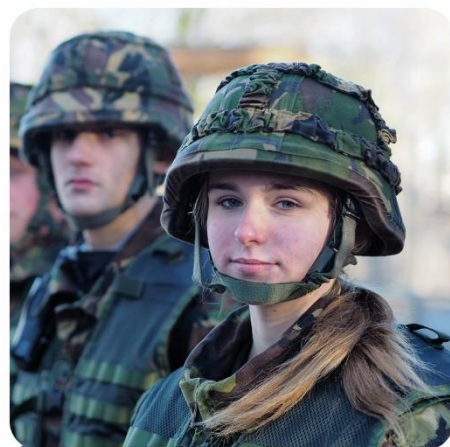




SAMEN. LEREN. DELEN



Geïntegreerd jaardocument

2019

Versie: Definitief

Vastgesteld door het cvb: 15 juni 2020

Goedgekeurd door de rvt: 23 juni 2020



Inhoud

Inhoud	1
Voorwoord college van bestuur	3
Leeswijzer	4
1 Over het Graafschap College	5
Kernactiviteiten	6
Missie	6
Visie	6
Juridische structuur	8
Interne organisatiestructuur	8
Sturing	9
Governance en horizontale dialoog	9
Huisvesting	13
2 Strategie	15
Realisatie strategie 2019	16
3 Studenten	26
Studentenpopulatie	27
Tevredenheid studenten	28
4 Onderwijs	29
Visie op onderwijs	30
Onderwijsaanbod	30
Opleidingen	31
Tevredenheid praktijkopleiders	37
Keuzedelen	37
Verantwoorde andere keuze urennorm en studieduur	38
Toelatingsbeleid en bindend studieadvies	38
5 Medewerkers	40
Formatie	41
Instroom en uitstroom	43
Formatiebeleid	44
Ziekteverzuim	45
Participatiewet	45
Personeelsbeleid	46
Graafschap Academie	47
Vitaliteit als speerpunt	47
Verlofregelingen	48
Werkdrukplan	48
Arbo- en veiligheidsbeleid	49
Vertrouwenspersonen voor medewerkers	50
Tevredenheid van medewerkers	50
6 Toezicht	51
Vierjaarlijks onderzoek onderwijsinspectie	52
Interne audits	52
Jaarverslag van de raad van toezicht	53
Jaarverslag Functionaris Gegevensbescherming	56
7 Klachtenafhandeling	58
Behandeling van klachten en incidenten	59



Vertrouwenspersonen	61
8 Medezeggenschap	62
Verslag van de Ondernemingsraad	63
Verslag van de studentenraad	66
9 Financiën en control	68
Bekostiging mbo-sector	69
Notitie helderheid bve	70
Analyse van de financiële situatie	72
Treasury	77
Continuïteitsparagraaf	77
Meerjarenbegroting	81
Intern risicobeheersings- en controlesysteem	86
Verwachtingen voor 2020 en volgende jaren	90
Contactgegevens	92
10 Jaarrekening	93
Geconsolideerde balans per 31 december 2019	94
Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2019	95
Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2019	96
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening	98
Grondslagen voor de waardering van activa en passiva	100
Grondslagen voor de resultaatbepaling	105
Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening	107
Enkelvoudige balans per 31 december 2019	126
Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019	127
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de enkelvoudige jaarrekening	128
Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening	129
Bijlagen	152
1 Verklaring bevoegd gezag	153
2 Overzicht leden raad van toezicht	154
3 Overzicht verbonden partijen (model E)	155
4 Verantwoording van subsidies OCW (model G)	157
5 WNT-verantwoording 2019 Stichting BVE Oost-Gelderland	159



Voorwoord college van bestuur

Wij kijken in dit geïntegreerd jaardocument met voldoening terug op het jaar 2019. Het was een bewogen jaar, in vele opzichten, waarin herijking en herinrichting belangrijke thema's waren.

Herijking van onze strategie in een nieuw strategisch plan 2019-2022: Samen.Leren.Delen. met daarin verwerkt onze kwaliteitsafspraken met en voor de regio.

Herinrichting van de bedrijfsvoering binnen het Graafschap College in de nieuwe sectoren Dienstverlening en Ontwikkeling, en - daarmee verbonden - een gedeeltelijke herinrichting van de organisatiestructuur en het instellingsmanagementteam (als uitvloeisel van het advies omtrent Bedrijfsvoering*). Diverse medewerkers gingen in nieuwe posities en op andere plekken aan het werk en vier nieuwe sectordirecteuren namen plaats in het instellingsmanagementteam. In deze dynamische context zijn we ook gestart met leiderschapsontwikkeling als extra vliegwiel voor de ontwikkeling naar één Graafschap College (1GC).

Ook werd dit jaar gewerkt vanuit nieuwe uitgangspunten omtrent sturing en verantwoording, in combinatie met een nieuw ontworpen strategiematrix. Tijdens de triaalgesprekken hebben wij samen met de sectordirecteuren, concerncontroller en de bestuurssecretaris richting gegeven en de route uitgezet om resultaten te behalen. Bij dit alles was er veel beweging en verandering. Als versterking van de examenorganisatie is de herpositionering van de vijf sectorale examencommissies in 2019 gerealiseerd en werd met het oog op de toekomst ook een herijking van de strategische huisvestingskoers ontwikkeld.

Het motto van het nieuwe strategisch plan: Samen.Leren.Delen. is na een prachtig startschot tijdens de eerste medewerkersdag in januari 2019 op talloze plekken in de organisatie ter hand en ter harte genomen. Iedere medewerker heeft een persoonlijk scholingsbudget gekregen. Meer dan voorheen wordt over de grenzen van sectoren, teams, taakgebieden en expertises samengewerkt. Daarnaast zijn ook naar buiten toe regionale samenwerkingsverbanden goed op de kaart gezet en leiden deze tot mooie kansen en concrete projecten. De toekenning van de Regiodeal aan de Achterhoek door het Rijk leverde een extra impuls op, waardoor het Smart Business Centre in Uft en het Grensland College konden starten.

Het jaar 2019 was echter ook een jaar waarin het Graafschap College moeilijke gebeurtenissen te verwerken kreeg. Door ernstige ziekte ontvielen ons diverse toegewijde medewerkers en de sector Techniek & Informatica werd binnen een aantal maanden vijf keer geconfronteerd met het tragische verlies van jonge studenten. Dit heeft op velen grote indruk gemaakt. Juist op deze momenten ervaren we dat we samen één leergemeenschap zijn waarin we mooie én verdrietige momenten met elkaar delen.

Tijdens de voorbereidingen op het vierjaarlijks onderzoek van de onderwijsinspectie hebben we expliciet gereflecteerd op onze kwaliteit van het onderwijs. We hebben geconstateerd dat de processen rondom examinering nog niet overal op orde zijn, ondanks de verbetermaatregelen die al werden ingezet. We zien dat de structurele aandacht voor kwaliteit helaas nog niet altijd tot het gewenste resultaat leidt. Tegelijk liet dit inspectieonderzoek ons ook het vertrouwde beeld zien van mooie onderwijsprocessen met een goede studentbegeleiding en kregen opleidingen terechte complimenten over de kwaliteit en de bevologenheid van de betrokken medewerkers.

In 2019 werd duidelijk dat Sarien in de zomer van 2020 afscheid gaat nemen van het Graafschap College. Maar voor dat zover is, stellen we vast dat er in het afgelopen jaar veel is gebeurd en dat er in 2020 ook nog veel te doen is. Vanuit dat besef geeft het ons vertrouwen dat medewerkers en studenten van het Graafschap College samen met onze partners in de regio steeds weer en steeds meer samen leren én samen delen. En daar zetten we met z'n allen de schouders onder!

Mirjam Koster en Sarien Shkolnik
college van bestuur



Leeswijzer

Dit geïntegreerd jaardocument geeft de belangrijkste ontwikkelingen weer van het Graafschap College gedurende het verslagjaar 2019.

Hoofdstuk 1 Over het Graafschap College beschrijft de organisatie en de context waarin het Graafschap College werkt (governance en horizontale dialoog).

In hoofdstuk 2 Strategie staat de realisering van onze strategische doelstellingen centraal. Aan welke doelstellingen en opdrachten is in 2019 hard gewerkt en welke resultaten heeft dit opgeleverd? Hierover wordt mede gerapporteerd in het licht van de landelijke speerpunten en de kwaliteitsagenda die in onze strategie zijn opgenomen.

In hoofdstuk 3 worden de ontwikkelingen weergegeven in onze studentpopulatie.

Hoofdstuk 4 Onderwijs beschrijft ons onderwijsaanbod van regulier beroepsonderwijs, vavo, educatie en maatwerk, op welke wijze dit portfolio wordt afgestemd en op welke manier wordt omgegaan met keuzedelen en studieduur.

Hoofdstuk 5 Medewerkers gaat in op ons personeelsbeleid, de formatieontwikkelingen, en op diverse zaken rond scholing, Arbo en verlofregelingen voor medewerkers.

Hoofdstuk 6 Toezicht geeft de resultaten weer van intern en extern toezicht, zoals interne audits en inspectietoezicht. Dit hoofdstuk bevat tevens het jaarverslag van de raad van toezicht en het jaarverslag van de functionaris gegevensbescherming.

In hoofdstuk 7 beschrijven we de klachtenafhandeling en kijken we terug op het werk van de vertrouwenspersonen.

Hoofdstuk 8 Medezeggenschap bevat de verslagen van de ondernemingsraad en de studentenraad.

Hoofdstuk 9 Financiën en control handelt over de belangrijkste financiële ontwikkelingen in 2019 en de verwachte ontwikkelingen en risicobeheersing in de nabije toekomst en wordt tenslotte gevolgd door hoofdstuk 10 waarin de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekening 2019 zijn opgenomen.

In de bijlagen staan de overzichten van de samenstelling en nevenfuncties van college van bestuur en raad van toezicht, gevolgd door diverse bijlagen bij de jaarrekening.

Over het Graafschap College

1





Dit hoofdstuk beschrijft de activiteiten van het Graafschap College en gaat in op de missie, visie en strategie en op de inrichting en sturing van de organisatie. Daarnaast gaan wij in op de wijze waarop de organisatie in verbinding staat met diverse stakeholders. Het functioneren van de governance wordt kort beschreven en tenslotte volgt een schets van de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting.

Kernactiviteiten

Het Graafschap College is een regionaal opleidings centrum (roc) voor beroepsonderwijs, educatie en maatwerk in de Achterhoek en de Liemers. Er wordt onderwijs aangeboden in nagenoeg alle richtingen en op verschillende niveaus (niveau 1 tot en met 4, maatwerk- en bedrijfsopleidingen en Associate Degree opleidingen samen met hbo's), vanuit meerdere locaties in Doetinchem, Groenlo en Winterswijk. Het Graafschap College heeft circa 10.000 studenten en er werken ruim 900 medewerkers. Daarmee is het – landelijk gezien – een middelgroot roc. Onze opleidingen worden aangeboden vanuit een viertal onderwijssectoren, waarin verwante opleidingen geclusterd zijn:

- Economie & Dienstverlening (bol en bbl opleidingen in het economisch domein)
- Educatie & Participatie (Entreeonderwijs, Educatie (vavo, taalschool en inburgering en maatwerkscholing Mijn School)
- Techniek & Informatica (bol en bbl opleidingen in de domeinen techniek en informatica)
- Zorg, Welzijn & Sport (bol en bbl opleidingen in de domeinen zorg, welzijn en sport)

Het Graafschap College staat bekend als een goed roc, waar de resultaten al jaren bovengemiddeld zijn. Onze studenten en praktijkopleiders zijn tevreden over ons onderwijs. Onze docenten staan bekend om hun goede persoonlijke begeleiding en kennis. De waardering van onze medewerkers voor het Graafschap College als werkgever is bovengemiddeld. Het Graafschap College is bovendien volop verbonden met de regio.

Missie

Vanuit de overtuiging dat iedereen talent en ambitie heeft, biedt het Graafschap College studenten en medewerkers maximaal de gelegenheid om die talenten te ontwikkelen en hiermee aantoonbaar bij te dragen aan een zo goed mogelijke voorbereiding op beroep, werk en het leven, in iedere levensfase en op elk individueel niveau. Het Graafschap College is zo een belangrijke partner voor een leven lang ontwikkelen en draagt daarmee substantieel bij aan de vitaliteit en de leefbaarheid van de regio. Het Graafschap College staat voor hybride, innovatief en gepersonaliseerd (beroeps)onderwijs dat relevant is voor de samenleving en gericht is op een optimale aansluiting op de arbeidsmarkt en vervolgonderwijs.

Visie

Met de herijking van het strategisch plan heeft het Graafschap College met ingang van 2019 drie kernwoorden centraal gesteld in haar visie op de organisatie: Samen.Leren.Delen. Deze vormen voor iedere student en medewerker in de komende jaren de leidraad. Samen leren, samen delen en samen leren delen past bij ons én onze regio. Het zijn voor ons 'werkwoorden' (woorden waar we iedere dag aan en mee werken).



Samen.

Samen met onze partners in de regio en daarbuiten gaan we meer samen leren, nog meer samen delen en samen innoveren. Wij vinden het daarom essentieel om op een duurzame manier met de omgeving, de studenten, het onderwijs- en beroepenveld in verbinding te staan. Het Graafschap College wil betrouwbaar zijn als partner. De school neemt de maatschappelijke verantwoordelijkheid voor mens en omgeving serieus en omarmt de 17 ontwikkeldoelen van de Verenigde Naties en vier in het bijzonder:

- **Inclusief**, gelijkwaardig en kwalitatief **onderwijs** voor iedereen
- Inclusieve, economische groei, werkgelegenheid en **fatsoenlijk werk voor iedereen**
- **Duurzame consumptie en productie**
- Versterken van het **mondiaal partnerschap** om doelen te bereiken.

Medewerkers van het Graafschap College werken samen vanuit persoonlijke aandacht en betrokkenheid. Daarbij realiseren we binnen het Graafschap College een betere samenwerking tussen alle collega's. Het 'samen' komt bij voorkeur tot stand in een kleinschalige structuur. Zowel in- als extern worden banden gecreëerd en aangehaald. De medewerker van het Graafschap College neemt een actieve rol in de regio en stimuleert de totstandkoming van sociale en economisch relevante verbindingen tussen partijen en individuen met een wederzijds belang en leert zijn studenten hetzelfde te doen.

Leren.

Overall in onze organisatie staat leren centraal: denken en doen met een lerende houding, vanuit creativiteit en autonomie. Leren voor, met en van onze studenten, maar ook voor en met werkenden en werkzoekenden, die via onderwijs hun positie op de arbeidsmarkt willen verbeteren. Leren in een lerende organisatie door slimme werkwijzen, onderwijsinnovaties en digitalisering. Leren om vorm te geven aan de doelstelling van leven lang ontwikkelen. Leren als een creatief proces. Onze medewerkers staan bewust in hun werk en omgeving en hebben een open en verkennende leerhouding, die zij ook stimuleren bij de studenten.

Opleiden voor de wereld van morgen betekent onderwijs verzorgen dat aanzet tot creatief en innovatief denken en handelen. Daarom hebben we oog en oor voor toekomstige ontwikkelingen en sluit het onderwijs aan bij ingezette en verwachte ontwikkelingen. Logischerwijs staat leren ook centraal voor onze medewerkers. Hun professionele ontwikkeling kan niet stilstaan in een wereld die verandert. Daarom is de komende jaren voor iedere medewerker een persoonlijk scholingsbudget beschikbaar gesteld.

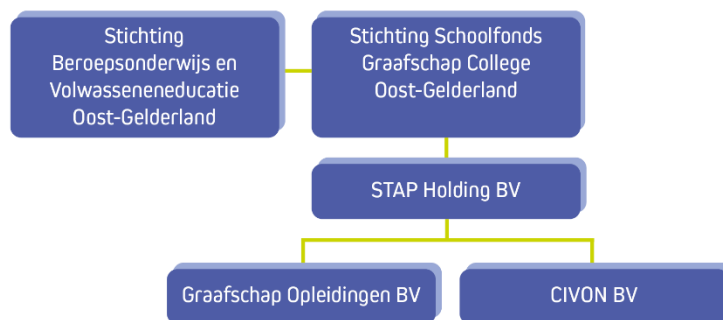
Delen.

Delen van kennis, middelen en ervaringen doen we als partner. Samen met het brede relevante netwerk zoeken we naar de goede inhoud en aanpak voor ons onderwijs. Met elkaar ontwikkelen we inzichten en bouwen we aan een sluitend netwerk voor een inclusieve regionale arbeidsmarkt waar ieder zijn of haar plek krijgt. Wij willen daarbij actief en zelfbewust met de omgeving, het omringende onderwijs- en beroepenveld, en met de studenten in verbinding staan. Zowel in- als extern worden banden gecreëerd en aangehaald, samenwerkingsrelaties worden gekoesterd en onderhouden. Wij werken vanuit het besef dat interactie, delen en samenwerken met anderen van grote betekenis is en onmisbaar is voor het bereiken van onze strategische doelstellingen. De betrokkenheid bij de eigen organisatie en de positieve verbondenheid met het werk dat wij doen maakt ons trots en zelfbewust.

Juridische structuur

Het Graafschap College ressorteert als onderwijsinstelling onder de Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland te Doetinchem. Dit college verzorgt beroepsonderwijs en volwasseneneducatie voor inwoners van negen gemeenten in de regio Achterhoek en de Liemers. De contractactiviteiten worden uitgevoerd in afzonderlijke besloten vennootschappen. Het geheel van alle verbonden partijen vormt de Graafschap Groep. De Graafschap Groep kent in 2019 een aantal juridische eenheden, namelijk:

- Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland (Stichting BVE Oost-Gelderland) met als doel het bevorderen van beroepsonderwijs, volwasseneneducatie en ander voortgezet onderwijs.
- Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland (Stichting Schoolfonds) met als doel het bevorderen van de doelstelling en het ondersteunen van het werk van de Stichting BVE Oost-Gelderland.



Stichting Schoolfonds is enig aandeelhouder van STAP Holding BV. Het doel van deze besloten vennootschap is het oprichten, verwerven en financieren van, het deelnemen in, het samenwerken met en het voeren van het bestuur en/of management over andere vennootschappen. STAP Holding BV bezit alle aandelen van de twee andere besloten vennootschappen, te weten:

- Graafschap Opleidingen BV met als doel het verzorgen van opleidingen aan (jong-) volwassenen in het bijzonder gericht op actualisering van kennis en het bevorderen van scholing die niet wordt verzorgd of kan worden verzorgd door het van rijkswege gesubsidieerde onderwijs.
- CIVON BV met als doel het leveren van onderwijs, in het bijzonder gericht op innovatietrajecten, innovatieve producten en processen, zodanig dat in Oost-Nederland de maakindustrie wordt versterkt door middel van innovatiebevordering en talen- en kennisontwikkeling op het gebied van hightech systemen en materialen.

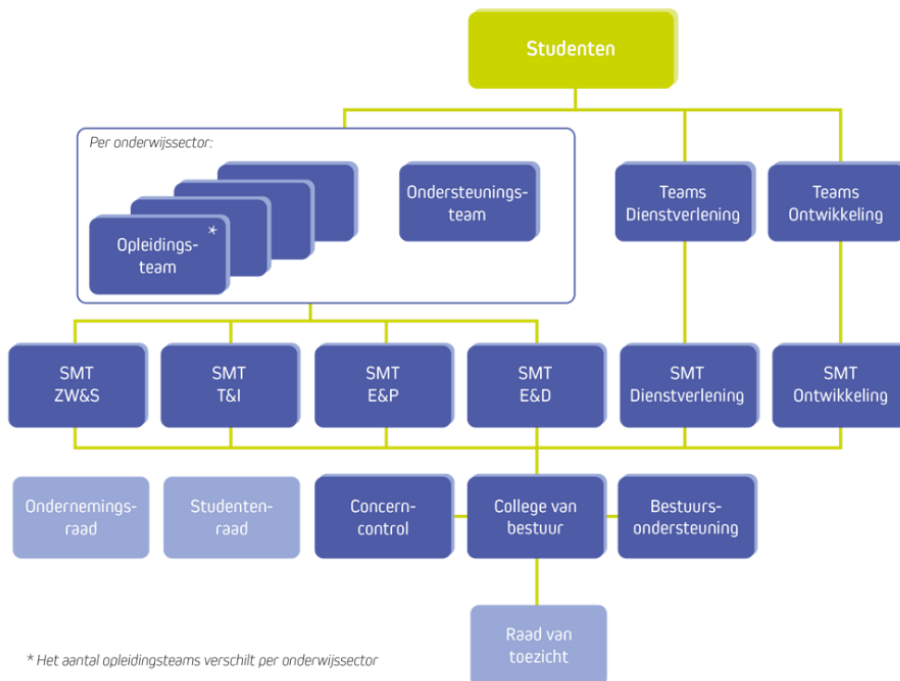
Interne organisatiestructuur

In januari 2019 is het Graafschap College overgegaan naar een deels vernieuwde organisatiestructuur, in het bijzonder voor de organisatieonderdelen die zich met de onderwijsondersteuning en bedrijfsvoering bezighouden. Deze herinrichting van de organisatie is het directe gevolg van een breed onderzoek naar de verbetering van de bedrijfsvoering (Project Bedrijfsvoering⁺) en heeft als doel om het Graafschap College toekomstbestendiger te maken.

De voormalige diensten zijn in januari 2019 veranderd in de sectoren Dienstverlening en Ontwikkeling waarin teams van stafmedewerkers onder aansturing van een teammanager samenwerken. Beide sectoren hebben als leidinggevende van het sectormanagementteam (smt) een sectordirecteur, die tevens deel uitmaakt van het instellingsmanagementteam (imt). Het Graafschap College bestaat daarmee uit zes sectoren: vier onderwijssectoren en de sectoren Dienstverlening en Ontwikkeling.



Onderstaande illustratie geeft een schematische weergave van de actuele organisatiestructuur.



Sturing

In 2019 zijn we – in het verlengde van de herinrichting van de bedrijfsvoering – gestart met een nieuwe inrichting van de gesprekken waarin rekenschap wordt afgelegd. Deze triaalcyclusgesprekken worden gehouden tussen sectordirecteur en bestuur. De triaalcyclus gaat uit van kalenderjaren, heeft een vast ritme en bestaat uit drie gesprekken.

Het eerste gesprek vond plaats in februari/maart. Daarbij werd teruggekeken op- en rekenschap afgelegd over het voorafgaande kalenderjaar en werd ook de stand van zaken in het lopende schooljaar besproken. In het tweede gesprek (juni) is aandacht besteed aan strategische onderwerpen en plannen, organisatieontwikkeling en is de stand van zaken besproken. In het derde gesprek (oktober) stonden, naast de voortgang in de uitvoering, ook de plannen en de begroting voor het komende jaar centraal.

Binnen het nieuwgevormde instellingsmanagementteam is in 2019 met succes gewerkt aan het opbouwen van vertrouwen en het versterken van de onderlinge samenwerking. Dit resulteerde ook in een effectiever en meer gemeenschappelijk gedragen proces van planvorming en begroten. De strategiematrix waarin de jaarplannen op organisatieniveau en sectorniveau zijn beschreven is een goede basis voor de sturing gebleken.

Governance en horizontale dialoog

College van bestuur

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het bestuur en het beheer van het Graafschap College. Daarnaast vervult het college van bestuur taken als bevoegd gezag en werkgever. Het college van bestuur geeft leiding aan het instellingsmanagementteam en stelt in samenspraak de strategie en de instellingsbrede kaders vast voor de diverse direct onderwijs gerelateerde en ondersteunende processen. De rollen, taken, verantwoordelijkheden van het college van bestuur zijn uitgewerkt in het bestuursreglement.

Het college van bestuur wordt gevormd door twee personen, te weten mw. M.H. Koster- Wentink MA (voorzitter) en mw. drs. S.C. Shkolnik-Oostwouder MME (vicevoorzitter). In bijlage 1 is een overzicht te vinden van de functies en verdeling van portefeuilles binnen het college van bestuur en de nevenfuncties van de beide bestuurders.

Het college van bestuur legt rekenschap af aan de raad van toezicht over de gang van zaken in de instelling en over het eigen functioneren. Het college van bestuur voert haar functie uit conform de branchecode goed bestuur¹ en verschaft de medezeggenschapsorganen en de raad van toezicht op actieve basis de nodige informatie.

Raad van toezicht

De raad van toezicht houdt toezicht op het college van bestuur, is werkgever van het college van bestuur en functioneert als sparringpartner voor het college van bestuur. Tot de toezichtstaken van de raad van toezicht behoren onder andere het goedkeuren van de visie, de strategie, de meerjarenplannen, de begroting, het jaarplan, de jaarrekening (opgenomen in het geïntegreerd jaardocument) en (wijzigingen in) het bestuursreglement. Daarnaast zijn de benoeming, de schorsing en het ontslag van leden van het college van bestuur en het contracteren van de accountant taken van de raad van toezicht en stelt de raad van toezicht de beloning vast voor de leden van het college van bestuur en de raad van toezicht. In 2019 is door de raad van toezicht een begin gemaakt met het opstellen van een eigen toezichtkader, als basis voor de uitoefening voor de taken van de raad van toezicht, in lijn met de afspraken vanuit de governance code. De toezichtactiviteiten van 2019 zijn beschreven in het jaarbericht raad van toezicht.

Medezeggenschap

Formele medezeggenschap vindt plaats via de daartoe verkozen ondernemingsraad en de studentenraad, waarvan het college van bestuur gesprekspartner is. Binnen de sectoren vindt daarnaast de informele dialoog met medewerkers en studenten plaats door onder meer medewerkersbijeenkomsten te organiseren, studentvertegenwoordigers aan te stellen en met studentenpanels te spreken. Een verslag van de activiteiten van de medezeggenschapsorganen is te vinden in het hoofdstuk Medezeggenschap.

Het college van bestuur is zeer tevreden over het functioneren van de studentenraad. Een groeiend aantal studenten stelt zich kandidaat voor de verkiezingen en de studenten die in de raad komen zijn zeer betrokken en leveren met hun kritische vragen een waardevolle inbreng bij de besluitvorming over belangrijke onderwerpen. In 2019 is gedurende het jaar de raad goed van samenstelling gebleven en was er geen/weinig sprake van tussentijds stoppen.

Ook de dialoog met de ondernemingsraad is vruchtbaar en verloopt goed. Het bestuur stelt vast dat er op een coöperatieve manier overleg plaatsvindt over de belangrijke ontwikkelingen in het Graafschap College. De ondernemingsraad vervult zijn rol als formele sparringpartner in het kader van governance en legitimeert met het uitbrengen van instemming en advies op de daartoe geëigende momenten de formele besluitvorming. Daarbij zorgt de ondernemingsraad met het bestuur op basis van goed overleg en betrokkenheid dat de goede onderwerpen op de agenda staan en toont hij zich altijd bereid om gevraagd en ongevraagd waardevolle adviezen mee te geven.

Partnerschappen en samenwerkingsverbanden

Het Graafschap College participeert actief op bestuurlijk en strategisch niveau in diverse organen van stakeholders en voert daarmee de dialoog. Daarnaast participeren sectordirecteuren en managers op strategisch-tactisch niveau in (meer branche specifieke) overlegorganen en samenwerkingsverbanden en voeren daarin de dialoog met diverse stakeholders. Meer daarover is te lezen in hoofdstuk 2 Strategie, onder Partner.

¹ MBO Raad: Branchecode goed bestuur in het mbo, augustus 2014, herzien januari 2019. Voortaan branchecode.

