringen gebaseerd is. Het belemmert een objectieve beoordeling. Voorbeeld: “Alle bouwvakkers zijn lomp en onbeleefd.”

2

Stereotype

Overdreven generalisatie over een groep mensen op basis van bijvoorbeeld ras, geslacht of beroep. Het negeert de unieke kwaliteiten van individuen en plaatst mensen in hokjes. Voorbeeld: “Alle vrouwen zijn emotioneel en niet geschikt voor leiderschap.”

3

Impliciete associatie

Reflecteert niet een mening maar de kennis in je hoofd. Een eerste impulsieve reactie is daar vaak op gebaseerd; zoals het associëren van Bert met Ernie of Bassie met Adriaan.

Uit: *Gazetta #07, zomer 2023*

9. Continuïteits-paragraaf

In deze paragraaf worden de cijfers en verwachtingen voor VISTA weergegeven voor de komende 5 jaren. De cijfers zijn gebaseerd op de meerjarenraming die jaarlijks in mei wordt bijgesteld en door de Raad van Toezicht wordt vastgesteld.

9.1 Personele gegevens

De onderstaande tabel 1 toont de formatie-ontwikkeling op basis van de natuurlijke AOW-uitstroom tot en met 2027. De personele bezetting voor 2022 is de stand per 31 december 2022, exclusief externen. De prognose is ontleend aan de meerjarenbegroting.

De realisatie van de natuurlijke krimp en de extra reductie in het OBP die ten goede komt aan innovatie (een subdoelstelling van de fusie), bewaken we met behulp van de OBP-monitor. De tabel geeft inzicht in het netto-formatieverloop.

In 2023 is een lichte stijging te zien in de totale formatie van 35 fte. Dit betreft de tijdelijke uitbreiding van de formatie in verband met Corona subsidies. Deze tijdelijke formatie wordt in 2023 afgebouwd.

Tabel 1. Prognose netto formatie formatieverloop op basis van de natuurlijke uitstroom AOW leeftijd t/m 2027

Netto formatieverloop	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Bestuur/management	61	61	59	55	54	50
Onderwijspersoneel	879	872	858	841	821	801
Ondersteunend personeel	325	315	302	292	277	259
Totaal	**1.265**	**1.248**	**1.219**	**1.188**	**1.152**	**1.110**

Onderstaande tabel 2 toont de flexibiliteit (potentiële uitstroom) in de formatie-ontwikkeling voor het OP en het OBP voor de jaren 2023 t/m 2026 in relatie tot de nodige uitstroom op basis van de studentenaantallen. De tabel laat zien dat de potentiële uitstroom in kwantitatief opzicht toereikend is om de daling in de studentenaantallen op te vangen. Kwalitatief is dat een stuk complexer.

Tabel 2. Ontwikkeling OP-OBP voor de jaren 2023-2026

Potentieel uitstroom	OP	OBP
Max uitstroom potentieel VP & AOW t/m 2026	64	62
Max uitstroom potentieel einde tijdelijk & externe contracten t/m 2024	165	63
Totale potentiële uitstroom t/m 2026	229	125
Noodzakelijke besparing (stand mei 2023)	*173*	*93*

OBP = Noodzakelijke besparing op het OBP 93 fte 2023 – 2026 (inclusief taakstelling 2023)
OP = Noodzakelijke besparing op het OP 173 fte 2023 – 2026 (inclusief taakstelling 2023)

9.2 Ontwikkeling studentenaantallen

Tabel 3. Prognose studentenaantallen t/m 2027

	Telling 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
BOL	9.101	8.196	8.057	7.920	7.785	7.653
BBL	3.032	3.129	3.076	3.024	2.972	2.922
Totaal	**12.133**	**11.325**	**11.132**	**10.943**	**10.757**	**10.575**

Bron: Qlikview HR

De bovenstaande tabel laat de meerjarenprognose zien van de studentenaantallen tot en met 2026. Het aantal studenten betreft het ongewogen aantal MBO- en VAVO studenten voor het bekostigingsonderzoek.
De gegevens van 2022 hebben we gebaseerd op de officiële dashboardrapporten van DUO. De prognose 2023 is gebaseerd op de actuele inzichten per 14 mei 2023, die een afname voorspellen in het aantal BOL-studenten en een toename in het aantal BBL-studenten. Dit betekent in 2023 overall een daling van twee procent ten opzichte van 2022, waarvan vijf procent daling in de BOL-studenten en tien procent stijging in de BBL-studenten. Over de periode 2019 -2021 zijn de studentenaantallen gedaald met 2,5 procent. Dit is gemiddeld 1,3 procent per jaar en dat is iets lager dan de geprognosticeerde daling van 1,7 procent ten tijde van de fusiedatum (gebaseerd op de planningstool van DUO). Ook de prognose voor 2024 en verder gaat vooralsnog uit van een meerjarenkrimp van 1,7 procent per jaar, in lijn met de planningstool en het percentage dat in andere meerjarenramingen van VISTA college wordt gebruikt. De meerjarenraming 2024 en verder wordt geactualiseerd in samenwerking met een externe partij.

9.3 Huisvestingsbeleid

De stafdienst Vastgoed heeft in 2022 voornamelijk gewerkt aan:

- het opstellen van een Strategisch Huisvestingsplan (SHP) (vastgesteld december 2022);
- de evaluatie van het gezamenlijke gebruik door LVO, SVOPL en Vista college van de locatie Schandelermolenweg ter voorbereiding op besluitvorming t.a.v. het gebruik vanaf 2026;
- onderzoek, samen met LVO en de gemeente Maastricht, naar de mogelijkheden om aan de Groene Loper bij de locatie van VISTA college aan de Sibemaweg een gezamenlijke onderwijshuisvesting vo-mbo te realiseren. Dit onderzoek loopt door in 2023.
- het actualiseren, voorbereiden en uitvoeren van de activiteiten in het kader van het MeerjarenOnderhoudsPlan.

In het Strategisch Huisvestingsplan staat beschreven hoe de benodigde en beschikbare huisvesting in de komende jaren wordt afgestemd op de prognose van de studentenaantallen en de meerjarenbegroting, rekening houdende met de onderwijsvisie en de beschikbare bekostiging.

In de onderstaande tabel staat een overzicht van de Vastgoedportefeuille.

Rondom de locatie Schandelermolenweg staat in 2023 besluitvorming gepland over de het continueren van de gezamenlijke huisvesting van vmbo en mbo vanaf 2026. De huurcontracten ZAP en Milaanstraat lopen tot respectievelijk medio 2027 en 2028. De satellietlocaties zijn jaarlijks opzegbaar.

Tabel 4. Overzicht locaties

Peildatum 1 januari >	2022	2023	2024	2027	2028	2031	2032
Valkenburgerweg Heerlen	28.000	28.000	28.000	28.000	28.000	28.000	28.000
Sibemaweg Maastricht	27.332	27.332	27.332	27.332	27.332	27.332	27.332
Schandelermolenweg Heerlen[1]	12.081	12.081	12.081	12.081	12.081	12.081	12.081
Arendstraat Sittard	18.639	18.639	18.639	18.639	18.639	18.639	18.639
Totaal BVO in eigendom	**86.052**	**86.052**	**86.052**	**86.052**	**86.052**	**86.052**	**86.052**
Milaanstraat Sittard	4.149	4.149	4.149	4.149	4.149	4.149	4.149
Henri Dunantstraat Heerlen (ZAP)[2]	3.970	3.970	3.600	3.600	3.600	3.600	3.600
Horsterweg Beek	4.195	4.195	4.195	4.195	4.195	4.195	4.195
Satellietlocaties (overig)	5.723	5.648	5.123	5.123	5.123	5.123	5.123
Totaal BVO huur	**18.037**	**17.592**	**17.067**	**17.067**	**17.067**	**17.067**	**17.067**
Totaal aanwezig BVO in gebruik	**104.089**	**103.644**	**103.119**	**103.119**	**103.119**	**103.119**	**103.119**
Huur als % van totaal BVO	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%

BVO = Bruto Vloer Oppervlak

[1] Schandelermolenweg: de werkelijke m2 BVO is 15.081 m2, maar 3.000 m2 wordt verhuurd aan VMBO Techniekcollege Parkstad.
[2] Henri Dunantstraat: in 2024 is voorzien dat een kleine hoeveelheid aanvullend gehuurde m2 teruggegeven wordt.

9.4 Meerjarenstaat van baten en lasten 2022-2027

Jaarlijks actualiseert VISTA college de meerjarenraming, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de ontwikkelingen rondom het aantal studenten en bekostiging, en daarop afgestemd beleid en planning ten aanzien van personeel, huisvesting en projecten. Hierbij staat de aankomende jaren de implementatie van de onderwijsvisie 'Gaan voor groei' centraal en streeft VISTA naar een kwalitatief passend en hoogstaand model van dienstverlening. De tabel op de volgende pagina bevat de meerjarenraming 2022-2027. Een belangrijk aandachtspunt voor de aankomende jaren betreft de daling in de studentenaantallen van bijna 20% over de periode 2021 – 2023 die tot uitdrukking komt in de rijksbijdragen in de periode 2023-2025. We zien in de meerjarenraming dat de baten met circa 30 miljoen afnemen. Dit is inclusief de incidentele baten NPO ad €4,5 miljoen in het jaar 2022. VISTA staat voor een belangrijke opdracht om de organisatie van onderwijs en bedrijfsvoering duurzaam passend te maken op de ontwikkeling van de studentenpopulatie. Onderstaande tabel laat zien dat de verwachting hieromtrent positief is. Vanaf 2027 verwachten we weer een nul begroting te laten zien. VISTA teert in een periode van vier jaar tijd dan wel in op het EV met een bedrag van € 18 mln.

'VISTA staat voor een belangrijke opdracht om de organisatie van onderwijs en bedrijfsvoering duurzaam passend te maken op de ontwikkeling van de studentenpopulatie.'

Tabel 5. Meerjarenraming geconsolideert VISTA college (x € 1.000)

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	CUM. 2024-2027
Rijksbijdragen	132.832	120.431	111.814	102.977	101.230	99.512	
Krimpgelden				1.667	1.667	1.667	
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.017	2.200	2.200	2.200	2.200	2.200	
Cursusgelden	1.794	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	
Baten werk in opdr. van derden	5.961	6.461	6.784	6.920	7.058	7.129	
Overige baten	2.707	2.356	2.356	2.356	2.356	2.356	
Totale bedrijfsopbrengsten	**145.312**	**133.699**	**125.405**	**118.370**	**116.761**	**115.114**	
Totaal personeelslasten	112.461	106.094	94.928	92.729	89.577	87.887	
Afschrijvingslasten	6.961	7.223	7.221	7.039	6.983	6.772	
Huisvestingslasten	9.992	13.869	10.441	10.441	10.441	9.741	
Totaal overige lasten	14.337	14.003	12.883	11.981	11.382	10.702	
Dotatie en vrijval voorzieningen overige	124	0	0	0	0	0	
Totaal bedrijfskosten	**143.875**	**141.188**	**125.473**	**122.191**	**118.383**	**115.102**	
Bedrijfsresultaat	1.438	-7.490	-68	-3.820	-1.622	12	**-5.499**
Financiële baten en lasten	69	-14	-13	-13	-12	-12	**-50**
Resultaat regulier	**1.507**	**-7.504**	**-81**	**-3.833**	**-1.634**	**0**	
Flankerend beleid (€ 10 mln)	**0**	**0**	**-1.667**	**-3.333**	**-3.333**	**-1.667**	**-10.000**
Waarvan krimpgelden (€ 5 mln)	*0*	*0*	*0*	*-1.667*	*-1.667*	*-1.667*	*-5.000*
Resultaat incl. flankerend beleid en krimpgelden	**1.507**	**-7.504**	**-1.748**	**-7.166**	**-4.967**	**-1.667**	**-15.548**

Deze meerjarenraming is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

Algemeen

- De meerjarenstaat van baten en lasten 2022-2027 is gebaseerd op de realisatie in 2022 conform de jaarrekening 2022, de vastgestelde begroting 2023 en in het verlengde daarvan de ramingen voor de jaren 2024 tot en met 2027 .
- Onttrekking uit het eigen vermogen voor flankerende incidentele beleidsmaatregelen van circa € 10 miljoen (waarvan €5 miljoen ter bekostiging van flankerend beleid en €5 miljoen ter bekostiging van het exploitatie tekort) voor de jaren 2024 tot en met 2026.

Baten

1. **Rijksbijdragen op basis van ontwikkeling gewogen studentenaantallen:**
   -8,2 % peildatum 01-10-2022 (Lumpsum 2024) (werkelijk aantal)
   -7,0 % peildatum 01-10-2023 (Lumpsum 2025) (Prognose)
   -1,7 % peildatum 01-10-2024 en volgende jaren (Lumpsum 2026 en volgende jaren) (prognose)
2. **Krimpgelden:** circa € 5 miljoen voor de jaren 2025-2027
3. **Contractbaten/BBL:** ontwikkeling cf de raming Business development:
   Jaar 2024: +5%, Jaar 2025: +2%, Jaar 2026: +2%, Jaar 2027 en volgende: +1%
4. **Overige rijksbijdragen en subsidies:** de verwachting is dat deze constant blijven in verband met lange termijn contractering. Mochten de baten gaan stijgen dan staat daar ook een toename van de personele lasten tegenover,
5. **Cursusgelden**: worden constant verondersteld.
6. **Overige bijdragen:** worden constant verondersteld. Geen directe relatie met de studentaantallen

Lasten

1. **Personele lasten:**
   - Personele lasten bedragen 76 % van de baten;
   - De verhouding OP/OBP bedraagt 70%/30%;
   - Personele lasten OP bewegen mee met studentenaantallen T-1;
   - Personele lasten OBP bewegen als volgt mee: jaar 2024 8% daling, jaar 2025 7% daling en jaar 2026 5% daling.
   - Kosten ombuiging personele lasten circa € 5 mln voor de jaren 2025-2027
2. **Materiele lasten bedragen 24 % van de baten;**
   - Overige lasten dalen mee in gelijk met de daling personele lasten OBP jaar 2024 8% daling, jaar 2025 7% daling en jaar 2026 5% daling ten opzichte van begroting 2023;
   - In het jaar 2027 aanvullende taakstelling van € 486k om een nul resultaat te behalen;
   - Huisvestingslasten: in het jaar 2024 een besparing op de energielasten € 3,4 miljoen (terug naar niveau energielasten jaar 2021 going concern). Voor het jaar 2027 een aanvullende taakstelling van €700k. De streefwaarde van VISTA is dat het aandeel huisvestingslasten maximaal 11% bedraagt
3. **Investeringsbudget:** handhaven op €4 miljoen (conform voorgaande jaren).

De volgende mogelijke ontwikkelingen doen zich voor:

Baten

1. Krimpgelden voor de jaren 2025, 2026 en 2027 is een bedrag van € 5,0 miljoen cumulatief opgenomen in de meerjarenraming, dit bedrag is gebaseerd op een globale inschatting en het werkelijke bedrag kan afwijken;
2. Extra prijscompensatie afrekening restant 2022: circa 1,0 miljoen (eenmalig); nog niet meegenomen in de meerjarenraming;
3. Extra LLO opbrengsten bij inburgering en zorg (voorwaarde interne mobiliteit) € 0,75 miljoen nog niet meegenomen in de meerjarenraming.

Lasten

- Het niet realiseren van de taakstellingen die in de begroting 2023 zijn opgenomen
- Mogelijke Investeringen in het kader van duurzaamheid en kwaliteitsverbetering vastgoed conform strategisch huisvestingsplan € 11 miljoen
- Het niet realiseren van de beoogde daling in de overige lasten

9.5 Meerjarenbalans 2022-2027

Uit de meerjarenraming is onderstaande (geprognosticeerde) meerjarenbalans afgeleid. De meerjarenbalans 2022-2027 is gebaseerd op de realisatie 2022 zoals blijkt uit de jaarrekening 2022, de vastgestelde begroting 2023 en een raming voor de jaren 2024 tot en met 2027, zoals hierboven is gepresenteerd.

Tabel 6. Meerjarenbalans geconsolideerd Vista College (x €1 mln)

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Boekwaarde MVA	100,1	96,9	93,6	90,6	87,6	84,8
Fincanciële activa	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Overige vlottende activa	10,1	10,1	10,1	10,1	10,1	10,1
Liquide middelen	25,1	20,3	21,3	16,6	14,2	14,8
Totaal activa	**135,8**	**127,7**	**125,5**	**117,8**	**112,4**	**110,2**
Eigen vermogen	93,6	86,1	84,3	77,1	72,2	70,6
Voorzieningen	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8
Langlopende schulden	13,4	12,9	12,4	11,9	11,4	10,9
Kortlopende schulden	22,0	21,9	21,9	21,9	21,9	21,8
Balanstotaal	**135,8**	**127,7**	**125,5**	**117,8**	**112,4**	**110,2**

9.6 Financiële kengetallen

Onderstaande tabel geeft de financiele ratio's weer voor de komende jaren zoals deze voortvloeien uit de meerjarenbegroting 2023-2027. De solvabiliteit en liquiditeit blijven in de gehele periode boven de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs (zie tabel 7).

Tabel 7. Meerjarenkengetallen VISTA college

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Signalerings-waarde
Solvabiliteit *(eigen vermorgen + voorzieningen / totaal vermogen)*	74,0%	72,7%	72,7%	71,3%	70,4%	70,2%	>30%
Liquiditeit *(vlottende activa / kortlopende schulden)*	160,7%	138,7%	143,2%	121,9%	110,9%	113,5%	>75%
Rentabiliteit *(resultaat / totale baten + rentebaten)*	1.0%	-5,6%	-1,4%	-6,1%	-4,2%	-1,4%	>0
Weerstandsvermogen *(eigen vermogen / totale baten)*	64,4%	64,4%	67,2%	65,1%	61,9%	61,4%	N.v.t.

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen (inclusief voorziening) en het totale vermogen en kan gezien worden als indicator voor de financiele gezondheid op de langere termijn. De onderwijsinspectie hanteert een norm van 30% en de solvabiliteit zit ruim boven deze norm. De solvabiliteit daalt de komende jaren als gevolg van geprognotiseerde negatieve resultaten echter zonder onder de norm te zakken.

De liquiditeitspositie van een instelling geeft een beeld van de financiele situatie op korte termijn. Kan de instelling op korte termijn aan haar financiële verplichtingen verdoen. De ratio wordt gedefinieerd als vlottende activa/kortlopende schulden. In 2022 valt de liquiditeit ruim boven de signaleringswaarde van de inspectie van 75% eveneens de jaren daarna.

De rentabiliteit laat de verhouding zien van het exploitatieresultaat ten opzichte van de totale baten (inclusief rentebaten). De rentabiliteit van Vista ligt voor de jaren 2023 tot en met 2026 onder de signaleringswaarde als gevolg van het geprognotiseerde negatieve resultaat. Voor het jaar 2027 komt de rentabiliteit in uit op de norm als gevolg van een begroting die een nihil resultaat laat zien.

9.7 Inrichting en werking van het risicobeheerssysteem van VISTA college in 2022

Deze paragraaf bevat een beschrijving van het risicomanagementsysteem dat binnen VISTA college van kracht is. We geven een toelichting op de belangrijkste risico's en de manier waarop VISTA college hieraan sturing geeft.

Risicomanagement

Binnen VISTA college zien we risicomanagement als het systematisch sturen op kansen en risico's die de realisatie van onze doelen en waardes kunnen beïnvloeden. Deze kansen en risico's doen zich op alle niveaus binnen de organisatie voor, variërend van het strategisch tot het operationeel niveau. Ons risicomanagementsysteem moet de wendbaarheid van de organisatie ondersteunen. In 2021 is daarom een eerste stap gezet van risicomanagement richting waardemanagement, hetgeen past binnen onze filosofie van waarderend onderzoeken. In 2022 moest helaas de verdere ontwikkeling tijdelijk 'on hold' gezet in verband met diverse vacatures binnen de staf Audit & Control. Aanvang 2023 zijn de vacatures ingevuld en de vervolgstappen worden opgepakt.

Inrichting en werking van het risicobeheerssysteem

Wij geloven in een risicomanagementsysteem waarbij hard en soft controls in balans zijn. Wij streven daarbij naar een open cultuur gebaseerd op vertrouwen, een benaderbaar management en college van bestuur en een positieve leercultuur. Dat combineren wij met een systematische risico-inventarisatie in de reguliere PDCA-cyclus.

9.8 Systeem van sturing en monitoring (PDCA)

VISTA college heeft een integrale planning- en control-cyclus op instellingsniveau, gekoppeld aan het begrotingsjaar.

De cyclus bestaat uit:

- Een jaarlijkse beleids- en begrotingsplanning[1] op basis van een strategisch plan en de financiële meerjarenraming.
- Een systeem van monitoring, afstemming en verantwoording via managementrapportages en managementgesprekken, uitmondend in de bestuursrapportage aan de raad van toezicht en de medezeggenschap. Hierbij staat de ontwikkeling van de teamjaarplannen en daarmee samenhangende begrotingsrealisatie centraal. Dit leidt ook tot een verantwoording in het Geïntegreerd Jaardocument.
- Een interne audit-systematiek waarbij het team Audit & Control de kwaliteit van onderwijs en bedrijfsvoering periodiek en (deels) risico-georiënteerd toetst, vanuit een onafhankelijke positie. Onderwijsteams worden middels een op risico en kansen georiënteerde selectie en signalen geaudit. In 2022 hebben we het systeem van waarderend

[1] Die bestaat uit: strategisch plan, kaderbrief, jaarplan, begroting, voortgangs- en managementrapportages.

auditen net als in 2021 verder toegepast waarbij veel aandacht uitgaat naar de ontwikkelgerichtheid van de auditee.

Het systeem van interne beheersing (management control) is afgeleid van het "Three Lines model[2]" waarbij de sturing, control en verantwoording voor en door het primair proces (onderwijs) centraal staan (zie figuur 1). De eerste linie is het onderwijs en de hieraan ondersteunende processen (het primair proces). De tweede linie ('sterteam') heeft een adviserende en signalerende rol. De derde linie wordt ingevuld door stafteam Audit & Control. Dit stafteam monitort en toetst (met behulp van de eerdergenoemde onderwijs- en bedrijfsvoeringsaudits) de uitvoering van het beleid en de realisatie van de doelen van VISTA college. Audit & Control rapporteert rechtstreeks aan het college van bestuur. Het team heeft tevens een directe communicatie- en rapportagelijn met de raad van toezicht. Binnen VISTA college zien we externe toezichthouders als de Inspectie van het Onderwijs en de externe accountant als de vierde linie.

Fig. 1. Monitoring volgens *Four Lines of Control*

1 **Eerste linie**
Primair proces / Onderwijs

2 **Tweede linie**
Ondersteunende diensten: SoB, P&O, Financiën, IMMI, Services

3 **Derde linie**
Interne audit, peer review

4 **Vierde linie**
Externe audit (accountant, inspectie)

Het risicobeheerssysteem heeft in 2022 aan de systeemkant effectief gefunctioneerd. De opbrengsten van het onderwijs en de financiële resultaten bleven stabiel. De bevindingen van de accountant in de management letter bevatten geen noemenswaardige aandachtspunten en de frauderisicoanalyse levert geen bijzondere aandachtspunten op. Het zijn van een veilige school is een belangrijke doelstelling van VISTA college en wordt ook getoetst in de audits naar onderwijskwaliteit en bij de JOB-enquêtes en het MTO. Uit

[2] Binnen VISTA college is dit aangepast naar 'Four Lines of Control'.

deze audits zijn in het verleden geen noemenswaardige aandachtspunten naar voren gekomen. De commissie sociale veiligheid ingesteld in 2022, onder leiding van een onafhankelijke voorzitter, heeft meldingen ontvangen op gebied van sociale veiligheid. De commissie heeft als opdracht om de aangedragen casussen objectief te onderzoeken, een beeld te vormen van de effectiviteit van het bestaande meldingssysteem en te bekijken waar verbeteringen mogelijk zijn. Verder is de Gedragscode Sociale Veiligheid voor medewerkers en studenten geïntroduceerd. Meer hierover in paragraaf 1.3.

9.9 Toelichting risico's

In deze paragraaf worden de risico's aan de hand van onze strategische doelen toegelicht (zoals die zijn beschreven in het strategisch plan VIZIER '20-'25).

Covid

In 2022 hebben we na de lockdown van begin december 2021 tot januari 2022 de deuren niet meer moeten sluiten. Om de belangrijkste risico's van COVID-19, het wegwerken van studievertragingen en stagetekorten en ook om het studentenwelzijn te verbeteren, zijn vanuit het Nationaal Programma Onderwijs extra middelen ter beschikking gesteld. Zie hiervoor ook bijlage 15 van het GJD 2022.

Ontwikkeling Studentenaantallen

Bij de 1 oktobertelling 2022 is flinke daling van onze (absolute) studentenaantallen van 6% (gewogen aantallen 8,2%) geconstateerd. Dit is aanzienlijk groter dan de daling van 1,7% in onze meerjarenplannen (gebaseerd op cijfers van DUO). De daling wordt grotendeels veroorzaakt door minder doorstroom en meer uitstroom van studenten, waarschijnlijk het gevolg van de gunstige arbeidsmarktsituatie waardoor studenten sneller kiezen voor werk in plaats van doorstuderen of de opleiding niet afmaken. Ook de afgenomen studiemotivatie bij studenten als gevolg van de psychische en financiële effecten van de coronaperiode van 2020 en 2021 speelt hierbij vermoedelijk een rol.

Op basis van de huidige inzichten, bij het opstellen van continuïteitsparagraaf, verwachten we dat de geprognosticeerde daling van studentenaantallen doorzet in 2023 (prognose van -7% per 1 okt 2023) en hierdoor een impact heeft op het toekomstige exploitatieresultaat van VISTA college (zie ook paragraaf 3.3). We voorzien om, na een periode van drie jaar negatief resultaat, in 2027 uit te komen op een nulbegroting. Om de tussenliggende periode te overbruggen wordt € 10 mln. onttrokken uit het eigen vermogen. Daarnaast is een plan van aanpak 'Vista Future Fit' (VFF) opgesteld om de impact van de dalende studentenaantallen op de bedrijfsvoering op te vangen. Hierbij staat het behoud van de kwaliteit van het onderwijs voorop.

De huidige flexibiliteit in de personele kosten (verhouding flexibele- vaste schil en uitstroom door pensionering) en flexibiliteit (op termijn) in andere lasten waaronder huisvestingslasten, aangevuld met nog te nemen

maatregelen in 2023 en verder (plan van aanpak VFF) is toereikend om de bovenvermelde daling van studententaantallen op te vangen.

Echter het risico's bestaat dat de krimp van studentenaantallen de komende jaren nog forser is dan verwacht door het effect van externe factoren (conjunctuur, arbeidsmarktontwikkelingen, wijzigingen in de bekostiging). Dit kan aanvullend een neerwaartse bijstelling van het eigen vermogen vereisen. Om deze risico's op te vangen zijn aanvullende beheersmaatregelen getroffen door te onderzoeken hoe primaire en administratieve processen efficiënter in te richten, de samenwerking tussen onderwijs en ondersteuning verder te optimaliseren en digitaliseren, het strategisch Huisvestingsplan uit te voeren en de onderwijsvisie 'Gaan voor groei' voortvarend te implementeren.

Toelichting risico's

VIZIER '20-'25 is het strategisch plan van VISTA college. VIZIER '20-'25 is ons antwoord op de onderstaande maatschappelijke ontwikkelingen (strategische risico's) die de inrichting en kwaliteit van ons onderwijs wezenlijk beïnvloeden. Die ontwikkelingen zijn:

- Technologische ontwikkelingen.
- Toenemende aandacht voor kwetsbare groepen.
- Sterk veranderende economie.
- Suboptimale arbeidsmarkt.
- Krimp en ontgroening.

Binnen VIZIER '20-'25 zijn vier programmalijnen benoemd om de doelen te realiseren (zie onderstaande tabellen). De bovengenoemde strategische risico's komen terug in deze vier programma's. In VIZIER '20-'25 zijn ook vier strategische risico's c.q. kritische succesfactoren benoemd die de realisatie van VIZIER '20-'25 kunnen beïnvloeden.

De voortgang in onze strategische doelen wordt toegelicht in hoofdstuk 2 van het Geïntegreerd Jaardocument.

'VIZIER '20-'25 is ons antwoord op de maatschappelijke ontwikkelingen (strategische risico's) die de inrichting en kwaliteit van ons onderwijs wezenlijk beïnvloeden.'

Programma 1	Primair proces
Doel	Betere aansluiting tussen onderwijs, markt en maatschappij om de onderwijskwaliteit verder te borgen.
Subdoelen	1. Reductie VSV. 2. Verhogen succes Niveau 2. 3. Duurzame borging examenkwaliteit. 4. Verankering Euregionalisering. 5. Activeren van Leven Lang Ontwikkelen. 6. Versterken van de kwaliteitscultuur. 7. Inzetten van LOB & Burgerschap, gericht op gelijke kansen voor studenten.
Risico	De diverse projecten komen niet van de grond en/of hebben niet het beoogde effect, waardoor de kwaliteit van het onderwijs niet (voldoende) verbetert.
Oorzaak risico	• Te veel activiteiten. • Onvoldoende sturing en coördinatie. • Verandervermogen is niet toereikend.
Maatregelen	• Planmatige aanpak. • Opstellen van een VISTA-brede tijdlijn. • Afstemming van doelen met medezeggenschap. • Jaarplan op instellingsniveau met een viertal focuspunten, onder leiding van een lid van het college van bestuur. • Taskforce vroegtijdig schoolverlaten en Leven lang ontwikkelen • Onderwijskundig leiderschap in alle onderwijsteams. • Periodieke monitoring, feedback en feedforward.
Stand van zaken 2022	Voortijdig schoolverlaten (vsv) blijft een punt van aandacht, mede gezien de stijging van vsv percentages door COVID-19 en de startmogelijkheden voor jongeren op de arbeidsmarkt. Naar aanleiding van het in 2021 uitgevoerd waarderend onderzoek vsv onder de titel 'Samen werken aan het behoud van studenten' zijn in 2022 de uitkomsten vertaald in concrete acties. Deze acties zijn afgestemd op de VISTA onderwijsvisie 'Gaan voor groei' waarvan de implementatie in 2022 is gestart en met het VISTA programma aanpak vsv. In het kader van LLO is het aanbod van derde leerweg-opleidingen, afgestemd op de arbeidsmarkt, verder uitgebreid. Activiteiten gericht op verbetering diplomering en examinering en werking borgende taken van de examen-commissie zijn doorgezet. De heraudit door de Inspectie heeft een voldoende opgeleverd.

Programma 2	Organisatieontwikkeling
Doel	Afstemmen van de interne organisatiestructuur en ondersteunende processen en systemen zodat elk team zijn kerntaken goed kan uitvoeren.
Subdoelen	1. Een passende organisatiestructuur die de besturingsfilosofie ondersteunt versterkt. 2. Een organisatie die in control is en de realisatie van de doelen bevordert. 3. Goedwerkende systemen en processen. 4. Ondersteunende instrumenten en excellente informatievoorziening.
Risico	• Ontstaan van een bureaucratische en niet-wendbare organisatie, waardoor het concept *teams in de lead* niet tot bloei komt. • Studenten en medewerkers worden ontevreden.
Oorzaak risico	• Ontstaan van een bureaucratische en niet-wendbare organisatie, waardoor het concept teams in de lead niet tot bloei komt. • Studenten en medewerkers worden ontevreden. • De ambitie van de organisatie leidt tot het initiëren van een groot aantal wijzingen. De reactie hierop is extra coördinatie en procedures. • Veranderingen volgen elkaar in een hoog tempo op, waardoor de organisatie niet meer kan volgen. Noodzaak en complexiteit van veranderingen zijn niet inzichtelijk voor de medewerkers. • Onvoldoende verandercapaciteit beschikbaar om snel te kunnen inspelen op veranderingen.
Maatregelen	• Uitzetten van een tijdlijn, met aandacht voor de onderlinge samenhang tussen projecten en initiatieven. • Creëren van draagvlak voor veranderingen door de juiste afstemming met gebruikers en uitvoerende partijen. • Heldere communicatie over besluiten en motieven. • Aandacht voor de medewerker, intervisie door en voor medewerkers. • Heldere en eenduidige interne coördinatiestructuren ter vervanging van de directielaag. • Aandacht voor de mens en sturen op vertrouwen.
Stand van zaken 2022	De midterm review, uitgevoerd in 2022, bevestigt dat ondanks de Covid-19 pandemie, de fusie en de post-fusie integratiefase VISTA als organisatie qua richting en inrichting staat. De post-fusie integratiefase is dan ook afgesloten. De focus is verlegd van (intern) richten naar verrichten ofwel de doorontwikkeling en optimalisatie van wat er al staat. In 2022 heeft de werking van de PEG's (proceseigenaargroepen) om de kernprocessen te optimaliseren verder vorm gekregen. Daarnaast is gewerkt aan de prioritering van de projectenkalender om verandertrajecten succesvol te realiseren. Zie paragraaf 7.1 en 7.5.

Programma 3	Onderwijsinnovatie
Doel	Teams faciliteren bij hun innovatie.
Subdoelen	1. Samenwerkend groeien. 2. Digitalisering. 3. Onderwijsbouwstenen. 4. Onderwijsarrangementen.
Risico	• Innovatie komt niet tot stand. • Innovatie leidt niet tot een verbetering in het onderwijs. • Innovatiemiddelen worden ingezet voor reguliere onderwijstaken.
Oorzaak risico	• Onvoldoende visie. • Versnippering werkzaamheden. • Middelen worden ingezet voor reguliere onderwijstaken. • Onvoldoende innovatie-skills. • Ontbreken van een aanpak om succesvolle innovaties VISTA-breed te implementeren.
Maatregelen	• Organiseren van de innovatie in een separaat programma aanpak. • Tijdlijn. • Aanstellen van projectleider per programma. • Benoemen van onderwijskundig leiders om innovatie vorm te geven. • Innovatieplatform en -bijeenkomsten. • Periodieke monitoring voortgang in programmaverband en op teamniveau.
Stand van zaken 2022	In 2022 lag de prioriteit bij de voorbereiding van de implementatie van de onderwijsvisie. De inhoudelijke focus op pedagogisch-didactisch handelen en de benodigde ondersteuning om te komen tot modulair en toekomstgericht onderwijsaanbod staat daarbij centraal. Blended learning is als thema opgenomen in het bredere kader van onderwijsontwikkeling en innovatie gekoppeld aan de onderwijsvisie. Lopende digitaliseringsinitiatieven zijn verder uitgewerkt aan de hand van de onderwijsvisie zodat technologie-ondersteund leren verder vorm krijgt en tegelijkertijd ondersteunend is aan de implementatie van de onderwijsvisie. Zie paragraaf 4.1.

Programma 4	Lerende organisatie
Doel	Vergroten van het lerend vermogen van VISTA college op het niveau van zowel student, medewerker als organisatie.
Subdoelen	1. Concretiseren *teams in the lead.* 2. Lerende organisatie als kwaliteitscultuur.
Risico	Beoogd gedrag wordt niet gerealiseerd, teams raken niet voldoende in de lead. Medewerkers kunnen niet mee en vallen uit.
Oorzaak risico	• Onvoldoende verandervermogen. • Stijl van leidinggeven sluit niet aan op de gewenste nieuwe cultuur. • We blijven hangen in oud gedrag. • Medewerkers worden niet voldoende getraind/opgeleid voor de nieuwe werkwijze.
Maatregelen	• Ontwikkelen van kernwaarden en cultuurtraject. • Leiderschapstrajecten. • Teamscans. • Dialoogsessies. • Sturen op soft controls en vertrouwen. • Scholing en training gericht op de 'nieuwe' medewerker.
Stand van zaken 2022	In 2022 is ingezet op de verdere doorontwikkeling van de practoraten en zijn in relatie tot de vier elementen van de onderwijsvisie – gepersonaliseerd leren, ontwikkelingsgericht begeleiden, activerende didactiek, contextrijk opleiden – kennisproducten opgeleverd en is kennis gedeeld. Daarnaast is het kernwaardenprogramma geïmplementeerd o.a. door kleinschalige fysieke bijeenkomsten. Er is voorzetting gegeven aan de verdere uitbouw van Management Development trajecten, leiderschapsdagen, coaching en de uitvoering van het innovatie development traject voor onderwijskundig leiders. Zie hoofdstuk 5.

Risico's in relatie tot Bedrijfsvoering

Naast de specifieke risico's op het gebied van onderwijs en strategie heeft VISTA college ook te maken met operationele bedrijfsvoeringsrisico's. Die vatten wij hierna samen, in relatie tot de gestelde (sub)doelen.

Doel	Gezonde bedrijfsvoering
Subdoelen	• Tevreden en gezonde studenten en medewerkers. • Passende huisvesting. • Voldoen aan wettelijke kaders. • (Duurzaam) financieel gezond zijn.
Risico	• Post-fusie-integratie vraagstukken. • Teruglopende studentenaantallen. • Te hoog medewerkersverzuim. • Boetes en sancties door non-compliance. • Te lage solvabiliteit, liquiditeit of rentabiliteit.
Oorzaak risico	• Aandacht voor 'urgent' in plaats van 'belangrijk'. • Ervaren hoge werkdruk. • COVID-19. • Werkprocessen zijn nog niet voldoende effectief en efficiënt. • Medewerkers houden vast aan verleden.
Maatregelen	• PDCA-cyclus. • Risicomanagement. • Vertaling van enquêtes (JOB, MTO, afstandsleren) in acties. • Werkdrukplan en duurzame inzetbaarheid.
Stand van zaken 2022	• In 2022 heeft een Medewerkerstevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Op vlak van sociale veiligheid, inclusieve werkomgeving en duurzame inzetbaarheid scoren we goed. Aandachtspunt echter blijft werkdrukbeleving. In 2023 gaan de teams aan de slag met de uitkomsten van het onderzoek. • Het medewerkersverzuim is in 2022, in lijn met de sector, gestegen en is te zien in alle verzuimcategorieën waarbij langdurig verzuim een groot aan deel heeft. • Het beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid en werkdruk is eind 2021 vastgesteld. • Financieel is VISTA college erg gezond. In 2022 is een positief resultaat behaald terwijl een negatief resultaat is begroot. Het doorschuiven van NPO middelen, hogere toekenning kwaliteitsgelden en loon-en prijscompensatie zijn hiervan een belangrijke oorzaak. De financiële kengetallen wekken vertrouwen met als kanttekening dat deze op termijn mogelijk onder druk komen te staan door de sterke daling van de studentenaantallen. Bijsturing is ingezet om ook op langere termijn een gezonde financiële toekomst voor VISTA te waarborgen. • Aandachtspunt is de ratio OBP-OP: deze loopt achter ten opzichte van de doelstelling. VISTA college stuurt op een daling van het aandeel OBP naar 27,5%.

Kwantificeren van de risico's

Het kwantificeren van de door ons benoemde risico's is lastig en heeft in onze ogen beperkte toegevoegde waarde. Het feit dat de risico's in dit verslag worden genoemd geeft aan dat ze substantieel van aard zijn en in een worst case scenario de performance van de organisatie kunnen raken. De kans dat de impact van deze risico's de continuïteit van de organisatie in gevaar brengt wordt echter zeer laag ingeschat, als gevolg van het goed werkend risicobeheersingssysteem en de hoge solvabiliteit van de organisatie welke ruim boven de signaleringswaarde ligt.

Rapportage toezichthoudend orgaan

Voor een beschrijving van de samenstelling en werkwijze van de raad van toezicht zie paragraaf 8.1 in het governance-hoofdstuk.

10. Financieel verslag

VISTA college heeft het boekjaar 2022 afgesloten met een positief resultaat van € 1,5 miljoen, bestaande uit een resultaat going concern ten bedrage van € 2,8 miljoen positief en een transitieresultaat (nazorg in het kader van de fusie in 2019) ten bedrage van € 1,3 miljoen negatief. Het resultaat is € 2,7 miljoen hoger dan begroot. Belangrijkste oorzaken zijn de hogere baten in de rijksbijdragen (€ 7 miljoen), personele kosten die niet evenredig zijn gestegen en het doorschuiven van NPO-middelen (€ 2,8 miljoen) naar volgende jaren.

De hogere rijksbijdragen bestaat uit loon- en prijscompensatie en hogere kwaliteitsgelden inzake niveau 2. De uitvoering van NPO projecten is van rijkswege verlengd naar de jaren 2023 en 2024. Deze gelden zijn echter ontvangen en verantwoord in het resultaat van 2022. Van het transitiebudget is € 0,5 miljoen niet gerealiseerd vanwege vertraging en een meer voordelige invulling van de projecten. Dit restant is doorgeschoven naar 2023.

Een bijzondere post in het jaar 2022 betreft de voorziening seniorenverlof. Deze regeling seniorenverlof is als gevolg van nieuwe regelgeving uitgebreid met twee nieuwe categorieën medewerkers die voorheen niet kwalificeerden voor de voorziening. Dit betreft de categorie medewerkers van 57 jaar en ouder die op dit moment nog niet deelnemen aan de voorziening en de categorie medewerkers in de leeftijd van 52 -57 jaar die mogelijkerwijs in de toekomst vanaf 57 jaar gaan deelnemen. Voor beide categorieën is een kansberekening gemaakt voor toekomstige deelname, en verwerkt in de voorziening. Dit leidt tot een dotatie aan deze voorziening van circa € 1,7 miljoen.

De belangrijkste verschillen tussen de realisatie en de begroting worden hierna kort toegelicht.

Het financieel beleid van VISTA college is een afgeleide van het strategisch beleid. In het kader van het verstrekken van een transparante toelichting worden hierna zowel de enkelvoudige 2022-cijfers van VISTA college als de geconsolideerde 2022-cijfers gepresenteerd en toegelicht. VISTA college blijft ruimschoots binnen de signaleringsgrenzen van het ministerie van OCW.

Voor een toelichting over financiële instrumenten wordt verwezen naar de uiteenzetting in de jaarrekening en naar de belangrijkste ratio's op basis van de geconsolideerde balans (zie ook continuïteitsparagraaf).

10.1 Genormaliseerd resultaat

Om de kwaliteit van het resultaat beter te kunnen beoordelen corrigeren we het jaarresultaat VISTA voor kosten en baten van gebeurtenissen die geen deel uitmaken van de "reguliere" bedrijfsvoering en daarmee het resultaat verkleuren.

Tabel 1. Genormaliseerd resultaat VISTA 2022 (x € 1 mln)

Omschrijving	2022	2021	Toelichting
Concernresultaat VISTA	€ 1,5	€ 2,4	
Kosten programmaorganisatie	- € 1,3	- € 2,0	Tijdelijke voorziening, betaald uit transitiebudget
Resultaat going concern	**€ 2,8**	**€ 4,4**	
Waarvan incidenteel:			
• Saldo dotatie/vrijval voorzieningen	+ € 2,6	+ € 2,3	In 2021 meer langdurig zieken en toetreding wachtgeldvoorziening. In 2022 een hoge dotatie aan de voorziening seniorenverlof.
• Saldo baten/lasten NPO	- € 2,8	- € 3,3	Saldo Corona gerelateerde baten en lasten uit NPO.
• Extra baten gedregde inkomsten inburgering (Corona)		- € 0.5	Compensatie vanuit gemeenten voor gemiste baten inburgering 2020 vanwege Corona. Kosten zijn in 2020 gerealiseerd.
• Hogere loon-en prijscompensatie in relatie tot de kosten	- € 1,8	€ 0,9	In 2022 is een gedeelte van de loon-en prijscompensatie van 2023 ontvangen.
• Hogere kwaliteitsgelden	- € 2,3		
Saldo genormaliseerd resultaat	**- € 1,5**	**€ 2,0**	

10.2 Enkelvoudige staat van baten en lasten van VISTA college

Onderstaande tabel toont de enkelvoudige staat van baten en lasten 2022 van VISTA college, inclusief de vergelijkende cijfers van 2021. De meerjarencijfers zijn opgenomen in de continuïteitsparagraaf.

Tabel 2. Enkelvoudige staat van baten en lasten (x € 1 mln.)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Baten			
Rijksbijdragen OCW	132,8	125,8	128,4
Overige overheidsbijdragen	2,0	2,0	1,9
Cursusgelden	1,8	2,0	1,8
Baten werk i.o.v. derden	6,0	4,7	5,2
Overige baten	2,0	1,3	2,1
Totaal baten	**144,6**	**135,8**	**139,5**
Lasten			
Personele lasten	112,2	106,2	107,2
Afschrijvingen	7,0	6,9	6,6
Huisvestingslasten	10,0	10,5	10,4
Overige instellingslasten	13,9	13,3	13,0
Totaal lasten	**143,1**	**136,9**	**137,2**
Saldo baten en lasten	**1,5**	**- 1,1**	**2,2**
Financiële baten en lasten	0,0	0,0	0,0
Resultaat voor deelnemingen	**1,5**	**- 1,1**	**2,2**
Resultaat deelnemingen	0,0	0,0	0,1
Resultaat	**1,5**	**- 1,1**	**2,3**

De baten

In totaliteit waren de baten in 2022 € 8,8 miljoen hoger dan begroot.

Aan rijksbijdrage en overige overheidsbijdragen werd in 2021 € 7 miljoen meer ontvangen dan begroot. Dit als gevolg van de volgende factoren:

• **Looncompensatie**	€ 4,7 miljoen
• **Toekenning hogere kwaliteitsgelden**	€ 2,3 miljoen

Aan cursusgelden werd in 2022 € 0,2 miljoen minder ontvangen dan begroot als gevolg van de wettelijke halvering cursusgeld in schooljaar 2021/2022.

De baten werk in opdracht van derden waren in 2022 € 1,3 miljoen hoger dan begroot. Dit is het gevolg van:

- **Toename maatwerkcontracten door meer focus VISTA op maatwerk en leven lang ontwikkelen.**
- **Verder inkomsten uit eindafrekening project TOZL (Techniek Opleidingen Zuid Limburg)**

De Overige baten overschrijden de begroting met € 0,7 miljoen:

• **Detachering personeel**	€ 0,4 miljoen
• **Bijdrage excursies/ vrijwillige activiteiten**	€ 0,3 miljoen

De lasten

De totale lasten over 2022 zijn € 6,2 miljoen hoger dan begroot. Hierna volgt een analyse op hoofdlijnen per rubriek.

De personele lasten zijn € 6,0 miljoen hoger dan begroot. Belangrijke oorzaken daarvan zijn:

• **De loonindexatie van 4,2 procent en de eenmalige uitkering**	€ 2,9 miljoen
• **Het niet behalen van taakstellingen bij diverse teams**	€ 1,6 miljoen
• **Hogere kosten ziektevervanging**	€ 0,9 miljoen
• **Hogere dotatie/ vrijval voorzieningen**	€ 2,6 miljoen
• **Tegenovergesteld effect heeft de onderbesteding van de Strategische middelen en het doorschuiven van de NPO middelen**	

De afschrijvingen zijn € 0,1 miljoen hoger dan begroot, als gevolg van vroeger investeren dan gepland (timing).

De huisvestingslasten zijn € 0,5 miljoen lager dan begroot, als gevolg van:

• **Hogere onderhoudslasten**	€ 0,3 miljoen
• **Lagere energielasten als gevolg van BTW verlaging**	€ 0,3 miljoen
• **Lagere heffingen door indienen van bezwaarschrift WOZ**	€ 0,2 miljoen
• **Lagere beveiligingskosten, verhuiskosten en huur**	€ 0,3 miljoen

Bij de overige instellingslasten is sprake van een overschrijding met € 0,6 miljoen, als gevolg van:

• **Hogere les-gerelateerde kosten (m.n. lesmaterialen)**	€ 0,4 miljoen
• **Hogere voorlichtingskosten**	€ 0,2 miljoen

Financiële baten en lasten

De rentebaten betreffen de rente op de rekening-courant met het Ministerie van Financiën.

De rentelasten betreft de rente over de langlopende lening bij het Ministerie van Financiën.

Resultaat deelneming

VISTA college is voor 100 procent aandeelhouder van Arcus Holding B.V. Deze holding is weer 100 procent aandeelhouder van ROC-OZL Contracting B.V. Daarnaast is VISTA college 100 procent aandeelhouder van Leeuwenborgh Training- en Opleidingscentrum Sittard B.V. De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs, RJ660 en BW2. Arcus College Holding BV had een positief exploitatieresultaat over 2022 ad € 10k. ROC-OZL Contracting B.V. had een positief exploitatieresultaat over 2022 ad € 17k. LTOC B.V. had een negatief exploitatieresultaat over 2022 ad € 31k.

