



Jaarverslag 2021



Inhoud

I. Bestuursverslag	3
1. Inleiding	4
2. Bestuur	5
3. Beroepspraktijkvorming	7
3a Adviezen thema beroepspraktijkvorming	7
3b Actieplan stages en leerbanen	7
3c Erkennen van leerbedrijven	9
3d BPV Binnendienst	10
4. Kwalificeren en examineren	11
4a Adviezen thema kwalificeren en examineren	11
4b Ontwikkelen en onderhouden kwalificatiestructuur	12
5. Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie	13
5a Adviezen over Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie	13
5b Genereren van Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie	13
6. Samenwerking en overkoepelende thema's	15
6a Sectoractiviteiten en sectorkamers	15
6b Kwalitatieve klantgroepgerichte dienstverlening SBB	16
6c Regionale aanpak	16
6d Servicedesk	17
7. Additioneel gefinancierde activiteiten	18
7a Meld- en expertisepunt Specialistisch Vakmanschap (hierna M&E)	18
7b Diplomawaardering en Onderwijsvergelijking	19
7c Toetsingskamer	19
7d Dienstverlening voor pro en vso (voorheen Boris dienstverlening)	20
7e Stagefonds Zorg VWS	21
7f KiesMBO.nl	21
7g Vernieuwingstrajecten mbo	22
7h Gelijke kansen	22
8. Interne organisatie	23
8a HRM, SBB Academie en facilitair	23
8b Organogram	24
8c Informatie en Technologie (hierna IenT)	25
8d Communicatie	25
8e Finance en Control	25
8f Bestuursbureau	27
9. Vooruitblik	28
10. Begroting 2022	30
II. Jaarrekening	31
Balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)	32
Staat van baten en lasten 2021	34
Kasstroomoverzicht over 2021	35
Toelichting behorende tot de jaarrekening 2021	36
Toelichting instellingssubsidie OCW	56
III. Overige gegevens	58
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	60



I. Bestuursverslag



1. Inleiding

Dit jaarverslag beschrijft de belangrijkste werkzaamheden en resultaten van SBB in 2021, een jaar waarin de coronamaatregelen nog steeds invloed hadden op de manier van samenwerken. Onze collega's werkten in 2021 veel op afstand. Wij zijn trots dat onze collega's de dienstverlening hebben gecontinueerd en samen met onderwijs en bedrijfsleven goede resultaten hebben behaald.

Doelgroepgerichte campagnes en intensieve samenwerking met scholen, leerbedrijven en overheden zorgden ervoor, dat leerbedrijven afgelopen jaar duizenden nieuwe stages en leerbanen hebben aangemeld op MijnSBB. Doordat SBB nieuwe leerbedrijven erkende, alternatieve stageplekken en leerbanen vond waar nodig en scholen adviseerden meehielpen door te besluiten om stages door te schuiven naar een ander moment in het jaar, nam het tekort af van ruim 22.000 in januari tot 7.000 stages en leerbanen eind december.

Naast beginnende vakmensen maakte SBB zich afgelopen jaar sterk voor volwassenen die zich een leven lang willen ontwikkelen. SBB bracht de mogelijkheden van praktijkleren in het mbo als zeer goede mogelijkheid breed onder de aandacht. In het bidbook Praktijkleren heeft SBB uitgewerkt hoe het samenwerkende onderwijs en georganiseerd bedrijfsleven in SBB deze opdracht structureel kan borgen. Gelijktijdig werd de rol van SBB in de regio en het sociale domein nog vanzelfsprekender. Dat doet SBB vanuit actieve deelname aan de regionale mobiliteitsteams.

In 2021 legden we een heel nieuwe extra route aan om een leven lang ontwikkelen gemakkelijker te maken. In het skillsprogramma ontwikkelt SBB samen met het UWV een landelijke skillstaal die kennis, vaardigheden en persoonskenmerken bij opleidingen eenduidig helpt te beschrijven. Op die manier wordt inzichtelijk welke skills voor meerdere beroepen relevant zijn, welke scholing nodig is om ontbrekende skills te versterken en worden vraag en aanbod op de arbeidsmarkt nog beter bij elkaar gebracht.

De werkorganisatie is ook in beweging. Veel gaat goed maar nieuwe opgaven die op ons afkomen en het optimaal blijven uitvoeren van bestaande taken, vragen steeds meer samenwerking en professionaliteit, dwars door structuren en over organisatiegrenzen heen. Daarom adviseerde organisatieadviesbureau TwynstraGudde over de hoofdstructuur van de werkorganisatie. Eind 2021 was het advies gereed, zodat we in 2022 verder invulling kunnen geven aan het optimaliseren van de organisatiestructuur.

We zijn dus hard aan de slag om de wendbaarheid en werkbaarheid van onze organisatie te vergroten. Daarbij betrekken we ook andere aandachtspunten. De coronacrisis duurde lang en vroeg veel, zowel van medewerkers als van betrokkenen bij SBB. Het aantal vacatures stijgt gedurende het jaar en het aanbod op de arbeidsmarkt wordt steeds krappere, hetgeen ook doorwerkt over de jaargrens heen. In 2022 gaan we, mede met het oog op het doorontwikkelen van de bedrijfsvoeringsfuncties, inzetten op het versterken van de basis door te consolideren wat reeds in gang is gezet en tegelijkertijd te investeren waar dat noodzakelijk is.

Met onze bestuursleden en leden van onze overlegtafels zijn mooie gesprekken gestart om de verbinding met SBB te optimaliseren en een nieuwe meerjarenbeleidsagenda vanaf 2023 op te stellen. Een agenda die recht doet aan het goed uitvoeren van de bestaande wettelijke taken én adequaat beoogt in te spelen op nieuwe maatschappelijke opdrachten. In het jaarplan 2022 kunt u daar meer over lezen. SBB blijft zich inzetten voor de vakmensen van de toekomst. SBB maakt werk van praktijkleren.

Hannie Vlug, directievoorzitter
Gerrit Veneboer, directeur Uitvoering

2. Bestuur

SBB is een stichting met een algemeen bestuur en een dagelijks bestuur. SBB heeft de doelstelling formeel als volgt beschreven: het borgen van een optimale aansluiting tussen middelbaar beroepsonderwijs en bedrijfsleven, inclusief al hetgeen bevorderlijk is voor de doorlopende leerlijn in de beroepskolom en al hetgeen met vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord. Hieronder zijn begrepen de wettelijke taken die de minister aan SBB heeft opgedragen.

De werkwijze en taakverdeling zijn opgenomen in de statuten. De minister heeft haar goedkeuring verleend aan de statuten en het bestuursreglement. In het directiestatuut zijn een aantal taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden gemandateerd aan de directie SBB. De directie heeft een managementteam ingesteld waarin de directiebesluiten worden voorbereid en genomen.

De minister heeft SBB aangewezen als organisatie bedoeld in art. 1.5.1. van de WEB. SBB is volledig door de overheid gesubsidieerd. De maximale hoogte van de financiering van SBB is vastgelegd in de Rijks-

begroting en voorzien van een meerjarenraming. Daarnaast ontvangt SBB (project)subsidies voor additionele taken. SBB vraagt jaarlijks subsidie aan binnen de wettelijke kaders.

In 2021 zijn Han Busker, Ineke Dezentjé Hamming, Tamar van Gelder, Jimme Nordkamp en Anneke Westerlaken teruggetreden. Het jaar begon met een vacature aan werkgeverszijde. Elijah Alvares, Jan Pieter Daems, Eric Douma, Hendrik de Moel, Claudia Reiner en Bas van Weegberg traden toe tot het algemeen bestuur. Aan het einde van 2021 waren alle zetels in het algemeen bestuur ingevuld.

Jan van Nierop (SPV) nam deel als waarnemer namens het vmbo.

Adnan Tekin fungeerde in 2021 als voorzitter. Claudia Reiner volgde in mei 2021 Ineke Dezentjé Hamming op als roulerend voorzitter en fungeerde als vicevoorzitter. Het AB kiest uit zijn midden een dagelijks bestuur. Naast de roulerend voorzitters bestond het DB einde 2021 uit Bas van Weegberg en Joany Krijt.

	Bestuurslid namens	Datum ingang (her)benoeming	Datum defungeren
Samenstelling algemeen bestuur per 31 december 2021			
J.P.M. Janssen	Bekostigd onderwijs	26 september 2014 (herbenoeming)	26 september 2022
P.H.J. Vrancken	Bekostigd onderwijs	13 november 2019	13 november 2023
J.C. Krijt <i>Tevens DB</i>	Bekostigd onderwijs	1 mei 2020	1 mei 2024
A. Tekin <i>Tevens DB/ roulerend voorzitter</i>	Bekostigd onderwijs	1 juli 2020	1 juli 2024
P.J.A.M. Akkermans	Niet bekostigd onderwijs	1 januari 2020	1 januari 2024
H. de Moel	Namens onderwijzend personeel	28 september 2021	28 september 2025
J. Kleiboer	Werkgevers	23 maart 2018	23 maart 2022
C. Reiner <i>Tevens DB/ roulerend voorzitter</i>	werkgevers	18 mei 2021	18 mei 2025
E. Douma	Werkgevers	1 april 2021	1 april 2025
B. van Weegberg <i>Tevens DB</i>	Werknemers	28 september 2021	28 september 2025
E. Alvares	Werknemers	29 juni 2021	29 juni 2025
J.P. Daems	werknemers	29 september 2021	29 september 2025



	Bestuurslid namens	Datum ingang (her)benoeming	Datum defungeren
Teruggetreden bestuursleden 1 januari - 31 december 2021			
T. van Gelder	Bekostigd onderwijs	23 juni 2016 (herbenoemd 2020)	29 juni 2021
I. Dezentjé Hamming	Werkgevers Tevens DB lid en roulerend voorzitter	23 maart 2018	1 mei 2021
A. Westerlaken	Werknemers	6 februari 2020	28 september 2021
J. Nordkamp	Werknemers	18 december 2019	18 mei 2021
H. Busker	Werknemers Tevens lid DB	9 februari 2018	11 februari 2021

3. Beroepspraktijkvorming

SBB zorgt voor voldoende en goede stages en leerbanen voor studenten met perspectief op werk.

3a Adviezen thema beroepspraktijkvorming

Het bestuur heeft op 29 juni 2021 het gewijzigde Reglement erkenning leerbedrijven 2021 vastgesteld. Het modelprofiel van de praktijkopleider is uitgebreid naar de doelgroep van het post-initieel onderwijs (werkenden, zij-instromers, werkzoekenden) en hiermee geschikt gemaakt voor een bredere doelgroep.

Op advies van de thema-adviescommissie bpv heeft het bestuur het BPV Protocol geactualiseerd. Dit naar aanleiding van het advies *Voorkomen stage problemen in de zorgsector*, vanuit de Studentenkamer en de werkorganisatie SBB. Onder andere de verantwoordelijkheden voor partijen rondom het bieden van een veilige leeromgeving zijn verder verduidelijkt.

Het bestuur heeft verder, onder voorbehoud van de financiële impact, ingestemd met het advies van de thema-adviescommissie bpv om voor de bevraging van studenten voor de BPV Monitor over te stappen naar directe bevraging via gegevens die verkregen zijn van onderwijsinstellingen. De landelijke rapportage BPV Monitor 2020 is in 2021 gepubliceerd.

In 2021 constateerde de thema-adviescommissie bpv dat er een kleurijker palet aan praktijkleren is ontstaan binnen het onderwijs inclusief verschillende varianten waarop de bpv (stages en leerbanen) wordt vormgegeven. Daarbij zijn verschillende ontwikkelingen zichtbaar aan de kant van studenten, het werkveld en het onderwijs die invloed (gaan) hebben op de bpv. Dit zorgde ervoor dat de thema-adviescommissie bpv in 2021 een visie heeft opgesteld over de toekomst van de bpv.

Het advies *Toekomst van de bpv* is 16 december 2021 in het AB besproken. Het AB heeft het advies niet vastgesteld, maar besloten het advies als input te gebruiken in de heisessie met DB en (vice)voorzitters van de thema-adviescommissies.

De hoofdlijnen uit het advies:

1. Onderwijs en bedrijfsleven hebben een gezamenlijke opgave om duurzaam in te zetten op kwaliteitsverbetering en –borging van de begeleiding van de bpv.
2. Optimaliseer de uitwisseling van data om de matching van leerbehoeften van studenten aan de leermogelijkheden van leerbedrijven te verbeteren.
3. Leer van de coronaperiode:
 - a. Ontwikkel een handreiking voor inzicht hoe flexibiliteit ten aanzien van de wettelijke urennorm voor de bpv benut kan worden om tot voor de student de best passende bpv te komen
 - b. Behoud de mogelijkheid erkennen op delen van kwalificatie, maar onderzoek de uitvoeringslast en financiële consequenties voor scholen, leerbedrijven en SBB.
4. Leg de leerresultaten uit de bpv vast en borg deze t.b.v. LLO, bijvoorbeeld met behulp van de praktijkverklaring, portfolio's of skillspaspoorten die in sectoren zijn ontwikkeld.

3b Actieplan stages en leerbanen

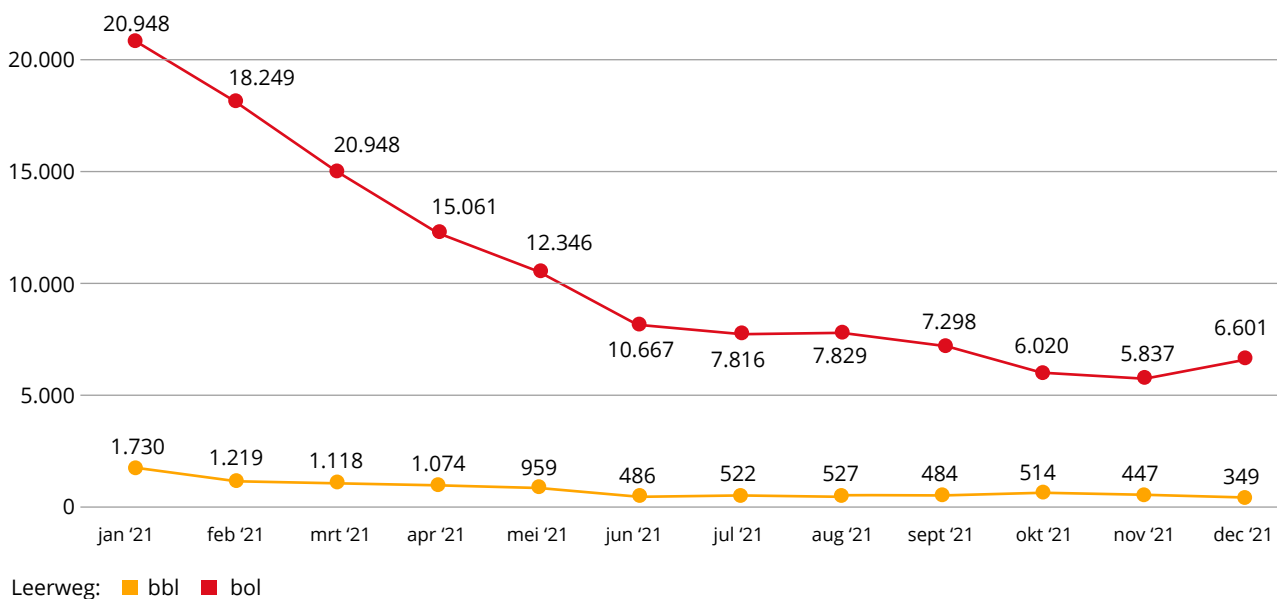
In 2021 is het Actieplan verlengd tot en met eind 2022. De doelgroepgerichte campagnes hebben resultaat; elke maand worden er honderden nieuwe stages en leerbanen aangemeld op Mijn SBB. Het bestuur van SBB rapporteert ieder half jaar in een aparte voortgangsrapportage over de activiteiten en de resultaten van het actieplan aan de minister.

Adviseurs praktijkleren van SBB hebben in contact met de medewerkers van mbo-instellingen en via het meldpunt Stagetekorten in 2021 tekorten aan stages en leerbanen in kaart gebracht. In samenwerking met onderwijsinstellingen en leerbedrijven zijn vervangende stages en leerbanen gezocht voor deze studenten. Daarnaast is een grote campagne uitgevoerd om leerbedrijven te werven en zijn belactie en mailings ingezet om regionale en sectorale tekorten op te lossen. Met als resultaat dat het totaal aantal studenten dat nog op zoek is naar een stage of leerbaan is teruggebracht van ruim 22.000 in januari 2021 naar minder dan 7.000 eind december 2021.

- Dankzij onderwijsinstellingen, leerbedrijven, branches, gemeenten en SBB kon het overgrote deel van de mbo-studenten starten met een stage of leerbaan. Dit resultaat werd bereikt door beschikbare plekken maximaal te benutten, nieuwe leerbedrijven te erkennen en creatieve oplossingen in te zetten in de regio.
- Per 21 december 2021 zijn nog 6.950 studenten op zoek naar een geschikte stage of leerbaan. Hiervan zoeken 6.601 bol-studenten een stage en 349 bbl-studenten een leerbaan.
- Er zijn verschillen tussen regio's, sectoren en opleidingen. Per beroepsopleiding zien we in absolute aantallen de grootste tekorten bij helpende zorg en welzijn, mbo-verpleegkundige, maatschappelijke zorg, servicemedewerker, sociaal werker en bedrijfsadministrateur.

Ook is er extra inzet gepleegd voor het versterken van de implementatie van het praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden. In de regio's draagt SBB met het actieplan bij aan het realiseren van de doelstellingen van de regionale arrangementen van onder meer gemeenten, UWV, werkgeversorganisaties en mbo instellingen. SBB is ook partner in de regionale mobiliteitsteams. Concreet heeft SBB bijgedragen aan het werven en in beeld brengen van leerbanen voor werkenden en werkzoekenden die willen om- en bijscholen via praktijkleren in het mbo. Ook heeft SBB leerbedrijven ondersteund bij het opleiden en begeleiden van werkzoekenden in de praktijk en zijn mbo certificaten en praktijkverklaringen ontwikkeld voor kansrijke sectoren.

Figuur 1 Ontwikkeling stagetekorten eindstand per maand



Ontwikkeling tekorten aan stages (bol) en leerbanen (bbl) in 2021 met eindstand per maand (Bron: SBB)

3c Erkennen van leerbedrijven

In 2021 was er sprake van een stevige beperking van de bewegingsruimte voor de adviseurs praktijkleren. Tegelijkertijd hadden zij te maken met een intensieve zoektocht naar voldoende passende stageplaatsen, omdat een aantal sectoren en regio's kampten met forse tekorten door de coronacrisis. Zoveel mogelijk is vanuit huis gewerkt aan de beschikbaarheid van voldoende goede leerbedrijven, waarbij de methodenmix flink is verschoven naar vooral telefonische contacten (daarbij ook steeds meer gebruik makend van videobellen) en mailverkeer. De ingezette prescreening, een uitgebreide inhoudelijke telefonische voorbespreking van het bezoek, is door de omstandigheden sneller dan gepland gerealiseerd als vaste werkwijze voor de adviseurs.

Eind 2021 zijn er 255.619 erkende leerbedrijven, waarvan 148.549 leerbedrijven ook daadwerkelijk één of meer studenten hebben opgeleid. Voor het vmbo (leerwerktraject) zijn dat er ruim 5.000 en het aantal bedrijven dat geschikt is en openstaat voor leerlingen uit het Pro/VSO is 16.942.