Achterhoek Board en thematafel Onderwijs Arbeidsmarkt

De Achterhoek Board is het gezicht van de Achterhoekse samenwerking. De Board bestaat uit vertegenwoordigers van de drie O's (ondernemers, maatschappelijke organisaties en overheden) uit de Achterhoek en een vertegenwoordiger van de provincie Gelderland.

De Achterhoek Board richt zich op de ruimtelijk-economische agenda van de Achterhoek. Deze staat beschreven in de Achterhoek Visie 2030. De Board stuurt op de visie en de uitvoering, bereidt de inzet van de middelen op hoofdlijnen voor (bijvoorbeeld via de regiodeal Achterhoek) en ziet toe op de voortgang. De Board laat zich op inhoud voeden door de zes thematafels, stuurt waar nodig bij en legt verantwoording af aan de Achterhoek Raad. Op bestuurlijk niveau representeert het Graafschap College in de persoon van Mirjam Koster in de Achterhoek Board de gehele sector onderwijs en vervult zij de rol van vicevoorzitter.

In verbinding met de Achterhoek board wordt via zes thematafels uitwerking gegeven aan beleidsdoelstellingen. Daarbij is het Graafschap College op bestuurlijk niveau vertegenwoordigd aan de Thematafel Onderwijs Arbeidsmarkt in de persoon van Sarien Shkolnik als vicevoorzitter. Doel van deze thematafel is een toekomstbestendige Achterhoekse arbeidsmarkt dichterbij te brengen waaraan de beschikbare beroepsbevolking zoveel mogelijk én duurzaam meedoet. De hieraan verbonden partneroverleggen kennen tevens een vertegenwoordiging vanuit het Graafschap College via twee sectordirecteuren en de manager van het Loopbaanplein met onder andere als thematiek de inclusieve arbeidsmarkt. Daarnaast richt zij zich via de Human Capital Agenda op het toeleiden van onbenut arbeidspotentieel naar kansrijke sectoren en het behoud van talent c.q. beter benutten van de instroom van mbo, hbo en wo in de Achterhoek.

Daarnaast is de sectordirecteur van de sector Techniek & Informatica lid van de thematafel Smart Werken en leveren we de projectleider voor het onderwerp Vitale Collega dat is geïnitieerd vanuit de thematafel De Gezondste Regio. Eind 2019 is de sectordirecteur Economie en Dienstverlening lid geworden van de thematafel Circulaire Economie.

Gelders MBO overleg

Aeres, Aventus, Christelijke Onderwijs Groep, Graafschap College, Helicon, RijnIJssel, Rivor, ROC Nijmegen en Zone.college werken samen in het Gelders MBO Overleg. Helicon heeft begin 2019 het roulerende voorzitterschap overgedragen aan Aventus. Landstede en het SOMA College participeren niet actief in de samenwerking, maar zijn agenda-lid.

De belangrijke onderwerpen van gesprek in 2019 waren de onderlinge afstemming van het opleidingsaanbod en het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Daarnaast is er een gezamenlijke professionaliseringsagenda die momenteel wordt herijkt.

Afstemming opleidingsaanbod

In 2019 is gesproken over de opleidingen die de diverse mbo-instellingen willen starten of stoppen, de opleidingen die landelijk aandacht krijgen in verband met de macrodoelmatigheid en de doelmatigheid van kleine opleidingen. In het kader van macrodoelmatigheid wordt landelijk vooral gekeken naar de creatieve opleidingen Mediavormgeving, Mode en Maatkleding, DTP en Artiesten. De mbo- instellingen moeten voldoen aan de hierover gemaakte landelijke afspraken. De ontwikkelingen van de opleidingen zijn onderling besproken en op elkaar afgestemd. Naast de opleidingen in het kader van macrodoelmatigheid, is tevens de ontwikkeling van ieders verdere opleidingsaanbod besproken en afgestemd. Dit om er gezamenlijk voor te zorgen dat het beschikbare opleidingsaanbod aansluit op de vraag van de arbeidsmarkt in het gezamenlijke werkgebied en effectief en efficiënt georganiseerd is.

Leven lang ontwikkelen

De provincie Gelderland heeft een nieuw beleid voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Daarin staan inhoudelijke thema's centraal, zoals de zorg, techniek en energie/duurzaamheid. Dit zijn tevens de thema's waar de Gelderse mbo's samen naar kijken in het kader van een leven lang ontwikkelen. Het uitwerken van de ambities en aanpak op deze thema's wordt gefaciliteerd door de provincie. Bij de uitwerking worden zowel de interne organisaties als de externe stakeholders betrokken. In relatie tot deze uitwerkingen is tevens gesproken over het actieplan Leven Lang Gelders Vakmanschap en One Planet.

Profijt en RxH

Het Graafschap College participeert in samenwerkingsverbanden waarin afstemming en samenwerking wordt gezocht met de stakeholders uit het aanpalend onderwijs: Profijt en RxH.

Profijt is een samenwerkingsverband van circa 25 scholen voor voortgezet onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs, mbo en hbo in Oost-Gelderland (Achterhoek en Liemers). Daarbij werkt het Graafschap College in samenwerking met de arbeidsmarkt in de regio en samen met Profijtscholen aan het verbeteren van het onderwijs dat past bij de talenten van leerlingen en studenten en dat kansen biedt op een goede toekomst. De verbetering van de doorlopende leerlijnen tot en met het hbo, gericht op talentontwikkeling en het versterken van het beroepsonderwijs door de participatie met het bedrijfsleven, onder andere door het creëren van hybride leeromgevingen, in vo en mbo vormen daarbij de basis. Daarbij is doorlopende aandacht voor de ondersteuningsbehoefte van de studenten, waarbij elk talent telt.

Het Graafschap College maakt deel uit van het regionaal samenwerkingsverband RxH. RxH is een samenwerkingsverband tussen het hbo in Arnhem-Nijmegen, een aantal roc's en aoc's. RxH werkt aan het verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo, door te zorgen voor een soepele overgang van het mbo naar hbo, het ontwikkelen van doorlopende leerwegen en een goede studieloopbaanbegeleiding. RxH heeft als doelstellingen:

- Het ontwerpen en aanbieden van aantrekkelijke en mogelijk verkorte leerwegen mbo-hbo, gericht op een succesvolle deelname in het hbo.
- Een goede aansluiting creëren wat betreft vakinhoud, onderwijsvorm en begeleiding.
- Voor iedere sector een infrastructuur ontwikkelen en onderhouden, die leidt tot een netwerk dat ook na de projectperiode blijft bestaan.
- Kennisuitwisseling op sector-, opleidings- en brancheniveau tussen docenten en management.

Maatschappelijke betrokkenheid en sponsoring

Zowel op bestuurlijk als op sectorniveau vinden er activiteiten plaats op het gebied van maatschappelijke participatie en ondersteuning van goede doelen. Via maatschappelijke participaties bouwen wij aan een duurzame relatie met de regio, vergroten wij de naamsbekendheid en dragen wij onze maatschappelijke betrokkenheid uit. Wij zijn terughoudend met sponsoring. Sponsorverzoeken worden altijd getoetst aan het vastgestelde beleid en aan de criteria die zijn geformuleerd, zoals het criterium dat er een directe relatie bestaat met het onderwijs (bijvoorbeeld via de inzet van studenten).

In 2019 zijn geen honoreerbare sponsorverzoeken binnengekomen. Eind 2019 is in lijn met ons beleid tijdens de jaarlijkse Kerstactie wel opnieuw geld ingezameld voor ondersteuning van de Roparun in 2020.

Naast het steunen van dit goede doel levert het Graafschap College 'in kind' een bijdrage aan diverse maatschappelijke instellingen in de regio die actief zijn op het gebied van cultuur en educatie, zoals de Gruitpoort, het Technieklokaal, Achterhoek in Beweging, het Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIVON) en de stichting ICER.

Huisvesting

Het Graafschap College is bewust kleinschalig georganiseerd. Het onderwijs wordt verzorgd op 13 verschillende onderwijslocaties in de regio waarbij de menselijke maat voldoende behouden blijft. Studenten voelen zich daarvoor gekend.

Aanpassingen huisvesting

In 2019 zijn - in afwachting van besluiten voor de langere termijn op basis van de strategische huisvestingskoers - diverse kleinere aanpassingen in de huisvesting doorgevoerd.

- Op de locatie J.F. Kennedylaan is een (deel) van de dakbedekking vervangen en gewerkt aan het verhogen van de isolatiewaarde (verduurzamen) van het dak inclusief het aanbrengen van valbeveiliging. De totale renovatie van de dakbedekking wordt op deze locatie afgerond in 2020.
- Op het Loopbaanplein zijn extra spreekruimtes gerealiseerd.
- Diverse ruimten bij de sector Techniek & Informatica zijn gerenoveerd.
- De buitenzijde van het pand aan de Stoomtram is verbeterd (het plaatsen van een slagboom, de gevel in kleur geschilderd, voorzien van het logo GC, het ophalen van de belijning van de parkeerplaats en examenstrook, het plaatsen van hagen e.d.).
- De meerjarenonderhoudsplannen (MJOP's) zijn gedigitaliseerd door opname van alle ruimten van onze eigen panden.

Strategische huisvestingskoers

Het huisvestingsbeleid van het Graafschap College was met name gebaseerd op prognoses van studentenaantallen. Ongeveer 20% van de vierkante meters waarover het Graafschap College beschikt is flexibel en kan, bijvoorbeeld door het opzeggen van huurcontracten, worden afgestoten. We hebben behoefte aan onderwijslocaties die voldoen aan de huidige visie op onderwijs. Bovendien richt het beleid zich op de kwaliteit van de locaties. Met betrekking tot de kwaliteit zijn de aspecten binnenklimaat, duurzaamheid, energieverbruik, uitstraling, kleinschaligheid, bereikbaarheid en parkeren van belang.

Ontwikkelingen in het onderwijs (meer hybride, innovatief en gepersonaliseerd), de verwachte afname van het aantal studenten en de wens en noodzaak om te verduurzamen, maken dat in de komende jaren ingrijpende wijzigingen in de huisvesting nodig zijn. In 2019 is de koers uitgezet voor de huisvesting van het Graafschap College op de middellange en lange termijn (2020-2030). In samenwerking met bureau ICS is daartoe eerst een strategisch huisvestingsplan opgesteld, dat vervolgens met diverse gremia is besproken en is vertaald in keuzes op hoofdlijnen en een daarbij passende projectstructuur voor de realisering van de verschillende (deel)besluiten. De kern van onze strategische huisvestingskoers voor de komende tien jaren:

- behoud van fijnmazige aanwezigheid in de regio;
- reductie van m² vloeroppervlak van circa 55.000 naar 35.000 (-/- 36%) in 2030;
- 15% hogere bezettingsgraad (door efficiënter roosteren/slimmere indeling);
- toekomstbestendig maken van de gebouwen, inclusief verduurzaming en reductie van CO₂-uitstoot.
- beheersbare kosten en exploitatielasten (inclusief lagere energiekosten en huuropbrengsten van partners in onze gebouwen);
- huisvestingslasten die in lijn zijn met de hoofdlijnen van de begroting;
- flexibiliteit om verder af te schalen én op te schalen qua ruimtes en gebouwen, afhankelijk van ontwikkeling studentaantallen, groei in LLO;
- uitbouwen van de samenwerking met diverse partners.



In de tweede helft van 2019 is gewerkt aan het uitwerken van de plannen voor de gewenste aanpassingen van de huisvesting op basis van de strategische huisvestingskoers en is gestart met het verduurzamen van het pand aan de J.F. Kennedylaan.

Aan- en verkoop panden

De mogelijkheid om het pand aan de Ruimzichtlaan te verkopen die zich medio 2019 voordeed, heeft geresulteerd in een definitief, door de raad van toezicht goedgekeurd besluit tot het afstoten van het pand per juli 2020. De voorbereidingen daarvan hebben in 2019 tijd en aandacht gevraagd. Daarnaast is in 2019 uitvoering gegeven aan het voornemen om het pand aan de Notenlaan aan te kopen, wat begin 2020 zijn beslag krijgt met de daadwerkelijke overdracht.

Strategie

2



In dit hoofdstuk reflecteren we op de voortgang ten aanzien van onze strategische doelen. Het jaar 2019 stond in het teken van het aanscherpen van onze strategie en het verbinden van de kwaliteitsagenda met en voor de regio aan de strategie. De eerste periode van de kwaliteitsafspraken is afgerond met een eindrapportage en in het verlengde hiervan is de Kwaliteitsagenda 2019-2022 geschreven. In mei keurde de landelijke commissie kwaliteitsafspraken mbo (CKMBO) onze kwaliteitsagenda goed.

Daarbij investeerden we in het uitwerken van de strategiematrix op sector en teamniveau. Er is gestuurd op het uitwerken van teamplannen door álle teams en het herkenbaar terug laten komen van de gezamenlijke strategie en visie in de teamplannen.

Realisatie strategie 2019

In februari is de laatste hand gelegd aan het aangescherpte *Strategisch Plan 2019-2022 Samen. Leren. Delen.* In dit plan zijn de strategische lijnen zoals deze al waren uitgezet in het Strategisch Plan 2015-2020 aangescherpt en in lijn gebracht met de kwaliteitsafspraken zoals vastgelegd in het bestuursakkoord².

Een nieuw element is de veranderbeweging die we als Graafschap College doormaken zodat we onze strategische doelen samen met de regio kunnen realiseren.



Gecombineerd met de landelijke speerpunten van de kwaliteitsafspraken, werkten we deze beweging uit in doelen en maatregelen.

Voor de verantwoording van de voortgang op onze strategie en de landelijke speerpunten gebruiken we de opzet die CKMBO heeft aangereikt voor de tussenrapportage van de kwaliteitsagenda. De ordening van onze ambities is gewijzigd ten opzichte van de indeling die we in de Kwaliteitsagenda hanteerden. Doordat we onze strategie in de loop van het jaar steeds meer zijn gaan richten op de veranderbeweging "Eén Graafschap College als partner voor een leven lang ontwikkelen in de Euregio", willen we onze verantwoording ook vormgeven aan de hand van de kernpunten van deze veranderbeweging.

² Bestuursakkoord mbo 2018-2022: Trots, vertrouwen en lef.



Eén Graafschap College

Landelijk speerpunt ³		Beschrijving nul-situatie 2018	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving mijlpalen 2020	Beschrijving situatie 2019
	Score werkgeverschap (MO) stijgt.	7,4	7,5	7,5	7,4

In het kader van groei naar één Graafschap College is veel aandacht dit jaar uitgegaan naar Bedrijfsvoering+. De nieuwe sectoren Dienstverlening en Ontwikkeling zijn gestart in januari en er is hard gewerkt aan team- en sectorvorming. Er zijn belangrijke stappen gezet in het hervormen van de teams en het expliciteren van gemeenschappelijke doelstellingen voor de dienstverlening. Kortere lijnen tussen teams en medewerkers en het intensiveren van de samenwerking stonden in 2019 centraal. Als voorbereiding op het stroomlijnen van onze bedrijfsvoering processen zijn door ongeveer 20 collega's scholingen in *lean* gevolgd en zijn de leden van het imt geschoold als *lean champion*.

In 2019 is gestart met een pilot voor het inrichten van een centrale HR servicedesk, om vragen van medewerkers vanuit een gelijk serviceniveau te kunnen beantwoorden.

In het team Huisvesting van de sector Dienstverlening is veel aandacht uitgegaan naar het uitstippelen van de koers voor de strategische huisvesting. Daarover is inhoudelijk gerapporteerd in voorgaand hoofdstuk.

Op het gebied van digitalisering is in 2019 met de aanstelling van de Chief Information Manager de voorbereiding gestart voor het inrichten van een team Digitale transformatie. In de loop van het jaar zijn de uitgangspunten en positionering van het onderwerp digitale transformatie voor het gehele GC vastgesteld en afgestemd op de landelijke ontwikkelingen en zijn voorbereidingen getroffen voor de definitieve positionering in de sector Ontwikkeling vanaf 2020.

De vorming van de sector Ontwikkeling is in 2019 vertraagd doordat de sectordirecteur halverwege het jaar door ziekte is uitgevallen. Er is niet gekozen voor het aanstellen van een interim-directeur in 2019.

³ Eigen strategisch doel



Partner

Landelijk speerpunt ⁴		Beschrijving nul-situatie 2018	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving mijlpalen 2020	Beschrijving situatie 2019
1	Kwetsbare jongeren in de Achterhoek zonder betekenisvolle dagbesteding	14	0	5	
1	Aantal thuiszittende jongeren tussen 16 en 27 in de Achterhoek	2000		Benoemen voor 2022	
1	VSV Graafschap College blijvend laag	3,90%	3,90%	3,90%	4,02%

2 Strategie

De ambities die we beschreven hebben ten aanzien van kwetsbare jongeren kunnen we niet een op een verantwoord. De gegevens die de basis waren voor onze ambities in 2019 blijken niet meer eenduidig te achterhalen en vanwege voortschrijdend inzicht binnen het RMC rapporteert men op dit moment op andere wijze. Het blijkt om diverse redenen lastig om de groep 23-27-jarigen in beeld te brengen. Als gevolg gaan wij onze ambities aanpassen en benoemen we de resultaten voor de groep (kwetsbare) jongeren onder 23 jaar. Deze aanpassing verwerken we in het geïntegreerd jaardocument van 2020.

Wij zijn op verschillende manieren partner in de regio:

- rond kwetsbare groepen met gemeentes, sociale diensten en zorginstellingen
- rond stages en onderwijsontwikkeling met bedrijven en organisaties
- op bestuurlijk en strategisch niveau (zie hoofdstuk 1)

Partner rond kwetsbare groepen

We zijn in 2019 nog meer partner in de regio geworden als het gaat om het via onderwijs begeleiden van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt. Naast de al bestaande samenwerkingsverbanden is de samenwerking met de gemeente Bronckhorst nieuw gestart.

De begeleiding van kwetsbare groepen wordt vanuit het Loopbaanplein vormgegeven. Daarnaast wordt invulling hieraan gegeven op vele plaatsen in het onderwijs en intensieve vormen van onderwijsbegeleiding. Voor kwetsbare jongeren kennen wij ook enkele specifieke onderwijsvormen, zoals aangeboden via Mijn School en Entree.

Vanuit het Asiel, Migratie en Integratiefonds is een subsidie toegekend voor het creëren van weekprogramma's voor statushouders. Hierbij wordt samengewerkt met gemeenten Aalten en Bronckhorst en met lokale welzijns-, sport- en cultuurorganisaties. In dit programma gaan alle gemeenten van de Achterhoek participeren.

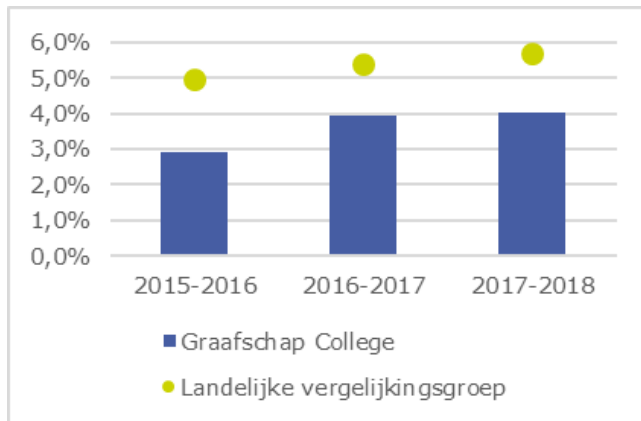
Ook is gestart met de transitieroute. Deze route is gericht op studenten met een arbeidsbeperking. Zij lopen vaak vast in de laatste fase van hun opleiding. Deze route moet hen helpen bij het vinden van een passende stage en zorgt voor begeleiding bij de overgang naar werk.

Verder wordt via het programma Jongleren een voorziening ingericht waarbij jongeren die uitvallen door psychische problemen via maatwerk geholpen worden om niet blijvend uit te vallen. In dit programma worden onderwijs en GGZ-behandeling gecombineerd. Het programma is uitgewerkt in 2019 en gaat van start in 2020.

⁴ Landelijk speerpunt 1 = kwetsbare jongeren

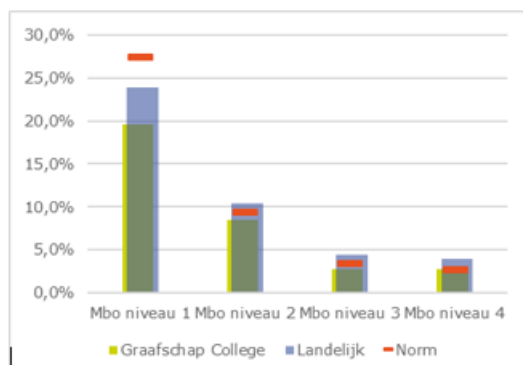
Voor jongeren met financiële problemen is er in 2019 een samenwerking gestart met Sité Woondiensten. Op deze manier proberen we te zorgen dat de problemen zich niet uitbreiden naar huisvesting. Zo vergroten we ook de kans dat deze jongeren naar school (kunnen) blijven gaan.

In samenwerking met de Isselborgh heeft Mijn School een traject ontwikkeld waardoor studenten in een voor hun veilige leeromgeving op de Isselborgh opgeleid worden tot Facilitair medewerker niveau 2. In juli 2019 zijn de eerste diploma's uitgereikt in dit traject.



Figuur 1 vsv percentage instelling
(bron: vsv-cijferportal d.d. 6 februari 2020)

Over onze resultaten ten aanzien van voortijdig schoolverlaten (vsv) en de samenwerking met het RMC in deze, zijn we tevreden. Ons instellingspercentage is licht gestegen (3% stijging ten opzichte van 2018), maar is minder hard gestegen dan het landelijk gemiddelde (een stijging van 9% ten opzichte van 2018) en voldoet daarmee aan onze streefwaarde.



Figuur 2 vsv 2017-2018
(bron: vsv-cijferportal d.d. 6 februari 2020)

Voor de laatste definitieve vsv cijfers (2017-2018) geldt dat onze Entreeopleidingen voor het eerst ruim beter presteren dan het streefpercentage en ook ruim beter dan het landelijk gemiddelde. Op niveau 2 is het vsv-percentage gestegen met 17%. We blijven nog wel onder de norm en onder het landelijk gemiddelde. Het vsv-percentage op niveau 3 is gedaald met 22% en komt hiermee zowel onder de landelijke norm als het landelijk gemiddelde. Met een stijging van 23% is het vsv-percentage op niveau 4 de norm heel dicht genaderd. Hier geldt dat landelijk de stijging van vsv op niveau 4 met 14% een stuk kleiner was.

Partner voor bedrijven en organisaties

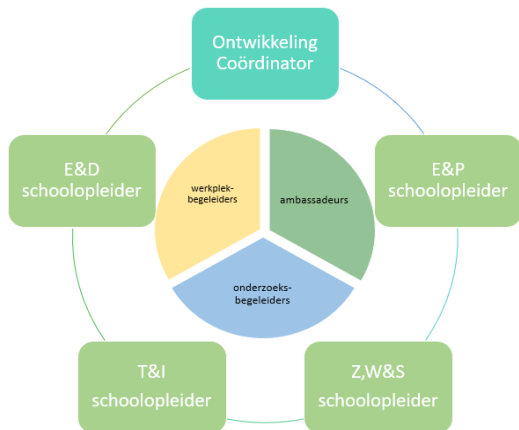
Een grote kracht van het Graafschap College is de verbinding die zij heeft met bedrijven en instellingen in de regio. Elke opleiding heeft zijn eigen netwerk waarin men niet alleen samenwerkt om onze studenten te voorzien van kwalitatief goede stageplaatsen maar ook samen vormgeeft aan het onderwijs. Hybride onderwijs kan niet zonder de praktijk en dus zien we overal onderwijs dat in samenspraak en samenwerking met de praktijk wordt uitgevoerd. Ook zijn de sectoren onderling steeds meer partner van elkaar doordat men op zoek gaat naar hoe men elkaar kan versterken in bijvoorbeeld het vormen van cross-over opleidingen.

Partner in het opleiden van docenten

Het Graafschap College hecht veel belang aan het opleiden van toekomstige docenten. Daarom is ook in 2019 verder gebouwd aan de Aspirant Opleidingsschool en in 2019 is de formele status Opleidingsschool verworven. In een samenwerkingsorganisatie met de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) en RijnIJssel werkt het Graafschap



College als Opleidingsschool MBO Arnhem & Achterhoek aan de goede begeleiding bij het werkplekleren van beginnende docenten in het mbo.



Hoe groot is de Opleidingsschool?

Aantal studenten:	196	GC 73
Waarvan PDG:	25	GC 10
Werkplekbegeleiders:	145	GC 57
Schoolopleiders:	12	GC 4
Instituutsopleiders:	4	GC 1
Onderzoeksbegeleiders:	14	GC 5

Er is nu een vaste coördinatorfunctie en het aantal schoolopleiders is verdubbeld van 2 naar 4, waarmee in iedere sector een schoolopleider is aangesteld. Er zijn ambassadeurs voor de Opleidingsschool aangesteld (oud- studenten) die het belang van samen opleiden uitdragen en de bekendheid van de Opleidingsschool vergroten. Daarnaast zijn vijf geschoolde onderzoeksbegeleiders actief in het begeleiden van onderzoek en het professionaliseren van assessoren. Er wordt gewerkt aan de (door)ontwikkeling van nieuwe bekwaamheidseisen en een nieuw curriculum voor werkplekleren.

In oktober 2019 vond een studiedag plaats voor werkplekbegeleiders.



Leven lang ontwikkelen

Landelijk speerpunt ⁵		Beschrijving nulsituatie 2018	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving mijlpalen 2020	Beschrijving situatie 2019
2	Eerstejaarssucces doorstroom hbo	79,70%	± 80%	± 80%	73,29%
2	Studiesucces (opleidingen met voldoende of hoog)	86%	90%	88%	88%
2	Opstroom na diploma niveau 2: behoud	53%	53%	53%	37,4%
2	Opstroom na diploma niveau 3: licht stijgend naar 36%	34%	36%	35%	41,4%
2	Groei aantal studenten 23+	1333	10%	5%	1477 (≈11% groei)
3	Gegevens over vervolg in werk van alumni en uitstromers	Niet in beeld	Inzichtelijk	Systeem opgezet	Geen acties op ingezet
3	Uitvoering programma Strax	Aangekondigd		Benoemen voor 2022	Gestart
3	Uitvoering programma Leven Lang Ontwikkelen	Aangekondigd		Benoemen voor 2022	Vertraagd gestart
3	Benutting persoonlijk professionaliseringsbudget (± 950 medewerkers)	Aangekondigd	Volledig benut	Inzet helder voor alle medewerkers	136 goedgekeurde aanvragen

Een leven lang ontwikkelen willen we voor zowel onze studenten als onze medewerkers. De activiteiten in 2019 die ten goede komen aan de medewerkers zijn in het hoofdstuk 'Medewerkers' beschreven.

We maken een leven lang ontwikkelen mogelijk voor onze studenten door:

- een sterke doorlopende leerlijn te creëren
- het aanbod voor 23+ studenten uit te breiden
- hybride, innovatief en gepersonaliseerd onderwijs te bieden

Een sterke doorlopende leerlijn

Door contacten met het aanpalend onderwijs werken we aan sterke doorlopende leerlijnen en een goede aansluiting op voorafgaand en het vervolgonderwijs, onder meer door samenwerking met Profijt (het samenwerkingsverband van vo-scholen in de Achterhoek).

