

# Jaarverslag 2023



samenwerking  
beroepsonderwijs  
bedrijfsleven  
maakt werk van praktijkleren



# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2. Inzet SBB</b>	<b>4</b>
2.1 Visie SBB	4
2.2 Werkagenda mbo en Stagepact	4
2.3 Actieplan stages en leerbanen	5
<b>3. Beroepspraktijkvorming</b>	<b>7</b>
3.1 Onderwerpen thema beroepspraktijkvorming	7
3.2 Gelijke kansen bij stages in het mbo (bestrijding stagediscriminatie)	7
3.3 Erkennen van leerbedrijven en bevorderen van de kwaliteit	8
3.4 Internationale bpv	10
3.5 Professionaliseren praktijkopleiders	10
3.6 Verkiezing Beste leerbedrijf en Beste praktijkopleider	10
3.7 Klachten en bezwaren	11
3.8 Stagemarkt, Leerbanenmarkt en MijnSBB	12
<b>4. Kwalificeren en examineren</b>	<b>13</b>
4.1 Adviezen thema kwalificeren en examineren	13
4.2 Ontwikkeling van een skills ontologie voor Nederland (skills-programma)	13
4.3 Ontwikkelen en onderhouden kwalificatiestructuur	14
<b>5. Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie</b>	<b>16</b>
5.1 Adviezen over arbeidsmarkt, bpv en doelmatigheidsinformatie	16
5.2 Genereren van arbeidsmarkt, bpv en doelmatigheidsinformatie	16
<b>6. Diplomawaardering en onderwijsvergelijking (D&amp;O)</b>	<b>18</b>
<b>7. Samenwerking en overkoepelende thema's</b>	<b>20</b>
7.1 Sectoractiviteiten en sectorkamers	20
7.2 Regionale aanpak	20
7.3 Studenten	21
7.4 Servicedesk	21
7.5 Expertisepunt specialistisch vakmanschap	21
7.6 Toetsingskamer	22
7.7 Stagefonds VWS	23
<b>8. Interne organisatie</b>	<b>24</b>
8.1 HR	24
8.2 Communicatie	24
8.3 Informatie en Technologie (I&T)	25
8.4 Bestuursbureau	25
8.5 Finance & Control (F&C)	25
<b>9. Bestuur</b>	<b>27</b>
<b>10. Vooruitblik</b>	<b>28</b>
<b>11. Begroting 2024</b>	<b>29</b>
<b>12. Jaarrekening</b>	<b>31</b>
12.1 Balans per 31 december 2023 (na resultaatbestemming)	31
12.2 Staat van baten en lasten 2023	33
12.3 Kasstroomoverzicht over 2023	34
12.4 Toelichting behorende tot de jaarrekening 2023	35
<b>13. Overige gegevens</b>	<b>57</b>
13a. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	57

# 1. Inleiding

Deze rapportage beschrijft de inhoudelijke en financiële ontwikkelingen in 2023, een jaar waarin SBB voor oude én voor nieuwe uitdagingen stond. De arbeidstekorten in de sectoren blijven onverminderd om onze aandacht vragen en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gaan snel. Onderwijs en bedrijfsleven hebben in 2023 afgesproken hoe we met onze uitdagingen willen omgaan. Dit hebben we vastgelegd in de meerjaren-beleidsagenda 2023-2027. Onze inzet blijft daarbij duidelijk: we zetten ons blijvend in voor de vakmensen van de toekomst.

Met het Actieplan stages en leerbanen zette SBB zich in 2023 extra in voor het realiseren van voldoende stages en leerbanen voor de ruim 500.000 mbo'ers, aankomende mbo-studenten, werkenden en werkzoekenden die via het mbo worden opgeleid. Daarnaast bevorderde SBB het praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden (leven lang ontwikkelen) door het ontwikkelen van extra opleidingsmogelijkheden met nieuwe mbo-certificaten, de werving van leerbanen voor werkzoekenden en de ondersteuning van leerbedrijven bij om- en bijscholing van eigen medewerkers.

Om een goede studiekeuze te ondersteunen heeft SBB een nieuwe indicator ontwikkeld om toekomstgerichte arbeidsmarktinformatie voor het mbo in kaart te brengen. Op de website KiesMBO kunnen studiekeuzers en hun begeleiders nu ook zien wat de baankans op dit moment is en wat de verwachting voor de nabije toekomst is, passend bij de mbo-opleiding. SBB had niet alleen aandacht voor een goede studie- en stagekeuze maar ook voor de kwaliteit van de gekozen stages.

In het Stagepact leggen onderwijs, bedrijfsleven en SBB afspraken vast om de stages in het mbo nog beter te maken. Meer bewustwording rondom sociale veiligheid in de leeromgeving en specifiek het uitbannen van stagediscriminatie zijn daar onderdeel van. Een van de eerste acties voor SBB was daarom om in de Erkenningsregeling voor leerbedrijven te expliciteren wat sociaal onveilige omstandigheden zijn.

SBB heeft de minister van OCW geadviseerd over de toekomst van de kwalificatiestructuur. Onderwijs en bedrijfsleven in SBB benadrukken dat hun samenwerking een belangrijke basis blijft om de ambities voor een toekomstbestendige kwalificatiestructuur te

realiseren. Vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven en uit het mbo-onderwijs zetten zich voluit in om de kwalificatiestructuur mee te laten bewegen met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Wel kan de ruimte die de kwalificatiestructuur biedt beter benut worden.

Ten behoeve van dit gesprek heeft SBB de Atlas Kansrijk opleiden ontwikkeld met feiten en cijfers, onderzoek, trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ook het anders valideren van bekwaamheid en skills stond centraal. SBB werkte met UWV, TNO en CBS intensief samen aan één gemeenschappelijke skillstaal: CompetentNL. CompetentNL is een skillswoordenboek waarin alle mogelijke skills zijn gecategoriseerd en beschreven. SBB zorgt ervoor dat er binnen CompetentNL een link is naar de complete, continu geactualiseerde mbo-kwalificatiestructuur. De ontwikkelingen op kwalificatiestructuur, de Atlas en skills worden in 2024 voortgezet.

Intern kwam de optimalisatie van de werkorganisatie tot een resultaat. De nieuwe hoofdstructuur is vastgesteld en wordt in 2024 geïmplementeerd. Daarnaast werkt SBB vanuit het programma Werk aan Uitvoering (WaU) aan verbetering van de publieke dienstverlening. Diverse projecten zijn opgestart om klanten en doelgroepen beter, sneller en gemakkelijker toegang te geven tot de informatie en diensten van onze organisatie.

De voornaamste risico's en onzekerheden voor SBB betreffen de disbalans tussen taken en beschikbare middelen. SBB is in gesprek met het ministerie van OCW over de toereikendheid van de financiering. Daarnaast zijn de tekorten op de arbeidsmarkt ook merkbaar in onze organisatie. Daardoor staan sommige activiteiten onder druk. Bij nieuwe plannen brengen we door uitvoeringstoetsen de impact en benodigde capaciteit en middelen in beeld.

Tot slot, Odette van Son was van mei 2023 tot einde 2023 interim-directeur Dienstverlening. Inmiddels is Hayo van der Brugge op 1 februari 2024 gestart als nieuwe directeur Dienstverlening.

**Hannie Vlug**, directievoorzitter en  
**Hayo van der Brugge**, directeur Dienstverlening.

## 2. Inzet SBB

### 2.1 Visie SBB

In de meerjarenbeleidsagenda 2023-2027 heeft SBB de ambities voor de jaren 2023 tot en met 2027 vastgelegd. Dit is gedaan vanuit de missie dat we samen met het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven werken aan de optimale aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. We stimuleren en borgen dat de in de praktijk benodigde kennis en vaardigheden terugkomen in het aanbod van de opleidingen.

SBB verzamelt (unieke) informatie over het beroepsonderwijs, arbeidsmarkt en stages en leerbanen. Op basis hiervan geven we sturing en handelen we. SBB heeft bij uitstek dé expertise om onderwijs en bedrijfsleven te verbinden en draagt daarmee bij aan de duurzame inzetbaarheid van studenten – van jong tot oud, voor nu en in de toekomst – die willen (blijven) leren in de praktijk.

#### De ambities van de meerjarenbeleidsagenda 2023-2027:

1. De variatie tussen mbo-studenten wordt steeds groter. We zorgen samen met onderwijs en bedrijfsleven voor de best mogelijke stages en leerbanen voor alle mbo-studenten, ongeacht hun leeftijd, ondersteuningsbehoefte of achtergrond. De komende jaren gaan we mbo-studenten nog beter helpen om een goede stageplek te vinden, met behulp van uitstekende digitale hulpmiddelen en met een helpende hand als dat nodig is.
2. We helpen bedrijven om mbo-stagiairs zo goed mogelijk op te leiden, met trainingen en hulpmiddelen voor praktijkopleiders. Als de stageplek niet in orde is, dan grijpen we in.
3. De arbeidsmarkt is krap, werk verandert in hoog tempo. Werkend leren is een ideale manier voor volwassenen om bij en om te scholen, zodat ieders potentieel optimaal tot zijn recht komt. Volwassenen worden voor SBB de komende jaren daarom net zo'n belangrijke doelgroep als jongeren dat nu al zijn.
4. Iedere student verdient een kansrijke opleiding. SBB verzamelt objectieve en actuele cijfers over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor mbo'ers. Studiekeuzers benutten deze informatie bij hun beroepskeuze en mbo-instellingen en bedrijven gebruiken de informatie om tot een passend opleidingsaanbod te komen.
5. We zorgen er samen voor dat studenten in het

mbo met actuele vakkennis en vaardigheden aan het werk gaan. De wereld verandert snel. Daarom wordt de inhoud van opleidingen, waar dat nodig is, sneller aangepast.

### 2.2 Werkagenda mbo en Stagepact

Op 14 februari 2023 zijn de Werkagenda mbo 'Samen werken aan talent' en het Stagepact mbo door het Ministerie van OCW en de partners, waaronder SBB, ondertekend.

Voor de periode 2023-2024 werken de partners gezamenlijk aan de Werkagenda mbo en spannen zij zich ervoor in dat alle studenten optimaal kunnen meedoen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt, dat studenten eerlijke kansen hebben om hun vaardigheden en talenten ten volle te ontplooiën en dat zij een passende leerroute kunnen doorlopen.

#### In de Werkagenda zijn drie prioriteiten opgenomen:

1. Het bevorderen van kansgelijkheid.
2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.
3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Bij de eerste twee prioriteiten speelt SBB een belangrijke rol, omdat deze aansluiten bij haar wettelijke taken en/of aanvullende activiteiten. In de Werkagenda wordt de link gelegd met het advies Kansrijk opleiden van de Taskforce Asscher, de mogelijkheden van KiesMBO ten behoeve van studiekeuzevoorlichting, de mbo-infrastructuur voor leven lang ontwikkelen (LLO), praktijkleren in het mbo gericht op het behalen van een mbo-diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring en de ontwikkeling van een gemeenschappelijke skillstaal.

In het Stagepact worden die acties uit de Werkagenda mbo uitgewerkt, die betrekking hebben op het zorgen voor kwalitatief goede stages en leerbanen en het uitbannen van stagediscriminatie.

#### In het Stagepact staan vier thema's centraal:

1. Verbeteren van stagebegeleiding.
2. Uitbannen van stagediscriminatie.
3. Realiseren van voldoende stages en leerbanen.
4. Bieden passende vergoeding.

Bij het verbeteren van stagebegeleiding blijft SBB niet

alleen de basisondersteuning aan (beginnende) praktijkopleiders bieden, maar wordt ook ingezet op verdere professionalisering van de stagebegeleiding. In 2023 is in kaart gebracht wat het huidige ondersteuningsaanbod voor praktijkopleiders van SBB en andere aanbieders is. Hierdoor is ook inzichtelijk geworden welke ondersteuning geboden wordt op kwetsbare thema's als sociale veiligheid en stagediscriminatie.

Om te komen tot uitbanning van stagediscriminatie is de Erkenningregeling aangescherpt. Hierin is de expliciete voorwaarde opgenomen dat "voor iedere student een relevante leerplaats in sociaal veilige omstandigheden beschikbaar is". Met deze aanscherping van de Erkenningregeling heeft sociale veiligheid een prominente plek gekregen in erkennings-, herbeoordelings- en kwaliteitsgesprekken met praktijkopleiders en leerbedrijven. Hiermee is voor alle betrokkenen inzichtelijk geworden welke norm SBB stelt ten aanzien van de sociale veiligheid bij leerbedrijven.

In 2023 is bij de adviseurs praktijkleren uitgevraagd wat zij nodig hebben om sociale veiligheid en discriminatie (nog) beter bespreekbaar te maken. Met deze input kan in 2024 een passend programma worden ontwikkeld om hen voor wat betreft deze thema's optimaal te ondersteunen.

In 2023 is in samenwerking met de MBO Raad een werkgroep gestart, met als doel in 2024 een eerste landelijke rapportage meldingen stagediscriminatie 2023-2024 te publiceren. SBB blijft een belangrijke rol spelen bij het tegengaan van stagediscriminatie. Zie in dit kader ook de paragraaf "Gelijke kansen bij stages in het mbo".

### 2.3 Actieplan stages en leerbanen

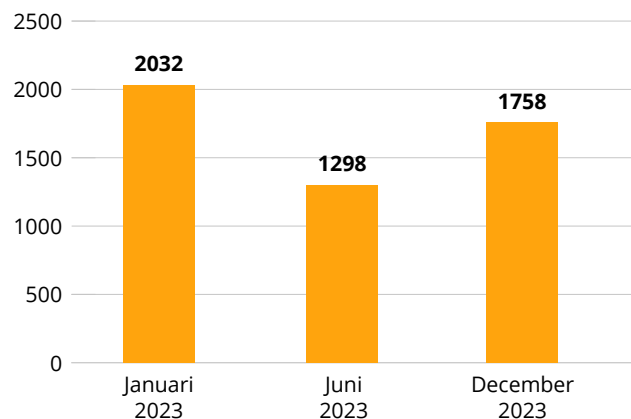
De realisatie van het derde thema uit het Stagepact, het zorgdragen voor voldoende stages en leerbanen, is uitgewerkt in het Actieplan stage en leerbanen. Met dit actieplan heeft SBB zich de afgelopen jaren extra ingezet voor het realiseren van voldoende stages en leerbanen voor de ruim 500.000 mbo'ers, aankomende mbo-studenten, werkenden en werkzoekenden die via het mbo worden opgeleid. Bijzondere aandacht wordt daarbij gegeven aan kwetsbare groepen en aan de inzet van praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden. Specifiek deze activiteiten worden door SBB in opdracht van OCW structureel geborgd.

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. Hoewel samen met onderwijsinstellingen en leerbedrijven de geconstateerde knelpunten voortvarend zijn aangepakt, zijn de tekorten aan stages en leerbanen in de tweede helft van 2023 voor het eerst in jaren weer toegenomen; namelijk van 1.298 einde juni 2023 naar 1.758 leerplaatsen per 31 december 2023.

De meeste tekorten doen zich voor in de sectoren zorg, welzijn en ICT. Belangrijke oorzaken voor deze toename zijn een gebrek aan begeleidingscapaciteit bij leerbedrijven als gevolg van personeelstekorten en een sterke toename in het aantal studenten voor bepaalde opleidingen. Voor studenten die een Entree- of niveau 2 opleiding volgen en/of een extra ondersteuningsbehoefte hebben kan het een uitdaging zijn om voor iedere student een passende stage of leerbaan te vinden. Extra inzet blijft voor deze groepen studenten nodig.

#### Tekort aan stages en leerbanen



Bij de inzet van praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden is SBB als partner betrokken bij de regionale mobiliteitsteams. Onder andere door leerbanen bij leerbedrijven inzichtelijk te maken, arbeidsmarktinformatie beschikbaar te stellen en door het beschikbaar stellen van een contactpersoon per regio, heeft SBB een bijdrage geleverd aan de crisisdienstverlening voor werkenden en werkzoekenden.

Door de adviseurs praktijkleren van SBB en een gerichte mediacampagne zijn de leerbedrijven voorgelicht over de mogelijkheden voor omscholing via het mbo en de nieuwe subsidieregeling voor de derde leerweg.



Samen met brancheorganisaties uit de kinderopvang, overheden en het onderwijs is het Ontwikkelpad kinderopvang gelanceerd voor zij-instromers en doorstromers die in de combinatie van werken en leren in het mbo aan de slag willen (blijven) in de kinderopvangsector. Het bestuur van SBB heeft hiervoor in december zeven nieuwe mbo-certificaten voor beroepsgerichte onderdelen van kwalificaties ter vaststelling voorgedragen bij OCW. De resultaten van het Ontwikkelpad kinderopvang worden opgenomen in de voortgangsrapportages van het Actieplan.

