

Jaarverslag 2022



samenwerking
beroepsonderwijs
bedrijfsleven
maakt werk van praktijklerer



Inhoud

1. Inleiding	3
2. Bestuur	4
3. Beroepspraktijkvorming	6
3a Adviezen thema beroepspraktijkvorming	6
3b Actieplan stages en leerbanen	6
3c Erkennen en kwaliteitsbevordering van leerbedrijven	7
3d BPV Binnendienst	8
4. Kwalificeren en examineren	10
4a Adviezen thema kwalificeren en examineren	10
4b Programma 'Skillsinzichten in het kader van crisisdienstverlening'	10
4c Ontwikkelen en onderhouden kwalificatiestructuur	11
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	17
6d Servicedesk	17
7. Additioneel gefinancierde activiteiten	18
7a Meld- en expertisepunt Specialistisch Vakmanschap (hierna M&E)	18
7b Diplomawaardering en Onderwijsvergelijking	18
7c Toetsingskamer	19
7d Dienstverlening voor pro en vso (voorheen Boris dienstverlening)	20
7e Stagefonds Zorg VWS	20
7f KiesMBO.nl	21
7g Vernieuwingstrajecten mbo	21
7h Gelijke kansen	21
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 (hierna F&C)	25
8f Bestuursbureau	27
9. Vooruitblik	28
10. Begroting 2023	29
11. Jaarrekening 2022	30
11a Balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)	31
11b Staat van baten en lasten 2022	33
11c Kasstroomoverzicht over 2022	34
11d Toelichting behorende tot de jaarrekening 2022	35
12. Overige gegevens	57
12a. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	57

1. Inleiding

In dit jaarverslag leest u de belangrijkste werkzaamheden en resultaten van SBB van 2022. We begonnen het jaar met een lockdown, die opnieuw van invloed was op de uitvoering van onze wettelijke taken, waaronder het erkennen van leerbedrijven. We zijn er trots op dat onze medewerkers zich met hart en ziel zijn blijven inzetten om onze dienstverlening ook onder de beperkende maatregelen te continueren.

Kort na het stap voor stap versoepelen van de coronamaatregelen brak de vreselijke oorlog in Oekraïne uit. De oplopende brandstofprijzen en torenhoge inflatie als direct gevolg van de oorlog, brachten weer nieuwe onzekerheden met zich mee voor iedereen dus ook voor beroepsonderwijs, bedrijfsleven, SBB en de medewerkers. Ook nu werd duidelijk dat we de kernwoorden wendbaar en weerbaar hoog in ons vaandel hebben.

We pasten ze bijvoorbeeld toe op de voortzetting van het Actieplan stages en leerbanen. Dankzij intensieve samenwerking van onderwijs, bedrijfsleven, lokale overheden en SBB en extra inspanningen zoals belacties en mailingen konden we het tekort aan stageplaatsen terugbrengen tot het laagste niveau sinds het Actieplan in 2020 van start ging. Onze adviseurs praktijkleren ondersteunden de leerbedrijven bij het blijven aanbieden van stages. Het ministerie van OCW heeft het actieplan geëvalueerd en de ministers van OCW hebben hun tevredenheid over de resultaten van het Actieplan uitgesproken.

Onder leiding van Lodewijk Asscher bracht de Taskforce Kansrijk Opleiden het advies Kansrijk Opleiden uit. Het advies werd in november aan de minister aangeboden. De minister heeft eind december het advies met een waarderende brief aangeboden aan de vaste Kamercommissie. Een uitvoeringstoets maakt inzichtelijk wat er nodig is om het advies concreet handen en voeten te geven. De sectorkamers zullen daarbij in de lead zijn, onder andere door een meerjarenagenda op te stellen.

De dynamiek op de arbeidsmarkt, het steeds grotere belang van een leven lang ontwikkelen (LLO) en duurzame inzetbaarheid van mensen zijn hoofdthema's voor SBB. De kwalificatiestructuur vormt het kloppend hart bij het optimaal ondersteunen van deze ontwikkelingen. In het advies over de toekomst van de kwalificatiestructuur was de thema-adviescommissie Kwalificeren en examineren duidelijk: de kwalificatiestructuur heeft zich bewezen en kan mee met economische en andere ontwikkelingen. Het advies vormt de basis waarop het bestuur de visie op en de plannen met de kwalificatiestructuur verder kan ontwikkelen.

Ook voor de werkorganisatie SBB was het een dynamisch jaar. Zo zijn de volgende stappen gezet bij de optimalisatie van de organisatiestructuur. De inspanningen hebben geresulteerd in de nieuw te vormen hoofdstructuur. De kwartiermakers bereiden een soepele implementatie van de nieuwe structuur in de zomer van 2023 voor.

Gerrit Veneboer heeft per 8 mei 2023 onze organisatie verlaten. Odette van Son versterkt ons als interim directeur Uitvoering tot en met het einde van dit jaar. Zo hebben we de continuïteit van de werkzaamheden geborgd en kunnen we de optimalisatie van onze organisatie goed voortzetten. Met de benoeming van Odette van Son als interim-directeur Uitvoering is zij ook medeondertekenaar van deze inleiding.

SBB blijft wendbaar anticiperen op ontwikkelingen in onze omgeving en de snel veranderende wereld. Onze inzet blijft daarbij duidelijk: we zetten ons blijvend in voor de vakmensen van de toekomst. SBB maakt werk van praktijkleren.

Hannie Vlug, directievoorzitter en Odette van Son, 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 toenmalige minister heeft haar goedkeuring verleend aan de statuten en het bestuursreglement. In het directiestatuut is 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 Rijksbegroting en voorzien van een meerjarenraming. Daarnaast ontvangt SBB (project)subsidies voor additionele taken. SBB vraagt jaarlijks subsidie aan binnen de wettelijke kaders.

In 2022 zijn Jan Pieter Janssen, Peter Vrancken en Paul Akkermans teruggetreden. Ciel Stevens, Ron Kooren en Frits Gronsveld traden toe tot het algemeen bestuur. Jan van Nierop (SPV) nam tot 1 oktober 2022 deel als waarnemer namens het vmbo. Met ingang van die datum heeft Arjen Daelmans hem opgevolgd. Het gaat om een tijdelijke deelname omdat de rol van het voortgezet onderwijs op verschillende vlakken binnen SBB-verband de komende periode zal worden gezien.

Claudia Reiner fungeerde in 2022 als voorzitter van SBB. SBB kent een roulerend voorzitterschap, Adnan Tekin fungeerde in 2022 als vicevoorzitter. Het AB kiest uit zijn midden een dagelijks bestuur. Naast de roulerend voorzitters bestond het DB einde 2022 uit Bas van Weegberg en Joany Krijt.

	Bestuurslid namens	Datum ingang (her)benoeming	Datum defungeren
Samenstelling algemeen bestuur per 31 december 2022			
J. Krijt	Bekostigd onderwijs	1 mei 2020	1 mei 2024
A. Tekin	Bekostigd onderwijs	1 juli 2020	1 juli 2024
R. Kooren	Bekostigd onderwijs	1 juli 2022	1 juli 2026
F. Gronsveld	Bekostigd onderwijs	1 september 2022	1 september 2026
C. Stevens	Niet bekostigd onderwijs	10 november 2022	10 november 2026
H. de Moel	Namens onderwijzend personeel	28 september 2021	28 september 2025
J. Kleiboer	Werkgevers	23 maart 2018	23 maart 2026
C. Reiner	Werkgevers	18 mei 2021	18 mei 2025
E. Douma	Werkgevers	1 april 2021	1 april 2025
B. van Weegberg	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 2022 - 31 december 2022			
J.P. Janssen	Bekostigd onderwijs	26 september 2014 (herbenoeming)	1 september 2022
P. Vrancken	Bekostigd onderwijs	13 november 2019	1 juli 2022
P. Akkermans	Niet bekostigd onderwijs	1 januari 2020	10 november 2022

3. Beroepspraktijkvorming

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

3a Adviezen thema beroepspraktijkvorming

Toekomst bpv

In 2021 heeft de thema-adviescommissie bpv een visie opgesteld over de toekomst van de bpv. Tijdens diverse heisessies van het dagelijks bestuur met (vice-) voorzitters van de thema-adviescommissie is in 2022 de visie gepresenteerd, besproken en vervolgens aangevuld. 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.
5. Ontwikkel een sectoraal en regionaal signalerings-systeem om proactief te signaleren of er voldoende leerplekken zijn.
6. Stel voor het adresseren van inhoudelijke bpv casuïstiek door onderwijsinstellingen een escalatieladder op.
7. Verken nieuwe, innovatieve vormen van bpv die door onderwijs en bedrijfsleven worden gesignaleerd en bekijk op basis hiervan wat oplosbaar is binnen het huidige kader en waar mogelijk aanpassingen nodig zijn.

Het advies wordt meegenomen in het visievormingsproces van het bestuur van SBB.

Lessen uit corona

Een onderdeel uit het advies van de thema-adviescommissie bpv betreft lessen die uit corona geleerd kunnen worden. Dit onderdeel is in opdracht van de thema-adviescommissie gedeeltelijk uitgewerkt. Hierbij zijn onderdelen uit tijdens Corona ontwikkelde informatie over de bpv die ook van toepassing zijn zonder tijdelijke crisismaatregelen, uit de originele bronnen gefilterd en worden ingebed in het reguliere informatieaanbod van SBB en de MBO Raad.

Reglement erkenning leerbedrijven

Het dagelijks bestuur heeft op 16 juni 2022 besloten de actualisatie van het reglement erkenning leerbedrijven aan te houden. Reden hiervoor is dat nog niet duidelijk is of in de Werkagenda MBO c.q. Stagepact dan wel het visiedocument van SBB, afspraken worden vastgelegd over de kosten voor de bpv.

BPV monitor

De landelijke rapportage BPV Monitor 2021 is gepubliceerd. Mbo-studenten geven hun stages en leerbanen gemiddeld een rapportcijfer 8,2. Mbo-studenten en praktijkopleiders zijn in 2021 zelfs meer tevreden dan in 2020. Van de praktijkopleiders van erkende leerbedrijven krijgen stages en leerbanen gemiddeld een 7,6. In totaal deden ruim 50.000 praktijkopleiders en bijna 9.000 studenten mee. Van de stages en leerbanen die in 2021 hebben plaatsgevonden is 87%, ondanks het coronacrisisjaar, op normale wijze afgerond. 13% werd op een andere wijze ingevuld, te weten: 25% digitaal, 52% andere werkzaamheden, 11% andere afdeling en 34% anders.

3b Actieplan stages en leerbanen

SBB heeft acties uitgevoerd voor het actieplan stages en leerbanen met als doel te zorgen voor voldoende stages en leerbanen voor de ruim 500.000 mbo'ers, aankomende bbl-studenten en werkenden en werkzoekenden. Daarnaast heeft SBB zich ingezet voor meer gebruik van de mogelijkheden van praktijkleren in het mbo voor gerichte om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden.

Voldoende stages en leerbanen

SBB heeft in contact met de medewerkers van mbo-instellingen en via het meldpunt Stagetekorten in kaart gebracht hoeveel mbo studenten een (vervangende) stage of leerbaan nodig hadden. In januari 2022 waren de tekorten, mede door de coronamaatregelen, opgelopen tot 7.470 plekken. Via gerichte mailings naar leerbedrijven zijn 5.000 extra nieuwe leerplaatsen opgehaald. Mede dankzij de intensieve samenwerking tussen scholen, leerbedrijven, (lokale) overheid en SBB voor nieuwe stages en leerbanen, versoepeling van coronamaatregelen en de inzet van alternatieven voor bpv vanuit het servicedocument Covid-19 mbo, is het tekort aan stages en leerbanen afgenomen tot 2.263 stages en leerbanen per 29 december 2022. Dit is het laagste tekort sinds de lancering van het Actieplan in 2020.

Praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden

Bij de inzet van praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden is SBB als partner betrokken in de regionale mobiliteitsteams bij de opzet van crisisdienstverlening. Onder meer door leerbanen bij leerbedrijven inzichtelijk te maken, arbeidsmarkt-informatie beschikbaar te stellen en het leveren van een contactpersoon voor iedere regio is een bijdrage geleverd aan de crisisdienstverlening voor werkenden en werkzoekenden. Leerbedrijven zijn gericht geïnformeerd over de nieuwe subsidieregeling praktijkleren voor de derde leerweg. De uitgebreide resultaten van het Actieplan zijn opgenomen in voortgangsrapportages van het Actieplan.

Evaluatie Actieplan

In opdracht van het ministerie van OCW is het Actieplan geëvalueerd. Ministers Dijkgraaf en Wiersma (beiden OCW) hebben de uitkomsten daarvan gedeeld met de Tweede Kamer. Beide bewindspersonen kijken heel tevreden terug op hoe het beroepsonderwijs, bedrijfsleven, SBB, OCW en SZW in crisistijd snel van start zijn gegaan met het Actieplan. Het stagetekort is op dit moment op het laagste niveau sinds 2020. Het intensieve contact van SBB met mbo-instellingen, leerbedrijven en regionale partners is van belang gebleken in het identificeren van knelpunten en oplossingen. Het voortzetten van de goede monitoring en het faciliteren van (regionale) samenwerking zijn wat het ministerie van OCW betreft fundamentele vereisten voor toekomstig beleid ter beperking van stagetekorten.

Volgens beide ministers is het belangrijk dat de bekendheid over bbl en alle andere vormen van

praktijkleren (zoals mbo-certificaten en de praktijkverklaring) blijft groeien. Hierbij voorziet OCW een actieve rol van SBB in de voorlichting van leerbedrijven en werkenden/werkzoekenden. De start van [leerbanenmarkt.nl](https://www.leerbanenmarkt.nl) is daarbij al een grote winst, omdat het expliciet gericht is op het informeren van deze laatste doelgroep.

3c Erkennen en kwaliteitsbevordering van leerbedrijven

SBB kent een geïntegreerd werkproces voor het erkennen van leerbedrijven en de kwaliteitsbevordering bij deze leerbedrijven. Het onderscheid tussen beide activiteiten is niet één op één te maken. Een kwaliteitsgesprek kan leiden tot een uitbreiding of beperking van de erkenning aangezien bedrijven op kwalificatieniveau worden erkend. Onze dienstverlening geschiedt online en persoonlijk, via e-mail, telefonisch of face-to-face contact. Het bpv-proces wordt uitgevoerd in acht sectorunits met ruim 450 adviseurs praktijkleren.

SBB werkt vanuit haar dienstverlening met de kwaliteitskaart en de acht onderliggende dimensies, gebaseerd op de uitwerking van het erkenningsreglement.