In 2021 zijn er 36.318 aanvragen tot leerbedrijf geweest. Daarvan zijn er 27.402 erkend. 8916 aanvragen zijn niet gehonoreerd. Van 26.359 leerbedrijven is de erkenning ingetrokken. Het grootste gedeelte van de intrekkingen betrof 13.773 leerbedrijven die langer dan twee jaar niet actief waren als leerbedrijf en waar na herhaaldelijke pogingen geen contact mee kon worden gelegd. Daarnaast zijn 4.609 leerbedrijven failliet gegaan of gestopt en bij 4.745 leerbedrijven gaat het om een intrekking op eigen verzoek. Bij de overige gevallen gaat het om het niet voldoen aan de specifieke branchecriteria, onvoldoende praktijkbegeleiding, onvoldoende passende werkzaamheden en/of om een intrekking vanwege het ontbreken van een (sociaal) veilige leeromgeving.

De jaarnorm voor 2021 was 70.000 bezoeken en 75.000 telefonische contacten. Met de leerbedrijven zijn in totaal 137.191 kwalitatieve contactmomenten gerealiseerd, waarvan een 39.939 fysieke bezoeken en

97.252 telefonische afspraken. In de tweede helft van het jaar is hard gewerkt om de opgelopen achterstanden in te halen en ook die bedrijven te bezoeken waar nog niet eerder een fysiek bezoek aan was gebracht. Helaas werden we aan het einde van het jaar wederom beperkt in de mogelijkheden om bedrijven te bezoeken. De jaarnorm voor het tijdige erkennen is dat 85% binnen 10 werkdagen is afgerond.

Binnen 10 werkdagen bleef het percentage schommelen rond de 81%, inclusief het percentage erkenningen dat binnen 20 werkdagen is afgerond is dat 93%.

91 leerbedrijven hebben bezwaar gemaakt tegen het intrekken of afwijzen van de erkenning voor één of meer kwalificaties. In 2020 ontving SBB 76 bezwaarschriften. Een verklaring voor deze stijging zou de versoepeling van de coronamaatregelen zijn. De bezwaarschriften gaan bijvoorbeeld over sociale en/of fysieke veiligheid of voldoende en deskundige praktijkbegeleiding. Van de 91 bezwaarschriften loopt er nog 1 bezwaarschrift. Van de afgehandelde bezwaarschriften zijn 15 gegrond verklaard, waarvan 1 gedeeltelijk gegrond is verklaard. De rest is ongegrond, niet-ontvankelijk verklaard, informeel afgehandeld of ingetrokken.

Contact met scholen, grote accounts en zzp'ers

Met de extra impuls vanuit het Actieplan behoud stages en leerbanen is er intensief contact (mail, telefoon en fysiek) geweest met het onderwijs voor het zorgvuldig monitoren en oplossen van stagetekorten. Het gaat om 7.691 contactmomenten, waarvan 1.972 bezoeken en 5.719 telefonische contacten. De methodiek voor het samenstellen van prognoses van mogelijke tekorten, zoals ontwikkeld binnen het Actieplan, is deel gaan uitmaken van de standaard dienstverlening aan het onderwijs.

Professionaliseren praktijkopleiders

Naast de inzet van ondersteunende middelen als tipkaarten en de mijn-omgeving voor praktijkopleiders hebben in 2021 12.147 praktijkopleiders deelgenomen aan een van de 2131 uitgevoerde modules van de SBB-workshop voor beginnende praktijkopleiders. 1749 van de uitgevoerde modules vonden digitaal plaats, 382 fysiek op een locatie. Daarnaast is er een Leerplatform ontwikkeld waar praktijkopleiders 24/7 terecht kunnen met vragen en extra informatie over het werven, matchen, de uitvoering en beoordeling van de stage.

Internationale BPV

De mobiliteit van studenten naar het buitenland is nauwelijks aan de orde geweest. Er zijn een aantal ondersteunende materialen voor leerbedrijven en praktijkopleiders ontwikkeld, zoals een animatiefilm waarbij uitleg wordt gegeven over de betekenis van de erkenning, wie en wat doet SBB en het contact met de adviseur. Het aantal leerbedrijven dat in Nederland een goed alternatief voor de buitenlandstage kan aanbieden (internationalisation@home, bij bedrijven met een sterk internationaal karakter) is inmiddels 3.103.



3d BPV Binnendienst

De BPV Binnendienst ondersteunt de BPV buitendienst bovensectoraal op het gebied van beleidsuitvoering, procesbeheer, functioneel beheer (brein, Stagemarkt, Leerbanenmarkt, MijnSBB, Stagefonds en LEP), rapportages, gebruikersondersteuning en workshops.

De BPV Binnendienst coördineert ook de klachtenbehandeling binnen SBB. Er zijn in totaal 548 klachten binnengekomen (2020: 436), waarvan het bij 65 klachten gaat om stagediscriminatie (2020: 56). Van de klachten zijn 249 niet in behandeling genomen. 299 zijn in behandeling genomen, waarvan 118 gegrond, 136 niet gegrond, 23 niet te bepalen en 22 klachten nog lopen.

In 2021 is een nieuwe versie van Stagemarkt online gegaan. De register-functie en de leerplaatsen-functie zijn hierin gescheiden. In overleg met onze doelgroep zijn nog een paar aanpassingen gemaakt. Specifiek voor het Actieplan zijn ook een aantal aanpassingen doorgevoerd. Voor het platform MijnSBB zijn in het afgelopen jaar nieuwe features ontwikkeld.

De online dienstverlening, één van de kanalen in onze klantstrategie, is voor deze leerbedrijven de belangrijkste communicatievorm. Dit is zeker in afgelopen coronaperiode een belangrijke taak. Een belangrijk aspect van de online dienstverlening is een eenduidige boodschap over alle platformen. Hiervoor is extra geïnvesteerd in uniform contentmanagement en een centrale kennisbank.

4. Kwalificeren en examineren

4a Adviezen thema kwalificeren en examineren

Naar aanleiding van de Kamerbrief van de minister van OCW over het toekomstperspectief van het mbo- stelsel heeft SBB de minister laten weten graag mee te denken over het vervolgtraject. Er is behoefte aan maatwerk en keuzemogelijkheden, maar over de manier waarop we dat moeten vormgeven is nog geen helderheid. SBB wil de tijd nemen voor informatievoorziening, achterbanraadpleging en draagvlak bij onderwijs en sociale partners over de flexibilisering van het initieel en postinitieel middelbaar beroepsonderwijs.

In toenemende mate, zoals voor niveau 2, wordt gezocht naar dwarsverbanden in de kwalificatiestructuur. Om uitwisselbaarheid te vergemakkelijken moeten actuele thema's zoals ondernemerschap, digitalisering, energietransitie en circulariteit terug te vinden zijn in de kwalificatiestructuur.

Ook komt het belang van sectordoorsnijdend werken tot uitdrukking in het advies om te komen tot een sectordoorsnijdend kwalificatiedossier voor niveau 2. In opdracht van het bestuur is een uitvoeringstoets uitgevoerd naar de voorwaarden waaronder een dergelijk dossier gerealiseerd kan worden. Het ministerie van OCW zal de realisatie ondersteunen met tijdelijke extra middelen. De tweede helft van 2021 is SBB gestart met het project sectordoorsnijdend kwalificatiedossier niveau 2 en zijn de eerste arbeidsmarktonderzoeken opgezet.

De gewijzigde aanpak bij keuzedelen heeft geleid tot wijzigingen in het proces van ontwikkeling en toetsing. SBB wil monitoren in welke mate scholen gebruik maken van de mogelijkheden om zelf keuzedelen te ontwikkelen en hoe de appelfunctie van sectorkamers verloopt. De thema-adviescommissie K&E heeft het bestuur geadviseerd over de opvolging van de monitor keuzedelen.

Om te garanderen dat waardevolle innovatieve elementen in het experiment cross-over kwalificaties tijdig geborgd worden na beëindiging van het experiment, heeft het bestuur de sectorkamers gevraagd te adviseren over de inhoudelijke opvolging van de ruim veertig cross-overs die zijn samengesteld. In het voorjaar stonden de vierjarige cross-over kwalificaties op de agenda, aangezien deze opleidingen

na het studiejaar 2021-2022 niet meer mogen starten. In het najaar is geadviseerd over 24 van de 30 driejarige niveau 3 en 4 cross-overs. Het bestuur heeft ingestemd met de adviezen van de sectorkamers om enkele cross-overs te verwerken in de reguliere kwalificatiestructuur. Om hiervoor voldoende tijd te hebben heeft het bestuur besloten de minister te adviseren een extra inschrijftermijn voor de betreffende kwalificaties toe te staan.

Er is een start gemaakt met de bundeling van leerervaringen van de vernieuwingstrajecten, die naar de mening van SBB voor- en nadelen kennen. Zo staat tegenover snelheid bij het tot stand brengen van een experimentele kwalificatie het feit dat het moeilijk is om arbeidsmarktrelevantie te onderzoeken. Ook ligt de vraag voor of en hoe regionaal ontstane ideeën aan landelijke tafels geborgd kunnen worden waarbij het gaat om het civiel effect en de herkenbaarheid voor de arbeidsmarkt. Het advies van de coördinatiegroep vernieuwingstrajecten is geagendeerd in de thema-adviescommissie en het bestuur.

Om scholen, bedrijven, gemeentes en zorgorganisaties te ondersteunen bij de begeleiding van entree-studenten op weg naar werk is onder regie van de sectorkamer Entree een handreiking 'Samen werk maken van de arbeidsmarktroute entree' opgesteld en aangeboden aan minister van OCW.

Skills

In een dynamische arbeidsmarkt zijn het traditionele diploma en een cv onvoldoende nauwkeurige manieren om weer te geven wat iemand precies kan en wat zijn inzetbaarheid exact is. Om dit wel te kunnen doen is het nodig om de kennis, vaardigheden en competenties – kortom: skills, van werkenden en lerenden gedetailleerder en beter uitwisselbaar te kunnen beschrijven. Op verzoek van SZW en OCW werken SBB en UWV samen aan de ontwikkeling van een nationale skillstaal, die voor alle partijen in arbeidsmarkt en (beroeps-)onderwijs toegankelijk en toepasbaar is.

De eerste stap daarvoor is het programma 'Skillsinzichten in het kader van crisisdienstverlening'. Dat heeft tot doel te komen tot een effectieve en efficiënte koppelmethode, op skillsniveau, tussen beroepen en de daaraan gerelateerde onderdelen van de kwalificatiestructuur. Voor ongeveer 30 beroepen

en opleidingen in kans- en krimpsectoren wordt deze (handmatige) skillskoppeling inzichtelijk gemaakt via online dashboards. De eerste resultaten van de (handmatige) koppeling zijn in 2021 gerealiseerd.

Als gezamenlijke landingspagina gebruikt het programma Skills de site van de Programmaraad, samenvoordeklant.nl: samenvoordeklant.nl/competentNL. Om uit te leggen wat het programma inhoudt is een korte animatie ontwikkeld.

4b Ontwikkelen en onderhouden kwalificatiestructuur

In 2021 is vol ingezet op de ontwikkeling van kwalificatiedossiers, keuzedelen, Mbo-certificaten en ondersteuning van het project skills in het kader van de crisis dienstverlening.

In de samenwerking met inhoudsdeskundigen uit bedrijfsleven en onderwijs zijn fysieke bijeenkomsten de het afgelopen jaar veelal vervangen door digitale meetings. Deze werkwijze heeft zowel voor- als nadelen. Inmiddels is de combinatie van fysieke bijeenkomsten, digitale meetings en afstemming ingeburgerd en afgestemd op de behoefte. Dit leidt tot meer efficiëntie in het ontwikkel en afstemmingsproces.

Kwalificatiedossiers

Met ingang van dit jaar worden dossiers één keer per jaar aangeboden voor vaststelling en wel per 1 oktober. De verschuiving van het aanbiedingsmoment voor vaststelling van 1 januari naar 1 oktober heeft geleid tot extra werkdruk en werkbelasting. Daarnaast zorgt de zomerperiode waarin inhoudsdeskundigen onderwijs en bedrijfsleven niet of nauwelijks beschikbaar zijn ervoor dat de daadwerkelijke ontwikkeling van dossier grotendeels afgerond moet zijn voor 15 juli. Dit heeft gezorgd voor een ontwikkeltijd van 6-8 maanden.

In 2021 is het onderhoud aan 40 dossiers afgerond. 5 van deze kwalificatiedossiers zijn samengevoegd tot 2 nieuwe dossiers. Eén kwalificatiedossier is geëvalueerd en naar aanleiding van de evaluatie heeft de sectorkamer besloten het dossier ongewijzigd voort te zetten. Uitgaande van 40 dossiers ligt het onderhoud op de afgesproken norm van 20%.

Voor 2022 staan 45 dossiers op de onderhoudsagenda. Bij het onderhoud van dossiers zetten sectorkamers meer in op de samenhang tussen dossiers. De dossiers voor Techniek en gebouwde omgeving (metaal) is hier een goed voorbeeld van.

Keuzedelen

Het aantal keuzedelen dat jaarlijks ontwikkeld en vastgesteld wordt stabiliseert naar ongeveer 80 keuzedelen. Door de veranderaanpak keuzedelen is het proces voor ontwikkeling van keuzedelen eenvoudiger geworden en ligt er meer eigenaarschap bij de aanvragers/indieners. Aanvragers/indieners kunnen zelf een keuzedeel ontwikkelen of gebruikmaken van ondersteuning vanuit team K&E. Het blijkt dat er weinig gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om een keuzedeel geheel zelfstandig te ontwikkelen. In 2021 zijn er 77 keuzedelen ter vaststelling aangeboden aan de minister.

Cross-over kwalificaties

In 2021 heeft team K&E 13 cross-over kwalificaties uit het cohort 2020-2021 afgerond. Daarnaast heeft team K&E 15 cross-over kwalificaties uit het cohort 2021-2022 (aanvraagdatum voor 15 september 2021) afgerond. Opvallend is dat er 2 cross-over kwalificaties zijn die een opleidingsduur kennen van 3 jaar.

Gezien de einddatum van het experiment kunnen deze cross-over kwalificaties 1 keer aangeboden worden.

Certificaten

In 2021:

- Zijn 40 keuzedelen met certificaten aangeboden ter vaststelling.
- Zijn 22 certificaten voor beroepsgerichte onderdelen van kwalificaties.

In het eerste kwartaal van 2021 zijn er niet of nauwelijks aanvragen gedaan voor Mbo-certificaten voor beroepsgerichte onderdelen uit kwalificaties. In het laatste halfjaar van 2021 is het aantal aanvragen sterk toegenomen. De toename is zodanig dat het aantal aanvragen de beschikbare capaciteit (18 certificaten) voor het eerste halfjaar van 2022 overstijgt.

Geregionaliseerde kwalificatie

In 2021 heeft team K&E ondersteuning en expertise geleverd bij de ontwikkeling van 1 landelijk deel uit de tweede tranche en 1 regionaal deel.

Overige dienstverlening

Naast de ontwikkeling van producten uit de kwalificatiestructuur is team K&E sterk betrokken bij het project Skills. Team K&E brengt kennis en expertise is en werkt actief mee.

5. Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie

5a Adviezen over Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie

In 2021 is een nieuwe kwalificatie; coördinator paardensport en -houderij, gesignaleerd waarbij mogelijk sprake is van zorg conform de werkwijze doelmatigheid. Deze is geagendeerd bij de betrokken sectorkamers. De kwalificaties waarover het bestuur al eerder sectorale doelmatigheidsbesluiten heeft genomen, worden door de sectorkamers gemonitord. Daarvoor levert team ABD een rapportage met actuele feiten en cijfers over deze kwalificaties. Sectorkamers monitoren of de besluiten het gewenste effect hebben en/of geactualiseerde feiten en cijfers aanleiding zijn om het advies bij te stellen. In twee gevallen (Vakbekwaam medewerker diervverzorging en Sport en bewegingsleider) wordt een aanvullend advies voorbereid. Alle betrokken sectorkamers hebben in het najaar van 2021 hun adviezen uitgebracht en deze zijn door het bestuur vastgesteld.

Het bestuur heeft in juni 2021 besloten een midterm review uit te voeren van de werkwijze doelmatigheid. Hiertoe is de volgende hoofdvraag geformuleerd: hoe en in hoeverre levert de Werkwijze doelmatigheid een bijdrage aan het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt bij kwalificaties waarover zorg is, welke mogelijkheden zijn er tot verbetering van de Werkwijze en welke alternatieven zijn er voor de huidige Werkwijze doelmatigheid? Onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers heeft de midterm review uitgevoerd. Het rapport toont aan dat onderwijs en bedrijfsleven het belangrijk vinden het goede gesprek te blijven voeren over doelmatigheid en dat hierin nog verdere stappen gezet kunnen worden. Het bestuur beraadt zich de komende periode over het vervolg aan de hand van de uitkomsten van het rapport en neemt hierover begin 2022 een besluit.

Ook zijn in 2021 op initiatief van de directievoorzitter gesprekken gevoerd met de geledingen vanuit het DB en de thema-adviescommissie Doelmatigheid. Het doel was om open en informele gesprekken te houden om op basis hiervan rode draden vast te stellen en vervolgcacties te formuleren die als input dienen voor de verdere visievorming over doelmatigheid.

De thema-adviescommissie Doelmatigheid heeft geadviseerd om de pilot met lichte doelmatigheidstoets te herhalen bij nieuwe cross-overaanvragen die mede gebaseerd zijn op een kwalificatie waarbij een doelmatigheidsafspraken geldt. Daarnaast heeft de commissie geadviseerd om het vraagstuk tekorten op de arbeidsmarkt te betrekken bij de verdere visievorming over doelmatigheid. De themaadviescommissie heeft positief geadviseerd over de doelmatigheidsadviezen van de sectorkamers. Het bestuur heeft ingestemd met de adviezen. Tot slot heeft de themaadviescommissie geadviseerd over de uit te werken denkrichting op basis van de midterm review van de werkwijze doelmatigheid. Het bestuur neemt het advies mee in besluitvorming begin 2022.

5b Genereren van Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie

De nieuwe Kans op werk (eind 2020) en Kans op stage/Kans op leerbaan (begin 2021) zijn gepubliceerd. Alle informatieproducten van SBB worden doorlopend geüpdatet met de nieuwste cijfers. Door de coronacrisis zijn de projecten Kans op stage/Kans op leerbaan en Kans op werk aangepast. Zo is in 2021 opnieuw een enquête onder leerbedrijven voor Kans op stage niet doorgegaan. Voor Kans op stage/Kans op leerbaan is, als onderdeel van het actieplan stages en leerbanen, een inventarisatie georganiseerd om per school (of vestiging) en per opleiding in kaart te brengen of er stagetekorten zijn. Hierover wordt via de website van SBB gecommuniceerd. In juni 2020 is gestart met het in kaart brengen van de stagetekorten voor het schooljaar 2020 -2021. De eerste rapportages zijn eind juni 2020 gepubliceerd. De inventarisatie wordt ook gedurende het schooljaar 2021-2022 voortgezet. Uitkomsten worden wekelijks vernieuwd en via de adviseurs in het land gedeeld met scholen en andere partijen. Op de SBB-website worden de gegevens periodiek vernieuwd. Kans op stage of leerbaan voor 2021-2022 is gebaseerd op deze inventarisatie. De verhalen achter de tekorten (en gekozen oplossingen) worden bij collegae uit het gehele land verzameld. De bevindingen op basis van deze kwalitatieve informatie wordt per marktsegment beschreven in een branchebeeld bpv. Voor Entree wordt een apart branchebeeld opgesteld. Ook in de

voortgangsrapportage aan OCW komen de uitkomsten van de inventarisatie stagetekorten terug.