10.3 Geconsolideerde staat van baten en lasten van VISTA college

De onderstaande tabel toont de geconsolideerde staat van baten en lasten en een toelichting daarop, voor zover die hierboven nog niet aan de orde is geweest.

Tabel 3. Geconsolideerde staat van baten en lasten 2022 - 2021 (x € 1 mln.)

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Baten			
Rijksbijdragen OCW	132,8	125,8	128,4
Overige overheidsbijdragen	2,0	2,0	1,9
Cursusgelden	1,8	2,0	1,8
Baten werk i.o.v. derden	6,0	4,7	5,2
Overige baten	2,7	1,8	2,5
Totaal baten	**145,3**	**136,3**	**139,9**
Lasten			
Personele lasten	112,5	106,5	107,3
Afschrijvingen	7,0	6,9	6,6
Huisvestingslasten	10,0	10,5	10,4
Overige instellingslasten	14,5	13,6	13,4
Totaal lasten	**143,9**	**137,5**	**137,7**
Saldo baten en lasten	**1,4**	**- 1,2**	**2,2**
Financiële baten en lasten	0,1	0,0	0,0
Resultaat	**1,5**	**- 1,2**	**2,2**

Het geconsolideerde resultaat is € 25K lager dan het enkelvoudige resultaat. Deze afwijking komt door het resultaat van de Stichting Schoolfonds dat niet in het resultaat deelneming is verwerkt. Aangezien VISTA college geen deelneming houdt in Stichting Schoolfonds, maar wel doorslaggevende zeggenschap uitoefent, zijn de balans en exploitatierekening van deze stichting wel meegenomen in de geconsolideerde jaarrekening, maar niet als deelneming verantwoord in de enkelvoudige jaarrekening.

10.4 De enkelvoudige balans van VISTA college

De waarderingsgrondslagen voor activa en passiva zijn beschreven in de toelichting op de jaarrekening.

Tabel 4. Enkelvoudige balans van VISTA college na resultaatbestemming (x € 1 mln.)

ACTIVA	31/12 2022	31/12 2021
Vaste activa		
Materiële vaste activa	100,1	102,9
Financiële vaste activa	1,3	1,3
Totaal vaste activa	**101,4**	**104,2**
Vlottende activa		
Vorderingen	10,3	4,4
Liquide middelen	23,1	24,8
Totaal vlottende activa	**33,4**	**29,2**
Totaal activa	**134,8**	**133,4**

PASSIVA	31/12 2022	31/12 2021
Eigen vermogen		
Algemene reserve	91,4	89,8
Bestemmingsreserve privaat	1,3	1,3
Totaal eigen vermogen	**92,7**	**91,1**
Voorzieningen	6,9	6,0
Langlopende schulden	13,4	13,9
Kortlopende schulden	21,8	22,3
Totaal PASSIVA	**134,8**	**133,4**

De mutatie op de materiële vaste activa betreft een combinatie van investeringen (circa € 4,2 miljoen) en afschrijvingen (circa € 7,0 miljoen). De investeringen hebben hoofdzakelijk betrekking op de onderhoudswerkzaamheden aan de gebouwen en investeringen in ICT-hardware, audiovisuele middelen en kantoor- en schoolmeubilair.

De vorderingen zijn gestegen met €5,9 miljoen. Dit wordt met name veroorzaakt door nog te ontvangen gelden inzake prestatiebudgetten kwaliteitsgelden ad € 5,5 miljoen. De vorderingen op debiteuren en studenten zijn hoger als gevolg van de halvering van de wettelijke cursusgelden over het schooljaar 2021/2022, in verband met COVID-19.

De liquide middelen zijn afgenomen met € 1,7 miljoen. Dit hangt samen met de mutaties in het werkkapitaal (waarvan de grootste post de vordering op de nog te ontvangen prestatiebudgetten kwaliteitsgelden betreft (waarvan de uitgaven in 2022 hebben plaatsgevonden en de gelden in 2023 worden uitgekeerd). Het saldo van investeringen en afschrijvingen (bedraagt €2,8 miljoen) heeft een positief effect op de liquide middelen evenals het positieve resultaat ad € 1,5 miljoen. De onttrekkingen aan

de personele voorzieningen hebben een negatief effect op de liquide middelen ten bedrage van € 2,1 miljoen. Daarnaast is er € 0,5 miljoen afgelost op de langlopende lening.

De mutatie van het eigen vermogen is conform het gerealiseerde exploitatieresultaat.

De voorzieningen stijgen met € 0,9 miljoen ultimo 2022. Dit is het saldo van € 3,9 miljoen aan dotaties, € 2,1 miljoen aan onttrekkingen en € 0,9 miljoen vrijval. De hoge dotatie wordt met name veroorzaakt door een hogere dotatie aan de voorziening seniorenverlof (€ 1,7 miljoen) als gevolg van een uitbreiding van de regeling seniorenverlof als gevolg van gewijzigde regelgeving met twee nieuwe categorieën medewerkers die voorheen niet kwalificeerden voor de voorziening.

De kortlopende schulden zijn gedaald met € 0,5 miljoen. Dit wordt met name veroorzaakt door een afname van de vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen projecten met € 0,9 miljoen, een daling van de post crediteuren ad € 0,4 miljoen, een stijging van de vooruit ontvangen college en -lesgelden ad € 0,5 miljoen en een stijging van de vooruit ontvangen subsidie met € 0,2 miljoen.

Financiële kengetallen

De belangrijkste ratio's op basis van de enkelvoudige balans staan in onderstaande tabel.

De door de onderwijs inspectie gehanteerde normen staan eveneens in de tabel vermeld.

Tabel 5. Financiële kengetallen enkelvoudige balans

	31/12 2022	31/12 2021	Signalerings-waarde
Solvabiliteit *Eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen*	73,9%	72,8%	> 30%
Liquiditeit *Vlottende activa / kortlopende schulden*	153,1%	130,9%	> 75%
Rentabiliteit *Resultaat / totale baten + rentebaten*	1,1%	1,6%	> 0
Weerstandsvermogen *Eigen vermogen / totale baten*	64,1%	65,4%	N.v.t.

De financiele ratio's liggen ruim binnen de signaleringsgrenzen van de Inspectie van het Onderwijs. Er is sprak van een gezonde financiële positie.

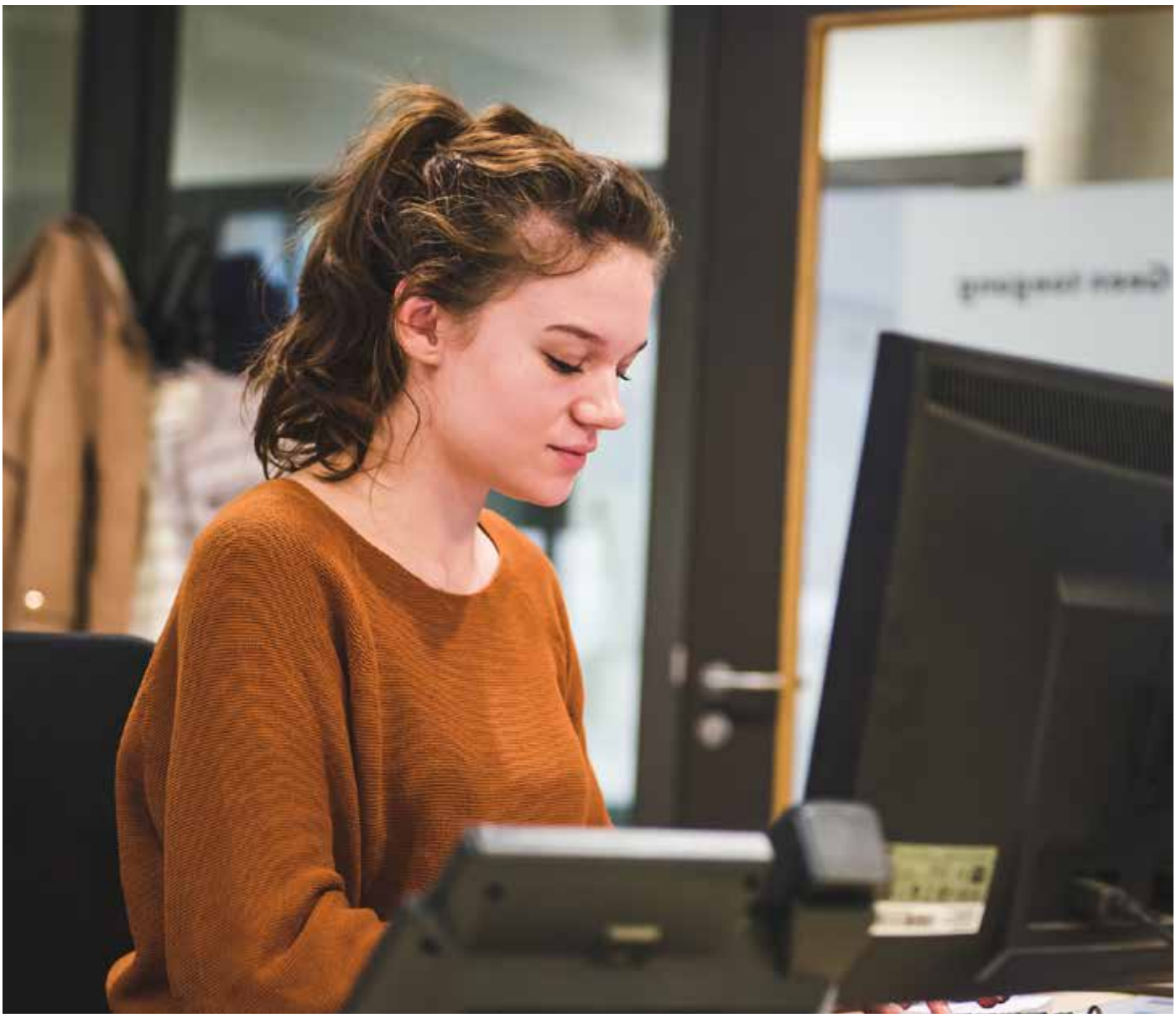
De solvabiliteit kan gezien worden als een indicator voor de financiële gezondheid van een instelling op de langere termijn en geeft de verhouding weer tussen het eigen vermogen en het vreemd vermogen. De solvabiliteit zit ruim boven de inspectienorm en is in 2022 licht gestegen met name als gevolg van de toename van het eigen vermogen, als gevolg van een

positief exploitatieresultaat, en de toename van de post voorzieningen.

De liquiditeitspositie van een instelling geeft een beeld van de financiële situatie op korte termijn. Het geeft inzicht of de instelling op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De liquiditeit is ultimo 2022 toegenomen met 22,2 procent ten opzichte van 2021 en zit ruim boven de inspectienorm. Dit is het gevolg van de toename van de vorderingen (met name door nog te ontvangen gelden inzake prestatiebudgetten kwaliteitsgelden ad € 5,5 miljoen) en de lichte afname van de kortlopende schulden.

De rentabiliteit geeft inzicht in de opbrengsten van een instelling. De rentabiliteit ultimo 2022 (1,1 procent) is gedaald ten opzichte van vorig jaar (1,6 procent), dit wordt veroorzaakt door het lagere positieve exploitatieresultaat in 2022 (1,5 miljoen) ten opzichte van 2021 (2,2 miljoen) en een stijging van de totale baten met € 5,1 miljoen in 2022.

Het weerstandsvermogen geeft aan hoe het eigen vermogen zich verhoudt ten opzichte van de totale baten. Het weerstandsvermogen is in 2022 iets gedaald van 65,4 procent eind 2021 naar 64,1 procent eind 2022, als gevolg van hogere baten die worden veroorzaakt door hogere rijksbijdragen.



10.5 De geconsolideerde balans van VISTA college

De waarderingsgrondslagen voor activa en passiva zijn beschreven in de toelichting op de jaarrekening.

Tabel 6. Geconsolideerde balans van VISTA college na resultaatbestemming (x € 1 mln.)

ACTIVA	31/12 2022	31/12 2021
Vaste activa		
Materiële vaste activa	100,1	102,9
Financiële vaste activa	0,5	0,5
Totaal vaste activa	**100,6**	**103,4**
Vlottende activa		
Vorderingen	10,1	4,2
Liquide middelen	25,0	26,8
Totaal vlottende activa	**35,1**	**31,0**
Totaal activa	**135,7**	**134,4**

PASSIVA	31/12 2022	31/12 2021
Eigen vermogen		
Algemene reserve	91,3	89,8
Bestemmingsreserve privaat	2,2	2,2
Totaal eigen vermogen	**93,5**	**92,1**
Voorzieningen	6,9	6,0
Langlopende schulden	13,4	13,9
Kortlopende schulden	21,9	22,4
Totaal PASSIVA	**135,7**	**134,4**

Voor een toelichting op de geconsolideerde balans verwijzen we naar de toelichting op de enkelvoudige balans. Aanvullende toelichting op de geconsolideerde balans:

- De liquide middelen van de B.V.'s en de Stichting Schoolfonds zijn nagenoeg gelijk gebleven (€ 1,8 miljoen). Hiervan is € 0,9 miljoen van de Holding B.V. en € 0,9 miljoen van de Stichting Schoolfonds.
- De algemene reserve stijgt met € 1,5 miljoen als gevolg van toevoeging positief exploitatieresultaat.
- De bestemmingsreserve privaat heeft betrekking op Stichting Schoolfonds. Het vermogen van deze stichting is consistent met voorgaande jaren als privaat vermogen aangemerkt.

Financiële kengetallen

De belangrijkste ratio's op basis van de geconsolideerde balans staan in onderstaande tabel.

Tabel 7. Financiële kengetallen geconsolideerde balans

	31/12 2022	31/12 2021	Signalerings-waarde
Solvabiliteit *Eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen*	74%	73%	> 30%
Liquiditeit *Vlottende activa / kortlopende schulden*	160,5%	138,2%	> 75%
Rentabiliteit *Resultaat / totale baten + rentebaten*	1,0%	1,6%	> 0
Weerstandsvermogen *Eigen vermogen / totale baten*	64,4%	65,8%	N.v.t.

Voor een toelichting op de financiële kengetallen van de geconsolideerde balans verwijzen we naar de toelichting op de financiële kengetallen van de enkelvoudige balans.

10.6 Onderlinge leveringen en vorderingen/kortlopende schulden tussen groepsmaatschappijen

De activiteiten van de B.V.'s zijn nagenoeg afgebouwd. Dit betekent ook dat de onderlinge diensten tussen VISTA college en de B.V.'s bijna tot nihil zijn gereduceerd en daarmee ook de onderlinge vorderingen en schulden.

10.7 Treasury en financiële positie

Het Treasury statuut is in 2022 geactualiseerd, vastgesteld door het College van Bestuur en goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Het treasury-beleid betreft met name het beheer van het vermogen (inclusief de reserves en voorzieningen) om de niet direct benodigde liquide middelen via spaarrekeningen rentedragend te laten zijn. VISTA college stelt zich ten aanzien van beleggingen zeer terughoudend op en schaft geen risicodragende effecten aan. VISTA college maakt gebruik van schatkistbankieren. Hiermee zijn tevens de effecten van mogelijke toekomstige negatieve rentes verder gereduceerd. De liquide positie van VISTA college is, ook in meerjarenperspectief solide.

Met betrekking tot de renovatie van het onderwijspand aan de Arendstraat in 2020 en 2021 is een langlopende lening aangegaan in de vorm van schatkistbankieren. Het ministerie van OCW staat garant voor de lening. De solvabiliteit van VISTA college blijft in het meerjarenperspectief ruim boven de indicatiewaarde van het ministerie van OCW, ook wanneer rekening wordt gehouden met deze langlopende lening.

Bijlagen

Bijlage 1. Bijlage bij hoofdstuk 3: Student en onderwijs

Tabel 16. VSV-cijfers VISTA college

	2021-2022*			2020-2021			2019-2020		
VSV	VISTA college	Landelijk	VSV% Streefnorm**	VISTA college	Landelijk	VSV% Streefnorm**	VISTA college	Landelijk	VSV% Streefnorm**
mbo niveau 1	29,92%	24,15%	22,60%	32,70%	22,07%	22,80%	26,50%	20,59%	26,20%
mbo niveau 2	12,90%	11,02%	9,58%	10,09%	9,04%	9,71%	9,89%	8,64%	8,45%
mbo niveau 3	6,80%	5,43%	3,89%	4,52%	4,22%	3,99%	4,40%	3,74%	3,10%
mbo niveau 4	4,80%	4,53%	3,25%	3,13%	3,30%	3,34%	3,01%	2,92%	2,55%
vavo	14,49%	10,69%		7,18%	10,13%		13,68%	8,94%	
VISTA college	7,64%	5,89%		5,67 %	4,67%		5,48%	4,31%	
VSV BBL									
mbo niveau 1	53,33%	27,28%	22,60%	47,06%	25,03%	22,80%	30,77%	26,69%	26,20%
mbo niveau 2	18,57%	11,72%	9,58%	14,35%	10,40%	9,71%	13,37%	10,53%	8,45%
mbo niveau 3	7,98%	4,98%	3,89%	5,15%	4,19%	3,99%	5,88%	3,98%	3,10%
mbo niveau 4	4,64%	5,25%	3,25%	6,57%	4,10%	3,34%	3,18%	3,84%	2,55%
VSV BOL									
mbo niveau 1	35,65%	23,75%	22,60%	32,01%	21,00%	22,80%	25,93%	19,44%	26,20%
mbo niveau 2	14,96%	10,67%	9,58%	9,52%	8,31%	9,71%	9,30%	7,69%	8,45%
mbo niveau 3	6,59%	5,64%	3,89%	4,39%	4,11%	3,99%	4,14%	3,59%	3,10%
mbo niveau 4	4,90%	4,48%	3,25%	3,00%	3,24%	3,34%	2,97%	2,85%	2,55%

Bron: Factsheet OCW-VISTA college 2019-2020, 2020-2021, en VSV Dashboard DUO 2021-2022

*De cijfers van 2021-2022 zijn voorlopige cijfers **Dit zijn de norm-percentages zoals opgenomen in het VSV Dashboard DUO 2021-2022.

Tabel 17. Overzicht aanvragen, toekenningen en bedragen mbo-studentenfonds

2022

Periode 1-1-2022 — 31-12-2022

Omschrijving	Aantal studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
❶ Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2.WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.	**Aanvragen** 95 **Toekenningen** 95	€ 7.212	€ 76
❷ Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt.	**Aanvragen** — **Toekenningen** —	€ —	€ —
❸ Studenten < 18 jaar, of hun wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken.	**Aanvragen** 470 **Toekenningen** 426	€ 223.222	€ 524
❹ Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen.	**Aanvragen** 0 **Toekenningen** 0	€ —	€ —

Bron: stafdienst Financiën VISTA college

Bijlage 2. Bijlage bij hoofdstuk 5: Medewerkers

Tabel 18. Gemiddelde formatieomvang en aantallen medewerkers in 2022

Werkgever	FTE bruto	Aantal medewerkers
VISTA college	1323	1650
LTOC	6	10
Contracting	2,1	2

Bron: Qlikview HR 2022

Tabel 19. Verdeling personeel naar geslacht

Organisatieonderdeel	Man	Vrouw
Bestuur	50,0%	50,0%
Onderwijsservices	17,0%	83,0%
Onderwijsteams	42,5%	57,5%
Serviceteams	59,2%	40,8%
Stafteams	37,8%	62,2%
Eindtotaal	**41,3%**	**58,7%**

Bron: Qlikview HR, peildatum 31-12-2022

Tabel 20. Verdeling van leidinggevenden naar geslacht

Organisatieonderdeel	Man	Vrouw
Bestuur	50,0%	50,0%
Onderwijsservices	80,0%	20,0%
Onderwijsteams	51,7%	48,3%
Serviceteams	100,0%	0,0%
Stafteams	62,5%	37,5%
Eindtotaal	**63,5%**	**36,5%**

Bron: Qlikview HR, peildatum 31-12-2022

Tabel 21. Leeftijdsopbouw naar geslacht

Leeftijd	Man	Vrouw	Eindtotaal
15-<25 jaar	33,3%	66,7%	**5,3%**
25- <35 jaar	36,2%	63,8%	**16,4%**
35- <45 jaar	31,7%	68,3%	**25,8%**
45- <55 jaar	41,8%	58,2%	**21,3%**
55 – 65 jaar	51,6%	48,4%	**29,3%**
>65 jaar	80,6%	19,4%	**1,8%**
Eindtotaal	**41,3%**	**58,7%**	**100%**

Bron: Qlikview HR, peildatum 31-12-2022

Van de VISTA-medewerkers is 31,1 procent op 31 december 2022 ouder dan 55 jaar. Op 31 december 2021 was dit 34,1 procent. De gemiddelde leeftijd aan het einde van 2022 (niet opgenomen in de tabel) is 47 jaar (vrouwen 45 jaar en mannen 49 jaar) (in 2020 en 2021: 47 jaar, in 2019: 48,6 jaar). De gemiddelde leeftijd is al drie jaar onveranderlijk, maar ligt nog steeds 5 jaar boven het landelijk gemiddelde van de werkzame beroepsbevolking.

Tabel 22. Verdeling in procenten naar werktijdfactor

Organisatieonderdeel	0 - < 0,25 fte	0,25 - < 0,5 fte	0,5 - < 0,75 fte	0,75 - 1,0 fte
Bestuur	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Onderwijsservices	3,4%	7,4%	34,1%	55,1%
Onderwijsteams	3,7%	4,7%	22,5%	69,0%
Serviceteams	1,1%	8,4%	19,6%	70,9%
Stafteams	7,9%	4,7%	18,1%	69,3%
Eindtotaal	**3,7%**	**5,4%**	**23,0%**	**67,9%**

Bron: Qlikview HR, peildatum 31-12-2022

Bijna 70 procent van de VISTA werknemers had op 31 december 2022 een fulltimecontract (0,75 fte of meer). De gemiddelde arbeidsovereenkomst heeft een werktijdfactor van 0,79 fte (vrouwen 0,74 fte en mannen 0,87 fte).

Tabel 23. Omvang flexibele schil: verhouding vast versus tijdelijk

Organisatieonderdeel	PIL vast	PIL tijdelijk	PNIL	Eindtotaal
Bestuur	50,0%	50,0%	0,0%	**0,1%**
Onderwijsservices	65,4%	22,3%	12,3%	**10,4%**
Onderwijsteams	73,3%	24,1%	2,6%	**72,5%**
Serviceteams	88,3%	9,2%	2,5%	**9,5%**
Stafteams	90,6%	8,7%	0,8%	**7,4%**
Eindtotaal	**75,2%**	**21,4%**	**3,4%**	**100%**

Bron: Qlikview HR, peildatum 31-12-2022

VISTA college wil gaan werken met minder flex-contracten. De 'flex-schil' schommelt al jaren rond de 18 procent. De behoefte aan flexibiliteit verschilt echter per afdeling. In 2021 was de flexibele bezetting als gevolg van extra tijdelijk personeel in de klas in verband met Corona toegenomen tot 26,9%. In 2022 is de flexibele schil weer afgenomen tot 24,8 procent van de totale formatie, waarvan 21,4 procent in loondienst (PIL) is en 3,4 procent niet in loondienst (PNIL). Deze afname wordt veroorzaakt door de verminderde inzet van extra tijdelijk personeel in verband met Corona.

Tabel 24. Overige activiteiten op het gebied van professionalisering

Onderwerp	Activiteiten
Workshops met diverse onderwerpen	3 onderwijscafés, gemiddeld 390 deelnemers
Begeleide intervisie	Leidinggevenden en OKL: 5 groepen Docenten: 12 groepen
Coaching	59 coachingstrajecten
Ondersteuning online lesgeven, digitalisering, ontwikkeling blended learning	2 online leergangen 10 losse webinars Toolkit Blended Learning ontwikkeld Trainingen rond digitalisering
Examinering	Online sessies ('kennis shots') Trainingen rollen binnen examinering (128 deeln.)
Duurzame inzetbaarheid	Online platform GoodHabitz en aanbod i.r.t. vitaliteit
HR-Gesprekscyclus	Onlinetoolkit en modules
Introductie en 'onboarding' nieuwe medewerkers	Pre-boarding app en programma geimplementeerd Maandelijkse welkomstbijeenkomsten

Bron: VISTA Academie

Tabel 25. Verzuimpercentage 2022 inclusief verzuim langer dan 2 jaar

Aantal dagen	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Kort (1 t/m 7)	0,92%	1,39%	1,93%	0,82%	0,38%	0,81%	0,37%	0,25%	1,04%	1,66%	1,71%	1,32%
Middel (8 t/m 42)	1,22%	1,42%	1,27%	1,07%	0,55%	0,89%	0,63%	0,23%	0,96%	1,59%	1,78%	1,76%
Lang (43 t/m 365)	3,95%	3,98%	4,18%	4,09%	4,19%	3,73%	3,72%	3,49%	2,98%	3,06%	3,24%	3,99%
> 1 jaar (365 t/m 730)	0,88%	0,99%	0,91%	0,97%	0,95%	0,97%	0,95%	0,87%	0,68%%	0,64%	0,79%	0,72%
> 2 jaar (>730)	0,26%	0,21%	0,20%	0,13%	0,14%	0,13%	0,10%	0,15%	0,29%	0,20%	0,22%	0,20%
Totaal	**7,23%**	**7,99%**	**8,50%**	**7,08%**	**6,22%**	**6,53%**	**5,76%**	**4,99%**	**5,95%**	**7,15%**	**7,74%**	**7,99%**

Bron: Qlikview HR

Bijlage 3. Bijlagen bij hoofdstuk 6: VISTA in de regio

Tabel 26. Overzicht bestuurlijk overleg 2022

Overlegvorm	Actualiteit
VISTA college + Gilde Opleidingen	De samenwerking van VISTA college met Gilde Opleidingen heeft zich verder verbreed: een RIF-project op het gebied van kinderopvang en perdagogisch werk is toegewezen (*zie bijlage 11*), RIF-aanvragen op het gebied van retail en veiligheid zijn in voorbereiding.
VISTA college + Gilde Opleidingen + Yuverta	Yuverta heeft de afspraken van Citaverde met VISTA college en Gilde Opleidingen volledig overgenomen. De Vakmanschapsagenda van de drie ROC's is besproken met een aantal Provinciale Staten-fracties (en goed ontvangen) om deze te verankeren in de verkiezingscampagne PS 2023. VISTA college is aangesloten bij het RIF Biodiversiteit en Duurzame Leefomgeving van Yuverta. Het platform LEO Loopbaan wordt verder uitgebouwd.
VISTA college + Gilde Opleidingen + Zuyd Hogeschool	De drie instellingen werken verder aan een gezamenlijke beleidslijn betreffende de doorstroom mbo-hbo. Na een start voor het economisch domein is het voornemen om dit in de komende jaren voor alle domeinen op te zetten. Eind 2022 is een uitgebreide cijferanalyse gepresenteerd die de basis vormt voor verdere planvorming. De cijferanalyse zal jaarlijks vernieuwd worden.
VISTA college + Commissie Macrodoelmatigheid	De Commissie Macrodoelmatigheid heeft in drie regio's, waaronder Zuid-Limburg, onderzoek gedaan naar de regionale samenwerking leren en werken. Het advies van CMMBO is door de minister verwerkt in de kamerbrief Kansrijk opleiden macrodoelmatigheidsbeleid mbo, en op 22-12-2022 aangeboden aan de Tweede Kamer.
VISTA college + LVO + SVOPL	De VISTA-locatie Schandelermolenweg biedt sinds 2016 onderdak aan de techniekopleidingen van LVO en SVOPL. In 2022 is de samenwerking geëvalueerd en is besloten om de samenwerking te continueren. Als eerste vervolgstap wordt nu in kaart gebracht welke opleidingen van vmbo en mbo in het gezamenlijke Techniekcollege gaan aanbieden.

Tabel 27. De belangrijkste samenwerkingen binnen de regio

Samenwerking	Actualiteit
Consortium Agreement MKB Datalab agreement 2020-2023	Het Consortium Agreement MKB Datalab agreement 2020-2023 is een samenwerking tussen VISTA college, Gilde Opleidingen, Open Universiteit, Universiteit Maastricht en Zuyd Hogeschool. Het MKB Datalab is formeel in 2022 afgerond en wordt verduurzaamd in o.a. een VISTA ICT leerbedrijf in samenwerking met het Stadlab Sittard-Geleen.
Samenwerking Zuyd Hogeschool, UM en Chemelot, Europees Circular Hub Chemelot (CCH)	Er wordt gewerkt aan verschillende concrete technische innovatie projecten voor de energie- en grondstoftransities van Chemelot. Daarnaast lopen projecten voor de arbeidsmarkt die aansluiten op de lopende Arbeidsmarktregio initiatieven. De uitdaging is de kenniscirculatie tussen de technische innovatieprojecten en het aansluiten daarvan op de opleidingsinfrastructuur van (Zuid-)Limburg. Via het Circulair Hub Chemelot verband participeert VISTA college in de JTF (Just Transition Fund) propositie en legt daarbij de verbinding tussen de arbeidsmarkt behoeften en technologische innovaties voor de noodzakelijke transitie in de Chemie van Chemelot.
Samenwerking Provincie Voordeel en Vervolg 2.0	Er is een nieuwe samenwerkingsovereenkomst vastgesteld. Er zijn verschillende initiatieven in relatie tot alumnibeleid die onafhankelijk van elkaar ontwikkeld zijn. De komende perioden zullen deze initiatieven op elkaar aangesloten moeten worden om voor echte impact te zorgen.
Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)	Stap voor stap ontwikkelt zich de netwerksamenwerking. De eerste praktijkverklaringen zijn uitgereikt. Er wordt gewerkt aan een duurzame samenwerking tussen de verschillende participanten in de Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg. De RMT-aanpak zal verankerd worden in het Werkcentrum Zuid-Limburg.
RIF Vitaliteit en Leefstijl	*Zie bijlage 10*
Limburg leert door met inzet van sectoraal maatwerk	Het project is gericht op de om- en bijscholing van werkenden en heeft de ontwikkeling van LLO binnen VISTA college een boost gegeven. Het project is succesvol en wordt gecontinueerd via Limburg Leert waarbij Yuverta, Gilde Opleidingen, Zuyd Hogeschool en VISTA college een gezamenlijke propositie neerleggen.
RIF Werkplekleren / opleiden in de school	*Zie bijlage 11*

Bijlage 4. Bijlage bij hoofdstuk 8: Governance

Nr. 28. Gedetailleerde lijst met zaken die bij RvT aan de orde zijn geweest

De raad van toezicht heeft in 2022:

- Mevrouw Joyce Nelissen per 11 februari 2022 benoemd tot lid van de raad van toezicht.
- Mevrouw Jeanette Oostijen benoemd tot voorzitter van het college van bestuur met ingang van 1 augustus 2022.
- Besloten tot de werving van twee leden voor het college van bestuur.
- Goedkeuring verleend aan de jaarstukken 2021 Arcus College Holding BV, ROC-OZL Contracting BV, Stichting Schoolfonds, LTOC BV, Stichting Sité.
- Goedkeuring verleend aan het GJ 2021 (bestuursverslag en jaarrekening).
- Goedkeuring verleend aan het Treasurystatuut.
- Goedkeuring verleend aan de verlenging van de bestaande overeenkomst met de accountants Deloitte tot en met de jaarrekening controle van verslagjaar 2024.
- Goedkeuring verleend aan het jaarplan en begroting 2023.
- Goedkeuring verleend aan het Strategisch Huisvestingsplan 2022-2031
- De heer Pistorius benoemd tot lid van het college van bestuur (portefeuille Onderwijs en HR) met ingang van 1 april 2023.*

**De raad van toezicht heeft in februari 2023 de heer Aelmans benoemd tot lid college van bestuur (portefeuille Bedrijfsvoering) met ingang van 1 april 2023.*

Nr. 29. Lijst van activiteiten hoe de intern toezichthouder toezicht houdt op de doelmatige besteding van middelen

- De auditcommissie adviseert raad van toezicht en college van bestuur, gevraagd en ongevraagd, over de rechtmatigheid en doelmatigheid van het financieel beheer van de organisatie.
- De raad van toezicht stelt op basis van de besprekingen in de auditcommissie en de bevindingen van de accountant en de managementletter bij de jaarrekening vast of VISTA college de beschikbare middelen doelmatig en rechtmatig besteedt.
- De raad van toezicht heeft de begroting en het jaarplan goedgekeurd. In de jaarlijkse gesprekken met de ondernemingsraad en centrale studentenraad zijn de hoofdlijnen van de begroting tevens een vast bespreekpunt.
- Voor niet-begrote posten boven € 100.000 is instemming van de raad van toezicht nodig, zo ook bij vaststellingsovereenkomsten boven € 100.000.
- In de reguliere vergaderingen tussen college van bestuur, onderwijs- en auditcommissie en raad van toezicht staat altijd de bestuursrapportage op de agenda. Hiermee krijgt de raad van toezicht informatie over de ontwikkeling in de strategische doelen, de

onderwijskwaliteit en de financiële positie van VISTA college. Ook krijgt de raad van toezicht met deze rapportage beschikking over de uitkomsten van de interne audits. Eenmaal per jaar voert de raad van toezicht een gesprek met een afvaardiging van het auditteam van Audit & Control. Dat gebeurt zonder het college van bestuur, om zo onafhankelijk te worden geïnformeerd over de rode draad van de bevindingen en het functioneren van de auditfunctie.

Nr. 30. Lijst met instemmings-, advies- en gesprekspunten van de ondernemingsraad in 2022

Ondernemingsraad heeft in 2022 ingestemd met:

- Aanpassing looptijd (her)plaatsingsbeleid
- Thuiswerkbeleid
- Hoofdlijnen begroting
- Instellingsplan aanpak Corona

Ondernemingsraad heeft in 2022 een positief advies afgegeven voor:

- Opleidingsaanbod 2022-2023 en 2023-2024
- Positionering creatieve opleidingen
- Benoeming Jeanette Oostijen tot voorzitter college van bestuur
- Profielschetsen leden college van bestuur t.b.v. werving
- Benoeming Menno Pistorius tot lid college van bestuur Onderwijs en HR
- Lestijdenraster VISTA college

Gespreksonderwerpen tussen ondernemingsraad en college van bestuur in 2022:

- Evaluatie OKL en toekomstige ontwikkelingen
- Evaluatie werkverdeling
- Vragenlijst MTO
- Onderwijsvisie
- Midtermreview
- Vakantieregeling
- Fysieke veiligheid en Gedragscode sociale veiligheid
- Instellingsplan aanpak Corona

Nr. 31. Lijst met instemmings-, advies- en gesprekspunten van de centrale studentenraad in 2022

De centrale studentenraad heeft in 2022 ingestemd met:

- Routekaart zwangerschap student
- Instellingsplan aanpak COVID-19
- Hoofdlijnen begroting

De centrale studentenraad heeft in 2022 een positief advies afgegeven voor:

- Profielschetsen leden college van bestuur t.b.v. werving
- Benoeming Jeanette Oostijen tot voorzitter college van bestuur
- Benoeming Menno Pistorius tot lid college van bestuur Onderwijs en HR
- Positionering Creatieve Opleidingen

Gespreksonderwerpen tussen de centrale studentenraad en het college van bestuur in 2022:

- Onderwijsvisie
- Studentparticipatie
- Studentfeedback
- Studentloket
- Technische staat en voorzieningen Valkstraat

Nr. 32. Overzicht met overige audits

In 2022 zijn vijf reguliere audits bij onderwijsteams uitgevoerd en twee herstelaudits De audits zijn volgens plan uitgevoerd en er waren geen bevindingen met grote impact. Daarnaast zijn om interne organisatorische redenen, twee audits bij onderwijsteams uitgesteld naar 2023, in overleg met het college van bestuur.

Verder zijn twee bekostigingsaudits uitgevoerd in het verlengde van de accountantscontrole en twee themagerichte audits met betrekking tot toelatingsbeleid en werking van de proceseigenaargroepen (PEG's).

In de audit 'toelatingsbeleid' kan op basis van de uitgevoerde werkzaamheden worden geconcludeerd dat we in de uitvoering van de processen de pijlers van het toelatingsbeleid van VISTA college terugzien. Iedere student is welkom op onze school. We werpen zo weinig mogelijk barrières op bij toelating en respecteren de opleidingskeuze van de student. Uit de gevoerde gesprekken zijn daarnaast aandachtspunten naar voren gekomen die de onderliggende processen en daarmee het gewenste effect van het beleid verder kunnen versterken.

In de audit naar de werking van de PEG's wordt geconcludeerd dat de PEG's in de praktijk een verschillende invulling geven aan het inrichtingsplan. Het doorlopen van alle stappen van de pdca-cyclus bevindt zich nog in een groeiproces. De kritische succesfactor is de positionering en invulling van de rol van de woordvoerder van de PEG. De verbetervoorstellen en -acties naar aanleiding van de audit zijn vooral gericht op de doorontwikkeling van procesmanagement op basis van de MORA (Middelbaar beroepsOnderwijs Referentie Architectuur) en het vergroten van de zichtbaarheid van de PEG's binnen VISTA college.

Bijlage 5

Jaarrekening 2022

Stichting BVE Zuid-Limburg

Inhoudsopgave

1.	**Jaarrekening**	**155**
1.1	Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)	156
1.2	Geconsolideerde staat van baten en lasten 2022	158
1.3	Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2022	159
1.4	Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening	160
1.5	Toelichting op de afzonderlijke posten van de geconsolideerde balans	175
1.6	Financiële instrumenten en risicobeheer	186
1.7	Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	187
1.8	Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten	188
1.9	Wet Normering Topinkomens - verantwoording 2022	196
1.10	Geoormerkte doelsubsidies	199
1.11	Enkelvoudige balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)	201
1.12	Enkelvoudige staat van baten en lasten 2022	203
1.13	Toelichting behorende bij de enkelvoudige jaarrekening	204
1.14	Toelichting op de afzonderlijke posten van de enkelvoudige balans	205
1.15	Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten	216
2.	**Ondertekening van de jaarrekening 2022**	**222**
3.	**Statutaire bepaling omtrent resultaatbestemming**	**223**
4.	**Controleverklaring**	**224**
5.	**Gegevens rechtspersoon**	**231**

1. Jaarrekening

1.1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming) (€)

ACTIVA	31/12/2022		31/12/2021	
Vaste activa				
Materiële vaste activa (1)				
Gebouwen en terreinen	85.844.575		89.231.893	
Machines en installaties	14.198.004		13.668.934	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	39.272		3.823	
		100.081.853		102.904.651
Financiële vaste activa (2)	482.500		483.601	
		482.500		483.601
Totaal vaste activa		**100.564.353**		**103.388.252**
Vlottende activa				
Voorraden (3)	10.407		4.177	
		10.407		4.177
Vorderingen (4)				
Debiteuren	1.532.434		1.133.821	
Studenten	375.152		252.068	
Ministerie van OCW	5.500.000		0	
Overlopende activa	2.672.607		2.835.543	
		10.080.193		4.221.433
Liquide middelen (5)	25.059.739		26.754.094	
		25.059.739		26.754.094
Totaal vlottende activa		**35.150.339**		**30.979.704**
Totaal ACTIVA		**135.714.692**		**134.367.956**

PASSIVA	31/12/2022		31/12/2021	
Eigen Vermogen (6)				
Algemene reserve	91.361.419		89.827.007	
Bestemmingsreserve privaat	2.197.442		2.225.020	
		93.558.861		92.052.027
Voorzieningen (7)				
Jubileum	952.246		811.234	
Wachtgeld	1.131.402		1.169.998	
Seniorenverlof / duurzame inzetbaarheid	3.075.129		1.667.990	
Langdurig zieken	354.521		425.291	
WGA	683.774		1.015.998	
Generatiepact	60.863		335.752	
Spaarvariant	10.060		18.850	
Transitievergoeding (wab)	233.105		182.370	
Asbest	237.601		266.823	
Leegstand	104.641		104.641	
		6.843.341		5.998.947
Langlopende schulden (8)				
Ministerie van Financiën	13.409.999		13.906.666	
		13.409.999		13.906.666
Kortlopende schulden (9)				
Ministerie van Financiën	496.667		496.667	
Vooruitgefactureerde en - ontvangen termijnen projecten	3.784.262		4.689.879	
Crediteuren	3.242.821		3.654.555	
Schulden aan gemeenten	800		800	
Belastingen, soc. verzekeringswetten	5.152.200		5.136.619	
Schulden inzake pensioenen	1.431.486		1.439.639	
Overlopende passiva	7.794.256		6.992.155	
		21.902.491		22.410.314
Totaal PASSIVA		**135.714.692**		**134.367.956**

1.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten 2022 (€)

	Exploitatie 2022		Begroting 2022		Exploitatie 2021	
Baten						
Rijksbijdragen (10)	132.832.458		125.774.346		128.443.069	
Overige overheidsbijdragen en subsidies (11)	2.016.810		2.000.000		1.938.242	
College-, cursus-, les-, en examengelden (12)	1.794.219		1.997.090		1.835.124	
Baten werk in opdracht van derden (13)	5.961.298		4.697.029		5.189.401	
Overige baten (14)	2.707.419		1.843.863		2.534.615	
Totaal baten		**145.312.204**		**136.312.328**		**139.940.451**
Lasten						
Personeelslasten (15)	112.460.805		106.524.764		107.335.147	
Afschrijvingslasten (16)	6.960.783		6.871.302		6.559.476	
Huisvestingslasten (17)	9.991.889		10.477.614		10.441.229	
Overige lasten (18)	14.461.105		13.590.898		13.359.456	
Totaal lasten		**143.874.582**		**137.464.578**		**137.695.308**
Saldo baten en lasten		**1.437.623**		**-1.152.250**		**2.245.143**
Financiële baten en lasten						
Financiële baten en lasten (19)		69.211		-14.155		-16.994
Resultaat		**1.506.834**		**-1.166.405**		**2.228.149**
Rechtstreekse mutaties in het eigen vermogen		0				0
Totaal resultaat		**1.506.834**				**2.228.149**

Resultaatbestemming

Toename van Algemene reserve	1.534.412	
Mutatie van Bestemmingsreserves	-27.578	
		1.506.834

1.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht 2022 (€ x1.000)

	2022		2021	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		1.438		2.245
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen (16)	7.016		6.633	
Mutaties voorzieningen (7)	844		-539	
		7.861		6.093
Veranderingen in werkkapitaal:				
Voorraden (3)	-6		-3	
Debiteuren (4)	-399		411	
Overige vorderingen (4)	-5.460		543	
Crediteuren (9)	-412		-220	
Overige schulden (9)	-96		1.264	
		-6.373		1.995
Interest (19)				
Ontvangen interest	83		1	
Betaalde interest	-14		-18	
		69		-17
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		**2.995**		**10.316**
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen materiële vaste activa (1)	-4.194		-12.191	
Overige investeringen in financiële vaste activa (2)	1		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		**-4.193**		**-12.191**
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen	0		0	
Aflossing langlopende schulden (8)	-497		-497	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-497		-497
Mutatie geldmiddelen		-1.694		-2.372
Beginstand geldmiddelen	26.754		29.126	
Mutatie geldmiddelen	-1.694		-2.372	
Eindstand geldmiddelen (5)		25.060		26.754

1.4 Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening

1.4.1 Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten
Stichting BVE Zuid Limburg is een Regionaal Opleidingen Centrum voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie in Zuid-Limburg. Vanuit locaties in de regio's Sittard-Geleen, Heerlen, Maastricht en Venlo biedt de stichting een breed pakket opleidingen aan in de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) en Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL).

De stichting is statutair gevestigd te Sittard en onder nummer 41074030 ingeschreven in het handelsregister bij de Kamer van Koophandel.

De stichting is ontstaan uit een fusie tussen Stichting Arcus College en Stichting voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Westelijk Zuid-Limburg (ROC Leeuwenborgh), en draagt bij aan het kunnen anticiperen op de sterk veranderende economie, een niet optimaal functionerende arbeidsmarkt in combinatie met de gevolgen van de sterke demografische krimp in de regio. De organisatie behoudt hierdoor de mogelijkheden om te blijven investeren in innovatie van het onderwijs, flexibilisering van het opleidingspakket en ontwikkeling van de onderwijsteams. Per 1 januari 2019 heeft de bestuurlijke en juridische WEB-fusie plaatsgevonden tussen Stichting Arcus College en Stichting voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Westelijk Zuid-Limburg. Per 1 augustus 2019 heeft de institutionele WEB-fusie plaatsgevonden.

Toegepaste standaarden
De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (Rjo). In deze regeling is bepaald, dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving met in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Continuïteit
Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Verslaggevingsperiode
De jaarrekening heeft betrekking op de verslag-gevingsperiode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

Grondslagen voor de consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de financiële gegevens van Stichting BVE Zuid Limburg en haar groepsmaatschappijen, waarover overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat, opgenomen.

Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen, waarin de stichting een meerderheidsbelang heeft, of waarin op een of andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Bij de bepaling of beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, worden financiële instrumenten betrokken die potentiële stemrechten bevatten en zodanig kunnen worden uitgeoefend, dat ze daardoor de stichting meer of minder invloed verschaffen.

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.

Consolidatiemethode
De posten in de geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld volgens uniforme grondslagen van waardering en resultaatbepaling van de groep. In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd. Tevens zijn de resultaten op onderlinge transacties tussen groepsmaatschappijen geëlimineerd voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd en er geen sprake is van een bijzondere waardevermindering. Bij een transactie waarbij de rechtspersoon een niet 100%-belang heeft in de verkopende groepsmaatschappij, wordt de eliminatie uit het groepsresultaat pro rato toegerekend aan het minderheidsbelang op basis van het aandeel van de minderheid in de verkopende groepsmaatschappij.

De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd.

Voor een overzicht van de geconsolideerde groeps-maatschappijen wordt verwezen naar de toelichting op de enkelvoudige balans.

1.4.2 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en resultaatbepaling behorend bij de geconsolideerde jaarrekening

Algemeen

De grondslagen, die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling, zijn gebaseerd op historische kosten. Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen historische kostprijs.

Een actief wordt in de balans opgenomen als het waarschijnlijk is, dat de toekomstige economische voordelen naar de stichting zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen als het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar alle waarschijnlijkheid in de praktijk zullen voordoen, en niet van voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen, indien een transactie ertoe leidt, dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de winst- en verliesrekening opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie.

Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat activa in de balans worden opgenomen, waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen als een vermeerdering van het economische potentieel, samenhangend met een

vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt als een vermindering van economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, wat tevens de functionele valuta is van de stichting.

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

De waarderingsgrondslagen van de voorzieningen zijn naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen.

Transacties in vreemde valuta

Transacties luidende in vreemde valuta worden in de betreffende functionele valuta van de organisatie omgerekend tegen de geldende wisselkoers per transactiedatum. In vreemde valuta luidende monetaire activa en verplichtingen worden per balansdatum in de functionele valuta omgerekend tegen de op die datum geldende wisselkoers. Valutakoersverschillen die voortkomen uit de afwikkeling van monetaire posten, dan wel voortkomen uit de omrekening van monetaire posten in vreemde valuta, worden verwerkt in de staat van baten en lasten in de periode dat zij zich voordoen. Niet-monetaire activa en passiva in vreemde valuta die tegen historische kostprijs worden opgenomen, worden in euro's omgerekend tegen de geldende wisselkoersen per transactiedatum. Gedurende het verslagjaar hebben geen significante transacties in vreemde valuta plaatsgevonden.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten in het algemeen investeringen in aandelen en obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, afgeleide financiële instrumenten (derivaten), handelsschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: overige vorderingen, geldmiddelen, overige financiële verplichtingen.

Er wordt geen gebruik gemaakt van in contracten besloten afgeleide financiële instrumenten. Daarnaast zijn er geen financiële instrumenten die zijn verworven/aangegaan met als doel het instrument op korte termijn te verkopen.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien echter financiële instrumenten bij de vervolgwaardering worden gewaardeerd tegen reële

waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, worden direct toerekenbare transactiekosten bij de eerste waardering direct verwerkt in de staat van baten en lasten.

Na de eerste opnamen worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Overige vorderingen
Overige vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode, verminderd met bijzondere waardeverminderingsverliezen. Doorgaans betreft dit de nominale waarde.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen
Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van effectieve-rentemethode. Doorgaans betreft dit de nominale waarde.
De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Bijzondere waardevermindering financiële activa
Een financieel actief dat niet wordt gewaardeerd tegen (1) reële waarde met waardewijzigingen in de staat van baten en lasten of (2) geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde, wordt op iedere verslagdatum beoordeeld om te bepalen of er objectieve aanwijzingen bestaan, dat het actief een bijzondere waardevermindering heeft ondergaan. Een financieel actief wordt geacht onderhevig te zijn aan een bijzondere waardevermindering indien er objectieve aanwijzingen zijn, dat na de eerste opname van het actief zich een gebeurtenis heeft voorgedaan die een negatief effect heeft op de verwachte toekomstige kasstromen van dat actief en waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt.