Het jaar 2023 was het laatste jaar van het programma Actieplan stages en leerbanen. Verschillende activiteiten, zoals het monitoren en aanpakken van tekorten aan stages en leerbanen worden ingebed en geborgd in de reguliere dienstverlening van SBB. Daarnaast blijft SBB zich inzetten voor praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden vanuit de door de ministeries van OCW en SZW verstrekte opdracht en de financiering die daarvoor beschikbaar is. De laatste maanden van 2023 zijn benut om een soepele overgang naar de structurele inbedding binnen de werkzaamheden van SBB voor te bereiden.

## 3. Beroepspraktijkvorming

### 3.1 Onderwerpen thema beroepspraktijkvorming

Naast de aanscherping van de Erkenningsregeling heeft de thema-adviescommissie Beroepspraktijkvorming, met input van de Studentenkamer, het bestuur van SBB geadviseerd om onderdelen uit het Stagepact op te nemen in het BPV-protocol. Zo zijn de uitgangspunten en verantwoordelijkheden met betrekking tot de drie contactmomenten per stage in lijn gebracht met de in het Stagepact gemaakte afspraken. Verder zijn de afspraken en verantwoordelijkheden rondom onkostenvergoeding geëxpliciteerd. Ook is verduidelijkt wat de mogelijkheden zijn voor scholen bij de bpv ten aanzien van de begeleiding van studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Tenslotte is aangescherpt waar men terecht kan met meldingen van stagediscriminatie.

Om de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming te monitoren voert SBB de BPV Monitor uit. Uit de landelijke rapportage blijkt dat mbo-studenten hun stages en leerbanen een gemiddeld rapportcijfer van 8,4 geven. Door de jaren heen laat de gemiddelde eindwaardering een stijgende lijn zien. Van de praktijkopleiders van erkende leerbedrijven krijgen de stages en leerbanen gemiddeld een 7,6. Dit cijfer is vergelijkbaar met eerdere jaren. In totaal hebben ruim 42.700 praktijkopleiders de vragenlijst ingevuld, ongeveer 3.100 studenten hebben dat gedaan.

Naast het mbo voert SBB ook enkele specifieke taken uit voor leerlingen in het vmbo, het praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso). Binnen het vmbo gaat het om leerlingen die een leerwerktraject of entreeopleiding volgen en het praktijkdeel van hun opleiding volgen bij een door SBB erkend leerbedrijf. Bij het pro en vso gaat het om leerlingen die in een maatwerktraject praktijkervaring opdoen volgens de systematiek van praktijkleren met de praktijkverklaring. Ook deze leerlingen volgen het praktijkdeel van hun opleiding bij een door SBB erkend leerbedrijf. De Adviseurs Doelgroepen ondersteunen de scholen bij inrichting van de maatwerktrajecten, de samenwerking met leerbedrijven en/of het vinden van passende erkende leerbedrijven. In 2023 is het aantal leerbedrijven dat een erkenning pro/vso (Boris) heeft met 18.449 vrijwel gelijk gebleven met 2022. Er zijn 1147 praktijkverklaringen afgegeven door de pro en vso onderwijsinstellingen.

SBB is goed vertegenwoordigd in de relevante netwerken en overleggen en er is frequent afstemming met OCW, directies Kansengelijkheid en Onderwijsondersteuning en Voortgezet Onderwijs. Samen met de Sectorraad Praktijkonderwijs, Sectorraad Gespecialiseerd Onderwijs en Stichting Platforms vmbo wordt uitvoering gegeven aan het gezamenlijke werkprogramma met betrekking tot de dienstverlening van SBB voor pro, vso en vmbo.

### 3.2 Gelijke kansen bij stages in het mbo (bestrijding stagediscriminatie)

Ook in 2023 heeft SBB samen met het beroepsonderwijs, het bedrijfsleven en de ministeries van OCW en SZW gewerkt aan het bevorderen van gelijke kansen in het mbo en aan het bestrijden van ongewenst gedrag en stagediscriminatie. SBB is partner in de Werkagenda VIA (ministerie SZW) en de Werkagenda mbo en het Stagepact (ministerie OCW).

Een belangrijk onderdeel van de genoemde werkagenda's is het bevorderen van gelijke kansen. Het borgen en bevorderen van een (sociaal) veilige leeromgeving binnen de leerbedrijven was voor SBB in 2023 prioriteit. Dit is nog steviger verankerd in de Regeling erkenning leerbedrijven. SBB focust op het verder bevorderen van de kwaliteit van de bpv, waarbij specifiek aandacht wordt besteed aan het creëren van een inclusieve en veilige leeromgeving. In het jaar 2023 stonden daarbij de praktijkopleiders in leerbedrijven en deskundigheidsbevordering van de eigen adviseurs praktijkleren centraal. Er is een uitvraag gedaan bij marktsegmenten en sectorkamers om de huidige ondersteuning voor praktijkopleiders in kaart te brengen en waar nodig aanvullend aanbod te ontwikkelen. Tevens is bij adviseurs praktijkleren de vraag neergelegd welke tools zij nodig hebben om sociale veiligheid en discriminatie (nog) beter bespreekbaar te maken. In het Stagepact is afgesproken dat studenten stagediscriminatie kunnen melden bij de school.

### 3.3 Erkennen van leerbedrijven en bevorderen van de kwaliteit

SBB kent een geïntegreerd werkproces voor het erkennen van leerbedrijven en de kwaliteitsbevordering bij deze leerbedrijven. Beide activiteiten vloeien min of meer natuurlijk in elkaar over. Een kwaliteitsgesprek kan leiden tot een uitbreiding of beperking van de erkenning; bedrijven worden immers op kwalificatieniveau erkend. Onze dienstverlening geschiedt online en persoonlijk, via e-mail, telefonisch of door middel van 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 de Erkenning-regeling.

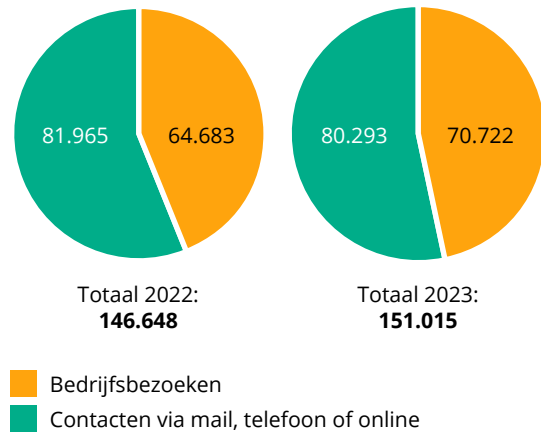
SBB stimuleert via verschillende kanalen om aan de kwaliteit van de leeromgeving te werken. Dat doen we door actief onze dienstverlening aan te bieden aan leerbedrijven en hun praktijkopleiders. Voorbeelden hiervan zijn de workshops (zie ook paragraaf 3.5), een aantal webinars en de digitale leeromgeving "Alles voor praktijkopleiders", vanzelfsprekend voor de doelgroep praktijkopleiders.

#### Doelstelling en resultaten 2023

De doelstelling voor 2023 was om minimaal 150.000 kwalitatieve contactmomenten bij leerbedrijven te realiseren. Voor 2022 was de doelstelling 145.000. Fysieke bedrijfsbezoeken en telefonische kwaliteitsafspraken met leerbedrijven zijn min of meer communicerende vaten. Alle aspirant leerbedrijven worden, na een uitgebreid telefonisch contact, altijd fysiek bezocht door een adviseur waarna een besluit tot het al dan niet erkennen voor de betreffende opleiding wordt genomen.

In 2023 hebben er 151.015 kwalitatieve contactmomenten (tegenover 146.048 in 2022) plaatsgevonden bij leerbedrijven. Daarmee is de doelstelling dus gehaald en zet de stijgende lijn aan contacten dus weer door. Uitgesplitst naar soort contact vonden er vorig jaar 70.722 fysieke bezoeken plaats en waren er 80.293 contactmomenten telefonisch of via MS Teams. Van alle klantcontacten werd 82% binnen tien werkdagen afgerond en 95% binnen twintig werkdagen.

#### Contacten met leerbedrijven

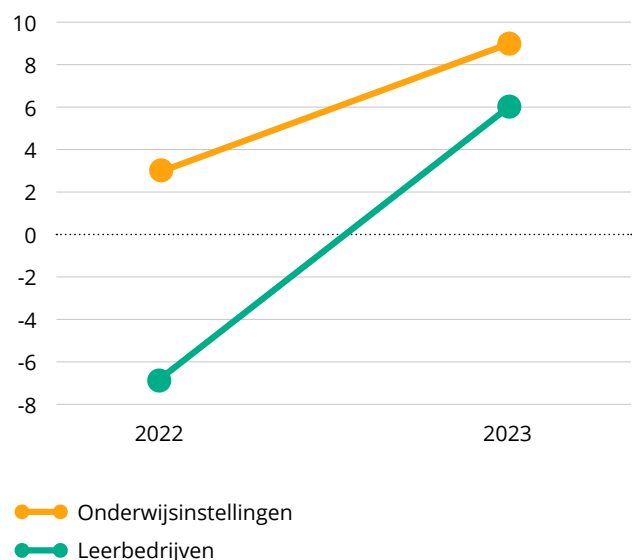


Ook de klantwaardering laat een stijgende lijn zien. SBB meet de klanttevredenheid door middel van de Net Promoter Score (NPS). Deze wordt bepaald aan de hand van de vraag in hoeverre de betreffende groep stakeholders SBB bij anderen zou aanbevelen (klantloyaliteit).

Bij leerbedrijven is de waardering voor de dienstverlening van SBB gestegen van -7 naar +6 (NPS). Praktijkopleiders en contactpersonen bij leerbedrijven percipiëren SBB als betrouwbaar, deskundig en hulpvaardig.

Bij onderwijsinstellingen is de waardering voor onze dienstverlening eveneens toegenomen, namelijk van +3 naar +9 (NPS). Door hen wordt SBB voornamelijk als behulpzaam, ondersteunend, betrouwbaar en deskundig gezien.

#### Klantwaardering





Bij de aanvraag van een erkenning wordt door SBB meer geëxpliciteerd wat er van leerbedrijven verwacht en gevraagd wordt. Een voorbeeld daarvan is de toepassing van prescreening. Dit zorgt er voor dat leerbedrijven er bewuster voor kiezen om erkend leerbedrijf te worden en op die manier actief bijdragen aan het opleiden van mbo-studenten in de beroepspraktijk. Bezoeken van onze adviseurs worden hierdoor meer inhoudelijk van aard en zijn daarmee meer gericht op de kwaliteit van de leeromgeving.

SBB erkent ook leerbedrijven voor vmbo-leerwerktrajecten, praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso). In 2023 is het aantal leerbedrijven dat een erkenning pro/vso en vmbo-leerwerktraject heeft, toegenomen tot 20.642.

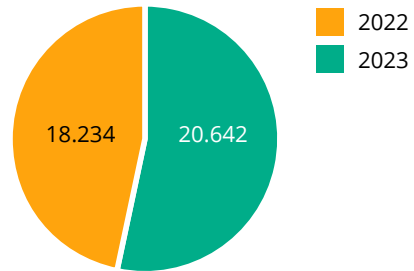
Op 31 december 2023 waren er in totaal 254.192 erkende leerbedrijven. In 2023 zijn er 22.237 aanvragen tot leerbedrijf gehonoreerd. Van de leerbedrijven die in 2023 erkend waren zijn 25.437 erkenningen ingetrokken.

### Grote accounts

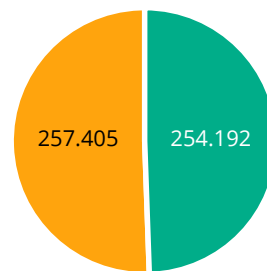
Met onze grote accounts geven we verder vorm aan het partnerschap door het maken van concrete afspraken over de wederkerigheid van de dienstverlening. SBB helpt en adviseert bij het continu verbeteren van de leeromgeving bij de grote accounts waar relatief veel studenten hun stage en/of leerbaan uitvoeren. Deze bedrijven leveren op hun beurt aan SBB relevante informatie terug over ontwikkelingen in beroepen, zowel kwantitatief als kwalitatief.

De gerichte en meer intensieve aandacht voor de grote accounts zorgt voor extra borging van de bpv-kwaliteit en stimuleert het gesprek over thema's zoals arbeidskrachte en trendontwikkeling. In oktober 2023 is hiervoor ook aandacht geweest tijdens een event dat we speciaal voor de grote accounts organiseerden.

### Aantal bedrijven met een erkenning voor pro/vso/vmbo leerwerktraject

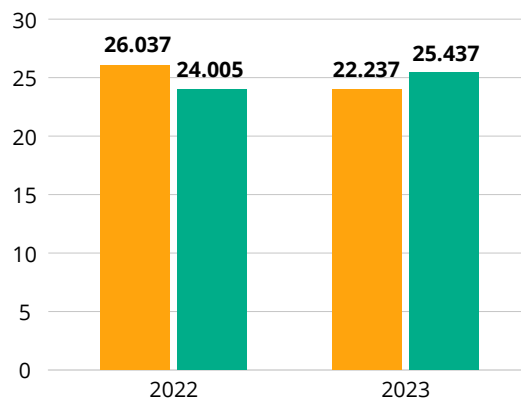


### Totaal erkende leerbedrijven



- Totaal erkende leerbedrijven 2022
- Totaal erkende leerbedrijven 2023

### Toegekende en ingetrokken erkenningen

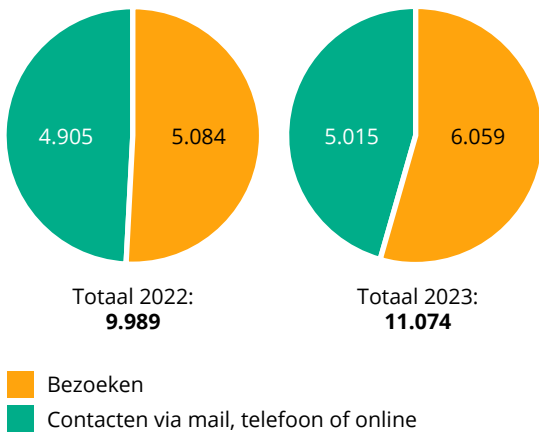


- Nieuw erkende leerbedrijven
- Ingetrokken erkenningen

### Onderwijsinstellingen

Onderwijsinstellingen en SBB kunnen elkaar (regionaal) goed vinden en hebben over vele relevante thema's contact. Het betreft hier onder meer overleg over stagekelpunten, vragen over plaatsing van de bpv en de voorbereiding, uitvoering en/of evaluatie van de leerbedrijven. Ook kennisdeling over de kwalificatie-dossiers, keuzedelen, mbo-certificaten en data komen in de contacten met onderwijsinstellingen aan de orde. Afgelopen jaar hebben er 6.059 face-to-face contacten en 5.015 telefonische en video calls plaatsgevonden. Dit aantal was in lijn met de verwachting en de gemaakte afspraken.

#### Contacten met onderwijsinstellingen



### 3.4 Internationale bpv

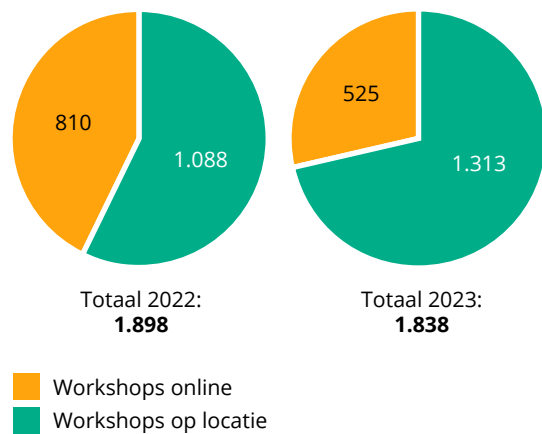
Tot het takenpakket van SBB behoort ook de zorg voor de internationale leerbedrijven. SBB beschikt hiervoor over een – goed werkend – digitaal pakket aan voorzieningen. Afgelopen jaar zijn er 1.359 aspirant erkenningsaanvragen geweest, resulterend in 1.411 nieuwe leerbedrijven (inclusief van niet-erkend naar erkend). In totaal zijn er 2.941 contactmomenten gerealiseerd. Deze zijn onder te verdelen naar 200 fysieke bezoeken (veelal door partners, onderwijs en intermediairs in Nederland) en 2741 telefonische of videoafspraken met internationale leerbedrijven.