Voor Kans op werk is dit jaar wel een enquête onder leerbedrijven gehouden, zwaar getroffen sectoren zijn buiten de steekproef gehouden. Kans op werk is eind 2021 afgerond en de sectorkamers zijn geïnformeerd. Begin 2022 worden de kansen gepubliceerd. Er is een start gemaakt met het onderzoek voor de kansen die in het najaar 2021 zijn worden geactualiseerd. Ook dit jaar is de Kans op werk bij kleine opleidingen bepaald en gepubliceerd, deze is gebaseerd op de inzichten van deskundigen.

Het onderzoek naar tevredenheid van werkgevers met de recent gediplomeerde mbo'ers is in verband met de coronacrisis, in overleg met OCW een jaar uitgesteld.

Als onderdeel van de werkwijze Doelmatigheid is eind 2020 een lijst opgesteld van kwalificaties die aandacht behoeven (op basis van de indicatoren van het CBS en Kans op werk). Voor elk van die kwalificaties, en kwalificaties die eerder zijn gesignaleerd is een update gemaakt van de Feiten en Cijfers- rapportages (16 stuks). Met de geactualiseerde Feiten en cijfers van eerder gesignaleerde kwalificaties kunnen sectorkamers en marktsegmenten ontwikkelingen monitoren.

Het SBB-trendonderzoek is verder toegespitst op de ontwikkelingen binnen segmenten en de gevolgen voor de inhoud van opleidingen (kwalificatiedossiers). Per sectorkamer is een actuele digitale trendrapportage beschikbaar. Er is een uitgebreid inspiratierapport gepubliceerd over circulaire economie. Dit is in marktsegmenten behandeld als inspiratie voor (eventuele) aanpassing in het onderwijsaanbod.

Ten behoeve van het onderhoud van dossiers wordt beschikbare informatie (bcp's e.d.) van partners en algemeen beschikbare informatie gebruikt. Met ons programma beroepeninformatie en -onderzoek wordt waar nodig extra informatie opgehaald. In de eerste helft van 2021 is het onderzoek Commercieel medewerker en (Junior) accountant afgerond en in de tweede helft van het jaar is gestart met het onderzoek sectordoorsnijdend kwalificatiedossier niveau 2.

De publicatie Basiscijfers Jeugd, opgesteld samen met het UWV, wordt regelmatig geüpdatet. De publicatie is uitgebreid met regioschetsen en overzichten van actuele en relevante initiatieven op het gebied van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt in de regio's.

Studie in Cijfers wordt gepubliceerd via de websites van scholen en is ook te raadplegen via [KiesMBO.nl](https://www.kiesmbo.nl). De Studie in Cijfers per opleiding (landelijk) wordt gepubliceerd op [KiesMBO.nl](https://www.kiesmbo.nl). De Studiebijsluiter die door scholen wordt gebruikt is uitgebreid met een nieuwe disclaimer en toelichtende teksten bij Kans op stage en Kans op werk middels een mouse-over.

6. Samenwerking en overkoepelende thema's

6a Sectoractiviteiten en sectorkamers

Ook in 2021 hebben de vergaderingen van marktsegmenten en sectorkamers in de meeste gevallen online plaatsgevonden. Opvallende zaken in 2021 zijn:

- In alle sectorkamers is het Actieplan stages en leerbanen van SBB geagendeerd. De focus verschuift nu meer naar werkenden en werkzoekenden.
- Het bestuur SBB heeft ingestemd met het ontwikkelen van een sectordoorsnijdend dossier op niveau 2 voor dienstverlenende beroepen. Dit onderwerp is bij de betrokken sectorkamers geagendeerd. In augustus 2023 moet het dossier gereed zijn.
- De sectorkamer Specialistisch vakmanschap heeft in 2021 drie kwalificatiedossiers in onderhoud gehad, waarvan er twee zijn doorgeschoven naar 2022 in goed overleg met alle stakeholders. Er zijn twee arbeidsmarktonderzoeken afgerond voor Zilver- en Goudsmid en Schoenherstelbedrijven (in samenwerking met het Meld- en expertisepunt SV). De sectorkamer heeft twee Mbo-certificaten gevalideerd. Het kwalificatiedossier Creatief Vakman is dit jaar opnieuw gemonitord in het kader van de werkwijze doelmatigheid. Met de aanbiedende onderwijsinstellingen is een gezamenlijk alumnonderzoek opgezet.
- De sectorkamer Handel heeft de Retail-dossiers gevalideerd. Het onderhoud van het kwalificatiedossier Commercie is opgestart met een fundamengroep en werkgroepen per onderliggende kwalificatie. Vanuit het Actieplan zijn 6 certificaten gevalideerd die kansrijk zijn voor deelnemers in de derde leerweg. De sectorkamer heeft de cross-overs besproken en besloten E-commerce manager in ontwikkeling te nemen binnen het dossier Commercie en de Keukenmonteur (niveau 2 en 3) onder TGO te laten vallen als penvoerder.
- De sectorkamer Zakelijke dienstverlening en veiligheid heeft een advies uitgebracht over de opvolging van haar cross-overs binnen de kwalificatiestructuur. Daarnaast zijn er inmiddels 8 kwalificatiedossiers vernieuwd. Het kwalificatiedossier Beveiliging is augustus 2021 ingevoerd. OCW heeft zowel het kwalificatiedossier Business Services als Evenementenorganisatie op 1 oktober 2021 vastgesteld. Het kwalificatiedossier Publieke veiligheid is door OCW op 1 oktober 2021 vastgesteld en de verplichte invoeringsdatum is augustus 2023.
- De sectorkamer Entree heeft begin dit jaar de Handreiking Arbeidsmarktroute Entreestudenten gepresenteerd. Het Kwalificatiedossier Entree (9 profielen) heeft een grote onderhoudsbeurt gehad en is in oktober 2021 door de minister van OCW vastgesteld.
- De sectorkamer ICT & creatieve industrie heeft doelmatigheidsafspraken van kwalificaties binnen zeven creatieve kwalificatiedossiers gemonitord en het bestuur geadviseerd over de opvolging. Daarnaast zijn de kwalificatiedossiers AV-productie, Ruimtelijke vormgever en Podium- en Evenemententechniek geactualiseerd en is het onderhoud van twee nieuwe dossiers in gang gezet. Ook is een advies uitgebracht over de opvolging van zeven drie- en vierjarige cross-overs binnen de kwalificatiestructuur. Voor de cross-over Theatervormgeving is hierbij een lichte doelmatigheidstoets betrokken.
- De sectorkamer Techniek en gebouwde omgeving heeft opdracht gegeven tot een vergaande herstructurering van de kwalificatiestructuur voor de sector metaal & metaalelektronica. 11 geactualiseerde kwalificatiedossiers zijn gevalideerd, er zijn diverse certificaten gevalideerd en 14 cross-over kwalificaties zijn besproken. Verder is er een tijdelijke werkgroep gevormd, die verkent welke onderwerpen op het gebied van de aansluiting vmbo-mbo in techniek en gebouwde omgeving vragen om landelijke bespreking. De leden van sectorkamer en marktsegmenten hebben zich in een beleidsdag verdiept in de consequenties van de energietransitie, circulariteit en klimaatadaptatie voor mbo-beroepen in het werkveld van TGO én over goede voorbeelden van het gebruik van opleiden voor LLO, o.a. voor zij-instromers. Het tijdelijke marktsegment energietransitie, circulariteit en klimaatadaptatie heeft advies uitgebracht aan de sectorkamer.
- De sectorkamer Zorg, welzijn en sport heeft een proces uitgewerkt om op basis van feiten en cijfers te adviseren over cross-overs. Het streven is om deze opleidingen te borgen met bestaande kwalificaties gecombineerd met keuzedelen (en mbo-certificaten). Aandacht is gegaan naar verder professionalisering van sportvakkrachten en verhogen van de doelmatigheid van sportopleidingen. De sectorkamer zoekt in en buiten de overleggen nadrukkelijk de samenwerking en afstemming met partijen buiten SBB voor een actuele en transparante kwalificatiestructuur.

- De sectorkamer Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem heeft 7 vernieuwde kwalificatiedossiers gevalideerd, verdeeld over de marktsegmenten Transport & logistiek (2), Mobiliteit (2), Luchtvaart (2) en Carrosserie (1). Voor werkenden en werkzoekenden in de Transport & logistiek zijn de eerste 2 beroepsgerichte certificaten gevalideerd. Bij de luchtvaartdienstverlener wordt de winstwaarschuwing van schooljaar 2021/2022 van geen nieuwe aanbieders en het bevroeren van het aantal studenten bij bestaande aanbieders voor schooljaar 2022/2023 gehandhaafd. De sectorkamer heeft een advies gegeven aan de Onderzoeksraad voor Veiligheid n.a.v. het kapseizen en zinken van 2 viskotters. Tot slot heeft de sectorkamer het bestuur SBB geadviseerd bij het sectordoorsnijdend dossier niveau 2 de kwalificatie logistiek medewerker buiten beschouwing te houden.
- De sectorkamer Voedsel, Groen, Gastvrijheid én Winkelambacht (VGG) heeft veel inzet gepleegd, samen met de marktsegmenten, in de advisering over de cross-overs. De sectorkamer heeft de kwalificatiedossiers 'Diervoeding', 'Brood en banket' en 'Patisserie' gevalideerd. Vanuit zowel de sectorkamer als de marktsegmenten zijn er trajecten en werkgroepen gestart die vraagstukken oppakken in relatie tot een visie op de kwalificaties.

6b Kwalitatieve klantgroepgerichte dienstverlening SBB

Kwalitatieve klantgroepgerichte dienstverlening SBB staat voor het buitengewoon goed uitvoeren van de wettelijke taken, waarbij de klantbehoefte, de klantvraag en gebruiksgemak op alle dienstverlenende kanalen centraal staat, nu en in de toekomst. De dienstverlening is in 2021 verbeterd en krijgt een vervolg op specifieke onderdelen komende jaren. Steeds vaker ontwikkelen we onze dienstverlening samen met onze klantgroepen leerbedrijven, onderwijs en studenten.

Wij streven ernaar dat onze klanten en stakeholders nut en noodzaak voelen om ervaringen en kennis op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt actief met SBB te delen. In 2021 hebben klantgroepen ook deelgenomen aan verschillende klantreizen, workflowanalyses, klantpanels, enquêtes en onderzoeken. In 2021 is er een team klantonderzoek SBB ontstaan met verschillende disciplines, zodat planning en de verbinding tussen klantonderzoeken en resultaten gemaakt kan worden. Deze uitkomsten betrekken we vervolgens bij de ontwikkeling van onze dienstverlening.

In het najaar is de interactiemeting bij de klantgroep leerbedrijven afgerond en dat heeft een goed resultaat laten zien. Verschillende projecten hebben in 2021 geresulteerd in verbeteringen van de dienstverlening. Voorbeelden zijn dat leerbedrijven het bedrijfsprofiel en de vacatures op Stagemarkt en Leerbanenmarkt gebruiksvriendelijker kunnen actualiseren. Er is een nieuwe versie van [Stagemarkt.nl](https://www.stagemarkt.nl) gelanceerd, waarin het zoeken voor studenten en onderwijs veel professioneler is. [Leerbanenmarkt.nl](https://www.leerbanenmarkt.nl) richt zich vooral op werkenden en werkzoekenden; voor intermediaire organisaties ontwikkelen we eigen content. Door te investeren in elkaar kan SBB de dienstverlening actueler en kwalitatief beter inrichten, maar ook vanuit de uitvoering van taken steeds beter bijdragen aan toekomstgerichte beleidsscenario's en exploratiethema's. Ook groeit SBB zo naar de rol van de expert op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt (arbeidsmarktinformatie, praktijkleren).

Het project Leerplatform voor praktijkopleiders heeft rond de zomer de eerste en tweede versie opgeleverd. Het digitale platform is nu 24/7 bereikbaar en biedt alle dienstverlening en content aan in de juiste fase van de bpv. Het onderwijs werkt samen met goede leerbedrijven en ervaart de juiste ondersteuning om het beroeps-onderwijs in te richten met opleidingen die aansluiten op de arbeidsmarkt. Studenten kunnen zo in de juiste inspirerende praktijkomgeving de bpv uitvoeren. Aan SBB om de leerbedrijven zichtbaar te maken en de kwaliteit te stimuleren door een juist aanbod van producten en diensten aan te bieden. We zetten verschillende kanalen in via click- call en face, baseren ons op een klantcontactstrategie en maken gebruik van koppelingen van data.

We hebben samen met scholen de vraag naar stages (stagetekorten) wederom in kaart gebracht. In 2022 willen we dienstverlening omzetten naar een structurele aanpak, die aansluit bij de wensen van het onderwijs. Als onderdeel van onze gespreksagenda Onderwijs die we samen met de klantgroep onderwijs herijken.

6c Regionale aanpak

SBB is partner in alle arbeidsmarktregio's van onderwijsinstellingen, bedrijfsleven, provincies, gemeenten en UWV, werkgevers en werknemers en daarmee betrokken bij de 35 regionale mobiliteits-teams, de aanpak jeugdwerkloosheid en de regionale samenwerking bij een leven lang ontwikkelen en aanpak tekortsectoren. Samen met gemeenten, onderwijs en bedrijfsleven is er ingezet op het realiseren van concrete regionale samenwerking en

integrale dienstverlening voor zowel initiële studenten als werkenden en werkzoekenden.

Het team regionaal advies heeft in het kader van het school accountmanagement 921 advies- en ondersteuningsgesprekken gevoerd met de mbo-instellingen op beleid en bestuurlijk niveau. Ter ondersteuning van de regionale samenwerking van onderwijs en bedrijfsleven met regionale partners in regionale netwerken waaronder de Regionale Mobiliteitsteams (hierna: RMT), Leerwerkloketten en de samenwerking in het kader van Perspectief op Werk (POW) en Jeugdwerkloosheid heeft het team 1021 adviesgesprekken gevoerd. Daarnaast zijn er 1199 individuele accountgesprekken in de regio gevoerd met regiopartners waaronder gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers organisaties. Hiermee zijn de jaarnormen meer dan gehaald.

De groei van het aantal gesprekken heeft te maken met de additionele opdracht in kader van de Crisisdienstverlening vanuit het Actieplan op het thema Jeugdwerkloosheid en het realiseren van de regionale mobiliteits/crisisdienstverlening voor werkenden en werkzoekenden in de 35 opgestarte RMT's. SBB is regionaal bestuurlijk partner in de RMT's en levert dienstverlening als het gaat om het inzichtelijk maken van ontwikkelingen en behoeften op de regionale arbeidsmarkt, het inzichtelijk maken van leermogelijkheden bij leerbedrijven en ondersteuning bij vormgeven van scholingsarrangementen en zoeken van passende leerbaan via leerbanenmarkt, het meldpunt leerbaan gezocht en de regioteams.

De school accountgesprekken en de accountgesprekken over regionale samenwerking van onderwijs en bedrijfsleven met regionale partners zoals de gemeenten, UWV en provincies hebben geleid tot 139 nieuwe structurele regionale samenwerkingsverbanden met SBB als partner in de regio waaronder de 35 samenwerkingsovereenkomsten (RMT's) en een aantal nieuwe RIF-samenwerkingen.

6d Servicedesk

De servicedesk had in 2021 ruim 80.000 externe klantcontacten: 60% telefonie (in-en outbound), bijna 35% mail/contactformulier en een kleine 5% via live chat. Studenten stellen hun vragen met name rond het vinden van een stage en gebruiken daarvoor bij voorkeur via de live chat. Leerbedrijven en onderwijsinstellingen nemen met name contact op over bpv. Om klanten zo snel mogelijk van een antwoord te voorzien streeft de Servicedesk naar een directe afhandeling van vragen in het eerste klantcontact, deze zogenaamde 'first-time-fix' gebeurde in ruim 80% van de contacten.

Er werden via de Servicedesk bijna 60.000 brieven omtrent erkenning verstuurd naar leerbedrijven. Daarnaast werd van de ruim 20.000 nieuw aangemelde leerbedrijven een kwart ontduddeld en samengevoegd bij een al bestaand contact in brein. Bij onze Servicedesk voor ICT werden 3000 vragen van SBB medewerkers direct afgehandeld, en verzorgden we de warme opvang en doorzet van vragen naar ICT en functioneel beheer.

7. Additioneel gefinancierde activiteiten

7a Meld- en expertisepunt Specialistisch Vakmanschap (hierna M&E)

M&E wordt nog twee jaar gesubsidieerd (2021 en 2022; € 200.000 per jaar in plaats van € 450.000). De focus van M&E verschuift van meldingen naar het expertise onderdeel van M&E. De monitorende functie blijft permanente aandacht en onderhoud vragen.

Activiteiten gericht op monitoring en inzet expertise:

- Actieplan betonstaalverwerkers is opgesteld i.s.m. branche, onderwijs en SBB.
- De melding van de branche ION voor de industrieel lakverwerker heeft geresulteerd in het aanvragen van een certificaat Poedercoaten door het marktsegment Procesindustrie en laboratoria.
- Arbeidsmarktonderzoek voor de beroepsgroep en opleiding Pianotechnicus opgeleverd.
- Arbeidsmarktonderzoek voor de beroepsgroep en opleiding Goud- en Zilvermid opgeleverd.
- Korte enquête voor de beroepsgroep en opleiding Schoenhersteller opgeleverd. Onderzoek in samenwerking met de branche NVS, onderwijs DHTA en beleid- en sectorondersteuning SBB.
- Deelname aan de brainstorm- en verdiepingssessies rondom het programma 'De innovatieve kracht van Ambachten, Vakmanschap en Ontwerp' van de directie Media en Creatieve Industrie van OCW.
- Deelname aan interview en focusgroep voor het 'Verkenkend onderzoek naar verbetering van restauratie-opleidingen in het mbo'. Dit is geïnitieerd door directie Erfgoed en Kunsten van OCW.
- Deelname aan de dialoogtafel onderwijs ten behoeve van de UNESCO voortgangsrapportage ter bescherming van het Nederlands Immaterieel Cultureel Erfgoed.

Signalen en meldingen screenen, adviseren, analyseren en bouwen.

Er zijn twee signalen binnengekomen: de Wand- en plafondmonteur en de Meubelstoffeerder scheepsinterieur- en -exterieur. Daarnaast ook vier meldingen: Archiefmedewerker historisch documentatiecentrum, Kunststofmonteur, Drukker en Basisedewerker Printmedia en Dekvloerenlegger bijzondere vloeren. Deze zijn conform de werkwijze M&E opgepakt.

Leven lang ontwikkelen (LLO)

De subsidie 2021-2022 voor M&E wordt gefinancierd uit het budget LLO. In lijn daarmee ontwikkelt M&E activiteiten gericht op LLO bij het kleinschalige sv: *de Opleidingstool specialistisch vakmanschap en een verkenning doorgaande leerlijn van niveau 4 naar een Associate Degree (AD) voor de opleiding Restauratie-(schilder) via de MKB-route in het hbo*. Dit in samenwerking met relevante partners. Ter voorbereiding hiervan zijn een propositie en een factsheet over de doorgaande leerlijn opgesteld.