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

Aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen van vorderingen die door de stichting worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs worden zowel op het niveau van specifieke activa als op collectief niveau in aanmerking genomen. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen wordt beoordeeld of deze individueel onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen die niet individueel onderhevig zijn gebleken aan bijzondere waardevermindering en van afzonderlijk niet belangrijke vorderingen, wordt collectief beoordeeld of deze onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering, dit door samenvoeging van vorderingen met vergelijkbare risicokenmerken.

Een bijzonder waarde-verminderingsverlies met betrekking tot een op geamortiseerde kostprijs (doorgaans nominale waarde) gewaardeerd financieel actief wordt berekend, als het verschil tussen de boekwaarde en de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen, gedisconteerd tegen de oorspronkelijk effectieve rente van het actief.

Verliezen worden opgenomen in de staat van baten en lasten. Rente op het aan een bijzondere waardevermindering onderhevige actief blijft verantwoord worden via de oprenting van het actief met de oorspronkelijke actieve rente van het actief.

Als in een latere periode de waarde van het actief, onderhevig aan een bijzondere waardevermindering, stijgt en het herstelobjectief in verband kan worden gebracht met een

gebeurtenis die plaatsvond na de opname van het bijzondere waardeverminderingsverlies, wordt het bedrag uit hoofde van het herstel (tot maximaal de oorspronkelijke kostprijs) opgenomen in de staat van baten en lasten.

Saldering van financiële instrumenten

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

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

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, machines en installaties en andere vaste bedrijfsmiddelen worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen.

In de verkrijgingsprijs is opgenomen de inkoopprijs en eventueel bijkomende kosten. In de vervaardigingsprijs wordt geen rekening gehouden met rente over de geactiveerde bedragen. Periodiek groot onderhoud wordt volgens de componentenmethode geactiveerd. Hierbij worden de totale uitgaven toegewezen aan de samenstellende delen.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage van de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur en onder aftrek van eventuele bijzondere waardeverminderingen. Op terreinen en materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering.

De volgende afschrijvings-percentages worden hierbij gehanteerd:

- Gebouwen: 20 tot 40 jaar;
- Inventaris en apparatuur: 5 tot 10 jaar.

Eventuele investeringssubsidies worden in mindering gebracht op betreffende activa en afgeschreven volgens de lineaire methode evenredig aan de afschrijving van het betreffende actief.

Buiten gebruik gestelde activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Bijzondere waardeverminderingen of vervreemding van vaste activa

Vaste activa met een lange levensduur dienen te worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen, wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen, die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdienmogelijkheid van activa die duurzaam in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de toekomstige netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte toekomstige kasstromen, wordt een bedrag voor "impairment" ten laste van het resultaat geboekt voor het verschil tussen de boekwaarde en de actuele waarde van het actief. Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere actuele waarde, onder aftrek van verkoopkosten.

Financiële vaste activa

Deelnemingen met invloed van betekenis

Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Indien waardering tegen nettovermogenswaarde niet kan plaatsvinden doordat de hiervoor benodigde informatie niet kan worden verkregen, wordt de deelneming gewaardeerd volgens het zichtbaar eigen vermogen.

Bij de vaststelling of er sprake is van een deelneming waarin de onderneming invloed van betekenis uitoefent op het zakelijke en financiële beleid, wordt het geheel van feitelijke omstandigheden en contractuele relaties (waaronder eventuele potentiële stemrechten) in aanmerking genomen.

Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen van de stichting gehanteerd.

Indien de deelnemende rechtspersoon een actief of passief overdraagt aan een deelneming die volgens de vermogensmutatiemethode wordt gewaardeerd, wordt de winst of het verlies voortvloeiend uit deze overdracht naar rato van het relatieve belang dat derden hebben in de deelneming, verwerkt (proportionele resultaatsbepaling). Een verlies dat voortvloeit uit de overdracht van vlottende activa of een bijzondere waardevermindering van vaste activa wordt wel volledig verwerkt. Resultaten op transacties waarbij overdracht van activa en passiva tussen de stichting en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, worden geëlimineerd voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd. De stichting realiseert de geëlimineerde winst als gevolg van verkoop aan derden, afschrijvingen of door middel van het verantwoorden van een bijzondere waardevermindering door de desbetreffende deelneming.

Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Als de organisatie garant staat voor de schulden van de betreffende deelneming, wordt een voorziening gevormd. Bij deze waardering worden ook langlopende vorderingen op de deelnemingen meegenomen die feitelijk moeten worden gezien als onderdeel van de netto-investering. Dit betreft met name leningen waarvan de afwikkeling in de nabije toekomst niet is gepland en niet waarschijnlijk is. Een aandeel in de winst van de deelneming in latere jaren wordt pas verwerkt als en voor zover het cumulatieve niet verwerkte aandeel in het verlies is ingelopen. De 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.

Deelnemingen zonder invloed van betekenis

Deelnemingen waarin geen invloed van betekenis wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere realiseerbare waarde. Indien sprake is van een stellig voornemen tot afstoting vindt waardering plaats tegen de eventuele lagere verwachte opbrengstwaarde. Indien de stichting een actief of passief overdraagt aan een deelneming die wordt gewaardeerd op verkrijgingsprijs of actuele waarde, wordt de winst of het verlies voortvloeiend uit deze overdracht direct en volledig in de geconsolideerde staat van baten en lasten verwerkt, tenzij de winst op de overdracht in wezen niet is gerealiseerd.

Voorraden

De voorraden worden gewaardeerd tegen kostprijs of lagere opbrengstwaarde. De kostprijs bestaat uit de verkrijgingsprijs, vermeerderd met overige kosten om de voorraden op hun huidige plaats en in hun huidige staat te brengen. De opbrengstwaarde is gebaseerd op de meest betrouwbare schatting van het bedrag dat de voorraden maximaal zullen opbrengen, onder aftrek van nog te maken kosten. De verkrijgingsprijs, gebaseerd op basis van de "first-in, first-out"(FIFO)-methode, omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals invoerrechten, transportkosten en andere kosten, die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving van voorraden. Handelskortingen, rabatten en soortgelijke (te) ontvangen vergoedingen met betrekking tot de inkoop van voorraden worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd op de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de inbaarheid van de vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering. Liquide middelen die naar verwachting langer dan 12 maanden niet ter beschikking staan van de onderneming, worden gerubriceerd als financiële vaste activa.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves, die ter vrije beschikking staan van het Bestuur. Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Stichting BVE Zuid-Limburg heeft een private bestemmingsreserve, die oorspronkelijk is ontstaan in 2011 vanuit de opheffing van Stichting Scholenbeheer. Het private deel is bestemd voor financiering van projecten, waarvoor geen publieke middelen beschikbaar zijn.

Tevens heeft Stichting BVE Zuid-Limburg een private bestemmingsreserve middels Stichting Schoolfonds, een aan fusiepartner Stichting Arcus College gelieerde stichting. Ook dit private deel is bestemd voor financiering van projecten waarvoor geen publieke middelen beschikbaar zijn.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen en de overige voorzieningen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven, worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening in verband met verplichtingen wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

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

Voorziening jubileum

Ten aanzien van de verplichting om toekomstige jubileumuitkeringen te betalen is in de jaarrekening een voorziening jubileum gevormd. De voorziening betreft het geschatte bedrag van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De jubileumregeling is gebaseerd op de CAO BVE (uitkeringen bij 25-jarig respectievelijk 40-jarig onderwijsjubileum). In de berekening van de jubileumvoorziening is rekening gehouden met vertrekkansen en toekomstige salarisgroei. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2%. De disconteringsvoet is gebaseerd op de wettelijke rente van toepassing op het verslagjaar. De salarisverplichtingen als grondslag voor de voorziening worden jaarlijks geïndexeerd met 3,5%. Deze voorziening heeft een overwegend langlopend karakter.

Voorziening wachtgeld

In verband met wachtgeldverplichtingen is een voorziening Wachtgeld gevormd. Deze is gebaseerd op de uitkeringsgegevens van UWV en WWplus. Voor het bepalen van de hoogte van de voorziening is verder uitgegaan van de maximale uitkeringstermijn. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2%. De disconteringsvoet is gebaseerd op de wettelijke rente van toepassing op het verslagjaar. De voorziening heeft een overwegend langlopend karakter.

Voorziening seniorenverlof

In de CAO BVE is opgenomen dat medewerkers, zodra ze aan bepaalde criteria voldoen, recht hebben op seniorenverlof. Deze voorziening betreft de medewerkers, die seniorenverlof hebben opgenomen of aangevraagd, conform de regeling zoals ingegaan per 01-08-2014. In 2022 is de voorziening uitgebreid met twee categorieën: medewerkers die op basis van hun leeftijd kwalificeren voor de regeling maar nog niet deelnemen, en medewerkers die binnen 5 jaar kwalificeren voor deelname aan de regeling. Voor deze nieuwe categorieën is een schatting gemaakt van de kans op deelname, op basis van beschikbare historische

informatie. Daarnaast heeft nog een schattingswijziging plaatsgevonden: wijziging van de uitstroomleeftijd van de AOW-leeftijd in 2021 naar 64,4 jaar in 2022. Bij de berekening is uitgegaan van de toekomstige werkgeverslasten, per medewerker berekend, na aftrek van de eigen bijdrage van de medewerkers, en jaarlijkse salarisindexatie van 3,5%. De voorziening is gewaardeerd op de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2% (wettelijke rente van toepassing op het verslagjaar). De voorziening heeft zowel een kort- als langlopend karakter.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening voor langdurig zieken dient ter dekking van toekomstige doorbetalingsverplichtingen aan langdurig zieke werknemers. Deze is gebaseerd op de medewerkers, die per ultimo boekjaar tussen de een en twee jaar ziek zijn en naar verwachting niet meer volledig terug zullen keren in hun dienstbetrekking. Hierbij is rekening gehouden met de werkelijke loonkosten van het betreffende jaar, geïndexeerd met een salarisgroei van 3,5%. Bij het bepalen van de hoogte van de voorziening wordt het deelherstelpercentage als volgt meegenomen: bij een deelherstelpercentage lager dan 45%, wordt 70% van het salaris doorbetaald. Deze 70% wordt in de voorziening opgenomen.

Bij een deelherstelpercentage hoger dan 50%, wordt 100% van het salaris doorbetaald. In de voorziening wordt de 100% salarisdoorbetaling verminderd met het salaris behorende bij het deelherstelpercentage.
De te betalen loonkosten na twee jaar zijn verzekerd en derhalve niet in de voorziening meegenomen. De voorziening is gewaardeerd op de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2% (wettelijke rente van toepassing op het verslagjaar). Deze voorziening heeft een overwegend kortlopend karakter.

Voorziening eigen risicodragerschap WGA

Tot en met 2018 is Stichting Arcus College eigen risicodrager geweest voor WGA-instroom van medewerkers. Dit eigen risicodragerschap is met ingang van de fusiedatum per 1 januari 2019 beëindigd. Dit betekent dat de fusieorganisatie een voorziening eigen risicodragerschap dient te voeren voor medewerkers VISTA met een oud-Arcus dienstverband die voor 1 januari 2019 ziek waren. Deze voorziening is gevormd voor de toekomstige kosten, op basis van beschikkingen van het UWV. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2%; tevens wordt rekening gehouden met toekomstige indexaties, tegen jaarlijks 3,5%. De voorziening heeft een overwegend langlopend karakter.

Voorzieningen Generatiepact

De voorziening Generatiepact is gevormd als gevolg van een in 2017 door Stichting Arcus College ingevoerde Regeling, waarbij medewerkers die in 2017 ouder dan 60 jaar waren, vanaf de leeftijd van 62 jaar tot aan het pensioen of de uitdiensttreding 50% kunnen werken, met behoud van 70% tot 90% van het salaris (afhankelijk van functieschaal en wel of niet zes maanden voorafgaand aan de pensioendatum stoppen met werken), en 100% pensioenopbouw. De stichting neemt de loonkosten van het inactieve deel van het dienstverband van alle deelnemers aan de Regeling in een voorziening op, vanaf het

moment van ingang van de periode van inactiviteit. Deze voorziening betreft de beste inschatting van de toekomstige uitstroom van middelen, en wordt aangepast wanneer er sprake is van wijziging van uitgangspunten en wetgeving. De voorziening heeft een overwegend kortlopend karakter.

Voorziening Spaarvariant

Deze voorziening bevatte de door medewerkers gespaarde en nog niet opgenomen gelden inzake de regeling VAA en Tijdsparenopbouw. Opname kon geschieden in geld of verlofuren.

Voorziening transitievergoedingen

De voorziening transitievergoedingen betreft een voorziening, die is gevormd als gevolg van de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in 2019. Ten gevolge van de invoering van deze Wet is de werkgever verplicht om een transitievergoeding te betalen aan alle werknemers, waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op initiatief van de werkgever. Dit betreft zowel overeenkomsten voor bepaalde als onbepaalde termijn. De voorziening betreft een schatting van de gemiddelde uitstroom van middelen als gevolg van uitdiensttredingen, die vallen onder bovengenoemde definitie, en heeft zowel een kortlopend als langlopend karakter.

De volgende Overige voorzieningen zijn in de jaarrekening gevormd:

Voorziening asbest

In 2012 is een voorziening asbest gevormd ten behoeve van de sanering van asbest, die verricht dient te worden op enkele onderwijslocaties van Vista. De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de kostenraming om de asbest te verwijderen en waardering vindt plaats op basis van nominale waarde.

Voorziening leegstand

De voorziening leegstand betreft de kosten van leegstand van de kantine in een huurpand; deze kosten zijn contractueel vastgelegd. De contractuele kosten zijn in de voorziening opgenomen tot en met de einddatum van het huurcontract in 2028, en hebben derhalve een deels kortlopend en deels langlopend karakter. Vista monitort maandelijks de ontwikkelingen in studentenaantallen en voert actief beleid om toekomstige leegstand van de gebouwen voorkomen.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van langer dan 1 jaar gelden als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar is opgenomen onder de kortlopende schulden. De langlopende schulden worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden gewaardeerd op geamortiseerde kostprijs. Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa.

Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geoormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake 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.

1.4.3 Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling geconsolideerde jaarrekening

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 en er is een bestedingsverplichting, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Zolang en voorzover de werkzaamheden niet of niet volledig zijn uitgevoerd, worden de opbrengsten op de balans verantwoord als vooruitontvangen subsidies. Zijn de subsidies nog niet ontvangen, dan worden deze verantwoord als nog te ontvangen subsidies. Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar er is geen sprake van bestedingsverplichtingen, dan worden de ontvangen gelden als bate verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaatsvindt, of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan na balansdatum.

College-, cursus-, les- en examengelden

College-, cursus-, les- en examengelden worden op basis van het matchingsbeginsel verantwoord in het kalenderjaar waarop ze betrekking hebben. Voorzover deze gelden zijn toe te rekenen aan een volgend kalenderjaar zijn ze op de balans opgenomen onder de post Vooruitontvangen college- en lesgelden.

Baten werk in opdracht van derden

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

Overige baten

Onder de overige baten worden alle opbrengsten verantwoord die niet aan een andere opbrengstencategorie kunnen worden toegerekend.

Personeelsbeloningen / Pensioenen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode, waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting in de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de stichting.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode, waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden, die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte, wordt een voorziening opgenomen.
De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen, die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (CAO en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de winst- en verliesrekening gebracht.

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen, die onder de "verplichting-aan-de-pensioenuitvoerder-benadering" vallen. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP). Uitgangspunt is, dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast, gelijk is aan de over die periode aan de pensioenuitvoerder 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. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Alle pensioenfondsen dienen gebruik te maken van de zogenaamde beleidsdekkingsgraad. Dat is het gemiddelde van de laatste 12 dekkingsgraden. Per 28 februari 2023 bedroeg de beleidsdekkingsgraad van ABP 119,1% (februari 2022: 105%). Dit is lager dan de voor ABP geldende beleidsdekkingsgraad van 126%. Dit heeft ertoe geleid dat ABP een herstelplan heeft opgesteld om de dekkingsgraad binnen 10 jaar (na 2017) te laten groeien naar het vereiste niveau.

Lasten

De lasten worden toegewezen aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soorgelijke kosten

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost.

Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen. De over het boekjaar verschuldigde en verrekenbare belasting is de naar verwachting te betalen belasting over de belastbare winst over het boekjaar, berekend aan de hand van belastingtarieven die zijn vastgesteld op verslagdatum, dan wel waarin materieel al op verslagdatum is besloten, en eventuele correcties op de over voorgaande jaren verschuldigde belasting.

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

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

Leasing

De stichting kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen, verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele leases. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm.

Operationele leases
Als de stichting optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Vergoedingen die worden ontvangen als stimulering voor het afsluiten van een overeenkomst, worden verwerkt als een vermindering van de leasekosten over de leaseperiode. Leasebetalingen en vergoedingen inzake operationele leases worden lineair over de leaseperiode ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht, tenzij een andere toerekeningssystematiek meer representatief is voor het patroon van de met het leaseobject te verkrijgen voordelen.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht, betreffende de jaarmutatie in de liquide middelen, is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Verbonden partijen

Transacties met verbonden partijen (zie de toelichting op de financiële vaste activa in de enkelvoudige jaarrekening voor de geïdentificeerde verbonden partijen) worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Van deze transacties wordt de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht, toegelicht.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening, worden verwerkt in de jaarrekening.

Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

Waarderingsgrondslagen WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) heeft de stichting zich gehouden aan de wet- en regelgeving inzake de WNT, waaronder de instellingsspecifieke (sectorale) regels.

1.5 Toelichting op de afzonderlijke posten van de geconsolideerde balans

1.5.1 (1) Materiële vaste activa (€)

	Gebouwen en terreinen	Machines en installaties	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Totaal
Stand per 1 januari 2022				
Aanschafprijs	144.856.947	58.508.686	54.973	**203.420.606**
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-55.625.053	-44.839.753	-51.149	**-100.515.955**
Boekwaarde	**89.231.893**	**13.668.934**	**3.823**	**102.904.651**
Mutaties in de boekwaarde				
Investeringen	625.923	3.529.957	37.787	**4.193.668**
Afschrijvingen	-4.013.242	-3.000.884	-2.337	**-7.016.463**
Totaal mutaties	**-3.387.319**	**529.074**	**35.450**	**-2.822.796**
Stand per 31 december 2022				
Aanschafprijs	145.482.870	62.038.644	92.760	**207.614.274**
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-59.638.295	-47.840.637	-53.486	**-107.532.419**
Boekwaarde	**85.844.575**	**14.198.004**	**39.272**	**100.081.853**

Gebouwen en terreinen
In 2022 hebben voornamelijk onderhoudswerkzaamheden aan de gebouwen plaatsgevonden.

Machines en installaties
De investeringen die in 2022 hebben plaatsgevonden hadden voornamelijk betrekking op machines en installaties, hardware (laptops e.d.) en audiovisuele middelen en kantoor- en schoolmeubilair.

Afschrijvingen
De egalisaties zijn op de afschrijvingsbedragen gesaldeerd. Voor een specificatie wordt verwezen naar de toelichting op de afschrijvingslasten bij de staat van baten en lasten.

Hypotheek
Er is een recht van hypotheek gevestigd op de locatie aan de Valkenburgerweg ten behoeve van de langlopende lening bij het Ministerie van Financiën.

1.5.2 WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen (€)

	WOZ-waarde	Verzekerde waarde
Arendstraat 12, Sittard	9.035.000	39.330.000
Sibemaweg 20, Maastricht	17.740.000	56.420.000
Schandelermolenweg 21, Heerlen	3.149.000	20.000.000
Valkenburgerweg 148, Heerlen	35.914.000	67.310.000
	Peildatum 1/1/2022 **65.838.000**	Peildatum 1/1/2022 **183.060.000**

De verzekerde waarden van de gebouwen en terreinen zijn gebaseerd op recente taxatierapporten.

1.5.3 (2) Financiële vaste activa (€)

	Boekwaarde 1/1/2022	Overige mutaties	Boekwaarde 31/12/2022
Andere deelnemingen	4.500	0	4.500
Overige vorderingen	71.101	-1.101	70.000
Langlopende vorderingen	408.000	0	408.000
Totaal	**483.601**	**-1.101**	**482.500**

Andere deelnemingen
VISTA houdt sinds 2012 een belang van 25% in Chemelot Innovation and Learning Labs B.V. (hierna CHILL B.V.). CHILL B.V. betreft een samenwerkingsverband met Stichting Zuyd Hogeschool, Maastricht University Holding B.V. en DSM Nederland B.V. VISTA is voornemens het belang in CHILL BV te verminderen met 8,33% middels de verkoop van certificaten van aandelen aan twee andere samenwerkingspartners. Deze verkoop zal in 2023 worden geëffectueerd.

CHILL B.V. heeft als belangrijkste doel:

1. het in opdracht van kennisinstituten en bedrijven opleiden en professionaliseren van vakmensen op alle niveaus;
2. het verhuren van goed geoutilleerde onderzoeksfaciliteiten;
3. het uitvoeren van onderzoeksopdrachten voor derden met als doel, versnellen van innovatie en valorisatie;
4. het bevorderen van samenwerking tussen beginnende professionals (leerlingen, studenten) en ervaren professionals.

Overige vorderingen
Dit betreft een storting op een aparte bankrekening, bedoeld als waarborg voor de huurverplichting van het pand aan de Horsterweg te Beek ad € 70.000.

Langlopende vordering
Deze heeft betrekking op de Coöperatie Zorgacademie Parkstad U.A. VISTA is één van de vier leden van deze coöperatie.

1.5.4 (3) Voorraden (€)

	31/12/2022		31/12/2021	
Voorraad gebruiksgoederen	10.407		4.177	
Voorraden		10.407		4.177

Voorraden
Deze bestaan uit de voorraad van het cateringonderdeel LTOC B.V. Deze voorraad bevat geen incourante gebruiksgoederen.

1.5.5 (4) Vorderingen (€)

	31/12/2022		31/12/2021	
Openstaande posten debiteuren		1.782.373		1.284.482

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

Stand per 1 januari 2022	150.661		244.776	
Onttrekkingen	0		-22.171	
Dotatie/vrijval	99.278		-71.944	
Stand per 31 december 2022		249.939		150.661
Debiteuren		**1.532.434**		**1.133.821**

Vorderingen op studenten		597.433		450.159

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

Stand per 1 januari 2021	198.090		362.984	
Onttrekkingen	-588		-30.735	
Dotatie/vrijval	24.779		-134.159	
Stand per 31 december 2022		222.281		198.090
Studenten		**375.152**		**252.068**
Ministerie van OCW		**5.500.000**		**0**

Overlopende activa

Voorschotten	1.992		1.324	
Compensatie transitievergoedingen	64.188		589.418	
Vooruitbetaalde en vooruitontvangen termijnen op contracten	1.419.956		1.214.477	
Te ontvangen posten	1.186.471		1.030.324	
		2.672.607		2.835.543
Totaal		**10.080.193**		**4.221.433**

Debiteuren
De stijging van het debiteuren-saldo ten op zichte van 2021 heeft verschillende oorzaken. In het saldo 2022 zijn grote vorderingen op Gemeente Heerlen (€ 213.000), Katholieke School voor Praktijkonderwijs (€ 137.500), LVO-Parkstad (€ 113.919) en Stichting Mplooi Foundation (€ 175.000) opgenomen.
Tevens waren, als gevolg van Corona, de wettelijke cursusgelden gehalveerd door het Ministerie over het schooljaar 2021/2022, voor schooljaar 2022/2023 is sprake van volledig cursusgeld.

Studenten
De stijging wordt veroorzaakt doordat voor schooljaar 2021/2022 sprake was van gehalveerd wettelijk cursusgeld als gevolg van Corona, voor schooljaar 2022/2023 is sprake van volledig cursusgeld.

Voorziening wegens oninbaarheid
De voorziening is in 2022 toegenomen aangezien in 2021 eenmalig een halvering van het cursusgeld heeft plaatsgevonden.

Ministerie van OCW
Betreft een vordering inzake kwaliteitsgelden 2022.

Voorschotten
Dit betreffen voorschotten, verstrekt aan personeelsleden, voornamelijk ten behoeve van het organiseren van excursies.

Compensatie transitie-vergoedingen
VISTA verwacht € 64.188 gecompenseerd te krijgen over in 2022 uitgekeerde transitievergoedingen wegens arbeidsongeschiktheid. Dit is 85% van de totale vordering, voorzichtingheidshalve is een afslag van 15% genomen (2021: 25%). De lagere afslag is het vervolg van de afname van de ouderdom van de openstaande vorderingen. Alle oude openstaande vorderingen zijn in 2022 hetzij uitgekeerd hetzij afgewezen en afgeboekt.

Vooruitbetaalde en vooruitontvangen termijnen op contracten
Dit betreffen voornamelijk vooruitbetaalde kosten. Deze post loopt gedurende het jaar af, daar de meeste posten vooruitbetaalde kosten vanuit aangegane contracten betreffen.

Te ontvangen posten
De nog te ontvangen posten bestaan uit nog diverse te ontvangen posten vanuit derden partijen.

1.5.6 (5) Liquide middelen (€)

	31/12/2022		31/12/2021	
Kasmiddelen	4.495		9.767	
Banken	1.962.661		1.957.203	
Ministerie van Financiën	21.752.711		23.444.702	
Spaarrekening Rabo (privaat)	1.339.872		1.342.423	
		25.059.739		**26.754.094**

Algemeen
Vista College maakt gebruik van Schatkistbankieren. Over de liquide middelen kan niet geheel vrij beschikt worden; een bedrag ad € 350.000 betreft een bankgarantie welke is afgegeven bij wijze van waarborg voor de huurverplichting van het pand aan de Milaanstraat.

Een bedrag ad € 70.000 is op een aparte bankrekening ondergebracht bij wijze van waarborg voor de huurverplichting van het pand aan de Horsterweg te Beek. Dit bedrag is verwerkt onder de overige vorderingen (financiële vaste activa).

Spaarrekening Rabo
Het spaarsaldo betreft de private middelen van voormalig ROC Leeuwenborgh.

1.5.7 (6) Eigen vermogen (€)

	Stand per 1/1/2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31/12/2022
Algemene reserve	89.827.007	1.534.412	0	91.361.419
Bestemmingsreserve - privaat	2.225.020	-27.578		2.197.442
Totaal	**92.052.027**	**1.506.834**	**0**	**93.558.861**

Voor een toelichting op het Eigen vermogen verwijzen wij naar de enkelvoudige jaarrekening. Bovenstaand mutatieoverzicht van het groepsvermogen van de Stichting biedt tevens inzicht in het totaalresultaat van de Stichting.

Bestemmingsreserve- privaat
Bestaat uit de bestemmings-reserve (€ 857.566) van voormalige stichting Schoolfonds Arcus College, welke bestemd was voor niet-publieke activiteiten. Daarnaast is deze reserve bij voormalig ROC Leeuwenborgh ontstaan vanuit het opheffen van Stichting Scholenbeheer in 2011. Deze reserve bedraagt € 1.339.872.

De mutatie in 2022 betreft enerzijds de rentelasten/ bankkosten. Anderzijds betreft het de vergoeding door Stichting Schoolfonds voor leermiddelen in eigen beheer voor studenten ouder dan 18 jaar.

Voorstel bestemming van het exploitatiesaldo
Vooruitlopend op het besluit van de Raad van Toezicht stelt het College van Bestuur voor om het positieve exploitatiesaldo over 2022 ten gunste te brengen van de algemene reserve.

1.5.8 (7) Voorzieningen (€)

	Saldo 31/12/2021	Dotaties 2022	Onttrekkingen 2022	Vrijval 2022	Saldo 31/12/2022	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
Personele voorzieningen								
Jubileum	811.234	225.533	-84.520	0	952.246	33.566	123.838	794.843
Wachtgeld	1.169.998	740.958	-477.957	-301.597	1.131.402	602.255	529.147	0
Seniorenverlof/DI	1.667.990	1.697.998	-290.859	0	3.075.129	336.582	1.329.297	1.409.250
Langdurig zieken	425.291	1.080.235	-856.015	-294.990	354.521	354.521	0	0
WGA	1.015.998	64.648	-132.783	-264.089	683.774	118.259	435.703	129.813
Generatiepact	335.752	25.283	-234.581	-65.591	60.863	57.420	3.443	0
Spaarvariant	18.850		-8.790	0	10.060	10.060	0	0
Transitieverg. (wab)	182.370	106.751	-56.016	0	233.105	233.105	0	0
	5.627.483	**3.941.406**	**-2.141.522**	**-926.267**	**6.501.100**	**1.745.767**	**2.421.428**	**2.333.906**
Overige voorzieningen								
Asbest	266.823	0	-29.222	0	237.601	20.000	217.601	0
Leegstand	104.641	0	0	0	104.641	21.838	43.676	39.127
	371.464	**0**	**-29.222**	**0**	**342.242**	**41.838**	**261.277**	**39.127**
	5.998.947	**3.941.406**	**-2.170.744**	**-926.267**	**6.843.341**	**1.787.605**	**2.682.705**	**2.373.033**

Jubileum
Voor toekomstige jubileumrechten, voortvloeiend uit de CAO BVE voor het personeel in vaste dienst bij VISTA, is een voorziening gevormd. Deze voorziening is berekend volgens de NCW methode (netto contante waarde) met een rentepercentage van 2% (wettelijke rente) en een jaarlijkse salarisindexatie van circa 3,5%. Verder wordt er rekening gehouden met een uitstroompercentage. Dit uitsroompercentage is in 2022 voor het eerst variabel bepaald: per groep medewerkers met een arbeidsovereenkomst 0-5 jaar, 5-10 jaar enz. De blijfkans ligt per categorie tussen 52% en 88% voor het 25-jarig jubileum, en tussen 26% en 67% voor het 40-jarig jubileum. In 2021 is uitgegaan van een blijfkans van 70% voor alle medewerkers.

De hoogte van de voorziening wordt ultimo verslagjaar bepaald. De onttrekkingen betreffen de uitgekeerde jubileumrechten in 2022.

Wachtgeld
In verband met toekomstige wachtgeldverplichtingen is een voorziening wachtgeld gevormd. Deze is gebaseerd op de uitkeringsgegevens en prognosegegevens van UWV en WWplus en mede gebaseerd op diensttijd en laatstgenoten salaris. De onttrekkingen betreffen de uitkeringen van de wachtgeldvoorziening in 2022. De dotatie betreft aanmeldingen bij het UWV en WWplus van ex-medewerkers die hier recht op hebben.

Seniorenverlof/DI
Zoals opgenomen in de CAO BVE hebben medewerkers, zodra ze aan bepaalde criteria voldoen, recht op seniorenverlof. De voorziening betreft de medewerkers die seniorenverlof hebben opgenomen, conform de regeling zoals ingegaan per 01-08-2014. In 2022 is de voorziening uitgebreid met twee categorieën: medewerkers die op basis van hun leeftijd kwalificeren voor de regeling maar nog niet deelnemen, en medewerkers die binnen 5 jaar kwalificeren voor deelname aan de regeling. Voor deze nieuwe categorieën is een schatting gemaakt van de kans op deelname, op basis van beschikbare historische informatie. Daarnaast heeft een schattingswijziging plaatgevonden voor de uitstroomleeftijd: van AOW- leeftijd in 2021 naar 64,4 jaar in 2022. Bij de berekening is uitgegaan van de loonkosten voor het inactieve deel van de dienstbetrekking, gedurende resterende looptijd van de overeenkomst en een jaarlijkse salarisindexatie van 3,5%. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2% (wettelijke rente). De dotatie betreft enerzijds toevoeging van medewerkers die deelnemen aan de regeling hetzij kwalificeren voor deelname, met toepassing van een percentage voor de kans op deelname en anderzijds de stijging van de voorziening als gevolg van loonstijgingen. De vrijval betreft medewerkers die voortijdig geen gebruik meer van de seniorenverlofregeling maken.

Langdurig zieken
De voorziening voor langdurig zieken houdt verband met het bepaalde in RJ 271 Personeelsbeloningen. Aangezien VISTA eigen risicodrager is, is deze voorziening getroffen voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden, die op balansdatum naar verwachting geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte.

WGA
De voorziening betreft de te verwachten kosten van arbeidsongeschiktheid van (deels voormalige) werknemers, op basis van het voorzichtigheidsbeginsel. Arcus College was eigen risicodrager voor de WGA. Bij de fusie per 1 januari 2019 is het eigen risicodragerschap beëindigd. Er vindt alleen nog instroom in de voorziening plaats van medewerkers waarvan de datum van ziekmelding voor 1 januari 2019 was.

Generatiepact
Deze voorziening omvat de kosten van inactiviteit als gevolg van met medewerkers afgesloten beëindigingsovereenkomsten in het kader van de Regeling Generatiepact. Het Generatiepact betreft een door het bestuur van Stichting Arcus College in 2017 eenmalig ingevoerde instellingsregeling, waarbij de medewerkers die deelnemen met ingang van het contract 50% van hun oorspronkelijk dienstverband blijven werken, terwijl 70-90% van de loonkosten worden doorbetaald, plus er wordt 100% pensioenaanspraak opgebouwd. De dotatie wordt voornamelijk veroorzaakt door de CAO salarisverhoging. De vrijval betreft voornamelijk voortijdige uitstroom van medewerkers in de meeste gevallen als gevolg van pensionering en vervroegde uitdiensttreding.

Spaarvariant
Deze voorziening bevatte de door medewerkers gespaarde en nog niet opgenomen gelden inzake de regeling VAA en Tijdsparenopbouw. Opname kon geschieden in geld of verlofuren.

Transitievergoeding
Deze voorziening bevat aanspraken op een transitievergoeding bij einde dienstbetrekking op initiatief van de werkgever. Dit als gevolg van de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Het betreft medewerkers die op 31-12-2022 een tijdelijk VISTA contract hadden.

Asbest
In 2012 is een voorziening asbest gevormd ten behoeve van de sanering van asbest, die in 2013 een aanvang heeft genomen. In de periode tussen 2012 en 2022 hebben beperkte saneringswerkzaamheden plaatsgevonden; het resterende deel van de voorziening is nog steeds actueel. De onttrekking in 2022 betreft de asbestsanering van de proeffabriek.

Leegstand
Deze voorziening betreft de toekomstige contractuele verplichtingen ten aanzien van de leegstaande schoolkeuken en leerrestaurant in het gehuurde pand Milaanstraat te Sittard. De verplichting is opgenomen tot en met het einde van het huurcontract, medio 2028. In 2022 heeft geen ontrekking plaatsgevonden. Vista monitort maandelijks de ontwikkelingen in studentenaantallen en voert actief beleid om toekomstige leegstand van de gebouwen voorkomen.

1.5.9 (8) Langlopende schulden (€)

	Ministerie van Financiën
Stand per 1 januari 2022	13.906.666
Mutaties in boekjaar	
Aflossingen	496.667
Stand per 31 december 2022	13.409.999
Resterende looptijd tussen 1 en 5 jaar	1.986.667
Resterende looptijd groter dan 5 jaar	11.423.332
Rentevoet (vastrentend)	0,10%

Langlopende schulden
In 2020 is Vista College een langlopende lening van € 14.900.000 aangegaan bij het Ministerie van Financiën ten behoeve van de verbouwing van de locatie aan de Arendstraat te Sittard. Gestelde zekerheden aan het Ministerie betreffen de grond en opstallen van de locatie aan de Valkenburgerweg. De looptijd van de lening bedraagt 30 jaar en zal lineair worden afgelost, de rente wordt jaarlijks achteraf voldaan.

1.5.10 (9) Kortlopende schulden (€)

	31/12/2022		31/12/2021	
Ministerie van Financiën		496.667		496.667
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten		3.784.262		4.689.879
Crediteuren		3.242.821		3.654.555
Schulden aan gemeenten		800		800
Loonheffing	5.054.838		5.063.607	
Omzetbelasting	56.660		73.013	
Loyalis premies arbeidsongeschiktheid	40.702		0	
Belastingen en premies sociale verzekeringen		5.152.200		5.136.619
Schulden ter zake van pensioenen		1.431.486		1.439.639

Overlopende passiva

Vooruit ontvangen college- en lesgelden	989.775		444.243	
Vooruit ontvangen subsidies OCW geoormerkt	423.344		180.900	
Vakantiegeld en -dagen en bindingstoelage	4.556.049		4.576.783	
Accountants- en administratiekosten	67.400		82.500	
Rente	7.010		7.450	
Reservering BTW herziening	55.683		111.364	
Overig	1.694.995		1.588.915	
Overlopende passiva		7.794.256		6.992.155

Ministerie van Financiën
Betreft de aflossingsverplichting in 2023 van de langlopende lening.

Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten
Het grootste gedeelte van deze post bestaat uit onderhanden projecten, zoals diverse RIF projecten, het project Opleidingsschool, het project VSV en diverse andere projecten. Hieronder is ook de Corona subsidie nazorg verantwoord. Daarnaast bestaat deze post uit nog uit te voeren werkzaamheden vanuit maatwerktrajecten welke door diverse bedrijven zijn ingekocht.

Reservering BTW herziening
Voor een toelichting op de reservering BTW herziening verwijzen wij u naar de toelichting op de afschrijvingslasten.

Vooruit ontvangen college- en lesgelden
Dit betreffen de ontvangen college- en lesgelden voor schooljaar 2022-2023, voor zover deze betrekking hebben op 2023.

Vooruit ontvangen subsidies OCW
De vooruitontvangen subsidies OCW bestaan uit geoormerkte subsidies. De geoormerkte subsidies bestaan onder andere uit Lerarenbeurs en Zij-instromers. Deze geoormerkte subsidies hebben een bestedingsdoel waarvoor zij in 2023 en 2024 worden aangewend. De vooruit ontvangen bedragen zijn hoger in 2022 dan in 2021 als gevolg van meer aanvragen (voornamelijk zij-instroom).

Vakantiegeld en -dagen en bindingstoelage
De vakantiegeldverplichting en de bindingstoelage worden berekend inclusief een opslag voor sociale lasten. De reservering vakantiedagen wordt berekend op basis van het werkelijk salaris.

Overige overlopende passiva
Bestaan uit diverse posten zoals nog te betalen kosten inzake kerstattentie personeel, ontvangen gelden voor projecten met uitvoering 20232024, verplichtingen uit vaststellingsovereenkomsten en diverse andere (onderwijs) gerelateerde posten zijn hieronder verwerkt.

1.6 Financiële instrumenten en risicobeheer

Algemeen

Vista College maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van verschillende financiële instrumenten, die de instelling blootstellen aan risico's. Vista College maakt gebruik van schatkistbankieren bij het Ministerie van Financiën en heeft haar betaal- en spaarrekeningen ondergebracht bij een bank die A-rating heeft. Het betreft financiële instrumenten, die in de balans zijn opgenomen. Om deze risico's te beheersen heeft de stichting een beleid inclusief stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen binnen deze instrumenten en daarmee de financiële prestaties van de stichting, te beperken. De stichting zet geen afgeleide financiële instrumenten in om risico's te beheersen.

Renterisico

Het renterisico is laag. De stichting heeft een langlopende schuld bij het Ministerie van Financiën. De rente is rentevast (looptijd 30 jaar, rentepercentage 0,1%).

De stichting heeft de mogelijkheid om gebruik te maken van een rekening-courantfaciliteit van € 11.400.000 tegen een rentetarief van EuroSTR +0,25%. Ultimo 2022 is hier geen gebruik van gemaakt.

EuroSTR staat voor Euro Short term rate. Dit tarief wordt aan het begin van de werkdag door de Europese Centrale Bank berekend voor de voorgaande werkdag.

Liquiditeitsrisico

Alle publieke middelen van Vista worden consistent met voorgaande jaren in beginsel integraal aangehouden in de vorm van een rekening courant bij de Nederlandse Staat (AAA-rating, Schatkistbankieren), ING Bank N.V. en Coöperative Rabobank U.A.

Dit is de meest risicomijdende en gunstige manier om liquide middelen aan te trekken en uit te zetten. Doordat de instelling aan de start van het jaar al bekend is met de inkomsten die ze verkrijgt, past zij haar uitgavenpatroon hier zo veel mogelijk op aan. Interne beheersmiddelen om de geldstromen te beheersen zijn: de meerjarenbegroting, de jaarbegroting, de investeringsbegroting en liquiditeitsprognoses. Tussentijds worden deze gemonitord. Hierdoor wordt het liquiditeitsrisico voor de instelling verkleind.

Kredietrisico

Voor acute risico's van oninbare vorderingen worden voorzieningen aangehouden. Er zijn standaard aanmaningsprocedures voor achterstallige vorderingen.

Reële waarde risico

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

1.7 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen	€
Niet langer dan 1 jaar	**4.087.053**
Valkstraat, Sittard	75.000
Huur gebouw Horsterweg, Beek	230.756
Huur gebouw Milaanstraat, Sittard	1.850.934
Parkeerplaatsen Madridstraat, Sittard (Milaanstraat)	20.805
Huur gebouw Henri Dunantstraat, Heerlen	1.114.786
Parkeren gebouw Henri Dunantstraat, Heerlen	44.981
Parkeerplaatsen Open Universiteit, Heerlen	65.153
Chill	71.543
SWV Bouwmensen, Beek	56.900
Walas (Carbon6)	22.227
Hagerhof Venlo	25.764
Oude Kerkstraat, Maastricht	27.356
Polychemstraat, Beek	14.400
Steenweg, Sittard	16.533
Wijkleercentrum Daalhof	9.120
Romboutscollege	13.100
Zwembad de Geusselt	6.250
Flexiforum	9.129
Rijksweg Geleen	13.613
Eduarte	398.704
Tussen 1 en 5 jaar	**13.991.099**
Huur gebouw Horsterweg, Beek	596.120
Huur gebouw Milaanstraat, Sittard	8.074.635
Parkeerplaatsen Madridstraat, Sittard (Milaanstraat)	83.220
Huur gebouw Henri Dunantstraat, Heerlen	4.459.144
Parkeren gebouw Henri Dunantstraat, Heerlen	179.924
Eduarte	598.056
Langer dan 5 jaar	**2.454.261**
Huur gebouw Milaanstraat, Sittard	1.282.358
Parkeerplaatsen Madridstraat, Sittard (Milaanstraat)	12.136
Huur gebouw Henri Dunantstraat, Heerlen	1.114.786
Parkeren gebouw Henri Dunantstraat, Heerlen	44.981

Investeringsverplichtingen

In 2022 is Vista College investeringsverplichtingen aangegaan met diverse partijen. Dit in totaal voor een bedrag van € 413.028

Bankgarantie

In 2018 is een bankgarantie ter hoogte van € 350.000 afgegeven ten behoeve van huurverplichting voor het gebouw aan de Milaanstraat te Sittard.

Fiscale eenheid

Voor de omzetbelasting vormen Stichting BVE Zuid-Limburg, Arcus College Holding BV, en ROC-OZL Contracting B.V. een fiscale eenheid.

Voor de vennootschapsbelasting wordt een fiscale eenheid gevormd door Arcus College Holding B.V. en ROC-OZL Contracting B.V.

1.8 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

1.8.1 (10) Rijksbijdragen (€)

	Baten 2022	Begroting 2022	Baten 2021
Rijksbijdragen sector BVE	130.509.319	123.560.673	122.633.166
Geoormerkte OCW subsidies	2.323.139	2.213.673	5.809.903
Totaal rijksbijdragen	**132.832.458**	**125.774.346**	**128.443.069**

Rijksbijdragen sector BVE
Dit betreffen de rijksbijdragen ontvangen van OCW. De rijksbijdragen sector BVE hebben over het algemeen een structureel karakter, maar de hoogte ervan is afhankelijk van studentenaantallen en prestaties op bepaalde onderdelen. De stijging ten opzichte van de begroting wordt grotendeels veroorzaakt door de looncompensatie en de eenmalige uitkering ten bedrage van €600 per persoon in juli en de loonindexering van 4,2% (€ 4,7 miljoen). Daarnaast zijn er in 2022 extra inkomsten inzake Prestatiebudget (kwaliteitsagenda) ad € 2,3 miljoen. Deze zijn verwerkt als niet geoormerkte OCW-subsidie.

Geoormerkte OCW subsidies
Geoormerkte subsidies betreffen subsidies die met een bepaald bestedingsdoel worden verstrekt en hebben afhankelijk van het beleid van het Ministerie een incidenteel karakter. De daling in geoormerkte subsidies betreft nagenoeg geheel de inzet van corona gerelateerde subsidies in 2021; in 2022 is het aandeel hiervan nog slechts zeer beperkt.

1.8.2 (11) Overige overheidsbijdragen en subsidies (€)

	Baten 2022	Begroting 2022	Baten 2021
Gemeentelijke bijdragen Educatie	2.016.810	2.000.000	1.938.242
Totaal overige overheids-bijdragen en subsidies	**2.016.810**	**2.000.000**	**1.938.242**

Gemeentelijke bijdrage Educatie
Dit betreffen de trajecten vanuit de gemeenten, bijvoorbeeld opleidingen Nederlandse Taal en rekenen. In 2022 zijn de opbrengsten hoger door extra groepen taal vanuit de productovereenkomst met de gemeenten.

1.8.3 (12) College-, cursus-, les- en examengelden (€)

	Baten 2022	Begroting 2022	Baten 2021
Lesgelden sector Educatie	651.046	651.000	605.635
Cursusgelden	1.143.171	1.346.090	1.229.489
Totaal college-, cursus-, les- en examengelden	**1.794.219**	**1.997.090**	**1.835.124**

Lesgelden sector Educatie
Omzet VAVO is conform begroting. De opbrengsten lesgelden zijn 2022 hoger dan in jaar minder studenten ingestroomd zijn als gevolg van versoepeling diplomering VO door Corona.

Cursusgelden
Als gevolg van Corona zijn de wettelijke cursusgelden gehalveerd door het Ministerie in schooljaar 2021/2022. Als gevolg hiervan zijn de baten over 2022 lager ten opzichte van 2021.

1.8.4 (13) Baten werk in opdracht van derden (€)

	Baten 2022	Begroting 2022	Baten 2021
Contractonderwijs	4.729.009	3.808.777	4.443.716
Overige baten werk in opdr. van derden	1.232.289	888.251	745.685
Totaal	**5.961.298**	**4.697.029**	**5.189.401**

Baten werk in opdracht van derden
Toename van maatwerk-contracten als gevolg van meer focus VISTA op maatwerk en contractactiviteiten. De begroting is behoudend opgesteld. Verder inkomsten uit eindafrekening project TOZL (Techniek Opleidingen Zuid-Limburg).

1.8.5 (14) Overige baten (€)

	Baten 2022	Begroting 2022	Baten 2021
Verhuur	360.624	360.672	339.357
Detachering personeel	1.325.543	734.074	1.274.246
Ouderbijdragen en bijdragen derden	414.969	139.125	669.810
Catering	603.072	610.000	251.201
Overig	3.211	-8	0
Totaal	**2.707.419**	**1.843.863**	**2.534.615**

Opbrengst verhuur
Betreft verhuur aan diverse derde partijen, zoals de winkel met schoonheidsartikelen en de ANWB-rijschool aan de Sibemaweg en de verhuur aan het VMBO in Heerlen.

Detachering personeel
Bestaat uit opbrengsten door de uitleen van medewerkers, deze waren in 2022 hoger ten opzichte van 2021 en hoger dan de begroting met name in het kader van samenwerking scholen en (beveiligings) bedrijven. Detachering personeel is behoudend begroot.

Ouderbijdragen en bijdragen derden
De ouderbijdragen bestaan uit bijdragen in schoolproducten, examens, schoolactiviteiten en dergelijke, deze waren in 2021 incidenteel hoger dan oorspronkelijk verwacht door diverse oorzaken.

Catering
Dit betreft het leerrestaurant op de Valkenburgerweg en de opbrengsten van LTOC; deze opbrengsten zijn hoger dan vorig jaar omdat beide vorig jaar als gevolg van Corona een aantal maanden gesloten waren.