### 3.5 Professionaliseren praktijkopleiders

SBB ontwikkelt verschillende initiatieven om de praktijkopleiders te professionaliseren, zodat zij optimale ondersteuning en begeleiding aan studenten kunnen bieden. Hierbij kan worden geacht aan het organiseren van basis-workshops en het online platform voor praktijkopleiders.

In 2023 heeft SBB 1.838 workshopmodules gegeven, waarvan 1.313 fysiek en 525 online. In totaal zijn er 15.528 contactmomenten met circa vijfduizend praktijkopleiders geweest. Praktijkopleiders hebben een voorkeur voor workshops op locatie. Dit verklaart de verschuiving tussen 2022 en 2023.

#### Workshops SBB voor praktijkopleiders



Het onderwerp sociale veiligheid is meer centraal gesteld. Daarmee is een belangrijke ontwikkelslag gemaakt. Daarnaast gaven we extra aandacht aan praktijkopleiders die een student met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden.

Het platform voor praktijkopleiders 'Alles voor praktijkopleiders', dat gekoppeld is aan de corporate website is met drie thema's verder onder de aandacht gebracht:

- Geef je stagiair een vliegende start.
- Geef jij jouw stagiair de ruimte om te leren?
- Hoe ga je om met generatieverschillen tijdens stage?

De geformuleerde doelstelling om op de campagnes 100.000 views te halen, is gehaald.

### 3.6 Verkiezing Beste leerbedrijf en Beste praktijkopleider

Na een intensief jureringsproces werden tijdens het mbo Ambassadeursgala Jumbo Panningen door het publiek als beste leerbedrijf van 2023 verkozen en Martin Kant van Hoppenbrouwers tot beste praktijkopleider. Nieuw in 2023 was dat we een geslaagd voorprogramma met aansluitend een netwerkborrel hadden georganiseerd voor alle sectorale winnaars en hun genodigden.

### 3.7 Klachten en bezwaren

#### Klachten

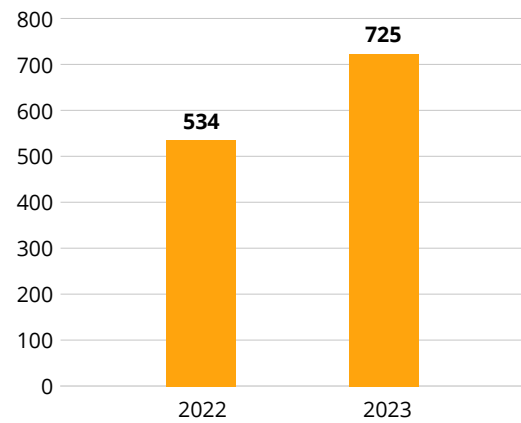
Onder klachtencoördinatie valt ook het Meldpunt Stagediscriminatie. Er zijn in het jaar 2023 in totaal 725 klachten binnengekomen, een stijging van 33,5%. Van alle klachten hadden er 42 betrekking op stagediscriminatie.

Van de klachten zijn er 362 in behandeling genomen, waarvan 192 (deels) gegrond, 157 niet gegrond, dertien nog doorlopend naar 2024. In totaal 363 klachten zijn niet in behandeling genomen. Dit kan zijn omdat de klachten anoniem waren, we niet weten om welk leerbedrijf het gaat of geen verdere reactie krijgen van de klager. Over het totaal aantal klachten is 88 maal de erkenning ingetrokken en in 24 gevallen is de erkenning aangepast. In 81 gevallen zijn er verbeterafspraken gemaakt. In een geval is zowel de erkenning aangepast als een verbeterafpraak gemaakt.

De toename van de klachten en de aandacht ervoor in de programma's Werken aan Uitvoering (WaU) en Stagepact hebben geleid tot het aanstellen van een tweede klachtencoördinator. De daling van het aantal meldingen stagediscriminatie ontstond nadat de brief van de minister naar de studenten is gegaan met de oproep om discriminatie te melden bij school. Wanneer nodig zet de school de melding als klacht door naar SBB. Aan het eind van het jaar liep het aantal meldingen weer op.

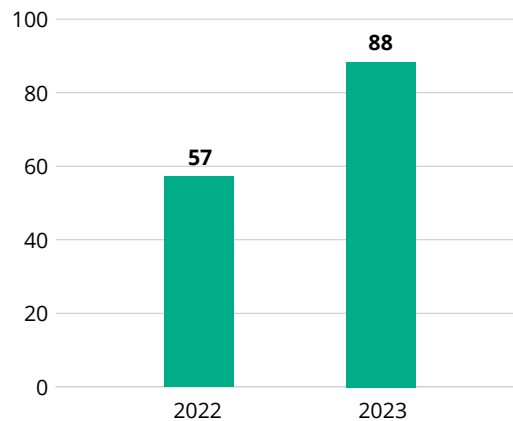
Daarnaast heeft in het kader van de WaU een aanbesteding plaatsgevonden voor een Track & Trace functie voor de klachtenafhandeling, waarmee melders de status van hun klacht kunnen volgen. De bouw en implementatie van deze functie start in 2024.

#### Klachten over leerbedrijven



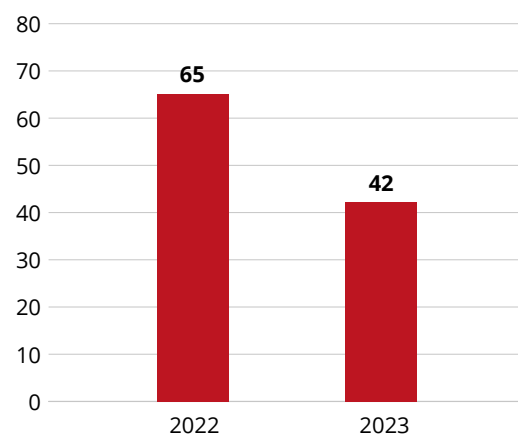
Totaal aantal klachten

#### Intrekking erkenning n.a.v. klachten



Intrekking erkenning n.a.v. klacht

#### Klachten over stagediscriminatie





### Bezwaren bpv

In 2023 zijn er 117 bezwaren ontvangen tegen het intrekken of afwijzen van de erkenning voor één of meer kwalificaties. In 2022 waren dit er 113. Dit is een stijging van ongeveer vier procent. Onderwerpen van bezwaar zijn bijvoorbeeld sociale en/of fysieke veiligheid of voldoende en deskundige praktijkbegeleiding. Van de 116 afgehandelde bezwaren zijn er achttien gegrond verklaard en één deels gegrond. De overige zijn ongegrond, niet-ontvankelijk verklaard, informeel afgehandeld of ingetrokken door de indiener van het bezwaar.

### 3.8 Stagemarkt, Leerbanenmarkt en MijnSBB

In 2023 is onder studenten onderzocht op welke manier en waar zij een stage zoeken. Ook is met behulp van een online feedback-tool gerichte informatie opgehaald over wat de zoekvraag van studenten is en hoe zij Stagemarkt gebruiken. Tenslotte is onderzoek gedaan onder leerbedrijven hoe zij aan stagiairs komen en op welke wijze Stagemarkt en MijnSBB hen hierbij faciliteren.

Deze onderzoeken zijn gebruikt om een productvisie te beschrijven en op basis hiervan is de product roadmap voor 2024-2025 samengesteld. Met behulp van WaU-financiering is al in 2023 begonnen met verbeteringen. In 2024 zal dit verder in een stroomversnelling komen. Door de verbeteringen kunnen studenten efficiënter zoeken naar stages en leerbanen en worden bedrijven die hun leerplaatsen actueel houden beloond.

Medio 2023 zijn sollicitatie- en contactformulieren toegevoegd aan Stagemarkt; eind december waren 15.500 sollicitaties verstuurd en waren er 8.500 contactformulieren ingestuurd. De verwachting is dat dit in 2024 minimaal verdrievoudigt. De gerichte focus op stages en leerbanen zal zeker gaan bijdragen aan de volledigheid en actualiteit van het aanbod aan stages en leerbanen.

### Leerbanenmarkt.nl

In het kader van WaU is eind 2023 gestart met een marktonderzoek naar de vernieuwing van de dienstverlening van Leerbanenmarkt. Deze website is in 2020 (het begin van corona) voor de volwassenendoelgroep gelanceerd als tegenhanger van Stagemarkt, maar kent een beperkte bekendheid en sluit in de huidige vorm nog (te) weinig aan bij de andere activiteiten van SBB in het kader van leven lang ontwikkelen. De uitkomsten van het marktonderzoek leiden in 2024 tot doorontwikkeling. Worden vertaald

naar de doorontwikkeling van Leerbanenmarkt.

### MijnSBB

MijnSBB is het online platform voor onze klanten. SBB is in 2023 gestart met een onderzoek naar klantbehoefte en klantbeleving met behulp van Google Analytics. Mede op basis hiervan is een roadmap opgesteld waarbij MijnSBB grondig herzien zal gaan worden. Daarnaast is een aantal aanpassingen doorgevoerd zoals de verbetering van de faciliteiten voor Grote Accounts, optimalisering van de leerplaatsenmodule en een verkorte voordrachts- en erkenningsroute voor Internationale bpv.

## 4. Kwalificeren en examineren

### 4.1 Adviezen thema kwalificeren en examineren

Op 8 juni 2023 heeft de minister van OCW het bestuur van SBB gevraagd te adviseren over de toekomst van de kwalificatiestructuur. De minister heeft advies gevraagd op drie thema's:

- Actueel houden van de kwalificaties en ruimte voor inspelen op behoeftes van de (regionale) arbeidsmarkt.
- Het gebruik van de structuur voor verschillende doelgroepen.
- De kansen voor een gemeenschappelijke skills-taal.

De thema-adviescommissie heeft hierover een advies opgesteld. Het bestuur heeft dit advies overgenomen. De hoofdelementen van het advies zijn:

- Stimuleren van het gebruik van de ruimte die de kwalificatiestructuur biedt in zowel de afwegingen die sectorkamers en stakeholders maken in onderhoudstrajecten als in het gebruik van dossiers, keuzedelen en certificaten.
- Structuur transparanter en toegankelijker maken door elementen van die structuur zichtbaar te maken en deze, waar mogelijk, op dezelfde manier terug te laten komen. Dat draagt bij aan het waarderen van eerdere ervaring en studieresultaten bij studieswitch, (her)oriëntatie en leven lang ontwikkelen. De skills-taal en methodiek die worden ontwikkeld kunnen hieraan bijdragen.
- Meer flexibiliteit in het proces van ontwikkelen en aanpassen van kwalificaties met betrekking tot de uitvoering door scholen, zodat we meer vraaggestuurd werken en we, waar nodig, sneller kunnen inspelen op de behoeftes van de arbeidsmarkt.
- Mogelijkheden voor maatwerk, zoals bijvoorbeeld de certificaten voor leven lang ontwikkelen, intensiever gebruiken en optimaliseren.
- Formeel, niet-formeel en informeel leren verbinden aan de kwalificatiestructuur zodat er meer ruimte komt voor het waarderen en valideren van verschillende soorten kennis.
- De kwalificatiestructuur op een goede manier verbinden aan het internationale systeem van microcredentials.

De thema-adviescommissie heeft daarnaast een advies uitgebracht aan het bestuur over hoe om te gaan met intersectorale samenwerking in relatie tot de kwalificatiestructuur. Tot slot heeft de thema-adviescommissie ook in 2023 invulling gegeven aan haar klankbordfunctie in het skillsproject Competent NL.

### 4.2 Ontwikkeling van een skills ontologie voor Nederland (skills-programma)

In de ideale arbeidsmarkt zit de juiste persoon op de juiste plek. In de praktijk is die perfecte match er echter vaak niet. Om de arbeidsmarkt en het (beroeps) onderwijs nóg beter op elkaar af te stemmen moeten we naast diploma's meer kijken naar de kennis, vaardigheden en competenties (kortweg: skills) die iemand beheerst en moeten eventuele skillstekorten zoveel mogelijk met maatwerkscholing worden opgelost.

De ministeries SZW en OCW hebben SBB, UWV, CBS en TNO gevraagd om een 'skills-taal' te ontwikkelen, CompetentNL. Dit is één verbindende standaard om skills bij alle beroepen en opleidingen te beschrijven. Dit gebeurt in het programma 'Vaardig met Vaardigheden', gefinancierd met een investering uit het Nationaal Groeifonds.

CompetentNL moet aansluiten op de specifieke vragen die Nederlandse marktpartijen hebben. Daarvoor heeft SBB geparticipeerd in een marktreview onder 240 publieke en private partijen, waarvan in het voorjaar 2023 de uitkomsten bekend werden. Daarbij werd bevestigd dat er grote belangstelling is voor CompetentNL. Eén van de voorwaarden die partijen stellen is de verbinding tussen (de vraag naar) skills op de arbeidsmarkt en (de ontwikkeling van) skills in het beroepsonderwijs.

De belangrijkste fundamenten om te komen tot een basisversie van CompetentNL zijn gelegd. SBB heeft het initiatief genomen voor een overkoepelende informatiearchitectuur: een samenhangend beeld van de informatiestructuur en -uitwisseling, processen, systemen en de infrastructuur van CompetentNL.

De ontwikkeling van het kennisdiagram (the knowledge graph), gaat gelijk op met het testen van de bruikbaarheid en toepasbaarheid van de skillsdata van CompetentNL, specifiek gericht op de Nederlandse

arbeidsmarkt en het onderwijs. Dat onderzoek wordt gedaan door een geselecteerde groep marktpartijen.

Pilotpartijen geven aan dat CompetentNL in een aantal opzichten een verrijking betekent. Een uitgebreide beroepenindeling en de integratie van onderwijskwalificaties in de ontologie. De koppeling tussen skills, beroepen en kwalificaties levert extra informatie op over de inhoud en context van het werk. Daarmee kan CompetentNL in de toekomst een informatiefundament vormen voor nieuwe of verbeterde toepassingen die mensen nauwkeuriger op de hoogte moeten brengen van passende opleidingen en banen.

Als algemene feedback constateren de pilotpartijen dat onderdelen van CompetentNL nog te sterk te herleiden zijn tot data van UWV of SBB. Zij missen een duidelijke gemeenschappelijk opzet, uitwerking en onderbouwing van CompetentNL. Dit heeft geleid tot het formuleren van een gemeenschappelijke visie op het eindproduct en de integrale aanpak tot (door)ontwikkeling van CompetentNL voor wat betreft de ontologie. Ook is de metadatering van de broninformatie tot stand gebracht

Naast de inhoudelijke ontwikkeling van CompetentNL is ook de informatievoorziening opgepakt. CompetentNL biedt 'slechts' een informatiefundament. Het is daarom van belang dat gelijktijdig wordt gewerkt aan bekendheid van de kansen van de verbindende skillstaal voor werkgevers, onderwijspartijen en dienstverleners. SBB heeft ten behoeve van het onderwijs en het bedrijfsleven verschillende bijdragen verzorgd om hierover met elkaar in gesprek te gaan.

### **4.3 Ontwikkelen en onderhouden kwalificatiestructuur**

#### **Kwalificatiedossiers**

SBB ontwikkelt en onderhoudt de kwalificatiestructuur op basis van de Meerjarenonderhoudsagenda die in september 2022 door het bestuur is vastgesteld. Het betreffende onderhoudsjaar loopt van 1 oktober 2022 tot 1 oktober 2023. Ook in 2023 hebben sectorkamers ingezet op een kwalificatiestructuur waarin de samenhang tussen dossiers belangrijk is. Het samenvoegen van dossiers en/of het in samenhang ontwikkelen van voor onderhoud geagendeerde dossiers is ook in de onderhoudsagenda van 2022-2023 aan de orde. Het samenvoegen van dossiers en/of het in samenhang ontwikkelen leidt tot een grotere betrokkenheid van stakeholders en tot een toename van belangen. Draagvlak bij alle betrokken partijen is essentieel. Daarnaast vraagt de samenvoeging en het in samenhang ontwikkelen van dossiers om een meer

generiekere beschrijving van de inhoud. Dit komt meer en meer op gespannen voet te staan met het toetsingskader /instructie. In de toekomstverkenning van de kwalificatiestructuur is hiervoor ook nadrukkelijk aandacht.