Het beleidsmatig borgen van 'klein en uniek' binnen en buiten SBB

Om zicht te houden op de ontwikkelingen die spelen binnen de kleinschalige opleidingen en signalen proactief met elkaar te delen zodat de aandacht voor de kleine opleidingen in alle sectoren duurzaam wordt belegd, heeft M&E, de '100- lijst klein en uniek' voor alle sectoren geactualiseerd o.b.v. de alert tool. Een 'master voorlegger' en een gespreksleidraad zijn opgesteld voor marktsegmenten en sectorkamers om de '100- lijst klein en uniek' jaarlijks te agenderen in de 2e vergadering, als daar aanleiding toe is.

Netwerk verbreden en verdiepen

M&E heeft een kennismakingsgesprek georganiseerd met de OCW directies Erfgoed en Kunsten, Media Creatieve Industrie en MBO om te verkennen waar onze activiteiten elkaar raken en of bundeling van de krachten de ontwikkeling en innovatie van de beroepsgroepen en de opleidingen binnen het kleinschalige vakmanschap kan versterken. Resultaat hiervan is deelname van M&E aan de diverse programma's van deze directies (zie inzet expertise).

Communicatie

In juni 2021 is een nieuwsbrief uitgebracht. De webpagina met 50 unieke beroepen is geactualiseerd met de instroomgegevens van schooljaar 2020-2021. Deze informatie staat nu niet meer op de website van SBB.

Bij de nieuwe corporate website van SBB is ook nieuw contentbeleid gedefinieerd waardoor informatie over M&E moeilijker te vinden is. Op basis van klachten hierover is M&E in gesprek met communicatie over de mogelijkheden om de zichtbaarheid via de corporate website te vergroten en het opnieuw toegankelijk maken van de opleidingstool. In aanloop naar het Event M&E in 2022 ontwikkelt M&E:

- Een documentaire over de kleinschalige specialistische beroepsgroepen en haar opleidingen met zes inspirerende casussen.
- Vier artikelen ter inspiratie over hoe kleinschalige opleidingen toch uitgevoerd kunnen worden. In 2021 zijn artikelen over de Wand- en plafondmonteur en de Glaszetter verschenen.

7b Diplomawaardering en Onderwijsvergelijking

In 2021 zijn totaal 2612 buitenlandse diplomawaarderingen verstrekt tegen 2317 in 2020. Het aantal diplomawaarderingen voor ROC's is stabiel gebleven: 1079 tegen 1052 in 2020. Het aantal diplomawaarderingen voor inburgeraars/vluchtelingen voor SZW is gestegen: van 395 in 2020 naar 467 in 2021. Ook het aantal diplomawaarderingen op aanvraag van bevoegde autoriteiten voor beroepserkenning is gestegen: van 38 in 2020 naar 56 in 2021. Het aantal diplomawaarderingen voor particulieren is fors gestegen: van 792 in 2020 naar 1010 in 2021. Er lijkt sprake te zijn van een inhaalvraag als gevolg van de coronacrisis.

Het Informatiecentrum Diplomawaardering heeft in 2021 voor Nuffic en SBB 13.899 aanvragen administratief verwerkt tegen 10.857 in 2020. Dit is een forse toename. De grootste toename betreft de aanvragen voor Nuffic.

Het aantal verklaringen over de waarde van oud Nederlandse diploma's is in vergelijking met de huidige kwalificatiestructuur licht afgenomen: van 208 in 2020 tot 184 in 2021. Het aantal Verklaring Behaald Diploma is fors afgenomen: van 147 in 2020 naar 76 in 2021. Hiervoor is geen reden aan te geven.

In 2021 zijn vanaf 6 april tot en met november 5722 Certificaatsupplementen gedownload uit de database. Een vergelijking met 2020 is moeilijk te maken, omdat de cijfers voor 2021 slechts een beperkte periode omvatten vanwege een storing en vervolgens de overgang naar een nieuwe database. In december 2021 is de vernieuwde database voor het CS in gebruik genomen.

Het aantal adviezen aan DUO over meeneembare studiefinanciering naar het buitenland is afgenomen: van 297 in 2020 naar 236 in 2021. Door de situatie rond corona is deze daling beperkt te noemen. Er zijn in 2021 20 AC-verklaringen afgegeven tegen 17 in 2020.

Verder heeft de afdeling de ministeries van VWS, J&V, EZ en DUO geadviseerd over buitenlandse diploma's in relatie tot beroepskwalificaties in het kader van beroepserkenning.

7c Toetsingskamer

De flexibilisering van de kwalificatiestructuur mbo staat volop in de belangstelling, dit heeft impact op de activiteiten van de Toetsingskamer. Voor de reguliere toetsing is in 2021 het tijdschema voor de reguliere toetsing aangepast waardoor de toetsdruk tijdelijk is toegenomen.

Kwalificatie(dossier)s

In 2021 zijn 42 kwalificatie(dossier)s voor ingangs- en/of eindtoets in behandeling genomen. Daarvan zijn 36 kwalificatie(dossier)s, waarbinnen 106 kwalificaties, na een positief advies, aangeboden aan het bestuur SBB met het verzoek deze ter vaststelling aan de minister van OCW aan te bieden. Van de 36 kwalificatiedossiers zijn 5 kwalificatiedossiers vastgesteld nadat de vaststelling vorig jaar op verzoek was uitgesteld door de coronacrisis. Door de actualisering en samenvoeging van kwalificatiedossiers vervallen 42 kwalificatiedossiers met daarin opgenomen 129 kwalificaties.

Cross-over kwalificaties

Door de Toetsingskamer zijn, als onderdeel van de zesde tranche, 24 nieuwe aanvragen voor een cross-over kwalificatie in behandeling genomen. Dit betreft de aanvraag voor 4 nieuwe cross-over kwalificaties (waarvan 1 niet in behandeling genomen) en 20 aanvragen in het kader van een verkorte procedure (waarvan 3 niet in behandeling genomen). Per 31 december 2021 zijn er 43 cross-over kwalificaties gepubliceerd. Het aantal opleidingen aangeboden door de instellingen op basis van de cross-over kwalificaties bedraagt 142. Het aanbod van nieuwe aanvragen voor een cross-over kwalificatie is sterk afgenomen in relatie tot 2020.

Het experiment 'Regeling cross-over kwalificaties mbo' wordt medio juli 2025 beëindigd. Gedurende het gehele jaar is in nauwe samenwerking met het ministerie van OCW en de sectorkamers SBB toegewerkt naar het vorm geven van de inhoudelijke opvolging van succesvolle cross-over kwalificaties. In voorbereiding op de adviezen van de sectorkamers zijn voor de twee-, drie-, en vierjarige cross-over kwalificaties 50 rapportages opgesteld.

Keuzedelen

De processen in relatie tot de veranderaanpak keuzedelen zijn geoptimaliseerd. In 2021 zijn door de Toetsingskamer 56 nieuwe keuzedelen voor toetsing in behandeling genomen. Daarnaast zijn 24 gewijzigde keuzedelen getoetst. Deze keuzedelen zijn met een positief advies aangeboden aan het bestuur SBB met het verzoek deze aan te bieden aan de minister van OCW ter vaststelling. Er zijn, op advies van de sector-kamers, 18 keuzedelen uitgefaseerd. Daarmee komt het totaal van de keuzedelen in register na vaststelling per 31 december 2021, uit op 1153 unieke keuzedelen. In 2021 heeft één sectorkamer de mogelijkheid van appel benut en is een keuzedeel aangehouden en niet ter vaststelling aangeboden door het AB.

Certificaten

Er zijn in totaal 41 adviezen uitgebracht over het toekennen van een certificaat aan een (bestaand) keuzedeel. Daarnaast zijn 24 adviezen uitgebracht voor een certificaat gekoppeld aan beroepsgerichte onderdelen van een kwalificatie.

Overlapcheck en koppelverzoeken

Er zijn 1347 verzoeken tot koppeling van keuzedelen in behandeling genomen, onderverdeeld naar sectorale en boven-sectorale koppelingen (specifiek voor generieke en remediërende keuzedelen). Op aanvraag van onderwijsinstellingen zijn in totaal 2162 verzoeken in de vorm van een overlapcheck in behandeling genomen. Ten opzichte van 2020 is dit een toename van 50%.

Toetsingskader en instructie

Het bestuur SBB heeft in 2020 zowel het nieuwe toetsingskader als de gewijzigde instructie ter vaststelling aan de minister van OCW aangeboden. Deze zijn in 2021 gepubliceerd.

Flexibilisering kwalificatiestructuur

In voorbereiding op de toekomstige flexibilisering van de kwalificatiestructuur is in 2020 gestart met de harmoniseren van de data binnen de kwalificatiestructuur met als belangrijkste reden datgene te uniformiseren wat gelijkwaardig is. Dit draagt bij aan het verbeteren van de toegankelijkheid van alle data. De gestelde doelen binnen het project 'Harmonisatie data kwalificatiestructuur' zijn grotendeels gerealiseerd.

Content Management Systeem

De inrichting van DigiK t.b.v. de harmonisatie van de data in de kwalificatiestructuur is gereed. Een standaardconfiguratie voor het ontwikkelen van

bouwstenen in DigiK 3.0 is geïmplementeerd. Een nieuwe zoekfunctie die het mogelijk maakt bouwstenen te zoeken en te filteren is ontworpen.

Monitor keuzedelen

In 2021 is de zesde editie van de monitor keuzedelen afgerond en zijn de activiteiten voor de zevende editie gestart. Als gevolg van de coronacrisis is het aantal participanten verminderd en ook is er vertraging ontstaan bij het aanleveren van data. De online tool voor deelnemende onderwijsinstellingen is in 2021 verder geoptimaliseerd.

De evaluatie 'monitor keuzedelen' is in 2021 afgerond en besproken in het AB. Het AB heeft geadviseerd om de monitor keuzedelen voor de komende drie jaar te continueren. Eind 2021 is een begin gemaakt met het realiseren van de voorgestelde verbeterpunten waaronder de overdracht van data.

Portal kwalificatiestructuur

Het nieuwe portal kwalificatiestructuur is in 2020 geïntroduceerd. Onderdeel daarvan is een nieuwe opzet van het register kwalificatiestructuur. Ook is voorzien in de implementatie van de keuzedeeltool en is de voorbereiding gestart voor het certificatenloket. Het doorontwikkelde en vernieuwde portal kwalificatiestructuur is in uitvoering genomen.

7d Dienstverlening voor pro en vso (voorheen Boris dienstverlening)

De ambitie van SBB voor de dienstverlening praktijk-onderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso) is een soepele overgang van deze jongeren van school naar werk. De jongeren die (nog) niet doorstromen naar het mbo volgen een praktijkopleiding leidend tot een praktijkverklaring. Met de implementatie van het schooldiploma praktijkonderwijs en schooldiploma vso kan vanaf 1 september 2021 de praktijkverklaring opgenomen worden in het portfolio van iedere leerling.

SBB voert deze projectdienstverlening uit in opdracht van het ministerie van OCW. Er wordt samengewerkt met onder andere de Sectorraad Praktijkonderwijs, Sectorraad Gespecialiseerd Onderwijs, Ministerie van OCW en SZW en sociale partners. Met de sectorraden is een werkprogramma 2021/2022 opgesteld en in uitvoer. En er wordt samengewerkt met het Actieplan wat ook een koppeling inhoudt met de Aanpak Jeugdwerkloosheid.



Resultaten tot en met 2021	Vershil ten opzichte van 2020
Er zijn 515 onderwijsinstellingen (175 pro en 340 vso). Hiervan zijn er 470 aangemeld bij het praktijkkloket.	+ 22
Van deze onderwijsinstellingen zijn er 317 actief (1 of meer leerling in traject) (doelstelling is 350)	+ 22
11.753 praktijkverklaringen uitgegeven (doelstelling 11.500)	+ 2.038
17.065 leerbedrijven met kenmerk pro/vso (boris)(doelstelling 16.500)	+ 2.346
28 branches aangesloten bij praktijkkloket pro/vso	+ 1 (RAI Carrosserie)

Het Boris Praktijkkloket is samengevoegd met het Praktijkkloket MBO tot één SBB Praktijkkloket. Het praktijkkloket voor pro/vso is vanaf het najaar actief. Het bijbehorende dashboard geeft een goed en actueel overzicht van de resultaten en voortgang. Adviseurs doelgroepen brengen het praktijkkloket onder de aandacht bij scholen en zijn eveneens vraagbaak voor de scholen. De coronacrisis heeft wisselend impact op het traject van werken met de praktijkverklaring. Dit verschilt per regio en sector. Passend binnen de gegeven mogelijkheden is er gekeken naar wat wel mogelijk was. Voor praktijkopleiders pro/vso is de pilot workshop doorontwikkeld tot een online workshop. Er is een webinar 'Begeleiden op maat' verzorgd en een tipkaart ontwikkeld.

SBB heeft medewerking verleend aan het onderzoek dat bureau Oberon op verzoek van het ministerie van OCW heeft uitgevoerd naar de dienstverlening van SBB voor vmbo lwt/entree, pro en vso. Dit krijgt in 2022 verdere opvolging.

7e Stagefonds Zorg VWS

Het Stagefonds Zorg is een subsidieregeling van het ministerie van VWS waarbij 112 miljoen euro verdeeld wordt over stageverlenende zorgorganisaties. Doel van het Stagefonds is het stimuleren van de instroom en doorstroom van zorgpersoneel. SBB verzorgt de voorbereiding voor de subsidieaanvragers en matcht de stagegegevens van de onderwijsinstellingen in zowel het mbo en hbo met de subsidiegerechtigde zorgorganisaties. SBB heeft een digitale infrastructuur neergezet waarmee het proces van informatieverwerking gecontroleerd verloopt. SBB levert ook Servicedesk-ondersteuning, communicatie en projectleiding. Ook adviseurs van de sectorunit ZWS worden hierbij betrokken.

Het eerste halfjaar van 2021 is er succesvol naar de oplevering van het concernbestand toegewerkt, en zijn de afgesproken deadlines behaald. Dit houdt in dat het Ministerie van VWS de uitnodigingen voor zorginstel-

lingen kan versturen. VWS heeft in het eerste halfjaar ook de voorbereidingen getroffen om de subsidie-regeling te evalueren. In juni heeft het bestuur besloten vooruitlopend op de evaluatie aan de minister te laten weten dat SBB de uitvoering van de herziene regeling graag opnieuw uitvoert, maar heeft daarbij wel een aantal aandachtspunten.

In oktober is bekendgemaakt dat de Stagefondssubsidie voor 2021 eenmalig met 13 miljoen euro opgehoogd is. Dit houdt in dat de zorginstellingen die subsidie hebben toegewezen gekregen, een hoger subsidie-bedrag dan verwacht hebben ontvangen in december.

2021 is afgesloten met de jaarlijkse Case Research in opdracht van het Ministerie van VWS. De Case Research is steekproefsgewijze controle waarbij achterliggende oorzaken van afwijkingen in de data achterhaald worden.

Ter voorbereiding op 2022 is de operationele planning vastgelegd en zijn de onderwijsinstellingen in december geïnformeerd over de aanlevering van stagegegevens in 2022.

7f KiesMBO.nl

Naast het actueel houden van de content op de website is verankering in het LOB een speerpunt geweest in 2021. In 2021 is 12% groei van het aantal unieke bezoekers gerealiseerd (594.000). Om verankering te versterken is aan de virtuele wereld van 'Ontdek-mbo' een klassenmodule toegevoegd waarmee docenten klassikaal de KiesMBO kunnen inzetten voor beroepenexploratie. Ook zijn peer-stories van docenten en decanen opgenomen alsmede van jongeren uit het vmbo en het mbo. Deze korte video's kunnen ter inspiratie en promotie worden ingezet via verschillende kanalen en tijdens het LOB proces. Op KiesMBO zelf is een dashboard gerealiseerd waarmee bezoekers op thema's video's kunnen zoeken en bekijken. Ter verdere versterking van de verankering in het LOB proces is een pilot open data voorbereid met een derde partij waarmee we beogen het bereik van de

content van KiesMBO te vergroten. In de pilot wordt het opleidingsaanbod, open dagen en beroepen video's gedeeld met de derde partij, die vervolgens de content beschikbaar stelt aan afnemers van LOB instrumenten.

Omdat de data kwaliteit van RIO nog niet voldoende is, is een matching tool ontwikkeld waarmee scholen hun opleidingsaanbod op KiesMBO kunnen vergelijken met RIO. Als de kwaliteit in RIO voldoende is, kunnen we op KiesMBO het opleidingsaanbod vanuit RIO hanteren en wordt op KiesMBO de data verrijkt waar nodig dan wel wenselijk.

7g Vernieuwingstrajecten mbo

Om studenten en werkenden een goede kans te bieden op de arbeidsmarkt moet het beroepsonderwijs meebewegen met veranderingen op de arbeidsmarkt. Een responsieve kwalificatiestructuur, die aansluit en inspeelt op de behoefte van de arbeidsmarkt, draagt hieraan bij. De afgelopen periode zijn hiervoor drie vernieuwingstrajecten gestart: het experiment Cross-over kwalificaties (2017-2025), het experiment 'Ruimte voor de Regio' met geregionaliseerde kwalificaties (2020-2026) en de pilot Mbo-certificaten voor beroepsgerichte onderdelen van kwalificaties (2018-2020). Om de onderlinge samenhang van de vernieuwingsstrajecten te bewaken en bestuur SBB te adviseren over de toekomst van de kwalificatiestructuur heeft SBB in 2018, op verzoek van OCW, de Coördinatiegroep vernieuwingstrajecten ingesteld.

De thema-adviescommissie Kwalificeren & Examineren heeft, met input van de Coördinatiegroep Vernieuwingsstrajecten, een aantal rode draden uit de leerervaringen van de vernieuwingstrajecten opgesteld, met het oog op advisering aan OCW over de toekomst van de kwalificatiestructuur mbo. Met het opstellen van deze notitie is tevens de Coördinatiegroep beëindigd.

Onderwijs en bedrijfsleven in sectorkamers hebben geadviseerd over mogelijke opvolging van een cross-over kwalificatie in de reguliere kwalificatiestructuur. Ook over de wenselijkheid van de inhoudelijke opvolging van de geregionaliseerde kwalificaties is sectorkamers gevraagd advies uit te brengen. Daarnaast is gezocht naar passende tussenoplossingen voor het 'gat' dat ontstaat tussen het aflopen van de experimentele kwalificatie en beschikbaarheid van een nieuwe kwalificatie, die voldoet aan het toetsingskader voor de kwalificatiestructuur.

7h Gelijke kansen

Het ministerie van OCW heeft in 2018 samen met relevante partners, onder wie SBB, een werkagenda tegen stagediscriminatie opgesteld. Deze is samen met de partners eind 2021 geëvalueerd in aanloop naar een herziening van de werkagenda. Tegelijkertijd heeft het ministerie van SZW met relevante partners de werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt opgesteld en gelanceerd. SBB is actief betrokken geweest bij de evaluatie resp. lancering van beide werkagenda's.

SBB beheerde in 2021 functioneel het gezamenlijke platform van de bewustwordingscampagne [KIESMIJ.nl](https://www.kiesmij.nl). Naar aanleiding van reacties namens studenten van JOB MBO zijn op verzoek van OCW verschillende teksten en links verbeterd.

Een andere actie uit de werkagenda is het Meldpunt Stagediscriminatie, belegd bij SBB. Bij het Meldpunt zijn in 2021 65 meldingen binnengekomen. Dat zijn er negen meer dan in 2020. Bij 42 meldingen betrof het een melding over mogelijke stagediscriminatie; de overige meldingen bleken over een ander thema of over discriminatie in het algemeen te gaan. Van de 42 meldingen over stagediscriminatie bevatten 16 meldingen voldoende informatie en zijn verder onderzocht. Dit heeft niet geleid tot intrekking van een erkenning. In 4 gevallen zijn er verbeterafspraken gemaakt. Eenmaal zijn er afspraken met verscherpt toezicht gemaakt. In 7 gevallen bleek de melding niet gegrond. In 4 gevallen loopt het onderzoek in januari 2022 nog.