Binnen Profijt zijn docentengroepen actief, waarbij praktijkdocenten uit het vo en mbo met elkaar afspraken maken over het verbeteren doorlopende leerlijnen en het stimuleren van hybride leeromgevingen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om docentengroepen Horeca, Bakkerij en Recreatie, Zorg & Welzijn, Economie & Ondernemen, Motorvoertuigen, Produceren, Installeren & Energie, Bouw, Wonen & Interieur en Robotica. Gemiddeld vinden per jaar per docentengroep twee bijeenkomsten plaats. Vanuit Profijt heeft het Graafschap College in 2019 een bijdrage geleverd aan de regeling Sterk Techniek Onderwijs, die vanaf 2020 uitgevoerd gaat worden. Voor wat

⁵ Landelijk speerpunt 2 = gelijke kansen, 3 = arbeidsmarkt van de toekomst



betreft de doorstroom vo-mbo zijn binnen Profijt een aantal afspraken gemaakt over het aanbieden van keuzevakken voor vmbo, die gegeven worden door docenten van het Graafschap College (bijvoorbeeld voor het keuzevak Robotica).

In 2019 had binnen Profijt het wetsvoorstel doorlopende leerroute vmbo-mbo speciale aandacht. Er is gestart met een verkenning van de mogelijkheden om doorlopende leerroutes op te starten en/of uit te bouwen.

Het Graafschap College heeft in het verslagjaar onderzoek gedaan naar het switchgedrag van studenten. Uit dit onderzoek blijkt dat switchgedrag bij alle onderwijstypen voorkomt. Binnen het Graafschap College vinden we de meeste switchers bij sector Economie & Dienstverlening. Ook blijkt dat er een groep studenten is die al langere tijd lijken te weten wat ze willen. Zij lopen een groter risico op switchen omdat zij zich niet optimaal oriënteren en daar ook niet in gestimuleerd worden. Stage blijkt bij uitstek het moment dat studenten erachter komen dat ze voor de verkeerde opleiding hebben gekozen. De uitkomsten van dit onderzoek zijn gedeeld en besproken met de deelnemers van Profijt, om daarmee jongeren beter te kunnen informeren over vervolgmogelijkheden. Profijt heeft daarbij ook meegewerkt aan het onderzoek over de informatiebehoefte van vo-jongeren als het gaat om doorstroom naar een mbo-opleiding.

Profijt organiseerde een aantal LOB-bijeenkomsten met mentoren en decanen van zowel het vo als het mbo en op 12 maart 2019 vond de jaarlijkse Profijtdag plaats. Ook organiseerde Profijt meeloopdagen voor leerlingen van het vo bij het mbo.

Profijt had een begeleidende rol bij de uitvoering van het Toptraject, om leerlingen vanaf het vmbo, via het mbo beter te begeleiden en voor te bereiden op de overstap naar een hbo-opleiding. Door middel van het Digitaal Doorstroom Dossier en de overstap vo-mbo zorgt Profijt er voor dat alle leerlingen die van vo naar mbo gaan 'in beeld zijn' en goed begeleid worden naar een mbo-opleiding, waarmee het zogenaamde 'zomerlek' voorkomen wordt. Doormiddel van de jaarlijkse bijeenkomst 'Klankbordgroep leerlingondersteuning' van Profijt werden in 2019 casussen besproken met als doel te evalueren en na te gaan wat nodig is om komend jaar het gehele proces van overdracht van de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen naar het vervolgonderwijs nog beter te maken. Er vonden twee bijeenkomsten van de Profijtwerggroep 'PRO-VSO-RMC' plaats, met als doel om met elkaar en van elkaar te leren met betrekking tot de doorstroom naar het mbo en deze doorstroom te bevorderen, gekoppeld aan wet- en regelgeving. Daarnaast versterkt dit overleg de samenwerking tussen pro en vso, en biedt het meerwaarde om jongeren in kwetsbare positie te bespreken, om daarmee thuis- en bankzitters te voorkomen en te verminderen.

Aanbod voor 23⁺ studenten

In alle onderwijssectoren is het aanbod aan opleidingen en cursussen voor 23⁺ studenten gegroeid. De sector Techniek & Informatica biedt met name cursussen aan voor bedrijven en combinaties van bedrijven. Omdat het hier vooral om cursusaanbod gaat, heeft dit geen invloed op het aantal 23⁺ studenten dat bij het Graafschap College staat ingeschreven. Het aantal bbl-studenten is in 2019 binnen deze sector toegenomen met 2%.

Sector Zorg, Welzijn & Sport laat met een groei van 40% in het aantal bbl-studenten en een groei van 28% in het aantal 23⁺ studenten zien dat ze het aanbod van opleidingen voor een steeds bredere groep aantrekkelijk weet te maken. De groei is vooral herkenbaar in de reguliere opleidingen van de sector. De groei in het aantal 23⁺ studenten van het gehele Graafschap College komt volledig voor rekening van de sector Zorg, Welzijn & Sport. Het aanbod binnen de sector Educatie & Participatie richt zich op studenten van alle leeftijden. We zien hier een wisselend beeld in de aantallen 23⁺ studenten.

Sector Economie & Dienstverlening heeft nog geen aanbod van cursussen en opleidingen gericht op volwassenen. In 2019 zijn naar aanleiding van 'De dag van de Logistiek' de eerste contacten gelegd om ook hier aanbod te gaan ontwikkelen. Het aantal bbl-studenten in deze sector is ten opzichte van 2018 toegenomen met 4%.



Hybride, innovatief en gepersonaliseerd onderwijs

In 2019 is gestart met het verdiepen van de onderwijsvisie door in de volle breedte van de organisatie op te halen welke beelden leven bij de begrippen hybride, innovatief en gepersonaliseerd. In gesprekken met docenten, vertegenwoordigers van de diverse platforms en het management wordt daarmee een gemeenschappelijke inkleuring gegeven aan onze onderwijsvisie en wordt deze 'levend' gemaakt. Dit proces wordt in 2020 afgerond met het opleveren van een gemeenschappelijk 'richtsnoer' voor ons onderwijs.

Hybride onderwijs

De wijkleercentra van de sector Zorg, Welzijn & Sport vormen een stabiel deel van het hybride onderwijs in deze sector. Binnen de sector gaat men zich steeds meer richten op het ontwikkelen van activiteiten voor de wijk. De opleiding Sport en Bewegen werkt samen met Achterhoek in Beweging en hierdoor kunnen studenten leren in acht hybride leeromgevingen. Binnen de sector Techniek & Informatica zijn het de bedrijfsprojecten die al jaren een vast onderdeel vormen van de opleidingen. Daar waar het bij de sector Economie & Dienstverlening altijd lastig was om de verbinding met het werkveld te verbreden naar meer dan enkel de beroepspraktijkvorming, lukt dit steeds beter. Via onder andere verbinding met innovatiecentrum De Steck halen we bedrijfsprojecten of integrale beroepsopdrachten op. Zo ontstaan onderwijsactiviteiten in de reële beroepscontext. In 2019 is hard gewerkt aan het realiseren van een conceptstore voor de Retailopleidingen. Hier werken studenten en ondernemers samen in een realistische setting in het centrum van Doetinchem. De winkel 'It's all in the details' opent in januari 2020. Het hybride onderwijs binnen Mijn School is uitgebreid met wekelijkse lessen bij de DRU in Ulf. De Entree-variant 'Entree werkt' is volledig hybride opgezet. De studenten volgen hun volledige lesprogramma op de werkvloer.

Innovatief onderwijs

Om innovatief onderwijs te bevorderen is in 2019 gestart met het programma STRAX. Het STRAX-lab in Ulf laat medewerkers kennismaken met onderwijsinnovatie ondersteund door nieuwe technologieën. Hier zijn een aantal kabinetten gerealiseerd waar medewerkers kunnen experimenteren met de inzet van drones, audiovisuele middelen zoals 360° beelden en deze te streamen, en met Augmented en Virtual Reality.

De weg naar de teams wordt op verschillende manieren gevonden; nieuwsberichten via het portaal en de website, STRAX on Tour bezoekt alle locaties, workshops en STRAX-tips. Daarnaast werkt STRAX met innovatieambassadeurs binnen de sectoren.

Gepersonaliseerd onderwijs

Door inzet van Office 365-applicaties scheppen we steeds meer mogelijkheden voor gepersonaliseerd onderwijs. Interne scholing ondersteunt de onderwijsteams in het gebruik van de applicaties. De zoektocht naar systemen die de flexibiliteit bieden die nodig is en die daarnaast garanderen dat alle onderdelen van een opleiding of cursus doorlopen worden, gaat onverminderd voort.

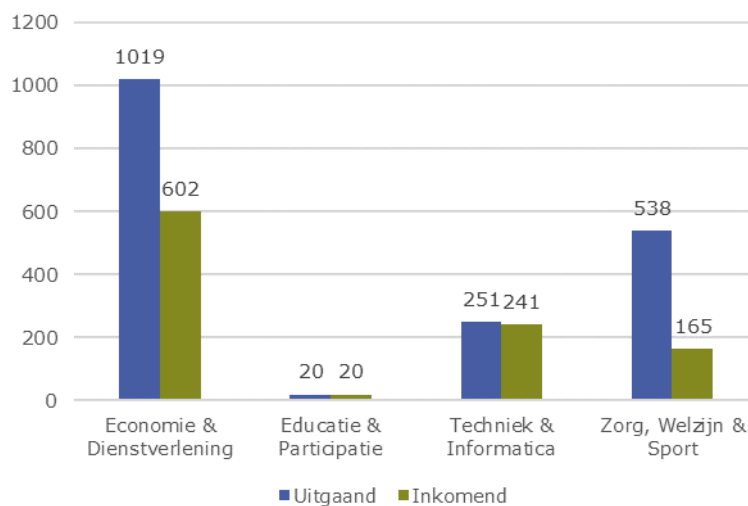


Euregio

Landelijk speerpunt ⁶		Beschrijving nulsituatie 2018	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving mijlpalen 2020	Beschrijving situatie 2019
	% studenten met internationale/internationalisation@home ervaring	21%	50%	30%	28,6%
	% medewerkers met internationale/internationalisation@home ervaring	44%	60%	55%	46,0%

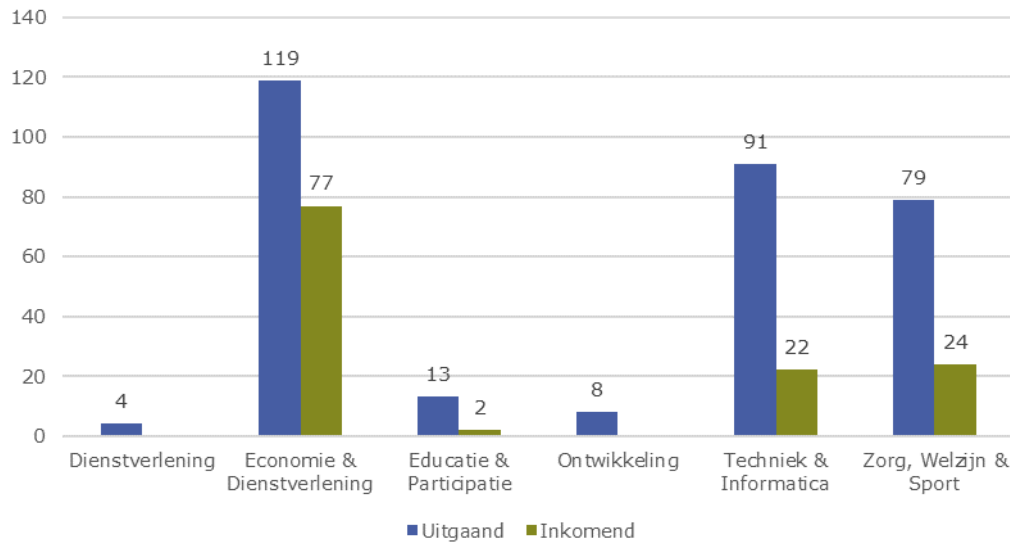
In 2019 hebben we op verschillende manieren bijgedragen aan de (internationale) ontwikkelingsmogelijkheden van onze studenten en medewerkers. We zien toenemende aandacht voor internationalisering. Steeds meer medewerkers zijn betrokken en internationalisering is bij veel teams opgenomen in hun teamontwikkelplan. Het platform Internationalisering is dit jaar echt uit de startblokken gekomen.

De internationalisation@home activiteiten zoals e-twinning en de internationale week (met de dag van de Duitse taal) komen goed van de grond en trekken toenemende belangstelling. Onderstaande grafieken tonen de uitgaande en inkomende mobiliteit van studenten en medewerkers. Voor het eerst hebben ook medewerkers van de niet-onderwijssectoren aan internationale activiteiten deelgenomen.



Figuur 3 Internationale mobiliteit studenten

⁶ Eigen strategische doelen



Figuur 4 Internationale mobiliteit medewerkers

De bezoekende studenten en medewerkers waren voornamelijk (99 procent) afkomstig uit de Euregio en bijna 60 procent van de uitgaande mobiliteit had een bestemming in de Euregio.

Van de 305 studenten die een buitenlandstage hebben gelopen, deed 79 procent dit met Erasmus+. Medewerkers namen deel aan KA2 projecten, congressen en euregionale activiteiten, begeleidden studenten tijdens stage of studiereizen. Bijna 30 procent van de medewerkers die aan internationale activiteiten deelnamen heeft gebruik gemaakt van een subsidie via Erasmus+.

Internationaal gezien staat het effect van buitenlandervaringen hoog op de agenda. Het Graafschap College heeft meegewerkt aan een landelijke impactbijeenkomst in december. Binnen het Graafschap College betekende dit dat in 2019 bewustzijn is gecreëerd dat internationale activiteiten niet vrijblijvend kunnen zijn. Het effect (de impact) van deze activiteiten moet expliciet gemaakt kunnen worden.

Nieuw in 2019 was deelname van een groep kwetsbare jongeren aan een euregionale activiteit. Ook voor studenten van niveau 2 zijn er voorbereidingen getroffen voor internationaliseringsactiviteiten. Inclusiviteit in internationale context is steeds nadrukkelijker een aandachtspunt. De uitdaging voor de volgende jaren ligt in het beter betrekken van bbl'ers bij internationaliseringsactiviteiten.

Studenten

3





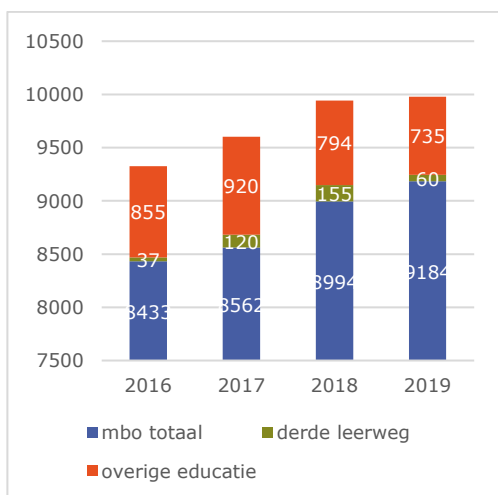
Dit hoofdstuk schetst de ontwikkelingen in 2019 met betrekking tot de studenten(populatie).

Studentenpopulatie

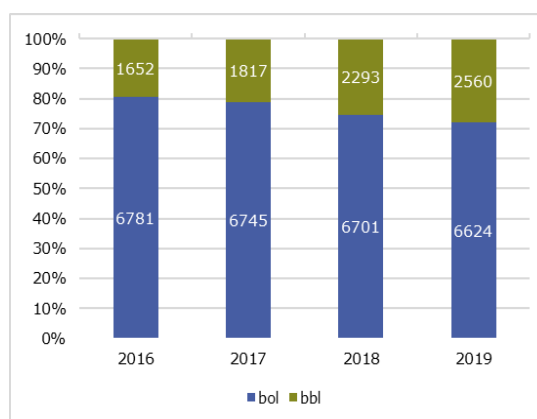
In 2019 bood het Graafschap College onderwijs aan 9.979 studenten, opnieuw iets meer dan het voorafgaande jaar en meer dan ooit. Dit betreft studenten die op verschillende niveaus middelbaar beroepsonderwijs volgen (zowel bol als bbl), ofwel deelnemen aan de vavo, inburgering, of de Taalschool. Studenten die een korte cursus volgden via 'niet reguliere trajecten' (bedrijfsopleidingen, cursussen) zijn hierbij niet meegeteld.

Van oudsher komen de meeste studenten (76%⁷) uit de Achterhoek. Een veel kleiner aantal studenten komt vanuit onder meer Midden-Gelderland, de Stedendriehoek, Noordwest Veluwe en Twente naar het Graafschap College. Het Graafschap College heeft in de Achterhoek een marktaandeel onder mbo-studenten van 66%⁷.

Onderstaande grafieken tonen de verdeling van de studenten over de verschillende vormen van onderwijs. Met name de studentenpopulatie voor het mbo is gedurende de afgelopen jaren gegroeid. Binnen het mbo daalt het aantal bol-studenten over de afgelopen drie jaar en zien we een stijging van het aantal bbl-studenten als gevolg van de positieve economische ontwikkelingen.

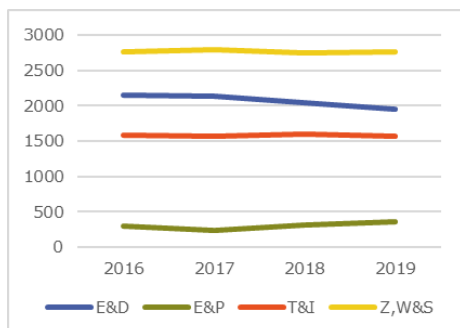


Figuur 5 Aantallen studenten per type onderwijs

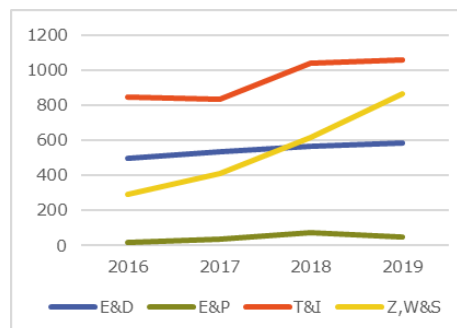


Figuur 6 Verdeling bol/bbl totaal

Binnen de onderwijssectoren ziet de ontwikkeling van het aantal bol- en bbl-studenten er als volgt uit.



Figuur 7 Ontwikkeling aantal **bol**-studenten

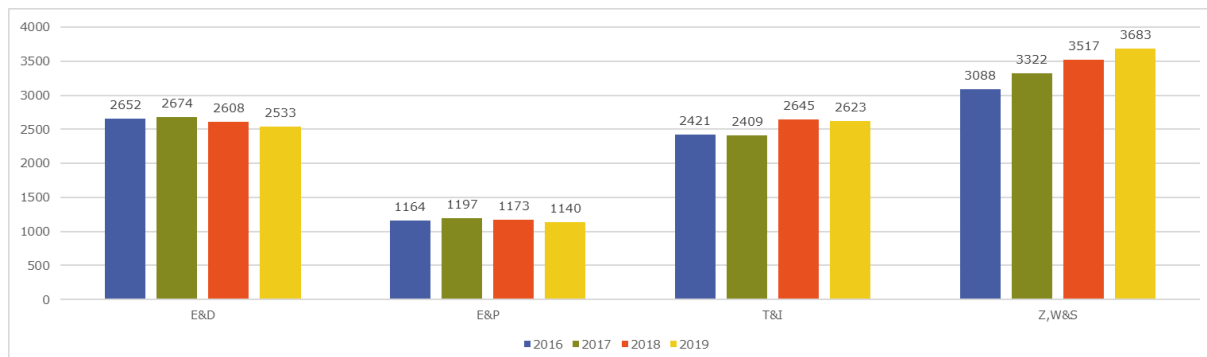


Figuur 8 Ontwikkeling aantal **bbl**-studenten

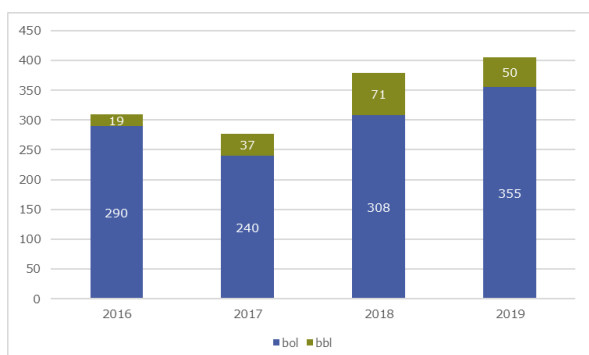
⁷ Regioscanner, peildatum 1-10-2019



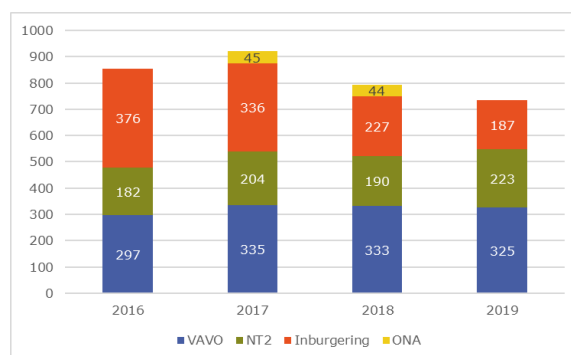
In 2019 zijn de onderwijssectoren Educatie & Participatie en Zorg, Welzijn & Sport in omvang toegenomen, terwijl de sector Techniek & Informatica en vooral de sector Economie & Dienstverlening te maken kregen met (licht) dalende studentenaantallen. De stijging in studentaantallen binnen Educatie & Participatie zien we vooral binnen de bol-opleiding van Entree.



Figuur 9 Ontwikkeling aantal studenten per sector



Figuur 10 Aantal studenten Entree



Figuur 11 Aantal studenten overige educatie

Tevredenheid studenten

In 2019 is er geen landelijk tevredenheidsonderzoek gehouden onder studenten. Eind 2019 zijn wel de voorbereidingen gestart voor het afnemen van de JOB-monitor 2020.

Onderwijsteams spreken in studentenpanels minimaal twee keer per jaar met hun studenten over de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding. De bevindingen hieruit komen niet samen in een instellings- of sectorbeeld maar worden binnen de eigen opleiding benut voor het gericht aanpakken van knelpunten.

Onderwijs

4



Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de ontwikkelingen in het onderwijs. Het geeft een schets van de onderwijsvisie die ten grondslag ligt aan ons werk en beschrijft hoe het opleidingsaanbod zich in het verslagjaar heeft ontwikkeld. Ook speciale onderwijsactiviteiten voor bijzondere doelgroepen komen aan bod. De ontwikkelingen op het gebied van maatwerk, keuzedelen, bindend studieadvies en bedrijfsopleidingen besluiten het hoofdstuk.

Visie op onderwijs

Het Graafschap College stelt het succes van haar studenten boven alles. Om met het onderwijs blijvend aan te sluiten op de snelle veranderingen van de maatschappij en in het werkveld, werken de onderwijsteams voortdurend aan hybride, innovatief en gepersonaliseerd onderwijs. Deze drie elementen vormen de kern van onze onderwijsvisie. Zoals in hoofdstuk 2 beschreven zijn deze begrippen in 2019 geconcretiseerd in diverse activiteiten.

Hybride

Schools leren en werkplekleren zijn verweven in één leeromgeving. Studenten leren en werken onder begeleiding in een authentiek werkproces. Wanneer we binnen het Graafschap College spreken over een hybride leeromgeving, dan gaat het over een leeromgeving met een integraal aanbod, waarin school en de beroepspraktijk (fysiek) bij elkaar zijn gebracht. Door het werkveld bij het onderwijsproces te betrekken, wordt de kwaliteit en relevantie van het onderwijs versterkt en wordt de aansluiting van het onderwijs op het werkveld (vice versa) geborgd. De beroepsontwikkeling en de bijbehorende beroepstaken vormen het uitgangspunt van het onderwijs en tijdige beroepsidentificatie bij studenten en motivatie wordt gestimuleerd en ondersteund.

Innovatief

Voor de ontwikkeling van onderwijs zijn nieuwe ideeën en creativiteit essentieel. Er is ruimte om te experimenteren ("van proberen kan je leren"). Dit vraagt om een flexibele en nieuwsgierige houding van studenten, docenten en werkgevers.

In het najaar van 2019 startte onder begeleiding van de teammanager Onderwijs & (ict-)innovatie en één van de sectordirecteuren van het onderwijs de bespreking van de onderwijsvisie. Centraal daarbij staat de vraag op welke wijze de bovenstaande algemene begrippen betekenis hebben voor betrokkenen en worden geconcretiseerd in het onderwijs. Daarmee wordt de onderwijsvisie nog meer 'geladen' en worden medewerkers uitgedaagd om in het licht van de strategie Samen.Leren.Delen hun ervaringen en best practices uit te wisselen.

Gepersonaliseerd

Gepersonaliseerd leren gaat over het bieden van unieke, op studenten toegespitste leerprocessen, leerinhouden en studiefaciliteiten. De basis van gepersonaliseerd leren is een goede afstemming tussen het onderwijs en de student met betrekking tot leertempo, ervaring, niveau, kwaliteiten en uitdagingen. Het bieden van ruimte voor de eigenheid van de student staat hierbij centraal.

Onderwijsaanbod

Portfoliobeleid

Ieder jaar stelt het Graafschap College zijn opleidingsaanbod opnieuw vast volgens het beleidskader voor een doelmatig portfolio⁸. Daarbij is het doel om een passend, evenwichtig, rechtmatig en doelmatig opleidingsaanbod samen te stellen, dat aansluit op de wensen en behoeften van (potentiële) studenten en regionale bedrijven en instellingen. De contacten van de onderwijsteams en het management met regionale bedrijven en instellingen

⁸ Met portfolio wordt bedoeld: het totaal aan opleidingen of delen daarvan

vormen daarvoor een belangrijke basis. Het Graafschap College volgt aan de hand van doorlopende analyses en onderzoeken de ontwikkelingen op de regionale en landelijke arbeidsmarkt.

De invulling van het portfolio komt tot stand in overleg met het regionale bedrijfsleven en (op instellingsniveau) door afstemming met regionale overheid, de Achterhoek Board en omliggende roc's en aoc's (in het bijzonder binnen het Bestuurlijk overleg Gelderse roc's). Zo wordt ieder jaar weer ons opleidingsaanbod aan de ambities van de regio en de vraag van de arbeidsmarkt getoetst. Tegelijkertijd wordt ook rekening gehouden met de vrije keuzemogelijkheden en doorstroom naar het hbo.

In het jaar 2019 zijn de afspraken rondom portfolio-beleid tegen het licht gehouden. Op grond daarvan is aangescherpt dat het college van bestuur jaarlijks in het cvb-overleg beslist over wijzigingen in het portfolio. Op basis van deze besluitvorming worden vervolgens administratieve en communicatieve handelingen in actie gezet.

Portfolio-ontwikkelingen in 2019

In het schooljaar 2019 – 2020 is het Graafschap College gestart met een drietal nieuwe opleidingen.

Cross-over servicemedewerker

Deze combinatie van verschillende dossiers vervangt een aantal opleidingen die kampten met een beperkt arbeidsmarktperspectief. Door het samenvoegen van deze opleidingen wordt er breder opgeleid waardoor onze studenten beter toegerust de arbeidsmarkt tegemoet gaan.

Facilitair medewerker niveau 3

Het Graafschap College bood al de opleidingen facilitair medewerker aan op niveau 2 en 4. De niveau 3 opleiding is in dit schooljaar vrijgegeven door de S-BB. In het kader van de doorlopende leerlijn biedt het Graafschap College deze ook aan.