Per 1 oktober 2022 zijn 47 dossiers in onderhoud genomen. Hiervan zijn 44 dossiers geëvalueerd en vervolgens waar nodig geactualiseerd. Drie dossiers zijn niet in onderhoud genomen vanwege het ontbreken van essentiële (start)informatie. Van de 44 geëvalueerde dossiers is het onderhoud in 32 dossiers afgerond in het onderhoudsjaar 2022-2023. Dit omvat zowel nieuwe vaststelling als na evaluatie enkel aanpassen van de verantwoordingsinformatie. Van de overige twaalf dossiers wordt het onderhoud afgerond in het onderhoudsjaar 2023-2024. Vanwege de inhoudelijke en procesmatige complexiteit van het traject, is een langere doorlooptijd noodzakelijk.

#### **Cross-over kwalificaties**

Het afgelopen jaar is de opvolging van de drie- en vierjarige cross-overkwalificaties afgerond. Terugkijkend kan gesteld worden dat het ontwikkelen van een 'nieuwe kwalificatie' op basis van een cross-over kwalificatie een lastig traject is geweest. Dit heeft enerzijds te maken met de eigenschap dat cross-over kwalificaties per definitie opgebouwd zijn uit meerdere kwalificaties uit twee of meer domeinen. Juist door deze opbouw van de cross-over kwalificaties is ondoelmatige overlap met andere kwalificaties een terugkerend knelpunt bij de ontwikkeltrajecten gebleken. Daarnaast is de arbeidsmarktinformatie die moet worden aangeleverd bij de realisatie van de cross-over kwalificatie lichter vergeleken met de aan te leveren arbeidsmarktinformatie voor een reguliere kwalificatie. Ook dit heeft voor knelpunten gezorgd. Tot slot is het besluitvormings- en ontwikkeltraject bij de meeste cross-over kwalificaties complex gebleken en dus daardoor tijdrovend.

Voor twaalf cross-over kwalificaties is besloten dat deze als nieuwe kwalificatie worden opgenomen in de kwalificatiestructuur. Voor acht cross-over kwalificaties is dit traject daadwerkelijk gerealiseerd. Voor twee cross-over kwalificaties is opname als aparte kwalificatie niet mogelijk gebleken vanwege ondoelmatige overlap. De penvoerende sectorkamer heeft daarop besloten aspecten van deze cross-over kwalificaties mee te nemen in het reguliere onderhoudstraject van een bestaand dossier. Voor de overige twee cross-over kwalificaties heeft de sectorkamer besloten om elementen op te nemen bij het onderhoud van een bestaand dossier. Het

onderhoud van deze dossiers wordt naar verwachting afgerond op 1 oktober 2024.

**Keuzedelen**

Doorlopend worden onderwijs en bedrijfsleven in staat gesteld om aanvragen te doen voor het ontwikkelen van nieuwe keuzedelen. Dit kan gaan om keuzedelen met een verdiepend, verbredend of remediërend karakter of om keuzedelen die zijn gericht op doorstroom naar het hbo. Via de portal kwalificatiestructuur worden partijen in staat gesteld om dit zelf te ontwikkelen en te laten toetsen. Zij kunnen hier ook hulp van van SBB bij vragen. In de praktijk komt de eerste variant, het zelf ontwikkelen, eigenlijk niet voor. Naast het ontwikkelen van nieuwe keuzedelen, kunnen ook aanvragen worden gedaan voor het onderhouden van bestaande keuzedelen en het verbinden van een mbo-certificaat aan een bestaand keuzedeel, zodat deze ook inzetbaar wordt voor werkenden en werkzoekenden in het kader van leven lang ontwikkelen.

In totaal zijn 54 nieuwe keuzedelen vastgesteld, waarvan het zestien keer het onderhoud betrof van een bestaand keuzedeel. Aan 21 keuzedelen is een certificaat verbonden.

**Mbo-certificaten voor beroepsgerichte kwalificatieonderdelen**

Het team heeft alle tachtig aanvragen in behandeling kunnen nemen, inclusief vijf certificaten die zijn gestart in 2022 en in het eerste kwartaal van 2023 zijn vastgesteld. De aanvragen betroffen zowel nieuwe mbo-certificaten als het actualiseren van reeds bestaande mbo-certificaten. In 2023 heeft dit tot dertig nieuwe mbo-certificaten geleid. Van de overige vijftig aanvragen zijn er 31 nog in behandeling. Die zitten momenteel in het ontwikkel-, toets, of besluitvormingsproces. Gedurende het proces zijn negentien aanvragen teruggetrokken. Reden hiervoor was het gebrek aan draagvlak of omdat de aanvragen niet pasten binnen het geldende toetsingskader. De wachttijden voor de mbo-certificaten konden in 2023 worden verkort tot minder dan drie maanden. Dit was te danken aan de extra inzet van inhuur en spreiding van de aanvragen.

**Team K&E**

Het team Kwalificeren en examineren (K&E) kampt nog steeds met een structurele onderbezetting als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. Door inzet van externe onderwijskundig adviseurs en de prioritering van werkzaamheden zijn de reguliere en additionele bekostigde werkzaamheden gerealiseerd.



## 5. Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie

### 5.1 Adviezen over arbeidsmarkt, bpv en doelmatigheidsinformatie

In 2023 zijn er in het kader van de werkwijze doelmatigheid geen nieuwe kwalificaties gesignaleerd waarbij mogelijk sprake is van zorg met betrekking tot de aansluiting op de arbeidsmarkt. De kwalificaties waarover in de afgelopen jaren besluiten zijn genomen, zijn conform afspraak gemonitord door de betreffende sectorkamers. Deze monitoring heeft niet tot aangepaste besluiten geleid.

De thema-adviescommissie Doelmatigheid is het afgelopen jaar enkele keren bij elkaar gekomen. Centraal in deze bijeenkomsten stonden het advies Kansrijk opleiden en het advies van de Stuurgroep toekomstgerichte arbeidsmarktinformatie.

In 2023 is tevens de volgende stap gezet ten aanzien van het advies Kansrijk opleiden. De uitwerking van de aanpak Kansrijk opleiden was belegd bij de inhoudsdeskundigen van de betrokken koepels en bij SBB. Het advies is op de volgende thema's verder uitgewerkt: Atlas, sectorale agenda's, kruisbestuiving sectorkamer-regio, arbitrage en flankerend beleid.

Aangezien de impact van het advies op de uitvoeringsorganisaties nog niet was uitgewerkt, zijn er twee uitvoeringstoetsen uitgevoerd voor de werkorganisatie SBB en voor onderwijs en bedrijfsleven. De uitvoeringstoetsen hebben scenario's in kaart gebracht die SBB, onderwijs en bedrijfsleven moeten helpen bij het maken van keuzes in de uitwerking van de aanpak Kansrijk opleiden. De uitvoeringstoetsen verschaffen ook inzicht in de benodigde middelen.

Tegelijkertijd zijn drie sectoren met ondersteuning door de werkorganisatie SBB aan de slag gegaan met het opstellen van sectorale meerjarenagenda's. De Atlas Kansrijk opleiden is gebouwd en wordt, mede op basis van de behoeften van de gebruikers, verder doorontwikkeld in 2024, met als doel het goede gesprek in de sectorkamers te kunnen (blijven) voeren.

In 2022 heeft het bestuur van SBB besloten om de Stuurgroep toekomstgerichte arbeidsmarktinformatie voor het mbo in te stellen. De stuurgroep heeft de opdracht om te komen tot een structurele aanpak voor het aanbieden van objectieve, toekomstgerichte arbeidsmarktinformatie over het mbo aan

studiekezers. In november 2023 heeft de Stuurgroep geadviseerd aan het bestuur over deze aanpak en het model van de nieuwe indicator Baankans, waarna publicatie heeft plaatsgevonden in december 2023.

### 5.2 Genereren van arbeidsmarkt, bpv en doelmatigheidsinformatie

SBB stelt aan studenten, beroepsonderwijs, bedrijfsleven en andere belanghebbenden onafhankelijke, actuele en toegankelijke en bruikbare informatie beschikbaar over de arbeidsmarkt, de stagemarkt en de aansluiting tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Deze informatie is ook onmisbaar voor de uitvoering van de wettelijke taken kwalificeren & examineren en beroepspraktijkvorming. Het team Arbeidsmarkt Beroepspraktijkvorming en Doelmatigheidsinformatie (ABD) heeft onder andere onderstaande resultaten behaald.

Kans op stage, kans op werk 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 verantwoordingsrapportages gepubliceerd.

#### Kans op stage

Het project Kans op stage 2023 is afgerond. De resultaten zijn eind november 2023 gepubliceerd op KiesMBO. Destijds is naar aanleiding van de coronacrisis gestart met het inventariseren van stageknelpunten. Vervolgens is doorlopend gerapporteerd over de gesignaleerde de knelpunten. Deze informatie en de onderliggende verklaring van de tekorten zijn gepubliceerd in de voorgangsrapportages aan bestuur en het ministerie van OCW.

In de loop van 2023 is een structurele tool ontwikkeld om stageknelpunten permanent te inventariseren en te borgen binnen de reguliere bedrijfsprocessen. Ook doorlopend meten we de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming met de BPV Kwaliteitsmonitor. De vragenlijst van dit instrument is aangevuld met enkele vragen ten behoeve van de monitor stagepact. Op verzoek van de thema-adviescommissie BPV is onderzoek gedaan naar de beschikbare stageplekken/leerbanen en is hiertoe een dashboard ontwikkeld. Op deze manier zijn we in staat zowel bestuurlijk als sectoraal en regionaal inzicht te verschaffen.





### **Kans op werk**

In 2023 is het project Kans op werk samen met onderwijs en bedrijfsleven opnieuw gedefinieerd. De baankansen bieden inzicht in verleden heden en toekomst. De nieuwe indicator is eind 2023 gepubliceerd. Er is een dashboard met informatie voor stakeholders en studiekeuzebegeleiders ontwikkeld. Dit wordt met de genoemde doelgroepen verder uitgewerkt. De kwantitatieve cijfers zijn verrijkt met inhoudelijke gegevens van de sector. Op deze manier worden voor studiekeuzers ontwikkelingen geschetst die voor hen relevant zijn, maar niet in de data alleen tot uiting konden komen.

De enquête leerbedrijven is afgerond. De gegevens zijn gebruikt (naast de andere statistieken) voor publicatie(s) op KiesMBO. In het kader van Kansrijk opleiden is een vernieuwde database opgesteld en een Atlas (digitale rapportage) ontwikkeld. Deze is beproefd met de sectorkamers. Historische en cohortdata (vanaf 2012) over CBS arbeidsmarktinformatie (% met een baan, baan op niveau, startsalaris etc.) is verzameld en verwerkt.

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 2023 nieuwe rapportages voor de sectoren ICT en CI en Specialistisch vakmanschap geleverd. De trendverkenning kunstmatige intelligentie (KI) is afgerond en gepubliceerd. Hierbij is ook de database KI voor het mbo-werkveld gepubliceerd.

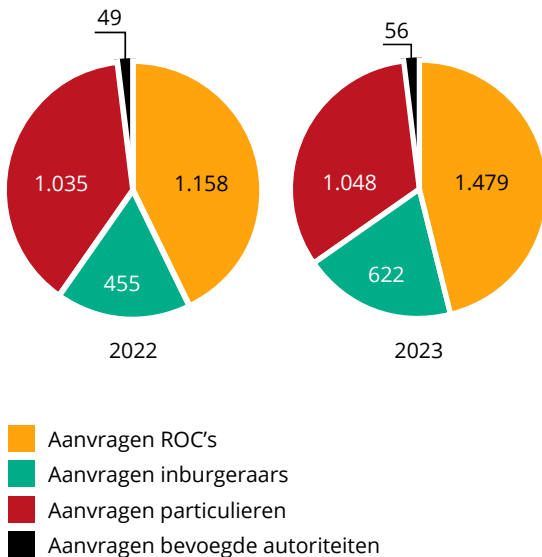
### **Leven lang ontwikkelen**

Leven lang ontwikkelen (LLO) krijgt steeds meer aandacht. Er is een dashboard ontwikkeld met voor SBB en stakeholders relevante informatie op dit gebied. De beschikbare data worden nog onderzocht op betrouwbaarheid en bruikbaarheid. In 2023 is een onderzoek afgerond naar mbo-certificaten. Hierin kwam de vraag naar voren in hoeverre onderwijs voor volwassenen wordt aangeboden en of – en in welke mate – dit ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Het plan voor onderzoek en informatie op het gebied van LLO wordt verder uitgewerkt. Alle rapporten en rapportages zijn gepubliceerd op de website van SBB.

## 6. Diplomawaardering en onderwijsvergelijking (D&O)

Het aantal aanvragen voor diplomawaardering en onderwijsvergelijking is aanzienlijk toegenomen. Zo heeft het Informatiecentrum Diplomawaardering (IcDW) voor Nuffic en SBB gezamenlijk 21.276 aanvragen verwerkt t.o.v. 17.489 in 2022, een stijging van circa 22%.

### Afgegeven waarderingen SBB



### Internationale diplomawaarderingen

De aanvragen diplomawaardering komen van ROC's, bevoegde autoriteiten voor toegang tot een beroep, SZW/DUO (inburgering), UWV, IND, DUO-studiefinanciering en van particuliere aanvragers.

In 2023 zijn er 1.479 adviezen aan ROC's uitgebracht (in 2022 waren dit er 1.158), een forse stijging (+28%). Ook het aantal afgehandelde aanvragen van inburgeraars steeg sterk: van 455 naar 622 (+37%). Het aantal aanvragen van particulieren bleef nagenoeg gelijk (1.048 in 2023 ten opzichte van 1.035 in 2022). Tenslotte zijn er 56 adviezen aan bevoegde autoriteiten uitgebracht; in 2022 waren dit er 49.

### Certificaatsupplementen

Als onderdeel van het Europass Consortium hield SBB zich bezig met het opstellen, vertalen en bevorderen van het gebruik van Certificaatsupplementen. Dit zijn korte samenvattingen van kwalificatiedossiers volgens een vastgesteld Europees model. In 2023 zijn er 45 Certificaatsupplementen op naam afgegeven. In 2022

waren dit er 26. Ook zijn er 209 standaard Certificaatsupplementen afgegeven, tegenover 164 in 2022.

### Afgeven van verklaringen

D&O gaf in 2023 de volgende verklaringen af:

- 38 AC-verklaringen (t.o.v. 34 in 2022). Een AC-verklaring is een hulpmiddel bij een aanvraag voor beroepserkenning van een Nederlander in een andere EU-lidstaat;
- 170 verklaringen van oud-Nederlandse diploma's (t.o.v. 179 in 2022). Dit zijn verklaringen over de waarde van oud-Nederlandse diploma's in vergelijking met de huidige kwalificatiestructuur;
- 38 verklaringen van een behaald diploma (t.o.v. 45 in 2022). Deze zijn vastgesteld op basis van de archieven van de oude kenniscentra.

### Adviseren over internationalisering

In 2023 adviseerde D&O het ministerie van OCW, in het interdepartementaal overleg Beroepskwalificaties over grensoverschrijdende thema's, zoals de versterking van de samenwerking in de (grens)regio's bij erkenningsproblematiek en de verdere implementatie van de EU-richtlijn betreffende de erkenning van beroepskwalificaties. In het afgelopen jaar was een belangrijk onderwerp de aanbeveling van de EU om de toegang van burgers van buiten de Unie te vergemakkelijken. In de tweede helft van 2023 heeft SBB op verzoek van OCW deelgenomen aan een pilot automatische erkenning. Dit was op initiatief van EU-voorzitter Spanje.

### Overige werkzaamheden

D&O hield zich het afgelopen jaar ook bezig met het onderhouden van kennis en expertise op het gebied van diplomawaardering en onderwijsvergelijking. Naast het bijhouden van de (onderwijs)ontwikkelingen in de verschillende landen, hebben de gevolgen van ontwikkelingen als modularisering en microcredentials voor diplomawaardering onze aandacht.

Verder droeg D&O zorg voor een adequaat aanvraag-afhandelingssysteem, inclusief het beheer van de website en systemen. De nieuwe IDW-website is in mei 2023 in gebruik genomen. Aan het eind van het jaar is de toegankelijkheidsverklaring afgegeven en de aansluiting op de Single Digital Gateway gerealiseerd. Verder is samen met Nuffic gewerkt aan een programma van eisen voor een nieuw digitaal



afhandelingssysteem van de buitenlandse diploma-waarderingen en is de aanbestedingsprocedure hiervoor in gang gezet.