1.8.6 (15) Personeelslasten (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Bruto lonen en salarissen	76.310.510	100.054.359	72.834.134
Sociale lasten	12.463.092	0	12.076.009
Pensioenpremies	12.707.678	0	12.585.659
Lonen en salarissen	**101.481.279**	**100.054.359**	**97.495.803**
Mutatie personele voorzieningen	2.600.735	0	2.262.196
Personeel niet in loondienst	5.135.062	2.345.053	4.997.872
Overig	4.132.087	4.220.361	3.633.793
Overige personele kosten	**11.867.884**	**6.565.414**	**10.893.862**
Af: uitkeringen	*888.359*	*95.009*	*1.054.518*
Overige personele kosten	**10.979.526**	**6.470.405**	**9.839.344**
Totaal personeelslasten	**112.460.805**	**106.524.764**	**107.335.147**
De personele lasten hebben betrekking op gemiddeld FTE OP	903		899
De personele lasten hebben betrekking op gemiddeld FTE OBP	393		390
	1.296		**1.289**

OP = onderwijzend personeel OBP = ondersteunend- en beheerspersoneel

Mutatie personele voorzieningen
Dit betreffen de mutaties in de personele voorzieningen. Zie voor een verklaring van deze mutaties de post voorzieningen in de balans.

Bezoldiging topfunctionarissen
Zie tabblad WNT.

Bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen
Zie tabblad WNT.

1.8.7 (16) Afschrijvingslasten (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Materiële vaste activa	7.016.464	6.871.302	6.615.157
Gebouwen BTW herziening	-55.681	0	-55.681
Totaal afschrijvingslasten	**6.960.783**	**6.871.302**	**6.559.476**

Materiële vaste activa
De afschrijvingen zijn lager dan begroot doordat de realisatie van investeringen anders plaatsvindt dan gepland.

Gebouwen BTW Herziening
Ter verrekening van de BTW op investeringen in btw-belaste activiteiten is in 2014 een suppletie ingediend ten bedrage van € 701.087 Op deze BTW zijn herzieningstermijnen verbonden, van 5 jaar op roerende goederen, en van 10 jaar op onroerende goederen. Het eerste herzieningsjaar betrof 2014; In 2022 is 1/10 deel van de btw op onroerende goederen vrijgevallen in het resultaat ten bedrage van € 55.681.

1.8.8 (17) Huisvestingslasten (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Huur	3.879.961	4.021.717	3.905.955
Verzekeringen	197.589	180.000	152.000
Onderhoud	1.373.893	1.044.560	1.359.977
Energie en water	1.614.536	1.937.866	1.519.866
Schoonmaakkosten	1.525.897	1.500.077	1.469.563
Heffingen	575.649	771.616	648.974
Overige	824.363	1.021.778	1.384.895
Totaal huisvestingslasten	**9.991.889**	**10.477.614**	**10.441.229**

Huur
De huur 2022 is lager dan verwacht en ten opzichte van 2021, voornamelijk omdat er minder gebruik is gemaakt van huur accomodaties. Verder is voor een huurlocatie een lagere huurprijs overeengekomen.

Onderhoud
De onderhoudskosten zijn hoger ten opzichte van de begroting als gevolg van het op peil brengen van de installaties als gevolg van een slechtere onderhoudsstaat als begroot.

Energie en water
Lagere energielasten dan begroot ten gevolgde van de BTW verlaging van 21 naar 9%, effect € 320k. Hogere energielasten dan voorgaand jaar vanwege gestegen energieprijzen. Schoonmaakkosten: liggen in de lijn met de begroting en zijn in lijn met voorgaand jaar.

Heffingen
Lagere heffingen als gevolg van een ingediend bezwaarschrift.

Overige kosten
De overige lasten zijn gedaald in 2022. Dit komt doordat er in 2021 de beveiligingskosten incidenteel hoger waren als gevolg van Corona en daarnaast hogere opslag- en verhuiskosten met name als gevolg van verhuizing proeffabriek in 2021. De daling van de overige lasten ten op zichte van de begroting wordt met name veroorzaakt door lagere beveiligingskosten.

1.8.9 (18) Overige lasten (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Administratie- en beheerslasten	6.523.249	7.237.492	6.598.296
Inventaris en apparatuur	2.189.383	1.750.538	2.055.969
Leer- en hulpmiddelen	3.817.011	3.158.012	3.309.955
Mutatie overige voorzieningen	124.134	0	-206.103
Overige	1.807.329	1.444.856	1.601.340
Totaal overige lasten	**14.461.105**	**13.590.898**	**13.359.456**

Totale overige lasten
Op diverse posten vinden overschrijdingen en onderschrijdingen plaats. De lesgerelateerde kosten, drukwerkkosten en vergaderkosten zijn aanzienlijk gestegen. Daarnaast zijn er lagere advertentie- en advieskosten.

1.8.10 Accountantskosten (€)

De volgende honoraria (inclusief btw) van Deloitte en zijn ten laste gebracht van de stichting, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a lid 1 en 2 BW.

	2022	2021
Onderzoek van de jaarrekening	140.000	143.000
Andere controleopdrachten	6.050	30.847
Advieskosten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet- controlediensten	0	0
Totaal	**146.050**	**173.847**

1.8.11 (19) Financiële baten en lasten (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Financiële baten			
Rentebaten	83.175	0	1.487
Financiële lasten			
Rentelasten	-13.964	-14.155	-18.481
Totaal	**69.211**	**-14.155**	**-16.994**

Rentelasten
De rentelast betreft voornamelijk de rente over de langlopende lening bij het Ministerie van Financiën.

Rentebaten
Rentebaten hebben voornamelijk betrekking op ontvangen rente over het laatste kwartaal als gevolg van de rente ontwikkelingen.

1.8.12 Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de stichting en een natuurlijk persoon of entiteit, die verbonden is met de stichting. Dit betreffen onder meer de relaties tussen de stichting en haar deelnemingen, de aandeelhouders, de bestuurders en de functionarissen op sleutelposities. Onder transacties wordt verstaan een overdracht van middelen, diensten of verplichtingen, ongeacht of er een bedrag in rekening is gebracht.

Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag.

1.8.13 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen bijzonderheden na balansdatum voorgedaan.

1.9 Wet Normering Topinkomens — verantwoording 2022

De WNT is van toepassing op VISTA college. Het voor VISTA college toepasselijke bezoldigingsmaximum voor het onderwijs (klasse G) is in 2022 € 216.000.

1.9.1 Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2022	Rosmalen, C.M.A. van Voorzitter CvB	Meijer, J.H. Lid CvB	Oostijen, J. Lid CvB/Voorzitter CvB
Functiegegevens			
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 – 31/07	01/01 - 31/12	01/01 – 31/07 (Lid CvB) 01/08 - 31/12 (voorzitter CvB)
Omvang dienstverband (als deelfactor in fte)	0,7	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 77.078	€ 179.004	€ 169.566
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 10.175	€ 24.536	€ 24.204
Subtotaal	**€ 87.253**	**€ 203.540**	**€ 193.771**
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 87.820	€ 216.000	€ 216.000
-/- Onverschuldigd betaald en niet terug ontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	**€ 87.253**	**€ 203.540**	**€ 193.771**
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2021			
Functiegegevens			
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deelfactor in fte)	0,7	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 127.524	€ 173.047	€ 145.833
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.625	€ 23.359	€ 22.537
Subtotaal	**€ 144.149**	**€ 196.406**	**€ 168.369**
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 146.300	€ 209.000	€ 209.000
Bezoldiging	**€ 144.149**	**€ 196.406**	**€ 168.369**

1.9.2 Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022	Feijen S.M.C.E. Voorzitter RvT	Basten van-Boddin C.E. Lid RvT	Bos N.J.P.M. Lid RvT	Houten J.A.M. van den Lid RvT
Functiegegevens				
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 22.680	€ 14.630	€ 15.120	€ 15.120
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 32.400	€ 21.600	€ 21.600	€ 21.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	**€ 22.680**	**€ 14.630**	**€ 15.120**	**€ 15.120**
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021				
Functiegegevens				
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 21.945	€ 14.630	€ 14.630	€ 14.630
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 31.350	€ 20.900	€ 20.900	€ 20.900

Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022	Doedel R. Lid RvT	Radix L.R.M. Lid RvT	Sijben M.M.J.F. Lid RvT	Nelissen J. Lid RvT
Functiegegevens				
Aanvang en einde functievervulling in 2022	N.v.t.	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	11/02 - 31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	N.v.t.	€ 15.120	€ 15.130	€ 13.410
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	N.v.t.	€ 21.600	€ 21.600	€ 19.174
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	N.v.t.	**€ 15.120**	**€ 15.130**	**€ 13.410**
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021				
Functiegegevens				
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	N.v.t.
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 14.630	€ 14.630	€ 14.630	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 20.900	€ 20.900	€ 20.900	N.v.t.

1.10 Geoormerkte doelsubsidies

1.10.1 Editie 2022

Model G: Verantwoording subsidies (bijlage behorend bij artikel 4a van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, geldend van 23-02-2022 t/m heden)

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing / Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond ↓ J/N
Regeling lerarenbeurs (studieverlof)	2018/2/942348	21-8-2018	N
Regeling lerarenbeurs (studieverlof)	2021/2/17152052	27-7-2021	N
Regeling lerarenbeurs (studieverlof)	2021/2/17129485	23-8-2021	J
Regeling lerarenbeurs (studieverlof)	2021/2/17217107	14-9-2021	J
Regeling lerarenbeurs (studieverlof)	2021/2/17335878	21-10-2021	J
Regeling lerarenbeurs (studieverlof)	2021/2/17493570	23-11-2021	J
Regeling lerarenbeurs (studieverlof)	2022/2/19403540	22-8-2022	N
Regeling lerarenbeurs (studieverlof)	2022/2/1.000.000.337	22-8-2022	N
Regeling lerarenbeurs (studieverlof)	2022/2/20845762	20-10-2022	J
Regeling lerarenbeurs (studieverlof)	2022/2/21058767	22-11-2022	N
Regeling instructiebeurs	2021/2/17154026	1-8-2021	J
Regeling instructiebeurs	2022/2/1.000.000.337	22-8-2022	J
Regeling zij-instroom	2019/2/1391983	19-12-2019	N
Regeling zij-instroom	2020/2/1708083	20-11-2020	J
Regeling zij-instroom	2021/1/1753688	22-12-2020	J
Regeling zij-instroom	2021/2/1772610	25-1-2021	J
Regeling zij-instroom	2022/2/1.000.000.153	22-2-2022	N
Regeling zij-instroom	2022/2/1.000.000.238	21-6-2022	N
Regeling zij-instroom	2022/2/1.000.000.301	20-7-2022	N
Regeling zij-instroom	2022/2/1.000.000.337	22-8-2022	N
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022	EBEN21009	31-3-2021	J
Nazorg mbo 2022/2023	NMBO23033	28-2-2022	N
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019	OS-2021-C-005	1-8-2021	N

1.10.2 G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 jan verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 dec verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
Voordeel & Vervolg (V&V)	1261126	13-10-2017	€ 2.000.000	€ 1.500.000	€ 1.199.803	€ 300.197	-€ 300.197	€ 0	€ 0
Totaal			**€ 2.000.000**	**€ 1.500.000**	**€ 1.199.803**	**€ 300.197**	**-€ 300.197**	**€ 0**	**€ 0**

1.10.3 G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 jan verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 dec verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
Community of Practise	RIF19031	18-10-2019	€ 1.039.447	€ 675.640	€ 352.248	€ 323.392	€ 207.889	€ 261.091	€ 270.190
Digiwise	RIF20037	9-12-2020	€ 717.080	€ 313.723	€ 61.546	€ 252.177	€ 134.453	€ 251.127	€ 135.503
VSV	1119167	2-10-2020	€ 2.830.788	€ 1.415.394	€ 728.847	€ 686.547	€ 707.697	€ 872.640	€ 521.604
Vitaliteit en Leefstijl	RIF21017	1-9-2021	€ 714.035	€ 178.509	€ 3.760	€ 174.749	€ 142.807	€ 37.084	€ 280.472
CIV WPL/OiS/YOULP	RIF22026	1-9-2022	€ 1.512.000	€0	€0	€0	€ 378.000	€ 23.360	€ 354.640
Totaal			**€ 6.813.350**	**€ 2.583.266**	**€ 1.146.401**	**€ 1.436.865**	**€ 1.570.846**	**€ 1.445.302**	**€ 1.562.409**

1.11 Enkelvoudige balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming) (€)

ACTIVA	31/12/2022		31/12/2021	
Vaste activa				
Materiële vaste activa (1)				
Gebouwen en terreinen	85.844.575		89.231.893	
Machines en installaties	14.195.041		13.660.581	
Overige materiële vaste activa	39.273		3.824	
		100.078.889		102.896.298
Financiële vaste activa (2)	1.309.208		1.300.673	
		1.309.208		1.300.673
Totaal vaste activa		**101.388.098**		**104.196.971**
Vlottende activa				
Vorderingen (3)				
Debiteuren	1.532.434		1.133.821	
Studenten	375.152		252.068	
Ministerie OCW	5.500.000		0	
Ministerie van OCW	198.243		247.032	
Overlopende activa	2.666.018		2.756.802	
		10.271.847		4.389.725
Liquide middelen (4)	23.095.578		24.795.391	
		23.095.578		24.795.391
Totaal vlottende activa		**33.367.425**		**29.185.117**
Totaal ACTIVA		**134.755.524**		**133.382.088**

PASSIVA	31/12/2022		31/12/2021	
Eigen Vermogen (5)				
Algemene reserve	91.361.416		89.827.004	
Bestemmingsreserve privaat	1.339.872		1.342.423	
		92.701.289		91.169.427
Voorzieningen (6)				
Voorziening jubileum	952.246		811.234	
Voorziening wachtgeld	1.131.402		1.169.998	
Voorziening seniorenverlof/duurzame inzetbaarheid	3.075.129		1.667.990	
Voorziening langdurig zieken	354.521		425.291	
Voorziening WGA	683.774		1.015.998	
Voorziening Generatiepact	60.863		335.752	
Voorziening Spaarvariant	10.060		18.850	
Voorziening transitievergoeding (wab)	233.105		182.370	
Voorziening asbest	237.601		266.823	
Voorziening leegstand	104.641		104.641	
		6.843.341		5.998.947
Langlopende schulden (7)				
Ministerie van Financiën	13.409.999		13.906.666	
		13.409.999		13.906.666
Kortlopende schulden (8)				
Ministerie van Financiën	496.667		496.667	
Vooruitgefactureerde en - ontvangen termijnen projecten	3.784.262		4.657.708	
Crediteuren	3.219.976		3.654.020	
Schulden aan gemeenten	800		0	
Schulden aan groepsmaatschappijen	8.672		5.162	
Belastingen, soc. verzekeringswetten	5.112.288		5.097.717	
Schulden inzake pensioenen	1.422.977		1.435.389	
Overlopende passiva	7.755.254		6.960.385	
		21.800.895		22.307.048
Totaal PASSIVA		**134.755.524**		**133.382.088**

Het enkelvoudige eigen vermogen per 31 december 2022 wijkt € 857.571 (2021: € 882.600) negatief af van het geconsolideerde eigen vermogen als gevolg van het feit dat het eigen vermogen van het Schoolfonds niet wordt meegenomen in de enkelvoudige jaarrekening.

1.12 Enkelvoudige staat van baten en lasten 2022 (€)

	Exploitatie 2022		Begroting 2022		Exploitatie 2021	
Baten						
Rijksbijdragen (9)	132.832.458		125.774.346		128.443.069	
Overige overheidsbijdragen en subsidies (10)	2.016.810		2.000.000		1.938.242	
College-, cursus-, les-, en examengelden (11)	1.794.218		1.997.090		1.835.123	
Baten werk in opdracht van derden (12)	5.961.298		4.697.028		5.189.401	
Overige baten (13)	1.963.549		1.293.863		2.056.348	
Totaal baten		**144.568.333**		**135.762.327**		**139.462.184**
Lasten						
Personeelslasten (14)	112.195.004		106.220.387		107.223.418	
Afschrijvingslasten (15)	6.955.394		6.861.802		6.552.709	
Huisvestingslasten (16)	9.991.350		10.458.321		10.440.691	
Overige lasten (17)	13.945.357		13.329.102		13.005.288	
Totaal lasten		**143.087.105**		**136.869.612**		**137.222.106**
Saldo baten en lasten		1.481.229		-1.107.285		2.240.078
Financiële baten en lasten						
Financiële baten en lasten (18)		72.087		-14.155		-14.251
Resultaat voor deelnemingen		**1.553.316**		**-1.121.440**		**2.225.827**
Deelnemingen						
Resultaat deelnemingen (19)		-21.454		0		51.845
Rechtstreekse mutaties in het eigen vermogen		0				0
Resultaat		**1.531.862**		**-1.121.440**		**2.277.679**
Resultaatbestemming						
Toename van Algemene reserve	-1.534.412					
Mutatie van Bestemmingsreserves	2.550					
		-1.531.862				

Het enkelvoudige resultaat 2022 wijkt € 25.028 negatief af van het geconsolideerde resultaat (2021: € 49.530 negatief) als gevolg van het feit dat het resultaat van de Stichting Schoolfonds niet wordt meegenomen in de enkelvoudige jaarrekening.

1.13 Toelichting behorende bij de enkelvoudige jaarrekening

1.13.1 Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de statutaire jaarrekening 2022 van de stichting. De financiële gegevens van de stichting zijn in de geconsolideerde jaarrekening van de stichting verwerkt. Voor zover posten uit de balans en de staat van baten en lasten hierna niet worden toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

1.13.2 Grondslagen voor de waardering en resultaatbepaling enkelvoudige jaarrekening

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:

Financiële instrumenten

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

Deelnemingen in groepsmaatschappijen

In de enkelvoudige balans worden deelnemingen in groepsmaatschappijen gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogens-waarde. Zie voor een uitwerking hiervan de grondslagen voor financiële vaste activa in de geconsolideerde jaarrekening.

De volgende entiteiten maken deel uit van de groep:

- Leeuwenborgh Training- en Opleidingscentrum Sittard B.V.: betreft de exploitatie van de kantine bij VISTA College. Het bestuur van LTOC B.V. wordt gevormd door Stichting BVE Zuid Limburg.
- Stichting Sité: het bestuur van Stichting Sité wordt gevormd door Stichting BVE Zuid Limburg.
- Arcus College Holding B.V.: heeft als activiteit het houden van deelnemingen. Arcus College Holding B.V. is houdstermaatschappij van ROC-OZL Contracting B.V. Het bestuur wordt gevormd door Stichting BVE Zuid Limburg.
- ROC-OZL Contracting B.V.: de vennootschap heeft als activiteit detacheringsactiviteiten. Het bestuur wordt gevormd door Arcus College Holding B.V.
- Stichting Schoolfonds: de stichting financiert middels private activiteiten studiekosten van minder daadkrachtige studenten. Het bestuur wordt gevormd door Stichting BVE Zuid Limburg.

Resultaat deelnemingen

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

1.14 Toelichting op de afzonderlijke posten van de enkelvoudige balans

1.14.1 (1) Materiële vaste activa (€)

	Gebouwen en terreinen	Machines en installaties	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Totaal
Stand per 1 januari 2022				
Aanschafprijs	144.856.947	58.460.688	54.974	**203.372.608**
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-55.625.053	-44.800.108	-51.149	**-100.476.310**
Boekwaarde	**89.231.893**	**13.660.581**	**3.824**	**102.896.298**
Mutaties in de boekwaarde				
Investeringen	625.923	3.529.957	37.787	**4.193.668**
Afschrijvingen	-4.013.242	-2.995.495	-2.337	**-7.011.074**
Totaal mutaties	**-3.387.319**	**534.463**	**35.450**	**-2.817.407**
Stand per 31 december 2022				
Aanschafprijs	145.482.870	61.990.645	92.761	**207.566.277**
Cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen	-59.638.295	-47.795.603	-53.486	**-107.487.384**
Boekwaarde	**85.844.575**	**14.195.041**	**39.273**	**100.078.892**

Gebouwen en terreinen
In 2022 hebben voornamelijk onderhoudswerkzaamheden aan de gebouwen plaatsgevonden.

Machines en installaties
De investeringen die in 2022 hebben plaatsgevonden hadden voornamelijk betrekking op machines en installaties, hardware (laptops e.d.) en audiovisuele middelen en kantoor- en schoolmeubilair.

Afschrijvingen
De egalisaties zijn op de afschrijvingsbedragen gesaldeerd. Voor een specificatie wordt u verwezen naar de toelichting op de afschrijvingslasten bij de staat van baten en lasten.

1.14.2 WOZ en verzekerde waarde gebouwen en terreinen (€)

	WOZ-waarde	Verzekerde waarde
Arendstraat 12, Sittard	9.035.000	39.330.000
Sibemaweg 20, Maastricht	17.740.000	56.420.000
Schandelermolenweg 21, Heerlen	3.149.000	20.000.000
Valkenburgerweg 148, Heerlen	35.914.000	67.310.000
	Peildatum 1/1/2022 **65.838.000**	Peildatum 1/1/2022 **183.060.000**

De verzekerde waarden van de gebouwen en terreinen zijn gebaseerd op recente taxatierapporten.

1.14.3 (2) Financiële vaste activa (€)

	Boekwaarde 1/1/2022	Overige mutaties	Boekwaarde 31/12/2022
Andere deelnemingen	821.572	9.636	831.208
Overige vorderingen	71.101	-1.101	70.000
Langlopende vorderingen	408.000	0	408.000
Totaal	**1.300.673**	**8.535**	**1.309.208**

Overzicht verbonden partijen
Zie paragraaf 1.14.4

Andere deelnemingen
Deze post bestaat uit Arcus College Holding € 826.708 en CHILL B.V. € 4.500. Arcus College Holding B.V. is houdstermaatschappij van ROC-OZL Contracting B.V.
VISTA houdt sinds 2012 een belang van 25% in Chemelot Innovation and Learning Labs B.V. (hierna CHILL B.V.). CHILL B.V. betreft een samenwerkingsverband met Stichting Zuyd Hogeschool, Maastricht University Holding B.V. en DSM Nederland B.V. VISTA is voornemens het belang in CHILL BV te verminderen met 8,33% middels de verkoop van certificaten van aandelen aan twee andere samenwerkingspartners. Deze verkoop zal in 2023 worden geëffectueerd.

CHILL B.V. heeft als belangrijkste doel:
1. het in opdracht van kennisinstituten en bedrijven opleiden en professionaliseren van vakmensen op alle niveaus;
2. het verhuren van goed geoutilleerde onderzoeksfaciliteiten;
3. het uitvoeren van onderzoeksopdrachten voor derden met als doel, versnellen van innovatie en valorisatie;
4. het bevorderen van samenwerking tussen beginnende professionals (leerlingen en studenten) en ervaren professionals.

1.14.4 Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen (€) 31/12/2022	Resultaat 2022 (€)	Omzet (€)	Art 2:403	Deelname %	Consolidatie %
Leeuwenborgh Training- en Opleidingscentrum Sittard B.V	B.V.	Sittard-Geleen	4	-71.634	31.091	592.056	Nee	100	100
Stichting Sité	Stichting	Sittard-Geleen	4	0	0	0	Nee	100	100
Chill B.V. [1]	B.V.	Heerlen	4	18.000	0	1.309.784	Nee	25	0
Arcus College Holding B.V. [2]	B.V.	Heerlen	4	826.710	9.637	N.v.t.	Nee	100	100
ROC-OZL Contracting B.V.	B.V.	Heerlen	1	59.682	17.170	254.804	Nee	100	100
				832.758	**57.897**	**2.156.644**			
Stichting Schoolfonds Arcus College	Stichting	Heerlen	4	857.567	-25.028	N.v.t.	Nee	Beslissende zegggenschap	
				1.690.325	**32.870**	**2.156.644**			

[1] *In tegenstelling tot andere verbonden partijen wordt van Chill B.V., het eigen vermogen, resultaat en omzet gepresenteerd van het boekjaar 1 januari tot en met 31 december 2021. Dit zijn de laatst definitief vastgestelde gegevens.*

[2] *Arcus College Holding B.V. is houdstermaatschappij van ROC-OZL Contracting B.V.*

VISTA college is sinds 20 februari 2020 lid van de Coöperatie Loopbaan en Ontwikkeling U.A. (verkorte naam: Coöperatie LEO U.A.). De coöperatie heeft haar zetel te Heerlen. De coöperatie stelt zich ten doel te voorzien in de materiële behoeften van haar leden door de exploitatie van een off- en online ontmoetingsplaats/platform en een dienstenaanbod tussen vragers van aanbieders van loopbaan ontwikkeling.

Bestuurlijke voornemens LTOC B.V.

Het College van Bestuur heeft op 7 maart 2023, in haar hoedanigheid als bestuurder van Vista college én tevens aandeelhouder van LTOC B.V., een besluit genomen tot de start van een aanbesteding Gezonde en Duurzame Catering (Vista breed) inclusief de uitbesteding en overdracht van de onderneming LTOC B.V. per 1 augustus 2023 aan een externe cateraar. De medewerkers van LTOC B.V., de OR en CSR zijn vanaf september 2021 voortdurend geïnformeerd.

Op 6 juni 2023 heeft het College van Bestuur het besluit genomen tot voorlopige gunning van de aanbesteding catering aan een partij. Hierna is de bezwaartermijn in werking getreden die loopt tot 27 juni 2023. Indien er geen bezwaar wordt gemaakt, wordt de aanbesteding definitief gegund en gaat de directeur van LTOC B.V. nader afstemmen in welke juridische vorm de overdracht van de cateringactiviteiten van LTOC B.V. naar een externe cateraar zal plaatsvinden

Overige vorderingen

Dit betreft een storting op een aparte bankrekening, bedoeld als waarborg voor de huurverplichting van het pand aan de Horsterweg te Beek ad € 70.000.

Langlopende vordering

Deze heeft betrekking op de Coöperatie Zorgacademie Parkstad U.A.

1.14.5 (3) Vorderingen (€)

	31/12/2022		31/12/2021	
Openstaande posten debiteuren		1.782.373		1.284.482
Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:				
Stand per 1 januari	150.661		244.776	
Onttrekkingen	0		22.171-	
Dotatie	99.278		71.944-	
Stand per ultimo boekjaar		249.939		150.661
Debiteuren		**1.532.434**		**1.133.821**
Vorderingen op studenten		597.433		450.159
Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:				
Stand per 1 januari	198.090		362.984	
Onttrekkingen	-588		30.735-	
Dotatie	24.779		134.159-	
Stand per ultimo boekjaar		222.281		198.090
Studenten		**375.152**		**252.068**
Ministerie van OCW		5.500.000		0
Vordering op groepsmaatschappijen		198.243		247.032
Overlopende activa				
Voorschotten	1.992		1.324	
Compensatie transitievergoedingen	64.188		589.418	
Vooruitbetaalde en vooruitontvangen termijnen op contracten	1.413.368		1.181.266	
Te ontvangen posten	1.186.470		984.788	
		2.666.018		2.756.796
Totaal		**10.271.847**		**4.389.718**

Debiteuren
De stijging van het debiteurensaldo ten op zichte van 2021 heeft verschillende oorzaken. In het saldo 2022 zijn grote vorderingen op Gemeente Heerlen (€ 213.000), Katholieke School voor Praktijkonderwijs (€ 137.500), LVO-Parktstad (€ 113.919) en Stichting Mplooi Foundation (€ 175.000) opgenomen. Tevens was, als gevolg van Corona, de wettelijke cursusgelden gehalveerd door het Ministerie over het schooljaar 2021/2022, voor schooljaar 2022/2023 is sprake van volledig cursusgeld.

Ministerie van OCW
Dit betreft een vordering inzake kwaliteitsgelden 2022.

Studenten
De stijging wordt veroorzaakt doordat voor schooljaar 2021/2022 sprake was van gehalveerd wettelijk cursusgeld als gevolg van Corona, voor schooljaar 2022/2023 is er sprake van volledig cursusgeld.

Voorschotten
Dit betreffen voorschotten verstrekt aan personeelsleden voornamelijk ten behoeve van het organiseren van excursies.

Compensatie transitievergoedingen
VISTA verwacht € 64.188 gecompenseerd te krijgen over in 2022 uitgekeerde transitievergoedingen wegens arbeidsongeschiktheid. Dit is 85% van de totale vordering, voorzichtingheidshalve is een afslag van 15% genomen (2021:25%). De lagere afslag is het vervolg van de afname van de ouderdom van de openstaande vorderingen. Alle oude openstaande vorderingen zijn in 2022 hetzij uitgekeerd hetzij afgewezen en afgeboekt.

Vooruitbetaalde en vooruitontvangen termijnen op contracten
Dit betreffen voornamelijk vooruitbetaalde kosten. Deze post loopt gedurende het jaar af, daar de meeste posten vooruitbetaalde kosten vanuit aangegane contracten betreffen.

Te ontvangen posten
De nog te ontvangen posten bestaan uit nog diverse te ontvangen posten vanuit derden partijen.

1.14.6 (4) Liquide middelen (€)

	31/12/2022		31/12/2021	
Kasmiddelen	2.995		8.267	
Ministerie van Financiën	21.752.711		23.444.702	
Spaarrekening Rabo	1.339.872		1.342.423	
		23.095.578		**24.795.391**

Algemeen
VISTA College maakt gebruik van Schatkistbankieren. Over de liquide middelen kan niet geheel vrij beschikt worden. Een bedrag ad € 350.000 betreft een bankgarantie welke is afgegeven bij wijze van waarborg voor de huurverplichting van het pand aan de Milaanstraat te Sittard-Geleen.

Een bedrag ad € 70.000 is op een aparte bankrekening ondergebracht bij wijze van waarborg voor de huurverplichting van het pand aan de Horsterweg te Beek. Dit bedrag is verwerkt onder de overige vorderingen (financiële vaste activa).

Spaarrekening Rabo
Het spaarsaldo betreft de private middelen van voormalig ROC Leeuwenborgh.

1.14.7 (5) Eigen vermogen (€)

	Stand per 1/1/2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31/12/2022
Algemene reserve	89.827.004	1.534.412	0	91.361.416
Bestemmingsreserve - privaat	1.342.423	-2.550	0	1.339.872
Totaal	**91.169.427**	**1.531.862**	**0**	**92.701.289**

Het totale eigen vermogen begin 2021 bedroeg € 88.891.748 en het resultaat 2021 bedroeg € 2.277.679. Dit resulteert in een eigen vermogen ultimo 2021 van € 91.169.427.

Bestemmingsreserve- privaat
Deze reserve is ontstaan vanuit het opheffen van Stichting Scholenbeheer in 2011. De mutatie gedurende het jaar 2022 betreft de rentelasten/ bankkosten.

Voorstel bestemming van het exploitatiesaldo
Vooruitlopend op het besluit van de Raad van Toezicht stelt het College van Bestuur voor om het positieve exploitatiesaldo over 2022 ten gunste te brengen van de algemene reserve.

1.14.8 (6) Voorzieningen (€)

	Saldo 31/12/2021	Dotaties 2022	Onttrekkingen 2022	Vrijval 2022	Saldo 31/12/2022	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
Personele voorzieningen								
Jubileum	811.234	225.533	-84.520	0	952.246	33.566	123.838	794.843
Wachtgeld	1.169.998	740.958	-477.957	-301.597	1.131.402	602.255	529.147	—
Seniorenverlof/DI	1.667.990	1.697.998	-290.859	0	3.075.129	336.582	1.329.297	1.409.250
Langdurig zieken	425.291	1.080.235	-856.015	-294.990	354.521	354.521	—	—
WGA	1.015.998	64.648	-132.783	-264.089	683.774	118.259	435.703	129.812
Generatiepact	335.752	25.283	-234.581	-65.591	60.863	57.420	3.443	—
Spaarvariant	18.850	0	-8.790	0	10.060	10.060	0	—
Transitievergoeding	182.370	106.751	-56.016	0	233.105	233.105	0	—
	5.627.483	**3.941.406**	**-2.141.522**	**-926.267**	**6.501.100**	**1.745.767**	**2.421.428**	**2.333.905**
Overige voorzieningen								
Asbest	266.823	0	-29.222	0	237.601	20.000	217.601	—
Leegstand	104.641	0	0	0	104.641	21.838	43.676	39.127
	371.464	**0**	**-29.222**	**0**	**342.242**	**41.838**	**261.277**	**39.127**
	5.998.947	**3.941.406**	**-2.170.744**	**-926.267**	**6.843.341**	**1.787.605**	**2.682.705**	**2.373.032**

Jubileum

Voor toekomstige jubileumrechten, voortvloeiend uit de CAO BVE voor het personeel in vaste dienst bij VISTA, is een voorziening gevormd. Deze voorziening is berekend volgens de NCW methode (netto contante waarde) met een rentepercentage van 2% (wettelijke rente) en een jaarlijkse salarisindexatie van ca 3,5%. Verder wordt er rekening gehouden met een uitstroompercentage. Dit uitsroompercentage is in 2022 voor het eerst variabel bepaald: per groep medewerkers met een arbeidsovereenkomst 0-5 jaar, 5-10 jaar enz. De blijfkans ligt per categorie tussen 52% en 88% voor het 25-jarig jubileum, en tussen 26% en 67% voor het 40-jarig jubileum. In 2021 is uitgegaan van een blijfkans van 70% voor alle medewerkers.

De hoogte van de voorziening wordt ultimo verslagjaar bepaald. De onttrekkingen betreffen de uitgekeerde jubileumrechten in 2022.

Wachtgeld

In verband met toekomstige wachtgeldverplichtingen is een voorziening wachtgeld gevormd. Deze is gebaseerd op de uitkeringsgegevens en prognosegegevens van UWV en WWplus en mede gebaseerd op diensttijd en laatstgenoten salaris. De onttrekkingen betreffen de uitkeringen van de wachtgeldvoorziening in 2022.

De dotatie betreft aanmeldingen bij het UWV en WWplus van ex-medewerkers die hier recht op hebben.

Seniorenverlof/DI
Zoals opgenomen in de CAO BVE hebben medewerkers, zodra ze aan bepaalde criteria voldoen, recht op seniorenverlof. De voorziening betreft de medewerkers die seniorenverlof hebben opgenomen, conform de regeling zoals ingegaan per 01-08-2014. In 2022 is de voorziening uitgebreid met twee categorieën: medewerkers die op basis van hun leeftijd kwalificeren voor de regeling maar nog niet deelnemen, en medewerkers die binnen 5 jaar kwalificeren voor deelname aan de regeling. Voor deze nieuwe categorieën is een schatting gemaakt van de kans op deelname, op basis van beschikbare historische informatie. Daarnaast heeft een schattingswijziging plaatsgevonden voor de uitstroomleeftijd: van AOW-leeftijd in 2021 naar 64,4 jaar in 2022. Bij de berekening is uitgegaan van de loonkosten voor het inactieve deel van de dienstbetrekking, gedurende resterende looptijd van de overeenkomst en een jaarlijkse salarisindexatie van 3,5%. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2% (wettelijke rente). De dotatie betreft enerzijds toevoeging van medewerkers die deelnemen aan de regeling hetzij kwalificeren voor deelname, met toepassing van een percentage voor de kans op deelname en anderzijds de stijging van de voorziening als gevolg van loonstijgingen. De vrijval betreft medewerkers die voortijdig geen gebruik meer van de seniorenverlofregeling maken.

Langdurig zieken
De voorziening voor langdurig zieken houdt verband met het bepaalde in RJ 271 Personeelsbeloningen. Aangezien VISTA eigen risicodrager is, is deze voorziening getroffen voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden, die op balansdatum naar verwachting geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte.

WGA
De voorziening betreft de te verwachten kosten van arbeidsongeschiktheid van (deels voormalige) werknemers, op basis van het voorzichtigheidsbeginsel. Arcus College was eigen risicodrager voor de WGA. Bij de fusie per 1 januari 2019 is het eigen risicodragerschap beëindigd. Er vindt alleen nog instroom in de voorziening plaats van medewerkers waarvan de datum van ziekmelding voor 1 januari 2019 was.

Generatiepact
Deze voorziening omvat de kosten van inactiviteit als gevolg van met medewerkers afgesloten beëindigingsovereenkomsten in het kader van de Regeling Generatiepact. Het Generatiepact betreft een door het bestuur van Stichting Arcus College in 2017 eenmalig ingevoerde instellingsregeling, waarbij de medewerkers die deelnemen met ingang van het contract 50% van hun oorspronkelijk dienstverband blijven werken, terwijl 70-90% van de loonkosten worden doorbetaald, plus er wordt 100% pensioenaanspraak opgebouwd. De dotatie wordt voornamelijk veroorzaakt door de CAO salarisverhoging. De vrijval betreft voornamelijk voortijdige uitstroom van medewerkers in de meeste gevallen als gevolg van pensionering en vervroegde uitdiensttreding.

Spaarvariant
Deze voorziening bevatte de door medewerkers gespaarde en nog niet opgenomen gelden inzake de regeling VAA en Tijdsparenopbouw. Opname kon geschieden in geld of verlofuren.

Transitievergoeding
Deze voorziening bevat aanspraken op een transitievergoeding bij einde dienstbetrekking op initiatief van de werkgever. Dit als gevolg van de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Het betreft medewerkers die op 31-12-2022 een tijdelijk VISTA contract hadden.

Asbest
In 2012 is een voorziening asbest gevormd ten behoeve van de sanering van asbest, die in 2013 een aanvang heeft genomen. In de periode tussen 2012 en 2022 hebben beperkte saneringswerkzaamheden

plaatsgevonden; het resterende deel van de voorziening is nog steeds actueel. De onttrekking in 2022 betreft de asbestsanering van de proeffabriek.

Leegstand
Deze voorziening betreft de toekomstige contractuele verplichtingen ten aanzien van de leegstaande schoolkeuken en leerrestaurant in het gehuurde pand Milaanstraat te Sittard. De verplichting is opgenomen tot en met het einde van het huurcontract, medio 2028. In 2022 heeft geen onttrekking plaatsgevonden. Vista monitort maandelijks de ontwikkelingen in studentenaantallen en voert actief beleid om toekomstige leegstand van de gebouwen voorkomen.

1.14.9 (7) Langlopende schulden (€)

	Ministerie van Financiën
Stand per 1 januari 2022	13.906.666
Mutaties in boekjaar	
Aflossingen	496.667
Stand per 31 december 2022	13.409.999
Resterende looptijd tussen 1 en 5 jaar	1.986.667
Resterende looptijd groter dan 5 jaar	11.423.332
Rentevoet (vastrentend)	0,10%

Langlopende schulden
In 2020 is Vista College een langlopende lening van € 14.900.000 aangegaan bij het Ministerie van Financiën ten behoeve van de verbouwing van de locatie aan de Arendstraat te Sittard. Gestelde zekerheden aan het Ministerie betreffen de grond en opstallen van de locatie aan de Valkenburgerweg. De looptijd van de lening bedraagt 30 jaar en zal lineair worden afgelost, de rente wordt jaarlijks achteraf voldaan. Het kortlopend deel is opgenomen onder de kortlopende schulden.

1.14.10 (8) Kortlopende schulden (€)

	31/12/2022		31/12/2021	
Ministerie van Financiën		496.667		496.667
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten		3.784.262		4.657.708
Crediteuren		3.219.976		3.654.020
Schulden aan gemeenten		800		0
Schulden aan groepsmaatschappijen		8.672		5.162
Loonheffing	5.036.350		5.038.951	
Omzetbelasting	35.589		58.766	
Loyalis AOV	40.348		0	
Belastingen en premies sociale verzekeringen		5.112.288		5.097.717
Schulden ter zake van pensioenen		1.422.977		1.435.389

Overlopende passiva

Vooruit ontvangen college- en lesgelden	989.775		444.243	
Vooruit ontvangen subsidies OCW geoormerkt	423.344		180.900	
Vakantiegeld en -dagen en bindingstoelage	4.533.687		4.558.404	
Accountants- en administratiekosten	67.400		82.500	
Rente	7.010		7.450	
Reservering BTW herziening	55.683		111.364	
Overig	1.678.359		1.575.525	
Overlopende passiva		7.755.254		6.960.386
Totaal		**21.800.895**		**22.307.049**

Ministerie van Financiën
Betreft de aflossingsverplichting in 2023 van de langlopende lening.

Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen projecten
Het grootste gedeelte van deze post bestaat uit onderhanden projecten, zoals diverse RIF projecten, het project Opleidingsschool, het project VSV en diverse andere projecten. Hieronder is ook de Corona subsidie nazorg verantwoord. Daarnaast bestaat deze post uit nog uit te voeren werkzaamheden vanuit maatwerktrajecten welke door diverse bedrijven zijn ingekocht.

Reservering BTW herziening
Voor een toelichting op de reservering BTW herziening verwijzen wij u naar de toelichting op de afschrijvingslasten.

Vooruit ontvangen college- en lesgelden
Dit betreffen de ontvangen college- en lesgelden voor schooljaar 2022-2023, voor zover deze betrekking hebben op 2023.

Vooruit ontvangen subsidies OCW
De vooruitontvangen subsidies OCW bestaan uit geoormerkte subsidies. De geoormerkte subsidies bestaan onder andere uit Lerarenbeurs en Zij-instromers. Deze geoormerkte subsidies hebben een bestedingsdoel waarvoor zij in 2023 en 2024 worden aangewend. De vooruit ontvangen bedragen zijn hoger in 2022 dan in 2021 als gevolg van meer aanvragen (voornamelijk zij-instroom).

Vakantiegeld en -dagen en bindingstoelage
De vakantiegeldverplichting en de bindingstoelage worden berekend inclusief een opslag voor sociale lasten. De reservering vakantiedagen wordt berekend op basis van het werkelijk salaris.

Overige overlopende passiva
Deze bestaan uit diverse posten zoals nog te betalen kosten inzake kerstattentie personeel, ontvangen gelden voor projecten met uitvoering 2023-2024, verplichtingen uit vaststellingsovereenkomsten en diverse andere (onderwijs) gerelateerde posten zijn hieronder verwerkt.

Financiële instrumenten
Voor een overzicht van de financiële instrumenten wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening paragraaf 1.6 Financiële instrumenten en risicobeheer.

1.15 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten

1.15.1 (9) Rijksbijdragen (€)

	Baten 2022	Begroting 2022	Baten 2021
Rijksbijdragen sector BVE	130.509.319	123.560.673	122.633.166
Geoormerkte OCW subsidies	2.323.139	2.213.673	5.809.903
Totaal rijksbijdragen	**132.832.458**	**125.774.346**	**128.443.069**

Rijksbijdragen sector BVE
Dit betreffen de rijksbijdragen ontvangen van OCW. De rijksbijdragen sector BVE hebben over het algemeen een structureel karakter, maar de hoogte ervan is afhankelijk van studentenaantallen en prestaties op bepaalde onderdelen. De stijging ten opzichte van de begroting wordt grotendeels veroorzaakt door de looncompensatie van de eenmalige uitkering ten bedrage van €600 in juli en de loonindexering van 4,2% en corona subsidies. Daarnaast zijn er in 2021 extra inkomsten inzake Prestatiebudget (kwaliteitsagenda).

Geoormerkte OCW subsidies
Geoormerkte subsidies betreffen subsidies die met een bepaald bestedingsdoel worden verstrekt en hebben afhankelijk van het beleid van het Ministerie een incidenteel karakter. De daling in geoormerkte subsidies betreft nagenoeg geheel de inzet van corona gerelateerde subsidies in 2021; in 2022 is het aandeel hiervan nog slechts zeer beperkt.

1.15.2 (10) Overige overheidsbijdragen en subsidies (€)

	Baten 2022	Begroting 2022	Baten 2021
Gemeentelijke bijdragen Educatie	2.016.810	2.000.000	1.938.242
Totaal overige overheids-bijdragen en subsidies	**2.016.810**	**2.000.000**	**1.938.242**

Gemeentelijke bijdrage Educatie
Dit betreffen de trajecten vanuit de gemeenten, bijvoorbeeld opleidingen Nederlandse Taal en rekenen.

1.15.3 (11) College-, cursus-, les en examengelden (€)

	Baten 2022	Begroting 2022	Baten 2021
Lesgelden sector Educatie	651.046	651.000	605.635
Cursusgelden	1.143.171	1.346.090	1.229.489
Totaal college-, cursus-, les- en examengelden	**1.794.218**	**1.997.090**	**1.835.123**

Lesgelden sector Educatie
Omzet VAVO is conform begroting. De opbrengsten lesgelden zijn in 2022 hoger dan in 2021 omdat in voorgaand jaar minder studenen ingestroomd zijn als gevolg van versoepeling diplomering VO door Corona.

Cursusgelden
Als gevolg van Corona zijn de wettelijke cursusgelden gehalveerd door het Ministerie in schooljaar 2021/2022. Als gevolg hiervan zijn de baten over 2022 lager ten opzichte van 2021.

1.15.4 (12) Baten werk in opdracht van derden (€)

	Baten 2022	Begroting 2022	Baten 2021
Contractonderwijs	4.729.009	3.808.777	4.443.716
Overige baten werk in opdr. van derden	1.232.289	888.251	745.685
Totaal	**5.961.298**	**4.697.028**	**5.189.401**

Baten werk in opdracht van derden
Toename van maatwerk-contracten a.g.v. meer focus VISTA op maatwerk en contractactiviteiten. De begroting is behoudend opgesteld.

1.15.5 (13) Overige baten (€)

	Baten 2022	Begroting 2022	Baten 2021
Verhuur	379.917	360.672	352.219
Detachering personeel	1.080.867	734.074	1.003.717
Ouderbijdragen	414.969	109.125	669.810
Catering	87.796	90.000	30.601
Overige	0	-8	0
Totaal	**1.963.549**	**1.293.863**	**2.056.348**

Opbrengst verhuur
Betreft verhuur aan diverse derde partijen, zoals de winkel met schoonheidsartikelen en de ANWB-rijschool aan de Sibemaweg en de verhuur aan het VMBO in Heerlen.

Detachering personeel
Bestaat uit opbrengsten door de uitleen van medewerkers, deze waren in 2022 hoger ten opzichte van 2021 en de begroting met name in het kader van samenwerking scholen en (beveiligings)bedrijven. Detachering personeel is behoudend begroot.

Ouderbijdragen
De ouderbijdragen bestaan uit bijdragen in schoolproducten, examens, schoolactiviteiten en dergelijke, deze waren in 2021 incidentueel hoger dan oorspronkelijk verwacht door diverse oorzaken.

Catering
Dit betreft het leerrestaurant op de Valkenburgerweg; de opbrengsten zijn hoger dan vorig jaar omdat het restaurant vorig jaar als gevolg van Corona een aantal maanden gesloten is geweest.

1.15.6 (14) Personeelslasten (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Bruto lonen en salarissen	76.115.742	99.759.603	72.717.075
Sociale lasten	12.400.888	0	12.020.394
Pensioenpremies	12.664.793	0	12.543.161
Lonen en salarissen	**101.181.422**	**99.759.603**	**97.280.630**
Mutatie personele voorzieningen	2.600.735	0	2.262.196
Personeel niet in loondienst	5.121.002	2.345.053	4.987.004
Overig	4.114.994	4.210.740	3.620.793
Overige personele kosten	**11.836.731**	**6.555.793**	**10.869.993**
Af: uitkeringen	*823.149*	*95.009*	*927.206*
	11.013.582	**6.460.784**	**9.942.788**
Totaal personeelslasten	**112.195.004**	**106.220.387**	**107.223.418**
De personele lasten hebben betrekking op gemiddeld FTE OP	903		899
De personele lasten hebben betrekking op gemiddeld FTE OBP	385		382
	1.288		**1.281**

OP = onderwijzend personeel OBP = ondersteunend- en beheerspersoneel

Mutatie personele voorzieningen
Dit betreffen de mutaties in de personele voorzieningen. Zie de post voorzieningen in de balans.

Voor een overzicht inzake de WNT verwijzen wij naar de toelichting van de personele lasten in de geconsolideerde jaarrekening.

1.15.7 (15) Afschrijvingslasten (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Materiële vaste activa	7.011.075	6.861.802	6.608.390
Gebouwen BTW herziening	-55.681	0	-55.681
Totaal afschrijvingslasten	**6.955.394**	**6.861.802**	**6.552.709**

Materiële vaste activa
De afschrijvingen zijn hoger dan begroot als gevolg van timing, doordat de investeringen eerder hebben plaatsgevonden dan gepland.

Gebouwen BTW Herziening
Ter verrekening van de BTW op investeringen in btw-belaste activiteiten is in 2014 een suppletie ingediend ten bedrage van € 701.087 Op deze BTW zijn herzieningstermijnen verbonden, van 5 jaar op roerende goederen, en van 10 jaar op onroerende goederen. Het eerste herzieningsjaar betrof 2014; In 2022 is 1/10 deel van de btw op onroerende bedrage van € 55.681.