De kracht van SBB ligt deels in de zowel landelijke als regionale aanwezigheid. Op beide niveaus draagt SBB bij aan onderzoeken en initiatieven rond het thema gelijke kansen. Zo heeft SBB contact gelegd tussen onderzoekers en leerbedrijven voor een traject van de gemeente Amsterdam en het NRO-programma Gelijke Kansen. Ook heeft SBB input geleverd voor initiatieven van o.a. de gemeenten Utrecht en Eindhoven. SBB breidt ook haar netwerk uit rond dit thema, bijvoorbeeld met CNV, het Kennispunt Gelijke Kansen van de MBO Raad en de lokale antidiscriminatievoorziening (ADV) voor Amsterdam.

8. Interne organisatie

8a HRM, SBB Academie en facilitair

Om de doelstelling wendbare en duurzame organisatie te realiseren stimuleren wij het inspirerend en persoonlijk leiderschap van medewerkers, richten wij onze organisatiestructuur optimaal in, zorgen wij dat SBB een aantrekkelijke werkgever is en blijft en kunnen wij beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel, nu en in de toekomst.

Impact Coronamaatregelen op het werk

Als gevolg van de coronacrisis hebben alle medewerkers in 2021 over het algemeen vanuit huis gewerkt en was het bezoeken van leerbedrijven en onderwijsinstellingen over het algemeen beperkt mogelijk. De coronamaatregelen hebben een groot beroep gedaan op de veerkracht en mentale belastbaarheid van onze medewerkers. SBB heeft haar medewerkers veel ruimte gegeven om het werk te combineren met de privéomstandigheden en veel aandacht is besteed aan initiatieven om de onderlinge verbinding te behouden. De inrichting van het pand in Zoetermeer wordt continue aangepast op de richtlijnen vanuit de overheid.

Optimalisatie organisatiestructuur

Nieuwe opgaven komen op SBB af en in de dagelijkse uitvoering van de wettelijke taken liggen kansen voor optimalisatie. Beide aspecten vragen om een aanpassing van de werkorganisatie, die voornamelijk is ingeregeld om wettelijke taken uit te voeren en zich daarover te verantwoorden. De opgaven vragen steeds meer van de samenwerking en professionaliteit van de medewerkers dwars door de structuren en over de organisatiegrenzen heen. In dat proces van aanpassing en vernieuwing ontstaan, naast het formele functiebouwwerk, nieuwe rollen en sturingslijnen, waarop de organisatie nog niet is ingericht.

Door aanpassing van de organisatiestructuur kan de wendbaarheid en werkbaarheid van SBB worden vergroot.

Eind 2021 heeft het organisatieadviesbureau TwynstraGudde een advies gegeven over optimalisatie van de hoofdstructuur van SBB. Bij de totstandkoming van het advies zijn medewerkers via verschillende bijeenkomsten betrokken. In 2022 wordt verdere invulling gegeven aan een optimale organisatiestructuur.

Leiderschapsontwikkeling

Gedurende het jaar zijn verschillende vormen ontwikkeld die bijdragen aan het versterken van het leiderschap bij SBB. In het eerste halfjaar zijn 13 digitale 'Roadshows' georganiseerd waarbij 472 medewerkers in gesprek gingen met directie en MT over het strategisch plan van SBB en de daarbij behorende gedragingen. Op basis van deze gesprekken zijn de persoonlijke gedragingen van SBB verder ingekleurd. En zijn, samen met een groep bevlogen ambassadeurs, initiatieven ontwikkeld om het persoonlijk leiderschap binnen SBB verder uit te dragen. In juni en oktober hebben leiderschapsbijeenkomsten plaats gevonden met als thema 'inspirerend leiderschap'. De input van leidinggevendenden wordt benut voor de verdere ontwikkeling van het leiderschapstraject in 2022.

Voldoende gekwalificeerde medewerkers

Om het strategisch plan van SBB te realiseren is het nodig dat SBB in de komende jaren de beschikking houdt over voldoende gekwalificeerd personeel. SBB herkent bij de invulling van vacatures de toenemende krapte in de arbeidsmarkt, wat er toe heeft geleid dat initiatieven worden uitgewerkt om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Ook is in 2021 veel geïnvesteerd in de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers via trainingen en opleidingen die via de SBB Academie worden aangeboden.

Efficiency HR-processen

De doorontwikkeling van SBB vraagt tevens om aanpassing van de HR-processen. In 2021 zijn de voorbereidingen getroffen voor de implementatie van het nieuwe HR systeem Afas HR, dat vanaf januari 2022 het salarispakket ADP vervangt. Tevens is aandacht besteed aan efficiency in de inkoopprocessen door HR.

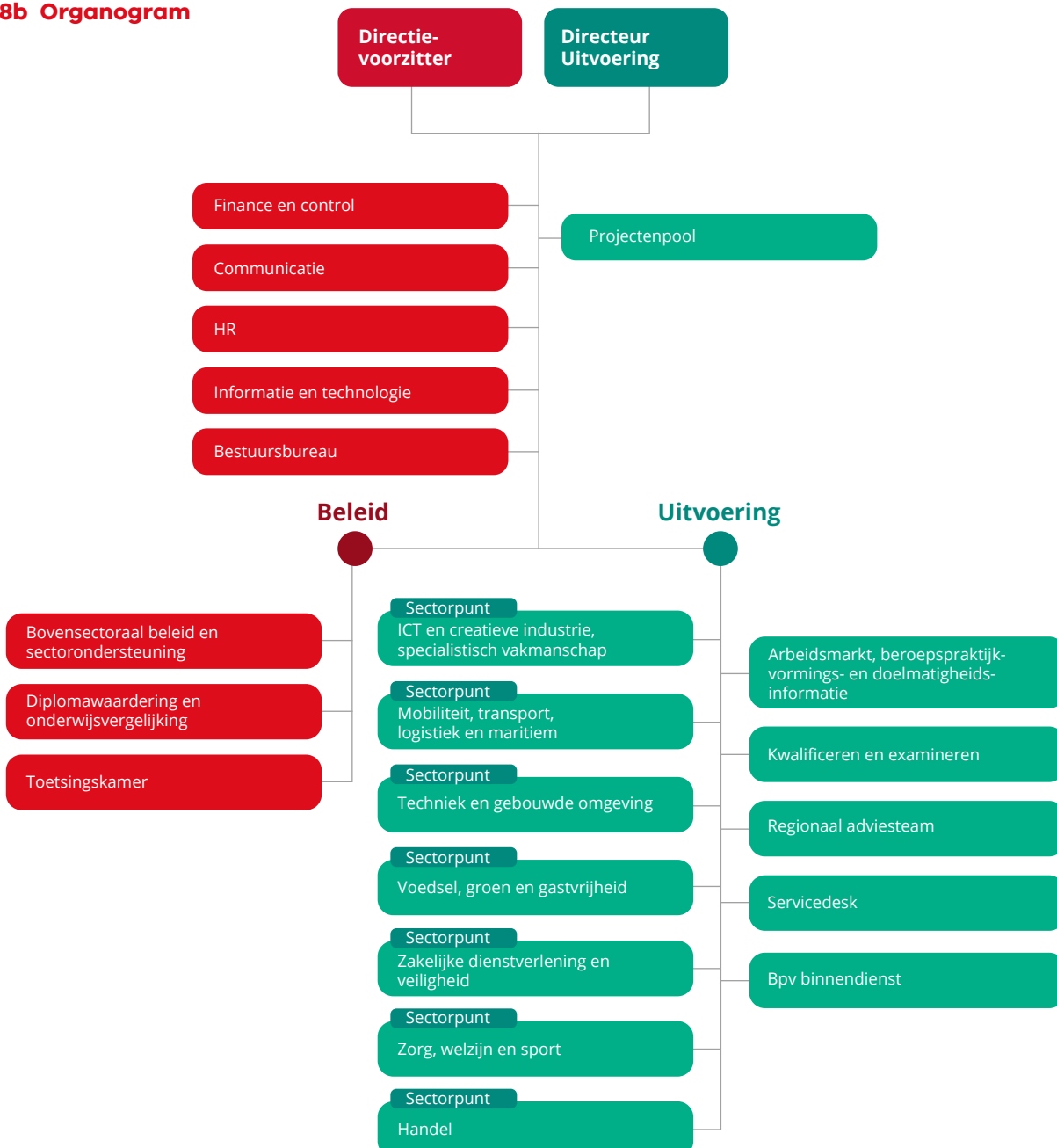
Personele bezetting

In onderstaand overzicht wordt de formatie en de personele bezetting weergegeven.

Niveau	31-12-2020	31-12-2021
Bezetting (aantal medewerkers in dienst)	672	710
Formatie vast (fte)	581,84	604,14
Formatie tijdelijk (fte)	10,85	55,85
Formatie (fte) totaal	592,69	659,99

Het aantal medewerkers in dienst is in 2021 gestegen ten opzichte van 2020 maar ook het aantal beschikbare formatieplaatsen is toegenomen. Die toename in formatie zit met name in de uitbreiding van tijdelijke formatieplaatsen als gevolg van het Actieplan (39,4 fte) de uitvoering van het strategisch plan (5,6 fte) en overige projecten op basis van externe financiering (10,85 fte). Daarnaast is de vaste formatie ook uitgebreid als gevolg van de uitvoering van het strategisch plan.

8b Organogram



8c Informatie en Technologie (hierna IenT)

In 2021 heeft afdeling Informatie en Technologie een belangrijke ontwikkeling doorgemaakt. Het werken volgens beleid en architectuur staat overal op de agenda. Er zijn hierin zeker nog stappen te zetten, maar met de IenT beleidskaders, het ICT hardware beleid en de nieuwe Data en Architectuur team is team I&T nu aangekomen in de volgende volwassenheidsfase als strategisch partner. De verschillende onderzoeken naar de UX/BA procesoptimalisaties, de (open) data mogelijkheden, de volwassenheid digitale informatie-huishouding en de informatiebeveiliging die in 2021 zijn uitgevoerd vormen nu de basis voor de koers in 2022.

De programma's Skills en Actieplan zijn, als het gaat om de ICT opgave, inmiddels volledig ingebed in de organisatie. Het team heeft een enorme bijdrage geleverd aan het succes van de vernieuwde corporate SBB website dat recent in productie genomen is. Ook fase 1 van het Learning Experience Platform (LEP) heeft vorige jaar het licht gezien. Deze trajecten worden op basis van een nieuwe visie nu integraal beheerd. De verbinding is gelegd tussen de afzonderlijke beheerteams waaronder I&T en de online klantbeleving van SBB.

Ook is er hard gewerkt aan de interne efficiëntie en digitaliseringsvraagstukken. De behaalde resultaten in 2021 zijn voorwaardelijk om in 2022 nog meer focus te leggen op de visie met betrekking tot innovatieve digitaliseringsvraagstukken.

8d Communicatie

De afdeling communicatie heeft in 2021 verder gewerkt aan de naamsbekendheid en de positionering van SBB. Zo hebben we "ideas on stage" als concept ontwikkeld om ondanks de beperkingen van corona toch optimale aandacht te krijgen voor het beste leerbedrijf. De prijs hebben we gekoppeld aan het Actieplan om als inspirerend voorbeeld voor andere bedrijven te dienen. We hebben een online najaar-campagne gevoerd in nauwe samenwerking met de collega's van het Actieplan, waarbij we ons heel specifiek hebben gericht op die bedrijven waar stagetekorten zijn.

Daarnaast hebben we hard gewerkt aan een goede communicatie-infrastructuur. Dit is noodzakelijk om herkenbaar en zichtbaar te zijn bij onze doelgroepen. We hebben daarom de corporate website vernieuwd. De huisstijl in een wat nieuwer jasje gestoken zodat we een frissere en modernere uitstraling hebben gekregen en te voldoen aan de wet toegankelijkheid.

We hebben een corporate film geproduceerd die we vanzelfsprekend op de website hebben staan, maar die we ook kunnen gebruiken in presentaties en campagnes. In de vastgestelde communicatiestrategie hebben we een nieuwe pay off geformuleerd "SBB maakt werk van praktijkleren" die we vorm hebben gegeven in de corporate film en verder gaan incorporeren in onze huisstijl.

Daarnaast is er de eerste slag geslagen met een stakeholdersanalyse op basis waarvan wij gestructureerd ons relatiebeheer en -management kunnen gaan vormgeven. Dat helpt ons ook om zichtbaar te zijn en blijven bij belangrijke stakeholders en bij hen de meerwaarde van SBB systematisch onder de aandacht te brengen.

Tenslotte hebben we in 2021 gestructureerd aandacht gegeven aan de interne communicatie. Zeer belangrijk in een organisatie als SBB waar mensen door het hele land werken met de handicap van de coronabeperkingen daarbij. Verbinding hebben en houden is dan ook onze belangrijke insteek.

8e Finance en Control

In 2021 is de bezetting van de afdeling Finance en Control versterkt. Zowel de functie van de manager als die van de plaatsvervangend manager is ingevuld.

SBB (F&C) heeft samen met het ministerie van OCW gewerkt aan de Raamovereenkomst. De Raamovereenkomst (of: de Governance beschrijving) heeft tot doel de relatie tussen het ministerie en SBB nader te duiden. Conform de statuten van SBB is het AB eindverantwoordelijk en is de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van de wettelijke taken. Het ministerie is, in de functie van Directeur- Generaal Hoger Beroepsonderwijs, Wetenschap en Emancipatie, eigenaar van SBB. Het conceptdocument is eind 2021 vastgesteld in het AB en zal in 2022 formeel worden ondertekend.

Ook zijn in 2021 diverse overleggen met het ministerie van OCW gevoerd over de hoogte en de wijze van financieren. Het eerste betreft de vraag naar de balans tussen taken en middelen; het tweede betreft de vraag naar een minder belastende en tegelijkertijd meer meerjarige zekerheid biedende financieringsstructuur. De beantwoording van deze vragen wordt door OCW en SBB in 2022 verder opgepakt.

In 2021 zijn er belangrijke stappen gezet in het begrotingsproces via het opstellen van de Kaderbrief,



de afdelingsbudgetten en de kwartaalrapportages. In de kwartaalrapportage rapporteert F&C aan het MT over de uitputting van de Begroting en de voortgang in de realisatie van de gestelde (team)doelen. Ook is in 2021 het Treasuryplan (waaronder de liquiditeitsprognose, die onderdeel uitmaakt van de begroting) opgesteld.

SBB neemt sinds eind 2021 vrijwillig deel aan schatkistbankieren bij het Ministerie van Financiën.

Met het schatkistbankieren stromen de publieke middelen waar SBB mee wordt gefinancierd niet eerder dan noodzakelijk uit de schatkist voor de uitvoering van de publieke taak. SBB voert met het schatkistbankieren een zo risicoloos mogelijk liquiditeitsbeheer (dat bovendien in tijden met een negatieve rente op spaarsaldi goedkoper is).

Het jaar 2021 is financieel afgesloten met een positief resultaat van 3,9 miljoen. De baten zijn hoger dan begroot, dit komt met name door de toegekende LPO tranche 2021 en de vrijvallen van €3,5 miljoen schuld OCW en €1,4 miljoen voorziening WW/BWR. Door mee- en tegenvallers zijn de lasten nagenoeg gelijk aan de begroting. De personeelslasten zijn door de hogere reservering voor niet opgenomen verlof en de CAO-stijging toegenomen. Aan de lastenkant zijn de kosten uitbesteed werk en andere externe kosten lager. Het resultaat wordt aan het eigen vermogen toegevoegd en het eigen vermogen stijgt naar

€12,9 miljoen. De egaliseringsreserve bedraagt meer dan 10% van het toegekende subsidiebedrag. Het Ministerie van OCW stemt in met de verhoogde egaliseringsreserve per jaareinde 2021.

De solvabiliteitsratio is met 13,8% toegenomen tot 63,5%. De stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van (de tijdelijke toegestane verhoging – de aftopping) van de egaliseringsreserve binnen het eigen vermogen, de vrijval van de 3,5 miljoen schuld aan OCW en de afnemende voorziening WW/BWR. De liquiditeitsratio is toegenomen van 1,7 naar 2,6. Deze toename wordt verklaard door de toename van de liquide middelen door de verkoop van de obligatieportefeuille en de afgenomen openstaande subsidieverplichtingen.

In de tweede helft van 2021 heeft SBB de jaarlijkse managementletter van de accountant ontvangen. Deze managementletter rapporteert over de leemtes of de mogelijke verbeteringen die worden gezien in de financiële en administratieve processen en de

Administratie Organisatie en Interne Controle (AO/IC). Hoewel de accountant constateerde dat er zichtbaar stappen zijn gezet in 2021 (professionalisering begrotingsproces, p&c cyclus aangescherpt etc.) zijn verdere stappen de komende jaren nodig. Ook steunde hij de versterking van de staffuncties (en daarmee de extra investeringen in de begroting) voor het komende jaar bij HR en F&C. Naar aanleiding van de managementletter is het verbeterplan verder aangescherpt en wordt dit komend jaar bestuurlijk geborgd. De bespreking van het verbeterplan met de auditcommissie heeft reeds plaatsgevonden. Het verbeterplan is vervolgens met een positief advies, ondersteund door de accountant, richting het bestuur verzonden.

Wat betreft de opmerking in de managementletter over de wijze van verantwoorden van een aantal (project)subsidies zijn in 2021 in overleg met het ministerie van OCW en KPMG belangrijke stappen gezet (die begin 2022 hebben geleid tot het kunnen voldoen aan de voorwaarden uit de betreffende subsidie- beschikking van OCW om te kunnen verantwoorden op basis van de werkelijk gerealiseerde kosten). Op basis van deze afspraken (in dit geval rekenregels) zullen ook in het vervolg de lopende en eventuele nieuwe projectsubsidies van OCW kunnen worden verantwoord.

Inkoop

In 2021 is het nieuwe inkoopbeleid van SBB vastgesteld. Op basis hiervan is de professionalisering van Inkoop verder vormgegeven met een duidelijkere rolverdeling. Op centraal niveau is er een strategisch inkoper en een tactisch inkoper. Decentraal zijn tactisch inkopers mogelijk, waarbij die voor IenT in 2021 is ingevuld en voor HR in 2021 is voorbereid. Binnen de afdelingen wordt zo de kennis verhoogd en een directe link gelegd met het centrale cluster Inkoop door het aanwijzen van inkoopcontactpunten. Verder zal er binnen inkooptrajecten meer aandacht komen voor inkopen met impact, op het vlak van duurzaamheid en social return of investment.

In 2021 zijn diverse aanbestedingen afgerond. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de inhuur van externe medewerkers en diverse opdrachten bij de afdeling Communicatie waardoor het percentage rechtmatige Inkoop naar verwachting aanzienlijk zal gaan stijgen per 2022.

In 2021 zijn ook de voorbereidingen gestart ten behoeve van de implementatie van de financiële modules van Afas in 2022.



Kwaliteit

De hercertificatie-audit ISO 9001:2015 is in maart 2021 met positief resultaat afgerond. De in 2020 geconstateerde afwijkingen zijn opgelost. SBB heeft een compliment gekregen voor de koers en strategie. Met name het veerkracht tonen tijdens de coronacrisis en in het algemeen de kansen herkennen, benutten en vertalen naar de organisatie wordt geprezen. Het volgende tussenonderzoek is in januari 2022.