Cross-over hout en restauratietechniek

Ontwikkelingen in het beroepenveld leiden ertoe dat er vraag is naar breder inzetbare professionals in deze branche. Met het aanbieden van deze cross-over speelt het Graafschap College beter in op de vraag uit het werkveld wat het arbeidsmarktperspectief van onze studenten ten goede komt.

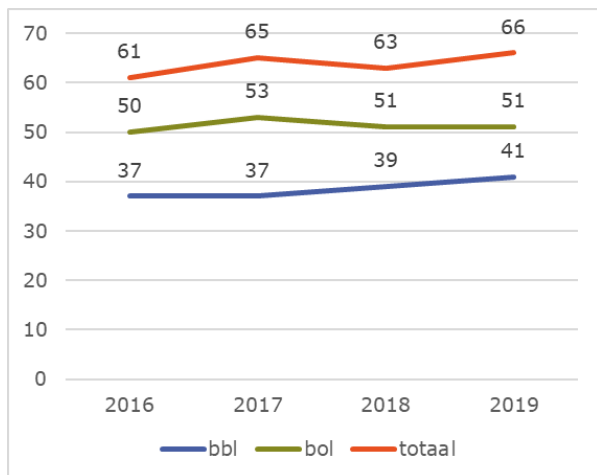
Ook is het Graafschap College in het schooljaar 2019 – 2020 in verband met afspraken in het Gelders mbo gestopt met het aanbieden van de niveau 4 opleiding tot patissier. Ook is er vanwege landelijke maatregelen een numerus fixus ingesteld op niveau 4 voor de opleiding mediavormgeving.

Opleidingen

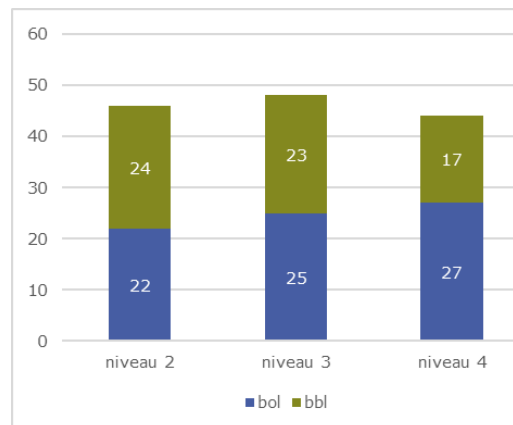
Beroepsonderwijs (bol en bbl)

Het Graafschap College biedt beroepsopleidingen aan via de Beroeps opleidende leerweg (bol) en de beroeps begeleidde leerweg (bbl) aan in de verschillende domeinen. Dit onderwijs wordt binnen het Graafschap College gepositioneerd binnen de vier verschillende onderwijssectoren: Educatie & Participatie (Entree en maatwerk Mijn School), Economie & Dienstverlening, Techniek & Informatica en Zorg, Welzijn & Sport. In 2019 werden in al deze sectoren samen 66 beroepsopleidingen verzorgd. Het aantal bol-opleidingen is in het verslagjaar gelijk gebleven, het aantal bbl-opleidingen licht gestegen ten opzichte van 2018, een stijging die geheel binnen de sector Zorg, Welzijn & Sport valt. Omdat twee opleidingen in twee opleidingen worden aangeboden, valt de optelling van de opleidingen per sector hoger uit.

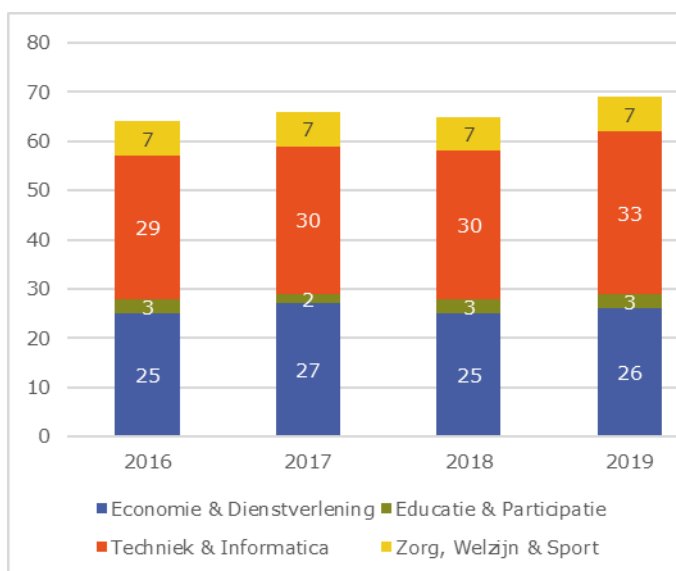
In de grafieken hieronder is de verdeling en ontwikkeling van de beroepsopleidingen over de leerwegen en de sectoren te zien.



Figuur 12 Ontwikkeling aantal opleidingen per leerweg

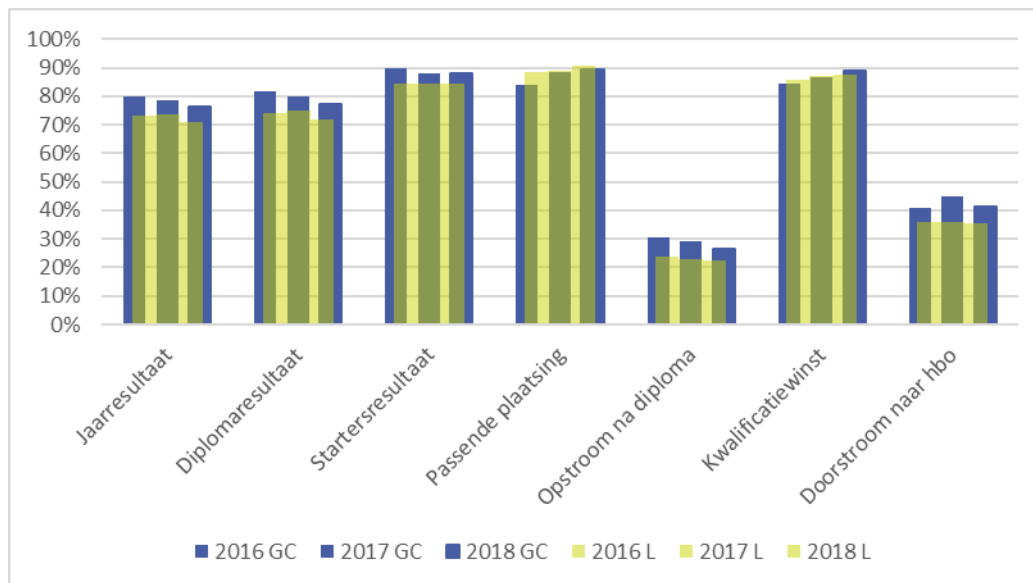


Figuur 13 Aantal opleidingen per niveau en leerweg 2019



Figuur 14 Ontwikkeling aantal opleidingen per sector

De onderwijsresultaten zijn in algemene zin naar tevredenheid. Toch zijn er drie opleidingen die zowel voor jaar- als diplomaresultaat 2015-2018 onder de norm scoren. In de risicoanalyse die gemaakt is ter voorbereiding voor het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie, zijn deze opleidingen aangemerkt als risico-opleidingen. De jaarlijkse benchmark van de MBO Raad laat zien dat het Graafschap College op bijna alle indicatoren bovengemiddeld presteert. Wel zien we op jaar- en diplomaresultaat iets teruglopende resultaten. Oorzaken hiervan worden nog nader bekeken en in kaart gebracht.



Figuur 15 Overzicht resultaten Benchmark MBO Raad

Entree

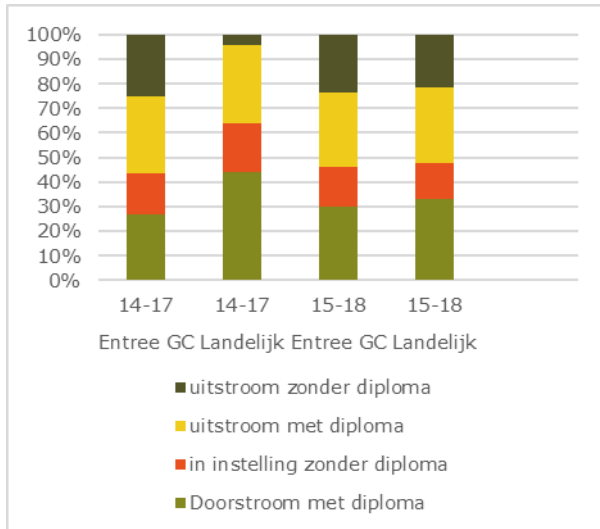
Het Graafschap College biedt sinds 2016 negen profielen binnen de Entreeopleiding aan in een bol- en bbl-variant. De Entreeopleiding is bedoeld voor studenten die niet aan de vooropleidingseisen voor mbo-2, mbo-3 en mbo-4 voldoen en niet (meer) tot de doelgroep van het voortgezet onderwijs behoren. De Entreeopleiding kent twee varianten:

- een variant gericht op doorstroom naar een niveau 2-opleiding
- een variant die is gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt.

De gehele Entreeopleiding is gepositioneerd bij de sector Educatie & Participatie. De uitvoering van het praktijk-deel van de profielen wordt zoveel mogelijk door docenten en op de locaties van de beroepssectoren uitgevoerd. Door deze constructie is meer samenhang in het aanbod ontstaan, waarbij de doorstroom naar een niveau 2-opleiding in een van deze sectoren soepeler verloopt.

Enkele jaren geleden zijn diverse varianten ontwikkeld specifiek voor statushouders die doorstromen vanuit de Taalschool naar het Entreeonderwijs. Door een intensief taalprogramma binnen Entree te verbinden aan de beroeps specifieke vaardigheden worden deze deelnemers voorbereid op doorstroom naar niveau 2 of toeleiding naar werk. Ook voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zijn speciale programma's gestart. Dit heeft voor het tweede jaar op rij geleid tot een stijging van het aantal studenten in het Entreeonderwijs, voornamelijk in de beroepsopleidende leerweg.

In 2017 is gestart met een nieuwe wijze van resultaatberekening voor Entree. De onderwijsresultaten van entree laten een stijgende lijn zien. Er zijn meer studenten doorgestroomd met een diploma en de uitstroom zonder diploma is gedaald van 25,1% in '14-'17 naar 23,3% in de periode '15-'18. Ook ten aanzien van voortijdig schoolverlaten laat Entree een verbetering zien.



Figuur 16 Onderwijsresultaten Entree

Vavo

Naast regulier beroepsonderwijs verzorgt het Graafschap College algemeen vormend onderwijs voor volwassenen (vavo) voor vmbo-t, havo en vwo.

Bij het vavo is sprake van een grote diversiteit van studenten die bij elkaar in een klas zitten en die om diverse redenen niet altijd op school kunnen komen. Het vavo team bestaat uit betrokken vakdocenten die er goed in slagen om maatwerk te bieden en de studenten goed te begeleiden. Daarbij zijn ook studenten uit de internationale schakelklas (ISK) die schoolexamens afleggen voor een specifiek vak en tegelijk lessen in de ISK blijven volgen, zodat ze het jaar erna kunnen doorstromen naar de vavo. We hebben als school voor vavo goede contacten met het voortgezet onderwijs. In het verslagjaar is speciale aandacht uitgegaan naar de inrichting van een eigen examenbureau en naar (scholing op het gebied van) toetsing en examinering. In 2019 is de voorbereiding voor het aanbod van sector overstijgende keuzedelen vanuit vavo voor het mbo gestart.

De onderwijsresultaten van vavo kennen een eigen systematiek waarbij wordt aangesloten bij de manier van berekenen in het voortgezet onderwijs. In onderstaande tabellen staan de resultaten van de laatste drie driejaarsperiodes.

Driejaargemiddeld verschil SECE	vavo vmbo-t	vavo havo	vavo vwo	norm
2014_2016	0,07	0,23	0,32	0,50
2015_2017	0,06	0,23	0,18	0,50
2016_2018	0,11	0,22	0,18	0,50

Het verschil tussen het gemiddelde cijfer van het schoolexamen en het cijfer van het centraal examen ligt al sinds 2014 ruim binnen de voorgeschreven norm. Hieruit concluderen we niet alleen dat de schoolexamens op niveau zijn, maar ook dat de voorbereiding van de studenten op het centraal examen in lijn ligt met de schoolexamens.

Driejaargemiddeld CE	vavo vmbo-t	vavo havo	vavo vwo	norm
2014_2016	5,93	5,85	5,93	6,00
2015_2017	5,90	5,84	6,03	6,00
2016_2018	5,93	5,80	6,07	6,00



Het gemiddelde cijfer van de centrale examens ligt alleen bij het vwo boven de norm. De opleiding havo is ook als risico benoemd en is in het vierjaarlijks onderzoek onderzocht. Ook de norm voor het percentage voldoende bij het centraal examen ligt enkel bij vwo boven de norm. Vmbo-t is net onder de norm gezakt bij het laatste driejaargemiddelde.

Driejaargemiddeld percentage voldoende CE	vavo vmbo-t	vavo havo	vavo vwo	norm
2014_2016	68,25	63,48	66,83	65,00
2015_2017	65,96	62,85	68,13	65,00
2016_2018	64,41	62,72	72,19	65,00

Inburgering en Taalschool

Inburgeraars konden ook in 2019 bij het Graafschap College terecht voor alfabetisering, voorbereiding op het inburgeringsexamen (AZ) en voor voorbereiding op het staatsexamen Nederlandse taal. Taalschool bood Nederlands en leven (sociale redzaamheid), Nederlands en studeren (educatieve redzaamheid) en Nederlands en werken (professionele redzaamheid) aan.

Idealiter worden de deelnemers voor inburgering – mits er voldoende aantallen per niveau zijn – elk op hun eigen niveau geplaatst in een groep. Er wordt nauwkeurig gekeken op welke manier een inburgeraar het beste bediend kan worden en het team is bevlogen en gemotiveerd om optimaal maatwerk te bieden. Het Graafschap College heeft een stevige positie in de regio voor inburgering. Er is veel inhoudelijke kennis binnen het team, en een goede verbinding met het mbo, vavo, Samen Achterhoek en met tal van andere organisaties in de regio. Er is daarnaast sprake van relatief weinig concurrentie. Het Graafschap College kiest er welbewust voor om als publieke aanbieder iedereen toe te laten tot inburgeringstrajecten (ook als deelnemers eventueel al een deel van het beschikbare budget bij een concurrerende aanbieder hebben verbruikt). In 2019 is – in lijn met de afgelopen jaren en de landelijke ontwikkelingen – het aantal studenten voor inburgering opnieuw afgenomen. Met een aantal van 187 inburgeraars is het aantal groepen en de omvang van de groepen op een economisch gezien kritisch niveau gekomen voor het handhaven van voldoende kwaliteit. Daarom wordt een plan uitgewerkt voor een gezondere toekomst van inburgering.

Breekjaar

Door een goede samenwerking met de Breekjaar Academy van de Stichting Breekjaar is in 2019 een programma ontwikkeld van 12 weken voor studenten die willen werken aan hun persoonlijke- en talentontwikkeling. Het programma is gewaardeerd door de deelnemers met een 8,9. Er zijn 25 certificaten uitgereikt. Daarnaast zijn zes docenten in dit train-de-trainer programma opgeleid tot Breekjaar Start Coach en hiervoor gecertificeerd. Dit is een mooie stap voor de voorbereiding op het schooljaar 2020-2021, namelijk het aanbieden van een Breekjaar voor jongeren in de regio.

Reken en taalteam

Speciaal voor studenten die moeite hebben met taal en/of rekenen worden begeleidingsactiviteiten georganiseerd door het reken- en taalteam. Ook in 2019 is hiervan veel gebruik gemaakt: 158 studenten kregen rekenbegeleiding, 79 studenten taalbegeleiding en 39 studenten taalondersteuning. Naast begeleiding voor reguliere studenten werd voor het eerst ook aan studenten die Nederlands niet als moedertaal hebben en aan studenten in de Entreeklassen reken- en taalondersteuning gegeven. In de loop van 2019 is een wachtlijst voor begeleiding door het taal- en rekenteam ontstaan doordat de vraag het aanbod overtrof en is voor 2020 extra formatie vrijgemaakt voor deze taak.



Mijn School en maatwerkonderwijs

Het Graafschap College biedt speciaal maatwerk aan via het concept van Mijn School waar jongeren, die om verschillende redenen uitgevallen zijn in het reguliere onderwijs, de gelegenheid krijgen om laagdrempelig en in een informele setting, persoonlijk en op maat onderwijs te volgen. In 2019 zijn naast studenten Dienstverlening (niveau 2) en Sociaal Cultureel Werk (niveau 4), ook studenten vanuit de opleidingen Entree, Retail en Pedagogisch medewerker gestart op Mijn School. Het hybride onderwijs op Mijn School is in 2019 verder uitgebreid door een mooie samenwerking die is ontstaan met de DRU in Ulft, waar een groep studenten wekelijks vanuit Mijn School een dag hybride onderwijs aangeboden krijgt.

In 2019 is een aanzet gedaan om Mijn School een volwaardig onderdeel te laten zijn van het Graafschap College. Het doel is dat het concept van Mijn School toegankelijk wordt voor iedereen die maatwerkonderwijs nodig heeft. Dat betekent dat de visie en de aanpak van wat Mijn School zo sterk maakt blijft bestaan, en dat deze vorm van maatwerkonderwijs op Mijn School toegankelijk wordt voor alle crebo's van het Graafschap College. Er is in 2019 een projectcoördinator aangesteld die deze doorontwikkeling verder leidt.

Mijn School is in 2019 veel zichtbaarder geworden voor de buitenwereld door actief via verschillende kanalen te delen wat we doen op Mijn School en wat het concept zo bijzonder maakt. Veel partijen in- en extern weten ons inmiddels te vinden en bezoeken onze locatie om geïnspireerd te worden en goede voorbeelden te delen.

Bedrijfsopleidingen, cursussen en trainingen

Naast reguliere opleidingen verzorgen we kortlopende cursussen en bedrijfsopleidingen op maat, in het bijzonder vanuit de sectoren Techniek & Informatica en Zorg, Welzijn & Sport.

In 2019 is een verschuiving waarneembaar naar minder realisatie van niet-bekostigd onderwijs naar meer instroom in reguliere bbl-trajecten, soms na een start via Graafschap Opleidingen. Er is hiermee minder omzet gerealiseerd via Graafschap Opleidingen en een lichte groei bij de reguliere bbl waarneembaar. De nieuwe inzet van accountmanagers voor het maatwerk van de sector Z,W&S laat zien dat er vanuit contacten met organisaties in de regio meer flexibele programma's zijn ontwikkeld, waarmee wordt ingezet op instroom in de bbl. Eenzelfde ontwikkeling is waarneembaar bij de sector Techniek & Informatica. In 2019 is het onderwijs aan 23+ studenten daarmee in omvang toegenomen.

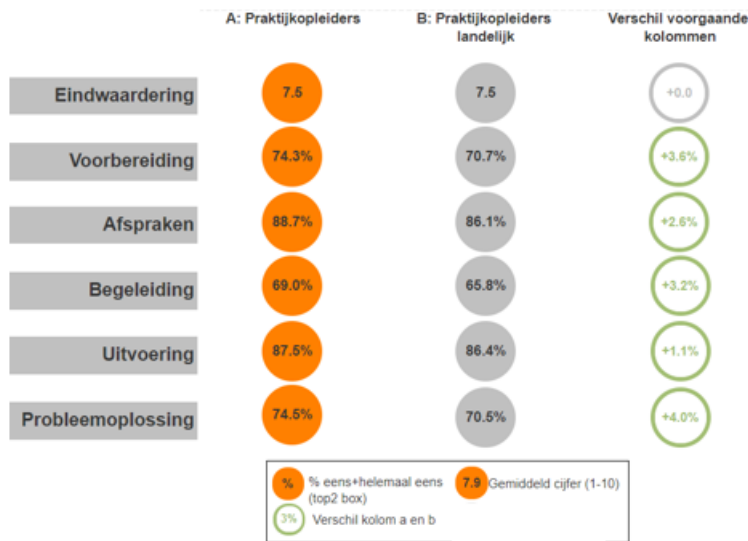
In 2019 is bij de sector Zorg, Welzijn & Sport een pilot ontwikkeld voor het aanbieden van diverse mbo-certificaten voor werkenden die op onderdelen competenties moeten behalen of moeten opfrissen. De eerste ervaringen daarmee zijn positief. De ambitie is om deze vorm van onderwijs in te bedden in een Skills Lab, waarin zowel reguliere studenten als werkenden uit de regio (ook buiten kantooruren) in het onderwijs leer centrum (OLC) de gelegenheid krijgen om zich (bij) te scholen op bijvoorbeeld verpleegtechnische vaardigheden. Het concept van skills lab wordt op termijn ook uitgewerkt voor de andere onderwijssectoren.

Verder is in nauwe samenwerking met zorginstelling LIVIO en het ROC van Twente binnen de sector Z,W&S een initiatief ontwikkeld om mensen te interesseren voor de zorg, met een campagne voor 'Medewerker Mooie dag', wat geresulteerd heeft in de start van een brede niveau 2 opleiding op het gebied van Dienstverlening.

Het aanbod bedrijfsopleidingen van de sector Techniek & Informatica bestaat uit cursussen en trainingen op het gebied van metaal- en verspaningstechniek, mechatronica en proces- en infratechniek. Het aanbod is in het verslagjaar uitgebreid diverse mbo-certificaten, zoals 'Basisvaardigheden metaalbewerken' en 'Meewerken in de productie'. Ook worden, in samenwerking met sociale diensten van de omliggende gemeenten, werk- en leertrajecten aangeboden. De sector verzorgde in het verslagjaar voor ongeveer 250 cursisten een cursus of training. De omzet met betrekking tot de bedrijfsopleidingen lag in 2019 in lijn met de begroting. In plaats van een cursus of training wordt ook vaak voor een bbl-variant gekozen. De sector is ook in 2019 in staat geweest om de bbl-opleidingen voor medewerkers en bedrijven in de infratechniek te laten groeien. In 2019 volgde een aantal studenten een (volledige) mbo-opleiding via de derde leerweg. De sector is voornemens om in 2020 nog beter in te

spelen op de vraag van klanten door een compleet pakket aan scholing te bieden, waaronder meer volledige mbo-opleidingen via de derde leerweg en meer mbo-certificaten.

Tevredenheid praktijkopleiders



Figuur 17 Samenvatting BPV Monitor S-BB 2019
(Bron: Online rapportage BPV Monitor)

Over de samenwerking met het Graafschap College in en rond de beroepspraktijkvorming zijn onze praktijkopleiders ruim tevreden. Alle scores liggen boven het landelijk gemiddelde. Met een 7,5 is de eindwaardering gelijk aan het landelijk gemiddelde. Van de ruim 4300 uitgenodigde praktijkopleiders hebben 841 personen de vragenlijst ingevuld. Dit geeft een respons van ruim 19%. De resultaten van de BPV Monitor worden nog niet collegebreed op opleidingsniveau benut omdat de respons hiervoor nog te beperkt is.

Keuzedelen

In 2016 is gestart met het aanbieden van keuzedelen. Sectoren zijn vrij in het bepalen van hun aanbod hierin en de wijze waarop ze hun keuzedelenaanbod inrichten, mits ze voldoen aan de wettelijke aanbodverplichting. In 2019 zijn alle aangekondigde keuzedelen uitgevoerd. De studenten zijn via de studiegidsen over het keuzedelenaanbod geïnformeerd. Er zijn geen afwijkingen geweest ten aanzien van de keuzedeelverplichting. In het verslagjaar is het aanbod van keuzedelen in de verschillende sectoren verder gegroeid.

In september 2019 is gestart met het aanbieden van sectoroverstijgende (voorheen: bovensectorale) keuzedelen (bsk). Dit zijn algemene keuzedelen die bij nagenoeg alle opleidingen gevolgd mogen worden om aan de keuzedeelverplichting te voldoen. Onderwerpen in dit aanbod zijn bijvoorbeeld: 'Duurzaamheid in het beroep', 'Werken in het buitenland', 'Klantcontact en Verkoop' of 'Drone toepassingen'. Voor de sectoroverstijgende keuzedelen werkt het Graafschap College samen met het online platform All You Can Learn, waarbij leerprogramma's bestaan uit opdrachten waaraan de student zelfstandig en onder begeleiding van een bsk-coach werkt. Er is in 2019 door ongeveer tien studenten, begeleid door twee coaches, gebruik gemaakt van deze sectoroverstijgende keuzedelen, en dan met name van het aanbod 'klantcontact en verkoop', 'Ondernemerschap' en 'Blijvend fit en gezond'. De ervaring is dat de gekozen manier van werken verbeterd kan worden door in de toekomst de coaches dichter bij



de student te positioneren. De ambitie is om het aanbod van sectoroverstijgende keuzedelen in de komende jaren geleidelijk uit te breiden.

Verzoek student niet-gekoppelde keuzedelen

Bij de invoering van de keuzedelen is het mogelijk gemaakt dat een student een keuzedeel volgt dat niet gekoppeld is aan de kwalificatie behorende bij de opleiding, zolang dit keuzedeel deel uitmaakt van het totale keuzedelenaanbod. Er zijn in het verslagjaar bij de examencommissies van de sector E&D zeven verzoeken gedaan voor het volgen van niet-gekoppelde keuzedelen die alle zijn gehonoreerd. Bij de overige sectoren zijn geen aanvragen gedaan.

Verantwoorde andere keuze urennorm en studieduur

Ook in 2019 zijn geen nieuwe verzoeken gedaan voor afwijking van de urennorm. Wel hebben alle opleidingen vastgehouden aan de eerder gemaakte en goedgekeurde 'verantwoorde andere keuze' met betrekking tot de urennorm, studieduur of een combinatie van beide. Het betreft de volgende opleidingen:

- Verkoper (niveau 2)
- Verkoopsspecialist (niveau 3)
- Begeleider gehandicaptenzorg (niveau 3, volwassenen)
- Begeleider specifieke doelgroepen (niveau 3, volwassenen)
- Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg (niveau 4, volwassenen)
- Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (niveau 4, volwassenen)
- Verpleegkunde (niveau 4)
- Dienstverlening (niveau 2, alle profielen, regulier en Mijn School)
- Sociaal cultureel werker (niveau 4, uitvoering onder Mijn School)
- Logistiek Medewerker (niveau 2)
- Entree

Toelatingsbeleid en bindend studieadvies

Sinds het schooljaar 2018 - 2019 geldt het toelatingsrecht voor het mbo. Studenten met de juiste vooropleiding hebben daarmee het recht om te worden toegelaten tot de mbo-opleiding van hun keuze als zij zich op tijd aanmelden. Studenten worden bij onze opleidingen toegelaten volgens de afgesproken procedure en zoals wettelijk is vereist, tenzij er bij een opleiding sprake is van een (goedgekeurd) numerus fixus, bijvoorbeeld op grond van beperkte beschikbaarheid van stageplaatsen of beperkte arbeidsmarktperspectieven. Bij een beperkt aantal opleidingen mogen er aanvullende toelatingseisen worden gesteld.

Met het aannemen van deze wet op het toelatingsrecht is ook het bindend studieadvies (BSA) ingevoerd. Het bindend studieadvies is een verplicht advies dat het Graafschap College aan iedere student in het eerste jaar van zijn opleiding geeft met betrekking tot de voortzetting van de studie, op basis van een systematische en regelmatige beoordeling op drie onderdelen: studieresultaten, werk- en studiehouding en aanwezigheid.