1.15.8 (16) Huisvestingslasten (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Huur	3.879.961	4.002.424	3.905.955
Verzekeringen	197.589	180.000	152.000
Onderhoud	1.373.589	1.044.560	1.359.666
Energie en water	1.614.536	1.937.866	1.519.866
Schoonmaakkosten	1.525.897	1.500.077	1.469.563
Heffingen	575.415	771.616	648.746
Overige	824.363	1.021.778	1.384.895
Totaal huisvestingslasten	**9.991.350**	**10.458.321**	**10.440.691**

Huur
De huur 2022 is lager dan verwacht en ten opzichte van 2021, voornamelijk omdat er minder gebruik is gemaakt van huur accomodaties. Verder is voor een huurlocatie een lagere huurprijs overeengekomen.

Onderhoud
De onderhoudskosten zijn hoger ten opzichte van de begroting als gevolg van het op peil brengen van de installaties als gevolg van een slechtere onderhoudsstaat als begroot.

Energie en water
Lagere energielasten dan begroot ten gevolgde van de BTW verlaging van 21 naar 9%, effect € 320k. Hogere energielasten dan voorgaand jaar vanwege gestegen energieprijzen.

Schoonmaakkosten
Deze liggen in de lijn met de begroting en zijn in lijn met voorgaand jaar.

Heffingen
Lagere heffingen als gevolg van een ingediend bezwaarschrift.

Overige kosten
De overige lasten zijn gedaald in 2022. Dit komt doordat er in 2021 de beveiligingskosten incidenteeel hoger waren als gevolg van Corona en daarnaast hogere opslag- en verhuiskosten met name als gevolg van verhuizing proeffabriek in 2021. De daling van de overige lasten ten op zichte van de begroting wordt met name veroorzaakt door lagere beveiligingskosten..

1.15.9 (17) Overige lasten (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Administratie- en beheerslasten	6.483.211	7.216.739	6.543.838
Inventaris en apparatuur	2.185.359	1.743.131	2.045.634
Leer- en hulpmiddelen	3.810.760	3.158.012	3.369.321
Mutatie overige voorzieningen	124.134	0	-206.103
Overige	1.341.893	1.211.220	1.252.602
Totaal overige lasten	**13.945.357**	**13.329.102**	**13.005.291**

Totale overige lasten
Op diverse posten vinden overschrijdingen en onderschrijdingen plaats. De lesgeralteerde kosten, drukwerkkosten en vergaderkosten zijn aanzienlijk gestegen. Daarnaast zijn er lagere advertentie- en advieskosten.

1.15.10 (18) Financiële baten en lasten (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Rentebaten	86.051	0	1.487
Rentelasten	-13.964	-14.155	-15.738
Totaal financiële baten en lasten	**72.087**	**-14.155**	**-14.251**

Rentelasten
De rentelast betreft voornamelijk de rente over de langlopende lening bij het Ministerie van Financiën.

Rentebaten
Rentebaten hebben voornamelijk betrekking op ontvangen rente over het laatste kwartaal als gevolg van de rente ontwikkelingen.

1.15.11 (19) Resultaat deelnemingen (€)

	Lasten 2022	Begroting 2022	Lasten 2021
Resultaat deelnemingen	-21.454	0	51.854

Voor de transacties met verbonden partijen en gebeurtenissen na de balansdatum verwijzen wij naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening.

2. Ondertekening van de jaarrekening 2022

Maastricht, 22 juni 2023

J. Oostijen
Voorzitter college van bestuur

J. Aelmans
Lid college van bestuur

M.F.J. Pistorius
Lid college van bestuur

S.M.C.E. Feijen
Voorzitter raad van toezicht

C.E. van Basten-Boddin
Lid raad van toezicht

N.J.P.M. Bos
Lid raad van toezicht

J.A.M. van den Houten
Lid raad van toezicht

J.J.W. Nelissen
Lid raad van toezicht

M. Sijben
Lid raad van toezicht

3. Statutaire bepaling omtrent resultaatbestemming

In de thans vigerende statuten is niets opgenomen omtrent de resultaatbestemming.

Deloitte Accountants B.V.
Amerikalaan 110
6199 AE Maastricht Airport
Postbus 1864
6201 BW Maastricht
Nederland

Tel: 088 288 2888
Fax: 088 288 9901
www.deloitte.nl

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting BVE Zuid-Limburg

VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022, op pagina 153 tot en met pagina 222 van het jaarverslag 2022, van Stichting BVE Zuid-Limburg te Maastricht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting BVE Zuid-Limburg op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 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 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2022.

2. De geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022.

3. Het geconsolideerde kasstroomoverzicht over 2022.

4. 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 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie "Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening".

Wij zijn onafhankelijk van Stichting BVE Zuid-Limburg zoals vereist in 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.

Deloitte Accountants B.V. is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder nummer 24362853.
Deloitte Accountants B.V. is een zogenoemde affiliate van Deloitte NSE LLP en maakt onderdeel uit van het internationale netwerk van Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden bezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Controleaanpak frauderisico's

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening die het gevolg is van fraude. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in Stichting BVE Zuid-Limburg en haar omgeving, de componenten van het interne-beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop het college van bestuur inspeelt op frauderisico's en het interne-beheersingssysteem monitort en de wijze waarop de raad van toezicht toezicht uitoefent, alsmede de uitkomsten daarvan.

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne-beheersingssysteem en in het bijzonder de frauderisicoanalyse geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de integriteitscode en de klokkenluidersregeling. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd, en voor zover wij noodzakelijk achten, de werking getoetst van interne beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

Op basis van deze werkzaamheden en het in de controlestandaarden veronderstelde risico, hebben wij de veronderstelde frauderisico's overwogen met betrekking tot het doorbreken van interne-beheersings-maatregelen door het management, inclusief of er indicaties zijn voor tendentie bij het management van de entiteit die mogelijk een risico vormt op een afwijking van materieel belang die het gevolg is van fraude.

Onze controlewerkzaamheden ten aanzien van deze frauderisico's zijn gericht op een evaluatie van de opzet en de implementatie van de relevante interne-beheersingsmaatregelen om deze risico's te beperken. Wij hebben de volgende gegevensgerichte werkzaamheden uitgevoerd gericht op het risico van het doorbreken van interne-beheersingsmaatregelen door het management:

- Het toetsen of specifieke journaalboekingen en andere aanpassingen die tijdens het opstellen van de financiële overzichten zijn aangebracht aanvaardbaar zijn.

- Het toetsen of specifieke (op basis van fraudekarakteristieken) journaalboekingen en andere aanpassingen die gedurende het boekjaar en tijdens het opstellen van de financiële overzichten zijn aangebracht aanvaardbaar zijn.

- Het evalueren van de oordeelsvormingen en veronderstellingen van het management bij het maken van de in de financiële overzichten opgenomen schattingen, zoals de waardering van de gevormde voorzieningen.

- Het beoordelen van eventuele significante transacties buiten het kader van de normale bedrijfsvoering van Stichting BVE Zuid-Limburg.

In onze controle bouwen wij een element in van onvoorspelbaarheid. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.

Wij hebben kennisgenomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij de senior business controller, het college van bestuur en de raad van toezicht. Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Controleaanpak naleving van wet- en regelgeving

Wij hebben een algemeen inzicht verworven in het wet- en regelgevingskader dat van toepassing is op Stichting BVE Zuid-Limburg door inlichtingen in te winnen bij de senior business controller, het college van bestuur en de raad van toezicht én het lezen van notulen.

Voor zover materieel voor de gerelateerde financiële overzichten, hebben wij op basis van onze risicoanalyse, en rekening houdende met dat het effect van niet-naleving van wet- en regelgeving aanzienlijk varieert, de volgende wet- en regelgeving overwogen: naleving van het (vennootschaps)belastingrecht en regelgeving voor financiële verslaggeving, de vereisten in het kader van Regeling Jeugdwet aangemerkt als wet- en regelgeving met een directe invloed op de financiële overzichten.

Wij hebben voldoende en geschikte controle-informatie verkregen omtrent het naleven van de bepalingen van die wet- en regelgeving die gewoonlijk wordt geacht van directe invloed te zijn op de financiële overzichten.

Daarnaast is Stichting BVE Zuid-Limburg onderworpen aan overige wet- en regelgeving waarvan de gevolgen van niet naleving een van materieel belang zijnde invloed kunnen hebben op de financiële overzichten, bijvoorbeeld ten gevolge van boetes of rechtszaken. Ten aanzien van deze wet- en regelgeving die geen direct effect hebben op de vaststelling van de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening, zijn onze werkzaamheden beperkter. Naleving van wet- en regelgeving kan van fundamenteel belang zijn voor de operationele aspecten van een entiteit, voor de mogelijkheid van een entiteit om haar activiteiten voort te zetten, dan wel voor het voorkomen van sancties van materieel belang (bijv. het naleven van de voorwaarden van een vergunning voor het uitvoeren van een activiteit, of het naleven van regelgeving betreffende het milieu); niet-naleving van dergelijke wet- en regelgeving kan daarom van materieel belang zijnde invloed hebben op de financiële overzichten.

Onze verantwoordelijkheid is beperkt tot het uitvoeren van gespecificeerde controlewerkzaamheden ter bevordering van het identificeren van niet-naleving van wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de financiële overzichten. Onze werkzaamheden ter bevordering van het identificeren van gevallen van niet-naleving van overige wet- en regelgeving die een invloed van materieel belang kan hebben op de financiële overzichten, zijn beperkt tot:

1. Het management en, in voorkomend geval, de met governance belaste personen vragen of de entiteit dergelijke wet- en regelgeving naleeft.

2. De eventuele correspondentie met de desbetreffende vergunningverlenende of regelgevende of toezichthoudende instanties inspecteren.

Uiteraard zijn wij gedurende de controle alert op indicaties van (vermoedens van) niet-naleving van wet- en regelgeving.

Ten slotte hebben wij een schriftelijke bevestiging verkregen dat alle bekende gevallen van niet-naleving of vermoede niet-naleving van wet- en regelgeving, ons ter kennis zijn gebracht.

Controleaanpak continuïteit

Onze verantwoordelijkheden, evenals de verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht, met betrekking tot de continuïteitsveronderstelling worden beschreven in het hoofdstuk "Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening". Bij het vervullen van onze verantwoordelijkheden hebben wij werkzaamheden uitgevoerd waaronder:

- Het evalueren van de beoordeling door het management van het vermogen van Stichting BVE Zuid-Limburg om haar continuïteit te handhaven en of deze analyse alle relevante informatie bevat waarvan wij als gevolg van de controle kennis van hebben.

- Het college van bestuur bevragen over de belangrijkste veronderstellingen en uitgangspunten in de continuïteitsrisicoanalyse en nagaan of het college van bestuur significante continuïteitsrisico's heeft geïdentificeerd.

- Analyseren van de financiële positie per ultimo boekjaar en ten opzichte van voorgaand jaar op indicatoren die kunnen duiden op significante continuïteitsrisico's.

- Evalueren van de begrote operationele resultaten en daaraan gerelateerde kasstromen ten opzichte van het afgelopen jaar, ontwikkelingen in de sector en onze kennis uit de controle.

- Inwinnen van inlichtingen van het college van bestuur over zijn kennis van significante continuïteitsrisico's na de periode van de door het college van bestuur verrichte continuïteitsanalyse.

Uit onze werkzaamheden komen geen bevindingen voort met betrekking tot het vermogen van Stichting BVE Zuid-Limburg om haar continuïteit te handhaven.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- Het bestuursverslag (pagina 6 tot en met pagina 139 van het jaarverslag 2022).

- De overige gegevens (pagina 223 tot en met pagina 231 van het jaarverslag 2022).

- De bijlagen (pagina 140 tot en met pagina 152 en pagina 232 tot en met pagina 305 van het jaarverslag 2022).

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 2022 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 2022 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 met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuurverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

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, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2022.

In dit kader is het college van bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van 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 stichting in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de bedrijfsactiviteiten 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 stichting haar bedrijfsactiviteiten 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 stichting.

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.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol 2022, 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 stichting.

- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving 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 stichting haar bedrijfsactiviteiten 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 stichting haar continuïteit niet langer kan handhaven.

- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.

- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

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.

Maastricht Airport, 22 juni 2023

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: L.M.M.H. Banser RA RC EMFC

5. Gegevens rechtspersoon

Naam instelling
Stichting BVE Zuid-Limburg

Adres
Sibemaweg 20

Postadres
Postbus 1825

Postcode & plaats
6201 BV Maastricht

Telefoon
088-0015000

E-mail
info@vistacollege.nl

Website
www.vistacollege.nl

Bestuursnummer
40768

Contactpersoon
Mevrouw E. Steenhuijsen

E-mail
e.steenhuijsen@vistacollege.nl

Brinnummer
25 PL

Bijlage 6. Helderheid

Notitie 'Helderheid in de bekostiging' 2022

Naar aanleiding van de notitie Helderheid in de bekostiging zijn in de OCW-richtlijn aanvullende eisen gesteld aan het bestuursverslag. De onderwerpen lichten we hierna toe.

Thema 1. Uitbesteed onderwijs

VISTA (heeft in zeer beperkte mate) onderwijs (derde leerweg) uitbesteed aan de volgende organisatie:

- Stichting BEE-Ideas (Stichting zonder winstoogmerk die zich inzet voor softwareprojecten met positieve impact op mens, maatschappij en milieu).

VISTA houdt toezicht op de inhoud en de kwaliteit van de opleiding. De aard en reikwijdte van de deze uitbesteding zijn contractueel vastgelegd.

Thema 2. Besteden van publieke middelen aan private activiteiten

Vanaf 15 april 2021 is de vernieuwde Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten in werking getreden. Conform de ruimte die de richtlijnen voor de jaarverslaggeving 2022 biedt, kiest VISTA college voor de verantwoording conform thema 2 van de oude notitie Helderheid. In het Geïntegreerd Jaardocument 2023 zullen de verantwoordingsvoorschriften artikel 3 lid 7 van de nieuwe beleidsregel worden toegepast. In dit kader zullen wij in 2023 de nodige voorbereidingen treffen, waarbij we de nog lopende discussies over de interpretatie en toepassing van de beleidsregel nauwlettend zullen volgen.

Als VISTA college willen we ons niet alleen richten op de reguliere mbo-opleidingen maar ook, net als alle andere MBO-instellingen en conform landelijke opgave, op het aanbieden van bovengenoemde maatwerkopleidingen en modulaire trajecten voor werknemers of werkzoekenden (her-, bij- en omscholing). De ontwikkeling in de maatschappij en op de arbeidsmarkt doet immers een groot beroep op de flexibiliteit en het lerend vermogen van mensen. VISTA college wil maatwerk leveren van goede kwaliteit, flexibel en aansluitend op de ervaringen en behoefte van volwassen studenten en passend bij het inspectietoezicht en de WEB.

VISTA College streeft naar een zo groot mogelijke transparantie in de private activiteiten die we als bekostigde MBO-instelling uitvoeren. We onderscheiden zes categorieën private activiteiten, die overigens allen in het verlengde liggen van de publieke taak:

1. Bekostigde en niet bekostigde activiteiten in het kader van Leven Lang Ontwikkelen. Hieronder vallen de op maat gemaakte BOL/BBL trajecten voor volwassenen. Verder alle derde leerweg activiteiten (waaronder OVO/ODT). Kortom alle cursussen, trainingen en opleidingen die niet of niet geheel vanuit rijkswege (BOL, BBL) worden bekostigd.
2. Educatie activiteiten (voor onder andere nieuwkomers). VISTA College verzorgt taaltrajecten, trajecten voor alfabetisering, trajecten voor autochtonen en inburgeringstrajecten. Al deze trajecten zijn voor werkzoekenden

en werkenden, zowel als zelfmelder of als contractdeelnemer.

3. Onderwijsactiviteiten in een contextrijke leeromgeving waarmee een, zeer beperkte, private geldstroom wordt gegenereerd. Onder deze categorie vallen beroepspraktijkvorming-gerelateerde activiteiten binnen onze eigen opleidingen, zoals bijvoorbeeld de kapsalon, de schoonheidssalon, het restaurant en bistro en onze eigen bakkerij.
4. Publiek-private samenwerkingen waarin bedrijven samen met overheden en maatschappelijke organisaties aan projecten werken. Alle als privaat aangemerkte activiteiten liggen in lijn met onze bekostigde wettelijke taak. Dat is voor ons een voorwaarde om met dergelijke activiteiten te starten. Positieve exploitatieresultaten uit als privaat aangemerkte activiteiten komen ten goede aan het publiek eigen vermogen en blijven dus beschikbaar.
5. Overige activiteiten zoals detachering personeel en verhuur van ruimtes.
6. De beperkte activiteiten van Stichting Schoolfonds en LTOC (catering) zijn privaat en liggen in lijn met onze bekostigde wettelijke taak. Van deze dochters van VISTA college is in 2022 wederom een aparte administratie gevoerd en zijn de beperkte onderlinge leveringen geadministreerd. Het kapitaal van de Stichting Schoolfonds bestaat uit private middelen. Het college van bestuur van VISTA college (als bestuur van de Stichting) ondersteunt met deze middelen studenten, zodat zij onderwijs kunnen (blijven) volgen als dat financieel problematisch is. De Stichting Schoolfonds heeft in 2022 een bedrag van € 25k gedoneerd aan een groep minima-studenten vanaf 18 jaar, voornamelijk gericht op de aanschaf van verplichte leermiddelen zoals boeken, licenties en bijzondere leermiddelen, die nodig zijn om de opleiding te kunnen volgen.

Thema 3. Verlenen van vrijstellingen

Binnen de diverse afdelingen van het VISTA college zijn geen vrijstellingen verleend aan studenten, waardoor zij niet zouden voldoen aan de urennorm. Daar waar vrijstellingen zijn verleend, wordt de totale duur van de opleiding ingekort. Er is dan sprake van "versnelde" opleidingen. Studenten met vrijstellingen voldoen aan de gestelde bekostigingsregels.

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

Met name voor BBL-studenten geldt, dat hun cursusgeldverplichtingen vaak worden overgenomen door de werkgever. Voor zover hiervan sprake is, hebben we in onze administratie een ondertekende akkoordverklaring 'andere betalingsplichtige' opgenomen. In enkele gevallen wordt door studenten een beroep gedaan op de Stichting Leergeld Parkstad, ook voor die gevallen is een akkoordverklaring opgesteld. VISTA college heeft geen fonds voor les- en cursusgelden.

Thema 5. In- en uitschrijving en inschrijving van studenten bij meer dan een opleiding tegelijk

In 2022 zijn 274 studenten in meer dan 1 opleiding ingeschreven. Dit soort inschrijvingen komt voor bij opleidingen waarbij de student uiteindelijk voor meerdere uitstroomdifferentiaties wordt gediplomeerd. Interne procedures zijn zodanig ingericht, dat de student in die gevallen slechts één keer voor bekostiging in aanmerking komt.

Horizontale diplomastapeling
In 2022 zijn 159 studenten dubbel gediplomeerd.

Thema 6. De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Overzicht studenten die tijdens het schooljaar van opleiding/leerweg veranderen

Verandering van leerweg betekent een overstap tussen BOL en BBL of omgekeerd (waarbij de student wel dezelfde opleiding blijft volgen). Een verandering van opleiding betekent, dat de betreffende student een geheel andere richting kiest. Het kan dus voorkomen dat een student niet alleen van leerweg, maar ook van opleiding verandert. Het mag niet voorkomen dat een student is ingeschreven voor een in het Crebo geregistreerde opleiding terwijl deze een andere opleiding volgt. Studenten volgen de opleiding zoals vermeld op de onderwijsovereenkomst. Op het moment dat een student met een diploma voor bekostiging in aanmerking wordt gebracht, is vastgesteld dat deze voldoet aan de bekostigingsvoorwaarden (onder andere een juiste Onderwijsovereenkomst).

Switchers gedurende de eerste maanden van het schooljaar 2022/2023

	Schooljaar 2022-2023		Schooljaar 2021-2022		Schooljaar 2020-2021	
	Leerweg	Opleiding	Leerweg	Opleiding	Leerweg	Opleiding
Okt	21	153	6	16	19	80
Nov	21	75	31	210	15	113
Dec	10	129	17	308	7	244
Totaal	**52**	**357**	**54**	**534**	**41**	**437**

Toelichting: minder switchers van opleiding dan voorgaande jaren, in de corona-periode is er meer gebruik gemaakt van de switchmogelijkheid dan daarvoor. Heeft wellicht te maken met het feit dat studenten zich minder goed hebben kunnen oriënteren op de te kiezen opleiding.

Overzicht studenten die relatief kort na 1 oktober 2022 VISTA college hebben verlaten of instroomden

De onderstaande tabel toont het aantal studenten dat, binnen een reeks van enkele maanden, na 1 oktober de opleiding heeft verlaten, met opgaaf van reden. Tevens is een overzicht opgesteld van de instroom van deelnemers in dezelfde periode.

Uitstroom kort na 1 oktober 2022

	Okt 2022	Nov 2022	Dec 2022	2022 Q4	2021 Q4	2020 Q4
Diploma	62	65	142	269	323	328
Afgemeld door bedrijf	6	18	5	29	19	20
Zonder diploma	67	116	120	303	268	240
Totaal	**135**	**199**	**267**	**601**	**610**	**588**

In de onderstaande tabel is aangegeven, hoeveel studenten kort na 1 oktober 2022 instroomden, verdeeld over de maanden van instroom en de leerweg waarbinnen zij instroomden.

Instroom kort na 1 oktober 2022

	2022			2021			2020		
	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Okt	0	35	35	2	1	3	9	31	40
Nov	100	74	174	23	74	97	16	68	84
Dec	3	11	14	134	42	176	161	16	177
Totaal	**103**	**120**	**223**	**159**	**117**	**276**	**186**	**115**	**301**

Thema 7. Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven

VISTA college biedt maatwerktrajecten aan voor bedrijven en instellingen (contractactiviteiten). Het betreffen altijd crebo-opleidingen, of opleidingen die in het verlengde liggen van een crebo-opleiding. Het maatwerk kan betrekking hebben op omvang van de groep, de tijdstippen waarop de opleiding (of delen daarvan) wordt gegeven, de aard en omvang van de begeleiding, specifieke leermiddelen, de locatie van uitvoering of specifieke praktijksituaties die in het onderwijs aan de orde moeten komen. Het bedrijf of de instelling betaalt een bijdrage voor het op maat aanbieden van deze trajecten.

Het Onderwijsaccountants-protocol OCW/EZ 2022 en de Notitie Helderheid in de bekostiging BVE 2004 stellen

als voorwaarde voor het aanbieden van maatwerktrajecten dat contractueel moet zijn vastgelegd, wat de meerkosten van het maatwerktraject zijn ten opzichte van de kosten van een reguliere opleiding en de rijksbijdrage, die voor deze opleiding wordt ontvangen. Deze meerkosten komen ten laste van de opdrachtgever.

De belangrijkste maatwerktrajecten in 2022 waren:

Cluster	Opleidingen	Jaar 2022 in Euro
Mens & Maatschappij	opleidingen inburgering en maatwerkopleidingen voor diverse gemeenten, gespecialiseerd pedagoog o.a. voor MIK groep en kinderopvang Parkstad	**€ 3.024.887**
Technology	opleidingen mechanisch operator A, B en C monteur E en W installaties, lasser en pijpenbewerker o.a. voor Chemelot, Sabic, DSM, Feenstra en Goflex	**€ 1.688.056**
Business, Logistiek en Veiligheid	opleidingen logistiek medewerker, retailmedewerker particulier beveiliger, Engels, verkoopspecialist o.a. voor Blokker, Polygarde en Arriva	**€ 534.936**
Zorg & Welzijn	opleidingen verpleegkundige, verzorgende IG assisterende, persoonlijke begeleider, helpende o.a. voor Sevagram, Meander, Envida, Radar, UWV, Zuiderland en Cicero	**€ 553.712**
Beleving, Vitaliteit & Creativiteit	opleidingen zelfstandig werkend kok o.a. voor Stg. Lumiere, Mes Amis en Gerardushoeve	**€ 159.707**
		€ 5.961.298

Thema 8. Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

VISTA college biedt alleen onderwijs aan binnen Nederland, maar er is wel sprake van buitenlandse stages.
VISTA college biedt bovendien onderwijs aan buitenlandse studenten mits die:

- burger zijn van een van de lidstaten van de Europese Unie; of
- burger zijn van een andere staat, maar een geldige verblijfsvergunning hebben.

Bijlage 7. Nevenfuncties College van Bestuur en Raad van Toezicht 2022

Afkortingen: CvB = College van Bestuur, RvC = Raad van Commissarissen, RvT = Raad van Toezicht

Leden CvB

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties		
		Instelling/organisatie	*Functie*	*Bezoldigd Ja/nee*
dhr. C.M.A. van Rosmalen	Voorzitter CvB VISTA college; aanstelling t/m 31-7-2022 (aanstellingsomvang 0,7) Zelfstandig ondernemer Karel van Rosmalen Interim, advies en coaching	Coöperatie Loopbaan en Ontwikkeling U.A.	Lid bestuur	Nee
		LWV Expertisecentrum Arbeidsmarkt en Onderwijs	Lid bestuur	Nee
		Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) beoordeling kwaliteitsplannen HBO	Auditor/panellid	Ja
		Raad van Commissarissen HEEMwonen, Kerkrade	Voorzitter	Ja
dhr. J.H. Meijer RC	Lid CvB VISTA college	Stichting Bibliotheek Kerkrade e.o. (tot 1 juli 2022)	Lid RvT	Nee
		Stichting Economische Samenwerking Zuid-Limburg (tot 1 juli 2022)	Bestuurder	Nee
mw. J. Oostijen	Lid CvB VISTA college *Vanaf 01-08-2022 voorzitter CvB VISTA college*	Stichting 'Ieder MBO een Practoraat'	Lid bestuur	Nee
		Sectorkamer ZDV (Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid) MBO Raad	Lid	Nee
		Kerngroep Onderzoek en Innovatie MBO Raad	Lid	Nee
		Adviesraad Lectoraat Professionalisering van het Onderwijs – Zuyd Hogeschool	Lid	Nee
		Overkoepelende Fontys Adviesraad Educatie	Lid	Nee
		Stuurgroep Opleidingsschool mbo docent Limburg. Per 01-09-2022	Voorzitter	Nee
		AWO Zuid Limburg Bestuurlijk Overleg (Academische Werkplaats Ouderenzorg)	Lid bestuur	Nee

		Stuurgroep EAL (Educatieve Agenda Limburg)	Lid	Nee
		Adviescommissie Gave.Fund Maastricht	Lid	Nee
		Maastrichtse Mensenrechtenprijs	Jurylid	Nee
		Cvl (Consortium voor Innovatie) Per 29 juni 2022	Lid bestuur	Nee
		LWV Expertisecentrum Arbeidsmarkt en Onderwijs	Lid bestuur	Nee
		Raad van Advies vh Kennispunt MBO Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie (GKDI) per 06-07-2022	Lid	Nee

Leden RvT

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties		
		Instelling/organisatie	*Functie*	*Bezoldigd Ja/nee*
Dhr. S.M.C.E. Feijen (voorzitter)	Directeur Savestel B.V.	Lindström (Finland)	Lid RvC	Ja
		Stichting 't Patternaat	Voorzitter	Nee
		Stichting Mecenas PLT	Penningmeester	Nee
		Stichting S-Wines	Voorzitter	Nee
		Stichting Sevagram (per 01-01-2022)	Voorzitter RvT	Ja
Mevrouw C.E. van Basten-Boddin (lid)	Burgemeester gemeente Beek	Lokale driehoek Westelijke Mijnstreek	Lid	Nee
		Veiligheidsregio Zuid-Limburg	Lid algemeen bestuur	Nee
		Rampenbestrijdingsplan MAA	Voorzitter stuurgroep	Nee
		Rampbestrijdingsplan Chemelot	Lid stuurgroep	Nee
		BsGW	Plaatsvervangend lid algemeen bestuur	Nee
		GGD Zuid-Limburg/GHOR	Plaatsvervangend lid algemeen bestuur	Nee

		Vidar	Plaatsvervangend lid algemeen bestuur	Nee
		Veldeke Limburg (tot 12-5-'22)	Voorzitter provinciaal bestuur	Nee
		Steunstichting Veldeke Limburg (tot 12-5-'22)	Voorzitter	Nee
dr. N.J.P.M. Bos (lid)	Lid College van Bestuur Universiteit Maastricht	Stichting Life Science Incubator Maastricht	Voorzitter bestuur	Nee
		Stichting Studentenhuisvesting Maastricht	Voorzitter bestuur	Nee
		Kunst- en Erfgoedcommissie UM	Voorzitter bestuur	Nee
		Brightsite	Lid stuurgroep	Nee
		Entrepreneurship & Innovation Labs BV	Lid Commissie van Toezicht	Nee
		Brightlands Future Farming Institute	Lid stuurgroep	Nee
		MET ggz	Voorzitter RvT	Ja
		Museum Van Bommel Van Dam	Voorzitter bestuur	Nee
		Maastro Protonentherapie B.V.	Lid RvC	Ja
		Circular Hub	Lid Regionaal Bestuur	Nee
		JTF	Lid Regionale Stuurgroep	Nee
mw. J.A.M. van den Houten (lid)	Zelfstandig gevestigd onderwijskundige en trainer	World Federation of Occupational Therapists (WFOT)	Delegate	Nee
		International Cognitive Approaches Network (ICAN)	Supervisory board	Nee
mw. J.J.W. Nelissen (vicevoorzitter)	Directeur - bestuurder WML N.V.	Elisabeth Strouven Fonds	Voorzitter RvT	Ja
		VEWIN	Algemeen bestuurslid	Nee
		VEWIN stuurgroep Doelmatigheid, Transparantie en Waterketen (DTW)	Voorzitter	Nee
		Wateropleidingen	Algemeen bestuurslid	Nee

dhr. L.R.M. Radix (lid)	Chemelot Executive Director Directeur Chemelot Site Permit	Mercurius	Vicevoorzitter RvC	Ja
		Bodemzorg Limburg	Lid RvC	Ja
		Ave Rex Christe (kasteel Hoensbroek)	Voorzitter bestuur	Nee
		Stichting Behoud Mijnhistorie	Penningmeester	Nee
		Braden Europe	Lid RvC	Ja
dhr. M. Sijben (lid)	Zelfstandig ondernemer/ advocaat	GGD Zuid-Limburg	Lid bezwarencommissie	Ja
		Personele zaken gemeente Maastricht	Lid bezwarencommissie	Ja
		Stichting Kinderopvang Parkstad	Voorzitter RvT	Ja
		Wonen Limburg	Voorzitter Huurdersraad	Ja
		Bezwarencommissie Veiligheidsregio Zuid	Lid	Ja

Bijlage 8. RIF CoP

VISTA college, CHILL, Chemelot Consortium en Zuyd Hogeschool werken sinds 2020 samen in de Publiek Private Samenwerking 'Community of Practice' (CoP). CoP heeft als doel om een ecosysteem van lerend werken en werkend leren te ontsluiten, waarbij het mbo-onderwijs plaatsvindt binnen bedrijven, onder andere op de bedrijfscampus Chemelot. Hiermee willen we een betere aansluiting realiseren op de groeiende- en veranderende arbeidsvraag in de Limburgse regio als gevolg van krimp, ontgroening en vergrijzing van de Limburgse bevolking. CoP zoekt naar allerlei manieren om technisch talent in het chemische domein in Limburg verder te ontwikkelen op mbo-niveau. Dat kan initieel onderwijs zijn, maar ook onderwijs via zij-instroom en upgradingstrajecten.

CoP heeft de afgelopen drie jaar gebruikt om nieuwe onderwijsproducten, methodieken en concepten uit te werken, om contextrijke werk- leeromgevingen te bouwen en vorm te geven aan een eerste mbo-hbo lectoraat (Material Sciences). In 2020 en 2021 is gefocust op de ontwikkeling van een toolbox om samen met het bedrijfsleven hedendaags en gepersonaliseerd beroepsonderwijs te realiseren. Daarnaast is er gewerkt aan de inrichting van de leeromgeving op de Arendstraat, waar alle teams van onderzoek en procesindustrie samenwerken.

In 2022 heeft de toolbox de uiteindelijke vorm gekregen en zijn pilots gestart waarmee we de waarde van de verschillende producten kunnen valideren, onder andere op het gebied van onboardings- en upgradingstrajecten, cross-overopleidingen, samenvoeging van vakgebieden en doorgaande leerlijnen binnen mbo en van mbo naar hbo. De samenwerking met het hbo heeft geresulteerd in een associate degree Engineering en in een eerste lectoraat mbo-hbo.

Voor 2023 staat de ontwikkeling van nog twee lectoraten mbo-hbo op het programma, waarin gezocht zal worden naar antwoorden op ambitieuze vraagstukken, bijvoorbeeld met betrekking tot de circulaire economie. Deze lectoraten vormen de ruggengraat van het leren in de hoogste leerjaren van ons mbo-onderwijs, dat vooral extern plaatsvindt in de praktijk van de bedrijven. Dat gebeurt volgens de Challenge Based-methodiek Community for Development en Community of Practice.

Ook financieel loopt CoP in de pas. De jaren 2023 en 2024 worden voor CoP de verduurzamingsfase, waarin de implementatie in de corebusiness van onderwijs en bedrijven centraal zullen staan. Dat betekent dat de projectleiders en onderwijskundig leiders een steeds grotere rol gaan vervullen, zodat de producten en werkwijzen kunnen worden geïnternaliseerd.

Financiële verantwoording

RIF Cofinanciering Partners

	2019-2020 *t/m okt 2020*	**2019-2020**	**2020-2021** *nov — okt*	**2020-2021**	**2021-2022** *nov t/m okt*	**2021-2022**	**2022** *nov & dec*	**2022-2023**	**Totaal 2019-2024**	
	uren gerealiseerd	midterm begroting jaar 1	uren gerealiseerd	midterm begroting jaar 2	uren gerealiseerd	midterm begroting jaar 3	uren gerealiseerd	midterm begroting jaar 4	uren gerealiseerd totaal to date	midterm begroting totaal
Consortium Chemelot in kind	€ 53.071	€ 53.071	€ 59.422	€ 59.422	€ 368.723	€ 329.903	€ 37.814	€ 142.756	€ 519.030	€ 727.908
Consortium Chemelot in cash	€ 282.694	€ 282.694	€ 229.906	€ 229.906	- € 137.703	- € 137.703	€ 0	€ 0	€ 374.897	€ 374.897
CHILL	€ 54.166	€ 54.166	€ 56.137	€ 56.137	€ 60.663	€ 90.301	€ 10.658	€ 133.590	€ 181.624	€ 459.997
VISTA	€ 77.498	€ 77.498	€ 20.733	€ 20.733	€ 14.527	€ 16.827	€ 1.314	€ 70.080	€ 114.072	€ 353.431
Totaal	**€ 467.429**	**€ 467.429**	**€ 366.198**	**€ 366.198**	**€ 306.210**	**€ 299.328**	**€ 49.786**	**€ 346.426**	**€ 1.189.623**	**€ 1.916.233**

RIF Subsidie OC&W

	2019-2020 *t/m okt 2020*	**2019-2020**	**2020-2021** *nov — okt*	**2020-2021**	**2021-2022** *nov t/m okt*	**2021-2022**	**2022** *nov & dec*	**2022-2023**	**Totaal 2019-2024**	
	subsidie OC&W gerealiseerd	midterm begroting jaar 1	subsidie OC&W gerealiseerd	midterm begroting jaar 2	subsidie OC&W gerealiseerd	midterm begroting jaar 3	subsidie OC&W gerealiseerd	midterm begroting jaar 4	subsidie OC&W gerealiseerd totaal to date	subsidie OC&W midterm begroting totaal
VISTA uren	€ 51.613	€ 51.613	€ 185.549	€ 185.549	€ 198.965	€ 234.598	€ 20.619	€ 183.964	€ 456.747	€ 733.688
CHILL uren	€ 7.256	€ 7.256	€ 4.796	€ 4.796	€ 25.754	€ 48.189	€ 42.997	€ 36.500	€ 80.804	€ 133.241
Algemene kosten	€ 23.918	€ 23.918	€ 11.214	€ 11.214	€ 37.347	€ 4.997	€ 3.312	€ 23.077	€ 75.790	€ 86.283
Totaal	**€ 82.787**	**€ 82.787**	**€ 201.559**	**€ 201.559**	**€ 262.066**	**€ 287.784**	**€ 66.928**	**€ 243.541**	**€ 613.341**	**€ 953.212**
Totaal kosten RIF project	**€ 550.216**	**€ 550.216**	**€ 567.757**	**€ 567.757**	**€ 568.276**	**€ 587.112**	**€ 116.714**	**€ 589.967**	**€ 1.802.963**	**€ 2.869.445**
Verhouding subsidie / totale kosten									**34%**	**33%**
Verhouding cofinanciering / totale kosten									**66%**	**67%**

Inbreng VISTA (niet-RIF)

	2019-2020 *t/m okt 2020*	**2019-2020**	**2020-2021** *nov — okt*	**2020-2021**	**2021-2022** *nov t/m okt*	**2021-2022**	**2022** *nov & dec*	**2022-2023**	**Totaal 2019-2024**	
	gerealiseerd	midterm begroting jaar 1	gerealiseerd	midterm begroting jaar 2	gerealiseerd	midterm begroting jaar 3	gerealiseerd	midterm begroting jaar 4	gerealiseerd totaal to date	midterm begroting totaal
VISTA	€ 93.550	€ 93.550	€ 146.256	€ 146.256	€ 221.448	€ 208.106	€ 51.282	€ 288.204	€ 512.536	€ 1.024.320
Totaal	**€ 93.550**	**€ 93.550**	**€ 146.256**	**€ 146.256**	**€ 221.448**	**€ 208.106**	**€ 51.282**	**€ 288.204**	**€ 512.536**	**€ 1.024.320**

Bijlage 9. RIF Digiwise

Het project Digiwise is een samenwerking van VISTA college met Gilde Opleidingen, ICT-bedrijven en bedrijven die intensief gebruik maken van ICT. Het doel van het project is om een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te realiseren door het aanpassen van het ICT-onderwijs. VISTA college en Gilde Opleidingen maken een krachtige verbinding met de bedrijven door het aanbieden van contextrijk onderwijs in de vorm van *Challenge Based Learning* (CBL) en *Sprints*.

In 2022 heeft een midterm review plaatsgevonden waarin OCW op 4 criteria de voortgang van het project heeft getoetst en positief beoordeeld. Ten gevolge van de COVID-19-crisis zijn niet alle geplande doelstellingen van de eerste twee jaar behaald. Hiervoor is een coulance-aanvraag ingediend, die gehonoreerd is. Het project mag binnen dezelfde financiële kaders met 1 jaar verlengd worden.

De aanpassing van de organisatiestructuur in 2022 heeft gezorgd voor een uitbreiding van de samenwerking: alleen al bij de ICT-opleidingen van VISTA college zijn 15 bedrijven betrokken bij het opzetten en uitvoeren van de challenges. Ook volgden docenten van de ICT-opleidingen bedrijfsstages bij de aangesloten partnerbedrijven. In de toekomst gaan zij tijdens hun bedrijfsstage studenten begeleiden bij de challenges. Deze unieke combinatie van professionalisering van docenten en begeleiding van studenten maakt het onderwijs rijker. Ook maakt het de opleidingsbehoefte van de zittende medewerkers van de bedrijven duidelijker, zodat de ICT-opleidingen daar beter op kunnen inspelen in het kader van LLO. Er wordt onderzocht hoe binnen Digiwise de opleidingsvraag van de (initiële) student en die van de zittende medewerker met elkaar verbonden kunnen worden. Uit de peer review die in 2022 georganiseerd is door het netwerk Katapult kwam naar voren dat DigiWise de onderwijs innovatie een boost heeft gegeven, voorziet in een maatschappelijke behoefte, de 21ste vaardigheden van de studenten versterkt en de samenwerking tussen de verschillende onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven heeft bevorderd.

Digiwise heeft inmiddels een naam verworven in de regio en wordt erkend als een krachtige samenwerking van het ICT-onderwijs van VISTA college en Gilde Opleidingen. Afstemming heeft niet alleen plaatsgevonden met bedrijven, maar ook met de toeleverende scholen en het hbo. De ICT-afdeling van Zuyd Hogeschool heeft bovendien het onderwijs aangepast naar het model van Digiwise.

2023 staat in het teken van het versterken van het fundament van CBL. Docenten in opleiding (PDG/Masters) gaan onderzoek doen naar verschillende aspecten van CBL, onder leiding van de practoren. Er wordt ook een structuur opgezet die past bij de uiteenlopende leerroutes van studenten. We hopen in 2023 ook te starten met de eerste keuzedelen, uitgevoerd door een combinatie van docenten van het hbo en mbo. De keuzedelen moeten uiteindelijk gaan leiden tot een verkorting van de leerroute. Op het gebied van LLO wordt het derde leerweg-aanbod, met bijbehorende certificaatroutes, verder ontwikkeld.

Financiële verantwoording

RIF Cofinanciering Partners en Inbreng MBO

	2020-2021 *nov — okt*	2020-2021 *nov — okt*	2021-2022 *nov — okt*	2021-2022 *nov — okt*	2022 *nov & dec*	2022-2023 *nov — okt*	2023-2024 *nov — okt*	2024-2025 *nov — okt*	Totaal 2020-2025		
	uren gerealiseerd jaar 1	begroting jaar 1	uren gerealiseerd jaar 2	begroting jaar 2	uren gerealiseerd jaar 3	begroting jaar 3	begroting jaar 4	begroting jaar 5	uren gerealiseerd totaal to date	uren begroting totaal	aangepaste begroting totaal
Confinanciering bedrijven uren	€ 13.616	€ 13.616	€ 141.530	€ 116.692	€ 87.630	€ 204.838	€ 181.478	€ 157.899	€ 242.776	€ 630.355	€ 674.523
Cofinanciering bedrijven materiele kosten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 10.000	€ 0	€ 23.000	€ 23.000	€ 13.000	€ 0	€ 186.000	€ 69.000
Cofinanc. HBO	€ 0	€ 0	€ 14.381	€ 17.155	€ 4.380	€ 46.428	€ 45.260	€ 30.660	€ 18.761	€ 146.292	€ 139.503
Cofinanc. ESZL	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 5.840	€ 2.920	€ 2.920	€ 0	€ 11.680	€ 11.680
Inbreng Gilde	€ 0	€ 0	€ 10.474	€ 0	€ 0	€ 41.895	€ 0	€ 0	€ 10.747	€ 20.111	€ 41.895
Inbreng VISTA	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 13.407	€ 13.407	€ 13.407	€ 0	€ 40.222	€ 40.221
Totaal	**€ 13.616**	**€ 13.616**	**€ 166.385**	**€ 143.847**	**€ 92.010**	**€ 335.408**	**€ 266.065**	**€ 217.886**	**€ 272.011**	**€ 1.034.660**	**€ 976.822**

RIF Subsidie OC&W, Provincie en ESZL

	2020-2021 *nov — okt*	2020-2021 *nov — okt*	2021-2022 *nov — okt*	2021-2022 *nov — okt*	2022 *nov & dec*	2022-2023 *nov — okt*	2023-2024 *nov — okt*	2024-2025 *nov — okt*	Totaal 2020-2025		
	subsidie gerealiseerd	begroting jaar 1	subsidie gerealiseerd	begroting jaar 2	subsidie gerealiseerd jaar 3	begroting jaar 3	begroting jaar 4	begroting jaar 5	subsidie gerealiseerd totaal to date	subsidie begroting totaal	aangepaste begroting totaal
VISTA uren OCW	€ 61.545	€ 61.545	€ 173.011	€ 104.581	€ 78.116	€ 64.767	€ 243.923	€ 136.499	€ 312.672	€ 640.079	€ 611.315
Mat. kosten OCW	€ 0	€ 0	€ 0	€ 10.000	€ 0	€ 23.000	€ 23.000	€ 13.000	€ 0	€ 77.000	€ 69.000
Overschot 1e jaar niet verdeelde subsidie	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Tot. subidie OCW	**€ 61.545**	**€ 61.545**	**€ 173.011**	**€ 114.581**	**€ 78.116**	**€ 87.767**	**€ 266.923**	**€ 149.499**	**€ 312.672**	**€ 717.079**	**€ 680.315**
VISTA uren Prov.	€ 42.233	€ 42.233	€ 42.377	€ 83.500	€ 18.250	€ 162.556	€ 0	€ 0	€ 102.860	€ 291.000	€ 288.289
Gilde uren Prov.	€ 0	€ 0	€ 46.612	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 46.612	€ 0	€ 0
Alg. kosten Provincie	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 9.000	€ 0
Overschot 1e jaar niet verdeelde subsidie	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal subsidie Provincie	**€ 42.233**	**€ 42.233**	**€ 88.989**	**€ 83.500**	**€ 18.250**	**€ 162.556**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 149.472**	**€ 300.000**	**€ 288.289**
Uren Gilde ESZL	€ 37.157	€ 37.157	€ 39.566	€ 31.536	€ 0	€ 26.827	€ 0	€ 0	€ 76.723	€ 99.500	€ 95.520
Overschot 1e jaar niet verdeelde subsidie	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Tot. subs. ESZL	**€ 37.157**	**€ 37.157**	**€ 39.566**	**€ 31.536**	**€ 0**	**€ 26.827**	**€ 0**	**€ 0**	**€ 76.723**	**€ 99.500**	**€ 95.520**
Totaal	**€ 140.935**	**€ 140.935**	**€ 301.566**	**€ 229.617**	**€ 96.366**	**€ 277.150**	**€ 266.923**	**€ 149.499**	**€ 538.867**	**€ 1.116.579**	**€ 1.064.124**
Totaal kosten RIF project	**€ 154.551**	**€ 154.551**	**€ 467.951**	**€ 373.464**	**€ 188.376**	**€ 612.558**	**€ 532.988**	**€ 367.385**	**€ 810.878**	**€ 2.151.239**	**€ 2.040.946**
Verhouding subsidie / totale kosten									**39%**		**33%**
Verhouding cofinanciering / totale kosten									**61%**		**67%**

Bijlage 10. RIF Vitaliteit en Leefstijl

Met het Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV) Vitaliteit en Leefstijl ontwikkelt VISTA college betekenisvolle hybride leeromgevingen voor CIOS-studenten. Zij worden in het werkveld opgeleid en kunnen direct met doelgroepen aan de slag. Zo wil VISTA college bijdragen aan een gezonder en vitaler Limburg. Het project is een samenwerking tussen VISTA college, GGD Zuid-Limburg, Zuyderland Medisch Centrum, benVitaal, Daelzicht, FysioStofberg, Stichting De Haamen en de Universiteit Maastricht.

In het tweede projectjaar heeft het CIV Vitaliteit en Leefstijl de krachten gebundeld met VISTA Vitaal, een VISTA-project (met externe partners) gericht op de vitaliteit van medewerkers en studenten.

Samen met Zuyd Hogeschool heeft VISTA college een leefstijlprogramma uitgevoerd voor medewerkers van beide instellingen. In samenwerking met een partner zijn onder andere *healthchecks* aangeboden, die uitgevoerd werden door CIOS-studenten (*healthcoaches*). De *healthchecks* zijn een voorbeeld van een contextrijke leersituatie, waarbij studenten onder begeleiding van professionals leren en zich verder ontwikkelen. Het programma wordt in 2023 voortgezet. Verder zijn diverse andere activiteiten van programmalijn 1 (innovatie van de bestaande CIOS-opleidingen) succesvol van de grond gekomen. De hybride leeromgevingen in de Haamen, Zuyderland en Daelzicht draaien naar tevredenheid van medewerkers, studenten en docenten. In 2023 wordt gezocht naar uitbreidingsmogelijkheden.

Voor de programmalijnen 2 (het professionaliseren van docenten) en 3 (het vergroten van het onderzoekend vermogen van studenten) zijn de gestelde doelen van 2022 nog niet behaald. De concretisering van ideeën naar de praktijk bleek lastig te zijn, waarbij ook COVID-19nog een rol speelde. In 2023 wordt verder prioriteit gegeven aan intensivering van de samenwerking met de externe partners in het CIV en aan het verstevigen van de projectaansturing.