We zorgen in 2022 voor minimaal 150.000 kwalitatieve contactmomenten (in 2021 waren dit 140.000 contactmomenten en 2020 130.000). De kwantitatieve doelstellingen per communicatiekanaal vormen communicerende vaten tussen fysieke bedrijfsbezoeken en telefonische kwaliteitsafspraken met leerbedrijven. Alle aspirant leerbedrijven worden na een uitgebreid telefonisch contact, altijd bezocht door een adviseur en eventueel gecertificeerd voor de betreffende sector.

Resultaten 2022

Via de verschillende kanalen stimuleren we leerbedrijven om aan de kwaliteit van de leeromgeving te werken. Dat doen we door actief onze dienstverlening aan te bieden aan leerbedrijven en hun praktijkopleiders. Voorbeelden zijn de workshops (in 2022 hebben we 14.611 contactmomenten gerealiseerd met praktijkopleiders tijdens 1.040 online en 1.366 fysieke modules), vijf webinars en de digitale leeromgeving 'Alles voor praktijkopleiders' voor praktijkopleiders.

Afgelopen jaar hebben er 146.648 kwalitatieve contactmomenten plaatsgevonden (in 2021 waren dat 138.626 contactmomenten en in 2020 105.993 contactmomenten). De stijgende lijn aan contacten

zet dus weer door. Uitgesplitst zien we 64.683 fysieke bezoeken terug en 81.965 contactmomenten telefonisch of via MS teams. Deze klantcontacten worden voor 81% binnen de 10 werkdagen afgerond en voor 95% binnen 20 werkdagen. Deze persoonlijke fysieke dienstverlening aan leerbedrijven werd gewaardeerd met een NPS score van 58, omgerekend een 8,7. Ook bij de klantwaardering is een stijgende lijn te zien (2018: 37, 2019: 42, 2021: 56).

SBB wijst leerbedrijven bij de aanvraag van een erkenning actiever op wat er van leerbedrijven verwacht en gevraagd wordt. Onder meer met het toepassen van prescreening. Dit zorgt ervoor dat leerbedrijven bewuster kiezen om erkend leerbedrijf te worden en actief bijdragen aan het opleiden van mbo-studenten in de beroepspraktijk. Bezoeken door de adviseurs worden hierdoor inhoudelijker en meer gericht op de kwaliteit van de leeromgeving.

SBB erkent ook leerbedrijven voor vmbo-leerwerktrajecten, praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso). In 2022 is het aantal leerbedrijven dat een erkenning pro/vso (Boris) heeft toegenomen met 211 tot 18.243. Het aantal erkenningen van leerbedrijven met een vmbo-kwalificatie is met 700 toegenomen tot 5.755.

Op 31 december 2022 waren er in totaal 257.405 erkende leerbedrijven. In 2022 zijn er 34.093 aanvragen tot leerbedrijf geweest. Daarvan zijn er 26.037 erkend. 8.056 aanvragen zijn niet gehonoreerd. Van de leerbedrijven die in 2022 erkend waren zijn 24.005 erkenningen ingetrokken.

Bezwaren bpv

In 2022 zijn er 113 bezwaren ontvangen tegen het intrekken of afwijzen van de erkenning voor één of meer kwalificaties. In 2021 waren dit er 92, wat betekent dat er in 2022 een stijging van 23% was. De bezwaarschriften gaan bijvoorbeeld over sociale en/of fysieke veiligheid of voldoende en deskundige praktijkbegeleiding. Van de 113 bezwaarschriften lopen er op 1 januari 2023 nog 6. Van de overige 107 zijn er 20 gegrond verklaard en twee deels gegrond. De rest is ongegrond, niet-ontvankelijk verklaard, informeel afgehandeld of ingetrokken.

Grote accounts

Met een groot aantal van onze grote accounts geven we verder vorm aan het partnerschap, met concrete afspraken over de wederkerigheid van de dienstverlening. SBB helpt en adviseert bij het continu verbeteren van de leeromgeving waar veel studenten

hun stage en of leerbaan uitvoeren en onze grote accounts leveren relevante informatie terug over ontwikkelingen in beroepen, zowel kwantitatief als kwalitatief. De intensievere aandacht aan deze groep bedrijven biedt extra borging aan de bpv-kwaliteit en het gesprek over thema's zoals arbeidskrapte en trendontwikkeling. In oktober 2022 is hier ook aandacht voor geweest tijdens een speciaal event dat we voor de grote accounts organiseerden.

Vanzelfsprekend heeft SBB ook aandacht voor de persoonlijke ondersteuning van kleine bedrijven.

Onderwijsinstellingen

Onderwijsinstellingen en SBB kunnen elkaar regionaal goed vinden en hebben op vele thema's contact. Het betreft overleg rondom stagetekorten, vragen over plaatsing van de bpv, de voorbereiding, de uitvoering en of evaluatie van de leerbedrijven. Ook kennisdeling over de kwalificatiedossiers, keuzedelen, mbo-certificaten en data komen aan de orde. Afgelopen jaar hebben er 5.084 face-to-face contacten,

3.392 telefonische overleggen en 1.513 video calls plaatsgevonden. Dit is in lijn met de verwachting en de afspraken over de inzet.

Internationaal

SBB heeft ook zorg voor de internationale leerbedrijven en heeft hiervoor een goed werkend digitaal pakket aan voorzieningen. Afgelopen jaar zijn er 2.608 inhoudelijke contactmomenten geweest met leerbedrijven in het buitenland en 611 nieuwe leerbedrijven zijn erkend. In 2022 is er een kwalitatief traject gestart om de veiligheid en de kwaliteit ook voor deze bedrijven meer aandacht te geven.

3d BPV Binnendienst

Dit jaar zijn verschillende updates uitgevoerd in onze online portalen. Daarnaast is uitgebreid onderzoek uitgevoerd naar het gebruik en de wens van onze gebruikers van de portalen. Dit is de basis van een nieuwe ontwikkelstrategie.

Het platform voor praktijkopleiders 'Alles voor praktijkopleiders', dat gekoppeld is aan de corporate website is dit jaar verder ontwikkeld. Eind 2022 is ook een speciale thema campagne gevoerd om meer praktijkopleiders te informeren over de site. Veel van deze hulpmiddelen worden via andere kanalen aangeboden: de adviseur, leaflets, workshops en webinars.



Naast de vele online workshops waren er ook weer veel workshops op locatie. Door corona heeft SBB standaard een hybride aanbod bestaande uit 2.406 modules, waarvan 1.040 online en 1.366 op locatie. Het bereikte aantal contactmomenten met praktijkopleiders is 14.611.

De BPV Binnendienst coördineert ook de klachtenbehandeling binnen SBB. Hieronder valt ook het meldpunt stagediscriminatie. Er zijn in het jaar 2022 in totaal 534 klachten binnengekomen, waarvan 65 klachten betrekking hadden op stagediscriminatie. In twee gevallen is de erkenning n.a.v. een klacht over discriminatie ingetrokken. In beide gevallen betrof het hier discriminatie van het geslacht (zwangerschap). Van de klachten zijn 253 in behandeling genomen, waarvan 165 gegrond, 88 niet gegrond en 13 nog lopend. 268 klachten zijn niet in behandeling genomen. Dit kan zijn omdat de klachten anoniem zijn gedaan, we niet weten om welk leerbedrijf het gaat of geen verdere reactie krijgen van de klager.

4. Kwalificeren en examineren

4a Adviezen thema kwalificeren en examineren

De thema-adviescommissie kwalificeren en examineren heeft geconstateerd dat beroepsgrenzen vervagen en/of beroepen veranderen. Het is daarom nog belangrijker dat de kwalificatiestructuur voorbereidt op een duurzame inzetbaarheid. De dynamiek op de arbeidsmarkt zorgt er daarbij voor dat het steeds belangrijker wordt om te blijven leren. De thema-adviescommissie heeft daarom een advies opgesteld over de toekomst van de kwalificatiestructuur. De thema-adviescommissie constateert dat de kwalificatiestructuur zichzelf heeft bewezen. In de basis werkt de structuur en kan deze mee met de economie en andere ontwikkelingen.

De commissie heeft een visie op hoofdlijnen aangeboden aan het bestuur. Deze visie zal worden opgenomen in het visiedocument van SBB. De commissie ziet deze hoofdlijnen ook als input voor de adviesvraag aan SBB over de toekomst van de kwalificatiestructuur die OCW heeft aangekondigd. De commissie verdiept zich in mogelijkheden waarmee de hoofdlijnen nader kunnen worden uitgewerkt.

De thema-adviescommissie heeft het bestuur SBB geadviseerd om de examenprofielen uit te faseren. Ook is er een advies uitgebracht over het sector-doorsnijdende dossier dienstverlenende beroepen niveau 2. De commissie heeft aandacht voor knelpunten in de veranderaanpak keuzedelen en het optimaliseren van de ontwikkelprocessen. Advisering daarover wordt voorbereid.

Het ministerie van OCW heeft SBB verzocht om een oriënterende kwalificatie te ontwikkelen voor een experiment. Dit ter voorbereiding van mogelijke wetswijziging om oriënterende programma's mogelijk te maken voor studenten die nog helemaal geen studiekeuze hebben kunnen maken. In het advies hierover aan het bestuur heeft de thema-adviescommissie aangegeven het doel (bestendige en passende studiekeuze, voorkomen van uitval en wisseling van studie) te ondersteunen, maar adviseert het bestuur om geen vervolg te geven aan dit experiment in de voorgestelde vorm met een oriënterende kwalificatie. Op verzoek van het bestuur volgt de commissie de ontwikkelingen bij OCW met betrekking tot oriëntatie en brengt daarover aanvullend advies uit.

De thema-adviescommissie heeft het bestuur positief geadviseerd over aanbevelingen over de data-uitwisseling voor de monitor keuzedelen, die de administratieve last voor scholen beperken.

De commissie volgt het skillsproject van SBB, UWV en TNO en nodigt daartoe de programmamanager uit in haar vergadering om de ontwikkelingen en opbrengsten toe te lichten.

4b Programma 'Skillsinzichten in het kader van crisisdienstverlening'

Doelstelling van het gezamenlijke programma 'Skillsinzichten in het kader van crisisdienstverlening' van SBB en UWV (2021-2022) was om werkloosheid als gevolg van de coronacrisis te voorkomen of zo kort mogelijk te houden. Door vinden van verwantschap in kansrijke en minder kansrijke beroepen zou het gemakkelijker moeten zijn om over te stappen naar een verwant kansrijk beroep en wordt inzichtelijk welke mbo-kwalificaties daarvoor beschikbaar zijn. LLO wordt op deze manier gemakkelijker en vraag en aanbod op de arbeidsmarkt worden nog beter bij elkaar gebracht. Het programma legde de basis voor ontwikkeling van een landelijke skillstaal CompetentNL voor het beschrijven van kennis, vaardigheden en persoonskenmerken bij beroepen en opleidingen.

Met UWV heeft SBB gewerkt aan de ontwikkeling van een koppelmethode van beroepen en kwalificaties op basis van skills. Ook is verkend op welke manier de hiervoor benodigde data-uitwisseling tussen UWV en SBB gerealiseerd kan worden. Informatie over de relevante skills voor een groot aantal beroepen, inclusief de verbinding naar bijpassende kwalificaties, is ontsloten via het online dashboard Skills. Op dit moment wordt het dashboard ca. 2.500 keer per maand bezocht; een aantal dat groeit.

De databronnen van UWV en van SBB blijken verschillende aanknopingspunten te hebben voor koppeling op het niveau van skills, maar ze verschillen dermate dat er wel een gemeenschappelijke 'tussenlaag' van skills nodig is. SBB heeft hiervoor een aanzet gedaan door oplevering van een (basis-) informatiemodel waarin is beschreven welke skillstypen onderscheiden worden, wat hun kenmerken zijn en hoe zij zich ten opzichte van elkaar verhouden.

Via een impactanalyse onder stakeholders en bij SBB zelf is inzicht verkregen in toepassingsmogelijkheden van skills, uitgaand van een situatie waarin CompetentNL beschikbaar is. Stakeholders herkennen de vraag om een betere aansluiting tussen onderwijs en beroep en tussen beroepen om onder meer te werken aan het probleem van de krapte op de arbeidsmarkt. Zijzelf ervaren die knelpunten bij het werven/matchen en opleiden. Een skillstaal, zo kan men zich voorstellen, komt dan als een mogelijk matchmiddel op het juiste moment. Toch is de stakeholders nog veel onduidelijk. Ze waarschuwen dat de rol van werkgevers belangrijk is in het gebruik van een taal; als zij niet meedoen, het nut niet zien, of geen vertrouwen hebben in de wijze waarop skills in kaart worden gebracht, gaat het nooit werken.

Op basis van de impactanalyse is een zogeheten proof of concept ontwikkeld, oftewel een proefopstelling met als doel de toepasbaarheid te tonen voor innovatieve dienstverlening van SBB. Gekozen is voor een schets van een situatie bij een leerbedrijf, dat zij-instromers wil aannemen. Op basis van de beschikbare skillsdata uit de startset van geanalyseerde kwalificaties is aangetoond dat kandidaten met een verschillende opleidingsachtergrond over relevante skills beschikken om snel inzetbaar te zijn op een vacature waarvoor zij niet op voorhand aan het 'perfecte plaatje' voldoen.

Om belanghebbende partijen mee te laten kijken en -denken over de bruikbaarheid van CompetentNL is een klankbordgroep ingesteld met vertegenwoordigers op beleidsmatig niveau van landelijke werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijskoepels, partijen in het sociale domein, overheidsgerelateerde afnemers van skills-initiatieven, adviesorganen en partners in kennis of wetenschap.

De focus bij communicatie over CompetentNL lag op de professionals die actief zijn in het domein van de arbeidsmarkt en opleiding. Hiervoor is een stakeholderanalyse uitgevoerd en een communicatiekalender opgesteld. SBB en UWV hebben een awareness campagne gerealiseerd met de kernboodschap 'Denk verder. Denk ook aan skills'. Ook is bijgedragen aan diverse (online en live) bijeenkomsten.

Voor de doorontwikkeling van CompetentNL hebben SBB, UWV, TNO en CBS op verzoek van OCW en SZW een voorstel geschreven, dat door het kabinet is toegekend, voor het programma Vaardig met Vaardigheden als onderdeel van het voorstel Leeroverzicht en Skills (Nationaal Groeifonds - Versterking infrastructuur Leven Lang Ontwikkelen,

ronde 1). De beide ministeries zijn opdrachtgever voor dit programma. Voor de uitvoering is SZW een overeenkomst aangegaan met UWV, CBS en TNO. Voor het deel van de activiteiten dat door SBB wordt uitgevoerd heeft OCW een subsidie verleend, voornamelijk voor de eerste twee fasen van het programma tot aan een go/no-go-beslissing.

4c Ontwikkelen en onderhouden kwalificatiestructuur

Ontwikkelen en onderhouden kwalificatiestructuur

De reguliere en additioneel bekostigde werkzaamheden zijn in 2022 onder druk komen te staan door de voortdurende onderbezetting van het team Kwalificeren & examineren (hierna K&E). Het algemeen bestuur van SBB heeft op 31 maart 2022 ingestemd met prioritering van werkzaamheden. De onderbezetting is onder andere het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt.