In de zomer van 2019 zijn voor het eerst bindende studieadviezen uitgegeven. Het aantal uitgegeven negatieve BSA's is beperkt en deze hebben vrijwel nooit tot een bezwaar geleid. Door één student is een klacht bij de externe klachtencommissie neergelegd, waarbij het negatief BSA een onderdeel was van de klacht. Deze klacht is door de externe klachtencommissie ongegrond verklaard.



Om te monitoren of het proces van het uitgeven van BSA's goed is verlopen, hebben de interne auditoren in opdracht van het bestuur in september 2019 een audit uitgevoerd, waaruit de volgende conclusies komen.

- De voorlichting en informatievoorziening aan studenten is op orde, de timing van het proces kan beter;
- Docenten zijn tevreden over het instrument van BSA. Met de invoering van het BSA wordt er bewuster naar de voortgang van de studenten gekeken;
- Er vindt binnen de opleidingen nog te weinig reflectie plaats m.b.t. de aantallen en oorzaken van het BSA. Ook is de uitwisseling van ervaring en kennis tussen de onderwijssectoren onderling nog voor verbetering vatbaar.



Medewerkers

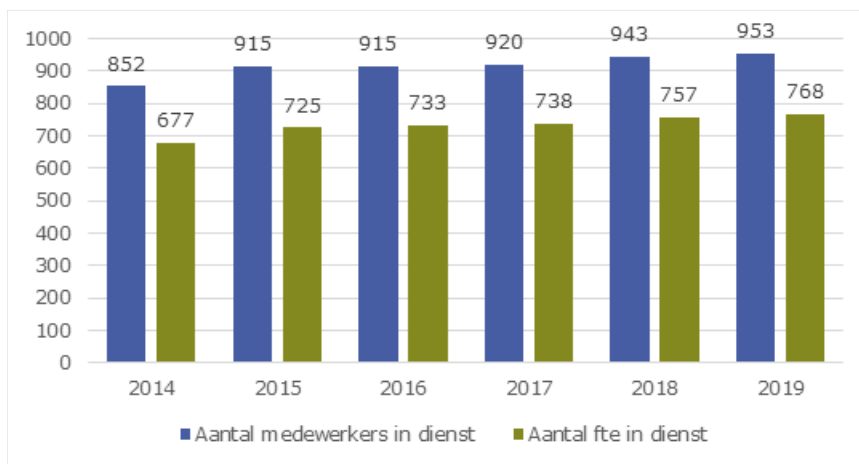
5



Dit hoofdstuk beschrijft de actuele ontwikkelingen op het gebied van medewerkers: formatie, instroom en uitstroom, ziekteverzuim en personeelsbeleid. Het Graafschap College wil een goede werkgever zijn en is in het medewerkersonderzoek van 2018 ook als zodanig onderscheiden ("Beste werkgever" binnen de categorie mbo). Als grote werkgever binnen de regio zijn wij trots op de grote betrokkenheid en bevologenheid binnen de organisatie en op de wijze waarop zoveel medewerkers dag in dag uit bijdragen aan goed onderwijs en partnerschap in de regio.

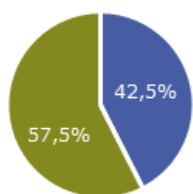
Formatie

De formatie is met 953 medewerkers en 768 fte in 2019 stabiel gebleven (tien medewerkers en 11 fte meer dan in 2018). Dit zijn medewerkers die op 31 december 2019 een arbeidsovereenkomst hebben bij de Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland. De hieronder weergegeven omvang van het personeelsbestand in de jaren 2014 t/m 2017 betreft de Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost Gelderland, inclusief Stichting Applicatiecursussen Graafschap College Oost Gelderland (STAP). Het aantal fte in vaste formatie is licht gestegen.



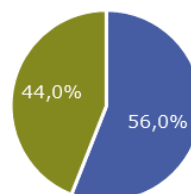
Figuur 18 Ontwikkeling formatie

Het aantal vrouwen in dienst van het Graafschap College is stabiel t.o.v. 2018 (58%) en vrouwen zijn het sterkst vertegenwoordigd in de leeftijdscategorie 25-34 jaar. Onder de medewerkers ligt de verhouding man/vrouw als volgt:



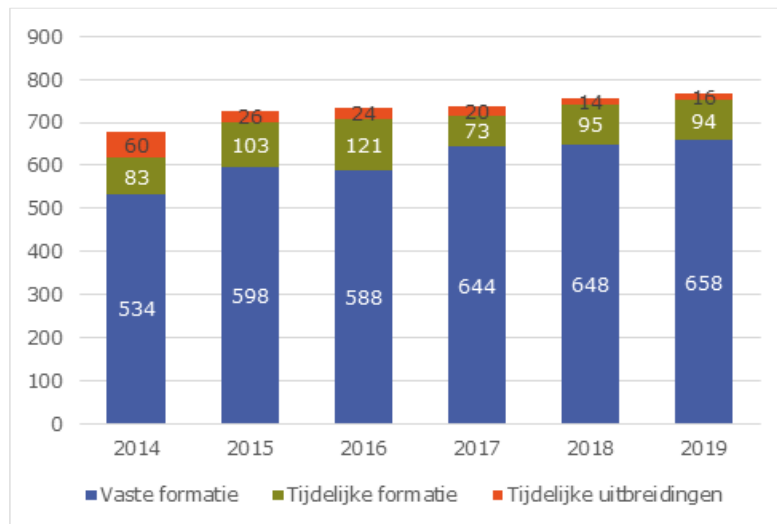
■ man ■ vrouw

Figuur 19 Man-vrouw verhouding totaal personeelsbestand



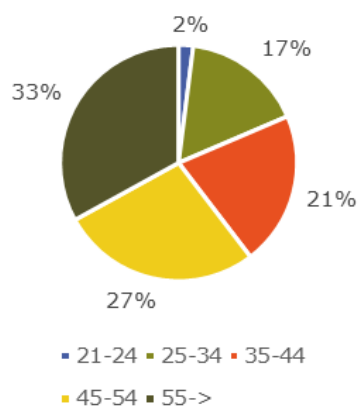
■ man ■ vrouw

Figuur 20 Man-vrouw verhouding management



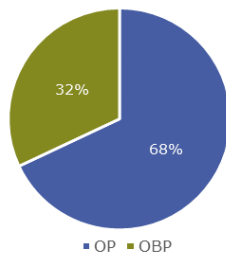
Figuur 21 Verhoudingen vast-tijdelijk in fte

Sector	Aantal mw	Aantal fte	Vaste fte	Tijdelijke fte
B&C	16	15	15	0
DV	101	89	78	11
E&D	209	166	141	25
E&P	119	99	79	20
OW	34	31	27	4
T&I	174	148	129	19
Z,W&S	300	220	189	31
2019	953	768	658	110



In 2019 is 60% van het personeel ouder dan 45 jaar. Daarmee is het percentage oudere werknemers licht gedaald t.o.v. 2017 waarin dit nog 62% was. Het personeel dat jonger is dan 45 jaar is licht gestegen naar 40%.

Figuur 22 Leeftijdsopbouw personeel



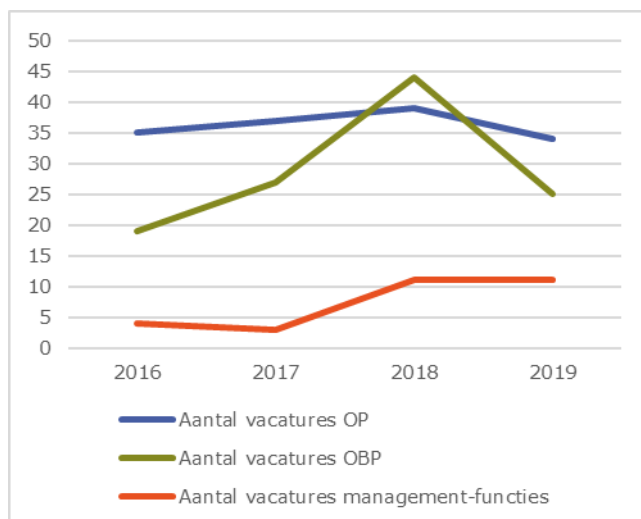
Figuur 23 Verhouding OP-OBP

In 2019 behoorde 68% tot het onderwijzend personeel (OP), en 32% tot het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). Tot het aandeel OP worden ook instructeurs, practicum assistenten en instructeurs gerekend. Op de peildatum waren er 55 stagiaires en 4 leraren in opleiding (LIO). Stagiaires worden niet opgenomen in de cijfers, omdat daarbij geen sprake is van een dienstverband. Bij LIO'ers is dit wel het geval en deze zijn dus opgenomen in de cijfers.

Instroom en uitstroom

Voor 2019 geldt dat de mobiliteit - net als in 2018 - relatief groot is. In 2019 zijn er 70 vacatures uitgeschreven, waarbij met name de stijging onder vacatures voor de managementfuncties in zowel 2018 en 2019 opvallend is. Bij sollicitatieprocedures wordt aandacht besteed aan diversiteit door een zorgvuldige samenstelling van de selectiecommissies.

Cijfers Werving & Selectie	Aantal vacatures OP	Aantal vacatures OBP	Aantal vacatures managementfuncties	Totaal aantal vacatures	Aantal sollicitaties n.a.v. vacature	Aantal open sollicitaties
2016	35	19	4	58	879	246
2017	37	27	3	67	1020	170
2018	39	44	11	94	1531	175
2019	34	25	11	70	1110	179

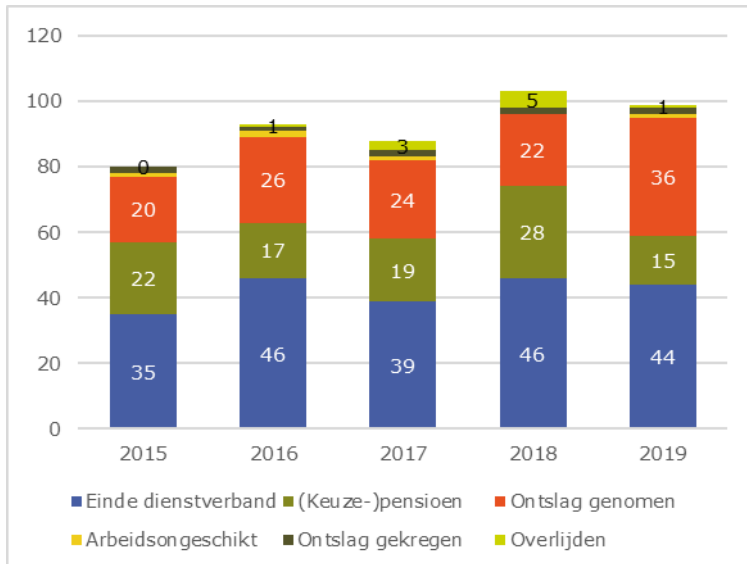


Figuur 24: Ontwikkeling aantallen vacatures

In 2019 is van 99 mensen het dienstverband geëindigd, vier minder dan in 2018.

In de wijze van beëindiging dienstverband is te zien dat in 2019 meer mensen ontslag genomen hebben dan in de jaren hiervoor. Daarnaast is er in het verslagjaar sprake van een afname van pensioneringen en een lichte terugloop van beëindiging dienstverband. Het Graafschap College vindt professionele ontwikkeling belangrijk, zeker gezien de (technologische) ontwikkelingen en nieuwe didactische inzichten. Een leven lang ontwikkelen wordt gestimuleerd. In situaties waarbij beëindiging van de arbeidsovereenkomst toch onvermijdelijk is worden

medewerkers zoveel mogelijk begeleid in het vinden van ander werk. Bij een uiteindelijke beëindiging wordt in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering. Ook krijgen medewerkers die het Graafschap College niet op eigen initiatief verlaten een begeleidingstraject aangeboden. Het begeleidingstraject bevat verschillende modules. Tijdens een intakegesprek wordt bepaald welke modules voor de betreffende medewerker zinvol zijn.



Figuur 25 Einde dienstverband

Formatiebeleid

In april 2019 zijn de uitgangspunten voor de formatie herijkt, als leidraad voor de komende jaren. Deze uitgangspunten vormen samen met de begrotingsuitgangspunten, de budgettoedeling en de jaarplannen de basis waarop de sectordirecteuren jaarlijks een formatieplan opstellen.

Er zijn diverse aspecten, interne en externe, die invloed hebben op de beschikbaarheid en inzetbaarheid van onze medewerkers. Deze aspecten vormen tezamen het formatiebeleid en worden hieronder beschreven.

Goed werkgeverschap vertaalt het Graafschap College als het naar vermogen zoveel mogelijk bevorderen van de werkgelegenheid en een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand. Gelet op de (o.a. demografische) ontwikkelingen is er aandacht voor interne - en externe mobiliteit in het kader van werkgelegenheidsbeleid. Om te kunnen anticiperen op de veranderende vragen op het gebied van arbeidsverhoudingen en onderwijsaanbod is flexibiliteit in het personeelsbestand noodzakelijk.

De formatie bestaat uit:

- **Vaste formatie:** de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd
- **Tijdelijke formatie:** de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de tijdelijke uitbreidingen
- **Flexibele formatie:** uitzendarbeid, detachering en payroll

Gezien de benodigde flexibiliteit kiezen we ervoor om de maximale ruimte te gebruiken die de verschillende aanstellingsvormen bieden. Dit betekent als hoofdregel twee of drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten in een periode van twee jaar voorafgaand aan een vaste aanstelling. Tijdelijke dienstverbanden die niet verlengd worden, worden tijdig aangezegd. Overwegend wordt uitgegaan van een uiteindelijke vaste aanstelling tussen medewerker en werkgever, tenzij er sprake is van werkzaamheden van tijdelijke aard (bijvoorbeeld ziektevervanging, contractactiviteiten of projectaanstellingen).

Het college van bestuur treedt op als één werkgever. Dit vindt zijn vertaling in de hantering van formatieve uitgangspunten over alle sectoren heen. Achtereenvolgens wordt per onderwijsteam, per sector en uiteindelijk or-

organisatiebreed bekeken welke maatregelen noodzakelijk zijn om voorbereid te zijn op de geprognostiseerde ontwikkelingen in de toekomst. Hierbij worden medewerkers tijdig geïnformeerd en worden de benodigde processen en maatregelen zorgvuldig uitgevoerd.

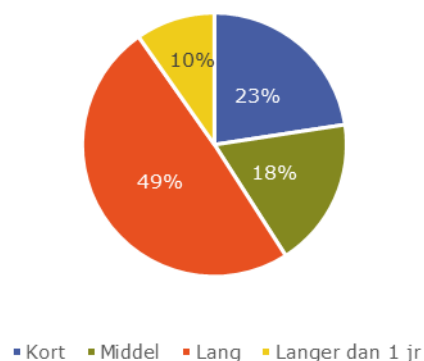
Organisatiebreed zijn er afspraken over de gewenste verhouding OP/OBP, de verhouding tussen (senior)docenten en practicumassistenten/instructeurs en overige medewerkers en de gewenste verhouding vaste en flexibele formatie. Het behalen van deze doelstellingen, en ook de overige beschreven doelstellingen zoals bijvoorbeeld de bezuinigingsopdracht en de participatiedoelstelling, zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Gelet op de verwachte krimp is het noodzakelijk om bij vacatures organisatie breed te kijken naar een mogelijke interne vervulling. Daarom worden vacatures pas extern uitgezet na afstemming met het imt en met advies vanuit de teams Personeelsdienstverlening en Personeels- en Organisatieontwikkeling.

Tenslotte streven we als onderwijsinstelling naar een gelijkmatige opbouw van het personeelsbestand, bijvoorbeeld als het gaat om: leeftijd, sekse, achtergrond etc.

Ziekteverzuim

In 2019 was het ziekteverzuim met 4,52% hoger dan in 2018 (4,19%) en hoger dan de doelstelling van 4%. Daarbij is het ziekteverzuim in de sector Educatie & Participatie relatief hoog (7,33%). Het ziekteverzuim wordt voornamelijk veroorzaakt door ziekte en is niet arbeidsgerelateerd. Er is in 2019 vooral veel langer verzuim vastgesteld (49% van het ziekteverzuim betreft een verzuimduur tussen 43-365 dagen en 10% betreft verzuim van langer dan een jaar).



Figuur 26 Aard van verzuim

De gemiddelde verzuimduur is afgenomen van 19,7 dagen in 2017 naar 13,5 dagen in 2019 (was 18,1 dagen in 2018). Het percentage nulverzuim is licht gedaald naar 47,1 % (was in 2018: 51,4%). Er zijn dus wat meer medewerkers ziek geweest en er zijn met 914 ziekmeldingen duidelijk meer ziekmeldingen geweest dan in 2018 (805).

Beleidsmatig zijn in het verslagjaar geen bijzondere ontwikkelingen of maatregelen tegen ziekteverzuim ingezet. In vergelijking met landelijke cijfers is het ziekteverzuim op grond van deze cijfers nog altijd relatief laag. Omdat er ook nauwelijks sprake is van arbeidsgerelateerd verzuim is het ziekteverzuim voldoende onder controle voor zover dat mogelijk is.

Participatiewet

In 2019 is speciale aandacht uitgegaan naar de implementatie van de participatiewet. Daartoe is een coördinator banenafpraak aangesteld die vanuit het team P&O als aanjager functioneert en zorgt voor communicatie en monitoring. Hij heeft in 2019 de jaarlijkse doelstellingen tot op sectorniveau inzichtelijk gemaakt en gedeeld met het management. Het bestuur heeft daarbij een financiële tegemoetkoming richting de sectoren ingesteld om de invoering van participatiebanen verder te stimuleren (no-risk, proefplaatsing, verminderde loonwaarde). In 2019 zijn de banden met het Werkgevers Service Punt en Laborijn aangetrokken, waardoor zij ons nu goed weten te vinden en goede kandidaten aanleveren. Met dit alles is de focus verlegd van de realisatie van participatiebanen via leveranciers (zoals Asito) naar participatiebanen in de eigen organisatie. Eind 2019 waren er 12 medewerkers gedurende ca. 214 uur per week in het kader van de participatiewet binnen het Graafschap College aan het werk. Daarmee wordt 35% van de wettelijke doelstelling gerealiseerd. Dit percentage laat weliswaar een stijging zien



van ruim 18% ten opzichte van 2018 (waar nog sprake was van zes medewerkers en een beperkter aantal uren), maar wij zijn hierover nog niet tevreden. In 2020 is daarom blijvend aandacht voor de participatiewet om dit percentage verder omhoog te krijgen.

Personeelsbeleid

Functioneren, ontwikkelen en beoordelen

Leidinggevenden en medewerkers in het Graafschap College houden jaarlijks een gesprek over het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker. Eens per drie jaar is dit een beoordelingsgesprek. In het jaar dat er geen beoordelingsgesprek plaatsvindt dient er een F&O-gesprek te worden gevoerd. Dit betekent dat elke medewerker ieder jaar een gesprek heeft. Zoals in voorgaand verslagjaar werd gerapporteerd, wordt slechts een beperkt percentage van deze gesprekken in het beschikbare personeelssysteem geregistreerd. Dit riep de vraag op of de gesprekken in voldoende mate gehouden worden. Daarom is in oktober 2019 een uitvraag gedaan onder alle medewerkers. Op de vraag of de medewerker in het lopende kalenderjaar een functionerings- of ontwikkelgesprek gehad heeft, antwoordde 69% eind oktober 2019 bevestigend. Dit is een veel hoger percentage dan de 17% die in het vorige verslagjaar op basis van in het personeelssysteem Afas werd gerapporteerd en in lijn met onze interne ervaringen. In 2020 wordt een vervolgonderzoek gedaan om te achterhalen waarom de gesprekken onvoldoende geregistreerd en vastgelegd worden in Afas. Ook zal dan dezelfde uitvraag in december 2020 herhaald worden om zo het aantal gevoerde gesprekken over het gehele kalenderjaar te kunnen vaststellen.

Een vast onderwerp in de gesprekkencyclus is de duurzame inzetbaarheid en hierover zullen afspraken tussen leidinggevende en de medewerker over worden gemaakt. In navolging van 2018 is in 2019 een verplichte workshop 'dossieropbouw' voor leidinggevenden georganiseerd door een arbeidsjurist van Bax Advocaten. Gezien de te verwachten daling van de reguliere instroom, maar ook verandering van het onderwijs (hybride, vraag gestuurd, flexibel) en doelmatiger werken binnen de sectoren, werd en wordt van het management gevraagd het personeelsbestand goed te beoordelen en de ontwikkeling te monitoren.

Professionalisering, scholing en (leiderschaps)ontwikkeling

In de kwaliteitsagenda en het Strategisch Plan 2019-2022 Samen.Leren.Delen. zijn aangescherpte ambities beschreven voor de komende jaren. Eén van de ingezette ambities is om brede professionaliseringsactiviteiten uit te zetten, onder meer door een persoonlijk aanvullend scholingsbudget voor alle medewerkers beschikbaar te stellen. Gezien de verwachte demografische ontwikkelingen en de veranderingen in het onderwijs is het in toenemende mate van belang dat medewerkers zich verder ontwikkelen en is dit een belangrijk gespreksonderwerp binnen de gesprekkencyclus.

De scholingsvouchers zijn primair bedoeld om medewerkers zelf de regie te geven over hun ontwikkeling, in lijn met de doelstellingen van de organisatie en in afstemming met hun team. Met ingang van 2019 is dit scholingsbudget van €2.500,- per medewerker voor vier kalenderjaren beschikbaar gekomen en zijn ook de eerste aanvragen voor scholingsvouchers binnengekomen, waarvan verreweg de meeste (136) na goedkeuring konden worden verzilverd.

Naast de scholingsvouchers kunnen sectoren voor medewerkers altijd een beroep doen op het reguliere scholingsbudget, binnen de kaders die daarvoor zijn vastgesteld.

Zoals vermeld in het strategisch plan zetten wij in op stimulerend leiderschap. Daarbij is aangegeven dat in 2019 een uitwerking zou worden gegeven aan de visie op leiderschapsontwikkeling. In november 2019 zijn de contouren voor deze ontwikkeling vastgesteld met het startdocument 'Leiderschapsontwikkeling in het Graafschap College'. Doelstelling is om vanaf 2020 langs de lijnen van verschillende programma's het leiderschap binnen Graafschap College te versterken. Daarbij gaan we uit van leiderschap op individueel niveau (persoonlijk leiderschap), leiderschapsprogramma's op het niveau van teams en sectormanagement (smt) en een programma voor het instellingsmanagement (imt).



Graafschap Academie

De Graafschap Academie adviseert en faciliteert bij de professionele ontwikkeling van medewerkers van het Graafschap College en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van de organisatie. Het aanbod van de Graafschap Academie sluit aan op het strategisch beleid en wordt afgestemd op de specifieke leervraag en -behoefte. Medewerkers en teams kunnen bij de Graafschap Academie terecht met uiteenlopende vragen op het gebied van scholing, ontwikkeling en professionalisering.

In 2019 werd er 1196 keer deelgenomen aan een activiteit van de Graafschap Academie, een vergelijkbaar aantal met 2018 (1216 keer)⁹. De Graafschap Academie voerde ruim 100 activiteiten uit, waaronder workshops, leergangen, loopbaan-APK's, trainingen en teamtrajecten. In het verslagjaar hebben meer dan 600 medewerkers deelgenomen aan één of meerdere activiteiten. Daarmee heeft zo'n 64,1 % van de medewerkers deelgenomen aan één of meerdere scholingsactiviteiten van de Graafschap Academie. De activiteiten worden met een gemiddelde waardering van 7.7 goed geëvalueerd.

In 2019 is uitvoering gegeven aan de ontwikkeling van *Skills Town* als online leerplatform, met daarin breed toegankelijke e-learning modules over uiteenlopende onderwerpen. Er zijn in 2019 als pilot twee maal 75 accounts voor medewerkers beschikbaar gesteld. Daarvan werd volop gebruik gemaakt. Eind 2019 hebben 150 medewerkers ervaring hebben opgedaan met deze nieuwe eigentijdse vorm van professionalisering: online en persoonlijk op maat wat betreft tijdstip en aanbod. De evaluatie van de pilot wordt in 2020 afgerond. De wens is om het professionaliseringsaanbod via *Skills Town* uit te breiden en om voor alle medewerkers op termijn een account beschikbaar te stellen.

Speciale aandacht ging in 2019 uit naar het thema mobiliteit. Er zijn verschillende scholingsactiviteiten verzorgd op het gebied van Job crafting, gebruik van LinkedIn en solliciteren. Er is daarnaast door diverse medewerkers via de Graafschap Academie actief deelgenomen aan de Week van de Mobiliteit. We zijn aangesloten bij het onafhankelijke en intersectorale samenwerkingsplatform voor HR in de regio: ACE (= netwerkorganisatie afdeling de Arnhem, Achterhoek, Liemers). Dit platform heeft als doel de arbeidsmobiliteit te versterken, door het ophalen van mobiliteitsvragen, door trainingen, matching e.d.

Vitaliteit als speerpunt

Het Graafschap College wil een bijdrage leveren aan brede bewustwording over vitaliteit. In het platform Vitaliteit werken medewerkers vanuit verschillende sectoren samen aan de doelstellingen m.b.t. een gezond leer- en werkklimaat. Het platform was ook in 2019 actief, hier wordt beleidsvoorbereidend werk gedaan en worden ideeën m.b.t. vitaliteit tot uitvoering gebracht.

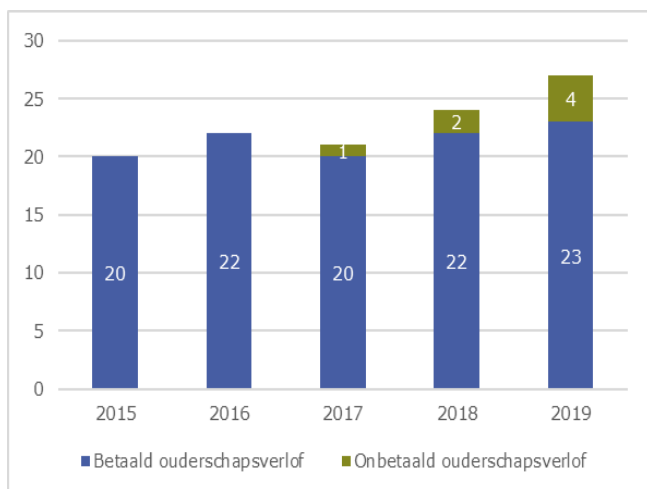
In 2019 is in samenwerking met de Graafschap Academie het aantal activiteiten op het gebied van vitaliteit verder uitgebreid. Voor medewerkers vonden vele activiteiten plaats gericht op fysieke fitheid, mentale fitheid en 'fitheid' in de eigen loopbaan. Voorbeelden zijn gezamenlijke deelname aan een regionaal loopevent, een boksclicin, training effectief stemgebruik, kennismaken met yoga, voedingsworkshop en deelname aan 'stoptober'. In het kader van bewustwording van eigen vitaliteit hebben ook 86 medewerkers een vitaliteitscheck ondergaan. Daarmee is een grotere bewustwording van de eigen vitaliteit de belangrijkste opbrengst. Overwogen wordt om de vitaliteitscheck op middellange termijn (drie jaar) als vast onderdeel voor iedere medewerker aan te bieden.

Ook is er op het Graafschap College veel aandacht voor een gezonde en veilige schoolomgeving. Voorbeelden hiervan zijn werken aan het certificaat 'de gezonde schoolkantine' en het gebruik van ergonomisch verantwoord meubilair.