Financiële verantwoording

Financiële verantwoording CIV Leefstijl en Vitaliteit CIOS

Kostendekking RIF

Co financiering partners	Totaal 2021 - 2025	sept 2022 - dec 2022
Ben Vitaal	€ 230.680,00	€ 1.059,00
Fysio Stofberg	€ 230.680,00	€ 5.548,00
Zuyderland	€ 114.756,00	€ 3.504,00
Daelzicht	€ 114.756,00	€ 4.088,00
De Haamen	€ 107.748,00	€ 7.373,00
GGD-ZL	€ 48.764,00	€ 803,00
UM	€ 55.480,00	€ 5.694,00
Zuyd	niet begroot	€ 5.001,00
Totaal	**€ 902.864,00**	**€ 33.070,00**
Inbreng Vista	€ 148.485,00	
Totaal subsidiabele kosten	**€ 2.142.104,00**	
Subsidie OCW	€ 714.035,00	

Bijlage 11. RIF Werkplekleren

In 2022 is de RIF-aanvraag Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV) Werkplekleren (WPL) voor Pedagogisch Werk en Onderwijsassistent toegewezen. Het CIV WPL wil een impuls geven aan de kwaliteit van de Zuid-Limburgse kinderopvang en het basis- en mbo-onderwijs, waarbij intensieve samenwerking tussen onderwijs en werkveld, de multi-inzetbaarheid van personeel, doorlopende ontwikkellijnen en het welzijn van jonge kinderen (0-12 jaar) centraal staan. Bovendien speelt het CIV in op de huidige en toekomstige arbeidsmarktkrapte in de sector.

Het CIV WPL wordt uitgevoerd in de periode van september 2022 tot juni 2026, samen met 15 partners op ongeveer 200 locaties. Alle grote onderwijsstichtingen voor primair onderwijs in Zuid-Limburg en alle grote kinder- en buitenschoolse opvangcentra werken nauw samen met VISTA college aan de uitvoering van dit RIF. In 2022 is overeenstemming bereikt over het plan van aanpak en in september is de uitvoering van start gegaan. De eerste geluiden uit het werkveld zijn positief.

Het onderwijs wordt ontworpen en uitgevoerd samen met het werkveld, waarbij bestaande werkwijzen worden vervangen door nieuwe pedagogische en didactische onderwijsconcepten en onderwijsvormen. (Nieuwe) professionals worden opgeleid in en met de directe beroepspraktijk, in hybride leeromgevingen en begeleid door (hybride) docenten en experts uit de beroepspraktijk. Het CIV WPL voorziet ook in de (door)ontwikkeling van de gecombineerde opleiding 'Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker' én 'Onderwijsassistent', waarbij dubbele diplomering mogelijk is.

Zie volgende pagina voor financiële verantwoording.

Financiële verantwoording

RIF Cofinanciering Partners

	2022-2023 *sept t/m dec 2022*	2022-2023	Totaal 2022-2026	
Partners WPL	uren gerealiseerd	begroting jaar 1	uren gerealiseerd totaal to date	begroting totaal
KOP	€ 23.141	€ 64.208	€ 23.141	€ 267.342
MIK	€ 8.213	€ 92.923	€ 8.213	€ 386.904
Human Kind	€ 21.864	€ 138.911	€ 21.864	€ 578.384
POVH	€ 10.147	€ 39.492	€ 10.147	€ 164.432
Innovo	€ 33.726	€ 88.237	€ 33.726	€ 367.392
Kindante	€ 0	€ 71.372	€ 0	€ 297.172
CMWW	€ 12.702	€ 62.808	€ 12.702	€ 261.512
Samen Spelen	€ 803	€ 6.732	€ 803	€ 28.032
Mosalira	€ 9.928	€ 31.576	€ 9.928	€ 131.472
Movare	€ 35.390	€ 157.933	€ 35.390	€ 657.584
Kom Leren	€ 6.891	€ 38.589	€ 6.891	€ 160.672
Stichting Leo Loopbaan	€ 0	€ 8.135	€ 0	€ 33.872
Fontys/Zuyd	€ 0	€ 26.426	€ 0	€ 105.704
Totaal	**€ 162.805**	**€ 827.342**	**€ 162.805**	**€ 3.440.474**

RIF subsidie OC&W

	2022-2023 *sept t/m dec 2022*	2022-2023	Totaal 2022-2026	
Subsidie WPL	subsidie OC&W gerealiseerd	begroting jaar 1	subsidie OC&W gerealiseerd totaal to date	subsidie OC&W Midterm begroting totaal
VISTA uren	€ 23.360	€ 213.895	€ 23.360	€ 1.110.799
Materiele kosten	€ 0	€ 29.167	€ 0	€ 154.001
Algemene kosten	€ 0	€ 131.900	€ 0	€ 247.200
Totaal	**€ 23.360**	**€ 374.962**	**€ 23.360**	**€ 1.512.000**
Inbreng VISTA	**€ 0**	**€ 60.000**	**€ 0**	**€ 137.354**
Totaal kosten RIF project	**€ 186.165**	**€ 1.262.304**	**€ 186.165**	**€ 5.089.828**
Verhouding subsidie / totale kosten			**13%**	**30%**
Verhouding cofinanciering / totale kosten			**87%**	**70%**

T.b.v. voortgangsrapportage DUO

RIF jaar 1	Realisatie	Begroting
Loonkosten	€ 186.165	€ 4.842.628
Algemene kosten	€ 0	€ 247.200
Totale kosten project	**€ 186.165**	**€ 5.089.828**

Bijlage 12. Melding afwijking onderwijstijd

Particulier beveiliger
Voor de opleiding Particulier Beveiliger geldt sinds het schooljaar 2015-'16 een afwijking van de urennorm. De afwijking heeft betrekking op de verhouding tussen begeleide onderwijstijd (BOT) en tijd besteed aan beroepspraktijksvorming (BPV). Met drie perioden les in het eerste leerjaar zijn de theorie en de praktische vaardigheden voldoende behandeld en kunnen de studenten op stage. De stagebedrijven wensen een jaarstage van de studenten, om ze goed te kunnen voorbereiden op de praktijk. In leerjaar 1 worden nu méér BOT uren gegeven (805 gepland) in vergelijking met het jaar daarvoor. Het team is op dit moment bezig met het herontwerp van de opleiding. Vanaf cohort 2022 zal geen gebruik meer worden gemaakt van de uitzondering.

Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie
Voor de opleiding Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie (crebo 25309 – BBL-traject) geldt met ingang van het schooljaar 2020-2021 een afwijking van de studieduur als het gaat om het traject met VDL Nedcar. Deze opleiding heeft een reguliere duur van drie studiejaren en is voor dit traject verkort naar twee studiejaren.

Het betreft een uniek traject met een aantal uitgangspunten:

- 13 weken fulltime bootcamp voorafgaand aan het traject;
- per studiejaar het dubbele aantal BOT-uren en 600 bpv-uren;
- voldoen aan de wettelijke eisen van Nederlands, Engels, Rekenen, LB en Keuzedelen.

Dit alles resulteert in een kwalitatief hoogstaande opleiding waarbij we de opleiding kunnen versnellen door een nauwe samenwerking met VDL Nedcar. Deze ontwikkeling is een wens van het bedrijfsleven, sluit aan op de aanpak met betrekking tot kansberoepen en past in onze modulaire aanpak. Voor deze opleiding is een aparte Onderwijs- en examenregeling (OER) gemaakt.

Entreeopleiding Maastricht/ Sittard
De Entreeopleiding locatie Maastricht/Sittard, heeft in 2016-2017 een curriculum ontwikkeld dat voldeed aan de gestelde urennorm. De keuzes die in het curriculum zijn gemaakt, zijn gebaseerd op het kwalificatiedossier waarbij de kerntaken van het kwalificatiedossier leidend zijn. Het contextrijk leren, de beroepsvaardigheden en de leerstijl van de doelgroep/ studenten hebben er toe geleid dat de beroepspraktijkvorming als belangrijkste pijler in de Entree opleiding werd beschouwd.

Het ontwikkelde curriculum voldeed aan de gestelde urennorm (600 BOT – 600 BPV). T.g.v. nieuwe ontwikkelingen, bijstellingen en het doorvoeren van kwaliteitsnormen op het gebied van examinering is een afwijking ontstaan in de onderwijsnorm. De afwijking heeft betrekking op de verhouding tussen begeleide onderwijstijd (508 ku) en het aantal BPV-uren (496 ku).

In november 2022 hebben de Entreeopleidingen (locatie Heerlen en Maastricht/Sittard) een samenwerkingsovereenkomst gesloten met 10 schoolbesturen in de regio Zuid-Limburg om de doorlopende Leerlijn pro – vso - vo – mbo 1 te implementeren. Dit heeft geresulteerd in een programma waarbij de beide Entreeopleiding hun lessentabel en curriculum op elkaar afstemmen. Het team Entree Maastricht/Sittard is momenteel bezig met het herontwerp van de opleiding. Hierbij nemen we de vereisten vanuit de BOT uren mee als uitgangspunt. Vanaf cohort 2023 zal geen gebruik meer worden gemaakt van de uitzondering om af te wijken van de urennorm.

Bovenstaande opleidingen zijn aantoonbaar van voldoende kwaliteit en voldoen aan WEB, artikel 7.2.7, lid 3.

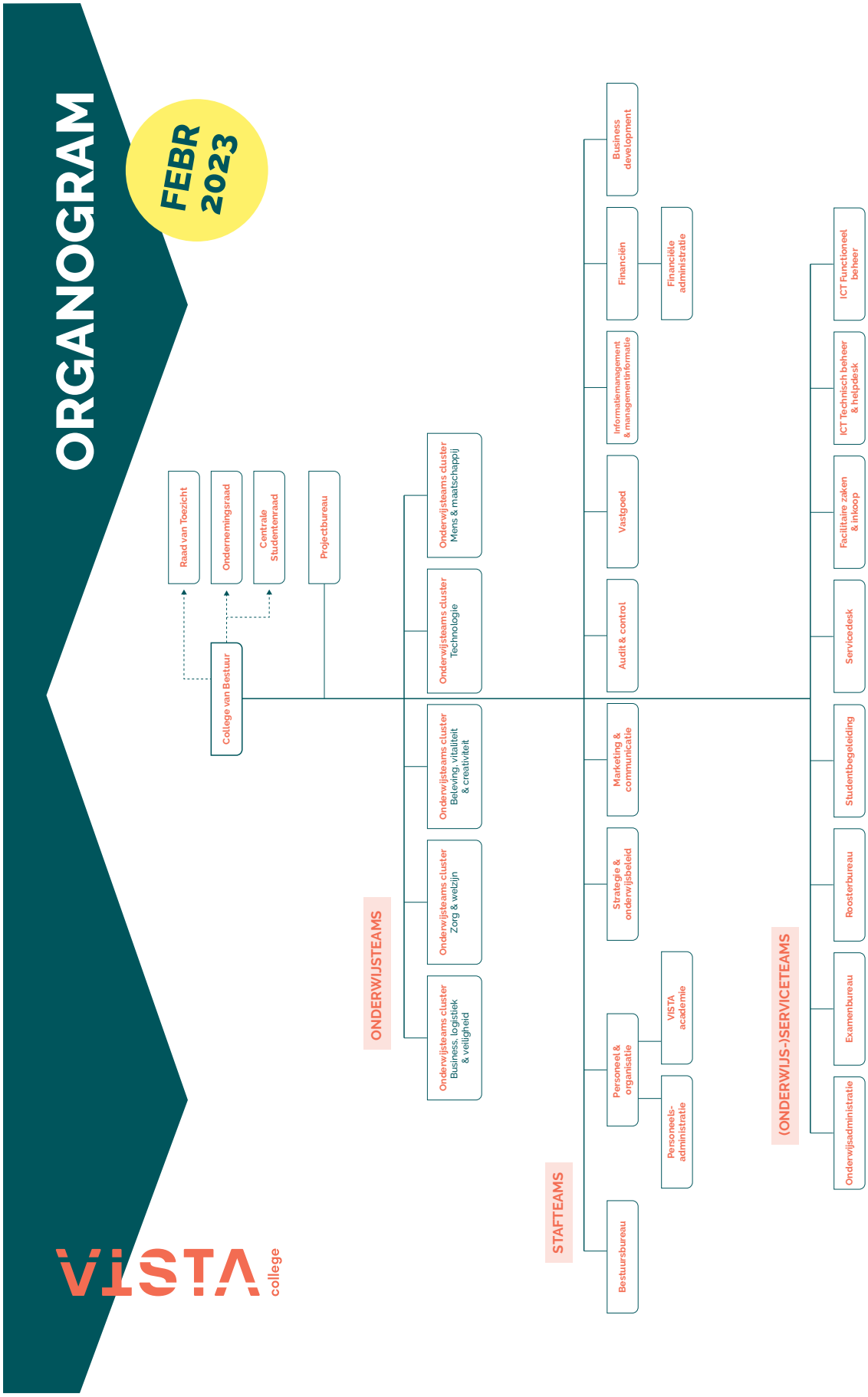
Bijlage 13. Verantwoording keuzedelen

Sinds schooljaar 2020-2021 hoeven nieuwe keuzedelen niet meer gekoppeld te worden aan een specifiek crebo. Dit houdt in dat een student ook niet-gekoppelde keuzedelen kan volgen. Een keuzedeel mag (nog steeds) geen ondoelmatige overlap kennen met de mbo-kwalificatie waarvoor het keuzedeel wordt ontwikkeld. Bestaande koppelingen van keuzedelen blijven nog gehandhaafd.

Binnen VISTA college komt het regelmatig voor dat studenten een zogenaamd 'opleidingsoverstijgend keuzedeel' volgen. Hier wordt de controle op ondoelmatige overlap uiteraard uitgevoerd.

In 2022 heeft het cluster Beleving Vitaliteit en Creativiteit (BVC) en het project #kiesjekeuzedeel de mogelijkheid ontwikkeld om clusterbrede keuzedelen aan te bieden. Vanaf schooljaar 2022-'23 kunnen studenten van de opleidingen BVC een keuzedeel van een andere opleiding kiezen. Er zijn voorbereidende stappen genomen om dit VISTA-breed mogelijk te maken. Planning is om met ingang van schooljaar 2023-'24 enkele keuzedelen VISTA-breed aan te bieden.

Bijlage 14. Organogram



Bijlage 15. Coronaparagraaf 2022

1 Impact COVID-19 en coronamaatregelen

In de loop van het jaar heeft Nederland de COVID-19-situatie steeds meer onder controle gekregen. In het begin van het jaar (december 2021 tot januari 2022) was nog sprake van een lockdown, maar daarna hebben we de deuren niet meer hoeven sluiten. Dat is goed nieuws. Inmiddels is ook meer duidelijk geworden over de gevolgen van de COVID-19-crisis voor onze studenten. De acties van teams en docenten hebben veel studenten geholpen om hun studievertraging in te halen. Ook blijkt dat het vooruitzicht op werk en stages sterk is verbeterd. De krapte op de huidige arbeidsmarkt zorgt nu zelfs voor een ander dilemma (zie ook hoofdstuk 2.1). Aan de ene kant mooi nieuws. Toch is er nog sprake van achterstanden die moeten worden ingehaald. We constateren namelijk bij een aanzienlijke groep studenten een verminderd mentaal welbevinden en een gebrekkige studiehouding.

Op 17 november heeft de minister de derde voortgangsrapportage NP Onderwijs mbo, ho en onderzoek aangeboden aan de Tweede kamer. De voortgangsrapportage over het studiejaar 2021/2022 toont een divers beeld. Zo hebben studenten in het mbo weer een gunstig perspectief op een stage of leerwerkplek, en na hun afstuderen op een baan. Aan de andere kant zien we dat meer studenten uitvallen zonder diploma en dat instromende studenten binnenkomen met minder (vak)kennis, minder sociale vaardigheden en motivatie. Daarnaast kampt een deel van de studenten met hardnekkige mentale problemen, welzijnsproblemen en een geremde sociaal-emotionele ontwikkeling.

We moeten vaststellen dat de impact van corona op de leerprestaties, het welbevinden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen en studenten niet alleen groot is geweest, maar ook dat de vertragingen op sommige vlakken hardnekkig zijn. Daarbij is sprake van verschillen tussen de sectoren, leerjaren, achtergrond van leerlingen en type vaardigheden. Het afgelopen studiejaar was het eerste volledige uitvoeringsjaar. Dit betekent dat er nog tijd en geld is om met elkaar verder te werken aan herstel. Zo ook voor VISTA (zie verder ook hoofdstuk 1.5 en 2.4).

Minister Dijkgraaf geeft scholen en studenten meer tijd om hun NPO-bestedingsplannen uit te voeren. De beschikbare middelen kunnen nu tot eind 2023 worden besteed, met 2024 als 'uitloopjaar' (in plaats van respectievelijk 2022 en 2023). VISTA college hanteert 1 juli 2024 als einddatum voor de besteding van de Corona-enveloppe.

Het NP Onderwijs bestaat uit diverse subsidiemogelijkheden aangeboden in het kader van COVID-19 die we hebben ingezet om corona-gerelateerde achterstanden aan te pakken. Deze worden hieronder toegelicht.

2 Regelingen

2.1 Extra begeleiding en nazorg (EHK 21009)

Inleiding
Jongeren hebben veel last van de coronacrisis. De overheid heeft hiervoor de regeling extra begeleiding en nazorg in het leven geroepen.

Met deze regeling kunnen mbo-instellingen subsidie krijgen om in 2021 en 2022:

- laatstejaars studenten tot 27 jaar met een grote kans op jeugdwerkloosheid extra te begeleiden bij de overstap naar een vervolgopleiding of bij het vinden van werk;
- gediplomeerde schoolverlaters tot 27 met een grote kans op

jeugdwerkloosheid nazorg te geven bij de overstap naar een vervolgopleiding, het vinden van werk of het doorsturen naar instanties die hen kunnen begeleiden naar werk.

In totaal heeft VISTA college een bedrag ad **€ 541.355** toegekend gekregen.

Balanspost ultimo boekjaar 2022
De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking in 2021 en 2022 uitgevoerd, waarbij we voldoen aan onze inspanningsverlichting. De kosten voor uitvoering van de activiteiten zijn echter lager uitgevallen, waardoor er per 31-12-2022 een balanspost van **€ 223.195** resteert. Deze middelen worden in 2023 besteed aan andere onderwijs gerelateerde zaken.

2.2 Subsidie nazorg 2022/2023 (NMBO22033)

Inleiding
Met deze regeling kan VISTA subsidie krijgen om in 2022 en 2023 gediplomeerde schoolverlaters tot 27 met een grote kans op jeugdwerkloosheid nazorg te geven bij de overstap naar een vervolgopleiding, het vinden van werk of het doorsturen naar instanties die hen kunnen begeleiden naar werk. Onder gediplomeerde schoolverlaters worden in deze regeling schoolverlaters die een mbo-diploma hebben gehaald verstaan. Schoolverlaters die geen mbo-diploma hebben gehaald vallen niet onder de doelgroep, omdat zij vaak ook voortijdig schoolverlaters zijn en dus onder de RMC-taken van de gemeenten vallen.

In totaal heeft VISTA college een bedrag ad **€ 239.100** toegekend gekregen.

Balanspost ultimo boekjaar 2022
De activiteiten zijn ultimo verslagjaar 2022 nog volledig uitgevoerd en bekostigd vanuit de regeling Extra begeleiding en nazorg (EHK 21009). Dit om menging van de diverse subsidiestromen te voorkomen. Er resteert voor deze regeling dus een balanspost van **€ 239.100** te besteden tot en met december 2023.

2.3 Corona-enveloppe

Inleiding
Het ministerie van OC&W heeft met het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) extra middelen toegekend aan het onderwijs om studenten te helpen de ontstane achterstanden weg te werken. Daarnaast worden de NPO-middelen ingezet voor de implementatie van onze onderwijsvisie Gaan voor Groei!, waarin we de opgedane verworvenheden op het gebied van blended learning en andere vormen van begeleiding willen verduurzamen. Tevens zetten we de middelen in voor een duurzame aanpak vsv. Conform regelgeving heeft VISTA een plan van aanpak opgesteld (Titel: Van Corona naar Zomer 2023). Om een vlotte en integrale uitvoering en verantwoording te bespoedigen heeft VISTA een programma coördinatie NPO benoemd. De programmacoördinatie NPO heeft als taak om de voortgang op hoofdlijnen te monitoren, het gezamenlijke gesprek rondom vragen en uitdagingen te faciliteren en de organisatie te ondersteunen bij het uitvoeren van de acties. Zes wekelijks overlegt de programmacoördinatie met het CvB over de voortgang. Zo is er ook vanuit het bestuur scherp zicht op de resultaten, daarmee is het ook in staat om tijdig te anticiperen wanneer voortgang achterblijft. Tevens vindt er terugkoppeling naar OR, CSR en RvT plaats.

De programmacoördinatie NPO betrekt de interne

stakeholders (onderwijs, staven, portefeuilles, CSR, OR) bij de uitwerking van de set aan maatregelen en vraagt instemming indien nodig.
De bestaande governance structuur wordt gerespecteerd en gevolgd. (Onderwijs)teams betrekken hun studenten en docenten en eventuele externe samenwerkingspartners bij het maken van afwegingen en de uitwerking van de set aan maatregelen binnen hun eigen team. Daarnaast is in 2022 bewust de dialoog met andere collega mbo-instellingen gezocht om van elkaar te leren in de uitwerking van de set van maatregelen (benchlearning).

De in 2021 ingestelde programmacoördinatie NPO is begin 2022 aangevuld met 4 adviseurs vanuit de staven Financiën, P&O, Strategie & Onderwijsbeleid en Business Development om een integrale coördinatie en regie over het programma te waarborgen. De programmacoördinatie NPO heeft in 2022 periodiek overlegd over de voortgang van het programma, lopende zaken geëvalueerd en bijgesteld indien nodig. Dit heeft in het voor- en najaar van 2022 geresulteerd in een herverdeling van middelen.

Algemeen
Het instellingsplan NPO en de uit te voeren acties maken integraal onderdeel van de planning & control cyclus van VISTA college. Verantwoordelijkheden en activiteiten van de maatregelen liggen in de lijn bij de (onderwijs) teams, de sturing en monitoring vindt zoveel mogelijk plaats in de bestaande gremia. Bestaande overleggen en bijeenkomsten worden gebruikt om medewerkers te informeren en best practices te delen en waar nodig te activeren.

We zien dat de teams actief en serieus met het programma bezig zijn en dat zij mooie stappen zetten. Van de begrote middelen in 2022 ad 3.863K is ongeveer 1..819K concreet ingezet. De uitputting van middelen past binnen het totale beeld dat teams de keuze maken om de corona enveloppe in 2022 met een uitloop naar 2023 inzetten. Ook voor de centrale projecten wordt veelal ingezet op 2022 met een doorloop naar 2023.

Voor 2023, met een uitloop naar 2024 staat nog 4.042K vanuit financiering NPO ter beschikking. De verwachting is dat het grootste deel van de middelen in 2023 ingezet zal gaan worden.

Voortgang activiteiten
Onderstaande tabel geeft zicht op de besteding van de middelen uit de Corona-enveloppe.
Daarna wordt per thema de voortgang aangegeven en welke bijstellingen gedurende het jaar 2022 hebben plaatsgevonden en waarom.

Verantwoording NPO Enveloppe (x € 1.000)

	Gepland 2021	Besteed 2021	Gepland 2022	Besteed 2022	Gepland 2023	Gepland 2024	Totaal
1. Soepele in- en doorstroom	105	-	895	610	1.038	23	**1.670**
2. Welzijn studenten en sociale binding opleiding	39	7	1.123	722	862	28	**1.619**
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	-	-	114	79	102	3	**184**
4. Aanpak jeugdwerkloosheid	14	-	81	-	-	-	**-**
5. Overig: onderwijsvisie	425	111	1.137	351	1.342	-	**1.804**
6. Overig: aanpak VSV	-	-	406	-	610	-	**610**
7. Overig: coördinatie en onvoorzien	150	21	106	57	30	6	**114**
Totaal	**733**	**140**	**3.863**	**1.819**	**3.982**	**60**	**6.000**

Specificering per thema

In het instellingsplan "Van Corona naar Zomer 2023" zijn per thema de verschillende activiteiten verder uitgewerkt. De uitvoering van het NPO reflecteert de aanpak zoals we binnen VISTA college werken. Kern hierbij is dat we uitgaan van een platte organisatie met verantwoordelijkheden dichtbij het primaire proces en centrale kaders die faciliteren en niet onnodig belemmeren. Daarbij streven we naar een aantal centrale kaders, waarbij ruimte is voor decentrale diversiteit. In de uitvoering en verdeling van middelen is dan ook continu de afweging gemaakt; diversiteit en eigen keuzes maken waar het kan, centraal waar het nodig is.

Bij het uitvoeren van het instellingsplan maken teams zelf bewust de keuze tussen benodigde inzet op het wegwerken van de corona-achterstanden en de benodigde inzet hiervoor en vereiste ruimte en capaciteit om verder te vernieuwen en te innoveren, zodat gepleegde inzet uiteindelijk ook ten goede komt van onze onderwijskwaliteit. Vaak is er geen standaardmaatregel mogelijk omdat de situatie verschillend is per opleiding. Dit vergt flexibiliteit bij de verdeling en de besteding van middelen.

Keuzebudget onderwijsteams
Willen onderwijsteams mee kunnen bewegen met hun eigen werkveld en doelgroep, dienen ze voldoende speelruimte te krijgen. Onderwijsteams krijgen dan ook de beschikking over een keuzebudget, waarmee ze zelf keuzes kunnen maken over de inzet van middelen, verdeeld over de thema's soepele in- en doorstroom, welzijn studenten en sociale binding met de opleiding en ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages. Alle onderwijsteams van VISTA

college hebben teamplannen ingediend waarin hun NPO-activiteiten zijn onderbouwd. Monitoring van de voortgang van de plannen heeft plaatsgevonden via de Kwaliteitsmonitor en de managementgesprekken.

De onderwijsteams hebben het grootste deel van de NPO-middelen (keuzebudget) gebruikt voor de volgende drie thema's: (1) soepele in- en doorstroom; (2) studentenwelzijn; en (3) ondersteuning en extra begeleiding op het gebied van stages.

De thema's: (4) aanpak jeugdwerkloosheid (Project Go!), (5) implementatie onderwijsvisie en (6) duurzame aanpak vsv zijn vanuit een centrale coördinatie opgepakt.

Thema 1: Soepele in- en doorstroom

Activiteit	Gepland budget	Huidig budget	Opmerkingen
Extra studieloopbaan-gesprekken	€ 31.089	€ 31.089	Gedeelte nog te besteden in 2023.
Inrichten heroriëntatieklas	€ 223.645	€ 0	Activiteiten worden op een andere manier bekostigd. Bedrag overgeboekt naar post 'onvoorzien'.
Keuzebudget onderwijsteams	€ 216.000	€ 1.046.647	Aangevuld vanuit post 'onvoorzien'. Gedeelte nog te besteden in 2023 en 2024. bekostigd.
Extra toetsen en herkansingen	€ 72.384	€ 72.384	Gedeelte nog te besteden in 2023.
Extra inzet NT2 docenten	€ 270.970	€ 270.970	Bedrag nog volledig te besteden in 2023 en 2024.
Aanpassing Eduarte	€ 236.124	€ 236.124	Gedeelte nog te besteden in 2023.
Inzet doorstroom-coördinator	€ 6.477	€ 12.954	Extra inzet in 2022 was niet begroot, toekenning vanuit post 'onvoorzien'.
Totaal thema 1	**€ 1.056.689**	**€ 1.670.168**	

Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

Activiteit	Gepland budget	Huidig budget	Opmerkingen
Verhogen M@zl-aanpak	€ 194.310	€ 0	Extra formatie schoolarts is niet ingevuld. Bedrag overgeboekt naar post 'onvoorzien'
Trainingen mindfullness	€ 194.292	€ 194.292	Gedeelte nog te besteden in 2023
Extra inzet MBO-coaches	€ 0	€ 115.420	Extra inzet mbo-coaches was niet begroot, toekenning vanuit post 'onvoorzien'
Keuzebudget onderwijsteams	€ 216.000	€ 1.308.815	Aangevuld vanuit post 'onvoorzien'. Gedeelte nog te besteden in 2023 en 2024.
Totaal thema 2	**€ 604.602**	**€ 1.618.527**	

Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

Activiteit	Gepland budget	Huidig budget	Opmerkingen
Digitale archivering OOK's en POK's	€ 28.147	€ 28.147	Gedeelte nog te besteden in 2023
Keuzebudget onderwijsteams	€ 108.041	€ 155.475	Aangevuld vanuit post 'onvoorzien'. Gedeelte nog te besteden in 2023 en 2024.
Totaal thema 3	**€ 136.188**	**€ 183.622**	

Thema 4: Aanpak jeugdwerkloosheid

Activiteit	Gepland budget	Huidig budget	Opmerkingen
Project GO!: inzet jobcoaches	€ 135.484	€ 0	Project GO! wordt volledig bekostigd uit subsidies 'nazorg'. Bedrag overgeboekt naar post 'onvoorzien'
Totaal thema 4	**€ 135.484**	**€ 0**	

Thema 5: Onderwijsvisie

Activiteit	Gepland budget	Huidig budget	Opmerkingen
Opstellen en implementatie onderwijsvisie	€ 730.000	€ 674.865	Bedrag nog volledig te besteden in 2023 en 2024, Q1 2023 volgt implementatieplan. Restbedrag overgeboekt naar post 'onvoorzien'
Advisering Strategie en onderwijsbeleid implementatie onderwijsvisie	€ 96.000	€ 96.000	Bedrag nog volledig te besteden in 2023 en 2024
Inzet i-coaches per cluster	€ 327.712	€ 286.871	Gedeelte nog te besteden in 2023, restbedrag overgeboekt naar post 'onvoorzien'
Facilitering ict- middelen	€ 236.000	€ 175.421	Resterend bedrag (60K) overgeboekt naar post 'onvoorzien'
Ondersteuning ict technisch beheer	€ 226.819	€ 194.767	Gedeelte nog te besteden in 2023. Restbedrag overgeboekt naar post 'onvoorzien'
Zoomlicenties	€ 16.262	€ 16.262	
Bijdrage "Doorpakken op digitalisering"	€ 60.000	€ 60.000	
Thuiswerken irt onderwijsvisie en blended werken	€ 333.335	€ 300.000	Bedrag nog volledig te besteden in 2023. Aanbesteding eind 2022 opgestart. Aanschaf middelen in Q1 en Q2 2023. Restbedrag overgeboekt naar post 'onvoorzien'
Totaal thema 5	**€ 2.026.128**	**€ 1.804.186**	

Thema 6: Aanpak vsv

Activiteit	Gepland budget	Huidig budget	Opmerkingen
Implementatie integrale aanpak VSV	€ 609.682	€ 609.682	Bedrag nog volledig te besteden in 2023 en 2024. Start implementatie in Q1 2023.
Totaal thema 6	**€ 609.682**	**€ 609.682**	

Thema 7: Coördinatie

Activiteit	Gepland budget	Huidig budget	Opmerkingen
Coördinatie implementatie NPO	€ 109.702	€ 107.786	Aanpassing programmacoördinatie.
Ondersteuning opleidingsmanagers aanpak implementatie VISTA brede activiteiten	€ 89.498	€ 0	Geen behoefte aan extra ondersteuning. Bedrag overgeboekt naar post 'onvoorzien'
Reservering onvoorzien	€ 1.232.027	€ 6.000	Middelen zijn via 3 aanvraagrondes toebedeeld aan (onderwijs)teams (keuzebudget). Klein restbedrag nog toe te bedelen.
Totaal thema 7	**€ 1.431.227**	**€ 113.786**	
Totaal NPO	**€ 6.000.000**	**€ 6.000.000**	

Aanpassing bestedingsplan en Post onvoorzien
Gedurende het jaar 2022 is er periodiek gekeken naar de voortgang en inzet van middelen op de diverse thema's. Plannen zijn verder geconcretiseerd, begrotingen zijn aangescherpt en sommige activiteiten zijn stop gezet of hebben een andere invulling gekregen. Dit heeft ertoe geleid dat een aantal middelen een nieuwe bestemming heeft gekregen. Om wendbaar, adequaat en flexibel te kunnen blijven reageren op onvoorziene gebeurtenissen hebben we hiervoor in het instellingsplan een stelpost 'onvoorzien' opgenomen. Deze post is gedurende het jaar aangevuld met middelen die overgeheveld zijn van 2021 en 2023 en vanuit activiteiten die zijn stopgezet of op een andere wijze bekostigd worden.

Daarnaast hebben (onderwijs) teams in 3 aanvraagrondes via het indienen van teamplannen beroep kunnen doen op deze middelen vanuit de post 'onvoorzien'. In februari, april en

oktober heeft het CvB een besluit genomen over toekenning van deze middelen. In onderstaande tabel op hoofdlijnen de doorgevoerde wijzigingen.

Met het inzetten van de post 'onvoorzien' hebben we het afgelopen jaar recht kunnen doen aan flexibiliteit bij de verdeling en de besteding van middelen. De programmacoördinatie NPO heeft bij elke wijziging het doel van het instellingsplan en de afgesproken kaders bewaakt.

Vooruitblik 2023

In 2023 worden de activiteiten uit het NPO plan voortgezet en een enkele activiteit opgestart (implementatie onderwijsvisie en facilitering thuiswerkbeleid). Hiermee wordt de komende periode verder gewerkt aan de doelstellingen van het NPO. De programmacoördinatie NPO bewaakt ook in 2023 de voortgang. Ook wordt het CvB en de Medezeggenschap op gezette tijden geïnformeerd.

Bijlage 16

Eindrapportage **Kwaliteitsagenda** 2019 — 2022

Afdeling Strategie & Onderwijsbeleid (op basis van input in- en externe stakeholders), 2023

Inhoudsopgave

	Reflectie	Resultaten Kwaliteitsagenda 2019 — 2022	263
	Inleiding	Verantwoording Kwaliteitsagenda	266
1	**Thema 1**	Beroepsgericht	268
2	**Thema 2**	Studentgericht	274
3	**Thema 3**	Regiogericht	287
4	**Thema 4**	Toekomstgericht	290
5	**Thema 5**	VISTA Thema's	295
6	**Betrokkenheid studenten, docenten, werkveld**		300
7	**Aansluiting op de begroting**		302

Reflectie

Resultaten Kwaliteitsagenda 2019 — 2022

In deze reflectie wordt teruggeblikt op de uitvoering van de kwaliteitsagenda 2019-2022

Wat is er veranderd in de context van de mbo-school t.o.v. 2018?

- ✓ VISTA College is een gevestigde mbo onderwijsinstelling die in 2019 is voortgekomen uit de fusie tussen Arcus College en ROC Leeuwenborgh. In de strategische visie 'Vizier' en de onderwijsvisie 'Gaan voor Groei', zijn de vier thema's uit de Kwaliteitsagenda impliciet opgenomen: beroepsgericht, studentgericht, regiogericht, toekomstgericht. Bij de onderwijsvisie past de besturingsfilosofie 'teams in the lead'. Een belangrijke conclusie, voortkomend uit de midterm review, is dat de richting en inrichting van het VISTA college staat. Daarmee is de integratiefase na de fusie afgerond. VISTA mag trots op zichzelf zijn! Alles wat we voor ogen hadden bij het schrijven van L'Avenir is volgens planning — en op sommige punten zelfs sneller — gerealiseerd. Leidraad voor de verrichting binnen VISTA is het worden en zijn van een lerende organisatie. Vanaf het begin is er veel geïnvesteerd in cultuur, leiderschap, eigenaarschap en innovatie. Zo zijn er leidende uitgangspunten en kernwaarden geformuleerd; respectvol, samen, nieuwsgierig en ondernemend.
- ✓ De externe ontwikkelingen, zoals opgenomen in de Kwaliteitsagenda, zijn nog steeds van toepassing. Hierbij gaat het o.a. om de demografische krimp in Limburg, krapte op de arbeidsmarkt, een grote populatie jongeren in een kwetsbare positie en/of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt van Zuid-Limburg.
- ✓ De coronacrisis, waarin we ons tot aanvang 2022 bevonden, heeft impact (gehad) op onze organisatie. Denk hierbij aan de uitdagingen die thuiswerken met zich meebrengt, uitdagingen rondom ziekte van personeel, vertalen van landelijke regels naar VISTA-richtlijnen, tekort aan stageplekken en leerbanen.. Ook heeft de coronacrisis veel impact gehad, en nog steeds, op het welbevinden en de studievoortgang van veel studenten. Daar zijn landelijk de nodige rapporten over geschreven. De externe ontwikkelingen, coronacrisis en fusie hebben voor uitdagingen, maar ook versnelling gezorgd. Er zijn mooie successen geboekt, die relateren aan de Kwaliteitsagenda.

Waar zijn we trots op?

Een groot deel van de uitvoering van de kwaliteitsagenda heeft zich afgespeeld ten tijde van de coronacrisis. Het meest trots zijn we op het feit dat in de afgelopen jaren het onderwijs, steeds in een wisselende mix van fysiek en afstandsonderwijs, gecontinueerd is; en het ziekteverzuim onder de medewerkers verhoogd, maar hanteerbaar is.

Andere resultaten:

- ✓ We zien dat de platte organisatie en bijbehorende besturingsfilosofie steeds beter werkt; en dat medewerkers elkaar steeds meer zoeken en vinden. Er is één VISTA en we zijn daar trots op.
- ✓ LLO heeft een meer prominente plek gekregen dan vooraf in de kwaliteitsagenda gepland, mede in antwoord op vragen van onze partners in de regio. Er is o.a. aanbod ontwikkeld voor her- en doorstarters (good practice: Vista Flex Plus).

- ✓ Er is volop ingezet op onderwijsinnovatie. Elk team kent een onderwijskundigleider. Om teams de mogelijkheid te bieden om (versneld) te innoveren heeft Vista o.a. zogenaamde strategische middelen beschikbaar gesteld. Innovaties zijn opgenomen in het overzicht Projecten Strategische Middelen en in 'de Gids', zodat deze door en voor alle teams te raadplegen zijn (good practice: clusterbrede keuzedelen). Er is tevens een practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek gestart. Samen met een team van onderwijskundig leiders en blended coaches wordt ingezet op het structureel vormgeven van innovaties op het gebied van digitalisering van het onderwijs.
- ✓ De pedagogisch-didactische onderwijsvisie 'Gaan voor Groei' van VISTA sluit aan bij de genoemde thema's vanuit de kwaliteitsagenda; het bieden van student-, regio-, beroeps- en toekomstgericht onderwijs in de (eu)regio, toegespitst op de persoonlijke leer- en ontwikkelbehoefte van elke student. De vier elementen in de onderwijsvisie (pedagogisch-didactische ambitie) – gepersonaliseerd leren, ontwikkelingsgericht begeleiden, activerende didactiek, contextrijk opleiden – bieden een mooie kapstok voor doorontwikkeling van het onderwijs.

Wat vereist aandacht?

Voor VISTA ligt de focus niet zozeer op de belemmeringen, maar meer op de aandachtspunten, die op basis van onderzoek, evaluatie en reflectie naar voren komen. Het is voor ons niet voldoende om gisteren en vandaag goed te presteren, maar ook aandacht te hebben voor morgen (de toekomst).

Thema's die om aandacht vragen en dit ook krijgen, zijn:

- ✓ Duurzaamheid van successen en opbrengsten: Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het verbreden van innovatieprojecten (o.a. VISTA-breed de initiatieven delen middels het geplande onderwijsinnovatie event), het continueren van het practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek en het 'vasthouden' van blended learning binnen het onderwijs.
- ✓ Studentendaling: VISTA college heeft te maken met veranderingen in de studieloopbaan van studenten. Zo lijken studenten door de gunstige arbeidsmarkt sneller voor werk te kiezen, in plaats van door te leren. Ook is de studiemotivatie van studenten afgenomen als gevolg van de psychische en financiële effecten van de coronaperiode in 2020 en 2021. Dit beeld zien we overigens terug in de gehele MBO-sector. Deze ontwikkelingen in het schooljaar 2022/2023 leiden tot een daling van het gewogen aantal studenten van 8 procent. Dit vraagt om een reactie in de portfolio van de opleidingen en de bedrijfsvoering. Tevens vraagt dit om aandacht voor een kanteling naar LLO en de implementatie van de onderwijsvisie.
- ✓ Onderwijsportfolio: Bij de fusie is er gekozen om het onderwijs in eerste instantie met rust te laten, anders dan clustering van onderwijsteams in marktgerichte clusters. Inmiddels is er op eigen initiatief van teams gefuseerd door een aantal teams en heeft de krimp een aantal teams genoodzaakt te fuseren. Inmiddels heeft het College van Bestuur clusters gevraagd om aan te geven welk portfolio zij zien voor de toekomst (zie ook vorige bullet).
- ✓ Gaan voor groei: Het jaar 2023 staat in het teken van de onderwijsvisie (het doorvertalen van de VISTA ambitie naar teamniveau, het strategisch personeelsbeleid). Onderwerpen die extra aandacht krijgen náást onze reguliere basistaak zijn onder meer het versterken van de VISTA brede studentenparticipatie en het herijken van de kwaliteit van de dienstverlening. Ook sociale veiligheid is een belangrijk thema binnen het VISTA college.

- ✓ De VSV-cijfers: Deze waren tot 2021 redelijk in lijn met de landelijke resultaten, zeker gezien de sociale kenmerken van de regio. Echter, in het schooljaar 2021/2022 zijn de VSV-cijfers gestegen. Naar verwachting zijn de cijfers meer gestegen dan dat dit landelijk het geval is. Vergelijkende landelijke cijfers zijn nog niet beschikbaar. VISTA college heeft als ambitie, dat iedere student het verdient om tot een startkwalificatie te komen. In 2021 is de Taskforce VSV aangesteld, die op basis van een integrale aanpak samen met de onderwijsteams interventies opstelt om VSV te verbeteren. De landelijke streefnorm is de minimale streefnorm voor VISTA en dient als middel om de voortgang te duiden.

Inbreng van stakeholders

Stakeholders zijn onmisbaar gebleken bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda 2019-2022. In deze rapportage zijn diverse mooie voorbeelden hiervan terug te vinden. Hierbij valt te denken aan de publiek-private samenwerkingen (PPS), projecten, partijen van de arbeidsmarktregio, deelname van externen in werkgroepen voor curriculumontwikkeling.

Inleiding

Verantwoording Kwaliteitsagenda

Het Bestuursakkoord tussen OCW en de MBO-raad ligt ten grondslag aan de VISTA Kwaliteitsagenda 2019-2022. Met de kwaliteitsafspraken wil de minister de samenwerking tussen mbo-scholen met studenten, docenten en haar (regionale) partners bevorderen. Het beoogde resultaat is samen in dialoog tot heldere afspraken komen over een ambitieuze, eigentijdse en innovatieve Kwaliteitsagenda.

Verantwoording
Voor de kwaliteitsagenda zijn twee fases te onderscheiden: fase 1 van 2019-2020 en fase 2 van 2021-2022. In deze rapportage geven wij inzicht in de door ons uitgevoerde activiteiten, de behaalde resultaten en de besteding van middelen. Hierbij is de keuze gemaakt om de informatie over het jaar 2020, 2021 en 2022 te splitsen:

- **2020:** De resultaten van de uitvoering van de kwaliteitsagenda (fase 1) zijn tussentijds beoordeeld door de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (hierna CKMBO) aan de hand van het GJD 2020. Deze mid-term review is beoordeeld met een positief advies aan de minister als resultaat. Het jaarverslag – en daarmee de verantwoording over de kwaliteitsagenda 2020 – is terug te vinden via *deze link*.
- **2021:** Voor het kalenderjaar 2021 heeft VISTA college ervoor gekozen om – ondanks dat dit geen vereiste was - een rapportage op te stellen om de uitvoering te monitoren. CKMBO heeft deze rapportage niet formeel van oordeel voorzien, maar CKMBO heeft wel een positieve terugkoppeling gegeven over de aanpak van het VISTA college. De voortgangsrapportage omtrent het jaar 2021 is reeds in het bezit van CKMBO en eventueel ook op te vragen via Dien Wouda–Mueters (*d.wouda-mueters@vistacollege.nl*).
- **2022:** De resultaten van fase 2 worden in 2023 beoordeeld door (de adviescommissie van) CKMBO op basis van rapportages van voorgaande jaren en het GJD 2022. In deze rapportage wordt specifiek ingezoomd op de activiteiten en resultaten met betrekking tot het kalenderjaar 2022. Voor de activiteiten en resultaten met betrekking tot voorgaande kalenderjaren zijn, zoals hiervoor uitgewerkt, aparte rapportages beschikbaar.

Aansluiting strategisch plan
De CKMBO heeft een algemene oproep gedaan om voor de Kwaliteitsagenda geen apart plan te maken maar deze te laten aansluiten op de bestaande strategie en deze te versterken en/of te versnellen. In VISTA termen betekent dit dat VIZIER, dat later is gemaakt, de Kwaliteitsagenda heeft 'opgenomen'. Binnen VISTA wordt derhalve niet apart over de Kwaliteitsagenda gecommuniceerd. Het gros van de studenten en medewerkers zal als zodanig niet kunnen benoemen wat erin staat. De inhoudelijke delen van het plan komen echter integraal in VIZIER en worden wel degelijk herkend. De VISTA-Kwaliteitsagenda is opgebouwd rond vier thema's: Beroepsgericht, Studentgericht, Regiogericht en Toekomstgericht. Deze vier thema's omvatten de drie landelijke mbo- speerpunten: (1) jongeren in een kwetsbare positie; (2) gelijke kansen in het onderwijs; en (3) onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst. Aan de vier thema's van de Kwaliteitsagenda is een vijfde thema toegevoegd,

namelijk het VISTA thema. Onder het VISTA thema vallen de onderdelen teams in de lead, kwaliteitscultuur en professionalisering. In aansluiting op VIZIER '20-'25 is gekozen voor een VISTA-brede aanpak op het gebied van kwaliteit, namelijk voor: digitalisering, VSV en examinering. LLO is hieraan in 2020 toegevoegd, waarbij de Coronacrisis heeft gezorgd voor versnelling. Ten aanzien van de uitvoering geldt dat teams een keuze hebben gemaakt uit het totale aanbod dat het meest passend is voor de behoeften van ieder team. Geen one size fits all benadering dus. Met deze aanpak was verbetering op maat mogelijk en hebben wij VISTA breed het voorgesorteerde effect weten te bereiken.

Aansluiting onderwijsvisie

De inhoudelijke delen van de werkagenda sluiten aan op de nieuwe onderwijsvisie van het VISTA college. Een werkgroep van onderwijskundig leiders, practoren en collega's van de afdeling Strategie & Onderwijsbeleid (SOB) heeft, met input van velen uit de organisatie, volgens de laatste onderzoek inzichten (evidence), gewerkt aan een VISTA brede visie op goed onderwijs. In 2022 is de visie opgeleverd. De visie bestaat uit vier pedagogisch-didactische elementen, die taal en richting geven aan wat wij als organisatie belangrijk vinden, voor onze studenten en de regionale partners waar we mee samenwerken. De visie past bij ontwikkelingen in onze onderwijsteams, en bij wat we meer willen zien en realiseren in ons onderwijs. Onze pedagogisch-didactische ambitie kent vier elementen:

1. Gepersonaliseerd leren;
2. Ontwikkelingsgericht begeleiden;
3. Activerende didactiek;
4. Contextrijk opleiden.

Leeswijzer

We kiezen voor een voortgangsrapportage omtrent de Kwaliteitsagenda die zelfstandig leesbaar is. Per thema wordt de stand van zaken weergegeven. De inhoudelijke toelichting is beknopt. Bestuurlijk gezien kijken wij met trots naar de resultaten die zijn geboekt. De verzwarende omstandigheden gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda hebben VISTA niet weerhouden al een groot deel van de geplande activiteiten te realiseren en op sommige aspecten als onderwijsontwikkeling, digitalisering en LLO zelfs een voorsprong te nemen.

Thema 1

Beroepsgericht

Wij baseren ons op integrale beroepssituaties en sluiten aan bij de beroepspraktijk.

1. **Onderwijsprogramma op basis van integrale beroepssituaties ontwikkeld in co-creatie met bedrijfsleven;**
2. **onderwijs in hybride leeromgevingen.**

1.1 Doorontwikkeling onderwijsconcepten i.s.m. bedrijfsleven

Ontwikkeling op teamniveau heeft plaatsgevonden afgestemd op de behoeften en inzichten van ieder onderwijsteam. Dit gebeurt via de reguliere weg in het team of via de zogeheten 'challenges', waarbij de innovatie in een half jaar tijd in projectvorm wordt vormgegeven. Best practices zijn opgenomen in 'de Gids', zodat deze door en voor alle teams te raadplegen zijn (zie ook paragraaf 2.5 en 4.5). Om teams de mogelijkheid te bieden om (versneld) te innoveren heeft VISTA o.a. zogenaamde strategische middelen ter beschikking gesteld, waar de onderwijsteams aanspraak op hebben gemaakt. Dit is ook mogelijk in het schooljaar 2022-2023.