De inspectie van het onderwijs heeft een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd in januari/februari 2021 op de kwalificatiestructuur. Op basis van de gesprekken en toegezonden informatie heeft de inspectie de conclusie getrokken dat SBB aan de wettelijke bepalingen voldoet, zowel voor ontwikkelen en onderhoud van de kwalificatiedossiers als de doelmatige bekostiging.

Er zijn zes interne audits uitgevoerd, onder andere op de wettelijke taken. De interne audits worden sinds dit jaar risico gebaseerd uitgevoerd. De focus richt zich op risico's en het beheersen hiervan waardoor er meer naar de toekomst wordt gekeken. Deze methode bevalt goed. SBB geeft invulling aan risicomanagement middels een risicoprofiel. Hierin staan de grootste risico's voor SBB, vastgesteld door het MT. Dit profiel wordt tweemaal per jaar besproken en geactualiseerd, en is zo verankerd in de planning & control cyclus. De actiepunten die voortkomen uit het risicoprofiel worden gemonitord in de kwartaalrapportage. Op basis van de resultaten verwacht SBB geen risico's en onzekerheden die impact hebben op de continuïteit van SBB.

Naast het strategisch risicomanagement worden op projectniveau risico's in kaart gebracht. Ook verschillende afdelingen hebben hun eigen procesrisico's in kaart gebracht.

Gegevensbescherming

Het verwerkingenregister en registratie van datalekken zijn bijgehouden. Met leveranciers zijn waar nodig verwerkerovereenkomsten afgesloten. Er zijn aan de organisatie diverse adviezen gegeven, zo is specifiek aandacht besteed aan onder andere de do's en don'ts bij phishing en het verstrekken van persoonsgegevens aan derden. In 2021 zijn 9 datalekmeldingen binnengekomen. In februari 2021 heeft zich een datalek voorgedaan bij een verwerker, waardoor gegevens van aanvragers van diplomawaarderingen mogelijk in niet-geautoriseerde handen zijn gekomen. Hiervan is melding gemaakt bij de Autoriteit Persoonsgegevens; ook zijn de betrokkenen geïnformeerd. De overige datalekken betroffen kleine incidenten.

In 2021 is het meld- en registratieproces ten aanzien van beveiligingsincidenten en datalekken geoptimaliseerd en geïntegreerd in TopDesk. Voor het afhandelen van meldingen is in 2021 een informatiebeveiligingsteam ingericht.

In het najaar van 2021 heeft een nulmeting van de stand van zaken van de informatiebeveiliging bij SBB plaatsgevonden. De rapportage hiervan wordt begin 2022 opgeleverd. Naar aanleiding van de aanbevelingen uit de rapportage wordt in 2022 een plan van aanpak vastgesteld en opgevolgd.

8f Bestuursbureau

Het Bestuursbureau heeft de juridische ondersteuning en (ambtelijke) secretariaatsfunctie van het bestuur, de directie en de organisatie verzorgd. Het Bestuursbureau ondersteunde het algemeen bestuur, dagelijks bestuur, managementteam en andere commissies, evenals de overleggen met het ministerie van OCW. Het speerpunt 'versterken van de secretarisfunctie' is met het aantrekken van een directiesecretaris gerealiseerd. Op het arbeidsvoorwaardentrajec vroegen de loon- en prijsbijstelling en het cao-overleg de aandacht. Eind 2021 is voor de medewerkers van SBB een nieuwe cao afgesloten. De nieuwe cao kent een looptijd van één jaar, te weten van 1 juli 2021 tot 1 juli 2022. De schaalnoten zijn m.i.v. 21 augustus 2021 met 1,5% verhoogd. Ook kent de nieuwe cao een eenmalige bruto-uitkering van 1% en een eenmalige bruto-uitkering van € 300,- voor alle medewerkers die op 1 november 2021 in dienst waren.

9. Vooruitblik

Ook in 2022 staat voorop dat we ons werk vanzelfsprekend buitengewoon goed doen. Voldoende kwalitatief goede leerbedrijven met voldoende begeleiding in een fysiek en sociaal veilige leeromgeving, deskundige praktijkopleiders, actuele maar ook 'flexibele' en toekomstbestendige kwalificatiedossiers, waar de arbeidsmarkt nu behoefte aan heeft, maar die ook passend meebewegen met de veranderingen op de arbeidsmarkt en tot slot, betrouwbare feiten en cijfers. Ook het komend jaar blijft het belangrijk om te zorgen voor voldoende stages en leerbanen voor de ruim 500.000 mbo'ers, aankomende mbo- studenten en werkenden en werkzoekenden die via het mbo worden opgeleid. Dit doen we door tekorten aan stages en leerbanen in kaart te brengen, evenals stage en leerbanen in kansrijke sectoren en studenten hierop te attenderen in samenwerking met onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en regionale partners. Daarnaast zetten we ons in voor om- en bijscholing via praktijkleren in het mbo. Werkenden en werkzoekenden combineren werken met een opleiding voor het behalen van een diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring. Naast het realiseren van de doelstellingen voor dit jaar is een belangrijk doel het borgen van de activiteiten uit het Actieplan na 2022.

Voor wat de inzet voor initiële studenten zullen wij ons ook in 2022 blijven richten op monitoring en rapportage tekorten stages en leerbanen, aanpak tekorten stages en leerbanen i.s.m. scholen, leerbedrijven, brancheorganisaties en eventueel gemeenten, werving nieuwe leerbedrijven bij tekorten en inzicht in beschikbaarheid van stages en leerbanen bij erkende leerbedrijven. Voor wat betreft de inzet voor werkenden en werkzoekenden richten wij ons op het werven van extra leerbanen bij leerbedrijven voor werkenden en werkzoekenden en deze via leerbanenmarkt.nl beschikbaar stellen, ondersteuning van leerbedrijven en praktijkopleiders bij praktijkleren in het mbo, het geschikt maken van onderdelen van de kwalificatiestructuur voor flexibel, modulair onderwijs voor volwassenen (inclusief ontwikkeling mbo-certificaten), inzicht bieden en voorlichting geven over de vraag en het aanbod in kansrijke sectoren voor werkenden en werkzoekenden en het regionaal vraagbaak zijn voor samenwerking met partners (o.a. inzet in RMT's).

Verder herijken wij in 2022 de werkwijze doelmatigheid. Het bestuur heeft gekozen voor een nieuwe aanpak en heeft een taskforce ingesteld. De Taskforce werkt een nieuwe werkwijze uit om met een breed gedragen definitie van macrodoelmatigheid op te stellen en een concrete aanpak te formuleren om het doel van macrodoelmatigheid te realiseren. Dit zal voorzien zijn van een beschrijving van het handelingsperspectief voor betrokken partijen.

Een andere prioriteit is het uitvoeren van de aanbevelingen uit de managementletter 2021. Alle aanbevelingen verdienen de aandacht van SBB, maar hebben niet allemaal dezelfde prioriteit. Op korte termijn wordt op advies van de accountant ingezet op de belangrijkste bevindingen/aanbevelingen, te weten inkoop en betalingen, het verbeteren van de projectbeheersing (o.m. tijdig autoriseren van uren, afstemmen van de uurtarieven met OCW, vooraf analyseren van de van toepassing zijnde subsidievoorwaarden) en HR.

Vorig jaar heeft het bestuur de position paper 'de kracht van praktijkleren in het mbo' vastgesteld en n.a.v. deze paper een bidbook vastgesteld en aangeboden aan het vorige kabinet. De kern van dit verhaal was om de unieke infrastructuur in het mbo c.q. praktijkleren in het mbo te benutten voor werkenden en werkzoekenden. In het actieplan zijn daarvoor extra middelen uitgetrokken tot eind 2022. De lobby is erop gericht om te organiseren dat we dit structureel kunnen borgen vanaf 2023. Concreet gaat het om het werven van extra leerbanen voor werkenden en werkzoekenden, het ontwikkelen van mbo certificaten en praktijkverklaringen, het inzicht bieden in de behoeften op de arbeidsmarkt en het structureel borgen van het regionaal netwerk en aansluiting bij UWV, gemeenten etc.

Waar staat SBB over drie tot vijf jaar? Het bestuur is in 2021 gestart met een heisessie met als doel om een visiedocument voor SBB op te stellen. In het komende jaar worden daarvoor nog meer heisessies georganiseerd en 'in gesprek gegaan met het bestuur' (jaarlijks event met sectorkamers en tac's).



Uiteindelijk mag dit leiden tot een meerjarenbeleidsplan en strategisch plan voor 2023 tot en met 2025. Dit document wordt de opvolger van de meerjarenbeleidsagenda 2019-2022. Ook dient dit visiedocument (voor zover relevant) als input voor het bestuursakkoord met de mbo sector. De werkorganisatie is verantwoordelijk voor het begeleiden van dit proces en totstandkoming van het visiedocument.

We besteden vanzelfsprekend volop aandacht aan wat er verder komt kijken bij het reilen en zeilen van SBB: van de zorg voor voldoende, bevlogen en gekwalificeerde medewerkers tot het optimaliseren van de organisatiestructuur. En van de bestuurlijke samenwerking tot de financiële sturing en de financieringswijze van onze organisatie. Waarbij we in deze ingewikkelde periode van coronamaatregelen steeds oog blijven houden voor het welzijn van onze medewerkers.



10. Begroting 2022

Omschrijving	Begroting 2022
BATEN	
Instellingssubsidie wettelijke taken	
Subsidie OCW wettelijke taken	57.697.000
VMBO (lwt en entree)	524.000
Subtotaal	58.221.000
Projectsubsidies	
Actieplan	6.535.135
Skills crisisdienstverlening	1.820.206
Skills vaardig met vaardigheden	1.250.000
Boris	634.316
Meld- en expertisepunt	200.000
Subtotaal	10.439.657
Overige baten	
Diplomawaardering & onderwijsvergelijking SZW	896.185
Diplomawaardering & onderwijsvergelijking BOL	50.499
Diplomawaardering & onderwijsvergelijking Loket	854.850
Stagefonds	971.886
Overige baten	90.000
Subtotaal	2.863.420
TOTAAL BATEN	71.524.077
LASTEN	
Personeelslasten	
Bruto salarissen, toelagen en werkgeverslasten	52.077.783
Opleidingskosten en overige personeelslasten	3.271.420
Inhuur op formatie	1.336.808
Subtotaal personeelskosten	56.686.010
Uitbesteed werk en andere externe kosten	8.968.774
Innovatiebudget	1.028.914
Huisvestingslasten	981.501
Afschrijvingslasten	840.000
Automatiseringslasten	4.367.011
Communicatielasten	1.356.370
Overig	
Accountantskosten	177.360
Overig algemeen	409.200
TOTAAL LASTEN	74.815.140
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-3.291.063
Vrijval bestemmingsreserves *	2.968.000
Financieel resultaat	-20.000
Exploitatieresultaat	-343.063



II. Jaarrekening



Balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)

		31-12-2021		31-12-2020	
		€	€	€	€
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa					
	1				
Inventaris en inrichting		394.065		460.387	
Verbouwing		534.675		655.734	
ICT		741.774		1.095.681	
Totaal materiële vaste activa			1.670.514		2.211.802
Financiële vaste activa	2		-		9.225.409
Totaal vaste activa			1.670.514		11.437.211
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen					
	3	383		-	
Debiteuren					
Vordering subsidies	4	860.510		703.403	
Overige vorderingen en overlopende activa	5	967.634		874.697	
Totaal vorderingen		741.774		1.095.681	
			1.828.526		1.578.100
Liquide middelen	6		24.795.566		20.889.556
Totaal vlottende activa			26.624.093		22.467.655
			28.294.608		33.904.867



Balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)

		31-12-2021		31-12-2020	
		€	€	€	€
PASSIVA					
Eigen vermogen	7				
Egalisatiereserve		9.328.094		7.879.972	
Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie		536.441		706.178	
Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel		267.578		397.356	
Bestemmingsfonds LPO		2.800.000		-	
Totaal Eigen vermogen			12.932.113		8.983.506
Voorzieningen	8				
Voorziening WW / BWR		3.908.729		6.654.970	
Voorziening jubilea uitkeringen		533.405		506.614	
Voorziening langdurig zieken		130.034		307.060	
Voorziening levensfaseverlof		467.444		406.234	
Totaal voorzieningen		467.444		1.095.681	
			5.039.612		7.874.878
Langlopende schuld					
Ministerie OCW	9	-			3.500.000
Kortlopende schulden					
Crediteuren	10	941.189		1.409.240	
Ministerie OCW	11	31.706		31.706	
Subsidieverplichtingen	12	3.849.426		7.391.571	
Belastingen en pensioenpremies	13	78.573		110.406	
Overige schulden en overlopende passiva	14	5.421.990		4.603.560	
Totaal kortlopende schulden			10.322.883		13.546.483
TOTAAL PASSIVA			28.294.608		33.904.867



Staat van baten en lasten 2021

		2021		begroting 2021		2022	
		€	€	€	€	€	€
BATEN							
Subsidiebaten	1	66.439.013		67.494.894		60.689.768	
Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten	2	3.098.350		2.616.392		3.128.033	
Overige baten	3	92.424		90.000		2.324	
Bate vrijval voorziening WW/BWR	4	1.416.913		-		3.166.739	
Bate vrijval schuld OCW/LPO	5	3.500.000		700.000		-	
TOTAAL BATEN		74.546.700		70.901.286		66.986.863	
LASTEN							
Uitbesteed werk en andere externe kosten	6	7.676.012		9.676.295		7.809.623	
Personeelskosten (inclusief inhuur)	7	56.620.018		54.971.220		51.011.939	
Huisvesting	8	638.874		654.000		594.088	
Afschrijvingen	9	778.398		702.742		582.181	
Overige	10	4.800.482		4.715.613		5.099.427	
TOTAAL LASTEN		70.513.785		70.719.870		65.097.258	
SALDO VAN BATEN EN LASTEN		4.032.915		181.416		1.889.605	
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	11	94.874		100.000		190.407	
Rentelasten en soortgelijke kosten	11	179.183		250.000		252.106	
Financiële baten en lasten		-84.309		-150.000		-61.699	
RESULTAAT BOEKJAAR		3.948.606		31.416		1.827.906	

Resultaatbestemming

	2021		2020	
	€	€	€	€
Toevoeging Egalisatiereserve	1.448.122		2.021.191	
Toevoeging Bestemmingsfonds LPO	2.800.000		-	
Onttrekking Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie	-169.738		-204.508	
Mutatie Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel	-129.778		11.224	
Resultaat na bestemming	3.948.606		1.827.907	



Kasstroomoverzicht over 2021

	2021	2022
	€	€
Saldo van baten en lasten	4.032.915	1.889.606
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen materiële vaste activa	778.398	582.181
Mutatie voorzieningen	-2.835.266	-4.847.522
Verandering in werkkapitaal:		
Mutatie vorderingen	778.398	582.181
Mutatie kortlopende schulden	-2.835.266	-4.847.522
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-5.573.318	631.859
Ontvangen interest	94.874	190.407
Kosten beheer effecten	-118.002	-80.229
Belastingen resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	-23.128	110.178
Kasstroom uit operationele activiteiten	-5.596.445	742.037
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-237.110	-1.162.289
Desinvesteringen materiële vaste activa	42.424	2.786
(Investerings)/desinvesteringen financiële vaste activa	9.164.227	4.840.000
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	8.969.541	3.680.497
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutatie schuld Ministerie OCW	-3.500.000	-3.654.004
Mutatie schulden aan kredietinstellingen	-	-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-3.500.000	-3.654.004
Mutatie liquide middelen	3.906.010	2.658.136
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:		
Stand per begin boekjaar	20.889.556	18.231.420
Mutaties in boekjaar	3.906.010	2.658.136
Stand per eind boekjaar	24.795.566	20.889.556

Toelichting behorende tot de jaarrekening 2021

Algemeen

Activiteiten

Samenwerkingorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (de Stichting), gevestigd te Zoetermeer Louis Braillelaan 24, is een Stichting en is ingeschreven in het handelsregister als Stichting onder nummer 40413625. Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2021, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2021.

De stichting heeft ten doel: het borgen van een optimale aansluiting tussen middelbaar beroepsonderwijs en bedrijfsleven, inclusief al hetgeen bevorderlijk is voor de doorlopende leerlijn in de beroepskolom en al hetgeen met vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord. De stichting beoogt niet het maken van winst.

De minister van OCW heeft de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) op 21 juli 2015 aangewezen als samenwerkingsorganisatie bedoeld in artikel 1.5.1 van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). SBB is sinds

1 augustus 2015 belast met de wettelijke taken die voorheen door de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven werden uitgevoerd. Voor de wettelijke taak erkennen van leerbedrijven (artikel 7.2.10 van de WEB) is SBB aan te merken als privaatrechtelijk zelfstandig bestuursorgaan. SBB is gevestigd in Zoetermeer.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening (RJ-640, Organisatie zonder winststreven)

De jaarrekening van de stichting is opgesteld overeenkomstig de 'Regeling subsidieverstrekking SBB', artikel 9 van de 'Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS', de bepalingen van en krachtens de Wet Normering Topinkomens (WNT) en artikel 35 van de Kaderwet ZBO waarin is vermeld dat zoveel als mogelijk is voldaan aan de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ), specifiek RJ 640 ('Organisaties-zonder-winststreven'). De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling Waarderingsgrondslagen

Waarderingsgrondslagen

Activa en passiva worden tegen historische kostprijs opgenomen, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Een actief wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de stichting zullen toevloeien en het actief een kostprijs of een waarde heeft waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa.

Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer 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 waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans opgenomen als een transactie 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 verantwoord 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 op basis van voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich zullen 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 staat van baten en lasten 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 het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch 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 wanneer een vermindering van het 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.

Presentatie- en functionele valuta

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 volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen:

- toepassing maximaal risico conform de Regeling subsidieverstrekking SBB voor de voorziening WW/BWR

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. Classificatie van de lease vindt plaats op het tijdstip van het aangaan van de betreffende leaseovereenkomst. De stichting maakt geen gebruik van financiële leasecontracten.

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 toerekeningsstelsel meer representatief is voor het patroon van de met het leaseobject te verkrijgen voordelen.

Financiële instrumenten

SBB maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die SBB blootstellen aan met name renterisico, kredietrisico en liquiditeitsrisico. Ter beheersing van deze risico's heeft de SBB een treasury-statuuut met onder andere als doel de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van SBB te beperken.

- Kredietrisico: SBB loopt beperkt kredietrisico op de vorderingen. Door een actief debiteurenbeheer is dit risico beheerst.
- Renterisico: SBB loopt beperkt renterisico op de obligaties. De obligaties zijn verkocht in oktober 2021.
- Valutarisico: SBB is enkel actief in Nederland en heeft derhalve een zeer beperkt valutarisico.
- Liquiditeitsrisico: door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen wordt de liquiditeitspositie gemonitord. Er wordt op toegezien dat voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen.
- Reële waarde: de reële waarde van in de balans opgenomen financiële instrumenten verantwoord onder kasmiddelen, kortlopende vorderingen en schulden benadert de boekwaarde daarvan. Financiële instrumenten omvatten 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: geldmiddelen, overige schulden en overige vorderingen.

Financiële activa en financiële verplichtingen worden in de balans opgenomen op het moment dat contractuele rechten of verplichtingen ten aanzien van het financiële instrument ontstaan.

Een financieel instrument 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 de positie aan een derde zijn overgedragen.