⁹ Deelname aantallen op basis van het online registratie- en administratie systeem WIS Talentmanager, peildatum 31 december 2019.

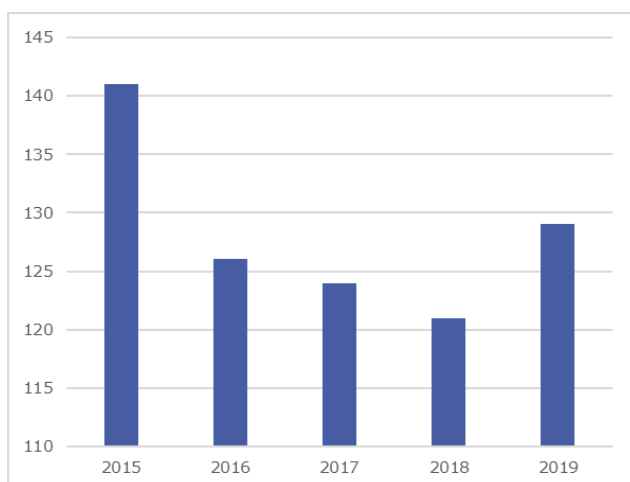


Verlofregelingen



Figuur 27 Ontwikkeling ouderschapsverlof

Het wordt steeds vanzelfsprekender dat alle medewerkers, zowel mannen als vrouwen, kiezen voor een goede balans tussen de zorg voor hun kinderen en het werk. Medewerkers met kinderen in de leeftijd tot en met 2 jaar kunnen betaald ouderschapsverlof opnemen. Medewerkers met kinderen in de leeftijd van 3 tot 8 jaar kunnen onbetaald ouderschapsverlof opnemen. In 2019 is het aantal medewerkers dat gebruik maakt van (betaald en onbetaald) ouderschapsverlof licht gestegen.



Figuur 28 Ontwikkeling BAPO en seniorenverlof incl. overgangsregeling

Via de Bapo-regeling kunnen medewerkers van 57 jaar en ouder 170 uur seniorenverlof opnemen en zo vrije tijd kopen. De hoogte van de eigen bijdrage is afhankelijk van de loonschaal van de medewerker. Het doel van deze regeling is om oudere medewerkers te behouden voor het arbeidsproces. Zij krijgen verlichting en vermindering van werkzaamheden.

Werkdrukplan

In 2019 zijn afspraken gemaakt om werkdruk te verminderen en werkplezier te verhogen. Daarvoor is – in overeenstemming met de cao mbo 2018-2020 – een werkdrukplan opgesteld waarin alle (reeds) gemaakte afspraken en maatregelen rondom het vergroten van het werkplezier gebundeld zijn. Het werkdrukplan heeft een looptijd van vier jaar. Een van de bouwstenen van het werkdrukplan is de uitkomst van een onderzoek over werkdruk dat door de ondernemingsraad in december 2018 is uitgezet. De oplossingsrichtingen die de OR op basis van dit onderzoek heeft meegegeven worden vanaf de zomer van 2019 verder uitgewerkt en onderzocht. Het Graafschap College benadert werkdruk vanuit een krachtgericht perspectief in plaats van de klachtgerichte aanpak. Deze aanpak richt zich daarom op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid waaraan langs verschillende invalshoeken gewerkt wordt.

De invalshoeken die in het werkdrukplan worden onderscheiden zijn:

- (mensgericht) leiderschap
- Arbo en veiligheid
- aandacht voor verschillende levensfasen
- jaartaak, taakbeleid (anders organiseren) en teamregie
- een efficiënte bedrijfsvoering (onder meer via scholing in *lean*)
- vitaliteit

Het werkdrukplan is een dynamisch plan. Op basis van tussentijdse metingen en rapportages wordt het plan om de twee jaar geëvalueerd en bijgesteld. In de komende jaren krijgen de eerste activiteiten die in het kader van het werkdrukplan in 2019 zijn geïnitieerd een vervolg.

Arbo- en veiligheidsbeleid

In het kader van Arbo en veiligheid wordt aandacht besteed aan Digitale veiligheid, Fysieke veiligheid en Sociale veiligheid. De integraal veiligheidscoördinator die in 2019 – na een start in deeltijd in 2018 – volledig voor dit aandachtsgebied is aangesteld heeft hierin een initiërende en coördinerende rol. De aanstelling van deze adviseur met de focus op veiligheid voorziet duidelijk in een behoefte en wordt als een grote steun ervaren door medewerkers en het management.

Binnen het Graafschap College bestaat een verscheidenheid aan leer- en werkomstandigheden, per sector worden op maat de zogenaamde prioritaire aandachtsgebieden vastgesteld met de uitvoering van risico inventarisaties (RI&E's). Deze prioritaire risico's zijn omschreven in de Arbo catalogus voor het mbo en in het beleid kiezen we voor een verdere verdieping door per onderwijsteam om de prioritaire risico's te benoemen en hier praktische werkwijzers voor te ontwikkelen.

Voor 2019 stond op het programma om uitwerking te geven aan de verschillende (verbeter)plannen, als vervolg op het programma en de uitvoering van de RI&E's in 2018. Door vertrek van de betrokken medewerker is hierin echter vertraging opgetreden, waardoor eind 2019 de verbeterplannen nog niet verder zijn uitgewerkt. Begin 2020 wordt de uitvoering hiervan alsnog ter hand genomen en wordt ondersteuning en advies gegeven door een gecertificeerd Arbo deskundige, die ook de wettelijke toetsingsverklaringen voor de afgeronde RI&E's en de bijbehorende plannen van aanpak verzorgt.

Als onderdeel van het Arbo en veiligheidsbeleid is in 2019 uitwerking gegeven aan een handboek crisismanagement. Dit handboek bevat de formats, gegevens en werkprocesbeschrijvingen die nodig zijn in het geval de organisatie met een crisissituatie wordt geconfronteerd. Betrokken medewerkers die zitting (kunnen) hebben in het crisismanagement team hebben aan de hand van dit handboek ook de eerste scholing gehad.

In 2019 is ook gewerkt aan het reglement voor cameratoezicht. Met betrokkenheid van de medezeggenschap is er een data protection impact assessment (DPIA) uitgevoerd op dit reglement. Eind 2019 is het reglement cameratoezicht formeel vastgesteld. Dit reglement vormt vervolgens de basis voor het plan van eisen voor de aanschaf van een camerasysteem op de verschillende locaties van het Graafschap College.

EHBO en BHV

In 2019 had het Graafschap College 85 bedrijfshulpverleners en 24 EHBO'ers. Vijftien collega's hebben een herhaling brandmeldinstallatie gedaan. Op alle locaties hebben ontruimingsoefeningen plaatsgevonden. Deze oefeningen zijn geëvalueerd met de BHV-ploegen en de sectormanagers bedrijfsvoering. De actiepunten zijn verwerkt in de trainings- en ontruimingsprogramma's voor 2020. In de laatste maanden van 2019 is van elke locatie een BHV scan gemaakt. Op basis hiervan wordt door de BHV projectgroep een herziene BHV organisatie ontwikkeld.



en geïmplementeerd. Daarnaast wordt een nieuwe opdracht uitgeschreven voor aanbesteding van de BHV opleidingen en ontruimingen.

Eind 2019 is het convenant schoolveiligheid, waarin verschillende regionale partijen (gemeente, veiligheidsregio, politie e.a.) afspraken maken over beleid en samenwerking, in een gezamenlijke bijeenkomst geëvalueerd. Deze evaluatie zal leiden tot een herziening (vernieuwing) van het convenant in 2020.

Vertrouwenspersonen voor medewerkers

Het Graafschap College heeft drie vertrouwenspersonen voor medewerkers en een externe vertrouwenspersoon. In 2019 zijn de vertrouwenspersonen voor medewerkers 21 keer benaderd. In de meeste gevallen ging dat over zaken met betrekking tot discriminatie (9). Daarnaast waren er zes meldingen die niet zo goed te kwalificeren waren (6, categorie 'overig'). Van de 21 meldingen zijn er zeven door medewerkers direct bij de externe vertrouwenspersoon gemeld. De andere zaken zijn door de interne vertrouwenspersonen voor medewerkers in behandeling genomen. Een van de zaken heeft geleid tot een officiële klacht die volgens de gangbare procedure in behandeling is genomen en afgehandeld.

In het kader van aandacht voor sociale veiligheid is aandacht besteed aan de aanpak van en het omgaan met agressie en geweld, radicalisering, pesten, discriminatie, en (seksuele) intimidatie. Er wordt een extra campagne opgezet zodat medewerkers en leidinggevendenden weten wat ze moeten doen in hiervoor genoemde situaties. Daarbij worden medewerkers gewezen op de mogelijkheid om de vertrouwenspersonen te benaderen.

Tevredenheid van medewerkers

In 2019 is geen nieuw onderzoek gedaan naar de tevredenheid van medewerkers. Dit vindt tweejaarlijks plaats en is in 2020 weer in de planning opgenomen. De resultaten van 2018 worden in het volgende verslagjaar naast de nieuwe resultaten geplaatst.

Toezicht

6





In dit hoofdstuk zijn de resultaten van intern en extern toezicht samengevat. Wij beschrijven het verloop van het onderzoek door de onderwijsinspectie dat eind 2019 plaatsvond en doen verslag van interne audits. Het hoofdstuk bevat een samenvatting van het jaarverslag van de functionaris gegevensbescherming. Ook het verslag van de raad van toezicht over 2019 is in dit hoofdstuk opgenomen.

Vierjaarlijks onderzoek onderwijsinspectie

In de periode van september tot en met december 2019 heeft de Inspectie van het Onderwijs het vierjaarlijkse onderzoek (4JO) uitgevoerd bij het Graafschap College. Het onderzoek vond plaats bij zes opleidingsteams en bij ons imt en bestuur. De gesprekken en de terugkoppelingen gedurende het onderzoek hebben een helder beeld gegeven van de huidige stand van zaken bij het Graafschap College. Tijdens het onderzoek was er bijzondere aandacht voor de sturing op examinering en de doorwerking van de interne audits.

De inspectie heeft het beeld, dat bij de start van het onderzoek door ons werd gepresenteerd en waarin wij de sterke en minder goede punten mochten belichten, goed herkend tijdens het onderzoek. Daarmee blijkt dat het imt een goed beeld heeft van de stand van zaken en de kwaliteit van het onderwijs, tot op sector- en opleidingsniveau.

Tijdens de terugkoppelingen werd onze sterke verbinding met het bedrijfsleven en de organisaties in de regio gewaardeerd en werd erkend dat wij met onze onderwijsprogramma's, onze begeleiding en de betrokkenheid van alle medewerkers bijdragen aan innovatief en inclusief onderwijs. De inspectie stelde vast dat wij financieel continuïteit kunnen bieden en onze middelen rechtmatig besteden. Ook blijkt uit het onderzoek dat we voldoen aan de wettelijke vereisten ten aanzien van schoolkosten, stagediscriminatie, de toepassing van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling en de registratie en melding van ongeoorloofd verzuim.

Er zijn opleidingsteams die zeer goede resultaten laten zien, en er zijn opleidingen die achterblijven. Daaruit komen ook aandachtspunten voor het Graafschap College als geheel. Het gaat dan onder andere om het versterken van onze kwaliteitszorg en het verbeteren van de processen rondom examinering. De inspectie heeft aangegeven dat zij de acties die in 2019 zijn ingezet om de kwaliteit van examinering en diplomering beter te borgen onderschrijft en heeft ons aangemoedigd om daarmee in 2020 versneld resultaten te laten zien. Het herstelplan examinering is de basis voor verdere verbetering en werkt toe naar voldoende basiskwaliteit op dit onderdeel in de zomer van 2020.

Onze kansen liggen vooral in het versterken van het onderzoekend vermogen in de organisatie, het nog meer benutten van het kritisch vermogen van elkaar en het samen bepalen waar we de lat willen leggen ten aanzien van onderwijskwaliteit en ambities. In afwachting van het definitieve rapport met de onderscheiden oordelen, zijn we in het najaar van 2019 al volop aan de slag gegaan om de gewenste verbeteringen te realiseren.

Interne audits

In 2019 zijn twee thema-audits uitgevoerd en negen teamaudits. De thema-audit examendossiers was het vervolg van het eerder gestarte meerjarige onderzoek naar de kwaliteit van de examendossiers. In drie jaar zijn de examendossiers van alle opleidingen door een steekproef gecontroleerd. De belangrijkste conclusie van deze audit was dat de examendossiers op verschillende manieren worden samengesteld en gearchiveerd en dat breed in de organisatie onduidelijkheid bestaat over welke eisen er gesteld worden aan een examendossier. Verder zijn de examendossiers niet altijd volledig en zitten er nog slordigheden in.

De belangrijkste conclusies ten aanzien van de audit bindend studieadvies zijn benoemd in het hoofdstuk Onderwijs. Naast de daar genoemde punten is het verder inrichten van de administratieve afhandeling van de bindende studieadviezen noodzakelijk omdat het nu erg lastig blijkt om betrouwbare cijfermatige informatie beschikbaar te hebben.

De teamaudits kennen een parallelle insteek; er wordt gekeken naar de bijdrage van teams aan de instellingsstrategie en naar de mate waarin teams voldoen aan de basiskwaliteit volgens het waarderingskader van de onderwijsinspectie. In 2019 is nog gerapporteerd op de doelen uit het Strategisch Plan 2015-2020, ondanks het feit dat de strategie in 2018-2019 is aangescherpt en herschreven. Dit omdat de aangescherpte strategie nog onvoldoende herkenbaar zou zijn voor teams en in de manier waarop teams werken.

Ten aanzien van de basiskwaliteit concluderen we het volgende: alle onderzochte teams hebben een voldoende voor de kwaliteitsgebieden Onderwijsproces en Schoolklimaat. Het kwaliteitsgebied Kwaliteitszorg en ambitie was bij vijf teams voldoende. Examinering en diplomering is als kwaliteitsgebied niet volledig onderzocht tijdens de teamaudits. De standaarden die wel onderzocht zijn, waren bij twee teams onvoldoende hetgeen leidde tot een onvoldoende voor het hele gebied. Bij drie onderzochte teams waren de onderwijsresultaten onvoldoende.

Jaarverslag van de raad van toezicht

De raad van toezicht houdt op een krachtige, onafhankelijke wijze toezicht. Leidend daarbij zijn de brancheafspraken over goed bestuur en governance (Branchecode goed bestuur in het mbo, januari 2019). De raad voert in verschillende samenstellingen en diverse vergaderingen en informelere ontmoetingsmomenten het 'goede gesprek' over wat belangrijk is voor de toekomst van de organisatie. De kwaliteit van het onderwijs en de toekomstbestendigheid van de organisatie staat centraal. Daarbij hecht de raad bovenliggend eraan daarbij toe te zien op de toegevoegde waarde van het opleidingsinstituut voor de regio. De raad ziet zichzelf als 'critical friend' en zet zich in die rol in voor de organisatie.

Samenstelling en werkwijze raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2019 uit zes leden. In maart 2019 trad na twee termijnen mw. Nijman af als lid en vicevoorzitter. In maart is op basis van een openbaar gepubliceerd profiel en in goede afstemming met de ondernemingsraad een nieuw lid in haar plaats benoemd: mw. R. Zwetsloot. Mw. Tromp heeft in april 2019 de rol als vicevoorzitter overgenomen.



Raad van toezicht Graafschap College in november 2019, met v.l.n.r.: dhr. ir. H.J. Minkhorst, mw. drs. R. Zwetsloot, dhr. F.R. Witteveen (voorzitter), mw. mr. T. Tromp, dhr. L. Fokkinga.

In oktober 2019 heeft mw. Hoving - in overleg met de raad van toezicht - besloten om haar lidmaatschap van de raad van toezicht te beëindigen. Met het ontstaan van deze vacature bestaat de raad van toezicht aan het eind van het kalenderjaar tijdelijk uit vijf leden. De voorbereidingen voor het werven van een nieuwe toezichthouder

met een financieel profiel zijn in 2019 opgestart en hebben geleid tot de benoeming van dhr. B. Hidding per 10 maart 2020.

Binnen de raad van toezicht functioneren drie commissies. De commissies stellen de raadsleden in staat om in kleiner comité over belangrijke onderwerpen met het bestuur in gesprek te gaan en de discussie daarmee de diepgang te geven die nodig is voor een goede beeld- en besluitvorming in de reguliere vergaderingen.

- De **auditcommissie**, voor financieel-juridische onderwerpen (dhr. Minkhorst en mw. Hoving, na 1 oktober (tijdelijk) mw. Zwetsloot).
- De **commissie kwaliteit en onderwijs**, voor onderwerpen op het gebied van onderwijs, kwaliteitszorg en compliance (dhr. Fokkinga en mw. Zwetsloot, tot maart 2019 mw. Tromp).
- De **remuneratiecommissie**, voor onderwerpen die te maken hebben met de rol van werkgeverschap en de aanstelling van nieuwe leden (dhr. Witteveen en mw. Nijman, na 1 april mw. T. Tromp).

De leden van de raad ontvangen een vergoeding. De raad van toezicht stelt jaarlijks in het kader van de WNT vast welke bezoldigingsklasse als basis dient voor de bezoldiging van bestuurders en de honorering van de toezichthouders. De raad heeft besloten om de honorering van de toezichthouders opnieuw vast te tellen op een bedrag dat twee klassen lager ligt dan de maximaal toegestane bezoldiging.

De voorzitter van de raad van toezicht heeft geregeld informeel overleg met de voorzitter van het college van bestuur.

Vergaderingen en onderwerpen in 2019

De raad van toezicht heeft in 2019 viermaal vergaderd, te weten in maart, juni, oktober en december. Daarnaast is er in mei 2019 een themavergadering gehouden, aansluitend op een werkbezoek waar het thema 'Een goed en veilig schoolklimaat;' en daaraan verbonden vitaliteitsbeleid centraal stond. De themavergadering was gewijd aan een verdiepend gesprek over de eigen visie op toezicht, als basis voor het ontwikkelen van een eigen toezichtkader.

In de vergaderingen zijn naast de gangbare wettelijk goed te keuren documenten, zoals (meerjaren)begroting, portfolio beleid, strategisch plan en jaarplan (strategiematrix 2019), ook diverse nieuwe (actuele) onderwerpen en thema's aan bod gekomen. Belangrijke onderwerpen waren in 2019: de realisatie van de strategie, het strategisch huisvestingsplan en de daarvan afgeleide huisvestingskoers en verduurzaming, de verkoop van het pand aan de Ruimzichtlaan, het ontwikkelen van een toezichtkader, het inspectietoezicht en de verbetermaatregelen op het onderwerp examinering. In de tweede helft van 2019 ging de nodige aandacht uit naar de voorbereiding van besluitvorming over het vertrek van de vicevoorzitter van het college van bestuur, mw. Shkolnik.

In februari en september 2019 was de raad van toezicht op uitnodiging van de ondernemingsraad aanwezig bij een gemeenschappelijke bijeenkomst met bestuur, studentenraad en ondernemingsraad, waar gesproken werd over respectievelijk de concretisering van het strategisch plan (februari 2019) en over de strategische ontwikkelingen m.b.t. de huisvesting van het Graafschap College in de komende jaren (november 2019).

Commissies

De auditcommissie kwam driemaal bijeen (mei, juni en november) en sprak met het bestuur over de inrichting van het begrotingsproces, over het financieel jaarverslag, het accountantsverslag, de uitvoering van de accountantswerkzaamheden over 2019 en over de begroting 2020. Ook werd opdracht gegeven aan de accountant, voerde de commissie een kennismakingsgesprek met het nieuwe accountantsteam en werden afspraken gemaakt over de doorlooptijd van de controle van de accountant in de toekomst.

Tijdens de commissievergaderingen liet de auditcommissie zich steeds goed informeren over de uitdagingen die met de huidige (demografische en technologische) ontwikkelingen op de organisatie afkomen, en de kansen en risico's die daarmee verbonden zijn. Daarmee is de auditcommissie van mening dat zij in het verslagjaar in staat



is geweest om op een effectieve manier toezicht te houden op de besteding van de middelen (waaronder die van de kwaliteitsagenda). De auditcommissie gaf de raad van toezicht positief advies op de goedkeuring van de (meerjaren-)begroting, het accountantsverslag en de jaarrekening.

De commissie kwaliteit en onderwijs kwam tweemaal bijeen (januari en juni) en sprak met het bestuur over de realisatie van het strategisch plan en de daarmee verbonden kwaliteitsagenda, over de methodiek van de strategiematrix en de teamplannen, over de resultaten uit het medewerkersonderzoek 2018 en over het lopende en aankomende inspectieonderzoek. In het licht van dit laatste thema is in het bijzonder aandacht uitgegaan naar het proces van examinering en de wijze waarop het bestuur daarin duurzame verbeteringen doorvoert. De commissie is met het bestuur in dat licht vooral in gesprek geweest over de professionalisering van de examenorganisatie en de versterking van de examenbureaus.

De remuneratiecommissie was in 2019 direct betrokken bij de werving en benoeming van een nieuwe toezicht houder na het vertrek van mw. Nijman en de voorbereiding van een nieuw profiel voor de vacant gekomen plek van een toezichthouder met financieel profiel. De remuneratiecommissie heeft in 2019 daarnaast actief de samenwerking in het nieuw samengestelde bestuur gemonitord door het voeren van een tweetal jaargesprekken in februari en juni 2019 met de beide bestuursleden (zowel individueel als samen). Daarbij heeft de remuneratiecommissie kunnen constateren dat de nieuwe bestuursvoorzitter op een goede manier in de organisatie is 'geland' en een constructieve samenwerking met het instellingsmanagement en de vicevoorzitter van het cvb heeft ontwikkeld. Daarnaast werden door de remuneratiecommissie voorbereidingen getroffen voor het besluit over het vertrek van de vicevoorzitter college van bestuur dat in december is genomen.

In het licht van de meerjarenbegroting en de hardheidsclausule werd door de gehele raad expliciet aandacht besteed aan de onderwerpen "verduurzaming" en "digitale transformatie". De raad heeft het bestuur expliciet uitgenodigd om op deze onderwerpen te investeren. De raad moedigde het bestuur aan om met innovatieve initiatieven (zoals bijvoorbeeld het Programma STRAX) door te gaan.

Bijzonder onderwerp van gesprek was de verkoop van het pand aan de Ruimzichtlaan en de financiële consequenties daarvan. Ook is de financiële positie van de instelling besproken in het licht van de landelijke ontwikkelingen en de discussie die daarover is ontstaan bij het Ministerie van OCW en de MBO Raad.

De doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen is in het najaar 2019 expliciet onderwerp van gesprek geweest, mede aan de hand van een speciale themavergadering van de auditcommissie over het begrotingsproces en de koppeling met de triaalcyclus. Ook stond de managementletter van de accountant op de agenda.

Zelfevaluatie

In september 2019 heeft de raad van toezicht onder begeleiding van een extern adviseur het eigen functioneren kritisch tegen het licht gehouden. Anders dan in eerdere jaren is het college van bestuur bij de zelfevaluatie van de raad van toezicht direct betrokken geweest en zijn over en weer de beelden met betrekking tot het functioneren gedeeld. Tijdens de zelfevaluatie is in het bijzonder aandacht besteed aan het belang van cultuur en gedrag dat goed en effectief toezicht stimuleert (inspireren, uitdagen, doorvragen, reflecteren en goede samenwerking met de bestuurders). De raad is tevreden over diverse aspecten van het eigen functioneren, zoals over de eigen samenstelling en aanwezigheid van elkaar aanvullende competenties, de positief kritische en gedegen voorbereiding van vergaderingen, de constructieve houding en goede samenwerking en communicatie ('flow') binnen het team. Daarnaast heeft de raad een constructieve verhouding met de beide bestuurders en ervaren de leden dat de gesprekken met het college van bestuur ook meerwaarde hebben voor de organisatie, doordat vragen en opmerkingen serieus worden genomen en direct leiden tot versterking van de gedachtenvorming over c.q. uitwerking van strategische vraagstukken. De raad is tevreden over de informatievoorziening vanuit de organisatie en ervaart dat in afstemming met het college van bestuur steeds een goede en effectieve agendering voor de



vergaderingen tot stand wordt gebracht. De ingevoerde kwartaalverslagen vanuit het bestuur zijn van toegevoegde waarde voor de beeldvorming in de raad van toezicht.

Op basis van deze zelfevaluatie kan de raad goed verder met de aanscherping van de eigen visie op toezicht in het verder te ontwikkelen Toezichtkader dat voor de zomer van 2020 afgerond wordt en dat daarna jaarlijks getoetst wordt op actualiteit en effectiviteit. De raad van toezicht heeft tijdens de zelfevaluatie de wens uitgesproken om in de toekomst meer focus te leggen op het monitoren van de effecten van in gang gezette veranderingen.

Conclusie over het verslagjaar 2019

De raad van toezicht kijkt met voldoening terug op een jaar waarin op de relevante onderwerpen en op verschillende niveaus het goede gesprek kon worden gevoerd. De rol van het Graafschap College in mooie regionale projecten (zoals het Grensland College) en daarmee de stevige regionale verankering van de organisatie dwingen respect af. De raad ziet een organisatie die vol enthousiasme de toekomst tegemoet gaat en enorm in ontwikkeling is en een bestuur dat daaraan op een krachtige en inspirerende manier leiding geeft. De gepresenteerde plannen voor verduurzaming van de huisvesting ziet de raad als een belangrijk fundament voor de toekomst. Daarnaast worden de ontwikkelingen met betrekking tot digitale transformatie met belangstelling gevolgd. Tegelijk valt er op basis van interne analyse en het vierjaarlijkse onderzoek van de onderwijsinspectie een kritische blik op enkele belangrijke interne processen, zoals examinering en kwaliteitsborging. De raad constateert op basis daarvan dat het bestuur eind 2019 de zorg en verantwoordelijkheid heeft om de organisatie op deze punten duurzaam te verbeteren. Het Graafschap College staat voor de uitdaging om hieraan de noodzakelijke aandacht te besteden, zonder het enthousiasme te verliezen voor de brede maatschappelijke opdracht die het beroepsonderwijs heeft en de inzet voor de eigen strategische doelstellingen te veronachtzamen.

Jaarverslag Functionaris Gegevensbescherming

Organisatie

Het Graafschap College heeft sinds 2016 – zoals wettelijk is voorgeschreven – een Functionaris Gegevensbescherming (FG) die jaarlijks aan het college van bestuur rapporteert over de werkzaamheden en bevindingen t.a.v. de toepassing van de AVG. De FG heeft eigenstandige bevoegdheden en is aangemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De FG is in 2019 ook als FG gedetacheerd geweest bij een collega roc.

We participeren op het gebied van privacybeveiliging landelijk in Sambo-ICT en SURF. Ook via deelname aan netwerkbijeenkomsten en scholing blijft de FG goed op de hoogte van actuele ontwikkelingen. Het Graafschap College heeft in 2019 meegedaan met de landelijke Benchmark Informatiebeveiliging en privacy (IBP) en uitvoering gegeven aan peer reviews.

Resultaten in 2019

Uit benchmark, peer review en de gemaakte risicoanalyse blijkt dat beleid en feitelijke uitvoering niet gelijk lopen. Structurele aandacht voor correcte uitvoering van de AVG in de organisatie blijft achter bij de beleidsvorming. Dit is ook gebleken uit de peer review die in oktober 2019 is uitgevoerd door collega's van het Deltion College. Basis voor de peerreview was een zelf-assessment op tien onderdelen. Daarover werd grotendeels positief geoordeeld. De manco's die onvoldoende in het zelfassessment onderkend waren zijn het ontbreken van procedures of het nog onbekend zijn van procedures bij de medewerkers die er mee zouden moeten werken. Vanuit de werkvloer wordt gevraagd om duidelijke richtlijnen en vindbare handvatten. Veel plannen en regelgeving blijven echter lang in conceptfases hangen.