De entree-opleidingen gevestigd in Heerlen en Maastricht zijn gestart met het ontwikkelen en lesgeven via integrale beroepsopdrachten (IBO's) en integrale maatschappelijke opdrachten (IMO's). Ook de techniekopleidingen werken veelvuldig met IBO's die in co-creatie met het bedrijfsleven worden vormgegeven.

1.2 Uitbreiding samenwerking SBB

Naast bestuurlijk overleg met Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) vindt er op beleidsniveau maandelijks overleg plaats tussen de contactpersonen vanuit SBB, en de VISTA-afdelingen Strategie & Onderwijsbeleid en Business Development. Deze gesprekken gaan onder meer over beleid ten aanzien van beroepspraktijkvorming (BPV), ontwikkelingen en verbindingen op regionale arbeidsmarktvraagstukken, macrodoelmatigheid en het daaraan gekoppeld opleidingsaanbod. Daarnaast vinden er binnen de clusters gesprekken plaats met adviseurs praktijkleren, opleidingsmanagers/onderwijskundig leiders, accountmanagers en de BPV-coördinatoren.

1.3 Doorontwikkeling BPV-handboek

Het harmonisatie/verbeterplan voor de BPV is opgesteld, waarbij het landelijke BPV-protocol als uitgangspunt heeft gediend. Als vervolgstap is er een voorstel bij het College van Bestuur ingediend om een Proces Eigenaarsgroep (PEG) BPV op te starten. Eind 2022 is de PEG BPV opgestart en zijn de BPV-coördinatoren uitgenodigd om de onderwijsprocessen met elkaar te

bespreken. Tevens is de insteek om te komen tot een VISTA breed gedragen algemeen BPV-handboek.

SBB heeft de samenwerking van de BPV-monitor (die ten dienste staat van de verbetering van de kwaliteit van de BPV en het onderwijs) met het onderzoeksbureau Kantar beëindigd. Dit heeft geleid tot een nieuw te bouwen BPV-monitor binnen de website van SBB zelf. Het bouwen van de nieuwe BPV-monitor heeft o.a. geresulteerd in een nog lagere respons (of een zo'n lage respons dat er geen uitslag beschikbaar is) bij zowel praktijkopleiders als bij de studenten. Studenten worden niet rechtsreeks benaderd, maar ontvangen de enquête via de praktijkopleider. Deze trapsgewijze aanpak belemmert de respons onder de studenten. We kunnen hier als VISTA geen of nauwelijks invloed op uitoefenen, omdat het uitzetten van de enquêtes via SBB verloopt. De nieuwgebouwde BPV-monitor is onder de aandacht gebracht bij de BPV-coördinatoren. De onderwijsteams kunnen de uitkomst gebruiken als onderdeel van de eigen kwaliteitscyclus.

1.4 Inventarisatie best practices hybride leeromgevingen en implementeren van modellen

Leren en werken wordt niet alleen gerealiseerd via uitdagende en innovatieve (integrale) beroepsopdrachten, maar ook in hybride leeromgevingen. Hierbij is sprake van een intensieve samenwerking tussen school en bedrijf. De hybride leeromgeving richt zich op de integratie van de kennisontwikkeling op school en het opdoen van praktijkervaring op de werkplek. Dit sluit aan op de onderwijsvisie van VISTA ten aanzien van contextrijk opleiden.

Voor wat betreft de hybride leeromgeving wordt de aanpak/ingeslagen weg gecontinueerd, zoals uitgewerkt in de kwaliteitsagenda. Een aantal (nieuwe) voorbeelden betreffen:

- Topdealerclass – motorvoertuigentechniek;
- Contextrijk opleiden – Maatschappelijke Zorg Heerlen;
- Nieuwe Honden: Een theatershow, georganiseerd word door de laatstejaars studenten van Kunst Theater en Media van het VISTA college Heerlen.
- Nieuwe Nor: Een samenwerkingspartner van diverse pop-instellingen binnen Parkstad, waaronder Kunst, Theater en Media van het VISTA college Heerlen.
- Hybride leeromgeving Kind centrum Leyenbroek – Pedagogisch Werk;
- Op den Bies - Maatschappelijke Zorg Heerlen;
- Wijkleerbedrijf Daalhof - Helpende Zorg & Welzijn; en Entree.

Hybride-leeromgevingen vormen de basis van de onderwijsontwikkeling binnen (enkele) PPS-en van VISTA (zie ook paragraaf 3.4).:

- De PPS CHILL is een unieke samenwerking in de regio van VISTA en in Nederland. CHILL staat voor CoE Chemelot Innovation and Learning Labs. De onderwijspartners naast VISTA zijn Zuyd hogeschool, en Maastricht University. Vanuit het bedrijfsleven hebben de 8 grootste chemiebedrijven van Chemelot (DSM, SABIC, OCI-Nitrogen, Fibrant, Arlanxeo, Borealis, Vynova, Ancore) zich als partner aan CHILL verbonden. In de PPS CHILL is via het RIFF project "Community of Practice" (CoP) de afgelopen jaren een enorme verbredingsstap gemaakt en groeit deze samenwerking uit naar de gehele procesindustrie in relatie met de energie- en grondstoftransitie.
- In de PPS "VISTA Vitaal" (voorheen "Vitaliteit en Leefstijl") zijn dit bijvoorbeeld Sportpark de Haamen, VISTA zelf en de geriatrische afdeling van Zuyderland.
- Binnen de nieuwe PPS "YOULP/OIS" werken Kindante, MIK & PIW Groep en VISTA samen. De drie organisaties hebben een nieuw en uniek leer-werktraject opgezet onder de naam YOULP (YOU Learn and Practice). Zij zetten

met de komst van YOULP vol in op de ontwikkeling om (toekomstige) medewerkers hybride op te leiden; dat betekent: te laten leren in de praktijk in plaats van traditioneel vanuit de schoolbanken. Een broedplaats voor talent gericht op bijna alle kinderopvang locaties en basisscholen in Zuid-Limburg.

- In de PPS-en voor de Gebouwde Omgeving worden de bestaande samenwerkingen verbreed door bouw- en installatietechnieken te koppelen. In de logistiek zien we dat de ervaring opgedaan in de PPS Beyond overgenomen gaat worden in andere logistieke omgevingen. De PPS aanpak blijkt de beste aanpak te zijn om hybride leeromgevingen samen met het bedrijfsleven te ontwikkelen (zie ook paragraaf 3.4).

1.5 Visie op examinering (visie op eigentijds beoordelen en beslissen)

Door alle ontwikkelingen (arbeidsmarkt, mbo) en de implementatie van de nieuwe onderwijsvisie zijn we ook verder gaan nadenken over onze visie op examinering, die aansluit op de onderwijsvisie van het VISTA college.

De vaardigheden en competenties die tegenwoordig nodig zijn om als beroepsbeoefenaar goed te functioneren zijn vaak complex en niet te beoordelen aan de hand van losse summatieve toetsen (een examenmoment aan het eind van de opleiding/periode). Vanwege die complexiteit van kerntaken en werkprocessen en beroepsuitoefening waarbij de context heel bepalend is, hebben we veel verschillende informatie nodig (variatie aan contexten en methodenmix). Daarmee vervaagt de strikte scheiding tussen onderwijs en examinering en wordt dit steeds meer met elkaar verbonden en ondersteunend aan elkaar gemaakt. We kijken meer naar de ontwikkeling van de student en waarderen dit tijdens de opleiding.

Binnen het onderwijs leeft dan ook de behoefte om het anders te doen en meer ruimte te bieden om elke student een flexibel en persoonlijk traject aan te bieden, waarbij onnodige herhaling van onderwijs en examinering voorkomen wordt en vooraf of tijdens het onderwijs bewijsmateriaal verzameld kan worden, dat gericht is op de landelijke eisen van het beroep (kwalificatiedossier) en regionale eisen vanuit het werkveld. Hiermee doen we recht aan een grote variatie in contexten en de diversiteit van studenten.

De onderwijsvisie van VISTA college is bij uitstek geschikt om een nieuwe manier van toetsen en examineren te faciliteren, waarbij onderwijs en examinering meer verbonden zijn.

- Gepersonaliseerd leren (diversiteit, maatwerk)
- Ontwikkelingsgericht begeleiden (ontwikkeling en leerproces van de student volgen)
- Activerende didactiek (gevarieerde leeractiviteiten)
- Contextrijk opleiden (authentieke leeractiviteiten)

Voor toetsen en examinering betekent dit dat de formatieve functie van toetsen en het geven en verwerken van feedback vanuit meerdere invalshoeken een meer expliciete rol krijgen in het onderwijs.

We zijn dan ook op zoek gegaan naar een eigentijdse vorm van formatief toetsen en summatief examineren, met andere woorden 'beoordelen en beslissen'. Het doel is om onderwijs en examinering beter met elkaar te verbinden. De manier waarop toetsing en examinering wordt ingericht is dan geen doel op zich maar een middel om de visie op onderwijs en de invulling van het onderwijsprogramma te realiseren. Toetsing en examinering wordt daarmee een onderdeel van het onderwijsconcept (Baartman, Van Schilt-Mol & Van der Vleuten, 2020).

Een visie op toetsing, die onderdeel uitmaakt van de visie op onderwijs, vormt het fundament voor het borgen van de kwaliteit van de toetsing en zal ervoor zorgen dat toetsing onderdeel wordt van het onderwijsconcept.

Eigentijds beoordelen en beslissen
Onder 'eigentijds beoordelen en beslissen' wordt het volgende verstaan: "het bewust en weloverwogen inzetten van toetsen als integraal onderdeel van het onderwijs, waarbij op basis van informatierijke beoordelingen zorgvuldige beslissingen genomen worden over (het leren van) studenten en de kwaliteit van het onderwijs wordt geoptimaliseerd".
Met 'bewust en weloverwogen inzetten van toetsen' wordt gedoeld op het maken van evidence-informed (weloverwogen) ontwerpkeuzes die aansluiten bij de visie op onderwijs (bewust). Door het bewust en weloverwogen inzetten van toetsen kan recht worden gedaan aan de drie functies van toetsen: 1) de leerfunctie (sturen en stimuleren van het leren), 2) de beslisfunctie (het nemen van zorgvuldige beslissingen). En door met informatie uit toetsen te reflecteren op het eigen handelen, kunnen docenten recht doen aan 3) de evaluatiefunctie van toetsen (het optimaliseren van de kwaliteit van het onderwijs).

1.6 Resultaten t.a.v. beroepsgerichtheid

Beoogd effect		**Beschrijving nul situatie conform KA**		**Beschrijving ambitie 2020 conform KA**	**Beschrijving ambitie 2022 conform KA**	**Huidige stand van zaken 2020**	**Huidige stand van zaken (2022)**	**Huidige stand van zaken (2022)**
Tevredenheid student		*LB 2018*	*A 2018*	*SW: Landelijk gem. 2018*	*SW: Landelijk gem. 2020*	*VISTA college 2020*	*SW: Landelijk gem. 2022*	*VISTA college 2022*
Stage (BOL)	*School*	3,5	3,5	3,4	3,3	3,1	3,1	3,1
	Leerbedrijf	3,8	3,9	3,7	3,1	3,8	3,8	3,8
Werkplek (BBL)	*School*	3,6	3,7	3,5	3,3	3,6	3,5	3,6
	Werkplek	3,5	3,7	3,6	N.B.	4,0	4,0	4,0

Tabel: Resultaten JOB-monitor 2022

De huidige stand van zaken is gebaseerd op het kalenderjaar 2022. Dit is ook het jaar waarin de meest recente scores van de JOB-monitor beschikbaar zijn. De JOB-monitor wordt eenmaal per twee jaar afgenomen. De resultaten van 2022 zijn in lijn met de vorige meting (JOB-monitor 2020) en het landelijk gemiddelde. Voor de tevredenheid (BBL) op school scoort VISTA college zelfs iets boven het landelijk gemiddelde. Het is mooi om te zien dat VISTA college erin is geslaagd om de studenttevredenheid op (minimaal) hetzelfde niveau te houden.

De tevredenheidsscore van praktijkopleiders omtrent de BPV in 2021 is een 7,6 (SBB-monitor 2021). In 2022 (peildatum 23-1-23[1]) is de tevredenheidsscore van praktijkopleiders omtrent de BPV wederom een 7,6. De landelijke score is ook een 7,6. In 2022 (peildatum 23-1-23) is de tevredenheidsscore van studenten omtrent de BPV wederom een 8,6. De landelijke score is ook een 8,4.

1.7 Aansluiting op de begroting

Voor het thema beroepsgericht is voor de periode van 4 jaar een bedrag begroot van afgerond € 8,7 miljoen. De middelen worden per jaar gelijkelijk toegekend. Over de gehele periode van kwaliteitsagenda zijn de kosten (zoals verwacht) hoger uitgevallen, doordat de kosten van de onderwijskundig leiders en het Leven lang Ontwikkelen iets hoger uitvallen. Voor een nadere duiding zie de toelichting op de begroting in hoofdstuk 7.

Thema	Begroot 2019-2022	Realisatie 2019-2022
Beroepsgerichte kwaliteitsacties	€ 8.680	€ 9.348

Tabel: Aansluiting op de begroting thema beroepsgericht

1.8 Totaal reflectie beroepsgericht

De streefcijfers zijn behaald. Aandacht voor de postfusie-problematiek heeft niet tot een dip geleid. Kortom, een positief beeld en veelbelovend voor de komende periode. Het verder ontwikkelen van de beroepsgerichtheid van de opleidingen heeft in de rapportageperiode veel aandacht gehad. De COVID-19-pandemie heeft onderwijsteams ook aangezet tot nog meer creativiteit om de banden met het werkveld en de stagebedrijven te behouden en zelfs te verstevigen.

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is in het voorjaar 2021 gestart voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na Corona. Het NPO bestaat uit 3 fases. Fase 1 en 2 zijn voorjaar 2021 gestart en hebben als doel concrete achterstanden weg te werken. Fase 3 is gestart in het najaar 2021. Kenmerkend voor fase 3 is dat de regelingen opgaan in een lumpsumbedrag en dat naast wegwerken van tekorten ook expliciete aandacht bestaat voor verduurzaming van verworvenheden. Conform regelgeving heeft VISTA een plan van aanpak opgesteld (Titel: Van Corona naar Zomer 2023). In het plan zijn per thema de verschillende activiteiten verder uitgewerkt. De uitvoering van het NPO reflecteert de aanpak zoals we binnen VISTA college werken. Kern hierbij is dat we uitgaan

[1] Het is in de BPV-monitor niet mogelijk om de periode 01-01-2022 t/m 31-12-2022 te selecteren. Er wordt vanuit SBB aan gewerkt om deze functionaliteit toe te voegen aan de monitor.

van een platte organisatie met verantwoordelijkheden dicht bij het primaire proces en centrale kaders die faciliteren en niet onnodig belemmeren. Om een vlotte en integrale uitvoering en verantwoording te bespoedigen heeft VISTA college een coördinator benoemd. Het instellingsplan NPO en de uit te voeren acties maken integraal onderdeel van de planning & control cyclus van VISTA college. Verantwoording hierover wordt ook afgelegd in de jaarverslagen van het VISTA college.

Thema 2

Studentgericht

Wij komen tegemoet aan de verschillende behoeften en mogelijkheden van studenten.

1. **Gepersonaliseerd leren**
2. **Leven lang ontwikkelen**
3. **Modularisering/digitalisering**
4. **Kwetsbare jongeren**
5. **Gelijke kansen**

2.1 Servicedocument Gepersonaliseerd Leren

Gepersonaliseerd leren is een belangrijk element in de pedagogisch-didactische ambitie van VISTA. Het practoraat Gepersonaliseerd Leren stimuleert het doen en benutten van praktijkgericht onderzoek hiernaar, ter versterking van de onderwijsontwikkelingen of innovaties op dit vlak. In de VISTA-brede pedagogisch-didactische onderwijsvisie is gepersonaliseerd leren een belangrijk element, evenals de elementen Ontwikkelingsgericht Begeleiden, Activerende Didactiek en Contextrijk Leren. Gerelateerde innovatiethema's als blended learning en flexibilisering en modularisering blijven onderwerp van acties en verdere doordenking en doorontwikkeling.

Onderwijskundig leiders, practoren en projectleiders hebben eerder deze concepten geduid en uitgewerkt in one-pagers en andere informatiebronnen. Deze bieden een kader en handvaten om (evidence informed) onderwijs vorm te geven dat hierbij past. Sinds het najaar van 2022 wordt gewerkt aan VISTA-brede concretisering van de flexibiliserings- en modulariseringsambities en wordt de impact en implementatie daarvan onderzocht door een werkgroep met daarin een afvaardiging van onderwijskundig leiders, practoren, de afdeling Strategie & Onderwijsbeleid (SOB), en de afdeling Informatiemanagement en Managementinformatie (IMMI).

2.2 Visie op volwassenonderwijs en ontwikkelen model LLO

Ondanks dat we in 2022 nog te maken hadden met de nasleep van Corona is het ontwikkelen van LLO gestaag verdergegaan. Het succes ervan is terug te zien in de groei in BBL en overige onderwijsproducten. Nu we Corona achter ons kunnen laten is er de uitdaging van een grote uitstroom van studenten uit het reguliere BOL-onderwijs. Verklaring hiervoor is de enorme aanzuigende werking van de krapte op de arbeidsmarkt.

De verwachting is dat de huidige hoge inflatie een recessie zal veroorzaken, maar door de vergrijzing zal de krapte op de arbeidsmarkt niet verlicht worden. Dit betekent voor het VISTA college dat er grote druk zal blijven op het uitbouwen van het post initiële onderwijs (LLO). Hierbij is het samenwerken met het werkveld waarvoor we opleiden cruciaal. Middels PPS-en

wordt ingezet op partnerschapen in ecosystemen, welke essentieel zijn voor het VISTA college om haar infrastructuur voor het initiële onderwijs op niveau te kunnen houden. Dit vraagt forse investeringen in de relaties met onze stakeholders, waar Business Development haar focus heeft liggen.

2.3 Verkennen mogelijkheden deelproducten als certificaten en verklaringen

VISTA beschikte al over een ruim aanbod BBL voor het post initieel onderwijs en heeft het aantal onderwijsproducten in 2022 verder uitgebouwd. Vooral bij de sector Zorg & Welzijn is de inzet van (bijvoorbeeld) mbo-certificaten zeer succesvol gerealiseerd. Voorzichtig worden deze ook in de Logistiek, Techniek en Horeca toegepast. Wat betreft praktijkverklaringen blijkt het VISTA college als ROC een van de landelijke koplopers te zijn; en kunnen we steeds meer praktijkverklaringen afgeven bij de verschillende mens ontwikkelbedrijven waarmee wordt samengewerkt in Zuid- Limburg (zie ook paragraaf 2.7).

2.4 Alumnibeleid en Leo Loopbaan

Leo Loopbaan is een coöperatie die een brede samenwerking organiseert op de Limburgse arbeidsmarkt. VISTA college is lid van deze coöperatie, die loopbaanontwikkeling en leven lang ontwikkelen ondersteunt. In de propositie voor het Just Transition Fund (JTF) en in de aanpak van de arbeidsmarkt speelt Leo Loopbaan een belangrijke rol als het gaat om de verschillende stakeholders met elkaar te verbinden. Binnen het VISTA college is in 2022 ingezet op het vergroten van de bekendheid van Leo Loopbaan, zodat nog meer gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheden.

VISTA college (Business Development en Studentbegeleiding) en Leo Loopbaan werken samen op het gebied van LLO, tegengaan jeugdwerkeloosheid en alumnibeleid bij VISTA college. Die samenwerking kan op onderdelen beter en efficiënter. Voor 2023 ligt er daarom de opdracht voor het concreet formuleren van een gezamenlijke aanpak en verantwoordelijkheden.

2.5 Onderzoek modellen digitalisering en modulair onderwijs

De onderwijskundig leiders hebben vanuit de thema's blended learning, modularisering en flexibilisering gewerkt aan zogenaamde 'one-pagers', waarin ook diverse best practices en instrumenten/modellen beschreven zijn om te komen tot curriculumontwikkeling (zie ook paragraaf 2.1). Er zijn tal van goede voorbeelden beschikbaar. De one pager is uitgegroeid tot een website, waar aanmelden mogelijk is met een VISTA-e-mailadres. De website helpt teams bij het ontwikkelen van flexibiliseren en modulariseren. Denk daarbij aan een literatuurstudie, tools en best practices (zie ook: www.flexmod.nl, alleen toegankelijk voor interne medewerkers).

Alle initiatieven bij elkaar zijn eerder al verzameld in "de Gids" (voor interne medewerkers te bekijken via deze link), waaronder ook best practices t.a.v. modularisering, flexibilisering en digitalisering. De gids is nog steeds actueel en de ontwikkelingen met betrekking tot onder meer de strategische middelen worden daarin verwerkt (zie ook paragraaf 1.1 en 4.5). Deze

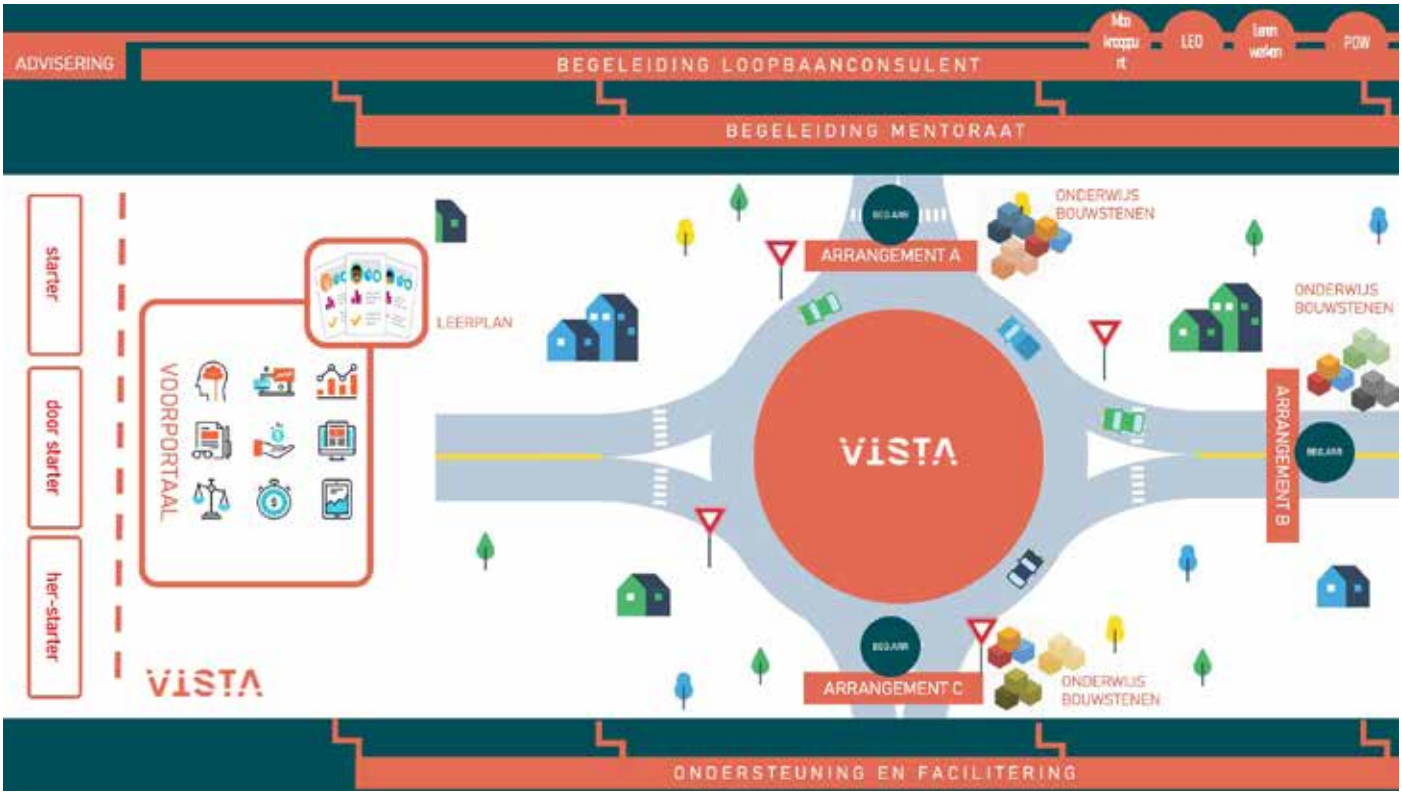
eerdere inzichten en ervaringen vormen een belangrijke basis voor de eerdergenoemde verdere concretisering van de flexibiliserings- en modulariseringsambities.

Mooie voorbeelden van modularisering:

- Bij de opleiding metselaar bestaat elke module uit een theoretisch stuk met bijbehorende praktijkopdrachten, die in willekeurige volgorde gevolgd kunnen worden.
- De opleidingen binnen Smart Maintenance Processing zijn volledig modulair ingericht. Het onderwijsprogramma is tot stand gekomen in samenwerking met het werkveld.
- Binnen het cluster Beleving, Vitaliteit & Creativiteit is gewerkt aan de pilot voor het cluster- breed aanbieden van keuzedelen. Studenten kunnen een geselecteerd aantal keuzedelen bij een andere opleiding volgen.

Vanwege een toenemende vraag van zorginstellingen naar flexibele trajecten is een aantal jaren geleden binnen de afdeling Zorg een innovatietraject voor flexibilisering gestart. Maatwerktrajecten werden mogelijk dankzij een verlengde intake, individuele begeleiding, het aanbieden van modules en nauwe samenwerking met ondersteunende diensten. Voor dit project werd het rotondemodel ontwikkeld.

Om allerlei redenen is het rotondemodel destijds niet goed van de grond gekomen. Met de landelijke pilot Anders Verantwoorden #LLO (zie paragraaf 4.6) willen we kijken in hoeverre het rotondemodel en de toolkit om eerder verworven leer-, werk- en levenservaringen te valideren, ons gaan helpen om de ontwikkelingen t.a.v. LLO binnen VISTA college te ondersteunen.



Afbeelding: Rotondemodel

Ondersteuning rondom digitalisering is verder afgestemd richting de onderwijsteams. In 2022 is een werkgroep gestart bestaande uit (vertegenwoordigers van) de VISTA academie, de afdeling IMMI en het practoraat om het door technologie ondersteund onderwijs een boost te geven binnen VISTA. In deze werkgroep is een strategische agenda bepaald, waarbij de focus ligt op door technologie ondersteund onderwijs, blended leren en docentprofessionalisering. Doelstellingen en activiteiten zijn hiertoe gedefinieerd voor de beleidsperiode tot en met 2025.

Tegelijkertijd is er organisatie breed een extra impuls gegeven aan blended onderwijs door 70 medewerkers (docenten en onderwijskundig leiders) te professionaliseren op het gebied van didactisch redeneren, onderwijsontwerp en de inzet van technologie hierbij.

De professionele leergemeenschap XR (Extended Reality) is opgestart, bestaande uit blended coaches, de practor Digitale Pedagogiek en Didactiek, docenten, de afdeling IMMI en onderwijskundig leiders die zich bezighouden met de ontwikkeling van XR- arrangementen om de effectiviteit van leren te verbeteren.

In 2022 is ook sterk ingezet op learning analytics door een strategische werkgroep die zich bezighoudt met het opstellen van beleid naar data gestuurd onderwijs. De professionele leergemeenschap (PLG) learning analytics heeft in samenwerking met Zuyd Hogeschool een methode ontwikkeld om learning analytics te integreren in het lesontwerp. In beide werkgroepen zijn in wisselende configuraties de afdelingen IMMI, SOB, docenten, onderwijskundige leiders, het College van Bestuur en het practoraat vertegenwoordigd.

2.6 Visie en ontwikkeling onderwijsmodellen kwetsbare jongeren en curricula praktijkgericht onderwijs

Loopbaanoriëntatie & Burgerschap (LOB)

LOB wordt in een breder perspectief opgepakt en gekoppeld aan de doorlopende leer- en begeleidingslijn vanuit de VSV aanpak. In 2022 is een start gemaakt met de VISTA visie op LOB. Hiervoor zijn de IST en SOLL= situatie voor docenten, studenten, onderwijskundig leiders en het netwerk VO (decanen) geïnventariseerd. In 2023 wordt de visie op LOB opgesteld, vastgesteld en wordt een start met de implementatie gemaakt om de eenduidigheid binnen VISTA te vergroten.

VSV-aanpak

Het terugdringen van VSV is één van de speerpunten van het VISTA college. VISTA heeft de ambitie dat iedere student telt en gezien wordt. Het aantal studenten dat jaarlijks verzuimt en uitvalt zonder diploma is hierbij een belangrijke graadmeter. Met andere woorden; hoe minder verzuim en uitval onder studenten, hoe beter wij het als school doen. In 2021 heeft hiervoor een waarderend onderzoek naar behoud van studenten plaatsgevonden. Het waarderende onderzoek liet zien dat naast het realiseren van een duurzaam pedagogisch-didactisch leerklimaat er ook interventies nodig zijn, specifiek gericht op het terugdringen van VSV. In het rapport worden de interventies beschreven aan de hand van de 'doorlopende supportroute voor studenten'. Een doorlopende supportroute voor de student, waarin hij vanaf de intake wordt gezien en een zo'n soepel mogelijk studie-en ontwikkelproces doorloopt. In onze duurzame aanpak VSV: "Samenwerken aan behoud van studenten" zijn de kansen

voor ontwikkeling vanuit het waarderende onderzoek verder uitgewerkt in concrete en gedragen acties gericht op het realiseren van een doorlopende supportroute voor de student. Hierbij is de aansluiting gemaakt met onze onderwijsvisie "Gaan voor Groei".

De duurzame aanpak richt zich enerzijds op het ondersteunen van opleidingen bij hun eigen vraagstukken op het gebied van VSV. Dit is altijd maatwerk, want in elke opleiding is de aard en ernst van de situatie anders. Anderzijds richt de aanpak zich op een aantal centrale thema's ter versterking van de doorlopende supportroute. Denk hierbij aan een intake sluitende aanpak, een gezamenlijke visie op de rol van het mentoraat, onze visie op LOB, een toekomstbestendig portfolio, soepele interne doorstroom en het inrichten van extra faciliteiten voor studenten die om welke reden dan ook in hun opleiding 'vastlopen' (bijv. gericht op heroriëntatie of opvang voor minder belastbare studenten).

Een mooi voorbeeld van een duurzame aanpak is de integrale succesaanpak binnen het team van Retail & Commerce. Deze aanpak heeft al meerdere jaren tot een laag VSV-cijfer geleid. Studenten hebben hier profijt van gedurende hun verdere loopbaan. Persoonlijke aandacht, intensieve begeleiding en aansluiting bij de student zijn de belangrijkste succesfactoren van deze aanpak. De aanpak bestaat uit een veranderende mindset van het gehele onderwijsteam ten aanzien van voortijdige schooluitval, systematische aanpak van verzuim door een verzuimcoördinator en intensieve begeleiding van de student met een traject op maat.

In onze duurzame aanpak VSV werken we nauw samen met de projectleider onderwijs vanuit het Programma VSV Zuid-Limburg. Overige interventies betreffen:

- Overstap vo-mbo – digitaal doorstroomdossier;
- Buddy in de overstap;
- Extra ondersteuning en begeleiding van studenten in een kwetsbare positie;
- Zorgmentoren;
- Exit begeleiding;
- Mbo-coaches in het mbo-knooppunt;
- Ondersteuning van nieuwkomers door Taalcoaches.

Status van het VOORdeel & VERvolg programma

Het VOORdeel & VERvolg programma is gebaseerd op de volgende vier onderliggende programmalijnen:

❶ Ontwikkeling IBO gestuurd onderwijsmateriaal (zie ook paragraaf 1.1)
IMO (samenvoeging van LOB/ Burgerschap en 21st century skills) is operationeel en geïmplementeerd in zowel entree als ook bij netwerkscholen. IBO's & IMO's op de profielen Verkoop, Logistiek, Horeca & Zorg.

❷ Route praktijkleren en certificering
Vorderingen zijn tweeledig, de procesgang is ver ingericht en wordt momenteel binnen de BOL-entree populatie als pilot ingezet. Een en ander is onderhevig aan meerdere onderwijskundige transities die in de komende periode verder vormgegeven moeten worden. Hierbij valt te denken aan studieadvies, visie op arbeidstoeleiding en de vormgeving van het aanvullend zorgmentoraat ten behoeve van een versterkte instroom kwetsbare doelgroepen. Daarnaast wordt middels ODT-inschrijvingen (overig onderwijs niet-diploma gericht) het VISTA-breed beleid ten aanzien van de maatschappelijke inzet in het kader van LLO vormgegeven. Er worden gesprekken gevoerd met SBB ten aanzien van het certificaat VOORdeel. Verder is het streven om voor de toekomst te onderzoeken in hoeverre er mogelijkheden zijn om branchegerichte cursussen toe te voegen aan het curriculum (VCA, RAS, hef- en reachtruck, enzovoort).

De praktijkverklaringsroute krijgt steeds meer vorm en volume als perspectief gevend traject, voortraject én tussentraject (VSV) in samenwerking met de Mensontwikkelbedrijven Zuid-Limburg.

❸ Doorlopende leerlijn V(S)O - MBO (entree)
De beleidsgroep (samengesteld uit alle betrokken onderwijstypen) heeft een 'position paper' opgeleverd met een financiële bijlage (scenario's) over de verdere invulling van de samenwerking tussen de betrokken partijen. Op basis hiervan zal de (hieraan gekoppelde) stuurgroep op korte termijn positie bepalen. De samenwerking tussen netwerkpartners en VISTA is nog nooit zo hecht geweest. In november 2022 is een convenant getekend met de tien onderwijsbesturen VO/VSO/PRO/MBO inzake de doorlopende Leerlijn VO/VSO/PRO via entree richting MBO-niveau 2 (startkwalificatie). Hierbij worden twee sporen gevolgd, namelijk (1) de warme overdracht van studenten die in het VO/VSO/PRO het traject succesvol afronden en in de entree-opleiding in het profieldeel instromen en (2) de gezamenlijke doorontwikkeling van het Voordeel-onderwijsprogramma;

❹ Inrichten VOORportalen in de drie gewesten
Binnen de sociale werkvoorziening MTB (Maastricht-Heuvelland) zijn de opleidingstrajecten BBL en praktijkleren inmiddels ingeburgerd. Bij Vidar[2] (Westelijke mijnstreek) lopen momenteel experimenten. Deze experimenten zijn nu in de afrondende fase ter evaluatie. Voor de regio Parkstad is de opdracht complexer. Er wordt momenteel hard gewerkt om trajecten op te starten. Door diverse mens-ontwikkel-bedrijven zijn toezeggingen gedaan omtrent aantallen en profielen. De regio behoeft verdere intensieve begeleiding om zaken structureel te kunnen maken. Toezeggingen zijn gedaan onder meer vanuit Mens Ontwikkel Bedrijf (MOB) Landgraaf (aantal: 6); Praktech (12 bekostigde plekken gemeente in-door-uitstroom), Stichting Werk voor Heerlen (aantal: 20). Vanuit de arbeidsmarktregio (regiodeal en crisismiddelen jeugdwerkeloosheid) worden middelen veiliggesteld ten behoeve van praktijkleren.

Geïntegreerde leerlijn vmbo/mbo

De geïntegreerde leerlijn vmbo/mbo bij het team Mechatronica zou vanaf 1 augustus 2022 starten. Vanwege nog vast te leggen samenwerkingsafspraken met de betreffende vmbo-scholen, is deze datum helaas niet gehaald. Op dit moment is nog niet zeker wanneer/of dit in 2023 haalbaar is, aangezien er vanuit het vmbo nog geen duidelijkheid hieromtrent is.

Update trajecten voor anderstaligen (diploma erkenning A1 en A2 Nederlands)

De afdeling TAAL+. van het VISTA college heeft de diploma erkenning Nederlands als Tweede Taal voor niveau A1 en niveau A2 gekregen. In 2021 is samen met het examenbureau een pilot uitgevoerd. In 2022 wordt m.n. de procesbeschrijving van aanmelden voor een examen tot diploma-uitreiking hierop aangepast t.b.v. onze doelgroep.

TAAL+

Studentgericht

- Beyond: in samenwerking met opleiding logistiek een BBL-traject waarbij we deelnemers opleiden tot een diploma mbo-niveau 1 en inburgering;
- Duaal traject met Werk voor Heerlen en Yuverta gericht op het behalen van een praktijkverklaring Groen en inburgering;

[2] Vidar is sinds 1 januari 2021 de naam voor de sociale diensten van de gemeenten Sittard-Geleen, Stein en Beek, van het leerwerkbedrijf Vixia BV, het Participatiehuis en van het Werkgeversservicepunt Westelijke Mijnstreek.

- Traject WOOW (Wonen, Opleiden, Ondernemen, Werken), NT2 op de werkvloer, dat wij samen met Praktech uitvoeren in Landgraaf. Bij het WOOW-traject starten statushouders met een trainingsprogramma in de vorm van een leer-werktraject. Het programma is gericht op mensen die een opleiding en werkervaring hebben in de bouw, maar onvoldoende aansluiting hebben bij de huidige arbeidsmarkt.
- Schakel+: in samenwerking met Werk voor Heerlen bieden we in pilotvorm een traject aan voor deelnemers die nog niet over het juiste taalniveau beschikken om een entree- opleiding te kunnen starten;
- NT2 coaches bieden ondersteuning aan anderstaligen in het mbo: extra NT2-lessen aan 24 verschillende mbo-opleidingen voor zo 'n 250 anderstalige mbo-studenten.

Regiogericht

- Implementatie nieuwe wet inburgering samen met en in 16 gemeenten in Zuid-Limburg;
- Implementatie meerjarenplan basisvaardigheden samen met en in 16 gemeenten in Zuid-Limburg;
- Uitrollen van werkgeversaanpak samen met en in 16 gemeenten in Zuid-Limburg.

Professionalisering

- Docenten TAAL+ dienen bevoegd te zijn voor het mogen geven van NT2-lessen. Hiervoor is het certificaat "Docent NT2" een verplichting. Docenten volgen in company de opleiding tot bevoegd docent NT2. Daarnaast dienen docenten TAAL+ geregistreerd te staan in het register van BVNT2 of in het register van Blik op Werk. Hiervoor moeten docenten voldoende scholingspunten verzamelen.

2.7 Resultaten ten aanzien van studentgerichtheid

Deelnemersaantallen

Leerweg	Teldatum 1 oktober 2021	Teldatum 1 oktober 2022
BBL Niveau 1	37	37
BBL Niveau 2	500	579
BBL Niveau 3	1.023	1.012
BBL Niveau 4	1.185	1.375
Derde Leerweg	33	37

Tabel: Deelnemersaantallen (bron VISTA cockpit)

Voor de deelnemersaantallen zijn geen streefwaarden in de kwaliteitsagenda geformuleerd. De aantallen zijn in ieder geval gestegen t.o.v. de situatie vóór de fusie (ter illustratie: voor niveau 2 waren er in 2018 bij Arcus en Leeuwenborgh 380 BBL-inschrijvingen).

Certificaten en praktijkverklaringen

In de periode 1 – 1 – 2022 t/m 31 – 12 -2022 zijn er 175 MBO-certificaten uitgereikt. Er zijn 169 MBO-verklaringen uitgereikt.

Voor de certificaten/ praktijkverklaringen zijn geen streefwaarden in de kwaliteitsagenda geformuleerd.

VSV

VISTA college heeft de ambitie om alle studenten een goede startpositie mee te geven in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. In 2022 is daarom opnieuw gestreefd naar het verder terugdringen van het voortijdig schoolverlaten (VSV). VSV was ook in 2022 één van de VISTA- focuspunten.

De VSV-cijfers zijn in onderstaande tabellen terug te vinden. De VSV-cijfers van 2021-2022 zijn voorlopige cijfers.

Leerweg	**BBL**			
Niveau	**2018-2019**	**2019-2020**	**2020-2021***	**2021-2022***
MBO 1	20.00%	30.77%	47,06%	53,33%
MBO 2	12.34%	13.37%	14,35%	18,57%
MBO 3	6.43%	5,88%	5,15%	7,98%
MBO 4	3.43%	3,18%	6,57%	4,64%

Leerweg	**BOL**			
Niveau	**2018-2019**	**2019-2020**	**2020-2021***	**2021-2022***
MBO 1	25.17%	25.93%	32,01%	35,65%
MBO 2	12.16%	9.30%	9,52%	14,96%
MBO 3	5.43%	4.14%	4,39%	6,59%
MBO 4	3.62%	2.97%	3,00%	4,90%

Tabel: VSV-cijfers (bron: VISTA dashboard)

*= Cijfers afkomstig uit het VISTA VSV Dashboard

Bij het VISTA college ligt het aantal voortijdig schoolverlaters voor de meeste opleidingen hoger dan de norm en hoger dan het landelijk gemiddelde. Verklaringen hiervoor zijn dat de arbeidsmarkt nog sterker is gaan trekken aan potentiële werknemers/studenten en dat de studenten langdurige problematieken ervaren als het gaat om hun algemene, sociale en emotionele welbevinden. Hier is binnen VISTA vanuit onder andere begeleiding

in het team, mentoraat en studentbegeleiding ruime aandacht voor. De integrale aanpak VSV loopt stevig door om interventies te ontwikkelen VSV ter verlagen en om dicht op de studenten te (blijven) zitten. VSV was in 2022 en blijft ook in volgende jaren een topprioriteit van VISTA college.

Arbeidsmarkrendement

Bron: 2022-kwaliteitsafspraken beschikbaar gesteld door DUO

Gediplomeerde schoolverlaters niveau 2: totaal 320, waarvan 230 werknemer zijn.
Dit levert 71,9% op als arbeidsmarkt rendement. Voor fase 2 is geen streefwaarde in de kwaliteitsagenda geformuleerd. Voor fase 1 was de streefwaarde 73,37%. VISTA scoort iets lager dan deze waarde.

Benchmark studiesucces

Onderstaande tabellen omvatten de resultaten van de benchmark studiesucces 2016-2017.

Studiesucces 2016-2017	Leeuwenborgh	Arcus College	Streefwaarde fase 1 (gewogen gem.)	Landelijk gemiddelde
Jaarresultaat	76,5%	72,5%	74,5%	73,2%
Diplomaresultaat	77,0%	73,8%	75,4%	74,6%
Startersresultaat	86,6%	81,8%	84,2%	84,5%

Rendementen 2016-2017	Leeuwenborgh	Arcus College	Streefwaarde fase 1 (gewogen gem.)	Landelijk gem. 2016-2017
Startersresultaat	6,6%	81,8%	84,2%	84,5%
Kwalificatiewinst	87,2%	83,7%	85,5%	87,0%
Opstroom niv. 1-2-3	44,4%	39,4%	41,9%	42,4%
Doorstroom mbo-hbo	43,9%	25,6%	34,8%	36,1%
Studiesucces hbo jr. 1	78,5%	75,4%	77,0%	—

Tabel: Benchmark studiesucces, schooljaar 2020 - 2021

In onderstaande tabel zijn de resultaten van de benchmark studiesucces 2021 weergegeven.
De resultaten van de benchmark studiesucces 2022 worden in mei 2023 opgeleverd.

Indicator 2020-2021	Landelijk gemiddelde (mbo)	VISTA college	Streefwaarde fase 2
1. Jaarresultaat	72,4%	75,9% (+)	N.v.t.
2. Diplomaresultaat	72,7%	77,4% (+)	N.v.t.
3. Startersresultaat	84,7%	88,9% (+)	84,5%
4. Passende plaatsing	90,9%	93,7% (+)	N.v.t.
5. Passend diploma	62,6%	68,2% (+)	N.v.t.
6. Opstroom	21,0%	24,1% (+)	N.v.t.
7. Kwalificatiewinst	88,3%	89,5% (+)	87%
8. Doorstroom mbo-hbo	33,6%	34,1% (+)	36,1%

Tabel: Benchmark studiesucces, schooljaar 2020 - 2021

Uit de tabel blijkt dat VISTA college voor alle indicatoren (ruim) boven het landelijk gemiddelde scoort. Tevens blijkt dat er sprake is van een stijgende lijn ten opzichte van voorgaande jaren.

Studentenaantallen kwetsbare instroom

In onderstaande tabel is de kwetsbare instroom voor het schooljaar 2021-2022 uitgewerkt.

Kwetsbare instroom 2021 - 2022	mbo1 aantal	% mbo1	mbo2 aantal	% mbo2	Totaal	% Totaal
mbo1	90	41%	141	23%	231	28%
Pro	59	27%	49	8%	108	13%
vmbo-bbl	39	18%	374	62%	413	50%
vso-arbeidsmarkt	15	7%	12	2%	27	3%
vso-vervolgonderwijs	17	8%	25	4%	42	5%
Totaal	**220**	**100%**	**601**	**100%**	**821**	**100%**

Tabel: Kwetsbare instroom 2021 - 2022

In de kwaliteitsagenda zijn geen streefwaarden opgenomen. De aantallen zijn afgenomen in vergelijking met de situatie vóór de fusie.

JOB-monitor

In onderstaande tabel zijn de resultaten van de JOB-monitor uit 202 en 2018 weergegeven. In de volgende tabel wordt ingezoomd op de resultaten van 2022.

Tevredenheid student	Leeuwenborgh 2018	Arcus 2018	SW: Landelijk gem. 2018	SW: Landelijk gem. 2020	VISTA college 2020
Lessen/programma	3,5	3.5	3.4	3.3	3.4
Toetsing & examinering	3.8	3.9	3.7	3.1	3.2
Studiebegeleiding	3.6	3.7	3.5	3.3	3.4
Onderwijsfaciliteiten	3.5	3.7	3.6	N.B.	N.B.
Vaardigheden & motivatie	3.5	3.5	3.4	N.B.	3.6
Sfeer en veiligheid	3.8	3.9	3.8	N.B.	N.B.

Tabel: resultaten JOB-monitor 2018-2020

Vanuit de JOB-monitor zijn de vragen en categorieën in 2022 anders ingedeeld. Het vergelijken van de resultaten van 2022 met voorgaande jaren is op basis van de categorieën zoals in voorgaande tabel weergegeven daarom niet mogelijk. In onderstaande tabel worden daarom de scores van de JOB monitor 2022 vergeleken met het landelijk gemiddelde.

Thema	Score landelijk	Score VISTA college
Informatie	3,1	3,1
Lesmateriaal en toetsen	3,2	3,1 (-)
Omgeving, sfeer en veiligheid	3,6	3,5 (-)
Onderwijs en begeleiding	3,3	3,3
Stage (bol) / leerbedrijf	3,8	3,8
Stage (bol) / school	3,1	3,1
Werkplek (bbl) / school	3,5	3,6 (+)
Werkplek (bbl) / werkplek	4	4

Tabel: resultaten JOB-monitor 2022

Uit de tabel blijkt dat VISTA college voor vijf thema's gelijk aan het landelijk gemiddelde scoort. Voor 2 thema's scoort VISTA college slechts één decimaal minder dan het landelijk gemiddelde: lesmateriaal/toetsen; en omgeving/sfeer/veiligheid. Voor één thema scoort VISTA college één decimaal hoger dan het landelijk gemiddelde: Werkplek bbl.

JOB 2018	Leeuwenborgh	Arcus College	Streefwaarde fase 1 (landelijk)
Rapportcijfer opleiding	7,2	7,3	7,1
Rapportcijfer school	6,9	6,6	6,7

VISTA college	JOB 2020	JOB 2022	Streefwaarde fase 1 (landelijk gem. 2020)
Rapportcijfer opleiding	6,8	6,8	6,8
Rapportcijfer school	6,6	6,5	6,6

Tabel: Resultaten JOB-monitor

Te zien is dat de scores van het VISTA college nagenoeg in lijn liggen met de streefwaarde/het landelijk gemiddelde. Alleen het rapportcijfer van de school wijkt één decimaal af. Hier is geen specifieke verklaring voor te formuleren. Ten opzichte van 2018 zijn de resultaten minder hoog, maar dat is in lijn met het landelijk gemiddelde (dat ook is gedaald). Dit heeft te maken met de coronacrisis die veel effect heeft gehad op het onderwijs; en daarmee de beleving van de studenten.