Financiële instrumenten (en afzonderlijke componenten van financiële instrumenten) worden gepresenteerd in overeenstemming met de economische realiteit van de contractuele bepalingen. Presentatie vindt plaats op basis van afzonderlijke componenten van financiële instrumenten als financieel actief, financiële verplichting of als eigen vermogen. De stichting maakt geen gebruik van derivaten.

Financiële instrumenten worden bij de eerste waardering 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 opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Bepaling reële waarde

De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn.

- De reële waarde van beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald aan de hand van de biedprijs.

- De reële waarde van niet-beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije markttrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

Gekochte obligaties

Gekochte obligaties waarvan de stichting de intentie heeft deze tot het einde van de looptijd aan te houden, en hiertoe ook in staat is, worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de lineaire amortisatie, verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen. De effectieve rente en eventuele bijzondere waardeverminderingverliezen worden direct in de staat van baten en lasten verwerkt. Aan- en verkopen van financiële activa die tot de categorie gekochte leningen en obligaties behoren, worden verantwoord op de transactiedatum.

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 de effectieve-rentemethode. De effectieve rente wordt direct in de staat van baten en lasten verwerkt.

De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Bijzondere waardeverminderingen 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.

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.



Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden in de balans verwerkt indien het waarschijnlijk is dat de toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot dat actief zullen toekomen aan de stichting en de kosten van het actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld.

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen.

De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. De kostprijs van de activa die door de stichting in eigen beheer zijn vervaardigd, bestaat uit de aanschaffingskosten en de overige kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de vervaardiging. Verder omvat de vervaardigingsprijs een redelijk deel van de indirecte kosten over het tijdvak dat kan worden toegerekend aan de vervaardiging van de activa.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur, rekening houdend met de eventuele restwaarde van de individuele activa. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij afstoting.

SBB heeft ervoor gekozen om bij de materiële vaste activa af te wijken van de in de RJ212.601 voorgeschreven categorieën. De reden hiervoor is dat de presentatie van de categorieën zoals opgenomen in de toelichting meer inzicht geeft dan de in de RJ212.601 voorgeschreven categorieën.

De afschrijvingstermijnen voor de materiële vaste activa groepen zijn als volgt:

Inventaris en inrichting	10-20%
Verbouwing	10%
ICT	33-50%

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd als zij de gebruiksduur van het object verlengen en/of leiden tot toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot het object.

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

Financiële vaste activa

De onder de financiële vaste activa opgenomen obligaties (beursgenoteerd en niet-beursgenoteerd) die niet behoren tot een handelsportefeuille en die worden aangehouden tot het einde van de looptijd, worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Het verschil tussen de kostprijs van de obligaties, die gelijk is aan de waarde per overnamedatum van de betreffende kenniscentra, en de nominale waarde wordt lineair over de resterende looptijd ten gunst van het resultaat op effecten afgeschreven. De kosten voor provisie en bewaarloon worden jaarlijks ten laste van het resultaat gebracht. De grondslagen voor de overige financiële vaste activa zijn verder opgenomen onder het hoofd Financiële instrumenten. De obligatieportefeuille is in oktober 2021 verkocht.

De Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 is van toepassing voor de stichting, de regeling heeft geen verdere impact op de verwerking, waardering of presentatie van de obligaties in de jaarrekening.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor materiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderversverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderversverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderversverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste

bijzonder waardevermindingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardevermindingsverlies voor het actief zou zijn verantwoord.

Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen zijn verder beschreven onder het hoofd Financiële instrumenten.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering.

Eigen vermogen

Egalisatiereserve

Op basis van de regeling subsidieverstreking SBB bedraagt de egalisatiereserve ten minste € 0 en ten hoogste 10% van het bij het besluit tot verlening bepaalde bedrag van de instellingssubsidie dan wel ten hoogste een hoger percentage dat door de minister bij de beschikking tot verlening is bepaald. Voor het boekjaar 2021 heeft het ministerie van OCW ingestemd met een egalisatiereserve hoger dan 10% van het bij besluit tot verlening bepaalde bedrag van de instellingssubsidie. Voor het boekjaar 2021 stemt het ministerie van OCW in met een egalisatiereserve van €9.328.094 (2020: €7.789.972).

Over de aanwending van €965.611 (2020: €2.067.968) gaan SBB en het ministerie van OCW met elkaar in gesprek, dit is het bedrag boven de 10% maximaal te vormen egalisatiereserve.

Indien de instellingssubsidie wordt verlaagd wegens het niet of niet geheel verrichten van de activiteiten waarvoor de instellingssubsidie is verleend, wordt de maximaal toegestane egalisatiereserve berekend op basis van de verlaagde instellingssubsidie. De egalisatiereserve mag alleen ingezet worden voor de activiteiten waarvoor subsidie is verleend en de besteding van de egalisatiereserve wordt verantwoord met het activiteitenverslag en het financieel verslag. De egalisatiereserve wordt gevormd door een toevoeging bij een positief exploitatieresultaat en een onttrekking bij een negatief exploitatieresultaat. Het exploitatieresultaat is de som van de gerealiseerde bijdragen van derden, de in het besluit tot verlening vermelde begrote eigen bijdrage of de gerealiseerde eigen bijdrage als deze hoger is dan

de begrote eigen bijdrage en de verleende instellings-subsidie verminderd met de gerealiseerde kosten. De maximale toevoeging aan de egalisatiereserve is het bedrag dat aan de egalisatiereserve kan worden toegevoegd zonder de maximale omvang daarvan te overschrijden. De maximale onttrekking aan de egalisatiereserve is het bedrag van de egalisatiereserve.

Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie

Het bestemmingsfonds afschrijvingen transitie is gevormd vanuit de van de kenniscentra overgedragen vermogens. Het fonds is gevormd om de nog te maken afschrijvingskosten uit de transitiekosten verhuizing en verbouwing te financieren. De looptijd van het bestemmingsfonds komt overeen met de termijn van de betreffende afschrijvingen.

Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel

Artikel 5 van de Regeling subsidieverstreking SBB is van toepassing van de vorming van het bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel. Het bestemmingsfonds wordt berekend door uit te gaan van het maximale risico dat SBB loopt indien het huidige personeel na ontslag geen nieuwe baan vindt. Het maximale risico bestaat uit de WW en BWR rechten van het zittend personeel. Dit betreft alleen het huidige personeel dat feitelijk recht heeft op WW en BWR. De peilperiode is november van het betreffende kalenderjaar. Deze rechten zijn gebaseerd op leeftijd en aantal dienstjaren. In de berekening van het bestemmingsfonds wordt uitgegaan van de verwachting dat 6% van het personeel alsnog overbodig wordt. De waardering van deze mismatch wordt bepaald door 100% van het recht op WW/BWR uitkering als het maximale risico op te nemen. Voor de overige 94% wordt het risico ingeschat op 10% van het recht op WW/BWR uitkering. Deze mismatch heeft niet alleen betrekking op WW/BWR rechten maar ook op mogelijke afkoopsommen of transitievergoedingen.

Voorzieningen

Algemeen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer er sprake is van:

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

Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit eenzelfde overeenkomst worden niet in de balans opgenomen indien en voor zover noch de stichting noch de

tegenpartij heeft gepresteerd. Opname in de balans geschiedt wanneer de nog te ontvangen respectievelijk te leveren prestatie en tegenprestatie niet (meer) met elkaar in evenwicht zijn en dit voor de stichting nadelige gevolgen heeft.

Indien (een deel van) de uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen waarschijnlijk geheel of gedeeltelijk door een derde worden vergoed bij afwikkeling van de voorziening, wordt de vergoeding als afzonderlijk actief gepresenteerd.

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen. Het effect van de tijds waarde van geld wordt niet materieel geacht op basis van de elementen: resterende looptijd, rentestand en indexering.

Voorziening WW en BWR:

Artikel 4 van de Regeling subsidieverstrekking SBB is van toepassing van de vorming voorziening voor gewezen personeel. Met de overdracht van de wettelijke taken vanuit de 17 kenniscentra per 1 augustus 2015 is ook de verplichting ten aanzien van het eigen risico WW en BWR lasten van voormalig kenniscentra personeel overgenomen. De voorziening is berekend op basis van de uitkeringsgegevens van de maand november van het UWV en Loyalis welke de uitkeringen aan de voormalige kenniscentra werknemers verzorgen. De voorziening wordt berekend door uit te gaan van het maximale risico dat het gewezen personeel van de kenniscentra beroeps- onderwijs bedrijfsleven na de overgang van de wettelijke taak naar SBB geen nieuwe baan vindt. De hoogte van de voorziening wordt berekend op basis van het maximale recht op werkloosheidsuitkering (WW)/ bovenwettelijke werkloosheidsregeling (BWR)- uitkering en de gemiddelde uitvoeringslasten per medewerker. Deze uitkering betreft het jaarloon inclusief vakantiegeld en sociale lasten tot het einde van de looptijd van de uitkering. De sociale lasten worden berekend op basis van de werkelijke percentages in het huidige boekjaar. De looptijd is gebaseerd op leeftijd en 12 dienstjaren.

De gemiddelde uitvoeringslasten zijn het begeleiden van gewezen personeel naar een nieuwe baan. Voor de begeleiding wordt jaarlijks een bedrag van € 10.000 euro per medewerker opgenomen. Daarnaast worden jaarlijks de kosten voor de inzet van de projectleider mobiliteitscentrum voorzien.

Ten aanzien van de groep personeelsleden die 2021 een baan hebben gevonden maar mogelijk weer terugvallen in een uitkering (de zogenaamde herlevers), wordt uitgegaan van een maximaal risico voor wat betreft het (resterende) recht. Er wordt in de voorziening rekening gehouden met de (resterende) rechten van alle potentiële herlevers. Ook voor deeltijduitkeringen wordt uitgegaan van een maximaal risico door uit te gaan van het voor de deeltijdmedewerker maximale uitkeringsbedrag in enig jaar zoals bekend uit de

UWV/Loyalisadministratie. Wanneer er voor een deeltijdmedewerker geen compleet uitkeringsbedrag bekend is, is een gemiddeld uitkeringsbedrag aangehouden.

Voorziening levensfaseverlof

Voorziening ten behoeve van de levensfaseregeling zoals beschreven in de CAO wordt tegen nominale waarde gewaardeerd. Met de regeling levensregeling kunnen medewerkers met een volledige betrekking ervoor kiezen om maximaal 1 dag per week verlof te genieten tegen inlevering van 50% van het salaris over het gedeelte van de betrekkingsovervang waarvoor het verlof is verleend.

De voorziening is bepaald aan de hand van de huidige deelnemers aan de levensfaseverlofregeling en de verwachte deelnemers. Factoren zoals historische deelnamepercentages en de verwachte uitstroom zijn meegenomen in de berekening om de omvang van de verwachte deelnemers te bepalen.

Voorziening jubilea uitkeringen:

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft het geschatte bedrag van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkansen en leeftijden.

Voorzieningen langdurig zieken

SBB is voor maximaal 2 jaar eigen risicodragers ten aanzien van het doorbetalen van loon bij langdurig zieken. Op basis van het aantal langdurig zieken is een voorziening opgenomen ter financiering van de doorbetaling van de loonkosten.

De uitkeringslasten aan WGA/WIA van voormalig personeelsleden KBB's welke eigen risicodragers waren dienen door SBB, als rechtsopvolger, gedragen te worden.

Pensioenregeling

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 stichting is aangesloten bij een bedrijfstak-pensioenfonds (ABP). In geval van een tekort bij het pensioenfonds heeft de stichting geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies. De risico's verbonden aan deze pensioenregeling zijn daarom niet in de balans tot uitdrukking gebracht. De dekkingsgraad van het betrokken bedrijfstakpensioenfonds bedraagt ultimo 2021 volgens opgave van het fonds 97,8%. Op basis van de uitvoeringsovereenkomsten heeft de stichting geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan door hogere toekomstige premies.

De stichting heeft voor haar werknemers een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als toegezegd-pensioenregeling, waarbij de toegezegde pensioenuitkeringen gebaseerd zijn op het middelloon. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstak-pensioenfonds (APG), en wordt - conform de in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving aangereikte vereenvoudiging - in de jaarrekening verwerkt als toegezegde-bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord.

Langlopende schulden

De langlopende schulden hebben een verwachte looptijd van meer dan een jaar. De waardering van langlopende schulden is toegelicht onder het hoofd Financiële instrumenten. De schulden zijn in 2021 afgelost.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. De schulden inzake subsidies zijn opgenomen voor:

- Vooruitontvangen projectfinanciering waarvoor in de toekomst nog prestatie geleverd dienen te worden
- (in de vorm van uren van medewerkers van SBB dan wel in de vorm van direct toerekenbare kosten derden);

- De juridische en/of feitelijke aangegane verplichtingen voor inkopen van goederen en/of diensten in het kader van specifieke projecten waar geen dekking tegenover staat in de vorm van een juridische en/of feitelijke toezeggingen tot financiering van de verplichtingen door derden.

De waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder het hoofd Financiële instrumenten.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten van het jaar gebracht ten laste waarvan de gesubsidieerde bestedingen komen of waarin de opbrengsten zijn gedeerd of het exploitatie-tekort zich heeft voorgedaan. De vooruitontvangen bedragen (zowel kort- als langlopend) worden onder de overlopende passiva opgenomen.

Opbrengstenverantwoording - diensten

Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden opgenomen tegen de reële waarde van de ontvangen of te ontvangen vergoeding, na aftrek van tegemoetkomingen en kortingen.

Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden in de staat van baten en lasten verwerkt wanneer het bedrag van de opbrengsten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte kosten en de kosten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald.

Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten.

Opbrengsten uit hoofde van verleende diensten worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum. Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden / de tot dat moment verrichte dienstverlening als percentage van de totaal te verrichten dienstverlening / de tot dat moment gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten

Hieronder zijn begrepen de ten behoeve van de projecten en overige subsidies gemaakte kosten, voor zover deze kosten door derden in rekening zijn gebracht, te weten voornamelijk inhuur derden en adviesdiensten.

Personeelsbeloningen

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 op 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.

Voor de beloningen met opbouw van rechten, sabbatical leave en bonussen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) 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 of arbeidsongeschiktheid 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 arbeids-overeenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Voor arbeidsongeschiktheidsrisico's die zijn verzekerd wordt een voorziening getroffen voor het in de toekomst te betalen deel van de verzekeringspremie

dat rechtstreeks toe te rekenen is aan het individuele schadeverleden van de stichting. Als geen betrouwbare schatting kan worden gemaakt van de omvang van het in de toekomst te betalen deel van de verzekeringspremie dat rechtstreeks is toe te rekenen aan het individuele schadeverleden van de rechtspersoon, wordt geen voorziening opgenomen.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend in ruil voor de beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de stichting zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie, worden de kosten van de ontslagvergoeding opgenomen in een reorganisatievergoeding. Zie hiervoor de grondslag onder het hoofdstuk Voorzieningen.

Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen. Andere ontslagvergoedingen worden gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten 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. Agio, disagio en aflossingspremie worden verantwoord als rentelast in de periode waartoe zij behoren. De toerekening van deze rentelast en de rentevergoeding over de lening is de effectieve rente die in de staat van baten en lasten wordt verwerkt. In de balans is (per saldo) de amortisatiewaarde van de schuld(en) verwerkt. De nog niet in de staat van baten en lasten verwerkte bedragen van het agio en de al in de staat van baten en lasten verwerkte aflossingspremie worden verwerkt als verhoging van de schuld(en) waarop ze betrekking hebben. De nog niet in de staat van baten en lasten verwerkte bedragen van het disagio worden verwerkt als verlaging van de schuld(en) waarop ze betrekking hebben.

Wet Normering Topinkomens (WNT)

Voor de uitvoering van de WNT heeft de stichting zich gehouden aan de Beleidsregels WNT.



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.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen van derden ontvangen (te ontvangen) en aan derden betaalde (te betalen) interest, alsmede de beheerskosten van de effecten.

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen die zonder beperkingen en zonder materieel risico van waardeverminderingen als gevolg van de transactie kunnen worden omgezet in geldmiddelen.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Transacties waarbij geen ruil van kasmiddelen plaatsvindt zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.



Toelichting op de balans per 31 december 2021

ACTIVA

Vaste activa

1. Materiële vaste activa

De mutaties in de materiële vaste activa worden als volgt weergegeven:

	Inventaris en Inrichting	Verbouwing	ICT	Totaal
	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2021				
Aanschaffingswaarde	1.062.343	1.210.587	3.267.035	5.539.964
Cumulatieve afschrijvingen	-601.956	-554.853	-2.171.354	-3.328.162
Boekwaarde per 1 januari 2021	460.387	655.734	1.095.681	2.211.802
Mutaties				
Investeringsen	57.364	-	179.746	237.110
Afschrijvingen	-123.687	-121.059	-533.653	-778.398
Desinvesteringen aanschaffingswaarde	-547	-	-1.257.326	-1.257.873
Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	547	-	1.257.326	1.257.873
Saldo mutaties	-66.322	-121.059	-353.907	-541.288
Stand per 31 december 2021				
Aanschaffingswaarde	1.119.160	1.210.587	2.189.454	4.519.201
Cumulatieve afschrijvingen	-725.095	-675.911	-1.447.681	-2.848.687
Boekwaarde per 31 december 2021	394.065	534.675	741.774	1.670.514
Afschrijvings-percentages	10% - 20%	10%	33% - 50%	

In 2021 heeft een desinvestering van €1,2 miljoen plaatsgevonden.



Financiële vaste activa

2. Financiële vaste activa	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Obligaties		
Stand per 1 januari	9.225.409	14.237.286
Lossing/ verkoop effecten	-9.164.227	-4.840.000
Afschrijving agio	-61.181	-171.877
Stand per 31 december obligaties	-	9.225.409

De obligaties zijn in oktober 2021 verkocht.

Vlottende activa

Vorderingen

Obligaties

3. Debiteuren

Stand per 31 december	383	-
-----------------------	------------	---

4. Vordering subsidies

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
IDW Bol	31.263	39.173
IDW SZW	562.079	334.309
MBO-Portal	-	9.121
Stagefonds 16/17	-	23.947
Stagefonds 20/21	267.168	296.853
	860.510	703.403

De openstaande vordering op IDW SZW is eind 2021 hoger dan in 2020, de stijging wordt veroorzaakt door de meer afgegeven diplomawaarderingen onder de overeenkomst DUO.

5. Overige vorderingen en overlopende activa

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Nog te ontvangen eigen vermogen kenniscentra	-	222.640
Nog te ontvangen rente	-	85.251
Transitoria actief	611.447	340.310
Overige vorderingen	356.187	226.496
	967.634	874.697

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Transitoria actief bestaat uit kosten die bestemd zijn voor 2022 en ontvangen in 2021. Het gaat hierbij om huurkosten, abonnementskosten, licentiekosten, automatiseringskosten, leasekosten en verzekeringskosten.



6. Liquide middelen	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Kas	1.731	1.536
Rabobank	1.082.521	20.753.777
ING Bank	139.226	134.243
Agentschap van Generale Thesaurie Ministerie van Financiën	23.572.091	-
	24.795.565	20.889.556

De liquide middelen staan, behoudens een bankgarantie van € 92.593 ter vrije beschikking van de stichting. SBB neemt per december 2021 deel aan schatkist-bankieren bij het Agentschap van Generale Thesaurie Ministerie van Financiën.