Uiteraard was ook dit jaar het onderhouden van contacten met stakeholders, zoals Nuffic, ROC's en bevoegde autoriteiten belangrijk en hebben we de producten op het gebied van diplomawaardering en onderwijsvergelijking bij en met hen gepromoot.

## 7. Samenwerking en overkoepelende thema's

### 7.1 Sectoractiviteiten en sectorkamers

In 2023 zijn de negen sectorkamers en hun 33 marktsegmenten weer regelmatig bijeen geweest om sectorale zaken te bespreken en adviezen te geven. Het onderhoud aan en het ontwikkelen van nieuwe kwalificatieproducten was een terugkerend onderwerp. Een aantal cross-over kwalificaties heeft een definitieve status gekregen. Deze zijn geborgd in de kwalificatiestructuur. Er wordt steeds meer ervaring opgedaan met het samenwerken aan sectoroverstijgende kwalificatiedossiers. De sector MTLM is gestart met het ontwikkelen van een geheel nieuwe opleiding voor Drone-operators.

Bij de pilotsectoren TGO, ZWS en ZDV was Kansrijk opleiden een belangrijk thema. In dat kader zijn ook themasessies georganiseerd waarvoor een sectorkamer soms ook zijn marktsegmenten uitnodigde. Inmiddels zijn sectorale meerjarenagenda's opgesteld. De Sectorkamer ICTCI heeft de vernieuwde sectorale trendrapportage gepubliceerd. Er is een brede trendverkenning naar de impact van kunstmatige intelligentie op mbo-beroepen uitgevoerd. Dit is binnen veel sectoren besproken. Tot slot zijn diverse onderwerpen uit het Stagepact, waaronder sociale veiligheid aan de orde gekomen.

Er is extra aandacht voor borging van ervaring en kennis. Dit was nodig vanwege een flink aantal wisselingen in de sectorkamers onder andere als gevolg van aflopende termijnen. Enkele leden zijn voor een derde termijn benoemd.

### 7.2 Regionale aanpak

SBB voert in de regio actief en zichtbaar zijn wettelijke en additionele taken uit en biedt ondersteuning om een optimaal gebruik van de mbo-infrastructuur te stimuleren. Vanuit 24 multidisciplinaire SBB-regioteams worden onderwijs en bedrijfsleven en regionale partners vraaggericht ondersteund vanuit de wettelijke en additionele taken, diensten en producten van SBB. Voor het bedrijfsleven is de integrale dienstverlening gebundeld in de kwaliteitskaart voor leerbedrijven. Voor de scholen is de dienstverlening gebundeld in de gespreksagenda onderwijs.

In de regio wordt invulling gegeven aan het schoolaccountmanagement en de ondersteuning van de regionale samenwerking van onderwijs en/of bedrijfsleven met de overheid. Dit moet zorgen voor een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook wordt op deze wijze invulling gegeven aan de verbinding regio-landelijk en sectoraal binnen SBB. Samen met onderwijsinstellingen, leerbedrijven, brancheorganisaties, Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen en gemeenten worden gerichte acties uitgevoerd om tekorten aan stages en leerbanen op te lossen. Hierdoor is een gerichte aanpak per opleiding en regio mogelijk. Met alle scholen heeft SBB contact op operationeel, beleidsmatig en bestuurlijk niveau. Op deze manier is er zicht op knelpunten in vraag en aanbod van stages en leerbanen en kan hierop met elkaar worden geacteerd. In 2023 gebeurde dit op basis van gezamenlijke actieagenda's, waarbij er aandacht was voor actuele thema's en ontwikkelingen, zoals het Stagepact.

Voor de inzet van praktijkleren voor werkenden en werkzoekenden draagt SBB, in samenwerking met UWV, op regionaal niveau bij aan de planvorming door informatie aan te leveren over kansrijke sectoren en leerbanen in de regio. Ook adviseert SBB over de mogelijkheden voor kortdurende om- en bijscholing in de derde leerweg. Door middel van leerbanenmarkt.nl wordt zichtbaar welke leerbanen in de regio beschikbaar zijn. Een tekort aan leerbanen moet gemeld worden via het Meldpunt Stage- en leerbanentekorten.

In de uitvoering van de dienstverlening draagt SBB bij aan de regionale mobiliteitsaanpak door middel van:

1. Participatie in de 35 regionale mobiliteitsteams en de regionale werkcentra (in oprichting).
2. Bieden van inzicht in leermogelijkheden bij erkende leerbedrijven, onder meer door middel van Leerbanenmarkt.nl.
3. Helpen bij het werven van nieuwe stages en leerbanen, na melding via het Meldpunt Stage- en leerbanentekorten.
4. Ondersteunen bij het ontwikkelen van nieuwe mbo-certificaten voor kansrijke sectoren en het geven van informatie over bestaande mbo-certificaten.

Informereren van leerbedrijven en scholen over bestaande opties om via werken en praktijkleren een mbo-diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring te behalen.

Informatie geven over kansrijke sectoren met feiten en cijfers over de arbeidsmarkt en beroepen, onder meer door een regionale versie van de inspiratiekaart om- en bijscholing via het mbo.

### 7.3 Studenten

In de Studentenkamer, waarin de studentenorganisatie JOB MBO, FNV Jong en CNV Jongeren de directie van SBB adviseren, wordt de inbreng van mbo-studenten besproken. In 2023 heeft de Studentenkamer advies gegeven over de aanpassing van het BPV-protocol en over het thema toekomstgerichte arbeidsmarkt-informatie. Huidige en aankomende mbo-studenten worden niet alleen geconsulteerd bij de BPV Monitor, maar worden ook bevraagd bij specifieke projecten of thema's zoals KiesMBO en Studie in cijfers.

### 7.4 Servicedesk

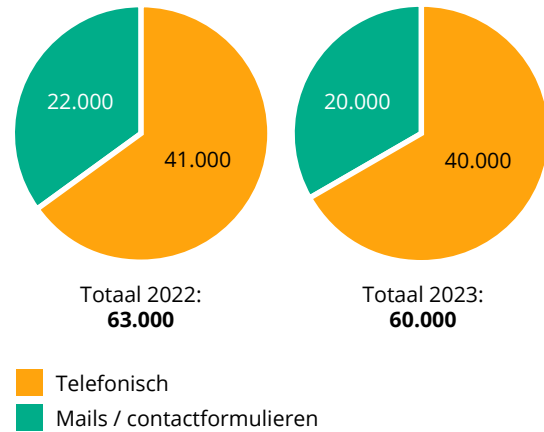
De Servicedesk is verantwoordelijk voor een goede bereikbaarheid van SBB via diverse kanalen (telefoon, mail en chat). Uitgangspunt voor de telefonische dienstverlening is dat we klanten snel te woord staan en dat zoveel mogelijk vragen direct worden afgehandeld. In 2023 is 77% van ruim 40.000 telefonische contacten binnen één minuut te woord gestaan.

Naast de telefonische contacten werden bijna 20.000 mails en contactformulieren behandeld. Door middel van de chatfunctie (duizend contacten) werden vragen van vooral studenten via Stagemarkt en Leerbanenmarkt beantwoord.

Klanten hadden dit jaar wat minder vragen voor de Servicedesk dan vorig jaar. In totaal lag het aantal klantcontacten op ruim 60.000 waarbij tachtig procent van de klanten direct bij de Servicedesk kon worden geholpen. Ruim acht op de tien klanten geeft aan dat het antwoord aansloot bij hun inhoudelijke vraag, terwijl 93% van de onderzoeksgroep zegt zich geholpen te voelen met de reactie van de Servicedesk.

De klanttevredenheid laat een lichte stijging zien ten opzichte van 2022: van 53 naar 56 (in termen van NPS score). Opvallend is dat een hoog aantal klanten, 61%, de (telefonische) dienstverlening met het cijfer negen of tien waardeert; slechts vijf procent geeft een cijfer van zes of lager.

### Klantcontacten servicedesk



Daarnaast ondersteunt de Servicedesk het bpv-proces op datakwaliteit. Het gaat dan om een check op nieuwe aanmeldingen en controle op alle erkenningsbrieven die verzonden worden.

### 7.5 Expertisepunt specialistisch vakmanschap

Het Expertisepunt specialistisch vakmanschap (Expertisepunt SV) ondersteunt kleine en unieke beroepen en hun opleidingen op mbo-niveau. Het Coalitieakkoord 2021-2025 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst' besteedt onder de noemer 'sterker beroepsonderwijs' specifieke aandacht aan het stimuleren van arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen in techniekhavo en het kleinschalig vakonderwijs. Vanuit dat kader is er vanaf 2023 structurele financiering voor het Expertisepunt specialistisch vakmanschap.

Het Expertisepunt SV werkt aan vier kernactiviteiten:

- Delen van expertise en het behandelen van meldingen/signalen.
- Signaleren en agenderen van knelpunten specialistisch vakmanschap (data, onderzoek).
- Vergroten van zichtbaarheid van kleine, specialistische en ambachtelijke beroepen en opleidingen.
- Onderhouden van een netwerk van stakeholders, opleidingen en branches ter versterking van gezamenlijke doelen.

Voor deze kernactiviteiten zijn acht doelstellingen geformuleerd:

1. Het Expertisepunt SV adviseert en ondersteunt bij meldingen en signalen van bedreigde opleidingen en / of beroepsgroepen.
2. Het Expertisepunt SV draagt bij aan het delen van expertise door kennis, ervaringen en informatie over specialistisch vakmanschap voor stakeholders beschikbaar te stellen.
3. Het Expertisepunt SV verkent de mogelijkheden binnen specialistisch vakmanschap voor de invulling van leven lang ontwikkelen voor werkenden en werkzoekenden.
4. Het Expertisepunt SV signaleert knelpunten van kleine, specialistische vakopleidingen en beroepen.
5. Het Expertisepunt SV agendeert knelpunten van kleine, specialistische vakopleidingen en beroepen bij de overlegtafels van SBB, het Ministerie van OCW, in het Sectoroverleg Ambachten en bij andere relevante stakeholders om te streven naar oplossingsrichtingen van deze knelpunten.
6. Decanen en mentoren krijgen meer zicht op opleidingen voor klein, specialistisch vakmanschap zodat deze informatie kan worden gedeeld met studiekeuzers en hun ouders met het doel daardoor meer instroom te genereren.
7. Beroepen en opleidingen in beeld brengen.
8. Onderhouden netwerk van stakeholders, opleidingen en branches ter versterking gezamenlijke doelen.

In 2023 lag de focus op het op orde krijgen van de basis, het netwerk en specifiek het opzetten van het programma Zichtbaarheid. Dit moet bijdragen aan de zichtbaarheid en bekendheid van kleine, ambachtelijke en specialistische beroepen, hun opleiding in het mbo en het arbeidsmarktperspectief.

### 7.6 Toetsingskamer

De Toetsingskamer toetst onafhankelijk kwalificaties en kwalificatiedossiers, keuzedelen, certificaten en de gehele kwalificatiestructuur aan geldende toetsingskader en heeft enkele daaraan verwante taken.

#### Kwalificatiedossiers

De Toetsingskamer heeft dertig kwalificatiedossiers voorzien van een positief advies, gericht op de vaststelling per 1 oktober 2023. Het extra vaststellingsmoment in juli 2023 is gebruikt. Dit betrof de reguliere opvolging van enkele cross-over kwalificaties als onderdeel van eerder gemaakte

afspraken. De Toetsingskamer heeft aanvullend advies uitgebracht over de opvolging van de cross-over kwalificatie Zorgboerderij.

#### Keuzedelen, certificaten, overlapchecks en koppelverzoeken

Het aantal aanvragen voor overlapchecks is ten opzichte van 2022 met tien procent afgenomen. Dit is in lijn met onze doelstelling om het aantal vragen te verminderen. Dit is onder meer gerealiseerd door bij onderwijsinstellingen de bewustwording over de eigen verantwoordelijkheid te vergroten. Het aantal koppelverzoeken voor keuzedelen die zijn ontwikkeld voor 1 augustus 2020, is in 2023 verder afgenomen ten opzichte van 2022. Dit is een gevolg van de veranderaanpak keuzedelen.

Het aanbod van keuzedelen is ten opzichte van 2022 afgenomen. In totaal zijn 38 nieuwe keuzedelen van een positief advies voorzien en vastgesteld. Daarnaast zijn zestien keuzedelen welke voor onderhoud zijn aangeboden getoetst en vastgesteld. Er is wel een verschuiving geconstateerd van nieuw ontwikkelde keuzedelen naar het onderhoud van bestaande keuzedelen. In totaal ging het hier om zeventien keuzedelen.

Over geheel 2023 is het aanbod van certificaten, zowel verbonden aan keuzedelen als aan beroepsgerichte inhoud van kwalificaties toegenomen. Het accent lag hierbij op de certificaten gekoppeld aan de beroepsgerichte inhoud van kwalificaties. In totaal zijn 21 keuzedelen verbonden met een certificaat en zijn dertig certificaten verbonden met de beroepsgerichte inhoud van een kwalificatie. In dit kader moet specifiek het toekennen van certificaten aan beroepsgerichte onderdelen van de kwalificatie MBO-Verpleegkundige in relatie tot beroepsvereisten worden vermeld.

#### Experimenten

Het experiment 'Regeling cross-over kwalificaties mbo' eindigt op 31 juli 2025. In 2023 is in samenwerking met het ministerie van OCW, het bestuur van SBB en de sectorkamers SBB toegewerkt naar de afronding in de vorm van de inhoudelijke opvolging van drie- en vierjarige cross-over kwalificaties. Er is in 2023 geen aanbod geweest van nieuwe aanvragen voor een cross-over kwalificatie.

In vergelijking met 2022 is geconstateerd dat er sprake is van een:

- Toename van het aantal toetsingsmomenten voor kwalificatiedossiers.



- Verschuiving in het aanbod van keuzedelen tussen nieuw en onderhoud.
- Afname van het aantal aanvragen voor overlapchecks.
- Toename van het aantal toetsingsaanvragen voor certificaten.

### Overige activiteiten

- Het contentmanagementsysteem 'DigiK' (CMS) zal op termijn vervangen worden. Hiervoor zijn voorbereidende activiteiten gestart.
- De producten verbonden met de kwalificatiestructuur zijn gepubliceerd.
- Het portal kwalificatiestructuur is doorontwikkeld.
- De negende editie van de monitor keuzedelen is uitgevoerd. Naar verwachting is begin 2024 het volledige rapport beschikbaar.

### 7.7 Stagefonds VWS

Het Stagefonds Zorg is een subsidieregeling van het ministerie van VWS waarbij voor het studiejaar 2023/2024 een bedrag van 122 miljoen euro wordt verdeeld over stageverlenende zorgorganisaties. Doel van het stagefonds is het stimuleren van de instroom en doorstroom van zorgpersoneel naar de arbeidsmarkt. SBB verzorgt de voorbereiding voor de subsidieaanvragers en matcht de stagegegevens van de onderwijsinstellingen in zowel het mbo en hbo met de subsidiegerechtigde zorgorganisaties.

#### Resultaten

Het (operationele) Stagefondsjaar is bij SBB succesvol en geheel volgens planning verlopen. Eind juli 2023 is het definitieve concernbestand aan het ministerie van VWS opgeleverd. Op basis hiervan zijn medio augustus 2023 de betreffende zorginstellingen uitgenodigd een subsidieaanvraag te doen.

Eind 2023 is het ministerie gestart met een onderzoek naar de mogelijkheden om de uitvoering van de subsidieregeling Stagefonds Zorg op een andere wijze vorm te geven. In de loop van 2024 worden de uitkomsten van dit onderzoek verwacht en zullen deze met SBB worden besproken.

### 7.8 KiesMBO.nl

Met OCW zijn begin 2023 afspraken gemaakt over de financiering van doorontwikkeling, contentbeheer en communicatie naar de doelgroepen voor de periode 2023-2026.

Uit het bereikonderzoek is het afgelopen jaar gebleken dat het gebruik en de naamsbekendheid onder decanen blijvend erg hoog is. Onder mentoren zien we een sterke groei en onder scholieren en studenten een lichte groei in het gebruik en de naamsbekendheid ten opzichte van 2022. De website wordt vernieuwd, Er is strategisch gekozen voor een zogenaamde 'rebuild' van de volledige website. Hiermee wordt KiesMBO qua uiterlijk volledig vernieuwd met inbegrip van de onderliggende techniek.

In november 2023 is samen met Studiekeuze123 en het Expertisepunt LOB een studiekeuzeconferentie georganiseerd voor decanen, mentoren, studieloopbaanbegeleiders en beleidsmakers in het onderwijs. Om ouders meer te informeren over en te betrekken bij de studiekeuze van hun kind is er een specifiek op hen gerichte bewustwordingscampagne gevoerd.