2.8 Aansluiting op de begroting

Voor het thema studentgericht is voor de periode van 4 jaar een bedrag begroot van afgerond €18,8 miljoen. De middelen worden per jaar evenredig toegekend. Er zijn meer middelen ingezet, onder meer vanwege de extra inzet voor N2. Voor een nadere duiding zie de toelichting op de begroting in hoofdstuk 7.

Thema	Begroot 2019-2022	Realisatie 2019-2022
Studentgerichte kwaliteitsacties	€ 18.868	€ 21.727

Tabel: Aansluiting op de begroting thema studentgericht

2.9 Reflectie studentgericht

Uit bovenstaande toelichting en cijfers blijkt dat VISTA t.a.v. studentgerichtheid in hoge mate de gestelde doelen behaald heeft. Met name voor wat betreft de indicatoren opgenomen in de benchmark studiesucces scoort het VISTA college uitmuntend (hoger dan omliggende onderwijsinstellingen, hoger dan het landelijk gemiddelde en hoger dan de vorige meting).

Voor de onderwijsteams is het fijn dat in 2022 de coronaperiode voor minder belemmeringen zorgde. De onderwijsteams hebben goed zicht kunnen houden op de individuele studenten en vaak ook extra maatwerk kunnen leveren (zie ook de toelichting omtrent het NPO-programma in paragraaf 1.8). Vertragingen in studievoortgang hebben we getracht te voorkomen door gebruik te maken van de diverse inhaalprogramma's. Er is een goede basis gelegd voor verdere verbeteringen en ook in 2023 wordt verder ingezet op het terugdringen van de VSV-cijfers. Dit is dan ook een van de speerpunten binnen het VISTA college.

In het kalenderjaar 2022 is het beleidsplan voor studentenfeedback vastgesteld. Dit plan is op initiatief van de centrale studentenraad door de afdeling SOB en in samenspraak met het onderwijs tot stand gekomen. Verder is in het kalenderjaar 2022 een instellingsdialoog rondom het thema studentenparticipatie (breder dan studentenfeedback) georganiseerd. De volgende vraag stond hierbij centraal: 'Hoe kunnen we de studentparticipatie versterken zodat deze bijdraagt aan de ontwikkeling van onze studenten én het VISTA college als lerende organisatie'? De instellingsdialoog heeft geleid tot mooie onderzoeksresultaten die input vormen voor de verdere aanpak. In 2023 is studenten participatie aangewezen als een van de prioriteiten van het VISTA college, waarbij onder meer het doel is om toe te werken naar een visie op dit thema (zie ook paragraaf 6.1).

Thema 3

Regiogericht

1. Onderwijspartner voor de regio
2. Euregionalisering

3.1 Participeren op bestuursniveau in de relevante netwerken en bijdragen aan regionale visie

Zuyd Hogeschool en het VISTA college hebben samen een AD-traject ontwikkeld voor Engineering. Dit traject is in 2022 van start gegaan. De opleiding wordt grotendeels op de VISTA-locatie in Sittard uitgevoerd. Het AD-traject richt zich op de eerste plaats op post-initieel onderwijs in relatie tot de procesindustrie en is gericht op het verder opleiden van medewerkers.

VISTA participeert in de JTF (Just Transition Fund) propositie en legt daarbij de verbinding tussen de behoeften van de arbeidsmarkt en technologische innovaties voor de noodzakelijke transitie in de chemie van Chemelot.

De samenwerking tussen Gilde Opleidingen en het VISTA college verbreed zichverder. Er wordt samengewerkt aan een RIF-aanvraag voor Retail in samenwerking met het Retail Innovatie Centrum te Roermond. Tevens is het VISTA college verbonden aan een RIF-aanvraag voor de beveiligingswereld in samenwerking met gemeentes. Ook is het VISTA college aangesloten bij de RIF 'Biodiversiteit en Duurzame Leefomgeving' van het Yuverta college.

Het project YOULP is opgestart in samenwerking met een consortium van instellingen uit de kinderopvang en het PO (zie paragraaf 1.4 voor een toelichting).

VISTA college heeft het thema vitaliteit hoog op de agenda staan. Het Centrum voor Innovatief Vakmanschap op het gebied van vitaliteit & leefstijl (CIV) is ontwikkeld in samenwerking met partners uit het bedrijfsleven, gemeentelijke instellingen en zorginstellingen. Hierbij wordt ingezet op een integrale kijk op leefstijlinterventies; beweging, voeding, gedrag, positieve gezondheid, en de verschillende doelgroepen die door de toekomstige professional begeleid worden.

3.2 Investering techniekonderwijs Zuid-Limburg (TOZL)

De technologieroute en verschillende vakmanschapsroutes zijn geïmplementeerd en voor de werving van studenten is een aanpak uitgewerkt die nu in het vervolgproject STO (Sterk Techniek Onderwijs) verder wordt geïmplementeerd. Project TOZL is succesvol afgesloten. Een breed aanbod van technische opleidingen kan financieel verantwoord in stand worden gehouden. De daling van de studenteninstroom is veranderd in een kleine groei, die we willen verduurzamen via STO.

Het streven is om een oriëntatie traject te implementeren waarbij studenten van het VO kennis kunnen maken met de diversiteit van technische opleidingen. De samenwerking zal voor de realisatie hiervan steviger geborgd moeten worden in Zuid- Limburg door een evenwichtige samenstelling in verschillende gremia.

3.3 Ontwikkelen van broedplaatsen

Een provinciale subsidie maakt het mogelijk om - in samenwerking met de gemeentes Valkenburg, Beekdaelen en Eijsden-Margraten en stakeholders als Brightlands, ondernemersverenigingen, LIOF en individuele bedrijven - de verbinding te maken tussen onderwijs en diverse sectoren binnen het MKB. Studenten en bedrijven werken samen aan de ontwikkeling of verbetering van een proces, product of dienst. Dat wordt gedaan aan de hand van de wetenschappelijk onderbouwde double-diamond-methodiek. Samen met bedrijven wordt in dertig weken een idee uitgewerkt voor een proces, een dienst of product. Kenmerkend voor deze aanpak is dat partijen onderling van elkaar afhankelijk zijn. Ze werken niet alleen samen, maar dagen elkaar ook uit. Zo ontstaat er een duurzame samenwerking en praktische, duurzame oplossingen die anders niet waren gerealiseerd. Het fenomeen broedplaatsen kent VISTA college al langer, denk aan CHILL (zie ook paragraaf 1.4).

Het project MKB-broedplaatsen is gestopt op 1 februari 2022 na twee keer een verlenging i.v.m. de coronacrisis. De insteek om voor alle richtingen tegelijk verbinding en samenwerking te zoeken, bleek niet werkbaar en miste voldoende focus. Door de directe samenwerking tussen onderwijs en werkveld (standaard voor het mbo-onderwijs) aan te vullen met samenwerking binnen de PPS- en, kan er een zuivere focus gehouden worden op relevante ontwikkelingen (zie ook paragraaf 3.4). De aanpak zorgt er ook voor dat de onderlinge (vak) taal tussen onderwijs en werkveld beter gesynchroniseerd is. Deze strategisch-tactische aanpak zorgt voor betere afstemming op toekomstige beroepen. Het project is in februari 2022 gestopt.

3.4 Platform stakeholders en uitbreiding PPS-en

Het living lab 'De beroepen van de toekomst' is stopgezet. Wel is er vooral ingezet op de bestaande PPS-en. Deze zijn verder uitgebouwd om zo tot elkaar versterkende ecosystemen te komen voor Limburg. Het aantal PPS-en waarin VISTA participeert neemt daarom gestaag toe en omvat op dit moment de volgende sectoren (zie ook paragraaf 1.4):

- Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL);
- Arbeidsmarkt (RMT, Leo loopbaan, Limburg Leert Door, Werkcentrum Zuid Limburg);
- Procesindustrie & Onderzoek Chemie & Materialen (CHILL/CoP, PML, CCH) ;
- Logistiek (Beyond);
- Gebouwde Omgevingen (CIVIL, GOL en SEGO);
- Automotive (Topdealerklas, mogelijk uitbouwen naar onderhouden apparaten);
- VDL NedCar Manufacturing College (mogelijk uitbouwen naar discrete maakindustrie);
- ICT (DigiWise – MKB datalab – AI-hub Zuid);
- Kinderopvang (YOULP);
- Horeca (Foodlab);
- Onderwijs (Educatieve Agenda Limburg);
- Techniekcoalitie Limburg (kan onderdeel van de Industriecoalitie worden);
- Vitaliteit en gezondheid;
- Biodiversiteit en Duurzame Leefomgeving;
- Retail (trekt Gilde in samenwerking met Retail Innovatie Centrum te Roermond);
- Beveiliging (trekt VISTA in samenwerking met Gilde en gemeentes);
- Mens ontwikkelbedrijven (nog op te bouwen).

3.5 Actualiseren beleid internationalisering en ontwikkelen toolkit

Naast de Euregio toolkit is er een inspiratiemagazine over de verschillende mogelijkheden voor de inzet van 'Internationalisation @ Home' ontwikkeld. De Global Mind Monitor (samen met Zuyd Hogeschool en Gilde Opleidingen) is in ontwikkeling. Medewerkers worden getraind door het lectoraat van Zuyd Hogeschool Een assessment voor studenten en professionals om te reflecteren op hun global competences is in dit project ontwikkeld. In de mobiliteiten is een stijgende lijn te zien en teams zijn zich meer bewust van de mogelijkheden op het gebied van internationale ervaringen. Vanuit de samenwerking met 'Stichting Duits in de beroepscontext' streeft VISTA ernaar om de Duitse taal en euregionale samenwerking steeds meer te stimuleren. Het team Marketing, Communicatie en Events is koploper wat betreft Euregionale samenwerking. Vanwege de toegenomen euregionale samenwerking heeft VISTA dit jaar het Euregiolabel toegekend gekregen.

3.6 Aansluiting op de begroting

Voor het thema Regiogericht is voor de periode van 4 jaar een bedrag begroot van afgerond € 2,5 miljoen. De middelen worden per jaar evenredig toegekend. Er is meer ingezet dan begroot. Dit komt doordat al meer aandacht is besteed aan activiteiten rondom LLO dan in de Kwaliteitsagenda voorzien, onder meer vanwege de nood die is ontstaan door de COVID-19- crisis. Voor een nadere duiding zie de toelichting op de begroting in hoofdstuk 7.

Thema	Begroot 2019-2022	Realisatie 2019-2022
Regiogericht kwaliteitsacties	€ 2.476	€ 5.774

Tabel: Aansluiting op de begroting thema regiogericht

3.7 Reflectie regiogericht

Het is VISTA gelukt om zich in de drie jaar na de fusiedatum goed te verankeren in de regio Zuid-Limburg. Dit blijkt uit de vele samenwerkingsverbanden waar VISTA een bijdrage aan levert. Op deze manier geeft VISTA inhoud aan de ambitie om een sterke toegevoegde waarde te zijn binnen de ontwikkeling van de regio. De hechte samenwerking met het werkveld komt ook terug in de nieuwe onderwijsvisie (contextrijk opleiden – zie ook paragraaf 1.4). Ook hebben veel bedrijven en instellingen hulp gevraagd bij het invullen van grote aantallen vacatures (zorg, logistiek) die door de coronacrisis zijn ontstaan. VISTA college heeft niet alleen bestaande faciliteiten ingezet, maar ook in co-creatie slimme oplossingen gezocht om in korte tijd, met basisopleidingen, mensen snel aan het werk te krijgen. De transitieopgaven in de regio (energie, circulariteit, vitaliteit) is een aandachtspunt om (verder) op te pakken.

Thema 4

Toekomstgericht

1. 21st century skills in curriculum
2. Aansluiting arbeidsmarkt
3. Onderzoek en startups

4.1 Portfoliobeleid- en opleidingsaanbod i.s.m. bedrijfsleven

Portfoliobeleid staat bij ieder onderwijsteam hoog op de agenda. De landelijke veranderingen hebben effect op de onderwijsvisie richting de toekomst. Meerdere opleidingen worden samengevoegd in één breed instroomprofiel, waarbij onderwijsteams steeds meer de keuze maken voor één breed basisjaar om vervolgens de student de keuze te laten maken in de uitstroomrichting in het tweede jaar. Hiermee zorgt het VISTA college ervoor dat het portfolioaanbod voor initieel onderwijs ruim blijft en dat studenten de ruimte krijgen om de juiste keuze te maken voor de uitstroomopleiding waar de student zich het meeste mee verbonden voelt. VISTA college heeft drie brede doelgroepen gedefinieerd: starters, herstarters en doorstarters. Ieder onderwijsteam dient hieraan het opleidingsportfolio te koppelen.

In 2022 zijn er grote stappen gemaakt ten aanzien van de uitbreiding van het onderwijsportfolio op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. Zowel Zorg & Welzijn, Techniek als Logistiek hebben het onderwijsportfolio verrijkt met oriëntatieprogramma's, praktijkverklaringen, mbo-verklaringen en mbo-certificaten (keuzedeel en beroepsgericht). Deze initiatieven vinden plaats naast de al bestaande BBL en BOL opleidingen. Ook Retail & Commercie en Food Hospitality Services & Recreatie & Toerisme zijn in 2022 gestart met het ontwikkelen en uitvoeren van nieuwe LLO- producten. VISTA college werkt samen met samenwerkingspartners (Yuverta, Gilde Opleidingen, Universiteit Maastricht, Open Universiteit, Zuyd Hogeschool) om in de verticale en horizontale ketenkolom te bouwen aan een totaal regionaal opleidingsportfolio gekoppeld aan de belangrijkste transities in de regio (energietransitie, circulariteit, vitaliteit, digitalisering, laaggeletterdheid/ laagopgeleid, vergrijzing/ ontgroening). Hierdoor kijkt het VISTA college samen met haar onderwijspartners welk onderwijs gevraagd wordt zowel op het maatschappelijke vlak als ook op de arbeidsmarktrelevantie nu en in de toekomst in de regio.

Arbeidsmarkrendement

Totaal aantal gediplomeerden 2040, waarvan werknemer 1690. Dit levert een arbeidsmarktendement op van 82,8%.

Aandeel BBL–trajecten
Totaal aantal studenten 12883, waarvan BBL studenten 2690. Dit levert een percentage op van 20,9%.

Bron: DUO, Kwaliteitsafspraken per instelling, 2022

4.2 Uitvoering praktijkonderzoek ecosystemen

De opgedane kennis rond ecosystemen wordt toegepast bij het uitbouwen van het netwerk PPS- en om zo tot volwaardige ecosystemen te komen (zie ook paragraaf 3.4). Hierbij worden nadrukkelijk verbindingen gelegd met de topsectoren en de Brightlands Campussen. Zo wordt de verbinding gemaakt tussen de technologische innovaties die plaatsvinden op de campussen en de implementatie van deze kennis in de maatschappij en het MKB. Het MBO speelt een belangrijke rol in het realiseren van de kenniscirculatie.

4.3 Doelmatig en arbeidsrelevant opleidingsaanbod

In het kader van LLO wordt doorlopend gekeken naar het vergroten van het aanbod van derde leerweg-opleidingen om beter aan de vraag van de arbeidsmarkt te kunnen voldoen. Voor diverse opleidingen (crebo's) is een derde leerwegerkenning toegekend.

Daarnaast zijn er meerdere opleidingen die door COVID-19 een numerus fixus hebben ingesteld omdat hun arbeidsmarktperspectief gedaald is. Zie hiervoor ook de "Vakmanschapsagenda MBO Limburg 2030". Dit is een initiatief van de samenwerkende mbo-instellingen in Limburg. Kernopgave in deze agenda is: "Het Limburgse MBO biedt een voor iedereen toegankelijk, toekomstbestendig, kwalitatief goed en arbeidsrelevant beroepsonderwijs in de (eu)regio, toegespitst op de persoonlijke leer- en ontwikkelbehoefte.

Ook landelijk wordt nagedacht over de toekomst van het mbo, waaronder in MBOin2030. In MBOin2030 buigt een groot aantal stakeholders uit en om het mbo zich over de vraag: "Hoe zorgen wij voor een toegankelijk, toekomstbestendig en kwalitatief hoogwaardig (middelbaar) beroepsonderwijs in iedere regio in 2030, toegespitst op de persoonlijke leer- en ontwikkelbehoeften van de deelnemende studenten en volwassenen?" Vanuit verschillende perspectieven (namelijk gepersonaliseerd leren, dialogisch valideren, veranderende taken en rollen van docenten, regionale ecosystemen en centra voor innovatie en beroepsonderwijs) wordt deze vraag opgepakt.

4.4 Uitbreiding practoraat gepersonaliseerd leren en verkenning andere practoraten

Naast het practoraat Gepersonaliseerd Leren is eind 2020 besloten over te gaan tot de oprichting van een tweede practoraat, het practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek. Begin 2021 is een practor hiervoor aangesteld. Beide practoraten hebben hun meerjarenplannen ingediend bij de landelijke stichting 'Ieder MBO een practoraat'. Ook zijn binnen bijna alle onderwijsteams inmiddels onderwijskundig leiders aangesteld die in hun teams en team overstijgend bezig zijn met onderwijsontwikkeling en innovatie. Deze ontwikkeling en de oprichting van een tweede practoraat binnen VISTA heeft geleid tot een scherpere inhoudelijke focus binnen de practoraten en het inrichten van andere vormen van betrokkenheid van onderwijskundig leiders bij praktijkgericht onderzoek binnen de practoraten Gepersonaliseerd Leren en Digitale Pedagogiek en Didactiek.

In 2022 hebben beide practoraten een jaarplan opgesteld voor het schooljaar 2022-2023, waarin verder gespecificeerd wordt welke thema's onderzocht worden. Voor wat betreft het practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek gaat het om ICT-bekwaamheden van docenten, de effectieve inzet van XR en de stand van zaken als het gaat

om het implementeren van door technologie ondersteund onderwijs. In 2022 is het DigCompEdu model aangenomen als leidende richtlijn voor de ICT-bekwaamheden van docenten en is een Digiscan ontwikkeld om deze bekwaamheden te meten. Vanaf 2023 zal deze scan tweejaarlijks worden afgenomen om de ontwikkeling van ICT-bekwaamheden van docenten te meten.

Het practoraat Gepersonaliseerd Leren focust zich in 2022 vooral op de zelfregulerende vaardigheden die studenten nodig hebben om zelf meer regie te kunnen nemen in gepersonaliseerd leren, en op wat dat vraagt van docenten (de coachende rol van de docent). Eind 2022 is gestart met een onderzoek naar opbrengsten van innovatieprojecten op het gebied van gepersonaliseerd leren. Dit onderzoek wordt in 2023 verder uitgezet.

4.5 Gezamenlijk startups programma

Een gezamenlijk startup programma zoals dit in verleden bij Leeuwenborgh Opleidingen was, is er niet meer. Daarvoor in de plaats zijn de strategische middelen gekomen, die onderwijsteams kunnen aanvragen (zie ook paragraaf 1.1). Het strategische middelen traject heeft geleid tot bijna dertig trajecten bij verschillende onderwijsteams op het gebied van innovatie en vernieuwing van de curricula. Initiatieven variëren van VR toepassingen, leerwerk omgevingen in het werkveld tot innovatieprojecten op het gebied van mentoraat en begeleiding. De projecten worden door onderwijskundig leiders opgenomen in 'de Gids'. Ook in schooljaar 22-23 lopen de strategische middelen voor teams door. Er is een vernieuwde procedure opgezet, waarmee de innovatieprojecten meer in samenhang worden gebracht met andere strategische ontwikkelingen. Daarnaast is er meer nadruk op de borging van resultaten en het leren van de innovaties als lerende organisatie.

4.6 Professionele leergemeenschap (PLG) Anders Verantwoorden

Ontwikkelingen in het mbo, in aansluiting op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, maakt dat de huidige wijze van examinering niet altijd meer naadloos aansluit bij het (vernieuwde) onderwijs. Het onderzoek 'Anders verantwoorden van de diplomabeslissing in het mbo' (2020), uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van OCW, is ontstaan vanuit de behoefte aan flexibilisering en dat examinering niet meer als een momentopname gezien wordt, maar dat er meer vanuit een breder perspectief gekeken wordt. Er is meer verbinding nodig tussen onderwijs en examinering, waarbij ook het leerproces zodanig georganiseerd wordt dat er tijdens het onderwijs informatie gegenereerd wordt t.b.v. diplomering. De diplomabeslissing komt dan op een andere manier tot stand. Maar ook bewijzen die verkregen zijn buiten het onderwijs kunnen gevalideerd worden om zodoende verkorte of versnelde opleidingstrajecten aan te bieden; dit is het erkennen van leer- werk- en levenservaring (EVL) in kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO), deeltijdonderwijs en BBL-trajecten.

Om met elkaar de mogelijkheden te verkennen is een professionele leergemeenschap (PLG) op het gebied van 'Anders Verantwoorden' gestart. Deelnemers van de PLG zijn onderwijskundig leiders en docenten. Binnen de PLG wordt kennis met elkaar gedeeld over o.a. het onderwijsconcept programmatisch toetsen, formatief handelen en het inzetten van een dashboard of e-portfolio voor het verwerken van feedback. En met een specifieke doelgroep (BBL-opleidingen van Zorg, Logistiek, Horeca en Pedagogisch Werk) wordt gekeken naar het erkennen

van eerder verworven leer-, werk-, en levenservaringen (EVL). Deze input wordt meegenomen naar het landelijke project Anders Verantwoorden #LLO.

Anders verantwoorden #LLO

In vrijwel alle sectoren is sprake van tekorten op de arbeidsmarkt en dat lijkt de komende jaren niet anders te worden. Dat vraagt om een grotere investering in om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden. Echter voor deze scholingstrajecten is het niet altijd logisch dat een vak- volwassen professional opnieuw gemeten wordt aan een onderwijsstandaard die bedoeld is voor een startkwalificatie. Aan dit maatwerk ligt vaak vrijstelling ten grondslag; vrijstelling van onderwijs en/of vrijstelling van examinering.

VISTA college, en in het bijzonder team Zorg, is één van de 10 ROC's dat betrokken is bij het landelijke project Anders Verantwoorden bewijsmateriaal #LLO. Dit project is in 2022 door het Kennispunt MBO Onderwijs & Examinering en het Kennispunt Mbo Leven Lang Ontwikkelen gestart.

Het doel van het landelijke project is om samen concrete handreikingen te ontwikkelen waarmee onderwijsteams en examencommissies op een verantwoorde manier leer- werk- en levenservaringen kunnen herkennen, waarderen en valideren. Op basis daarvan kunnen zij onderwijs op maat aanbieden (onderwijsteam) of op een verantwoorde manier vrijstelling verlenen voor examinering (examencommissie).

4.7 Aansluiting op de begroting

Voor het thema Toekomstgericht is voor de periode van 4 jaar een bedrag begroot van afgerond €3,8 miljoen. De middelen worden per jaar evenredig toegekend. Er is meer ingezet dan begroot. Voor een nadere duiding zie de toelichting op de begroting in hoofdstuk 7.

Thema	Begroot 2019-2022	Realisatie 2019-2022
Toekomstgericht kwaliteitsacties	€ 3.844	€ 4.626

Tabel: Aansluiting op de begroting thema toekomstgericht

4.8 Reflectie op Toekomstgericht

Er is al veel bereikt en er zijn mooie stappen gezet en aan randvoorwaarden voldaan (onderwijskundig leiders in alle teams, practoren, samenwerkingen met HBO en WO, intensivering samenwerking met Brightlands campussen). Ook is geïnvesteerd in praktijkvoorzieningen voor diverse technische opleidingen. Het is veelbelovend dat VISTA in de periode 2019-2022 toch flink heeft kunnen inzetten op de toekomstgerichtheid van de opleidingen. Het meerjaren strategisch beleidsplan 'VIZIER' geeft onze blik op de toekomst weer, waarin landelijke, provinciale en regionale toekomstbeelden zijn verwerkt.

Deze beelden laten ons nadenken over 'wat is goed opleiden in een veranderende wereld' en hoe geven wij hier inhoud en vorm aan. De pedagogisch-didactische onderwijsvisie 'Gaan voor Groei' van VISTA sluit aan bij het thema toekomstgerichtheid; het bieden van toegankelijk, toekomstbestendig, kwalitatief goed en arbeidsrelevant beroepsonderwijs in de (eu)regio, toegespitst op de persoonlijke leer- en ontwikkelbehoefte van elke student. Op basis van de vier pijlers in de onderwijsvisie – gepersonaliseerd leren, ontwikkelingsgericht begeleiden, activerende didactiek, contextrijk opleiden – geven we onze studenten een duurzame basis voor een toekomst die met veranderingen gepaard gaat. Zij worden zodanig opgeleid dat zij ook in de toekomst succesvol zijn in leven en werk. Daarmee dragen we niet alleen bij aan de ontwikkeling van onze studenten, maar ook van onze regio en van onszelf als organisatie.

Thema 5

VISTA Thema's

1. **Teams in de lead: teams zijn, binnen wettelijke kaders en de VISTA visie en beleid, primair verantwoordelijk voor het verzorgen van goed onderwijs en hebben ook het mandaat dat daarbij past.**
2. **Kwaliteitscultuur: een cultuur waarin professionals de ruimte krijgen (én nemen!) om zowel individueel als samen te reflecteren op kwaliteit, met elkaar het gesprek daarover te voeren, en dit om te zetten in effectieve kwaliteitszorg. Leren, verbeteren en ontwikkelen (innoveren) is een randvoorwaarde om te komen tot een duurzame verbetering van de kwaliteitszorg en onderwijskwaliteit.**
3. **Professionalisering: een professionele medewerker die in staat is te reflecteren en zich te blijven ontwikkelen.**

5.1 Teamscans en management development programma

De portefeuille Kwaliteit geeft (gevraagd en ongevraagd) advies over kwaliteitszaken binnen VISTA. Alle clusters, staven en diensten zijn vertegenwoordigd in de portefeuille. Een ander belangrijk voorbeeld waarmee VISTA inzet op kwaliteitscultuur zijn de teamscans. Teamscans worden ingezet om teamvolwassenheid te meten en teamontwikkeling in kaart te kunnen brengen. In 2022 zijn de teamscans voortgezet, dit jaar ook met ondersteunende diensten. In totaal gaat het hierbij om 31 teams en 653 medewerkers. Ook de eerste onderwijsteams zijn weer gestart. Het instrument wordt eens per drie jaar ingezet. Inmiddels worden de scans begeleid door medewerkers van de dienst Personeel & Organisatie. Samen met de externe instantie UPD blijft het VISTA college investeren in de bekwaamheden in relatie tot het begeleiden van de teamscans. VISTA college hecht waarde aan het verder uitbouwen van het management development- programma voor leidinggevenden en het ontwikkelingsprogramma voor onderwijskundig leiders.

5.2 Coaching op maat

Gezien het belang van deze vorm van leren heeft VISTA college in 2022 geïnvesteerd in de kwaliteit van coaching middels het opzetten van een pool van gekwalificeerde externe coaches. Op deze manier borgen we de kwaliteit en hebben we steeds flexibele capaciteit beschikbaar met duidelijke expertise tegen een redelijke prijs. We maken dus uitsluitend gebruik van coaches uit de pool. Er vindt jaarlijks een evaluatie plaats, waarbij het ook mogelijk is om nieuwe coaches toe te voegen.

5.3 Investeren in informatievoorziening

Er is veel geïnvesteerd in een gemeenschappelijke en goede informatievoorziening. Dit heeft eerder geresulteerd in een dashboard en een 'cockpit' op teamniveau waar teams hun dagelijkse stuurinformatie uit kunnen halen. Teams kunnen daardoor sneller zien hoe ze ervoor staan, waar het goed gaat en waar extra inzet nodig is. Dit vergroot de wendbaarheid van teams. In 2022 is de cockpit verder doorontwikkeld, waardoor onder meer alle data nu ook op crebo-niveau beschikbaar is in het dashboard.

In het schooljaar 2021-2022 is de cockpit aangevuld met een nieuwe tool: de kwaliteitsmonitor. Deze digitale tool is een hulpmiddel voor alle teams om onderwijskwaliteit en teamdoelen geïntegreerd te monitoren. De monitor hanteert het waarderingskader van de Inspectie als uitgangspunt.

De monitor faciliteert de PDCA-cyclus op teamniveau. In 2022 is de tool verder doorontwikkeld, waarbij er in 2022 onder meer ook een versie is opgeleverd voor de ondersteunende afdelingen. Daarnaast zijn in 2022 diverse verbeteringen doorgevoerd, zoals het toevoegen van een kaart om de activiteiten rondom de besteding van de NPO-middelen inzichtelijk te maken.

5.4 Uitbouwen VISTA academy

Het aanbod van de VISTA Academy is uitgegroeid tot een volwaardig en volwassen aanbod. Alle medewerkers kunnen hier terecht voor maatwerk ondersteuning en advies. Er is een aanbod van zowel fysieke, online als blended interventies voor individuele medewerkers en teams. Ook organisatie brede thema's zoals duurzame inzetbaarheid en digitalisering worden ondersteund.

In 2022 is met name ingezet op het 'Innovatie Development' traject voor onderwijskundig leiders, onderzoek middagen in samenwerking met de practoraten en aanbod in relatie tot digitale vaardigheden samen met de blended coaches. Medewerkers van de VISTA Academie zijn werkzaam binnen de opleidingsschool "MBO-docent in Limburg" en dragen in co-creatie met Fontys en Gilde Opleidingen, bij aan het opleiden en begeleiden van docenten.

5.5 Specifieke assessments en begeleiding management

Alle leidinggevenden bij het VISTA college hebben ontwikkelassessments gedaan, nemen deel aan management development trajecten, leiderschapsdagen en kunnen gebruik maken van intervisie. Bij aanstelling van managers worden selectie- en/of ontwikkelassessments uitgevoerd. Ook is maatwerk mogelijk zoals coaching op basis van de uitkomsten van de ontwikkelassessments en functioneringsgesprekken. Er wordt al voorzien in maatwerk vraagstukken, zoals leidinggeven op afstand, duurzame inzetbaarheid en ziekteverzuim.

Ook in 2022 zijn weer vijf leiderschapsdagen georganiseerd (met gemiddeld 116 deelnemers). De thema's waren: Innovatie in de praktijk, Ondernemerschap en leiderschap, invulling geven aan de VISTA-slogan "Wij zien jou!", onderwijsvisie "Gaan voor Groei", Gelijke kansen, Inclusie & diversiteit, sociale veiligheid.

Aan de maandelijkse leiderschapsmomenten - waar we stilstaan bij de realisatie van onze strategie - deden gemiddeld 90 leidinggevenden mee. Naast de uitvoering van het innovatie development programma voor de onderwijskundig leiders is er een start gemaakt met de ontwikkeling van een management development programma (zie ook paragraaf 5.1).

Resultaat	Beschrijving nul-situatie conform KA (2018)	Beschrijving ambitie 2020 conform KA (fase 1)	Beschrijving ambitie 2022 conform KA (fase 2)	Huidige stand van zaken (VISTA 2022)
Teams zijn in de lead	Teams worden hiërarchisch aangestuurd. Zelfstandigheid docenten beperkt	Teamscan en groeitraject bepaald. Taakvolwassen-heidsmonitor	Team voelt zich verantwoordelijk voor product eigen dienst. Inzet van medewerkers ondersteunt kwaliteit team maximaal	Teamscans zijn uitgevoerd. Zoals ook in het jaarverslag over 2021 is beschreven: "Het Galan-rapport laat zien dat de platte organisatie en de besturingsfilosofie Teams in de lead werkt".
Stimulerende kwaliteitscultuur	N.v.t.	niet benoemd	Lerende en professionele kwaliteitscultuur	Vanaf 2018 is er veel geïnvesteerd in cultuur, leiderschap, eigenaarschap en innovatie. Zo zijn er leidende uitgangspunten en kernwaarden geformuleerd; respectvol, samen, nieuwsgierig en ondernemend. Deze kernwaarden vormen expliciet de dragers van de kwaliteitscultuur.
Wendbare docenten die een leven lang ontwikkelen	N.v.t.	Beleidsplan professionalisering. Professionaliserings-trajecten	Opleidingsplannen per team waarin per individu is vastgelegd wat het ontwikkeltraject is, gekoppeld aan de gesprekscyclus resulterend in verhoging duurzame inzetbaarheid.	Ontwikkelplannen zijn voor een gedeelte van de populatie gereed. Alle teams zijn bezig met de ontwikkeling van meerjaren teamplannen.

Tabel: behorend bij paragraaf 5.5 van voortgangsrapportage

5.6 Aansluiting op de begroting

Voor de specifieke VISTA thema's is een bedrag uitgetrokken van afgerond € 7,5 miljoen over de periode van 4 jaar dat per periode evenredig is toegekend. Er is meer besteed dan begroot. Dit is onder andere ingezet ten behoeve van teamscans, VISTA Academy en leiderschapsdagen/ management development en professionalisering. Voor een nadere duiding zie de toelichting op de begroting in hoofdstuk 7.

Thema	Begroot 2019-2022	Realisatie 2019-2022
Teams in the lead	€ 1.432	€ 2.541
Kwaliteitscultuur	€ 2.048	€ 3.242
Professionalisering	€ 4.092	€ 7.801

Tabel: Aansluiting op de begroting VISTA thema's

5.7 Resultaten ten aanzien van VISTA thema's

Medewerkerstevredenheid onderzoek (MTO)

In onderstaande tabel zijn de resultaten van het MTO 2018 opgenomen.

MTO 2018	Leeuwenborgh	Arcus College	SW: mbo-benchmark
Betrokkenheid	7,6	7,8	7,4
Bevlogenheid	7,5	7,5	7,4
Tevredenheid	7,6	7,2	7,3
Werkgeverschap	7,1	6,7	6,8

In onderstaande tabel zijn de resultaten van het MTO 2022 opgenomen.

MTO 2022	VISTA college 2022	Benchmark	VISTA college 2020
Bevlogenheid	7,6	7,6	7,6
Betrokkenheid	7,6	7,4	7,6
Werkgeverschap	6,3	6,4	6,9
Sociale Veiligheid	7,2	7,2	—
Respons	78%	70,3%	75%

Tabel: MTO resultaten 2018, 2020 en 2022

De resultaten zijn binnen het VISTA college met het management gedeeld tijdens de leiderschap dag op 24 januari 2023. Hierin kwam naar voren dat er goede scores liggen op het terrein van:

- ✓ Sociale veiligheid
- ✓ Samenwerking binnen teams
- ✓ Bevlogenheid/ betrokkenheid van medewerkers
- ✓ Plezier in werk en capaciteiten sluiten aan bij het werk
- ✓ Licht gestegen balans werk/ privé
- ✓ Goeie persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden

Belangrijkste punt gedeeld op deze dag is dat de dialoog met en tussen medewerkers binnen de teams belangrijk is. In 2023 gaat het CvB in gesprek met de OR en de RvT en in bila's met leidinggevenden om de resultaten te bespreken. Ook zullen de leidinggevenden de resultaten verder in en met de teams bespreken.

5.8 Reflectie op de VISTA thema's

VISTA heeft vol ingezet op de nieuwe besturingsfilosofie en de bijbehorende organisatie inrichting, coördinatiestructuren en leiderschapsontwikkeling. We hebben tijdens deze transitie de basiskwaliteit op peil gehouden c.q. op onderdelen verhoogd. Uit het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie (2021) blijkt ook dat de sturing op kwaliteit door het bestuur van het VISTA college voldoende is, en er een stelsel van kwaliteitszorg is dat leidt tot verbetering van het onderwijsproces.
In 2022 is de mid- term review afgerond. De mid- term review komt voort uit de bij de fusie in 2019 gemaakte afspraak om halverwege de transitieperiode, die tot 2025 gepland is, de stand van zaken op te maken en de thermometer in de organisatie te steken. Maatstaf voor de mid- term review zijn de doelen en uitgangspunten van de fusie, zoals beschreven in het beslisdocument "L'Avenir ontketent innovatie". Trots, eigenaarschap en bevlogenheid. Deze woorden beschrijven het beste het gevoel dat naar boven kwam tijdens de ruim 40 interviews die zijn afgenomen. In elk gesprek kwam terug hoezeer medewerkers — ieder op hun eigen wijze — hun best doen voor de organisatie en trots zijn bij VISTA college te werken. Trots op het team, trots op VISTA, trots op datgene wat sinds de fusie 2,5 jaar geleden met elkaar bereikt is. Trots op hoe VISTA de Covid-19 pandemie heeft doorstaan, trots op de getoonde flexibiliteit. Hier en daar werden er op onderdelen ook zorgen geuit, maar bovenal overheerste het gevoel dat VISTA als organisatie qua richting en inrichting staat en dat met een goed gevoel de post-fusie integratiefase kan worden afgesloten. En daarmee de focus en de aandacht volledig gericht kan worden op de verrichting: de doorontwikkeling van dat wat er nu staat en het nog beter geven van goed, dekkend (middelbaar beroeps) onderwijs dat student- regio- beroeps- en toekomstgericht is en in co-creatie met student en werkveld gemaakt wordt.

6. Betrokkenheid studenten, docenten, werkveld

6.1 Betrokkenheid studenten

Bij de uitvoering van de van de Kwaliteitsagenda is de CSR (Centrale studentenraad) betrokken. De Centrale studentenraad houdt zich bezig met zaken die het onderwijs direct dan wel indirect raken. Hierbij valt te denken aan zaken zoals roostering van lessen, examens of huisvesting. Studenten laten ook met regelmaat hun stem horen via bijvoorbeeld studentenpanels en/of enquête(s).

Studentenfeedback, zoals de resultaten van de JOB-monitor, levert waardevolle informatie op. Op initiatief van de centrale studentenraad is een beleidsplan vastgesteld, waarin afspraken zijn gemaakt over studentenfeedback. Afgesproken is dat élk onderwijsteam vanaf 2022 een visie en uitwerking heeft opgesteld over hoe zij studentenfeedback vormgeven en inrichten. In deze visie wordt in ieder geval opgenomen:

- ✓ Welke methode wordt gebruikt;
- ✓ Welke thema's worden bevraagd;
- ✓ Wat wordt gedaan met de feedback:
- ✓ Hoe vindt terugkoppeling aan de studenten plaats.

De resultaten van de JOB-monitor zijn als input gebruikt bij het opstellen van de visie op studentenfeedback. De afdeling SOB verzamelt begin 2023 de best practices met als uiteindelijke doel toe te werken naar een set van gecertificeerde VISTA feedback instrumenten, waaruit de teams hun keuze kunnen maken.

Verder is in 2022 de instellingsdialoog studentenparticipatie uitgevoerd (zie ook paragraaf 2.9). De waarderende onderzoeksmethodiek heeft VISTA inzicht gegeven in de ontwikkelingsfase waarin VISTA staat m.b.t. studentenparticipatie en welke vervolgstappen VISTA verder kunnen helpen om het niveau van kwaliteitsverbetering en -borging verder te verhogen. Studentenparticipatie is aangemerkt als een belangrijk speerpunt voor 2023. Middels een 'multidisciplinaire werkgroep studentenparticipatie' wordt verder met de uitkomsten van de instellingsdialoog aan de slag gegaan.

Er wordt door docenten steeds meer onderwijs in het werkveld zelf gegeven. Studenten geven aan dat ze het leerzaam en plezieriger vinden om les te hebben op een bedrijfslocatie waarbij onderwijs gegeven wordt door de docenten van de school gecombineerd met praktijk direct op de werkplek. Dit concept van een hybride leeromgeving wordt bij steeds meer opleidingen toegepast.

In de terugkoppeling van de studenten over het online-onderwijs merken we een kentering. Ook uit de JOB-monitor komt naar voren dat studenten de voorkeur geven aan klassikaal onderwijs op school.

Bij activiteiten / evenementen die georganiseerd worden vanuit VISTA spelen de studenten een belangrijke rol en wordt gebruik gemaakt van hun expertise. Denk hierbij aan zaken als beveiliging, audiovisueel, gastvrouw/gastheer, logistiek, catering enzovoort.

6.2 Betrokkenheid docenten

Docenten zijn door hun opleidingsmanagers geïnformeerd over de afspraken in de Kwaliteitsagenda en deze zijn op basis van eigen prioritering opgenomen in de teamplannen Docenten zijn actief betrokken bij allerlei onderwijsvernieuwings- en onderwijsactiviteiten. De afgelopen jaren zijn thema's als digitalisering, blended learning en hybride leeromgeving in een versnelling gekomen. Docenten werden mede hierdoor uitgedaagd hun digitale vaardigheden en didactiek aan te passen. ICT-vaardige docenten werden I-coaches voor andere teamleden.

Docenten zijn ook betrokken bij het formuleren van de nieuwe onderwijsvisie 'Gaan voor Groei'. Driemaal per jaar vindt het VISTA onderwijscafé plaats. Tijdens deze bijeenkomsten presenteren docenten voor docenten in de vorm van workshops hun ervaringen op verschillende thema's.

6.3 Betrokkenheid bedrijven

Voor de bijeenkomst (om de voortgang van de kwaliteitsagenda te bespreken) in april 2022 met CKMBO waren vertegenwoordigers van bedrijven aangesloten. Zij gaven uitleg over hoe de samenwerking met het VISTA college vorm krijgt. Studenten krijgen les in hybride leeromgevingen (contextrijk onderwijs) en er zijn meerdere BBL-trajecten waarbij het onderwijsprogramma samen met het werkveld ontwikkeld werd, zodat studenten ook direct inzetbaar zijn in de beroepspraktijk.

VISTA college wordt steeds meer als partner gezien in de regio ook voor bedrijven en instellingen. Dit is een goede basis om op verder te gaan.

Daarnaast blijkt uit deze rapportage dat bedrijven actief betrokken worden bij ons dagelijks onderwijs. Ze participeren in PPS-en, projecten, in werkgroepen voor curriculumontwikkeling of komen als gastdocenten. De meeste teams organiseren regelmatig werkveldcontactdagen. Ook zijn er teams waarbij het werkveld een vaste klankbordgroep vormt.

7. Aansluiting op de begroting

7.1 Samenvattend begroting

Thema's	Begroot per jaar	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Verschil realisatie - begroot 2022	Begroot 2019 - 2022 Cum	Realisatie 2019-2022	Verschil realisatie t/m 2022	Prognose 2023	Prognose 2019-2023
1. Beroepsgerichte kwaliteitsacties	€ 2.170	€ 1.735	€ 2.139	€ 2.849	€ 2.625	€ 455	€ 8.680	€ 9.348[3]	€ 668	€ 1.448	€ 10.796
2. Studentgerichte kwaliteitsacties	€ 4.717	€ 4.474	€ 5.439	€ 5.931	€ 5.882	€ 1.165	€ 18.868	€ 21.727[4]	€ 2.859	€ 3.336	€ 25.063
3. Regiogerichte kwaliteitsacties	€ 619	€ 928	€ 1.244	€ 1.759	€ 1.844	€ 1.225	€ 2.476	€ 5.774[5]	€ 3.298	€ 986	€ 6.760
4. Toekomstgerichte kwaliteitsacties	€ 961	€ 694	€ 795	€ 1.603	€ 1.534	€ 573	€ 3.844	€ 4.626[6]	€ 782	€ 809	€ 5.435
Teams in the lead	€ 358	€ 413	€ 634	€ 740	€ 754	€ 396	€ 1.432	€ 2.541	€ 1.109	€ 413	€ 2.954
Kwaliteitscultuur	€ 512	€ 541	€ 968	€ 867	€ 866	€ 354	€ 2.048	€ 3.242	€ 1.194	€ 479	€ 3.721
Professionalisering	€ 1.023	€ 2.124	€ 1.657	€ 1.819	€ 2.201	€ 1.178	€ 4.092	€ 7.801	€ 3.709	€ 1.065	€ 8.867
Totaal	**€ 10.360**	**€ 10.909**	**€ 12.875**	**€ 15.568**	**€ 15.706**	**€ 5.346**	**€ 41.440**	**€ 55.059**	**€ 13.619**	**€ 8.537**	**€ 63.596**

Landelijke speerpunten

1) Arbeidsmarkt van de toekomst	€ 2.170	€2.973	€ 3.799	€ 5.728	€ 5.735	€ 3.565	€ 8.680	€ 18.235	€ 9.555	€ 3.071	€ 21.306
2) Jongeren in kwetsbare positie	€ 1.163	€1.036	€ 1.316	€ 1.250	€ 1.266	€ 103	€ 4.652	€ 4.867	€ 215	€ 689	€ 5.556
3) Gelijke kansen	€ 388	€1.036	€ 1.316	€ 1.250	€ 1.266	€ 878	€ 1.552	€ 4.867	€ 3.315	€ 689	€ 5.556
Totaal speerpunten	**€ 3.721**	**€5.044**	**€ 6.430**	**€ 8.228**	**€ 8.266**	**€ 4.507**	**€ 14.884**	**€ 27.968**	**€ 13.084**	**€ 4.449**	**€ 32.417**

[3] De kosten zijn onder meer hoger dan verwacht doordat pas eind 2020 zijn alle onderwijskundig leiders zijn ingezet. Zoals ook in voorgaande jaren benoemd zijn bij beroepsgericht meer activiteiten LLO ondergebracht.
[4] Er is meer uitgegeven dan begroot door met name kleinere groepen N2. Dit was bij aanvang niet begroot..
[5] Kosten zijn hoger dan begroot. Ook hier geldt (zoals voorgaande jaren gerapporteerd) het argument van de inzet onderwijskundig leiders. Dit was in eerste instantie niet aan dit thema toegerekend. Hetzelfde geldt voor LLO. De kosten van business development worden ook aan dit thema toegerekend.
[6] De acties van toekomstgericht worden veelal uitgevoerd in het verlengde van activiteiten van beroepsgericht en regiogericht.

7.2 Conclusie begroting 2022

De begroting 2022 kan worden gezien als bestendiging van het jaar 2021. Er zijn weinig veranderingen doorgevoerd. De concretisering van de acties maakt duidelijk dat LLO meer betrekking heeft op de thema's beroeps,-regio - en toekomstgericht dan het thema studentgericht waaronder het begroot was. LLO was over de hele looptijd begroot voor 591k per jaar en is pas vanaf 2020 lopen. In 2021 en 2022 zijn de kosten aanzienlijk hoger als gevolg van de vorming van de afdeling Business Development. Over de hele periode was de prognose dat er 13 miljoen meer ingezet gaat worden dan oorspronkelijk begroot en dat zien we ook terug in de realisatie tot en met 2022.

Dit heeft te maken met een aantal zaken, die door de fusie niet helemaal te voorzien waren:

- De onderwijskundig leiders hebben een sleutel rol in de hele kwaliteitsslag gekregen. En pas eind 2020 is dit voor alle teams ingevoerd. In 2019 en t/m augustus 2020 was deze functie alleen bij de oud-Leeuwenborgh teams.
- Het practoraat is verdubbeld eind 2020 wat vooral terug te zien is in de toekomstgerichte kosten.
- Voor heel VISTA is vanaf 2020 ingevoerd dat er voor niveau 2 met kleinere groepen gewerkt wordt. Voor 2019 werd dit alleen bij de oud-Arcus teams gedaan.
- In 2021 en 2022 zien we een toename in N2 studenten.

Vista heeft zo een brede basis gelegd, die zichtbaar is in de financiële verantwoording. Naast de bovengenoemde punten is er ook een hogere inzet op professionalisering, waarbij binnen de drie sub thema's het onderscheid naar teams in the lead en kwaliteitscultuur lastig te maken is. Over het algemeen geldt dat het werken aan teams in the lead ook de kwaliteitscultuur ten goede komt. Daarom zijn deze kosten 50/50 verdeeld over professionalisering en kwaliteit (ook voor 2020 en 2019). We zien wel een lichte afname aan toekomstgerichte identificeerbare kosten, doordat het programmabureau is beëindigd halverwege 2022.

Voorgaande punten vertalen zich ook in een overschrijding van de begroting op de landelijke speerpunten. Voor gelijke kansen is veel minder begroot dan voor Jongeren in kwetsbare posities, maar bij de inzet van middelen zien we dat dit gelijk verdeeld is.

Bijlage 17. Erratum bij bijlage 15 (*Excellentieprogramma Jonge Honden 2.0*) van het VISTA Jaarverslag 2021

In bovengenoemde bijlage van het VISTA Jaarverslag over 2021 staat per abuis vermeld dat er in het Jaarverslag 2022 een financiële eindverantwoording wordt opgenomen. De financiële verantwoording is in 2021 conform de eisen van de excellentieprogramma's direct bij DUO ingediend.

VISTA
college