Kwalificatiedossiers en keuzedelen

Bij het onderhoud van de dossiers zetten de sector-kamers in op meer samenhang tussen dossiers. Deze trend zet door in de onderhoudsagenda van 2022-2023. Het samenvoegen van meerdere dossiers tot één dossier heeft impact op de complexiteit en de doorlooptijd van dossiers. Dit betreft de 'metaal-dossiers' en het dossier 'commercie'. In 2022 is voor 33 dossiers het onderhoud afgerond. Voor twee dossiers is het onderhoud niet afgerond en loopt het onderhoud door in 2022-2023. Daarnaast zijn vijf dossiers gestopt en opnieuw opgenomen in de onderhoudsagenda 2022-2023. Het betreft vier dossiers waarvan de startinformatie niet aanwezig was en één dossier waarvoor aanvullend onderzoek nodig bleek.

Bij de samenvoeging van de metaaldossiers is gebleken dat vijf dossiers inhoudelijk niet binnen de samenvoeging pasten. Deze zijn opgenomen in de onderhoudsagenda 2022-2023.

Het aantal aangevraagde keuzedelen is gestabiliseerd. Het aanbod van keuzedelen is ten opzichte van 2021 nagenoeg gelijk gebleven. Er is wel een verschuiving geconstateerd van nieuw ontwikkelde keuzedelen naar het onderhoud van bestaande keuzedelen.

Cross-over kwalificaties

Het aantal aangevraagde cross-overs is zoals verwacht sterk afgenomen in 2022. Dit heeft te maken met de einddatum van het experiment cross-overs. Daarnaast zijn er, in het kader van de tijdelijke opvolging van tien



bestaande cross-over kwalificaties, ontwikkel-activiteiten gestart om tot nieuwe kwalificaties te komen.

Certificaten van beroepsgerichte onderdelen van kwalificatiedossiers

In 2022 zijn er 46 certificaten ontwikkeld en daarvan zijn 43 certificaten ter vaststelling aangeboden. Dit zijn zowel nieuwe certificaten als certificaten die onderhouden zijn. Hiervan zijn er 38 in 2022 ontwikkeld. Vijf certificaten zijn in 2021 ontwikkeld en vastgesteld in 2022. Vijf certificaten zullen in 2023 ter vaststelling worden aangeboden. De aanvragen voor 2022 zijn ten opzichte van 2021 toegenomen. De verwachting is dat dit voortgezet wordt in 2023.

Sectordoorsnijdend niveau 2 kwalificatiedossier

Team K&E heeft de ontwikkeling van het sectordoorsnijdendniveau 2 kwalificatiedossier ter hand genomen tot aan het no-go-moment in juni 2022.

5. Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie

5a Adviezen over Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie

Eind 2018 stelde SBB de werkwijze Doelmatigheid vast. Vier jaar later staat het onderwerp duidelijk op ieders agenda blijkt uit de uitgevoerde midterm review in 2021 door onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers. Tegelijk vragen de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt en de huidige arbeidsmarkt vraagstukken, waaronder grote tekorten aan vakmensen in vrijwel alle sectoren, om voortdurende reflectie op de werkwijze. Het algemeen bestuur van SBB heeft daarom de taskforce Doelmatigheid ingesteld onder voorzitterschap van Lodewijk Asscher. Deze taskforce heeft de opdracht gekregen om een heldere, gedragen definitie te formuleren van het begrip doelmatigheid; een toekomstgerichte, werkbare nieuwe werkwijze Doelmatigheid te ontwikkelen, met heldere handvatten, waarmee beroepsonderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk kunnen handelen. Dit advies draagt daarnaast bij aan de verdere visievorming over doelmatigheid.

Het bestuur van SBB heeft in november 2022 ingestemd met het advies Kansrijk opleiden van de taskforce doelmatigheid en heeft het advies aangeboden aan de minister van OCW. Omdat de bestaande werkwijze de grote uitdagingen op de arbeidsmarkt nog onvoldoende ophaalt, adviseert de taskforce een aanpak waarbij beroepsonderwijs en bedrijfsleven zowel landelijk, sectoraal als regionaal in gesprek gaan en afspraken maken over kansrijk opleiden. Het bestuur heeft op advies van de taskforce drie sectoren (zorg, techniek en economisch-administratief) geprioriteerd om als pilot te starten met de nieuwe aanpak. De komende twee jaar wordt de pilot binnen de drie betreffende sectorkamers uitgevoerd en wordt het advies nader geconcretiseerd.

In afwachting van het advies van de taskforce was de huidige werkwijze nog van kracht. Er zijn voor 2022 geen nieuwe kwalificaties gesignaleerd waarbij mogelijk sprake is van zorg over de aansluiting op de arbeidsmarkt. De kwalificaties waarover in de afgelopen jaren besluiten zijn genomen, zijn conform afspraak gemonitord door de betreffende sectorkamers. De uitgevoerde monitoring is weliswaar verbonden aan de werkwijze doelmatigheid maar kan

desgewenst door sectorkamers worden gecontinueerd in de aanpak Kansrijk opleiden. De monitoring heeft niet tot aangepaste besluiten geleid.

De thema-adviescommissie Doelmatigheid is het afgelopen jaar drie keer bij elkaar gekomen. Centraal stond de voortgang van de taskforce doelmatigheid en de samenwerking met en reflectie op onderzoek van de Commissie Macrodoelmatigheid mbo (CMMBO).

Met Kans op werk maakt SBB jaarlijks een prognose van de mogelijkheden voor een gediplomeerde schoolverlater op de arbeidsmarkt, op het niveau en in het verlengde van diens opleiding. Voor een groot deel van de opleidingen werkt de indicator goed. Tegelijkertijd leidt de update van de resultaten jaarlijks tot vragen bij een deel van de bestuurlijke partners. In april 2022 heeft het bestuur een heisessie hierover georganiseerd. In vervolg hierop heeft het bestuur in mei 2022 besloten om een werkgroep in te richten die als opdracht heeft het bestuur te adviseren over mogelijke alternatieven van arbeidsmarktinformatie voor studenten, met draagvlak van zowel onderwijs als bedrijfsleven, per 1 oktober 2022. Het bestuur heeft in september 2022 op advies van de werkgroep besloten de nieuwe resultaten van Kans op werk dit jaar te publiceren, maar de komende periode te gebruiken om te komen tot een andere aanpak. Het bestuur heeft daarnaast besloten om een Stuurgroep toekomstgerichte arbeidsmarktinformatie voor het mbo in te stellen. Deze Stuurgroep heeft de opdracht om te komen tot een structurele aanpak om objectieve, toekomstgerichte arbeidsmarktinformatie over het mbo te bieden aan studiekeizers. In december heeft de Stuurgroep geadviseerd over de aanpak in de komende periode, gericht op de studiekeizer. Het bestuur heeft ingestemd met dit advies en de werkwijze. De Stuurgroep brengt medio 2023 advies uit.

5b Genereren van Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie

SBB stelt onafhankelijke, actuele en toegankelijke en bruikbare informatie beschikbaar over de arbeidsmarkt, de stagemarkt en de aansluiting tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven aan studenten, beroepsonderwijs, bedrijfsleven en andere belanghebbenden. Deze informatie is tevens onmisbaar voor

de uitvoering van de wettelijke taken kwalificeren & examineren en beroepspraktijkvorming. Het team ABD heeft onder andere onderstaande resultaten behaald.

Kans op werk, kans op stage en kans op leerbaan zijn voorzien van de laatste cijfers met data over het aantal studenten, gediplomeerden en doorstroom en gepubliceerd voor studenten op KiesMBO en Studie in Cijfers. Over deze projecten zijn ook verantwoordings-rapportages gepubliceerd.

Het project Kans op stage 2023 is afgerond, resultaten zijn eind november 2022 gepubliceerd op KiesMBO.

Elke week is gerapporteerd over de stagetekorten. Het inventariseren van de tekorten is gestart naar aanleiding van de coronacrisis. Deze informatie en de onderliggende verklaring van de tekorten zijn gepubliceerd in de voorgangsrapportage aan bestuur en OCW. Er is een uitgebreide rapportage over de oorzaken van stagetekorten gepubliceerd (inclusief infographic). Er is een nieuwe rapportagevorm ontwikkeld voor de BPV kwaliteitsmonitor. Hierin kunnen scholen via Mijn SBB resultaten raadplegen. Op verzoek van de thema-adviescommissie BPV is een start gemaakt met een manier om zowel bestuurlijk als sectoraal en regionaal inzicht te bieden in benodigde en beschikbare stageplekken/leerbanen (indicator voldoende leerbedrijven).

Het project Kans op werk 2025-2027 is begin 2022 gestart.¹ Het kwalitatieve inzicht in de kansen voor kleine opleidingen is verzameld. De enquête leerbedrijven is afgerond. De gegevens zijn gebruikt (naast de andere statistieken) voor publicatie(s) op Kiesmbo. In het kader van de werkwijze doelmatigheid zijn nieuwe feiten en cijfers rapportages opgesteld en gedeeld met de betreffende sector kamers. Historische en cohortdata (vanaf 2012) over CBS arbeidsmarkt-informatie (% met een baan, baan op niveau, start-salaris, etc.) zijn verzameld en verwerkt. Er is gestart met het ontwikkelen van rapportages (bosatlassen) ten behoeve van de werkwijze kansrijk opleiden.

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.

Vanuit het thema trend- en beroepeninformatie zijn in de eerste helft van 2022 nieuwe rapportages voor de sectoren ZWS (Zorg, welzijn en sport) & ZDV (Zakelijke dienstverlening) geleverd. Met de updates voor ICT&CI (creatieve industrie) en SV (Specialistisch vakmanschap) is gestart. Ook de trendverkenning kunstmatige intelligentie is in 2022 gestart.

Ten behoeve van het onderhoud van kwalificatie-dossiers wordt beschikbare informatie (bcp's e.d.) van partners en algemeen beschikbare informatie gebruikt. Met beroepenonderzoek wordt waar nodig extra informatie opgehaald. Het onderzoek voor het dossier sectordoorsnijdend niveau 2 dienstverlening is afgerond en gepubliceerd. LLO krijgt steeds meer aandacht. Het plan voor onderzoek en informatie op dit gebied wordt uitgewerkt.

¹ Zie paragraaf 4a. over de gestarte werkgroep

6. Samenwerking en overkoepelende thema's

6a Sectoractiviteiten en sectorkamers

In 2022 hebben de vergaderingen van marktsegmenten en sectorkamers gelukkig ook weer (deels) fysiek plaatsgevonden. Opvallende zaken in 2022 zijn:

- Het onderwerp 'Sectordoorsnijdend dossier op niveau 2 voor dienstverlenende beroepen' is bij de betrokken sectorkamers geagendeerd. Het algemeen bestuur heeft n.a.v. de stukken (rapporten, houtskoolschets) en de diverse adviezen besloten om de minister van OCW te adviseren niet verder te gaan op de ingeslagen weg. De problematiek wordt door alle betrokkenen herkend en erkend. Echter, het draagvlak voor het ontwikkelde construct ontbreekt bij het bedrijfsleven én bij een deel van het onderwijs om van dit project een succes te maken. Het bestuur wil de minister van OCW voorstellen om een aangepaste (gefaseerde) opdracht te definiëren, zodat het uiteindelijke doel (meer studenten niveau 2 met een startkwalificatie) wel gerealiseerd kan worden. Deze vraag is, in relatie met het verzoek van OCW i.v.m. een experiment rond oriëntatie, belegd bij de thema-adviescommissie K&E.
- De sectorkamer Zorg, welzijn en sport heeft zich ingespannen op het dossier 'Aanpak personeels-tekort Kinderopvang', dat complex is vanwege de interdepartementale afstemming die daarvoor noodzakelijk is. Daarnaast is een werkgroep aan de slag gegaan met het monitoren van het advies 'Veilige bpv in de zorgsector' uit 2020. De kernvraag hierin is welke aanscherping nodig is om de veiligheid van bpv in een thuissituatie te waarborgen, op het moment dat er sprake is van standalone leren. De sectorkamer verwacht in maart 2023 met een conceptbeleidsdocument in te kunnen stemmen.
- De sectorkamer Techniek en gebouwde omgeving heeft de aflopende cross-overs en regionale kwalificaties besproken. Voor (Allround) keukenmonteur, Technicus hout en restauratie, Vakexpert geo data & design (samen met VGG) en Smart building worden nieuwe kwalificaties opgenomen in de structuur. In een beleidsdag hebben sectorkamer en marktsegmenten zich gebogen over energietransitie, circulariteit en klimaatadaptatie en over ontwerpkeuzes in de kwalificatiestructuur in het kader van de dynamische arbeidsmarkt.
- Bij de sectorkamer Specialistisch vakmanschap zijn in 2022 drie kwalificatiedossiers onderhouden: Goud- en Zilversmeden, Orthopedisch Technicus en

Orthopedisch Schoentechicus. In samenwerking met de Federatie Goud & Zilver, de Vakschool Schoonhoven en het Meld- en expertisepunt SV is een arbeidsmarktonderzoek verricht voor de uurwerktechniekbranche. Het mbo-certificaat in de optiek is in februari 2022 succesvol aangeboden, wat heeft geleid tot 35 nieuwe certificaathouders en aanstellingen van de houders ervan binnen de optiekbranche.

- De sectorkamer Handel heeft twee dossiers gevalideerd: Commercie en Ondernemer Handel. Het dossier Commercie bevat, naast de bestaande kwalificaties voor Commercie en (internationale) groothandel ook de voormalige cross-over E-commerce Manager en kent een gezamenlijk basisdeel, zonder verbijzonderingen per kwalificatie. De Ondernemer Handel omvat de gehele sector Handel (in tegenstelling met voorloper Retail).
- De sectorkamer ICT & creatieve industrie heeft de kwalificatiedossiers Mediamanagement en Mediaredactiemedewerker onderhouden en een ontwikkelopdracht voor de actualisatie van de drie ICT-dossiers en Signmaking gegeven. De sectorkamer heeft zich gebogen over de opvolging van vier cross-overs en twee geregionaliseerde kwalificaties binnen de kwalificatiestructuur en heeft hier waar nodig opvolging aan gegeven. Ook is geadviseerd over de toekomst van de kwalificatiestructuur, stageveiligheid en heeft er een sectordag plaatsgevonden waarin een uitgesproken ambitie over een regierol op digitalisering komend jaar een vervolg krijgt. Tot slot zijn de doelmatigheidsafspraken voor 12 creatieve kwalificaties gemonitord; de conclusie is dat de afspraken effect hebben gesorteerd.
- De sectorkamer Zakelijke dienstverlening en veiligheid heeft een advies uitgebracht over de opvolging van haar cross-overs (Genie, Medewerker marketing, sales en hospitality, Werkhonden-professional en kwalificatiedossiers Business Services en Evenementenorganisatie vastgesteld. Het marktsegment Orde en Veiligheid organiseerde in november een themamiddag over samenwerking in de veiligheidsberoepen, met als doel gezamenlijk op te trekken in de krappe arbeidsmarkt en om talent voor de veiligheidsberoepen te behouden. Marktsegment en sectorkamer gaan met de uitkomsten van de themamiddag aan de slag.