## 8. Interne organisatie

### 8.1 HR

Eén van de doelstellingen van SBB is een wendbare en duurzame organisatie te zijn. In 2023 is daarom een optimalisatie doorgevoerd in de organisatiestructuur en is geïnvesteerd in de gewenste cultuur en bijbehorend leiderschap bij het management en medewerkers. Dit deden we onder andere in de leiderschapsdagen voor alle leidinggevendenden, het evenement 'Sterk in je werk' voor alle medewerkers en in de introductiesessies ter voorbereiding op de implementatie van organisatie-optimalisatie. In de focusgroepen cultuur met collega's uit alle organisatieonderdelen zijn piketpalen uitgezet voor het vervolgcultuurtraject. Zo zijn met als motto 'de mist trekt op uit de polder' sessies georganiseerd voor alle nieuwe organisatieonderdelen.

In de loop van 2023 is het nieuwe MT van start gegaan. De kwartiermakers hebben hun werk afgerond, zijn benoemd als manager en gestart als manager van het nieuwe organisatieonderdeel.

Om voldoende gekwalificeerd personeel te binden en gebonden te houden, is het belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn én te blijven. Zeker in de huidige (krappe) arbeidsmarkt. Er zijn diverse externe initiatieven ontplooid om SBB als werkgever zichtbaarder en bekender te maken. Maar ook intern zijn er stappen gezet om medewerkers een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket te kunnen bieden. Het behoud van vitale en bevoegen medewerkers is van belang. Op verschillende manieren is geïnvesteerd in team- en individuele ontwikkeling en is er aandacht voor de fysieke en mentale gezondheid van onze mensen. De in 2023 afgesloten cao kent een passende loonstijging.

### 8.2 Communicatie

De afdeling communicatie zet zich in om de meerwaarde van het werk en de rol van SBB te laten zien aan bedrijfsleven, onderwijs, studenten, politiek en overige stakeholders en de media. En richt zich daarbij op interne en externe communicatie. Op verschillende manieren wordt in communicatie-uitingen benadrukt hoe belangrijk de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en bedrijfsleven is voor de toekomst van werkend Nederland. Zo is er voor communicatie over het Stagepact en de Werkagenda

mbo een strategie geschreven en is de communicatiesamenwerking met de partners verstevigd.

#### WaU-project Content en communicatie

Vanuit het programma Werk aan Uitvoering (WaU) werkt SBB aan haar publieke dienstverlening. In het kader van 'de basis op orde brengen', bracht de afdeling communicatie in 2023 alle content van SBB per kanaal in kaart. Die inventarisatie biedt inzicht in onder andere de contenteigenaren en doelgroepen. Op basis van een analyse van de data, volgt een rapportage met aanbevelingen, kansen en mogelijke risico's.

#### Interne communicatie

In 2023 is een start gemaakt met de herinrichting van intranet. De organisatieverandering van SBB is in zowel structuur als cultuur ondersteund met advies en uitvoering. Ook is intern aandacht gevraagd voor het actieplan leven lang ontwikkelen (LLO), onder meer door interviews met collega's over hun aanpak bij het stimuleren van LLO (LLO Talks).

#### Externe communicatie

In 2023 hebben we een nieuwe corporate campagne ontwikkeld. Hierin laten we zien wat SBB voor het beroepsonderwijs en bedrijfsleven kan betekenen. In verschillende campagnerondes is onze naamsbekendheid vergroot. Daarnaast is externe aandacht gegenereerd voor het belang van een leven lang ontwikkelen.

#### Website en LinkedIn

In 2023 is een begin gemaakt met het analyseren van het gebruikersgedrag op de website en sociale media van SBB met de nieuwe tool Google Analytics 4. Dat maakt het mogelijk de komende jaren nog beter te analyseren hoe de content landt bij onze externe doelgroepen. Op basis daarvan wordt onze dienstverlening bijgestuurd en verbeterd. In 2023 is de website s-bb.nl ruim een miljoen keer bezocht. Er zijn 108 nieuwsberichten op de website gepubliceerd. De meeste artikelen zijn via onze LinkedIn-pagina onder de aandacht gebracht. Van medio februari 2023 tot eind 2023 kwamen er 2.687 nieuwe volgers van onze LinkedIn-pagina bij. Medio februari 2024 stond de teller op 18.601 volgers.





### 8.3 Informatie en Technologie (I&T)

Het jaar 2023 heeft voornamelijk in het teken gestaan van het doorontwikkelen van datagovernance. Ook het selecteren en implementeren van een nieuw dataplatform waarmee we eenduidige informatie voor SBB beschikbaar stellen was een belangrijk thema.

SBB zal als organisatie steeds meer datagedreven moeten worden om haar dienstverlening op een hoger niveau te kunnen brengen. De onvermijdelijke vraag dient zich aan op welke wijze we regie kunnen houden op de ontwikkelingen die op SBB af (gaan) komen. De organisatie staat aan de vooravond van een digitale transitie en zal daarin zelf de regie moeten nemen. De digitale transitie houdt ontegenzeggelijk ook een transitie naar een regieorganisatie in.

Ook stond 2023 in het teken van interne doorontwikkelingen met het inrichten van een IT run organisatie en het inrichten van CIO-Office binnen I&T.

De volwassenheid van de informatiebeveiliging voor geheel SBB heeft het afgelopen half jaar veel aandacht gekregen met als doel om dit op het vereiste niveau te brengen. SBB-breed zijn impactanalyses uitgevoerd bij elf van de meest kritieke afdelingen en informatiesystemen. De (bespreking van de) resultaten van deze analyses hebben een boost gegeven aan het bewustzijn en het draagvlak binnen SBB. Ook zijn er grote vorderingen geboekt bij de ontwikkeling van een bewustwordingsprogramma gericht op informatiebeveiliging. Alle medewerkers worden, in eerste instantie vrijwillig, in staat gesteld om een security training te volgen. Het voornemen is dat in 2025 deze training een verplichtend karakter zullen krijgen.

Het proces informatiebeveiliging is toegevoegd aan de interne audit.

### 8.4 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, het cao-overleg en diverse commissies, evenals de overleggen met het ministerie van OCW. Andere taken van het Bestuursbureau zijn het crisismanagement en de integriteitscoördinatie.

Het secretariaat plande tal van in- en externe vergaderingen. Voor het bestuur heeft het Bestuursbureau ingezet op optimalisering van de ondersteuning van het bestuur, bijvoorbeeld met de jaaragenda. In 2023 zijn de statuten van SBB en bijbehorende formele documenten geactualiseerd. De coördinatie van het crisismanagement is belegd bij het Bestuursbureau. Het MT heeft in 2023 het crishandboek vastgesteld. In 2024 krijgt dit een vervolg met een training.

### 8.5 Finance & Control (F&C)

#### Behaalde omzet en resultaten

De begroting 2023 is vastgesteld met een tekort op de gewone bedrijfsvoering van € 2,8 miljoen. Deels is dit tekort een resultaat van de disbalans tussen taken en beschikbare middelen. Zoals dat ook is vastgesteld in het rapport naar de toereikendheid van de financiering van SBB, dat in opdracht van de Eigenaar bij OCW is opgeleverd in 2023. Daarnaast werd met de keuze voor het tekort geanticipeerd op onderuitputting aan de lastenkant. Dit hangt samen met de gespannen arbeidsmarkt in Nederland. De gerealiseerde resultaten laten zien dat er voor wat betreft de lasten in 2023 inderdaad sprake was van een onderuitputting. Ook zijn er meevallende rentebaten. Daarnaast zijn de personeelslasten gestegen door de afspraken in de per 1 juli 2023 afgesloten CAO. Aan de batenkant was er ook sprake van hogere baten, met name door de ontvangen Loonprijscompensatie (LPO) en hogere subsidie- en rentebaten. Het jaar 2023 is afgesloten met een tekort van circa € 0,3 miljoen.

#### Solvabiliteit en liquiditeit

Het eigen vermogen is in 2023 gedaald van € 10,8 miljoen tot € 10,5 miljoen door het genoemde verlies in 2023 van € 0,3 miljoen. De egaliseringsreserve blijft daarmee net binnen de toegestane marge van tien procent van de verleende instellingssubsidie. De solvabiliteitsratio is in 2023 gedaald van 44% naar 30% met name door de eenmalige stijging van de kortlopende schulden met circa € 10 miljoen. De vlottende activa zijn in 2023 met circa € 11 miljoen gestegen. De liquiditeitsratio is hierdoor per saldo gedaald van 2,2 naar 1,6.

#### Kasstromen en financieringsbehoeften

Liquiditeitsanalyses zijn in 2023 onderdeel geworden van de kwartaalrapportages. De meest significante verschillen tussen begroting en prognose worden in deze liquiditeitsanalyses toegelicht. Daarnaast worden ook de relevante marktontwikkelingen beschreven in de liquiditeitsanalyses. Overigens is feitelijk sturen op



basis van deze liquiditeitsanalyses tot op heden niet nodig geweest, omdat SBB over voldoende liquide middelen beschikt en geen liquiditeitsrisico's loopt.

In 2023 is de rentevergoeding over de bankrekeningen sterk gestegen. Momenteel bedraagt de rentevergoeding over de hoofdrekening, de rekening "schatkistbankieren" bij de Generale Thesaurie van de rijksoverheid, ongeveer 3,9%. SBB heeft tevens de mogelijkheid om met schatkistbankieren deposito's af te sluiten bij de Nederlands Staat. De rentevergoedingen op deposito's liggen momenteel nog iets lager dan de rentevergoeding op de hoofdrekening. De komende periode zal worden onderzocht in hoeverre SBB baat heeft bij het op deposito zetten van een deel van de liquide middelen. Tot die tijd worden de verwachte rentebaten slechts beperkt meegenomen in de begroting.

### **Voornaamste risico's en onzekerheden**

De voornaamste risico's en onzekerheden voor SBB betreffen de disbalans tussen taken en beschikbare middelen en het feit dat het merendeel van de beschikbare middelen bestaat uit instellingssubsidies van het ministerie van OCW. Deze worden jaarlijks toegekend. De kosten zijn daarentegen voornamelijk terugkerend. Per 31 december kent de organisatie een egalisereserve van circa acht miljoen. Deze reserve kan worden aangewend als er in een bepaald jaar verlies wordt geleden. Verder is SBB in gesprek met het ministerie over de toereikendheid van de financiering.

Ieder kwartaal bespreekt het managementteam het strategisch risicoprofiel. Door het risicoprofiel ieder kwartaal aan de orde te laten komen blijft SBB oog houden voor de belangrijkste strategische risico's, kan de organisatie tijdig mitigerende maatregelen nemen en kan tijdig worden gereageerd wanneer een maatregel niet de juiste blijkt.

Het optimalisatietraject van de organisatiestructuur heeft minder impact gehad dan gedacht. Door beheersmaatregelen en tijdig kunnen bijsturen is het proces in goede banen geleid.

In 2023 heeft een eerste inventarisatie plaatsgevonden op het gebied van frauderisico's. SBB is voornemens om in 2024 en 2025 verder uitvoering te geven aan het frauderisicomanagement.

De risico's met betrekking tot financiële instrumenten zijn nader toegelicht in de jaarrekening.

### **Managementletter Accountant**

Op 16 november 2023 heeft de accountant zijn jaarlijkse managementletter uitgebracht. In deze nieuwe managementletter zijn van de dertig punten aan het begin van 2023 nog dertien aanbevelingen opgenomen en zijn er vier nieuwe aanbevelingen geformuleerd. Een van die aanbevelingen heeft een hoge prioriteit. Dit betreft de monitoring van superusers, een punt waar thans aan wordt gewerkt. Voor het onderdeel finance resteren geen openstaande punten meer. In het algemeen heeft de accountant de complimenten uitgesproken over de voortgang die SBB boekt bij het opvolgen van de aanbevelingen in de managementletter.

### **AVG - datalekken**

In 2023 zijn twee datalekken gemeld. Omdat er sprake was van slechts geringe risico's op negatieve gevolgen voor de betrokkenen heeft geen van deze lekken geleid tot een melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Waar nodig zijn corrigerende en preventieve maatregelen genomen om herhaling van incidenten te voorkomen.

## 9. Bestuur

SBB is een stichting met een algemeen bestuur en een dagelijks bestuur. De statutaire doelstelling van SBB is als volgt geformuleerd: 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 het vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord. Dit gaat ook over de wettelijke taken die de minister van OCW aan SBB heeft opgedragen.

De werkwijze en taakverdeling zijn opgenomen in de statuten. De minister heeft goedkeuring verleend aan de statuten en aan het bestuursreglement. In het directiestatuut is een aantal taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden gemandateerd aan de directie van SBB. De minister van OCW heeft SBB aangewezen als organisatie bedoeld in art. 1.5.1. van de Wet

educatie en beroepsonderwijs (WEB). SBB wordt volledig door de overheid gesubsidieerd. De maximale hoogte van de financiering van SBB is vastgelegd in de Rijksbegroting en is voorzien van een meerjarenraming. Ook ontvangt SBB (project)subsidies voor enkele taken.

Adnan Tekin fungeerde in 2023 als voorzitter van SBB. SBB kent een roulerend voorzitterschap, Claudia Reiner fungeerde in 2023 als vicevoorzitter. Het algemeen bestuur kiest uit zijn midden een dagelijks bestuur. Naast de roulerend voorzitters bestond dit dagelijks bestuur eind 2023 uit Bas van Weegberg en Joany Krijt. In 2023 zijn Frits Gronsveld en Elijah Alvares teruggetreden als bestuurslid. Fridse Mobach en Lina De Los Rios Torres traden toe tot het algemeen bestuur.

	Bestuurslid namens	Datum ingang (her)benoeming	Datum defungeren
Samenstelling algemeen bestuur per 31 december 2023			
J. Krijt (lid dagelijks bestuur)	Bekostigd onderwijs	1 mei 2020	1 mei 2024
A.Tekin (voorzitter)	Bekostigd onderwijs	1 juli 2020	1 juli 2024
R. Kooren	Bekostigd onderwijs	1 juli 2022	1 juli 2026
F. Mobach	Bekostigd onderwijs	14 december 2023	14 december 2027
C. Stevens	Niet bekostigd onderwijs	10 november 2022	10 november 2026
H. de Moel	Onderwijzend personeel	28 september 2021	28 september 2025
J. Kleiboer	Werkgevers	23 maart 2018	23 maart 2026
C. Reiner (vicevoorzitter)	Werkgevers	18 mei 2021	18 mei 2025
E. Douma	Werkgevers	1 april 2021	1 april 2025
B. van Weegberg (lid dagelijks bestuur)	Werknemers	28 september 2021	28 september 2025
J.P. Daems	Werknemers	29 september 2021	29 september 2025
L.V. De Los Rios Torres	Werknemers	28 september 2023	28 september 2027

	Bestuurslid namens	Datum ingang (her)benoeming	Datum terugtreden
Teruggetreden bestuursleden 1 januari 2023 - 31 december 2023			
E. Alvares	Werknemers	29 juni 2021	1 maart 2023
F. Gronsveld	Bekostigd onderwijs	1 september 2022	1 juli 2023

## 10. Vooruitblik

Ieder jaar stellen maatschappelijke ontwikkelingen SBB voor uitdagingen. In 2024 zijn dat vooral de aanhoudende personeelstekorten en de snel veranderende arbeidsmarkt. Voor SBB aanleiding voor het verscherpen van ambities en nieuwe prioriteiten.

De instroom van jongeren in het mbo neemt af. Tegelijkertijd is er een groeiende groep volwassen werkenden én werkzoekenden, die zich om- en bijschoolt via het mbo. SBB speelt proactief in op deze trends. Ook in 2024 zal SBB zich inzetten om leerbedrijven en scholen met elkaar te verbinden met het doel samen tot passende opleidingstrajecten te komen voor iedere student, jong en oud. Deze trajecten maken studenten duurzaam inzetbaar voor het werk dat er ligt, voor nu en in de toekomst.

Onze ambitie is niet alleen het bedrijfsleven te helpen met een oplossing voor het personeelstekort. Even belangrijk is het om studenten toe te leiden naar een kansrijke opleiding en de mogelijkheid zich een leven lang te ontwikkelen. Ook onderzoeken we hoe we de doorlopende leerlijn van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo kunnen verbeteren.