Het Graafschap College heeft in 2019 meegedaan met de NOZON oefening. Dit betekent dat we oefenen met een scenario op het gebied van IBP. De oefening is als waardevol ervaren en ook in 2020 staat deze op het programma.

Eind 2019 is het IBP beleid geactualiseerd en opgeleverd voor verdere besluitvorming in 2020. Parallel aan het updaten van het beleid is gewerkt aan verdere risico-inventarisatie. Deze is in november 2019 opgeleverd en bevat diverse aanbevelingen, met name met betrekking tot communicatie en voorlichting op het gebied van privacybescherming en informatiebeveiliging.

De herstructurering van de bedrijfsvoering die in 2019 heeft plaatsgevonden, brengt met zich mee dat de formele interne samenwerking op IBP gebied opnieuw is vormgegeven. De overlegstructuren en vormen van samenwerking die daarbij horen zijn nog niet goed van de grond gekomen. Het IBP beleidsplan dat gedurende 2019 geactualiseerd is, benoemt rollen, functies en verantwoordelijkheden. Hoe deze stakeholders met elkaar moeten afstemmen vraagt nog nadere uitwerking.

Het Graafschap College werkt sinds 2018 aan een 'Register van verwerkingen'. Door aanloopproblemen met de beschikbare dataverwerkingstool is eind 2019 nog geen register beschikbaar van verwerkingen, zodanig dat er een overzicht geproduceerd kan worden wat we als verwerkingsverantwoordelijke aan persoonsgegevens onder ons hebben, op welke grondslag en hoe lang. Hier wordt in 2020 aan verder gewerkt.

Het CERT (Computer Emergency Response Team) - waar de FG deel van uitmaakt - is in 2019 een aantal keer bij elkaar geroepen en heeft haar functie goed vervuld bij crisissituaties wegens phishing mails en datalekken.

In 2019 is voor het eerst een Data Protection Impact Assessment (DPIA of beschermingseffectrapportage) uitgevoerd bij het ontwerp Reglement Cameratoezicht. Deze DPIA geeft mede richting aan de aanbesteding van het cameratoezicht. Ook is er overleg gestart met het Loopbaanplein om de verwerkingen van persoonsgegevens in samenwerkingsverbanden aan een DPIA te gaan onderwerpen.

Voor het melden van datalekken is er een beschreven procedure. In 2019 is Topdesk ingezet om datalekken te registreren. Dit heeft verbetering gebracht in de mogelijkheden wat betreft monitoren. Het melden blijft echter vermoedelijk achter bij de werkelijke aantallen datalekken. Er zijn negen gevallen geweest waarin een datalek is geconstateerd, in zes gevallen was het zodanig dat besloten is dit te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De datalekken met beperkte impact zijn direct afgehandeld en voor de datalekken die gemeld zijn bij de Autoriteit Persoonsgegevens zijn de interne procedures aangepast.

Er is in 2019 minder tijd besteed aan activiteiten gericht op bewustwording. Er is echter een verschuiving waar te nemen van 'brengen' naar 'halen' als het gaat om informatie over informatiebeveiliging en privacy. Dit is mede het resultaat van de jaren hiervoor, waarin is gewerkt aan bewustwording binnen de organisatie. Medewerkers realiseren zich meer dan voorheen dat de AVG bepaalde eisen stelt aan het werken met /verwerken van persoonsgegevens. De FG wordt daardoor vaker opgezocht en als adviseur benut. De informatie wordt op deze manier weliswaar opgehaald, maar nog onvoldoende systematisch. Dit gegeven sluit aan bij de constatering dat er binnen de organisatie meer aandacht moet komen voor vindbare richtlijnen en handvatten. Door het maatschappelijk bewustzijn dat op het gebied van informatiebeveiliging gegroeid is, vragen medewerkers in het onderwijs zich vaker af hoe zij zouden moeten handelen. Dit vraagt voor de toekomst om meer (goed vindbare) algemeen toepasbare regels.

Klachtenafhandeling

7





Wij beschouwen klachten en incidenten als onderdeel van onze zorg voor de kwaliteit van onze processen, zowel in het onderwijs als in de bedrijfsvoering. Zaken die daarmee aan het licht komen kunnen dankzij goede monitoring en zorgvuldige afhandeling leiden tot verbeteringen. Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkelingen met betrekking tot de afhandeling van klachten en incidenten en bevat ook een kort verslag van het werk van de vertrouwenspersonen.

Behandeling van klachten en incidenten

We beschouwen klachten en incidenten als zaken waarvan wij als organisatie kunnen leren en die benut kunnen worden om de kwaliteit van de dienstverlening in de school te verbeteren. Om die reden worden deze met ingang van 2019 niet alleen centraal geregistreerd, maar ook door de integraal veiligheidscoördinator (voor wat betreft de incidenten) en door de klachtenfunctionaris c.q. secretaris van de klachtencommissie (voor wat betreft de klachten) gemonitord. Eén keer per kwartaal rapporteren de veiligheidscoördinator en de klachtenfunctionaris gezamenlijk aan het college van bestuur over het aantal en de aard van de binnengekomen klachten en incidenten en de status van de afhandeling. Daarmee vindt ook op algemeen niveau monitoring en reflectie plaats, worden risico's in kaart gebracht en is er voldoende zicht op trends en ontwikkelingen. Bij ernstige incidenten of klachten wordt zo nodig tussentijds overleg gepleegd, al of niet met betrokkenheid van de medewerkers die deel uitmaken van het 'Veiligheid- en crisisteam' op instellingsniveau. Ook kan de kwartaalrapportage aanleiding geven tot het bijstellen van beleid. Een voorbeeld hiervan is de verdere professionalisering van het crisisteam en de crisiscommunicatie in 2019.

Topdesk Incidenten Monitor

In 2019 is voor het eerst een heel jaar gewerkt met een centraal melding- en monitoringssysteem voor incidenten en klachten. Via TIMO (Topdesk Incidenten Monitor) worden meldingen van incidenten en klachten geregistreerd, opgevolgd, afgehandeld en geëvalueerd. TIMO registreert de melding en zorgt aan de 'achterkant' voor het juiste afhandelingsproces en de daaraan gekoppelde (wettelijke) termijnen. Er zijn in 2019 diverse communicatielijnen uitgezet om het melden van incidenten en klachten via deze weg onder studenten en medewerkers aan te moedigen. Omdat ook complimenten waardevol zijn en wetenswaardig, is het systeem zo ingericht dat ook deze kunnen worden gemeld. Er werd ook drie keer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een compliment te geven aan een of meer collega's. In het verslagjaar zijn totaal 187 meldingen in TIMO geregistreerd. Deze meldingen¹⁰ bestaan uit:

- 116 incidenten,
- 58 klachten,
- 9 datalekken,
- 1 beroep/geschil
- 3 complimenten

We zien over het hele jaar een gestage toename van geregistreerde incidenten die hand in hand gaat met het toegenomen besef dat er via het centrale systeem melding kan c.q. moet worden gedaan.

Incidenten

Bij incidenten kan het gaan om (kleine) ongelukken, diefstal, geweldpleging en agressie, (seksuele) misdraging, bedreiging, fraude, pesten, klachten (bijvoorbeeld over parkeren) e.d.

¹⁰ Bron: Topdesk, klachten en incidenten



Bij de meldingen van incidenten die binnenkwamen ging het vooral om meldingen van zaken die met agressie, vernieling, geweld, bedreiging, pesten e.d. te maken hadden. Digitaal pesten is daarbij een specifiek fenomeen dat breed preventief aandacht verdient. Meldingen over digitaal pesten worden meestal door medewerkers ingebracht, hoewel het studenten zijn die daarmee te maken krijgen en het slachtoffer zijn.

In dit eerste jaar kwamen verreweg de meeste meldingen van incidenten van medewerkers op de locatie J.F. Kennedylaan. De verklaring hiervoor is dat de communicatie over incidentmelding en het inregelen van het systeem zich vooral hier geconcentreerd heeft. De integraal veiligheidscoördinator die per 1 januari 2019 volledig is aangesteld om structureel aandacht te besteden aan alle aspecten van veiligheid in de school, speelt een actieve, coördinerende en adviserende rol in het opvolgen van alle gemelde incidenten. Dit wordt als een belangrijke steun ervaren door de mensen die met een incident te maken krijgen.

Klachten

Het Graafschap College beschikt over een klachtenregeling, die beschrijft hoe wordt omgegaan met klachten van studenten, medewerkers en andere betrokkenen en welke procedures in het geval van een klacht worden gevolgd. Het beleid is dat klachten door de meest directbetrokkenen binnen de organisatie (in de sectoren) worden afgehandeld. In 2019 is de klachtenregeling geactualiseerd op de nieuwe wet- en regelgeving, onder meer voor wat betreft de termijnen van behandeling. Voor 1 april 2019 kwamen klachten nog veelal per mail binnen, maar met ingang van 1 april 2019 worden klachten – net als incidenten – centraal gemeld en geregistreerd in TIMO. De klachtenfunctionaris speelt een belangrijke rol bij het monitoren en coördineren van de afhandeling van klachten. Zij doet periodiek onderzoek naar de behandeling van klachten door na te bellen. Daaruit is in 2019 gebleken dat de meeste klagers na afloop zowel procesmatig als inhoudelijk tevreden zijn over de wijze waarop de klacht is afgehandeld.

Het Graafschap College heeft voor de afhandeling van klachten die niet binnen de sectoren worden opgelost een externe onafhankelijke klachtencommissie. Deze commissie is benoemd door het college van bestuur en bestaat uit acht externe leden die verschillende competenties meenemen, passend bij de deelcommissies die verschillende aandachtsgebieden bestrijken. Twee van de leden worden in overleg met de ondernemingsraad en twee leden worden in overleg met de studentenraad benoemd. De voltallige klachtencommissie komt één keer per jaar bijeen voor een overleg met het college van bestuur. De klachtenfunctionaris fungeert als contactpersoon voor de klachtencommissie en is ook secretaris. De leden van de deelcommissies binnen de klachtencommissie vergaderen als het college van bestuur om advies vraagt of als er een klacht wordt ingediend die rechtstreeks door de klachtencommissie moet worden behandeld. De onafhankelijke klachtencommissie is in de zomer van 2019 voor één klacht van een student bijeengekomen.

In 2019 zijn 58 klachten ingediend via het centrale klachtensysteem. Bij deze telling zitten soms samenhangende klachten die door één persoon over hetzelfde feit herhaaldelijk of langs verschillende kanalen zijn ingediend. Door het centraal melden en monitoren is het aantal geregistreerde klachten toegenomen. In de komende jaren zal duidelijk worden hoe de aantallen en trends zich vanaf dit jaar gaan ontwikkelen.

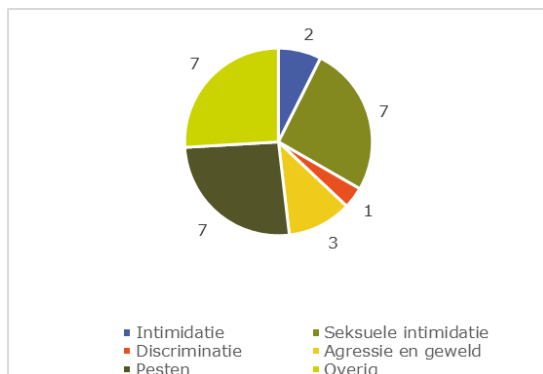
In het eerste kwartaal (waarin nog geen centrale registratie plaatsvond in TIMO) zijn twee klachten binnengekomen. Er is in 2019 één klacht ingediend door een medewerker, naar aanleiding van een bezoek aan de vertrouwenspersoon.

Eén student heeft in 2019 een klacht verder gebracht via de rechter, omdat hij meende dat hem in de afhandeling binnen de school geen recht was gedaan. Het Graafschap College is bij deze juridische procedure in het gelijk is gesteld.

Vertrouwenspersonen

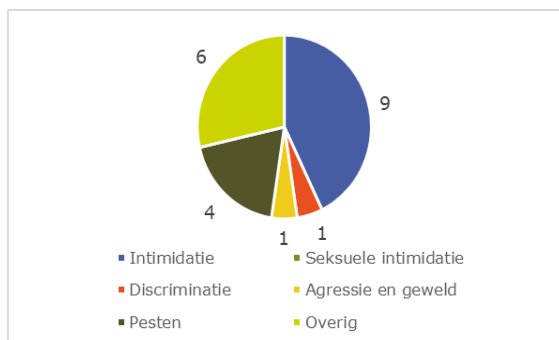
Studenten en medewerkers met klachten over ongewenst gedrag kunnen terecht bij de interne vertrouwenspersonen van het Graafschap College. Vertrouwenspersonen voor studenten zijn aangesteld binnen de onderwijssectoren. De vertrouwenspersonen voor medewerkers werken bovensectoraal en zijn aangesteld door het college van bestuur.

Naast de vertrouwenspersonen van het Graafschap College is er één externe vertrouwenspersoon. Deze externe vertrouwenspersoon fungeert als sparringpartner voor de interne vertrouwenspersonen voor medewerkers en is eveneens externe vertrouwenspersoon voor medewerkers en de vertrouwenspersoon met het aandachtsgebied integriteit. Voorafgaand aan 2019 zijn afspraken gemaakt voor het eenduidig categoriseren van de meldingen bij de vertrouwenspersonen volgens de landelijk gehanteerde categorieën: intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld en pesten. Enkele niet daaronder te rubriceren meldingen zijn aangeduid met 'overig'.



Figuur 29 Overzicht zaken vertrouwenspersonen studenten

In 2019 hebben 27 studenten contact gezocht met de vertrouwenspersonen voor studenten, voornamelijk naar aanleiding van (seksuele) intimidatie en pesten.



Figuur 30 Overzicht zaken vertrouwenspersonen medewerkers

Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen voor medewerkers in 2019 in totaal 21 meldingen van medewerkers ontvangen, waarbij zeven meldingen direct bij de externe vertrouwenspersoon zijn gemeld.

De vertrouwenspersonen en het college van bestuur hebben in 2019 één keer gezamenlijk overleg gehad. Terugkijkend op 2019 stellen wij vast dat er in vergelijking met 2018 minder beroep op de vertrouwenspersonen is gedaan, zowel onder medewerkers als studenten.

Medezeggenschap

8



De beide medezeggenschapsorganen – de studentenraad en de ondernemingsraad – brengen jaarlijks verslag uit van hun werkzaamheden. Deze verslagen zijn in dit hoofdstuk opgenomen.

Verslag van de Ondernemingsraad

Werkwijze ondernemingsraad

De ondernemingsraad bestaat uit tien leden die verkozen worden op basis van een evenredige vertegenwoordiging uit de verschillende sectoren. Drie leden vormen met elkaar het dagelijks bestuur als voorzitter, penningmeester en secretaris. Er wordt gestreefd naar een goede en constructieve samenwerking met het college van bestuur, de raad van toezicht en de studentenraad. De ondernemingsraad organiseert tweemaal per jaar een gezamenlijke bijeenkomst met de raad van toezicht, studentenraad en het college van bestuur.

De ondernemingsraad komt wekelijks, op dinsdag, bij elkaar, het dagelijks bestuur (DB) heeft daarnaast iedere vrijdagmiddag overleg.

Gedurende het verslagjaar moest van een lid – Arthur Koster- afscheid worden genomen wegens vertrek naar een andere organisatie. Er werd met Olaf Hebinck een nieuwe vertegenwoordiger voor de sector dienstverlening gevonden.



Leden OR in november 2019. Van links naar rechts: Peter Baks (DB, voorzitter), Guido Papai, Hacı Tekinerdogan, Linda Oonk, Rob Nieuwenhuis, Helga van den Enk, Olaf Hebinck, Natascha Mariët (DB, penningmeester), Bas Kok, en Cathy van Oene (DB, secretaris).

Missie en visie

‘Wij willen als ondernemingsraad bijdragen aan de bestendiging van een gezonde en maatschappelijk betrokken onderwijsorganisatie. We gaan uit van kwalitatief hoogwaardig modern beroepsonderwijs, georganiseerd en gegeven door deskundige, tevreden en betrokken medewerkers.

We willen dat het Graafschap College een euregionale sparringpartner voor bedrijven en instellingen is en zien de gezonde financiële situatie van de Graafschap Groep graag gecontinueerd.

Onze werkzaamheden richten zich op personeel en organisatie, beleid, onderwijs, informatie- en communicatietechnologie, financiën en control, faciliteiten en huisvesting. Wij richten ons op algemene belangenbehartiging en doen per definitie niet aan individuele belangenbehartiging.’

‘Communicatie met de achterban heeft onze prioriteit. Zo houdt de ondernemingsraad contact met de achterban middels ‘sectorraadplegingen’. De ondernemingsraad publiceert daarnaast regelmatig een nieuwsbrief op het portaal zodat onze achterban goed inzicht heeft in de werkzaamheden van de ondernemingsraad en nog meer

betrokken raakt. De ondernemingsraad vindt dit zeker nu, gezien de veranderingen die gaande zijn, van groot belang.'



Onderwijsstaking in maart 2019

Vergaderingen en onderwerpen

De ondernemingsraad heeft in het verslagjaar zesmaal vergaderd met het college van bestuur. Daaraan voorafging steeds een agenda-overleg en een technisch overleg waarin meer in detail op onderwerpen kon worden ingegaan ter voorbereiding op het plenaire overleg. Belangrijke onderwerpen van gesprek waren: financiën (begroting 2020), het werkdrukplan, de noodzakelijke herhuisvesting van de locatie Ruimzichtlaan, functieprofielen voor nieuwe toezichthouders, het examenreglement en het reglement cameratoezicht, waarbij de ondernemingsraad voorafgaand aan de instemming betrokken was bij de uitvoering van de DPIA. Ook heeft de ondernemingsraad bij het bestuur de behoefte aan een gestructureerde aanpak van docentstages en de mogelijkheden voor kinderopvang onder de aandacht gebracht. Een belangrijk onderwerp van gesprek vormde in 2019 de uitgezette enquête naar psychosociale arbeidsbelasting. De bevindingen daaruit zijn mede in het licht van het werkdrukplan aan het college van bestuur gepresenteerd.



In februari organiseerde de ondernemingsraad een bijeenkomst met de raad van toezicht, studentenraad en het bestuur. Deze bijeenkomst stond in het kader van het Strategisch plan 2019-2022 Samen.Leren.Delen., waarbij gesproken werd over: 'Van doelen naar doen: wat is belangrijk om te doen in het kader van het nieuwe strategisch plan?'.

Ook in november vond een dergelijke bijeenkomst plaats, maar dan over het onderwerp huisvesting op de middellange en lange termijn.

Het monitoren van de financiën heeft ook in 2019 ruime belangstelling van de ondernemingsraad gehad – onder meer in het licht van de hoofdlijnen van de begroting 2020 en de realisatie over 2019. Daarbij heeft de ondernemingsraad met de eigen 'financiële tool' gewerkt.

Onderwerpen van gesprek Ondernemingsraad in 2019	Instemming	Advies	Bespreking
Strategisch Plan 2019-2022	X		
Profiel en benoeming op voorspraak OR van lid Raad van Toezicht	X		
Fusie STAP – Stichting BVE	X		
Speerpunten van de enquête psychosociale arbeidsbelasting zijn aangeboden aan het cvb om te verwerken in het werkdrukplan.			X
Aanpassingen reglement besluitvorming hoofdlijnen jaarlijkse begroting	X		
Hoofdlijnen begroting 2020	X		
Notitie docentenstages			X
Initiatiefvoorstel kinderopvang			X
Werkdrukplan versie 4.0	X		
Examenreglement	X		
Reglement Cameratoezicht	X		
Herhuisvesting Ruimzichtlaan		X	
Profiel lid Raad van Toezicht		X	
Preventiemedewerker	X		

Overige activiteiten

Gedurende het jaar ging de ondernemingsraad bij de verschillende sectordirecteuren 'op de koffie' om zo op te halen welke thema's in de verschillende sectoren leven onder management en medewerkers.

In september en oktober heeft een afvaardiging van de OR verschillende teams bezocht (het team Maatschappelijke zorg, het team Commercieel Juridische Dienstverlening en het team Facilitaire Dienstverlening) en zaken besproken zoals werkverdelingsprocessen, werkdruk, duurzame inzetbaarheid en lopende zaken als de functiemix, verhuizingen en actualiteiten van het moment. Met de input van de verschillende teams is waardevolle informatie opgehaald om het werk als OR nog beter te kunnen doen en om te peilen hoe beleidsaangelegenheden op de werkvloer uitpakken.

In november en december heeft de ondernemingsraad de locaties Groenlo en Winterswijk bezocht en daar over allerlei zaken gesproken, zoals over de jaartaakverdeling en de staat van de huisvesting.

Er is een oriënterend gesprek geweest met P&O over de mogelijkheid tot het implementeren van een LC-docentenfunctie (waar de OR een groot voorstander van is) in het functiebouwwerk.

De ondernemingsraad heeft in het kader van scholing meegedaan aan de Tweedaagse Soesterberg, georganiseerd door het Platform Medezeggenschap MBO. Het thema was: 'Naar een toekomstbestendig personeelsbeleid'.

Op 3 september zijn de vakcentrales bij de ondernemingsraad op bezoek geweest om het sociaal jaarverslag te bespreken in aanwezigheid van het bestuur. Tijdens dit bezoek hebben zij een rondleiding gekregen langs verschillende locaties van het Graafschap College.

Met zowel de vertrekkende als de nieuw aangestelde bedrijfsarts is door de ondernemingsraad in 2019 een gesprek gevoerd en ook de externe vertrouwenspersoon heeft met de ondernemingsraad het jaarlijkse gesprek gehad.

Verslag van de studentenraad

Het Graafschap College heeft een actieve studentenraad waarin vertegenwoordigers zitten vanuit alle onderwijssectoren. De studentenraad heeft 11 leden en wordt jaarlijks in september opnieuw samengesteld. Daartoe worden verkiezingen georganiseerd waarmee studenten op basis van evenredige vertegenwoordiging in de vier onderwijssectoren hun eigen leden kiezen. De jaarlijks in oktober nieuw samengestelde raad start in het kader van kennismaking en inwerken ieder jaar met een tweedaagse training, die afgesloten wordt met de officiële installatievergadering in aanwezigheid van het bestuur.

De leden van de studentenraad worden bij hun werkzaamheden begeleid door twee (docent)begeleiders: Marieke Loonen en Monique Spekking. De leden van de studentenraad worden individueel gecoacht en beoordeeld op hun functioneren tijdens persoonlijke gesprekken met de begeleiders. Jaarlijks wordt het functioneren van de studentenraad door het bestuur met de studentenraad begeleiders geëvalueerd aan de hand van een evaluatieverslag over het voorafgaande studiejaar.

De studentenraad bestond tot oktober 2019 uit de volgende leden:

Dagelijks bestuur: Jeffrey Meijer (voorzitter), Hivin Ahmad (vicevoorzitter), Benthe Eijkelkamp (secretaris) Sewar Abdullah (penningmeester).

Leden: Rik Tessemaker, Tomas Roelofsen, Kevin Besselink, Jack Makaij, Tarik Dübüs, Jamie Hoksbergen en Pepijn Klein Lebbink



Studentenraad tot november 2019

Van links naar rechts: (Achterste rij): Mirjam (cvb), Jack, Jamie, Monique (studentenraadbegeleider), Sewar, Tarik, Sarien (cvb), Pollyan (bestuurssecretaris) (Voorste rij): Marieke (studentenraadbegeleider), Kevin, Rik, Benthe, Tomas, Pepijn, Jeffrey, Hivin.

Enkele leden uit de raad vertrokken rond de zomer en werden in november opgevolgd door:

Kelvin Heuzinkveld (voorzitter), Tessa Aalberts (vice voorzitter), Niels Sparidans (penningmeester), Anouk Veenhuis (lid), Ralf van der Meulen (lid). Vanaf november 2019 bestaat de studentenraad uit 10 leden.



Vergaderingen en onderwerpen in 2019

De studentenraad heeft zes maal plenair vergaderd en daarnaast vier maal vergaderd in aanwezigheid van het college van bestuur. De laatste vergadering met het bestuur stond in het teken van het afscheid van oud-leden en de installatie van de nieuw samengestelde raad. Het dagelijks bestuur is ook zes maal bij elkaar geweest. Daarnaast is in mei samen met de ondernemingsraad vergaderd over de hoofdlijnen van de begroting. De studentenraad nam deel aan twee (thematische) brede overlegvergaderingen met de ondernemingsraad, de raad van toezicht en het bestuur: in februari 2019 over het strategisch plan Samen.Leren.Delen. en in september 2019 over de strategische plannen rond huisvesting.

De leden van de studentenraad hebben daarnaast (ieder in de eigen sector) tweemaal een gesprek gehad met de sectordirecteur over onder meer het (verbeteren van) contact met de achterban in de sector.

Belangrijke onderwerpen in het verslagjaar waren: het strategisch plan, het schoolkostenbeleid, beleid rond geoorloofd verzuim, en de toekomstplannen op het gebied van huisvesting. Daarnaast werden diverse actualiseringen van beleid en regelgeving aan de studentenraad voorgelegd, t.w. de POK, de OOK, het studentenstatuut, het beleid rond klachtenafhandeling en het profiel voor het werven van een nieuw lid raad van toezicht.

Verleende Instemming	Verleend advies
Hoofdlijnen begroting 2020	Schoolkostenbeleid (eerste concept)
Schoolkostenbeleid	Geoorloofd verzuim
Onderwijsovereenkomst	Beleid Klachtenafhandeling
Praktijkovereenkomst	Promoten van de JOB-monitor
Studentenstatuut	Profielbeschrijving lid raad van toezicht

Overzicht verleende instemmingen en adviezen studentenraad

De studentenraad richt zich naast de beleidsonderwerpen die worden voorgelegd ook op eigen doelen. In 2019 waren dat: verbeteren ICT en gebruik van schoolboeken, kortere schooltijden, "Onze Droomschool", versnelde leerwegen en naamsbekendheid studentenraad. Gedurende het jaar zijn daar voorstellen voor gedaan aan het bestuur.

Overige activiteiten

De studentenraad nam tweemaal deel aan studiedagen georganiseerd door JOB: over het instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting en over 'Hoe overtuig je het cvb?'.

Voor de studentenraad werden daarnaast nog twee leerzame excursies georganiseerd: naar de Tweede Kamer in Den Haag en naar de Rechtbank in Arnhem.

Het schoolfeest dat jaarlijks in april door de studentenraad wordt georganiseerd was een succes: er werden 1083 kaarten verkocht en ook 321 medewerkers waren bij het feest aanwezig. Voorafgaand aan het feest werd met de DJ Battle studenttalent aangeboord om bij het feest de muziek te verzorgen.

Zowel de voorzitter als de vicevoorzitter van het college van bestuur hebben in 2019 op een aantal momenten meegelopen met leden van de studentenraad tijdens hun onderwijsactiviteiten. Dit is voor beide partijen een mooie manier om elkaar te leren kennen en voor het bestuur in het bijzonder een uitgelezen kans om het onderwijs van binnenuit te ervaren.

Leden van de studentenraad waren aanwezig bij het Diner Pensant.