PASSIVA

Eigen vermogen

7. Egalisatiereserve	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Egalisatiereserve		
Stand per 1 januari:	7.879.972	5.858.781
Toevoeging vanuit resultaatbestemming	1.448.122	2.021.191
Stand per 31 december	9.328.094	7.879.972

De jaarrekening 2021 is vastgesteld in de Algemene Bestuursvergadering gehouden op 25 mei 2022. Het Algemeen bestuur heeft de bestemming van het resultaat over het boekjaar 2021 vastgesteld conform het voorstel van de directie. De bestemming van het resultaat (toevoeging aan de egalisatiereserve) is conform Artikel 8.9 lid 1 van de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS. De egalisatiereserve is gevormd om risico's op te vangen en noodzakelijke investeringen te doen. De omvang van de egalisatiereserve is gemaximeerd op 10% van het totaal van de instellingsubsidie van dat jaar. Voor het boekjaar 2021 stemt het ministerie van OCW in met een egalisatiereserve van €9.328.094. Over de aanwending van de aftopping van de egalisatiereserve van €965.651 gaan SBB en OCW met elkaar in gesprek.

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie		
Stand per 1 januari	706.178	910.686
Toevoeging vanuit bestemmingsfonds transitie		
Onttrekking afschrijvingen	-169.738	204.508
Stand per 31 december	536.441	706.178

Het bestemmingsfonds afschrijvingen transitie is gevormd vanuit de van de kenniscentra overgedragen vermogens. Het fonds is gevormd om de nog te maken afschrijvingskosten uit de transitiekosten verhuizing en verbouwing te financieren. De looptijd van het bestemmingsfonds komt overeen met de termijn van de betreffende afschrijvingen.



	31-12-2021	31-12-2020
Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel	€	€
Stand per 1 januari		
Onttrekking	397.356	386.132
Herberekening	-	-22.203
Stand per 31 december	-129.778	33.427
	267.578	397.356

Bij de overdracht van de wettelijke taken van de kenniscentra aan SBB per 1 augustus 2015 is een deel van het personeel van de kenniscentra bij SBB in dienst getreden. De rechten vanuit CAO kenniscentra, waaronder de BWR rechten is voor dit deel van het SBB personeel onverkort van kracht. De verwachting is dat na de transitie nog een onzeker aantal medewerkers boventallig zal worden verklaard. Hiervoor kan nog geen voorziening worden gevormd, maar met het ministerie van OCW is afgestemd dat in plaats daarvan een bestemmingsfonds wordt aangehouden.

	31-12-2021	31-12-2020
Bestemmingsfonds LPO	€	€
Stand per 1 januari	-	-
Toevoeging	3.500.000	-
Onttrekking	-700.000	-
Stand per 31 december	2.800.000	-

Het bestemmingsfonds LPO is conform de instellingssubsidie verleningsbrief 2021 gevormd. Het bestemmingsfonds is gevormd voor de loonbijstellingsverplichting met betrekking tot het zittend personeel.

8. Voorzieningen

	Voorziening WW/BWR	Voorziening jubilea uitkeringen	Voorziening langdurig zieken	Voorziening levensfaseverlof	Totaal
Stand per 1 januari 2021	6.654.970	506.614	307.060	406.234	7.874.877
Dotatie	198.477	66.148	61.948	179.456	506.029
Onttrekking	-1.527.805	-23.423	-210.692	-112.025	-1.873.945
Vrijval	-1.416.913	-15.934	-28.282	-6.221	-1.467.349
Stand per 31 december 2021	3.908.729	533.405	130.034	467.444	5.039.612
< 1 jaar	1.844.536	8.111	7.782	67.367	1.927.796
1 - <5 jaar	1.880.276	50.888	122.252	400.077	2.453.493
5 jaar >	183.917	474.406	-	-	658.323
Totaal	3.908.729	533.405	130.034	467.444	5.039.612



Langlopende schulden

	31-12-2021	31-12-2020
9. Langlopende schulden	€	€
Stand per 1 januari	3.500.000	7.154.004
af additionele middelen	-	-500.000
af verrekening met subsidiebeschikking 2021	-	-3.154.004
af LPO bestemmingsfonds	-3.500.000	
Stand per 31 december	-	3.500.000

Met de subsidiebeschikking 2021 stelt het ministerie van OCW €3,5 miljoen beschikbaar voor de vorming van een bestemmingsfonds ten behoeve van de dekking van de loon- en prijsontwikkeling voor de periode 2020-2024. Het bedrag valt vrij via de resultaatbestemming en wordt aan de bestemmingsfonds LPO 2020-2024 toegevoegd.

Kortlopende schulden

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
10. Crediteuren		
Stand per 31 december	941.189	1.409.240

11. Ministerie OCW

Het verloop van de schuldpositie is als volgt:

Stand per 1 januari	31.706	1.239.882
Verrekening subsidiebeschikking 2020		-1.208.176
Saldo schuld Ministerie OCW	31.706	31.706
Toevoeging vanuit langlopende schuld OCW		
Toevoeging vanuit Egalisatiereserve		
Stand per 31 december	31.706	31.706

12. Subsidieverplichtingen

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
De nog te besteden projectgelden bestaan uit		
City Deal	-	6.452
MBO Portal	524	-
Meld en expertisepunt	25.128	-
Boris 2019/2020	165.840	206.533
Boris 2021	120.694	-
Actieplan	1.746.431	3.524.582
Actieplan extra werving	750.000	-
Vooruitontvangen instellingssubsidie 2021	-	3.654.004
Stagefonds 2021/2022	534.537	-
Skills	506.272	-
	3.849.426	7.391.571



	31-12-2021	31-12-2020
13. Belastingen en pensioenpremies	€	€
Overige belastingen, sociale premies en pensioenen	78.573	110.406
	78.573	110.406

14. Overige schulden en overlopende passiva

Personele schulden	3.524.803	2.906.143
Transitoria passief	1.897.187	1.704.761
Overige schulden	-	-7.344
	5.421.991	4.603.559

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.
De personele lasten bestaan uit reserveringen voor vakantiedagen, vakantiegelden.
De toename in vergelijking met 2020 ontstaat door een stijging in de reservering van niet opgenomen vakantiedagen.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan ter zake van operationele leasing (inclusief huur).
De operationele-leasekosten worden lineair over de leaseperiode in de winst-en-verliesrekening verwerkt.
De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

	2022	2023 t/m 2026	2027 e.v.
	€	€	€
Lease-auto's	772.668	893.253	-
Huisvesting	481.879	1.748.476	-
Stand per 31 december	1.254.547	2.641.999	-

Bankgarantie

SBB heeft een lopende bankgarantie ter waarde van €93.593 voor de huur van het kantoorgebouw te Zoetermeer.

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2021

Baten	2021	Begroting	2020
	€	€	€
1. Subsidiebaten			
Instellingssubsidie wettelijke taken			
Subsidie OCW wettelijke taak MBO	56.219.980	55.233.980	54.530.286
Toetsingskamer SBB	1.012.320	1.012.320	826.893
Diplomawaardering & onderwijsvergelijking (OCW)	587.700	587.700	523.950
Kies MBO	601.458	671.458	-
AM-Projecten	500.000	500.000	1.501.399
Meld- en expertisepunt	-	-	351.871
Subsidie OCW wettelijke taak VMBO	523.683	521.941	385.645
Totaal instellingssubsidie	59.445.141	58.527.399	58.120.044

De toekenning van de LPO tranche 2021 van €1,34 miljoen is later in het boekjaar bekend geworden en verklaart voornamelijk het verschil tussen de realisatie en de begroting.

Projectsubsidies

Actieplan	5.778.151	8.133.179	1.105.418
Skills - Crisisdienstverlening	489.726	-	-
Citydeal	6.453	-	536.046
MBO-Portal	-9.645	-	125.192
Boris	554.315	634.316	803.068
Meld- en expertisepunt	174.872	200.000	-
Totaal projectsubsidies	6.993.872	8.967.495	2.569.724
Totaal subsidiebaten	66.439.013	67.494.894	60.689.768

De projecten MBO-Portal en Citydeal (looptijd 2016-2020) zijn in 2021 afgerekend. Initieel zijn de subsidies geboekt op basis van uur* begroot tarief. Na de afrekening en accountantscontrole zijn de subsidies afgerekend op basis van een tarief op werkelijke kosten, zoals wordt gevraagd in de subsidiebeschikking. De kleine cumulatieve verschillen over de jaren 2016 tot en met 2020 zijn in de jaarrekening 2021 verwerkt. De projectbaten vallen lager uit dan begroot doordat de begrote activiteiten nog niet zijn afgerond. Deze activiteiten zullen in 2022 verder afgerond worden.

	2021	Begroting	2020
	€	€	€
2. Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten			
IDW (SZW)	1.126.377	842.269	1.165.765
IDW (BOL)	31.243	50.279	39.153
IDW (particulieren)	1.127.999	755.835	936.640
Detachering	-	-	13.106
Stagefonds	812.730	968.009	973.368
Totaal baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten	3.098.350	2.616.392	3.128.032

De baten hebben voornamelijk betrekking op diplomawaarderingen van buitenlandse studenten en inburgeraars. De IDW SZW baten zijn hoger dan begroot. Dit is met name het gevolg van de stijging van het aantal afgegeven diplomawaarderingen.



Baten	2021	Begroting	2020
	€	€	€
3. Overige baten			
Overig	92.424	90.000	2.324
Totaal overige baten	92.424	90.000	2.324
4. Bate vrijval voorziening WW/BWR(OCW)	1.416.913	-	3.166.739

De voorziening loopt naar verwachting in 2027-2029 af. De vrijval van de voorziening zal in de komende jaren minder groot zijn in vergelijking tot voorgaande jaren. Deze trend is terug te zien met de vrijval van 2021 in vergelijking met 2020.

5. Bate vrijval schuld OCW/LPO	3.500.000	700.000	-
---------------------------------------	------------------	----------------	----------

Met de subsidiebeschikking 2021 stelt het ministerie van OCW €3,5 miljoen beschikbaar voor de vorming van een bestemmingsfonds ten behoeve van de dekking van de loon- en prijsontwikkeling voor de periode 2020-2024. Het bedrag wordt via de resultaatbestemming aan het bestemmingsfonds LPO toegevoegd. In de begroting is rekening gehouden met het netto effect van de inzet van deze vrijval.

Totaal baten	74.546.700	70.201.286	66.986.864
---------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Lasten

6. Uitbesteed werk en andere externe kosten	2021	Begroting	2020
	€	€	€
Inkopen algemeen en projecten	326.908	574.942	7.094.468
Inkopen inhuur en levering	7.349.104	9.101.353	715.155
	7.676.012	9.676.295	7.809.623
7. Personeel inclusief inhuur			
Bruto salarissen en toelagen	32.366.603	31.671.005	29.443.018
Werkgeversdeel sociale lasten	5.810.310	5.581.375	5.332.881
Werkgeverslast ABP	6.471.994	6.216.987	5.534.498
Vakantiegeld en eindejaarsuitke-ring	5.306.782	5.097.687	4.823.411
Inhuur personeel	1.948.719	1.369.920	1.370.565
Vervoerskosten	1.577.851	1.300.000	1.943.449
Overige personeelskosten	3.137.760	3.734.246	2.564.117
	56.620.018	54.971.220	51.011.938

In 2021 zijn de personele lasten hoger dan begroot. Dit is met name het gevolg van de nieuwe CAO waarin een structurele loonstijging en een eenmalige uitkering is overeengekomen. In 2021 waren gemiddeld 632 FTE werkzaam bij SBB (2020: 582 FTE). De verdeling naar organogram is als volgt:

	2021	2020
Directie	2	2
Uitvoering	516	477
Beleid	44	35
Staf afdelingen	70	68
Totaal FTE	632	582



	2021	Begroting	2020
	€	€	€
8. Huisvesting			
Huur (inclusief servicekosten niet afrekenbaar)	465.735	500.000	450.594
Schoonmaakkosten	77.658	76.000	68.682
Overige huisvestingskosten	95.481	78.000	74.812
Totaal huisvestingskosten	638.874	654.000	594.088

	2021	Begroting	2020
	€	€	€
9. Afschrijvingen			
Afschrijvingskosten	778.399	702.742	582.181
Totaal afschrijvingskosten	778.399	702.742	582.181

	2021	Begroting	2020
	€	€	€
10. Overig			
Kosten automatisering(benodigdheden, licentiekosten en inhuur)	3.611.205	3.615.696	3.268.856
Telefoonkosten	440.019	400.000	407.371
Accountantskosten	235.645	100.000	177.066
Overige algemeen	513.613	599.917	1.246.134
Totale overige kosten	4.800.482	4.715.613	5.099.427

De volgende honoraria van KPMG Accountants N.V. zijn ten laste gebracht van SBB.

	KPMG Accountants N.V. 2021	Overig KPMG-netwerk 2021	Totaal KPMG 2021
Onderzoek van de jaarrekening	133.533	-	133.533
Andere controleopdrachten	96.052	-	96.052
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-	-
Andere niet-controlediensten	6.060	-	6.060
	235.645	-	235.645

	KPMG Accountants N.V. 2020	Overig KPMG-netwerk 2020	Totaal KPMG 2020
Onderzoek van de jaarrekening	96.316	-	96.316
Andere controleopdrachten	33.578	-	33.578
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-	-
Andere niet-controlediensten	10.890	-	10.890
	140.784	-	140.784



	BDO Audit & Assurance B.V. 2020	Overig BDO-netwerk 2020	Totaal BDO 2020
Onderzoek van de jaarrekening	23.285	-	23.285
Andere controleopdrachten	-	-	-
Adviesdiensten op fiscaal terrein	12.997	-	12.997
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	36.282	-	36.282

De honoraria zijn toegerekend aan het boekjaar waarop de jaarrekening betrekking heeft.

11. Financiële baten	2021	Begroting	2020
	€	€	€
Rentebaten	94.874		190.407
Totaal financiële baten	94.874	100.000	190.407

11. Financiële lasten

Kosten beheer effecten			
Afschrijving agio	61.181	3.615.696	171.877
Kosten betalings- en beleggingsverkeer	118.002	400.000	80.229
	179.183	250.000	252.106

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum geweest die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum dan wel gebeurtenissen die van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening.



Toelichting WNT 2021

De WNT is van toepassing op SBB. Het voor SBB toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 €209.000.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

Gegevens 2021 bedragen x € 1	H.Vlug	G. Veneboer
Functiegegevens	Directie voorzitter	Directeur uitvoering
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01-01 -31-12	01-01 -31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	165.393	144.029
Beloningen betaalbaar op termijn	23.257	22.456
Subtotaal	188.650	166.485
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 209.000 209.000		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	188.650	166.485
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		
	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		
	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2020		
Functiegegevens	Directie voorzitter	Directeur uitvoering
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	162.244	139.490
Beloningen betaalbaar op termijn	21.607	20.901
Subtotaal	183.851	160.391
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 201.000 201.000		
Bezoldiging	183.851	160.391

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

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
A. Tekin	voorzitter (benoeming 1-5-2021)
C. Reiner	vicevoorzitter (benoeming 18-5-2021)
I. Dezentjé Hamming - Bluemink	voorzitter (afgetreden per 1-5-2021)
J. Kleiboer	lid
J.P.M. Janssen	lid
P.J.A.M. Akkermans	lid
P.H.J. Vrancken	lid
J.C. Krijt	lid
E. Douma	lid (benoeming 1-4-2021)
E. Alvares	lid (benoeming 29-6-2021)
H. de Moel	lid (benoeming 28-9-2021)
B. van Weegbrug	lid (benoeming 28-9-2021)
J.P. Daems	lid (benoeming 29-9-2021)
H.H. Busker	lid (afgetreden per 11-2-2021)
J. Nordkamp	lid (afgetreden per 18-5-2021)
T. van Gelder	lid (afgetreden per 29-6-2021)
A. Westerlaken	lid (afgetreden per 28-9-2021)

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Toelichting instellingssubsidie OCW
Wettelijke taak

Omschrijving	Subsidie-beschikking in €	Gerealiseerde kosten in	Te verrrekenen overschot ultimo
Wettelijke taak MBO	€ 57.321.438	€ 57.321.438	€
Wettelijke taak VMBO	€ 523.683	€ 523.683	€
	€ 57.845.121	€ 57.845.121	€

Toetsingskamer (TOK)

Omschrijving	Bedrag van de toewijzing in €	Gerealiseerde kosten in	Te verrrekenen overschot ultimo
Toetsingskamer (TOK)	€ 1.012.320	€ 1.012.320	€
	€ 1.012.320	€ 1.012.320	€

Internationale diplomawaardering (IDW)

Omschrijving	Bedrag van de toewijzing in €	Gerealiseerde kosten in	Te verrrekenen overschot ultimo
Internationale diplomawaardering (IDW)	€ 587.700	€ 587.700	€
	€ 587.700	€ 587.700	€
Totaal	€ 59.445.141	€ 59.445.141	€



Toelichting WNT 2021

Zoetermeer, woensdag 25 mei 2022

H. Vlug

Directievoorzitter

C. Reiner

Voorzitter

A. Tekin

Vice voorzitter

J. Kleiboer

J.P.M. Janssen

E. Douma

P.J.A.M. Akkermans

E. Alvares

P.H.J. Vrancken

H. de Moel

J.C. Krijt

B. van Weegbrug

J.P. Daems



III. Overige gegevens



De controleverklaring is opgenomen op de volgende pagina's.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de directie en het bestuur van Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (of hierna 'de stichting') te Zoetermeer (hierna 'de jaarrekening') gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven per 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming de door de minister op grond van artikel 9 lid 2 van de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS vastgestelde voorschriften voor de jaarverslaggeving niet bekostigde instellingen, de Regeling Subsidieverstrekking SBB en de bepalingen van en krachtens de Wet topinkomens (WNT);
- voldoen de in de jaarrekening verantwoorde subsidiebatens, -lasten en -balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming zijn met de relevante bepalingen van de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS, zoals vastgelegd in hoofdstuk 5 van versie 4 van het Accountantsprotocol behorend bij de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming);
2. de staat van baten en lasten over 2021; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en overige toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden, versie 4 van het Accountantsprotocol behorend bij de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS en het Controleprotocol WNT 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, onderdelen n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die volgens de door de minister op grond van artikel 9 lid 2 van de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS vastgestelde voorschriften voor de jaarverslaggeving niet bekostigde instellingen is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten van het Accountantsprotocol behorend bij de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden

hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De directie en het bestuur zijn verantwoordelijk voor het opstellen van het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met artikel 9 lid 2 van de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS vastgestelde voorschriften voor de jaarverslaggeving niet bekostigde instellingen.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directie en het bestuur voor de jaarrekening

De directie en het bestuur zijn verantwoordelijk voor het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de door de minister op grond van artikel 9 lid 2 van de kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS vastgestelde voorschriften voor de jaarverslaggeving niet bekostigde instellingen en de Regeling Subsidieverstrekking SBB en de bepalingen van en krachtens de WNT.

De directie en het bestuur zijn er ook voor verantwoordelijk dat de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede balansmutaties voldoen aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming dienen te zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen zoals vermeld in hoofdstuk 5 van versie 4 van het Accountantsprotocol behorend bij de Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moeten de directie en het bestuur afwegen of de stichting in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moeten de directie en het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directie en het bestuur het voornemen hebben om de stichting te liquideren of de activiteiten te beëindigen, of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directie en het bestuur moeten gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar

activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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 de 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, versie 4 van het Accountantsprotocol behorend bij de Kaderregeling subsidies OCW, SZW, het Controleprotocol WNT 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - i. dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - ii. 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, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de directie en het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directie en het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om in onze controleverklaring de aandacht 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 organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de directie en het bestuur 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.

Amstelveen, 1 juni 2022

KPMG Accountants N.V.

J.L.C. van Sabben RA