- De sectorkamer Voedsel, Groen en Gastvrijheid heeft veel inzet gepleegd op de advisering rondom de cross-overs en de voorbereiding van de voorgenomen opvolging daarvan. De onderhoudsagenda inclusief opvolging cross-overs is voor 2022-2023 vastgesteld. Ter voorbereiding daarop hebben de marktsegmenten Voeding en Gastvrijheid vanuit een procesaanpak de visie op kwalificaties geduid vanuit de voorliggende opgaves en wat dit betekent voor het opleiden voor beroepen in de veranderende arbeidsmarkt. Een dergelijke strategische uitwerking is in het najaar ook gestart in het marktsegment Groen, dit wordt vervolgd in 2023. Op 7 april is er een geslaagde inspiratiesessie georganiseerd voor de leden van zowel de sectorkamer als marktsegmenten met als thema 'Vakmensen, de weg ernaar toe'. In oktober 2022 is gestart met de uitvoering van de onderhoudsagenda.
- De sectorkamer Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem heeft in april 2022 het bestuur van SBB (opnieuw) geadviseerd bij het sectordoordrijvend dossier niveau 2 de kwalificatie Logistiek medewerker buiten beschouwing te houden. De prognose Kans op werk is uitvoerig besproken, de sectorkamer heeft de door het bestuur ingestelde werkgroep van input voorzien. De winstwaarschuwing van de Luchtvaartdienstverlener is gemonitord. De eerder gemaakte afspraken worden doorgezet. Er zijn bij MTLM drie dossiers geactualiseerd (twee bij Transport & logistiek en één bij Carrosserie) en per 1 oktober 2022 door OCW vastgesteld. De sectorkamer heeft voor LLO certificaten verbonden aan delen van logistieke kwalificaties. In een themamiddag hebben sectorkamer en marktsegmenten zich gebogen over het thema 'Tekorten op de arbeidsmarkt'. In de marktsegmenten is dit verder uitgewerkt.
- Per 1 augustus 2022 is het vernieuwde kwalificatiedossier Entree in werking getreden. Vanaf die datum kunnen entreestudenten nog uitsluitend op het crebonummer 23301 of één van de crebonummers van de onderliggende negen beroepsgerichte kwalificaties worden ingeschreven. In overleg en in samenwerking met experts namens een zestal sectorkamers zijn er allerlei inhoudelijke aanpassingen aan het basisdeel en de profieldelen gedaan. Weliswaar zijn de inhoudelijke veranderingen in grote lijnen beperkt, maar het dossier is daarmee wel weer helemaal up-to-date voor de komende jaren. Het hebben van een b-VCA diploma vergroot voor studenten uit een aantal technische uitstroomprofielen de kans op een uitdagende stageplek. De lesstof en de taligheid van het b-VCA examen vormen echter een uitdaging voor de entreestudent. In samenspraak met de koepel van

VCA gecertificeerde bedrijven, de examinerende instantie en enkele participerende onderwijsinstellingen start een pilot om hiervoor oplossingen te vinden in de vorm van modulaire examinering.

6b Kwalitatieve klantgroepgerichte dienstverlening SBB

SBB maakt onderscheid tussen klantgroepen (aspirant) leerbedrijven, onderwijs en studenten om de dienstverlening continu te verbeteren en ontwikkelen. De dienstverlening van SBB wordt continue onderzocht en gemeten door klantonderzoek op alle kanalen en het ontwikkelen van klantreizen en klantdata. Vanuit deze kennis is er een dienstverleningsconcept ontwikkeld: kwalitatieve klantgroepgerichte dienstverlening. Per klantgroep zijn er gerichte klant- en gebruikersonderzoeken om op korte en langer termijn onze dienstverlening aan te passen. Wederkerigheid (proactieve samenwerking en concrete afspraken) en partnership versterken elkaar hierbij op gebied van onderwijs en arbeidsmarkt.

Resultaten

In 2022 hebben we onze klantgroepen naar hun ervaringen gevraagd met onze platforms MijnSBB, Stagemarkt en Leerbanenmarkt. Op basis van deze ervaringen hebben we in de tweede helft van het jaar verbeteringen doorgevoerd die we met onze platforms hebben afgestemd.

Door inzicht op vraag en aanbod van leerbedrijven en afstemming en samenwerking met onderwijs worden er gerichtere regionale en sectorale acties opgepakt. De focus ligt op kwaliteit bij het erkennen, en steeds meer op de inzet en kwaliteit van bestaande leerbedrijven. Een voorbeeld hiervan is de extra aandacht voor de kwalitatieve begeleiding in krapte sectoren. Ook is het leerplatform, de leeromgeving op de website voor praktijkopleiders ('alles voor praktijkopleiders') uitgebreid en verbeterd na een gebruikersonderzoek onder praktijkopleiders.

Daarnaast hebben we bij het onderwijs gevraagd naar de ervaringen met de onderwerpen van de gespreksagenda MBO die wij bespreken en de dienstverlening die we aanbieden. Het onderwijs is tevreden over deze onderwerpen, en wil graag met ons samenwerken over hoe we onze dienstverlening aanbieden.

6c Regionale aanpak

SBB voert schoolaccountmanagement uit in de regio. Dit geven we vorm aan de hand van stage-en leerbaan-gesprekken en gesprekken over de samenwerking in de regio, beleidsontwikkelingen en opleidingsportfolio. Vanuit SBB dragen we zorg voor een integrale dienstverlening naar de scholen en halen we signalen en vragen op bij de scholen. Daarnaast participeren we vanuit onze wettelijke taakuitvoering in de regionale samenwerkingsverbanden. Dit doen we daar waar het beroepsonderwijs, leerbedrijven en de dienstverlening van SBB een rol speelt. We volgen de ontwikkelingen en kansen voor het beroepsonderwijs. Naar aanleiding van de coronacrisis is stevig ingezet op de aanpak van stagetekorten en bredere samenwerking in de regio gericht op om- en bijscholing van werkenden, werkzoekenden en onbenut arbeidspotentieel.

Het economische herstel in 2021 heeft zich doorgezet in 2022. De vraag naar personeel op de arbeidsmarkt is enorm. Regionaal is in alle arbeidsregio's ingezet op het intensiveren van de regionale samenwerking, vooral bij de vorming van 35 regionale mobiliteitscentra, waarin SBB vanuit de wettelijke taken participeert. Belangrijk onderdeel hierin is immers de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt met extra focus in 2022 voor de inzet van scholing voor onbenut arbeidspotentieel en scholing naar tekortsectoren. Deze intensivering zien we ook terug in de stijging van het aantal accountgesprekken met scholen en regionale partners over LLO en vormgeven regionale samenwerking.

In 2022 zijn in het kader van het schoolaccountmanagement 882 advies- en ondersteuningsgesprekken gevoerd. Ter ondersteuning van de regionale samenwerking van onderwijs en bedrijfsleven met regionale partners zijn er 816 adviesgesprekken gevoerd. Daarnaast zijn er 1.009 individuele accountgesprekken in de regio gevoerd met regiopartners. Dit betekent een groei van het aantal gesprekken gericht op regionale samenwerking en individueel accountmanagement met regiopartners. Dit heeft te maken met de toegenomen samenwerking in de regio inzake jeugdwerkloosheid, de Regionale Mobiliteitscentra (RMT's) in het kader van de crisisdienstverlening vanuit Actieplan Stages en Leerbanen, de implementatie van praktijkleren en de in de regio's opgestarte overleggen over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en actieplan 'Dichterbij dan je denkt' van SZW.

6d Servicedesk

De Servicedesk zorgt ervoor dat SBB goed bereikbaar is door een telefonische dienstverlening te bieden waarbij we klanten snel te woord staan en zoveel mogelijk direct de vragen af te handelen. In 2022 kunnen we over ruim 41.000 telefonische contacten een servicelevel van 77% binnen een minuut noteren. Dat is iets lager dan het serviceniveau van 80% waar we naar streven. Uit ons klanttevredenheidsonderzoek komt naar voren dat klanten de wachttijd soms ook als (iets te) lang ervaren. Naast de telefonische contacten beantwoordden we bijna 22.000 mails/contactformulieren. En met ruim 1.000 chats werden vragen van vooral studenten beantwoord via Stagemarket en Leerbanenmarkt. Klanten hadden dit jaar wat minder vragen voor de Servicedesk dan vorig jaar. In totaal lag het aantal klantcontacten op bijna 63.000 waarbij klanten ruim 8 van de 10 keer direct bij de Servicedesk werden geholpen. Uit ons klanttevredenheidsonderzoek blijkt dat klanten dat positief ervaren: zij hebben veel waardering voor het contact met de Servicedesk en hebben – naast het verbeterpunt van de wachttijd aan de telefoon – veel waardering voor de snelheid om tot een oplossing te komen, de duidelijke uitleg, en de vriendelijke en persoonlijke benadering. In 85% van de contacten werd ervaren dat het antwoord volledig aansloot op de vraag.

De servicedesk ondersteunt ook het bpv-proces. Zo zijn er zijn bijna 20.000 nieuwe aanmeldingen voor leerbedrijven gescand op dubbelingen. Ruim 25% van de bedrijven blijkt zich ten onrechte als nieuw leerbedrijf aan te melden en wordt samengevoegd met de al bij SBB bekende registratie.

7. Additioneel gefinancierde activiteiten

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

M&E ontvangt in 2022 een tijdelijke subsidie van 200.000 euro voor inzet personele- en programma-kosten. Vanaf 2023 zijn structurele middelen beschikbaar als onderdeel van de instellingssubsidie van SBB. De activiteiten van 2022 richten zich op vergroten zichtbaarheid van kleinschalig, specialistische opleidingen/beroepen, LLO-mogelijkheden, meldingen/signalen behandelen, agenderen knelpunten, onderzoek en het onderhouden van het netwerk van stakeholders. Deze activiteiten behelsden onder meer:

- De documentaire 'Krachtig specialistisch vakmanschap in beeld' over kleinschalige specialistische beroepsgroepen/opleidingen met zes inspirerende casussen en interviews met vijf bestuurders over het belang van behoud van de betreffende kleinschalige opleidingen en hun beroepsgroepen.
- De mogelijkheden voor LLO van zeventien beroepsgroepen zijn opnieuw en geactualiseerd ontsloten op de website van SBB.
- Bijdragen aan VMBO-krant 'Klaar voor morgen'.
- Twee artikelen over de rietdekker en de orthopedisch schoentechnicus (reeks van vier) zijn verschenen ter inspiratie over hoe kleinschalige opleidingen toch uitgevoerd kunnen worden.
- Ondersteuning van de beroepsgroep Lijstenmakers bij de vraag naar meer erkende leerbedrijven.
- Ondersteuning Hout- en meubileringscollege bij het onder de aandacht brengen van een conferentie voor de branche van de pianotechniek onder leerbedrijven.
- Er zijn drie meldingen gedaan over de kwalificatie Afrokapper, de opleidingsbehoefte voor montage kunststof kozijnen en voor leerherstel in auto's. Deze meldingen zijn afgerond met een advies.
- Het uitvoeren van een arbeidsmarktonderzoek voor de uurwerktechniekbranche.
- De organisatie van het event specialistisch vakmanschap op 22 maart 2022 in Den Haag.
- Deelname aan MBO-brede conferentie Inspiratie op het Spoor bij de workshop over 'het organiseren van kleinschalige opleidingen'.
- Deelname aan het Festival Ambacht in Beeld op het onderwijsplein.
- Bijdragen aan de opzet van een breed sectoroverleg ambachten.

7b Diplomawaardering en Onderwijsvergelijking

De afdeling Diplomawaardering en Onderwijsvergelijking heeft een aparte opdracht met een (additionele) subsidie van de ministeries van OCW en SZW. De afdeling heeft specialistische kennis van het beroepsonderwijs in binnen- en buitenland die wordt ingezet voor de wettelijke taak om diplomawaarderingen af te geven en gerelateerde activiteiten.

In 2022 zijn 2.701 buitenlandse diplomawaarderingen verstrekt tegen 2.612 in heel 2021. Er is sprake van een lichte stijging. Het totaal aantal diplomawaarderingen in 2022 voor onderwijsinstellingen is totaal 1.158 tegen totaal 1.079 in 2021. Het aantal diplomawaarderingen voor inburgeraars/vluchtelingen voor SZW is licht afgenomen: 459 in 2022 tegen 467 totaal 2021. Dit geldt ook voor de bevoegde autoriteiten: 49 diplomawaarderingen in 2022 tegen 56 in 2021. Het aantal diplomawaarderingen voor particulieren bedraagt in 2022 1.035 tegen 1.010 in heel 2021. Ook hier is sprake van een lichte stijging. De coronacrisis heeft geen daling teweeggebracht in het aantal aanvragen voor diplomawaardering. Gemiddeld is er sprake van een lichte stijging.

Het Informatiecentrum Diplomawaardering heeft in 2022 voor Nuffic en SBB 17.489 aanvragen administratief verwerkt tegen 13.899 aanvragen in heel 2021. Er is sprake van 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 op hetzelfde niveau gebleven: in 2022 179 tegen 184 in heel 2021. Het aantal Verklaringen Behaald Diploma is afgenomen: 45 in 2022 tegen 76 in heel 2021. Er is geen reden aan te wijzen voor deze afname.

Er zijn 34 AC-verklaringen voor beschermde beroepen afgegeven tegen 20 in heel 2021. Dat is een aanzienlijke stijging waarvoor geen duidelijke reden is te geven. Verder heeft de afdeling de ministeries van VWS, J&V, EZ en DUO geadviseerd over buitenlandse beroepskwalificaties in het kader van beroepserkenning. Ook heeft de afdeling DUO adviezen geleverd over meeneembare studiefinanciering.

Om de aanvragen voor een aantal producten effectiever en efficiënter te kunnen verwerken is er nieuw aanvraag- en behandelingsysteem ontwikkeld, namelijk het zaakstelsel Djuma voor o.a. de diplomawaarderingen voor de onderwijsinstellingen. Daarnaast is gestart met de vernieuwing van de website van Internationale Diploma Waardering (IDW).

7c Toetsingskamer

De Toetsingskamer toetst onafhankelijk kwalificatie(dossier)s, keuzedelen, certificaten en de gehele kwalificatiestructuur aan het door de minister vastgestelde toetsingskader en heeft enkele daaraan verwante taken.