Om onze ambities waar te maken, blijven we alle mbo-studenten helpen om de best mogelijke stages en leerbanen te vinden, ongeacht leeftijd, ondersteuningsbehoefte of achtergrond. Ook geeft SBB in 2024 een extra impuls aan het versterken van de kwaliteit van stages en leerbanen, in lijn met de opgave vanuit het Stagepact. Dat doen we bijvoorbeeld door deskundigheid en bewustwording over gelijke kansen en sociale veiligheid te stimuleren bij leerbedrijven, adviseurs praktijkleren van SBB en subgroepen binnen het onderwijs.

SBB geeft een impuls aan leven lang ontwikkelen door blijvende inzet op de beschikbaarheid van leerbanen voor om- en bijscholing en door de ontwikkeling van mbo-certificaten. Ook blijven we werken aan een kwalificatiestructuur die aansluit op de dynamiek van de arbeidsmarkt. Belangrijke stap onderweg naar maatwerkscholing is een gezamenlijke taal om skills te beschrijven en zichtbaar te maken in de kwalificatiestructuur. Samen met UWV, TNO en CBS werkt SBB aan de ontwikkeling van deze taal, CompetentNL.

Succes maak je niet alleen op inhoud. Goed luisteren naar en handelen op basis van de wensen van onze publieksgroepen is minstens net zo bepalend. In dit jaarverslag leest u dat SBB in 2023 is gestart met het overheidsprogramma Werk aan Uitvoering (WaU): een betere dienstverlening voor 'burger en ondernemer'. We hebben geïnventariseerd waar de grootste verbeterkansen liggen. Die kansen vullen we in 2024 verder in. Optimale en actuele informatievoorziening voor klanten en een up-to-date digitalisering van onze dienstverlening zijn speerpunten. Dit zal zichtbaar worden op de diverse portalen van SBB, zoals MijnSBB voor leerbedrijven en onderwijsmedewerkers, Alles voor Praktijkopleiders, het portal Kwalificatiestructuur voor het onderwijs en Stagemarkt.nl voor studenten. SBB maakt werk van praktijkleren.



## 11. Begroting 2024

Omschrijving	Begroting 2024
<b>Instellingssubsidie wettelijke taken</b>	
Instellingssubsidie	65.773.000
VMBO/PRO/VSO	1.155.073
LLO/Stagediscriminatie	2.500.000
Expertisepunt SV	500.000
KiesMBO	600.000
<b>Subtotaal Structureel OCW Wettelijke Taken</b>	<b>70.528.073</b>
WaU	3.364.000
Stagepact Versterken kwaliteit	3.300.000
Extra middelen LLO/stagediscriminatie	1.700.000
KiesMBO	250.000
Kansrijk opleiden	1.000.000
LLO SZW	1.000.000
<b>Subtotaal Incidenteel OCW Wettelijke Taken</b>	<b>10.614.000</b>
<b>Projectsubsidies</b>	
Skills Nationaal groeifonds	2.790.000
<b>Subtotaal projectsubsidies</b>	<b>2.790.000</b>
Overige baten	
Stagefonds	1.018.522
IDW SZW	1.205.313
IDW BOL	52.500
IDW particulieren	1.119.300
<b>Subtotaal overige baten</b>	<b>3.395.635</b>
<b>Totaal baten</b>	<b>87.327.708</b>



<b>Omschrijving</b>	
01. Bruto salarissen, toelagen en werkgeverslasten	67.171.369
02. Opleidingskosten en overige personeelslasten	3.696.100
03. Inhuur op formatie	1.300.000
03x. Inhuur boven formatie	1.245.000
04. Huisvestingslasten	783.500
05. Automatiseringslasten	7.065.280
06. Communicatielasten	1.237.750
07. Accountantslasten	215.000
08. Uitbesteed werk en andere externe kosten	5.971.235
10. Afschrijvingskosten	525.000
11. Overig algemeen	916.000
<b>Totaal lasten</b>	<b>90.126.234</b>
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	<b>-2.798.527</b>
Vrijval bestemmingsreserves*	850.000
12. Financieel Resultaat	265.000
Inzet egaliseringsreserve	
DigiK ten laste van egaliseringsreserve	-765.000
Cross-overs t.l.v. egaliseringsreserve	-50.000
TMC archiefkosten t.l.v. egaliseringsreserve	-110.000
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>-2.608.527</b>
<b>*Uitwerking vrijval bestemmingsreserves</b>	
Afschrijvingen	150.000
LPO	700.000



## 12. Jaarrekening

### 12.1 Balans per 31 december 2023 (na resultaatbestemming)

		31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
<b>ACTIVA</b>					
<b>VASTE ACTIVA</b>					
<b>Materiële vaste activa</b>		1			
Inventaris en inrichting		525.049		373.332	
Verbouwing		292.558		413.618	
ICT		222.576		770.158	
<b>Totaal materiële vaste activa</b>		<b>1.040.183</b>		<b>1.557.108</b>	
<b>Totaal vaste activa</b>		<b>1.040.183</b>		<b>1.557.108</b>	
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
<b>Vorderingen</b>					
Debiteuren	2	7.754		-	
Vordering subsidies	3	764.978		353.719	
Overige vorderingen en overlopende activa	4	1.302.032		635.656	
<b>Totaal vorderingen</b>		<b>2.074.764</b>		<b>989.375</b>	
<b>Liquide middelen</b>	5	<b>32.701.718</b>		<b>22.360.278</b>	
<b>Totaal vlottende activa</b>		<b>34.776.482</b>		<b>23.349.653</b>	
<b>TOTAAL ACTIVA</b>		<b>35.816.665</b>		<b>24.906.761</b>	



## Balans per 31 december 2023 (na resultaatbestemming)

		31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
<b>PASSIVA</b>					
<b>Eigen vermogen</b>					
	6				
Egalisatiereserve		7.991.068		8.146.386	
Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie		294.324		415.383	
Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel		181.145		224.762	
Bestemmingsfonds LPO		2.100.000		2.100.000	
<b>Totaal Eigen vermogen</b>			<b>10.566.537</b>		<b>10.886.531</b>
<b>Voorzieningen</b>					
	7				
Voorziening WW / BWR		1.772.815		2.232.393	
Voorziening jubilea uitkeringen		528.099		469.203	
Voorziening langdurig zieken		340.656		174.021	
Voorziening levensfaseverlof		746.823		453.857	
<b>Totaal voorzieningen</b>			<b>3.388.393</b>		<b>3.329.474</b>
<b>Kortlopende schulden</b>					
Crediteuren		2.728.421		810.366	
Ministerie OCW	8	31.706		31.706	
Subsidieverplichtingen	9	3.830.384		3.105.791	
Belastingen en pensioenpremies	10	5.892.080		265.473	
Overige schulden en overlopende passiva	11	9.379.145		6.477.420	
<b>Totaal kortlopende schulden</b>			<b>21.861.735</b>		<b>10.690.756</b>
<b>TOTAAL PASSIVA</b>			<b>35.816.665</b>		<b>24.906.761</b>





## 12.2 Staat van baten en lasten 2023

### Staat van baten en lasten 2023

		2023		begroting 2023 *		2022	
		€	€	€	€	€	€
<b>BATEN</b>							
Subsidiebaten	12	81.807.887		76.738.665		68.445.891	
Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten	13	3.973.980		2.987.002		3.245.354	
Overige baten	14	20.278		10.000		45.704	
<b>TOTAAL BATEN</b>		<b>85.802.145</b>		<b>79.735.667</b>		<b>71.736.949</b>	
<b>LASTEN</b>							
Uitbesteed werk en andere externe kosten	15	6.823.169		10.962.973		5.470.853	
Personeelskosten (inclusief inhuur)	16	71.268.222		62.072.087		61.009.070	
Huisvesting	17	792.133		796.206		676.310	
Afschrijvingen	18	799.912		665.000		779.511	
Overige	19	7.392.693		8.040.227		5.913.665	
<b>TOTAAL LASTEN</b>		<b>87.076.129</b>		<b>82.536.493</b>		<b>73.849.409</b>	
<b>SALDO VAN BATEN EN LASTEN</b>		<b>-1.273.984</b>		<b>-2.800.826</b>		<b>-2.112.460</b>	
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	20	976.810				94.294	
Rentelasten en soortgelijke kosten	20	22.820		40.000		27.417	
<b>Financiële baten en lasten</b>		<b>953.990</b>		<b>-40.000</b>		<b>66.877</b>	
<b>RESULTAAT BOEKJAAR</b>		<b>-319.994</b>		<b>-2.840.826</b>		<b>-2.045.583</b>	

\*) Een aantal kosten in de begroting zijn geherrubriceerd voor vergelijkingsdoeleinden ten opzichte van de begroting in het jaarverslag 2022.

### Resultaatbestemming

	2023		2022	
	€	€	€	€
Onttrekking Egalisatiereserve	-155.318		-1.181.709	
Onttrekking Bestemmingsfonds LPO	-		-700.000	
Onttrekking Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie	-121.059		-121.058	
Mutatie Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel	-43.617		-42.816	
<b>Resultaat na bestemming</b>	<b>-319.994</b>		<b>-2.045.583</b>	



## 12.3 Kasstroomoverzicht over 2023

### Kasstroomoverzicht over 2023

	2023	2022
	€	€
<b>Saldo van baten en lasten</b>	<b>-1.273.984</b>	<b>-2.112.460</b>
<b>Aanpassingen voor:</b>		
Afschrijvingen materiële vaste activa	799.912	779.511
Mutatie voorzieningen	58.920	-1.710.137
<b>Verandering in werkkapitaal:</b>		
Mutatie vorderingen	-821.585	839.152
Mutatie kortlopende schulden	11.090.792	367.874
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	11.128.039	276.400
Ontvangen interest	713.007	94.294
Kosten beheer effecten	-22.820	-27.417
Belastingen resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	690.186	66.877
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>11.818.225</b>	<b>343.277</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
Investerings materiële vaste activa	-206.055	-666.105
Desinvesteringen materiële vaste activa	3.256	-
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-202.799</b>	<b>-666.105</b>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>		
Mutatie schuld Ministerie OCW	-	-
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b>10.341.442</b>	<b>-2.435.288</b>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:		
Stand per begin boekjaar	22.360.278	24.795.566
Mutaties in boekjaar	10.341.442	-2.435.288
<b>Stand per eind boekjaar</b>	<b>32.701.720</b>	<b>22.360.278</b>

## 12.4 Toelichting behorende tot de jaarrekening 2023

### 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 2023, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2023. 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 9.2 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-statuuut met onder andere als doel de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van SBB te beperken.

- Kredietrisico: SBB loopt beperkt kredietrisico op de vorderingen. Door een actief debiteurenbeheer is dit risico beheerst.
- Renterisico: SBB loopt 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 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.

### **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.

### **Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa**

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

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder 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 waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies. 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 waardeverminderingverlies 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 egalisereserve is het bedrag dat aan de egalisereserve kan worden toegevoegd zonder de maximale omvang daarvan te overschrijden. De maximale onttrekking aan de egalisereserve is het bedrag van de egalisereserve.

### **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/BWR rechten maar ook op mogelijke afkoopsommen of transitievergoedingen.

## **Voorzieningen**

### **Algemeen**

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

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

Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit eenzelfde overeenkomst worden niet in de balans opgenomen

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

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

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen. Het effect van de tijdswaarde 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 2023 een baan hebben gevonden maar mogelijk weer terugvallen in een uitkering (de zogenaamde herlevers), wordt uitgegaan van een maximaal risico voor wat betreft het (resterende) recht. Er wordt in de voorziening rekening gehouden met de (resterende) rechten van alle potentiële herlevers. Ook voor deeltijduitkeringen wordt uitgegaan van een maximaal risico door uit te gaan van het voor de deeltijdmedewerker maximale uitkeringsbedrag in enig jaar zoals bekend uit de UWV/Loyalisadministratie. Wanneer er voor een deeltijdmedewerker geen compleet uitkeringsbedrag bekend is, is een gemiddeld uitkeringsbedrag aangehouden.

### **Voorziening levensfaseverlof**

Voorziening ten behoeve van de levensfaseregeling zoals beschreven in de CAO wordt tegen nominale waarde gewaardeerd. Met de regeling levensregeling kunnen medewerkers met een volledige betrekking ervoor kiezen om maximaal 1 dag per week verlof te genieten tegen inlevering van 50% van het salaris over het gedeelte van de betrekking omvang waarvoor het verlof is verleend. De voorziening is bepaald aan de hand van de huidige deelnemers aan de levensfaseverlofregeling en de verwachte deelnemers. Factoren zoals historische deelnamepercentages en de verwachte uitstroom zijn meegenomen in de berekening om de omvang van de verwachte deelnemers te bepalen.

### **Voorziening jubilea uitkeringen:**

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

### **Voorzieningen langdurig zieken**

SBB is voor maximaal 2 jaar eigen risicodragers ten aanzien van het doorbetalen van loon bij langdurig zieken. Op basis van het aantal langdurig zieken is een voorziening opgenomen ter financiering van de doorbetaling van de loonkosten. De uitkeringslasten aan WGA/WIA van voormalig personeelsleden KBB's welke eigen risicodragers waren dienen door SBB, als rechtsopvolger, gedragen te worden.

### **Pensioenregeling**

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan de pensioenuitvoerder verschuldigde

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

De stichting is aangesloten bij een 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 dekkingsgraad van het betrokken bedrijfstakpensioenfonds bedraagt ultimo 2023 volgens opgave van het fonds 110,5 %. 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.

### **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.

### **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.

### **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 2023

### 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 2023				
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
<b>Boekwaarde per 1 januari 2023</b>	<b>373.332</b>	<b>413.618</b>	<b>770.158</b>	<b>1.557.108</b>
Mutaties				
Investeringsen	217.748	-	68.495	286.243
Afschrijvingen	-65.369	-121.059	-613.484	-799.912
Desinvesteringen aanschaffingswaarde	-2.794	-	-5.750	-8.544
Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	2.132	-	3.156	5.288
<b>Saldo mutaties</b>	<b>151.717</b>	<b>-121.059</b>	<b>-547.583</b>	<b>-516.925</b>
Stand per 31 december 2023				
Aanschaffingswaarde	1.264.817	1.210.587	2.308.443	4.783.847
Cumulatieve afschrijvingen	-739.768	-918.029	-2.085.867	-3.743.664
<b>Boekwaarde per 31 december 2023</b>	<b>525.049</b>	<b>292.558</b>	<b>222.576</b>	<b>1.040.183</b>
Afschrijvings-percentages	10% - 20%	10%	33% - 50%	

De investeringen in Inventaris en inrichting betreffen onder meer investeringen in thuiswerkplekken, laadpalen en audio-visuele ruimten en hulpmiddelen. De investeringen in ICT betreffen onder meer investeringen in i-pads en laptops. De desinvesteringen hebben geleid tot een boekwinst van € 2.058.



<b>Vlottende activa</b>	31-12-2023	31-12-2022
Vorderingen	€	€

## 2. Debiteuren

Stand per 31 december	<b>7.754</b>	-
-----------------------	--------------	---

De voorziening voor dubieuze debiteuren is nihil.

## 3. Vordering subsidies

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
IDW SZW	614.464	324.542
IDW Bol	25.441	29.177
Stagefonds 22/23	125.073	-
	<b>764.978</b>	<b>353.719</b>

## 4. Overige vorderingen en overlopende activa

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Nog te ontvangen rente	348.418	84.615
Transitoria actief	949.432	548.773
Overige vorderingen	4.182	2.268
	<b>1.302.032</b>	<b>635.656</b>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Transitoria actief bestaat uit kosten die door leveranciers vooruitgefactureerd zijn in 2023 maar betrekking hebben op het boekjaar 2024 en door SBB in 2023 betaald zijn. Het gaat hierbij om huurkosten, abonnementskosten, licentiekosten, automatiseringskosten, leasekosten en verzekeringskosten.

## 5. Liquide middelen

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Kas	381	639
Coöperatieve Rabobank U.A.	231.462	130.653
Agentschap van Generale Thesaurie Ministerie van Financiën	32.469.87	22.228.986
	<b>32.701.718</b>	<b>22.360.278</b>

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



## PASSIVA

<b>6. Eigen vermogen</b>	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Egalisatiereserve		
Stand per 1 januari	8.146.386	9.328.094
Onttrekking vanuit resultaatbestemming	-155.318	-1.181.709
Stand per 31 december	<b>7.991.068</b>	<b>8.146.386</b>

De jaarrekening 2023 is vastgesteld in de Algemene Bestuursvergadering gehouden op 24 mei 2024. Het Algemeen bestuur heeft de bestemming van het resultaat over het boekjaar 2023 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 verleende subsidie van dat jaar.