Kwalificatiedossier(s)

De Toetsingskamer heeft 22 kwalificatiedossiers als onderdeel van de toetsing in behandeling genomen gericht op de vaststelling per 1 oktober 2022. Daarnaast zijn er, in het kader van de tijdelijke opvolging van de bestaande cross-over kwalificaties, tien tijdelijke kwalificatiedossiers in behandeling genomen.

Keuzedelen, certificaten, overlapchecks en koppelverzoeken

De in 2020 doorgevoerde 'Veranderingaanpak keuzedelen' heeft in 2022 opnieuw geleid tot een toename van het aantal aanvragen voor een overlapcheck tussen keuzedeel en kwalificatie. Het aanbod van overlapchecks is verdubbeld ten opzichte van 2021. In het najaar van 2022 is gestart met een onderzoek naar de beweegredenen van onderwijsinstellingen om een aanvraag voor een overlapcheck te doen. Het aantal koppelverzoeken voor keuzedelen die ontwikkeld zijn voor 1 augustus 2020 is significant afgenomen ten opzichte van 2021.

Het aanbod van keuzedelen is ten opzichte van 2021 nagenoeg gelijk gebleven. Er is wel een verschuiving van nieuw ontwikkelde keuzedelen naar het onderhoud van bestaande keuzedelen. Over geheel 2022 is het aanbod van certificaten, zowel verbonden aan keuzedelen als beroepsgerichte inhouden van kwalificaties, toegenomen met een accent op de certificaten gekoppeld aan beroepsgerichte inhouden van kwalificaties.

Experimenten

Het experiment 'Regeling cross-over kwalificaties mbo' wordt medio juli 2025 beëindigd. De Toetsingskamer is nauw betrokken geweest bij de beoordeling van de kwaliteit van de afzonderlijke cross-over kwalificaties.

In 2022 is in nauwe samenwerking met het ministerie van OCW, bestuur SBB en sectorkamers SBB toegewerkt naar het vorm geven van de inhoudelijke opvolging van succesvolle vierjarige en driejarige cross-over kwalificaties. Dit heeft geresulteerd in het aanbieden van tijdelijke kwalificatiedossiers als vervanger van succesvolle cross-over kwalificaties. Het aanbod van nieuwe aanvragen voor een cross-over kwalificatie is door de einddatum van het experiment sterk afgenomen in vergelijking met 2021.

Voor het experiment 'Geregionaliseerde kwalificaties' zijn er geen nieuwe aanvragen voor toetsing van een regionaal deel ontvangen. In 2023 is de laatste mogelijkheid voor het aanvragen van een regionaal deel t.b.v. een tweejarige niveau-2 opleiding.

In vergelijking met 2021 is geconstateerd dat er in 2022 sprake is van:

- een toename van het aantal toetsmomenten voor kwalificatiedossiers;
- een verschuiving in het aanbod van keuzedelen tussen nieuw en onderhoud;
- een significante toename van het aantal aanvragen voor overlapchecks (+ 100%);
- een afname van het aantal aanvragen voor nieuwe cross-over kwalificaties, eveneens van toepassing voor het aantal verkorte aanvragen voor bestaande cross-over kwalificaties;
- een toename van het aantal toetsaanvragen voor certificaten.

Portal kwalificatiestructuur (incl. register kwalificatiestructuur)

De digitale dienstverlening via het portal kwalificatiestructuur is in 2022 verbeterd door onder andere het verbeteren van de keuzedeeltool, het inrichten van de catalogusfunctie voor de koppeling van kwalificatiedossiers met leermiddelen en het verbeteren van de filterfunctie in het register kwalificatiestructuur.

Monitor keuzedelen

In het eerste halfjaar van 2022 is een onderzoek naar de gebruikerservaring van de monitor uitgevoerd onder een aantal onderwijsinstellingen. De resultaten om data eenvoudiger op te kunnen vragen, zijn verwerkt in de achtste editie van de monitor keuzedelen. Medio november 2022 is de rapportage opgeleverd waarin de resultaten van de monitor zijn verwerkt.

Overige

De Toetsingskamer heeft ook:

- In het kader van het 'skills'-programma een bijdrage geleverd in de vorm van analyses van technische en onderwijskundige mogelijkheden van het koppelen van Competent (UWV) aan de kwalificatiestructuur;
- Voor het project 'Sectordoorsnijdend niveau 2 kwalificatiedossier' een advies uitgebracht;
- Voor 'Werken aan Uitvoering' een bijdrage geleverd aan het opstellen van de scope voor een aantal projecten waaronder het verbeteren van de digitale dienstverlening.

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

Een groot deel van de jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) hebben andere en extra ondersteuning nodig om een plek op de arbeidsmarkt te verkrijgen en te behouden. Daarnaast hebben de sociale partners en overheid de doelstelling om te komen tot een grotere arbeidsparticipatie van deze kwetsbare groep jongeren en een naadloze overgang van school naar werk. De inzet is het behalen van een mbo-diploma of mbo-certificaat. Is dat niet haalbaar dan kunnen deze leerlingen via praktijkleren een praktijkverklaring halen. Dit is de basis voor de dienstverlening pro/vso van SBB voor onderwijs en bedrijfsleven in opdracht van het ministerie van OCW.

Zowel binnen als buiten SBB wordt ingezet op het uitdragen van praktijkleren met de praktijkverklaring voor pro en vso. De regionaal adviseurs doelgroepen hebben hierin een belangrijke en toegevoegde waarde. Er is gestart met een actualisatie van de overeenkomsten met de branches die zich (willen) committeren aan de praktijkverklaring. Het dashboard pro/vso is ondersteunend in het monitoren van de doelstellingen en voortgang. Er is een gebruikersgroep vanuit mbo, pro en vso ingesteld voor het SBB Praktijkloket. In 2022 is het aantal leerbedrijven dat een erkenning pro/vso (Boris) heeft, toegenomen met 211 tot 18.243. Er zijn 864 praktijkverklaringen uitgegeven door de onderwijsinstellingen. SBB is goed vertegenwoordigd in de relevante netwerken en overleggen en er is frequent afstemming met OCW, directies Kansengelijkheid en Onderwijssteun en Voortgezet onderwijs.

Samen met de Sectorraad Praktijkonderwijs, Sectorraad Gespecialiseerd Onderwijs en Stichting Platforms vmbo wordt uitvoering gegeven aan het gezamenlijk werkprogramma. Dit gaat in op de dienstverlening van SBB voor pro, vso en vmbo.

7e Stagefonds Zorg VWS

Achtergrond

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.

Resultaten

Het operationele Stagefonds jaar is succesvol en geheel volgens planning verlopen. Eind juli 2022 is het definitieve concernbestand aan het ministerie van VWS opgeleverd en op basis hiervan zijn rond half augustus 2022 de betreffende zorginstellingen uitgenodigd om subsidie aan te vragen.

SBB heeft een driejarige overeenkomst voor het Stagefonds met het ministerie van VWS afgesloten. De overeenkomst is afgesloten tot en met december 2025. Het ministerie heeft kenbaar gemaakt de uitvoering van de regeling Stagefonds Zorg in de toekomst wellicht anders vorm te willen geven. De mogelijkheden worden het komende jaar onderzocht.

Tijdens de zomer 2022 werd bekend dat er een extra bedrag van 63,5 miljoen euro beschikbaar werd gesteld voor het Stagefonds. De subsidiepot voor studiejaar 2021-2022 is flink gestegen en de subsidiegerechtigden kregen een hoger bedrag uitgekeerd in december 2022.

Wijzigingen

Vanaf de start van het schooljaar 2022-2023 is de regeling Stagefonds Zorg in een herziene vorm gestart. Deze plannen lagen al geruime tijd op de plank, maar zijn in 2022 daadwerkelijke doorgevoerd. De wijzigingen betreffen een aantal kleine aanpassingen in de regels en voorwaarden van het Stagefonds en de verwerking van de data. Een grote wijziging is het toepassen van de staatssteunregeling op het project. In de praktijk betekent dit een subsidieplafond voor stages gelopen door studenten vanuit het particuliere onderwijs. Voor SBB betekent dit een wijziging in de dataverwerking en een extra aanlevering bij de jaarlijkse subsidieverantwoording in de zomerperiode.

7f KiesMBO.nl

Afgelopen jaar heeft OCW een evaluatie voor KiesMBO laten uitvoeren door onderzoeksinstituut KBA Nijmegen. Op basis van de resultaten hebben we voor 2023-2026 nieuwe afspraken gemaakt over de activiteiten en de financiering van het platform. Uit de evaluatie bleek dat de huidige 'vaste' subsidie niet toereikend is voor de toekomst, daarom heeft OCW de structurele bijdrage verhoogd.

Begin 2022 is het bereik van KiesMBO onderzocht. Ten opzichte van 2021 is een groeiende naamsbekendheid geconstateerd onder jongeren en mentoren. Afgelopen jaar is ingezet op verdere groei bij deze doelgroepen met voorlichtingscampagnes en emailacties. Tevens is een socialmediacampagne uitgevoerd die gericht is op ouders (Kies samen!).

In de tweede helft van 2022 is er op meerdere pagina's van KiesMBO arbeidsmarktinformatie toegevoegd, zodat jongeren (en hun begeleiders) gemakkelijker opleidingen kunnen sorteren en vergelijken op basis van de indicatoren van Studie in Cijfers. In november 2022 is een usabilitytest onder jongeren uitgevoerd om ervaringen te peilen en input op te halen voor doorontwikkeling.

Tenslotte is de opendata-pilot positief geëvalueerd en is besloten dat het delen van data uit KiesMBO met publieke en private partijen structureel kan worden doorgezet.

7g Vernieuwingstrajecten mbo

Bij het experiment 'cross-over kwalificaties' wordt ervaring opgedaan met specifieke (kwalificatie- en domeinoverstijgende) functies. Het experiment heeft als doel om mbo-instellingen samen met bedrijven de mogelijkheid te geven om snel te kunnen inspelen op opkomende, cross-sectorale beroepen. Daartoe konden zij een cross-over kwalificatie ontwikkelen die bestond uit delen van bestaande kwalificaties. De ondersteuning van SBB bestond uit de samenstelling van de cross-over kwalificatie en de toetsing aan de hand van een vastgesteld toetsingskader. Het experiment loopt tot en met 2025. Inmiddels is het niet meer mogelijk om nieuwe cross-over kwalificaties te maken.

De minister heeft in 2021 aan SBB gevraagd om te adviseren over de inhoudelijke opvolging van de cross-over kwalificaties binnen de kwalificatiestructuur. Het adviestraject over de opvolging per cross-over (44 in totaal) is afgerond. Voor veertien

cross-overs heeft SBB al in 2021 een advies uitgebracht. Voor 20 cross-overs geldt dat een passend vervolg in de kwalificatiestructuur beschikbaar is, dat deze tijdig komt of dat de arbeidsmarktrelevantie onvoldoende werd herkend.

Voor tien cross-overs luidt het advies om opvolging te geven, maar kon niet tijdig een opvolging worden gerealiseerd. Als tijdelijke oplossing heeft de minister toegestaan om eenmalig een extra cohort te laten starten voor de scholen die de cross-over al aanbieden. Hiervoor zijn tijdelijk nieuwe kwalificaties opgenomen in de reguliere structuur, die inhoudelijk identiek zijn aan de cross-overs en alleen bedoeld voor de onderwijsinstellingen die daarvoor al opleidingen aanbieden. Voor de vierjarige cross-over kwalificaties is in oktober 2022 een definitieve kwalificatie opgeleverd, zodat de scholen vanaf augustus 2023 hun opleidingen daarop kunnen starten. Voor twee vierjarige cross-overs is de definitieve oplossing voorzien in het voorjaar 2023 met een startdatum in augustus 2023. Voor de opvolging van drie- en tweejarige cross-overs waarvoor de sectorkamers een reguliere positie in de kwalificatiestructuur adviseren, is de ontwikkeling van deze definitieve oplossing gestart in 2022 en loopt door in 2023.

Bij het experiment 'Ruimte voor de regio' is bekeken of door meer ruimte te bieden binnen de kwalificatiestructuur voor regionaal maatwerk, de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt versterkt kon worden. Ook is bekeken hoe het eigenaarschap onder docenten(teams) en werkgevers over het onderwijs vergroot kon worden. Het aantal kwalificaties binnen dit experiment is in tegenstelling tot de cross-overs zeer beperkt gebleven, mede omdat er binnen de reguliere structuur meer mogelijk was dan men in eerste instantie had gedacht.

De sectorkamers hebben het eerste halfjaar 2022 geadviseerd over de opvolging van de regionale kwalificaties. Voor geen van de geregionaliseerde kwalificaties adviseren de sectorkamers om separate opvolging te geven. De opleidingsbehoefte is al geborgd binnen de bronkwalificaties of wordt meegenomen in lopende of startende onderhoudstrajecten. Het bestuur heeft met de adviezen van de sectorkamers ingestemd.

7h Gelijke kansen

Ook in 2022 heeft SBB samen met beroepsonderwijs en bedrijfsleven en het ministerie van SZW en OCW gewerkt aan het bevorderen van gelijke kansen in het

mbo en het bestrijden van ongewenst gedrag en stagediscriminatie. SBB is lid van de Taskforce Verdere integratie op de arbeidsmarkt (VIA, ministerie SZW) en één van de partners van de begin 2023 te vormen Werkagenda mbo en Stagepact (ministerie OCW).

Het borgen en bevorderen van de sociale en fysieke veiligheid in de leerbedrijven was in 2022 prioriteit. SBB gaf actief voorlichting en handelde bij signalen van vermeende stagediscriminatie door onderzoek te doen op basis van hoor en wederhoor. In 2022 zijn 65 meldingen binnengekomen bij het Meldpunt Stage-discriminatie, wat belegd is bij SBB. Hiervan zijn vijftien klachten in behandeling genomen, waarvan zes klachten gegrond en negen klachten ongegrond zijn verklaard. Bij de gegronde klachten zijn in vijf gevallen verbeterafspraken gemaakt. In één geval is de erkenning ingetrokken. Bij de klachten die ongegrond zijn verklaard is er in zeven gevallen sprake van een mismatch tussen student en leerbedrijf. In twee gevallen is er geen discriminatie vastgesteld. 50 klachten heeft SBB niet in behandeling kunnen nemen. In 25 gevallen was er onvoldoende informatie over het leerbedrijf of de school. In elf gevallen is het signaal doorgezet naar de adviseur praktijkleren. Er zijn drie klachten ingediend door een hbo-student. In vier gevallen is de klacht ingetrokken. Drie klachten betroffen het aannamebeleid van de instelling. Bij drie gevallen betrof het geen melding van discriminatie. In één geval heeft een bedrijf bij contact direct aangegeven de erkenning te willen intrekken en is de klacht niet meer in behandeling genomen.

Ook richtte SBB zich in 2022 bij het verder bevorderen van de kwaliteit van de bpv op praktijkopleiders in leerbedrijven en deskundigheidsbevordering van de eigen adviseurs.

De kracht van SBB ligt zowel in de landelijke als in de regionale aanwezigheid. Op beide niveaus draagt SBB bij aan onderzoeken en initiatieven rond het thema gelijke kansen. Zo heeft SBB deelgenomen aan verschillende regionale co-creatiesessies die georganiseerd zijn door het ministerie van OCW. Ook heeft SBB in de werkgroep gelijke kansen ten behoeve van de Werkagenda MBO suggesties gedaan voor maatregelen tegen stagediscriminatie.

Studenten

In de Studentenkamer, waarin de JOB (studentenorganisatie in het mbo), FNV Jong en CNV Jongeren de directie van SBB adviseren, wordt inbreng van (aankomende) mbo-studenten besproken. De Studentenkamer geeft gevraagd en ongevraagd advies over onderwerpen als de kwaliteit van stages, het BPV-protocol en stagediscriminatie. In 2022 heeft de Studentenkamer advies gegeven over de toegankelijkheid van de klachtenprocedure. Een aantal suggesties zijn inmiddels verwerkt op de website van SBB. De Studentenkamer heeft hiernaast ook input gegeven voor het advies Toekomst van de Beroepspraktijkvorming en de Taskforce Doelmatigheid.

(Aankomende) mbo-studenten worden niet alleen geconsulteerd door bijvoorbeeld de BPV monitor, maar ook door middel van interviews bij specifieke projecten of thema's zoals KiesMBO en Studie in cijfers.

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 blijft en kunnen wij beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel, nu en in de toekomst. Enkele voorbeelden uit het afgelopen jaar.

Optimalisatie organisatiestructuur

Naar aanleiding van het onderzoek van TwynstraGudde over de optimale inrichting van de organisatiestructuur zijn kwartiermakers/managers benoemd die voorstellen uitwerken voor een definitieve inrichting van het betreffende organisatieonderdeel.

De voorbereidingen worden getroffen voor de functiewaardering verbonden aan de optimalisatie. Net als bij de andere fasen van de optimalisatie worden medewerkers van SBB betrokken.

Cultuur en leiderschapsontwikkeling

Cultuur en leiderschap zijn belangrijke aspecten voor het succes van de optimalisatie van de organisatiestructuur. In 2022 is veel aandacht besteed aan de verdere ontwikkeling van het persoonlijk en inspirerend leiderschap. Dit heeft SBB gedaan door een goede structuur te ontwikkelen waardoor een representatieve afvaardiging van de organisatie is vertegenwoordigd in werkgroepen en door een bijdrage te leveren aan de invulling van de plannen. En ook door inspirerende werkvormen te introduceren in teams (groeikoffer), leiderschapsdagen en events als 'Sterk in je Werk'. In 2023 wordt meer aandacht besteed aan cultuurontwikkeling, als onderdeel van een totaal cultuur- en leiderschapsprogramma.

Voldoende, bevlogen en gekwalificeerd personeel

Om het strategisch plan van SBB te realiseren is het nodig dat SBB niet alleen nu, maar ook in de komende jaren beschikt over voldoende, bevlogen en gekwalificeerde medewerkers. Ook SBB heeft te maken met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, het verloop van medewerkers en het minder makkelijk aantrekken van medewerkers voor bepaalde functies. Het cluster recruitment, in de loop van 2021 opgezet, heeft in 2022 meer vorm gekregen en heeft meer personele bezetting aangetrokken om de hoeveelheid vacatures binnen afzienbare tijd in te vullen. Gezien de prioriteit om voldoende medewerkers aan SBB te verbinden wordt in 2023 meer focus aangebracht op strategisch recruitment en innovatieve manieren om medewerkers aan SBB te verbinden.

Een ander belangrijk punt is om op het gebied van primaire arbeidsvoorwaarden een aantrekkelijker werkgever te worden. Een start is gemaakt in de CAO 2022-2023 waarbij afspraken zijn gemaakt over een individueel keuzebudget.

Flexibel werken

Hybride werken is gebruikelijk binnen SBB. In 2022 is een onderzoek gestart naar hoe het hybride werken structureel op een goede wijze kan worden georganiseerd. Dat geldt voor de inrichting van het pand, de techniek en vooral ook de manier waarop de verbinding tussen teams en medewerkers het beste kan worden georganiseerd.



8b Organogram



8c Informatie en Technologie (hierna IenT)

IenT heeft het afgelopen jaar ingezet op teamontwikkeling, persoonlijk leiderschap en een proactieve wervingsstrategie in de huidige krappe arbeidsmarkt. Ook is veel aandacht besteed aan de standaardisering en optimalisatie van onze processen voor een hogere effectiviteit in de (multidisciplinaire) samenwerking. Belangrijke instrumenten om het werk beter te organiseren of een hogere kwaliteit te halen zijn de ontwikkeling van de informatie architectuur, het opzetten van een meerjareninformatieplan en het borgen van een hoogwaardige informatiebeveiliging.

Deze instrumenten dragen sterk bij aan de professionalisering van SBB, want het maakt het mogelijk beter te sturen op het behalen van de strategische doelstellingen van SBB. Het bundelt verschillende initiatieven tot een samenhangend geheel, zodat een hogere effectiviteit wordt behaald in projecten en opdrachten om de professionaliteit van onze digitale dienstverlening te verbeteren. Denk hierbij ook aan het ontwikkelen van het SBB Design System en het werken aan de digitale toegankelijkheid van onze portalen. Er hebben daarnaast in 2022 twee Europese aanbestedingen plaatsgevonden, die hebben geleid tot nieuwe raamovereenkomsten met twee partners op het gebied van full service digitale dienstverlening en een partner voor integratiedienstverlening.

Op het gebied van informatiebeveiliging zijn grote stappen gezet en werken we volgens het ISO27001- en BIO-normenstelsel om de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van onze informatievoorziening (systemen, processen, informatie en mensen) te kunnen waarborgen. Het strategisch informatiebeveiligingsbeleid is vastgesteld en samen met de organisatie heeft een risico-inventarisatie van kwetsbaarheden plaatsgevonden. Deze heeft geresulteerd in een gedragen risico-top 10. Vervolgens is in beeld gebracht hoe deze risico's kunnen worden beheerst.

8d Communicatie

Vanuit communicatie is in 2022 ingezet op een aantal prioriteiten. Ons voornaamste doel is onze stakeholders onderwijs en bedrijfsleven informeren over de mogelijkheden van het leren in de praktijk in de meest brede zin. In 2022 hebben we extra ingezoomd op de mogelijkheden van LLO. Met het ophalen en delen van goede voorbeelden willen wij inspireren vanuit de gedachte dat goede, creatieve ideeën navolging krijgen. We hebben een aantal keer

succesvol kunnen inspelen op de actualiteit en daarmee in de media kunnen brengen wat SBB kan betekenen voor leerbedrijven en het onderwijs voor zowel voldoende als kwalitatief goede stageplekken voor mbo-studenten en werkenden en werkzoekenden.

We hebben ons in 2022 onder andere met de herintroductie van de nieuwsbrief vanuit het bestuur en het eindejaarsgeschenk meer gericht op onze directe stakeholders en ambassadeurs in de marktsegmenten en sectorkamers. Tot slot hebben we de interne communicatie ook ingezet om het ambassadeurschap van onze medewerkers te versterken en met trots de mogelijkheden van SBB uit te dragen.

8e Finance en Control (hierna F&C)

De financiële processen zijn verder ingericht in het nieuwe geautomatiseerde systeem. Dit loopt door in 2023. Intern zijn verder op onderdelen verdere aanpassingen gepleegd in de P&C-cyclus (bijvoorbeeld in de kwartaalrapportage). Dit zijn reguliere verbeteringen, die worden doorgevoerd naar aanleiding van interne evaluaties of actuele inzichten.

In de tweede helft van 2022 is in opdracht van het ministerie van OCW (in dit geval de eigenaar) het 'Onderzoek naar de Toereikendheid van de Financiering' uitgevoerd. SBB heeft ten behoeve van de uitvoering van dit onderzoek veel informatie aangeleverd. Het onderzoek is begin 2023 opgeleverd aan 'de eigenaar'. Ook zijn in 2022, op verzoek van SBB, de eerste praktische stappen gezet door OCW die samenhangen met de wijze van financieren: er zijn in de subsidie voor 2023 niet langer apart gefinancierde projecten toegekend. Deze projecten zijn nu als onderdeel van de Instellingssubsidie toegekend aan SBB. Zowel over de hoogte als de wijze van financieren zal SBB ook in 2023 in gesprek blijven met OCW.

Financieel

Het jaar 2022 is financieel afgesloten met een negatief resultaat van € 2,0 miljoen. Het negatieve resultaat wordt voor € 0,9 miljoen gecompenseerd door de benutting van daarvoor gevormde bestemmingsfondsen. Het resterende negatieve resultaat van € 1,3 miljoen is ten laste gebracht van de egaliseringsreserve.

De baten zijn lager dan begroot, dit komt met name door de lager dan begrote projectsubsidies van € 2,4 miljoen. De instellingssubsidie was € 2,2 miljoen hoger dan begroot, vooral door de toegekende LPO tranche 2022 (€ 1,9 miljoen).

De lasten zijn per saldo lager dan de begroting. Uitbesteed werk en andere externe kosten zijn € 1,9 miljoen lager dan begroot. De personeels- en overige kosten waren per saldo € 1,0 miljoen hoger dan begroot. De personeelslasten zijn door de hogere reservering voor niet opgenomen verlof en de nieuwe CAO-afspraken, waaronder 2 extra uitkeringen in november en december, toegenomen.

Het resultaat is ten laste gebracht van eigen vermogen en het eigen vermogen daalt hierdoor naar € 10,9 miljoen. De egaliseringsreserve bedraagt meer dan 10% van het toegekende subsidiebedrag. Het ministerie van OCW stemt in met de verhoogde egaliseringsreserve per jaareinde 2022.

De solvabiliteitsratio is met 4,4% afgenomen tot 43,7%. De daling wordt voornamelijk veroorzaakt door het verlies over het boekjaar 2022 en de afnemende bestemmingsfondsen. De liquiditeitsratio is afgenomen van 2,6 naar 2,2. Deze afname wordt verklaard door de afname van de liquide middelen en de toegenomen openstaande subsidieverplichtingen en personele schulden.

KPMG rapporteert middels haar managementletter 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). In februari 2022 is een plan van aanpak vastgesteld om de adviezen en/of aanbevelingen uit de Management Letter 2021 op te volgen. De voortgang van dit plan van aanpak is vervolgens bestuurlijk geborgd door agendering hiervan in de auditcommissie en bestuursvergaderingen. In de tweede helft van 2022 heeft SBB de managementletter 2022 ontvangen. KPMG heeft, bij de bespreking hiervan met de directie, aangegeven tevreden te zijn met de voortgang van de bevindingen uit de management letter van 2021. Met name het aantal bevindingen met een hoge en middelgrote prioriteit is belangrijk afgenomen.

Nieuwe bevindingen in de managementletter 2022 en verdere belangrijke verbeteringen die de komende jaren op stapel staan, houden verband met de invoering van het ERP-systeem AFAS in 2023 en verdere verbeteringen op het gebied van IT-beheer, Cyber security en Privacy. Ook (interne) frauderisico's worden geanalyseerd met behulp van een raamwerk (i.c. de fraude-driehoek). Een eerste detectie heeft plaatsgevonden in 2022 en zal worden besproken met een deskundige om te komen tot een plan van aanpak. Het plan van aanpak dat gekoppeld is aan de actiepunten uit de Managementletter is een 'levend' document en zal voortdurend worden aangepast en aangescherpt.

Inkoop

In 2022 hebben we de voordelen van het nieuwe inkoopbeleid van SBB kunnen ervaren. De verdere professionalisering van inkoop, een duidelijkere rolverdeling tussen centrale inkoop, decentrale inkoop (IenT en HR), de inkoopcontactpunten en de budgethouders en de effecten van enkele grote afgeronde Europese aanbestedingen zijn terug te zien in een stijgend rechtmatigheidscijfer. Op basis van eerste cijfers blijkt dat percentage ruim boven de 95% terecht te komen over 2022 (op een totaal van € 11.745.946).

In 2022 zijn diverse aanbestedingen gestart en/of afgerond. Daarmee zorgen we voor het rechtmatig inkopen van tot nu toe nog onrechtmatig ingekochte diensten. Maar vooral dat al eerdere rechtmatige inkopen dat ook blijven. Te denken valt aan de Europese aanbestedingen Zaaksysteem D&O, Hardware, Leasevoertuigen, Geschenken en Full Service Digital Agency. Maar ook aanbestedingen voor Wagenparkbeheer, Beveiliging en PMO. Samen met het project 'Groen moet je doen' is een begin gemaakt met het onderzoeken van duurzaamheidsdoelstellingen voor SBB als geheel en Inkoop in het bijzonder.

In 2022 is verder gewerkt aan de implementatie van de inkoopmodules van AFAS in 2023, waarbij we ook kijken naar een verbetering van het contractmanagement.

Externe audits

In januari en oktober hebben een tussenonderzoek en een hercertificatie audit plaatsgevonden, uitgevoerd door CIIO. Aan de hand van de CIIO Maatstaf 2016 is het kwaliteitssysteem beoordeeld en akkoord bevonden. De auditrapporten bevatten veel positieve bevindingen. Er zijn ook drie kanttekeningen gemaakt: meer sturen op de realisatie van geprioriteerde strategische initiatieven, het borgen van evaluatie voor beoordeling van de effectiviteit van nieuwe initiatieven en het vaststellen van het doel of beoogde resultaat van overeengekomen verbetermaatregelen. De twee kanttekeningen uit het vorige onderzoek zijn opgelost.

Als resultaat van deze audits is het certificaat vernieuwd tot en met 29 januari 2026. Jaarlijks zal door CIIO getoetst worden of het kwaliteitsmanagementsysteem aan de eisen voldoet.

Interne audits

Het doel van de interne audits is het op transparante wijze vaststellen of de processen verlopen volgens de gemaakte afspraken, of risico's adequaat worden beheerst en of er verbeterpunten zijn. Er zijn vier interne audits uitgevoerd. Actiepunten zijn vastgesteld

en ingepland. Er is geconcludeerd dat risico's over het algemeen goed worden beheerst.

Risicomanagement

In het strategisch risicoprofiel staan de grootste risico's voor SBB, vastgesteld door het MT. Dit profiel wordt ieder kwartaal besproken en geactualiseerd, en is zo verankerd in de P&C 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. Naar aanleiding van de managementreview is gekozen voor een nieuwe systematiek voor het strategisch risicoprofiel. Vanuit de negentien risico's is een top zes risico's vastgesteld en hier zijn actiepunten aan gekoppeld. Eind 2022 bevat het strategisch risicoprofiel zeven risico's. Van sommige risico's is de weging verzaamd gedurende het jaar.