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie		
Stand per 1 januari	415.383	536.441
Onttrekking afschrijvingen	-121.059	-121.058
Stand per 31 december	<b>294.324</b>	<b>415.383</b>

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.

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel		
Stand per 1 januari		
Onttrekking	224.762	267.578
Herberekening	-	-
Stand per 31 december	-43.617	-42.816
	<b>181.145</b>	<b>224.762</b>

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 afgesteld dat daarvan een bestemmingsfonds wordt aangehouden.



	31-12-2023	31-12-2022
Bestemmingsfonds LPO	€	€
Stand per 1 januari	2.100.000	2.800.000
Toevoeging	-	-
Onttrekking	-	-700.000
Stand per 31 december	<b>2.100.000</b>	<b>2.100.000</b>

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

## 7. Voorzieningen

	Voorziening WW/BWR	Voorziening jubilea uitkeringen	Voorziening langdurig zieken	Voorziening levens- faseverlof	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2023</b>	2.232.393	469.203	174.021	453.857	<b>3.329.474</b>
Dotatie	-1.121.488	-35.180	-103.327	-191.811	<b>-1.451.806</b>
Onttrekking/Vrijval	661.910	94.076	269.962	484.777	<b>1.510.725</b>
<b>Stand per 31 december 2023</b>	<b>1.772.815</b>	<b>528.099</b>	<b>340.656</b>	<b>746.823</b>	<b>3.388.393</b>
< 1 jaar	824.642	34.020	271.534	222.149	<b>1.352.345</b>
1 - <5 jaar	948.173	81.467	69.122	290.663	<b>1.389.425</b>
5 jaar >	-	412.612	-	234.011	<b>646.623</b>
<b>Totaal</b>	<b>1.772.815</b>	<b>528.099</b>	<b>340.656</b>	<b>746.823</b>	<b>3.388.393</b>

De voorziening WW/BWR loopt naar verwachting in 2027-2029 af.



## Kortlopende schulden

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€

### 8. Ministerie OCW

Het verloop van de schuldbestand is als volgt:

Stand per 1 januari	31.706	31.706
Toevoeging vanuit Egalisatiereserve	-	-
Stand per 31 december	<b>31.706</b>	<b>31.706</b>

### 9. Subsidieverplichtingen

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€

De nog te besteden projectgelden bestaan uit:

Skills VMV	1.467.633	679.774
Actieplan	1.229.323	1.182.213
OCW Oriëntatieprogramma	500.000	-
Skills	287.030	235.414
Boris 2022	172.961	172.962
Actieplan extra werving	114.888	80.860
Meld- & Expertisepunt	58.549	68.626
MBO-Portal	-	524
Stagefonds 22/23	-	395.654
Boris 19/20	-	155.367
Boris 2021	-	134.397
	<b>3.830.384</b>	<b>3.105.791</b>

### 10. Belastingen en pensioenpremies

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Te betalen loonheffing	5.880.167	104.889
Overige	11.913	160.584
	<b>5.892.080</b>	<b>265.473</b>

In 2022 is de loonheffing over de maand december voor balansdatum afgedragen. Daarnaast is deze post toegenomen door in 2023 toegekende en in 2024 uitgekeerde CAO-afspraken.



## 11. Overige schulden en overlopende passiva

Personele schulden	7.143.108	4.337.156
Transitoria passief	2.236.037	2.140.264
	<b>9.379.145</b>	<b>6.477.420</b>

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 2022 bestaat voornamelijk uit in 2023 toegekende en in 2024 uitgekeerde CAO-afspraken en een stijging van de reservering voor vakantiedagen en vakantiegelden.

De transitoria passief bestaan uit af te rekenen diplomawaarderingen, WKR eindheffing en nog te ontvangen kostenfacturen.

### Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

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

	2024	2025 t/m 2027	2028 e.v.
	€	€	€
Lease-auto's	1.114.385	1.774.666	790.048
Huisvesting	538.927	801.349	-
<b>Stand per 31 december</b>	<b>1.653.312</b>	<b>2.576.015</b>	<b>790.048</b>

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 2023**

Baten	2023	Begroting	2022
	€	€	€
<b>12. Subsidiebaten</b>			
<b>Instellingssubsidie wettelijke taken</b>			
Subsidie OCW wettelijke taak MBO	65.473.349	58.708.349	58.984.042
Subsidie OCW wettelijke taak VMBO	1.155.073	1.158.316	524.000
Stagepact / Stagediscriminatie	5.000.000	5.000.000	-
Stagepact / SZW	1.000.000	1.000.000	-
Werk aan uitvoering (WAU)	1.775.000	2.307.000	191.000
Versterken kwaliteit	3.300.000	3.300.000	-
Kies MBO	850.000	600.000	763.958
Doelmatigheid	725.000	725.000	-
Meld- en expertisepunt	500.000	500.000	-
Oriëntatieprogramma's	-	500.000	-
Totaal instellingssubsidie	79.778.422	73.798.665	60.463.000
Aftopping maximum egalisatiereserve	-	-	-
	79.778.422	73.798.665	60.463.000

De toekenning is circa € 6 miljoen hoger dan begroot. De toename wordt onder meer verklaard door de toekenning van de LPO tranche voor 2023 van € 4.215.000 en de toekenning voor de aanpassing van het Loongebouw van € 2.300.000. Daar tegenover staan verlagingen van onder meer de toekenning WAU (532k) en het oriëntatieprogramma (500k).  
De omvang van de egalisatiereserve is gemaximeerd op 10% van het totaal van de verleende subsidie van dat jaar.

**Projectsubsidies**

Vaardig met vaardigheden	2.152.142	2.940.000	5.483.357
Skills - Crisisdienstverlening	-51.616	-	1.783.862
Actieplan	-81.137	-	101.225
Boris	-	-	457.945
Meld- en expertisepunt	10.076	-	156.502
Totaal projectsubsidies	2.029.465	2.940.000	7.982.891

**Totaal subsidiebaten**

**81.807.887      76.738.665      68.445.891**

Het project Vaardig met Vaardigheden is nog onderhanden en wordt in 2024 of later afgerekend. Na accountantscontrole zijn de overige 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 2024 verder afgerond worden.

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
<b>13. Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten</b>			
IDW (SZW)	1.453.378	900.000	1.084.361
IDW (BOL)	25.421	52.500	29.155
IDW (Loket/particulieren)	1.465.194	1.015.980	1.289.317
Stagefonds 2023/2024	35.007	-	-
Stagefonds 2022/2023	994.980	1.018.522	113.607
Stagefonds 2021/2022	-	-	728.914
<b>Totaal baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten</b>	<b>3.973.980</b>	<b>2.987.002</b>	<b>3.245.354</b>



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

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
<b>14. Overige baten</b>			
Overig	20.278	10.000	45.704
<b>Totaal overige baten</b>	<b>20.278</b>	<b>10.000</b>	<b>45.704</b>
<b>Totaal baten</b>	<b>85.802.145</b>	<b>79.735.667</b>	<b>71.736.949</b>

## Lasten

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
<b>15. Uitbesteed werk en andere externe kosten</b>			
Inkopen inhuur en levering	6.823.169	10.962.973	5.470.853
	<b>6.823.169</b>	<b>10.962.973</b>	<b>5.470.853</b>

De kosten voor uitbesteed werk en andere externe kosten zijn toegenomen ten opzichte van 2022 door in 2023 gestarte projecten.

De realisatie is lager dan begroot doordat de begrotingen van de programma's Werk aan Uitvoering en Stagepact bij het opstellen van de begrotingen nog niet kon worden onderverdeeld naar kostensoort en in zijn geheel zijn begroot op Inkopen inhuur en levering. De realisatie hiervan is deels verantwoord onder de salarislasten. Daarnaast is op deze programma's een onderbesteding gerealiseerd in 2023. Ook is de activiteit Oriëntatieprogramma in 2023 niet gerealiseerd.

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
<b>16. Personeel (inclusief inhuur)</b>			
Bruto salarissen en toelagen	38.630.273	34.540.411	33.753.744
Werkgeversdeel sociale lasten	7.116.606	6.745.338	6.367.366
Werkgeverslast ABP	6.181.233	6.580.818	6.394.695
Vakantiegeld en eindejaarsuitkering	6.380.840	5.758.215	5.704.808
Inhuur personeel	5.215.941	2.974.588	3.179.783
Vervoerskosten	2.677.256	2.661.323	2.305.053
Overige personeelskosten	4.607.978	2.811.394	3.271.093
Dotatie voorziening WW/BWR	458.096	-	32.528
	<b>71.268.222</b>	<b>62.072.087</b>	<b>61.009.070</b>

In 2023 zijn de personele lasten hoger dan begroot. Dit is met name het gevolg van meer medewerkers en de nieuwe CAO waarin een structurele loonstijging en een eenmalige uitkering is overeengekomen.

In 2023 waren gemiddeld 646 FTE werkzaam bij SBB (2022: 623 FTE). De verdeling naar organogram is als volgt:

	2023	2022
Directie	1	2
Uitvoering	524	503
Beleid	43	42
Staf afdelingen	78	76
<b>Totaal FTE</b>	<b>646</b>	<b>623</b>



	2023	Begroting	2021
	€	€	€
<b>17. Huisvesting</b>			
Huur (inclusief servicekosten niet afrekenbaar)	503.791	510.000	485.760
Schoonmaakkosten	95.472	89.500	90.980
Overige huisvestingskosten	192.870	196.706	99.570
<b>Totaal huisvestingskosten</b>	<b>792.133</b>	<b>796.206</b>	<b>676.310</b>

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
<b>18. Afschrijvingen</b>			
Afschrijvingskosten	799.912	665.000	779.511
<b>Totaal afschrijvingskosten</b>	<b>799.912</b>	<b>665.000</b>	<b>779.511</b>

	2023	Begroting	2022
	€	€	€
<b>19. Overige</b>			
Kosten automatisering(benodigdheden, licentiekosten en inhuur)	5.088.570	5.660.567	4.336.950
Communicatiekosten	1.135.015	1.355.460	689.392
Accountantskosten	201.388	207.000	222.859
Overige algemeen	967.721	817.200	664.464
<b>Totale overige kosten</b>	<b>7.392.693</b>	<b>8.040.227</b>	<b>5.913.665</b>

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

	KPMG Accountants N.V. 2023	Overig KPMG-netwerk 2023	Totaal KPMG 2023
Onderzoek van de jaarrekening	168.898	-	168.898
Andere controleopdrachten	30.904	-	30.904
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	1.586	1.586
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	<b>199.802</b>	<b>1.586</b>	<b>201.388</b>

	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	-	-	-
	<b>222.859</b>	<b>-</b>	<b>222.859</b>

De in de tabel vermelde honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2023 (2022) hebben betrekking op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2023 (2022), ongeacht of de werkzaamheden al gedurende het boekjaar 2023 (2022) zijn verricht.



<b>20. Financiële baten</b>	2023	Begroting	2022
	€	€	€
Rentebaten	976.810	-	94.294
<b>Totaal financiële baten</b>	<b>976.810</b>	<b>-</b>	<b>94.294</b>

De rentebaten betreffen voornamelijk de rentevergoeding inzake schatkistbankieren van het Agentschap van Generale ThesaurieMinisterie van Financiën.

<b>20. Financiële lasten</b>	2023	Begroting	2022
	€	€	€
Rentelasten	-	-	10.872
Kosten betalingsverkeer	22.820	40.000	16.545
<b>Totaal financiële lasten</b>	<b>22.820</b>	<b>40.000</b>	<b>27.417</b>

### 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 2023

De WNT is van toepassing op SBB. Het voor SBB toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 €223.000 (2022 €216.000).

### 1a. Bezoldiging topfunctionarissen

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

<b>Tabel 1a</b> <b>bedragen x € 1</b>	<b>J.C.W. Vlug</b>	<b>G. Veneboer</b>
<b>Functiegegevens</b>	<b>Directie voorzitter</b>	<b>Directeur uitvoering</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 - 31-12	01-01 - 07-05
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	173.495	62.177
Beloningen betaalbaar op termijn	22.829	7.995
<b>Subtotaal</b>	<b>196.325</b>	<b>70.171</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	223.000	77.592
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>196.325</b>	<b>70.171</b>
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.
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
<b>Bezoldiging</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	165.829	146.184
Beloningen betaalbaar op termijn	23.613	22.872
<b>Subtotaal</b>	<b>189.442</b>	<b>169.056</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	216.000	216.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>189.442</b>	<b>169.056</b>



**Tabel 1b Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12 bedragen x € 1**

O. van Son

<b>Functiegegevens</b>	<b>Directeur uitvoering a.i.</b>
Aanvang en einde functievervulling in 2023	11-04 t/m 31-12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	9
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	1262
<b>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</b>	
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	212
Maxima op basis van de normbedragen per maand	244.200
Individueel toepasselijke maximum gehele periode	<b>244.200</b>
<b>Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)</b>	
Bezoldiging in de betreffende periode	201.537
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	201.537
Onverschuldigde betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>201.537</b>

**Tabel 1d Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.900 of minder**

<b>Naam topfunctionaris</b>	<b>Functie</b>
A. Tekin	voorzitter
C. Reiner	vicevoorzitter
J. Kleiboer	lid
J. Krijt	lid
E. Douma	lid
H. de Moel	lid
B. van Weegberg	lid
J.P. Daems	lid
R. Kooren	lid
C. Stevens	lid
L. De Los Rios Torres	lid (benoeming 28-09-2023)
F. Mobach	lid (benoeming 14-12-2023)
E. Alvares	lid (teruggetreden 01-03-2023)
F. Gronsveld	lid (teruggetreden 01-07-2023)

### 3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.



## Ontvangst en besteding van de subsidie OCW

### Instellingssubsidie 2023

Bedragen in €

<b>Subsidie OCW Wettelijke taken</b>	<b>MBO</b>	<b>VO</b>	<b>Totaal</b>
Kenmerk	42206366	35022254	
Datum	15 november 2023	7 december 2022	
Zaaknummer	1300134	1300415	
Verplichtingnummer	MBO/560146302	VO/560146444	
<b>Bedrag van de toewijzing (conform beschikking)</b>	<b>79.123.349</b>	<b>1.155.073</b>	<b>80.278.422</b>
<b>Ontvangen tot en met jaarverslag</b>	<b>79.123.349</b>	<b>1.155.073</b>	<b>80.278.422</b>
<b>Terug te betalen oriëntatieprogramma</b>	<b>500.000</b>	<b>-</b>	<b>500.000</b>
<b>Vast te stellen instellingssubsidie</b>	<b>78.623.349</b>	<b>1.155.073</b>	<b>79.778.422</b>
<b>Instellingssubsidiekosten</b>	<b>78.945.931</b>	<b>1.152.483</b>	<b>80.098.416</b>
	<b>-322.582</b>	<b>2.590</b>	<b>-319.994</b>
<b>Onttrekking Bestemmingsfondsen</b>			
Onttrekking Bestemmingsfonds afschrijvingen transitie	119.317	1.742	121.059
Onttrekking Bestemmingsfonds WW/BWR zittend personeel	42.989	628	43.617
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>-160.276</b>	<b>4.959</b>	<b>-155.318</b>
Onttrekking egalisatiereserve	160.276	-4.959	155.318
<b>Te verrekenen overschot verslagjaar 2023</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Terug te betalen oriëntatieprogramma	500.000	-	500.000
<b>Te verrekenen instellingssubsidie verslagjaar 2023</b>	<b>500.000</b>	<b>-</b>	<b>500.000</b>

De gerealiseerde kosten en onttrekkingen zijn verbijzonderd over beide instellingssubsidies op basis van het toewijzingsbedrag.



**Ondertekening**

Zoetermeer, 24 mei 2024

J. Vlug  
Directievoorzitter

---

H. van der Brugge  
Directeur Dienstverlening

---

C. Reiner  
Voorzitter

---

A. Tekin  
Vice voorzitter

---

J. Kleiboer

---

E. Douma

---

J. Krijt

---

H. de Moel

---

B. van Weegberg

---

C. Stevens

---

J. Daems

---

R. Kooren

---

L. De Los Rios Torres

---

F. Mobach

---





## 13. Overige gegevens

### 13a. 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 2023 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 2023 en van het resultaat over 2023 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 2023 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 2023;
2. de staat van baten en lasten over 2023; 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 2023 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 2023 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 dienst-betrekkingen 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.

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 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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



hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting;

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

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

Den Haag, 31 mei 2024

KPMG Accountants N.V.

A.J.T. Eerden RA