Inspectie

In 2021 is een kwaliteitsonderzoek op de kwalificatiestructuur uitgevoerd. Maatregelen naar aanleiding van eerdere onderzoeken zijn afgerond in 2022. In 2022 heeft geen onderzoek plaatsgevonden. Eind 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden met de Inspecteur om het toezichtproces voor 2023 voor te bereiden. Begin zomer 2023 zal het jaarlijkse gesprek met de directie plaatsvinden.

Gegevensbescherming

Het verwerkingenregister en registratie van datalekken zijn bijgehouden. Met leveranciers zijn waar nodig verwerkerovereenkomsten afgesloten. Er zijn naar behoefte aan de organisatie adviezen gegeven met betrekking tot diverse aspecten van het omgaan met persoonsgegevens.

Het overzicht van veelgestelde vragen met betrekking tot privacy en gegevensbescherming is geactualiseerd en verder uitgebreid.

In 2022 zijn zeven meldingen van datalekken bij het meldpunt binnengekomen. Het betrof in alle gevallen beperkte incidenten, met slechts geringe risico's voor betrokkenen. Geen daarvan heeft geleid tot een melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Wel is naar aanleiding van de bevindingen de beveiliging van informatie op een aantal punten aangescherpt.

Naar aanleiding van de nulmeting van de stand van zaken van de informatiebeveiliging bij SBB, waarvan de rapportage begin 2022 werd opgeleverd, is een begin gemaakt met de ontwikkeling van een awareness-programma voor de medewerkers van SBB. Dit zal in 2023 worden uitgerold en geïmplementeerd.

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 afgelopen jaar heeft het Bestuursbureau ingezet op de ondersteuning van het bestuur, bijvoorbeeld met de jaaragenda en – in samenwerking met Communicatie – het herintroduceren van de nieuwsbrief Berichten uit bestuur. Voor de governance SBB, bijvoorbeeld het actualiseren van de statuten en bijbehorende formele documenten, heeft het bestuur een eerste richtinggevend besluit genomen. Dit wordt in 2023 verder uitgewerkt en ingevoerd.

Het secretariaat heeft veel extra bijeenkomsten gepland. Na de coronacrisis zijn veel uitgestelde overleggen georganiseerd. En we organiseerden extra overleggen voor sectorkamers en het bestuur ter voorbereiding op de nieuwe visie van het bestuur.

9. Vooruitblik

Ook in 2023 zet SBB de schouders onder bekende en nieuwe werkzaamheden. Van het Actieplan en de werkwijze Kansrijk opleiden tot het ongewoon goed uitvoeren en doorontwikkelen van de wettelijke taken voor de kwalificatiestructuur en beroepspraktijkvorming.

Eind 2022 ondertekende de minister van OCW Robbert Dijkgraaf de Werkagenda mbo. Gelinkt aan de Werkagenda mbo is het Stagepact, onder andere bedoeld om stagediscriminatie uit te bannen. Beide plannen bevatten belangrijke actiepunten die SBB in 2023 en volgende jaren gaat uitvoeren. Als slagvaardige en toekomstbestendige organisatie volgen we de ontwikkelingen op de voet en spelen we daar proactief op in.

Het Actieplan stages en leerbanen droeg bij aan het terugdringen van het tekort aan stages en leerbanen. “Wij kijken met tevredenheid terug op hoe het beroepsonderwijs, bedrijfsleven, SBB en OCW in crisistijd snel van start zijn gegaan met het Actieplan”, schrijven onderwijsministers Robbert Dijkgraaf en Dennis Wiersma in een Kamerbrief bij de vijfde voortgangsrapportage. Het is de wens van scholen, leerbedrijven en het ministerie van OCW om deze aanpak in 2023 met elkaar voort te zetten.

Ook doelmatigheid is een terugkerend onderwerp in 2023. Eind 2022 presenteerde de taskforce Doelmatigheid onder voorzitterschap van Lodewijk Asscher het advies Kansrijk opleiden. De taskforce adviseert om scholieren beter voor te lichten over arbeidsmarktkansen van verschillende mbo-opleidingen. Ook zou de overheid de keuze voor opleidingen waarin veel werk is financieel moeten stimuleren en moet switchen naar een kansrijkere opleiding gemakkelijker worden.

Om nauwkeuriger in beeld te brengen wat de arbeidsmarkt nodig heeft, hoe mensen inzetbaar zijn voor het werk dat er ligt en met welke scholing dat kan worden versterkt, ontwikkelen CBS, TNO, UWV en SBB de skillsontologie CompetentNL. In het programma specificeert SBB alle skills die nodig zijn om de kwalificatiestructuur te beschrijven. Ook valideren we de koppeling van data in de kwalificatiestructuur, dragen we bij aan een marktverkenning en richten we een eigen informatie-infrastructuur in.

Een extra inspanning in 2023 is de bijdrage aan Werk aan Uitvoering, het overheidsbrede programma ter verbetering van de publieke dienstverlening. Hiervoor is in 2022 de eerste inzet gepleegd. Denk aan het verbeteren van de klachtenprocedure en het ontwikkelen van extra content voor praktijkopleiders en andere doelgroepen. Om de vernieuwingen structureel te realiseren wordt gewerkt aan een enterprise content management system (ECMS) dat s-bb.nl, [MijnSBB](https://MijnSBB.nl), Stagemarkt.nl, Leerbanenmarkt.nl en KiesMBO.nl ondersteunt.

Als SBB zijn we verheugd over de wijze waarop naar ons wordt gekeken voor het oplossen van vele maatschappelijke uitdagingen, van een leven lang ontwikkelen, het Stagepact en stagediscriminatie tot de kwaliteit van erkende leerbedrijven en kansrijk opleiden voor tekortsectoren. Anderzijds moeten we niet uit het oog verliezen dat ook SBB te maken heeft met krapte op de arbeidsmarkt en uitstroom van medewerkers. Voldoende gekwalificeerde medewerkers blijven cruciaal om alle uitdagingen met succes te kunnen aanpakken. Daarnaast kan uitvoeren van deze actiepunten mogelijk leiden tot het herprioriteren.

Hoe dan ook gaan we vol energie en overtuiging aan de slag met de werkzaamheden die we in dit jaarplan beschrijven. Zo blijven we met elkaar bouwen aan onze unieke samenwerkingsorganisatie en doen we recht aan ons motto: SBB maakt werk van praktijkleren.



10. Begroting 2023

Omschrijving	Begroting 2023
BATEN	
Instellingssubsidie wettelijke taken	
Subsidie OCW wettelijke taken MBO	59.208.349
VMBO/PRO/VSO	1.158.316
Aanvullende activiteiten	11.125.000
Werk aan Uitvoering	2.307.000
Subtotaal	73.798.665
Projectsubsidies	
Skills Nationaal groeifonds	2.940.000
Subtotaal	2.940.000
Overige baten	
Diplomawaardering & onderwijsvergelijking SZW	900.000
Diplomawaardering & onderwijsvergelijking BOL	52.500
Diplomawaardering & onderwijsvergelijking Loket	1.015.980
Stagefonds	1.018.522
Overige baten	10.000
Subtotaal	2.997.002
TOTAAL BATEN	79.735.667
LASTEN	
Personeelslasten	
Bruto salarissen, toelagen en werkgeverslasten	55.655.146
Opleidingskosten en overige personeelslasten	3.442.353
Inhuur op formatie	1.600.000
Subtotaal personeelskosten	60.697.499
Uitbesteed werk en andere externe kosten	12.337.561
Huisvestingslasten	973.206
Afschrijvingslasten	665.000
Automatiseringslasten	5.660.567
Communicatielasten	1.355.460
Overig	
Accountantskosten	207.000
Overig algemeen	640.200
TOTAAL LASTEN	82.536.493
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-2.800.826
Vrijval bestemmingsreserves *	1.787.651
Financieel resultaat	-40.000
Exploitatieresultaat	-1.053.175
Uitwerking vrijval bestemmingsreserves	
Afschrijvingen	122.000
LPO	700.000
Additionele middelen	965.651
	1.787.651



11. Jaarrekening 2022



11a Balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

Balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)

		31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa					
	1				
Inventaris en inrichting		373.332		394.065	
Verbouwing		413.618		534.675	
ICT		770.158		741.774	
Totaal materiële vaste activa		1.557.108		1.670.514	
Financiële vaste activa	2		-		9.225.409
Totaal vaste activa		1.557.108		1.670.514	
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen					
	3				
Debiteuren		-		383	
Vordering subsidies	4	353.719		860.510	
Overige vorderingen en overlopende activa	5	635.656		967.634	
Totaal vorderingen		989.375		1.828.526	
Liquide middelen	6		22.360.278		24.795.566
Totaal vlottende activa			23.349.653		26.624.093
			24.906.761		28.294.608



Balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

		31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
PASSIVA					
Eigen vermogen					
	7				
Egalisatiereserve		8.146.386		9.328.094	
Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie		415.383		536.441	
Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel		224.762		267.578	
Bestemmingsfonds LPO		2.100.000		2.800.000	
Totaal Eigen vermogen			10.886.531		12.932.113
Voorzieningen					
	8				
Voorziening WW / BWR		2.232.393		3.908.729	
Voorziening jubilea uitkeringen		469.203		533.405	
Voorziening langdurig zieken		174.021		130.034	
Voorziening levensfaseverlof		453.857		467.444	
Totaal voorzieningen			3.329.474		5.039.612
Langlopende schuld					
Ministerie OCW	9	-			
Kortlopende schulden					
Crediteuren	10	810.366		941.189	
Ministerie OCW	11	31.706		31.706	
Subsidieverplichtingen	12	3.105.791		3.849.426	
Belastingen en pensioenpremies	13	265.473		78.573	
Overige schulden en overlopende passiva	14	6.477.420		5.421.990	
Totaal kortlopende schulden			10.690.756		10.322.883
TOTAAL PASSIVA			24.906.761		28.294.608



11b Staat van baten en lasten 2022

Staat van baten en lasten 2022						
	2022		begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
BATEN						
Subsidiebaten	1	68.445.891	68.640.657	66.439.013		
Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten	2			3.098.350		
Overige baten	3	3.245.354	2.773.420	92.424		
Bate vrijval voorziening WW/BWR	4	45.704	90.000	1.416.913		
Bate vrijval schuld OCW/LPO	5	-32.528	-	3.500.000		
TOTAAL BATEN		- 71.704.421	- 71.504.077	74.546.700		
LASTEN						
Uitbesteed werk en andere externe kosten	6	5.470.853	7.400.844	7.676.012		
Personeelskosten (inclusief inhuur)	7	60.976.542	58.170.475	56.620.018		
Huisvesting	8	676.310	780.501	638.874		
Afschrijvingen	9	779.511	840.000	778.398		
Overige	10	5.913.665	7.603.322	4.800.482		
TOTAAL LASTEN		73.816.881	74.795.142	70.513.785		
SALDO VAN BATEN EN LASTEN		-2.112.460	-3.291.065	4.032.915		
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	11	94.294		94.874		
Rentelasten en soortgelijke kosten	11	27.417	20.000	179.183		
Financiële baten en lasten		-84.309	-150.000	-61.699		
RESULTAAT BOEKJAAR		-2.045.583	-3.311.065	3.948.606		

Resultaatbestemming						
	2022		2021			
	€	€	€	€		€
Onttrekking/Toevoeging Egalisatiereserve	-1.181.709			1.448.122		
Onttrekking/Toevoeging Bestemmingsfonds LPO	-700.000			2.800.000		
Onttrekking Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie	-121.058			-169.738		
Mutatie Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel	-42.816			-129.778		
Resultaat na bestemming		-2.045.583		3.948.606		



11c Kasstroomoverzicht over 2022

Kasstroomoverzicht over 2022			
	2022		2021
	€		€
Saldo van baten en lasten	-2.112.460		4.032.915
Aanpassingen voor:			
Afschrijvingen materiële vaste activa	779.511	778.398	
Mutatie voorzieningen	-1.710.137	-2.835.266	
Verandering in werkkapitaal:			
Mutatie vorderingen	839.152	-250.809	
Mutatie kortlopende schulden	367.874	-3.265.641	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	276.400		-5.573.318
Ontvangen interest	94.294	94.874	
Kosten beheer effecten	-27.417	-118.002	
Belastingen resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	66.877		-23.128
Kasstroom uit operationele activiteiten	343.277		-5.596.445
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings materiële vaste activa	-666.105	-237.110	
Desinvesteringen materiële vaste activa	-	42.424	
(Investerings)/desinvesteringen financiële vaste activa	-	9.164.227	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-666.105		8.969.541
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Mutatie schuld Ministerie OCW	-	-3.500.000	
Mutatie schulden aan kredietinstellingen	-	-	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-		-3.500.000
Mutatie liquide middelen	-2.435.288		3.906.010
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:			
Stand per begin boekjaar	24.795.566		20.889.556
Mutaties in boekjaar	-2.435.288		3.906.010
Stand per eind boekjaar	22.360.278		24.795.566

11d Toelichting behorende tot de jaarrekening 2022

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 2022, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2022.

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

Algemeen

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 verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar alle waarschijnlijkheid in de praktijk zullen voordoen en niet 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 toerekeningsystematiek 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-statuut 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 zeer beperkt renterisico over haar tegoeden bij banken en schatkistbankieren.
- 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 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 waardeverminderingverlies 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 waardevermindingsverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardevermindingsverlies 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 subsidieverstrekking 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.

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 instellingssubsidie 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 subsidieverstrekking 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/kBWP/omgeacht KPMG Audit op mogelijke en maar ook 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 tijdschaarde 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 wordt berekend door uit te gaan van het maximale risico dat het gewezen personeel van de kenniscentra beroepsonderwijs 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.

In de afgelopen jaren waren de kosten voor de begeleiding aanzienlijk lager dan € 10.000 per medewerker.

Met ingang van het boekjaar 2022 is daarom het jaarlijkse bedrag per medewerker teruggebracht tot € 1.500 per medewerker die op dit moment een uitkering ontvangt.

Ten aanzien van de groep personeelsleden die in 2022 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 UWW/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 betrekkingsovername 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 van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkansen en leeftijden.



Vorzieningen 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 bedrijfstakpensioenfonds (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 dekkinggraad van het betrokken bedrijfstakpensioenfonds bedraagt ultimo 2022 volgens opgave van het fonds 110,9 %. 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 bedrijfstakpensioenfonds (ABP), 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 arbeidsovereenkomsten). 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 verzekeringspremies 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 hoofd 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 aflossingspremies 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 aflossingspremies 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 en aan de Uitvoeringsregels 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 2022

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 2022				
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 1 januari 2022	394.065	534.676	741.773	1.670.514
Mutaties				
Investeringsen	42.636	0	623.469	666.105
Afschrijvingen	-63.369	-121.059	-595.083	-779.511
Desinvesteringen aanschaffingswaarde	-111.933	0	-567.225	-679.158
Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	111.933	0	567.225	679.158
Saldo mutaties	-20.733	-121.059	28.386	-113.406
Stand per 31 december 2022				
Aanschaffingswaarde	1.049.863	1.210.587	2.245.698	4.506.148
Cumulatieve afschrijvingen	-676.531	-796.970	-1.475.539	-2.949.040
Boekwaarde per 31 december 2022	373.332	413.618	770.158	1.557.108
Afschrijvings-percentages	10% - 20%	10%	33% - 50%	

De investeringen en desinvesteringen in ICT betreffen voor circa € 600.000 telefoons. Dit heeft geleid tot een boekwinst van circa € 17.000. Daarnaast zijn verschillende andere activa buiten gebruik gesteld.



Financiële vaste activa

2. Financiële vaste activa	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Obligaties		
Stand per 1 januari	-	9.225.409
Lossing/ verkoop effecten	-	-9.164.227
Afschrijving agio	-	-61.181
Stand per 31 december obligaties	-	-

De obligaties zijn in oktober 2021 verkocht.

Vlottende activa

Vorderingen

3. Debiteuren

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

De voorziening voor dubieuze debiteuren is nihil.

4. Vordering subsidies

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
IDW SZW	324.542	562.079
IDW Bol	29.177	31.263
Stagefonds 20/21	-	267.168
	353.719	860.510

5. Overige vorderingen en overlopende activa

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Nog te ontvangen rente	84.615	-
Transitoria actief	548.773	611.447
Overige vorderingen	2.268	356.187
	635.656	967.634

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Transitoria actief bestaat uit kosten die door leveranciers vooruitgefactureerd zijn in 2022 maar betrekking hebben op het boekjaar 2023 en door SBB in 2022 betaald zijn. Het gaat hierbij om huurkosten, abonnementskosten, licentiekosten, automatiseringskosten, leasekosten en verzekeringskosten.



6. Liquide middelen	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Kas	639	1.731
Coöperatieve Rabobank U.A.	130.653	1.082.521
ING Bank	-	139.226
Agentschap van Generale Thesaurie Ministerie van Financiën	22.228.986	23.572.091
	22.360.278	24.795.565

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

PASSIVA

7. Egalisatiereserve	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Egalisatiereserve		
Stand per 1 januari:	9.328.094	7.879.972
Toevoeging vanuit resultaatbestemming	-1.181.709	1.448.122
Stand per 31 december	8.146.386	9.328.094

Het Algemeen bestuur heeft de bestemming van het resultaat over het boekjaar 2022 vastgesteld conform het voorstel van de directie. De bestemming van het resultaat (toevoeging/onttrekking 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 instellingssubsidie van dat jaar. Net als voor voorgaande boekjaren heeft het ministerie van OCW voor 2022 ingestemd met een egalisatiereserve hoger dan 10% van het totaal van de instellingssubsidie voor die jaren.

	31-12-2022	31-12-2021
Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie	€	€
Stand per 1 januari	536.441	706.178
Toevoeging vanuit bestemmingsfonds transitie	-	-
Onttrekking afschrijvingen	-121.058	-169.738
Stand per 31 december	415.383	536.441

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.



	31-12-2022	31-12-2021
Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel	€	€
Stand per 1 januari		
Onttrekking	267.578	397.356
Herberekening	-	-
Stand per 31 december	-42.816	-129.778
	224.762	267.578

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 daarvan een bestemmingsfonds wordt aangehouden.

	31-12-2022	31-12-2021
Bestemmingsfonds LPO	€	€
Stand per 1 januari	2.800.000	-
Toevoeging	-	3.500.000
Onttrekking	-700.000	-700.000
Stand per 31 december	2.100.000	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 levens-faseverlof	Totaal
Stand per 1 januari 2022	3.908.729	533.405	130.034	467.444	5.039.612
Dotatie	393.382	-	152.140	198.411	743.933
Onttrekking	-1.708.864	-26.200	-86.481	-198.661	-2.020.206
Vrijval	-360.854	-38.002	-21.672	-13.337	-433.865
Stand per 31 december 2022	2.232.393	469.203	174.021	453.857	3.329.474
< 1 jaar	1.036.404	12.460	130.713	146.714	1.326.291
1 - <5 jaar	1.195.989	35.482	43.308	116.640	1.391.419
5 jaar >	-	421.261	-	190.503	611.764
Totaal	2.232.393	469.203	174.021	453.857	3.329.474



Langlopende schulden

	31-12-2022	31-12-2021
9. Langlopende schulden	€	€
Stand per 1 januari	-	3.500.000
af LPO bestemmingsfonds	-	-3.500.000
Stand per 31 december	-	-

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 is in 2021 via de resultaatbestemming verwerkt en is aan het bestemmingsfonds LPO 2020-2024 toegevoegd.

Kortlopende schulden

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
10. Crediteuren		
Stand per 31 december	810.366	941.189

11. Ministerie OCW

Het verloop van de schulddpositie is als volgt:

Stand per 1 januari	31.706	31.706
Toevoeging vanuit Egalisatiereserve		
Stand per 31 december	31.706	31.706

12. Subsidieverplichtingen

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
De nog te besteden projectgelden bestaan uit		
Actieplan	1.182.213	1.746.431
Skills VMV	679.774	-
Stagefonds 22/23	395.654	-
Skills	235.414	506.272
Boris 2022	172.962	-
Boris 19/20	155.367	165.840
Boris 2021	134.397	120.694
Actieplan extra werving	80.860	750.000
Meld- & Expertisepunt	68.626	25.128
MBO-Portal	524	524
Stagefonds 21/22	-	534.537
	3.105.791	3.849.426



	31-12-2022	31-12-2021
13. Belastingen en pensioenpremies	€	€
Te betalen loonheffing	104.889	60.253
Overige	160.584	18.320
Overige belastingen, sociale premies en pensioenen	265.473	78.573
14. Overige schulden en overlopende passiva		
Personele schulden	4.337.155	3.524.803
Transitoria passief	2.140.264	1.897.187
	6.477.420	5.421.991

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.
De personele schulden bestaan uit reserveringen voor vakantiedagen, vakantiegelden en overige personele schulden. De toename in vergelijking met 2021 bestaat voornamelijk uit een stijging van de reservering voor vakantiedagen en vakantiegelden.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangaan ter zake van operationele leasing (inclusief huur).

De operationele-leasekosten worden lineair over de leaseperiode in de staat van baten en lasten verwerkt.

De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

	2023	2024 t/m 2026	2027 e.v.
	€	€	€
Lease-auto's	955.813	2.002.593	277.551
Huisvesting	547.339	1.567.899	-
Stand per 31 december	1.503.152	3.570.492	277.551

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 2022

Baten	2022	Begroting	2021
	€	€	€
1. Subsidiebaten			
Instellingssubsidie wettelijke taken			
Subsidie OCW wettelijke taak MBO	57.791.903	55.915.903	56.219.980
Subsidie OCW wettelijke taak VMBO	524.000	524.000	523.683
Toetsingskamer SBB	715.426	715.426	1.012.320
Diplomawaardering & onderwijsvergelijking (OCW)	476.713	476.713	587.700
Kies MBO	763.958	588.958	601.458
Werk aan uitvoering (WAU)	191.000	-	-
AM-projecten	-	-	500.000
Totaal instellingssubsidie	60.463.000	58.221.000	59.445.141

De toekenning van de LPO tranche 2022 van €1,876 miljoen is later in het boekjaar bekend geworden en verklaart het verschil tussen de realisatie en de begroting van de subsidie wettelijke taak MBO. Hetzelfde geldt voor de toekenning WAU (191k) en de extra toekenning voor Kies MBO (175k).

Projectsubsidies

Projectsubsidies	5.483.357	6.535.135	5.778.151
Actieplan	1.783.862	1.800.206	489.726
Skills - Crisisdienstverlening	101.225	1.250.000	-
Skills - Vaardig met vaardigheden	457.945	634.316	554.315
Boris	156.502	200.000	174.872
Meld- en expertisepunt	-	-	6.453
Citydeal			
MBO-Portal	-	-	-9.645
Totaal projectsubsidies	7.982.891	10.419.657	6.993.872
Totaal subsidiebaten	68.445.891	68.640.657	66.439.013

Na accountantscontrole zijn de projectsubsidies afgerekend op basis van een tarief op werkelijke kosten, zoals wordt gevraagd in de subsidiebeschikking. De projectbaten vallen lager uit dan begroot doordat de begrote activiteiten nog niet zijn afgerond. Deze activiteiten zullen in 2023 verder afgerond worden.

	2022	Begroting	2021
	€	€	€
2. Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten			
IDW (SZW)	1.084.361	896.185	1.126.377
IDW (BOL)	29.155	50.499	31.243
IDW (Loket/particulieren)	1.289.317	854.850	1.127.999
Stagefonds 2021/2022	728.914	971.886	812.730
Stagefonds 2022/2023	113.607	-	-
Totaal baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten	3.245.354	2.773.420	3.098.350

De IDW-loketbaten 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	2022	Begroting	2021
	€	€	€
3. Overige baten			
Overig	45.704	90.000	92.424
Totaal overige baten	45.704	90.000	92.424
4. Bate vrijval voorziening WW/BWR(OCW)	-32.528	-	1.416.913
5. Bate vrijval schuld OCW/LPO	-	-	3.500.000

Met de subsidiebeschikking 2021 stelde 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 bestemmingfonds LPO toegevoegd. In de begroting is rekening gehouden met het netto effect van de inzet van deze vrijval.

Totaal baten	71.704.421	71.504.077	74.546.700
---------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Lasten

6. Uitbesteed werk en andere externe kosten	2022	Begroting	2021
	€	€	€
Inkopen algemeen en projecten	-	-	326.908
Inkopen inhuur en levering	5.470.853	7.400.844	7.349.104
	5.470.853	7.400.844	7.676.012

De kosten voor uitbesteed werk en andere externe kosten zijn afgenomen door lagere bestedingen op subsidieprojecten.

7. Personeel inclusief inhuur

Bruto salarissen en toelagen	33.753.744	32.187.268	32.366.603
Werkgeversdeel sociale lasten	6.367.366	5.614.988	5.810.310
Werkgeverslast ABP	6.394.695	6.550.817	6.471.994
Vakantiegeld en eindejaarsuitkering	5.704.808	5.614.988	5.306.782
Inhuur personeel	3.179.783	2.984.749	1.948.719
Vervoerskosten	2.305.053	1.923.890	1.577.851
Overige personeelskosten	3.271.093	3.293.775	3.137.760
	60.976.542	58.170.475	56.620.018

In 2022 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 2022 waren gemiddeld 623 FTE werkzaam bij SBB (2021: 632 FTE). De verdeling naar organogram is als volgt:

	2022	2021
Directie	2	2
Uitvoering	503	503
Beleid	42	42
Staf afdelingen	76	76
Totaal FTE	623	623



	2022	Begroting	2021
	€	€	€
8. Huisvesting			
Huur (inclusief servicekosten niet afrekenbaar)	485.760	485.000	465.735
Schoonmaakkosten	90.980	81.000	77.658
Overige huisvestingskosten	99.570	214.501	95.481
Totaal huisvestingskosten	676.310	780.501	638.874

	2022	Begroting	2021
	€	€	€
9. Afschrijvingen			
Afschrijvingskosten	779.511	840.000	778.399
Totaal afschrijvingskosten	779.511	840.000	778.399

	2022	Begroting	2021
	€	€	€
10. Overig			
Kosten automatisering(benodigdheden, licentiekosten en inhuur)	4.336.950	5.295.914	3.611.205
Communicatiekosten	689.392	1.356.370	440.019
Accountantskosten	222.859	177.360	235.645
Overige algemeen	664.464	773.678	513.613
Totale overige kosten	5.913.665	7.603.322	4.800.482

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

	KPMG Accountants N.V. 2022	Overig KPMG-netwerk 2022	Totaal KPMG 2022
Onderzoek van de jaarrekening	162.761	-	162.761
Andere controleopdrachten	60.098	-	60.098
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	222.859	-	222.859

	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

De in de tabel vermelde honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2022 (2021) hebben betrekking op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2022 (2021), ongeacht of de werkzaamheden al gedurende het boekjaar 2022 (2021) zijn verricht.



11. Financiële baten	2022	Begroting	2021
	€	€	€
Rentebaten	94.294		94.874
Totaal financiële baten	94.294	-	94.874

11. Financiële lasten	2022	Begroting	2021
	€	€	€
Rentelasten	10.872	-	-
Kosten betalings- en beleggingsverkeer	16.545	20.000	118.002
Afschrijving agio	-	-	61.181
Totaal financiële lasten	27.417	20.000	179.183

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 2022

De WNT is van toepassing op SBB. Het voor SBB toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 216.000 (2021 € 209.000).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2022 bedragen x € 1	H.Vlug	G. Veneboer
Functiegegevens	Directie voorzitter	Directeur uitvoering
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 -31-12	01-01 -31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	165.829	146.184
Beloningen betaalbaar op termijn	23.613	22.872
Subtotaal	189.442	169.056
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 216.000 216.000		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	189.442	169.056
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 2021		
Functiegegevens	Directie voorzitter	Directeur uitvoering
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 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		
Bezoldiging	188.650	166.485



1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.800 of minder

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
A. Tekin	voorzitter
C. Reiner	vicevoorzitter
J. Kleiboer	lid
P. Vrancken	lid (teruggetreden 1-7-2022)
J. Janssen	lid (teruggetreden 1-9-2022)
P. Akkermans	lid (teruggetreden 10-11-2022)
J. Krijt	lid
E. Douma	lid
E. Alvares	lid
H. de Moel	lid
B. van Weegberg	lid
J. Daems	lid
R. Kooren	lid (benoeming 1-7-2022)
F. Gronsveld	lid (benoeming 1-9-2022)
C. Stevens	lid (benoeming 10-11-2022)

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.



Ondertekening

Zoetermeer, 25 mei 2023

H. Vlug

Directievoorzitter

A. Tekin

Voorzitter

C. Reiner

Vice voorzitter

J. Kleiboer

E. Douma

E. Alvares

H. de Moel

J. Krijt

B. van Weegberg

J. Daems

R. Kooren

F. Gronsveld

C. Stevens



12. Overige gegevens

12a. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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 2022 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 2022 en van het resultaat over 2022 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, de Regeling Subsidieverstrekking SBB en de bepalingen van en krachtens de Wet normering topinkomens (WNT);
- voldoen de in de jaarrekening verantwoorde subsidiebatens, -lasten en -balansmutaties over 2022 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 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; 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 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting 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 2022 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 zijnde 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 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controle-



werkzaamheden 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 gerede 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, 31 mei 2023 KPMG Accountants N.V.

J.L.C. van Sabben RA