In november 2019 hadden leden van de studentenraad inbreng in de plannen voor het rookvrij maken van de schoolterreinen. Ook namen leden van de studentenraad deel aan rondetafelgesprekken over de Smart Hub.

Financiën en control

9



Dit hoofdstuk schetst de financiële ontwikkelingen binnen het Graafschap College en geeft een analyse van de financiële situatie aan het eind van het verslagjaar. Ook gaan wij hier in op de belangrijkste aandachtspunten ten aanzien van de continuïteit op basis van de meerjarenbegroting. Ook de notitie Helderheid en het onderwerp Treasury maken onderdeel uit van dit hoofdstuk. Tenslotte wordt geschetst op welke wijze risico's in beeld zijn en welke beheersmaatregelen hierbij in 2019 zijn ingezet.

Bekostiging mbo-sector

Elke instelling ontvangt op basis van een verdeelmodel een rijksbijdrage om het mbo-onderwijs te verzorgen. Het gaat om een rijksbijdrage in de vorm van een lumpsum vergoeding. Deze lumpsum vergoeding geeft bestuurders van instellingen de vrijheid en de ruimte om de financiering intern zo te verdelen dat het onderwijs adequaat verzorgd kan worden.

Normatieve rijksbijdrage OCW

In de bekostiging van het mbo wordt gewerkt met een landelijk macrobudget, dat verdeeld wordt tussen de instellingen op basis van factoren als het aantal studenten en het aantal diploma's op basis van telgegevens van het jaar t-2 op 1 oktober. Er is een splitsing gemaakt in het macrobudget op basis van een deel voor de Entreeopleiding (niveau 1) en een deel voor de overige opleidingen (niveau 2 tot en met 4). Daardoor is het bedrag voor de Entreeopleiding als onderdeel van de rijksbijdrage apart inzichtelijk, maar niet geormerkt.

Overige subsidies OCW

Naast de (normatieve) rijksbijdrage ontvangt het Graafschap College nog overige subsidies van het ministerie van OCW. Deze bestaan enerzijds uit een vergoeding op grond van de kwaliteitsafspraken mbo en anderzijds uit doelsubsidies.

Bekostiging vavo

Voor de bekostiging van het vavo is een apart bekostigingsmodel ontwikkeld. Aan de hand van dit model wordt sinds 2015 het budget voor het vavo over de roc's verdeeld. Evenals voor het beroepsonderwijs wordt voor dit verdeelmodel gebruik gemaakt van de telgegevens van het jaar t-2 met dezelfde teldatum. De verdeling van het landelijk budget vindt plaats op basis van een combinatie van aantal ingeschreven studenten (inputcomponent) en het aantal diploma's en met goed gevolg afgelegde examens (outputcomponent).

Publiek/ privaat

Naast de hiervoor beschreven publieke middelen ten behoeve van het beroepsonderwijs en vavo heeft het Graafschap College ook baten voor werk in opdracht van derden (private activiteiten). Organisatorisch gezien voeren de onderwijssectoren de publieke en private activiteiten naast elkaar uit.

In de verslaggeving geldt als uitgangspunt dat het vermogen van de onderwijsinstelling als publiek wordt aange-merkt, tenzij is aangegeven dat het privaat vermogen betreft. Naast het onderscheid in publiek en privaat vermogen staat ook de vraag centraal welke activiteiten als publiek moeten worden beschouwd en welke als privaat. In het document 'Guidelines mbo publiek privaat' heeft de MBO Raad met inbreng van de onderwijsinstellingen onderscheid gemaakt in drie categorieën activiteiten:

1. Publieke activiteiten (publieke taak, gericht op de publieke doelen zoals in de WEB omschreven)
2. Private activiteiten in het verlengde van de publieke taak (bijvoorbeeld inburgering, contractactiviteiten in het verlengde van de publieke taak en educatie via marktwerking)
3. Overige private activiteiten (bijvoorbeeld contractactiviteiten niet in het verlengde van de publieke taak). De publieke activiteiten en de private activiteiten in het verlengde van de publieke taak worden verantwoord in

de Stichting BVE Oost-Gelderland. Hierbij worden de private activiteiten wel duidelijk afzonderlijk van de publieke activiteiten geadministreerd. De overige private activiteiten van het Graafschap College die niet in het verlengde van de publieke taak liggen worden in afzonderlijke rechtspersonen geadministreerd.

Onderwijskundige publiek-private arrangementen

Onder een publiek-private activiteit wordt verstaan een activiteit waarbij een onderwijsinstelling om onderwijskundige redenen direct of indirect betrokken is bij de uitoefening van een economische activiteit, bijvoorbeeld om studenten in het kader van een bekostigde opleiding praktijkervaring te laten opdoen of werkzaam te zijn in een contextrijke leeromgeving. Hierbij kan het gaan om onderwijsactiviteiten in een door de onderwijsinstelling opgerichte onderneming of in een consortium van meerdere publieke en private activiteiten. Ook kan het gaan om onderwijsactiviteiten in een door derden opgerichte onderneming waar onderwijsinstellingen in staat zijn het beleid (mede) te bepalen.

Kenmerkend voor publiek-private activiteiten is dat de onderwijskundige activiteit plaats vindt in een omgeving waarin ook een economische activiteit plaats vindt. Het Graafschap College maakt geen gebruik van de hiervoor beschreven publiek-private arrangementen.

Notitie helderheid bve

In het kader van de notitie 'Helderheid in de bekostiging Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2004' verantwoordt het Graafschap College een aantal onderwerpen (thema's).

Thema 1: Uitbesteding van bekostigd onderwijs

Bij uitbestedingen gaat het om het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een al dan niet bekostigde instelling of organisatie tegen betaling voor de geleverde prestatie. In dit kader zijn aan de volgende instellingen of organisaties tegen betaling onderwijsactiviteiten uitbesteed:

- Bedrijfstakschool Anton Tjink
- Bouwmensen Gelderland Oost
- Installatiewerk Achterhoek Rivierenland
- Stichting Leren door Sport

Het Graafschap College stelt te allen tijde het onderwijsprogramma op, ziet toe op de kwaliteit van de onderwijsuitvoering en verzorgt de examinering en diplomering.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Het Graafschap College heeft in 2019 geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

Het Graafschap College heeft in 2019 geen vrijstellingen verleend voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen naar aanleiding van EVC-procedures.

Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Er zijn deelnemers waarvan het cursusgeld door een derde (zorginstelling of bedrijf) wordt betaald. Deze deelnemers hebben de derde daartoe schriftelijk gemachtigd met de ondertekening van de praktijkovereenkomst.

Thema 5: In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

Thema 5a: Uitschrijving kort na 1 oktober



Deelnemers die in de periode van 1 oktober 2019 tot en met 31 december 2019 de instelling hebben verlaten: van 224 deelnemers is de onderwijsovereenkomst beëindigd. Van deze 224 deelnemers sloten 48 deelnemers de overeenkomst af met een diploma. Het zijn 24 deelnemers in de bbl en 24 deelnemers in de bol. 176 deelnemers hebben het Graafschap College verlaten zonder diploma. Het gaat om 93 deelnemers in de bbl en 83 deelnemers in de bol.

Thema 5b: Dubbele inschrijving

Niet van toepassing bij het Graafschap College.

Thema 5c: Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

Er zijn geen trajecten educatie/beroepsonderwijs uitgevoerd in het jaar 2019 bij het Graafschap College.

Thema 6: De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Thema 6a: Het veranderen van opleiding/leerweg tijdens het schooljaar

Deelnemers die in de periode van 1 oktober 2019 tot en met 31 december 2019 bij de instelling zijn ingeschreven: voor 74 deelnemers is een nieuwe onderwijsovereenkomst afgesloten. Het betreft 17 deelnemers in de bol en 57 in de bbl.

Deelnemers die tijdens het schooljaar van opleiding/leerweg veranderd zijn binnen de instelling: in de periode 1 oktober 2019 tot en met 1 maart 2020 zijn 263 deelnemers van opleiding/leerweg veranderd. Het betreft 100 deelnemers die een andere opleiding kozen en 138 die binnen dezelfde opleiding voor een andere leerweg kozen. 25 deelnemers veranderden zowel van opleiding als van leerweg.

Thema 6b: Specifieke groepen volgen specifieke trajecten

Niet van toepassing bij het Graafschap College.

Thema 6c: Horizontale en verticale stapeling van diploma's

Niet van toepassing bij het Graafschap College.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Het Graafschap College verzorgt geen maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven waarbij een bedrijf een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van trajecten voor eigen personeel.

Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

Het Graafschap College verzorgt geen onderwijs buiten Nederland.



Analyse van de financiële situatie

Resultaat 2019

Het boekjaar 2019 is afgesloten met een positief nettoresultaat van ruim € 0,2 miljoen tegenover een begroot resultaat van nihil. De rentabiliteit (procentuele verhouding tussen het resultaat uit gewone bedrijfsvoering en de totale baten uit gewone bedrijfsvoering) is voor het boekjaar 2019 0,2% (2018: -2,1%).

Staat van baten en lasten 2019

In onderstaand overzicht worden de verschillen met de begroting 2019 weergegeven.

Geconsolideerde staat van baten en lasten 2019

<i>(x € 1 miljoen)</i>	realisatie 2019	begroting 2019	verschil
Baten			
Totaal baten	83,1	81,3	1,8
Rijksbijdragen	73,1	72,4	0,7
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2,3	1,8	0,5
Cursusgelden	1,2	1,1	0,1
Baten werk in opdracht van derden	3,3	3,5	-0,2
Overige baten	3,2	2,5	0,7
Lasten			
Totaal lasten	83,3	81,1	2,2
Personeelslasten	63,0	62,5	0,5
Afschrijvingen	5,7	5,8	-0,1
Huisvestingslasten	4,5	4,4	0,1
Overige lasten	10,1	8,4	1,7
Saldo baten en lasten	-0,2	0,2	-0,4
Financiële baten en lasten	0,4	-0,2	0,6
Resultaat	0,2	-	0,2
Vennootschapsbelasting	-	-	-
Nettoresultaat	0,2	-	0,2

Beknopte toelichting op de staat van baten en lasten 2019

Rijksbijdragen

De in het verslagjaar ontvangen rijksbijdragen groot € 73,1 miljoen liggen ongeveer € 0,7 miljoen boven de begroting. Deze afwijking wordt verklaard door een hogere (normatieve) rijksbijdrage OCW als gevolg van een loon- en prijsbijstelling van het macrobudget. De verantwoorde overige subsidies OCW liggen in de lijn met de begroting.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De verantwoorde overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn in het verslagjaar bijna € 0,5 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt voor circa € 0,2 miljoen veroorzaakt door een hogere realisatie van Erasmus+ ten opzichte van begroot. Tegenover deze hogere baten staan (grotendeels) ook overige lasten die hoger zijn dan begroot.

Baten werk in opdracht van derden

De baten werk in opdracht van derden zijn bijna € 0,2 miljoen lager dan begroot. Zowel de inburgeringstrajecten als het overige contractonderwijs laten een lichte daling zien ten opzichte van de begroting.

Overige baten

Tegenover de hoger dan begrote overige baten staan eveneens hogere overige lasten. Daarnaast was een aantal posten onder de overige baten conservatief begroot.

Personeelslasten

Ten opzichte van de begroting liggen de lonen en salarissen van personeel bijna € 0,5 miljoen lager dan begroot. Hier staat tegenover dat de lasten van personeel niet in loondienst ongeveer € 1,1 miljoen hoger zijn dan begroot.

Overige lasten

De overige lasten zijn ongeveer € 1,7 miljoen hoger dan begroot. De post administratie- en beheerslasten is bijna € 0,8 miljoen hoger dan opgenomen in de begroting. Dit wordt voor een groot gedeelte veroorzaakt door hogere advieskosten voor onder andere het Strategisch Huisvestingsplan en de het doorontwikkelen van de examinering. Er zijn ook bijna € 0,4 miljoen meer lasten dan begroot voor inventaris en apparatuur. Daarnaast is ook de post overige bijna € 0,4 miljoen hoger dan begroot. Een aantal posten onder de overige lasten zijn conservatief begroot voor het jaar 2019. Tegenover (een deel van) deze hogere lasten staan echter eveneens hogere overige overheidsbijdragen en -subsidies en overige baten.

Financiële baten en lasten

Het saldo van financiële baten en lasten is bijna € 0,4 miljoen positief en wijkt daarmee bijna € 0,6 miljoen af van de begrote last van € 0,2 miljoen. Deze afwijking wordt grotendeels veroorzaakt doordat er ten tijde van het opstellen van de begroting 2019 (in het najaar van 2018) nog geen rekening gehouden was met de vervroegde aflossing van de langlopende lening in december 2018. Derhalve zijn de rentelasten te hoog begroot.



Balans per 31 december 2019

In onderstaand overzicht worden de verschillen met de balans per 31 december 2018 weergegeven.

Geconsolideerde balans per 31 december 2019

(x € 1 miljoen)	31-12-2019	31-12-2018	verschil
Activa			
Vaste activa	54,0	56,1	-2,1
Vlottende activa	34,6	29,5	5,1
Vorderingen	3,0	3,5	-0,5
Effecten	2,2	1,9	0,3
Liquide middelen	29,4	24,1	5,3
Totaal activa	88,6	85,6	3,0
Passiva			
Eigen vermogen	68,3	66,2	2,1
Voorzieningen	3,8	3,7	0,1
Langlopende schulden	-	-	-
Kortlopende schulden	16,5	15,7	0,8
Totaal passiva	88,6	85,6	3,0

Beknorte toelichting op de balans per 31 december 2019

Investeringsen

In het verslagjaar is per saldo voor circa € 2,3 miljoen geïnvesteerd in vaste activa. Hiervan is ongeveer € 0,7 miljoen geïnvesteerd in gebouwen en terreinen, € 1,5 miljoen in inventaris en apparatuur, € 0,1 miljoen in (software)licenties. Er is voor ruim € 3,6 miljoen gedesinvesteerd in vaste activa. Het grootste gedeelte heeft betrekking op desinvestering van gebouwen. Het gaat hier met name om verbouwingen van huurpanden die niet meer in gebruik zijn. Deze desinvesteringen waren nagenoeg geheel afgeschreven. Daarnaast zijn de financiële vaste activa afgenomen met ruim € 0,7 miljoen gevolg van een vervroegde aflossing van leningen AT Techniekopleidingen.

Effecten

Ultimo 2019 bedraagt het in effecten belegd vermogen ongeveer € 2,2 miljoen (2018: € 1,9 miljoen). Dit betreft privaat vermogen en behoort toe aan de Stichting Schoolfonds. Deze effecten zijn ter beurse genoteerd en derhalve (vrijwel) direct verkoopbaar. Het vermogensbeheer van deze beleggingsportefeuille is ondergebracht bij de Rabobank. Het rendement op de beleggingen over het jaar 2019 bedraagt (voor Stichting Schoolfonds) ruim € 0,3 miljoen positief (15,7%).

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in het verslagjaar met ongeveer € 5,3 miljoen toegenomen.

Het netto werkkapitaal (vlottende activa minus kortlopende schulden) is met ongeveer € 4,4 miljoen toegenomen van € 13,8 miljoen in 2018 naar € 18,2 miljoen in 2019. Voor een uitgebreid verloop van de liquiditeitspositie in 2019 wordt verwezen naar het geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2019.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is in 2019 met ruim € 2,1 miljoen toegenomen en bedraagt ultimo 2019 circa € 68,3 miljoen. Deze stijging vloeit voort uit het nettoresultaat over het jaar 2019 van € 0,2 miljoen en de herwaardering van het pand aan de Ruimzichtlaan van € 1,9 miljoen. Het eenvoudige nettoresultaat bedraagt nagenoeg nihil. Vooruitlopend op de goedkeuring van de raad van toezicht in juni 2020 stelt het college van bestuur voor om ruim € 0,7 miljoen aan dotaties aan voorzieningen ten laste van de bestemmingsreserves (personeel en Bapo) te brengen. Dit is reeds verwerkt in de cijfers.

Voorzieningen

De voorzieningen bedragen ultimo 2019 ruim € 3,8 miljoen en bestaan grotendeels uit personeelsvoorzieningen.

Een nadere toelichting op de balans en de staat van baten en lasten is opgenomen in hoofdstuk 10 van dit geïntegreerd jaardocument.



Financiële kengetallen

Solvabiliteit: Eigen vermogen/ Totaal vermogen

De solvabiliteit geeft aan op welke wijze de bezittingen, die op de activazijde van de balans staan, zijn gefinancierd, namelijk met eigen vermogen en/of vreemd vermogen. Hoe slechter de solvabiliteit des te groter het risico dat de vermogensverstrekkers hun vermogen deels of geheel verloren zien gaan. Een solvabiliteit van 0,3 of meer is goed, tussen 0,1 en 0,3 is matig tot voldoende en 0,1 of lager wordt als slecht gekwalificeerd.

Liquiditeit (Current Ratio): Vlottende activa/ Kortlopende schulden

De liquiditeitsratio geeft aan in welke mate de instelling aan haar verplichtingen op korte termijn kan voldoen. Een liquiditeit groter dan 1,0 wordt doorgaans als voldoende gekwalificeerd, omdat tegenover de binnenkort vervallende schulden van de instelling ten minste evenveel vlottende activa staan (een positief werkkapitaal). Een liquiditeitsratio tussen 0,5 en 1,0 is matig tot voldoende en 0,5 of lager is slecht.

Rentabiliteit: (resultaat uit gewone bedrijfsvoering/ Totale baten uit gewone bedrijfsvoering) * 100

Dit kengetal geeft aan welk deel van de totale baten over blijft na aftrek van de lasten. De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven elkaar in evenwicht houden. In de periode dat reserves worden opgebouwd zal de rentabiliteit over het algemeen hoger zijn dan in de periode waarin tot besteding wordt overgegaan. Een ratio van 1 of meer is goed, tussen -1 en 1 is matig tot voldoende en een ratio lager dan -1 is slecht.

Weerstandsvermogen: Eigen vermogen/ (totale baten uit gewone bedrijfsvoering + financiële baten)

Bij dit kengetal wordt het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van alle baten in een jaar inclusief de financiële baten en exclusief de buitengewone baten. Een weerstandsvermogen van 0,4 of meer is ruim voldoende, tussen 0,1 en 0,4 is matig tot voldoende en 0,1 of lager kan duiden op een risicovolle situatie.

Hieronder zijn de vier benoemde kengetallen over de afgelopen vijf jaar weergegeven. Met uitzondering van het weerstandsvermogen zijn ook de gemiddelde kengetallen van de roc's in Nederland gepresenteerd.¹¹

Solvabiliteit	norm	2019	2018	2017	2016	2015
Graafschap College	>0,30	0,75	0,77	0,72	0,73	0,73
Gemiddelde ROC's		*	0,53	0,53	0,52	0,51
Liquiditeit	norm	2019	2018	2017	2016	2015
Graafschap College	>1,20	2,11	1,87	2,06	2,90	2,95
Gemiddelde ROC's		*	1,20	1,11	1,40	1,32
Rentabiliteit	norm	2019	2018	2017	2016	2015
Graafschap College	>1,00	0,26	-2,13	0,49	0,29	3,29
Gemiddelde ROC's		*	1,44	0,75	0,95	3,95
Weerstandsvermogen	norm	2019	2018	2017	2016	2015
Graafschap College	>0,40	0,82	0,82	0,86	0,89	0,89

De solvabiliteit, liquiditeit en het weerstandsvermogen liggen allemaal ruim boven de gehanteerde norm en kwalificeren we daarmee als goed. De rentabiliteit over 2019 ligt onder de gehanteerde norm en kwalificeert als voldoende. Het Graafschap College heeft in 2019 geïnvesteerd in haar ontwikkeling en innovatie en daarmee besloten een lagere rentabiliteit te accepteren.

¹¹ * = Deze gegevens zijn ten tijde van het opmaken van de jaarrekening (nog) niet bekend.

Treasury

Vanaf 1 juli 2016 is de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' van kracht en is het treasurystatuut van de Stichting BVE Oost-Gelderland hierop aangepast. Het treasurystatuut heeft betrekking op de publieke middelen van de Stichting BVE Oost-Gelderland. De treasuryfunctie wordt uitgeoefend onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur. In de bedrijfsvoering wordt gestreefd naar een zo hoog mogelijke opbrengst van de (tijdelijk) overtollige liquide middelen tegen een aanvaardbaar risico. Bij het voeren van treasurybeleid dat gebaseerd is op het jaarlijkse treasuryplan, zijn de volgende instrumenten toegestaan:

- rekening-courant
- kasgeldleningen
- spaarrekeningen
- deposito's
- schatkistbankieren
- staatsobligaties
- vaste geldleningen, al dan niet bezwaard met een hypotheek
- onderhandse geldleningen
- derivaten

Als het college van bestuur instrumenten wil inzetten die niet zijn aangegeven in het treasurystatuut, vraagt hij hiervoor de voorafgaande goedkeuring van de raad van toezicht.

Volgens het Treasurystatuut geeft Stichting BVE geen leningen uit aan derden, noch aan personeel, noch aan andere instellingen of organisaties, tenzij deze lening van toepassing is voor de uitvoering van de wettelijke taak van de Stichting BVE en binnen het doel van de Stichting BVE past. Er zijn gelden uitgeleend aan een groepsmaatschappij. Per 31 december 2019 is een bedrag van €2.500.000 uitgeleend. Deze lening wordt conform de afspraak met de inspectie in 2020 afgewikkeld.

De Stichting BVE belegt op dit moment geen overtollige liquide middelen. Het bestuur is voor de komende jaren niet voornemens om een deel van de publieke middelen te gaan beleggen. De hoogte van het bedrag aan beschikbare liquide middelen is voorsnog voldoende voor bijvoorbeeld investeringen in materiele vaste activa en/of (onderwijs)activiteiten. Aanvullende financiering is daarom niet voorzien. Bij de uitwerking van het strategisch huisvestingsplan zal de financieringsbehoefte opnieuw beoordeeld worden.

Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in de belangrijkste ontwikkelingen voor de komende jaren. Deze ontwikkelingen zijn vertaald in een meerjarenbegroting. De meerjarenbegroting 2020-2024 is ontleend aan de planning en control-cyclus (de triaalcyclus van het Graafschap College) en is in maart 2020 goedgekeurd door de raad van toezicht.

Algemeen

Studentgegevens

Bij de bepaling van de hoogte van de rijksbijdragen OCW vormen het aantal (bekostigde) studenten (circa 80%) en het aantal (verstekte) diploma's (ongeveer 20%) de basis voor de verdeling over de onderwijsinstellingen. Omdat het aantal diploma's samenhangt met het aantal studenten en er geen prognoses worden gemaakt van het aantal diploma's, zijn in onderstaande tabellen alleen studentgegevens opgenomen.

In opdracht van het ministerie van OCW heeft de werkgroep Ramingen en Prognoses onder regie van de MBO Raad een planningstool ontwikkeld voor instellingen in het mbo en voor arbeidsmarktregio's. In die werkgroep



hebben onderzoekers van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) nauw samengewerkt met de MBO Raad, OCW, experts van mbo-instellingen en de Universiteit van Maastricht. Doel is om instellingen in het middelbaar beroepsonderwijs handvatten te bieden bij het vinden van een antwoord op de vraag: hoe zal de onderwijsvraag de komende jaren zich naar verwachting ontwikkelen, en hoe is die verdeeld over de regio's in het land?

De prognose van het aantal mbo studenten bij het Graafschap College en het landelijk aantal studenten in het mbo in onderstaande twee tabellen zijn opgesteld gebruik makend van de MBO-planningstool. In de meerjarenprognose wordt rekening gehouden met de waargenomen onderwijsdeelname in de afgelopen 5 jaar, lokale en regionale verschillen in demografische ontwikkeling, en lokaal of regionale verschillen in opleidingsvoorkeuren. De prognose voor het jaar 2019 is gebaseerd op de voorlopige aantallen zoals deze door DUO in januari 2020 aan het Graafschap College teruggekoppeld zijn.

Aantal mbo studenten Graafschap College (peildatum 1 oktober)

	definitief 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022	raming 2023	raming 2024
bol voltijd						
niveau 1	199	188	181	180	177	176
niveau 2 - 4	6.425	6.198	6.146	6.022	5.897	5.781
Totaal bol voltijd	6.624	6.386	6.327	6.202	6.074	5.957
bbl						
niveau 1	50	38	28	27	26	25
niveau 2 - 4	2.510	2.524	2.343	2.217	2.089	1.973
Totaal bbl	2.560	2.562	2.371	2.244	2.115	1.998
Totaal aantal studenten beroepsonderwijs	9.184	8.948	8.698	8.446	8.189	7.955
Totaal gewogen aantal studenten	7.653	7.415	7.278	7.102	6.923	6.759
Relatief aantal gewogen studenten (2018=100)	100,4	97,2	95,5	93,1	90,8	88,6

Aantal mbo studenten landelijk (peildatum 1 oktober)

	prognose 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022	raming 2023	raming 2024
bol voltijd						
niveau 1	12.133	12.320	12.249	12.310	12.380	12.463
niveau 2 - 4	359.175	352.658	338.921	336.747	334.489	333.480
Totaal bol voltijd	371.308	364.978	351.170	349.057	346.869	345.943
bbl						
niveau 1	3.150	2.809	2.727	2.631	2.557	2.503
niveau 2 - 4	125.745	128.429	139.122	131.701	124.722	118.617
Totaal bbl	128.895	131.238	141.849	134.332	127.279	121.120
Totaal aantal studenten beroepsonderwijs	500.203	496.216	493.019	483.389	474.148	467.063
Totaal gewogen aantal studenten	423.181	417.754	408.182	403.053	398.036	394.641
Relatief aantal gewogen studenten (2018=100)	99,7	98,5	96,2	95,0	93,8	93,0



Aandeel Graafschap College in landelijke bekostiging OCW

Uitgangspunt voor de normatieve rijksbijdrage OCW 2020 is de Financiële beschikking van 20 september 2019 waarin onder meer de rijksbijdrage 2020 door het CFI is medegedeeld. Het aandeel in het landelijk exploitatie-budget is voor het Graafschap College in 2018 (bekostiging 2020) bijna 1,77% en dat is een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar (1,75%).

De totale rijksbijdragen zullen naar verwachting dan ook afnemen met circa € 3,0 miljoen in 2024 ten opzichte van het jaar 2020.

Op basis van de 2e terugkoppeling van het Ministerie van OCW in januari 2020 van het aantal studenten per 1 oktober 2019 en het aantal verstrekte diploma's in het jaar 2019 is de verwachting dat het aandeel in de exploitatievergoeding voor het jaar 2021 ongeveer 1,77% zal zijn en daarmee vrijwel gelijk aan het aandeel in 2020.

Voor 2022 en 2023 wordt op grond van de gegevens uit de MBO-planningstool rekening gehouden met een aandeel van ongeveer 1,76%. In verband met demografische ontwikkelingen wordt voor het jaar 2024 rekening gehouden een aandeel van circa 1,75%. In de jaren daarna moet ten aanzien van het reguliere onderwijsaanbod rekening gehouden met een verdere afname van het (markt)aandeel (in 2030 naar verwachting lager dan 1,60%).

Het aandeel in het vavobudget is afhankelijk van het aantal vavostudenten, het aantal vakken dat met een voldoende is afgesloten en het aantal studenten dat een diploma vavo heeft behaald. Met name de toename van het aantal vakken dat met een voldoende is afgesloten heeft ertoe bijgedragen dat het aandeel vavo over 2018 voor het bekostigingsjaar 2020 2,36% is. Dit percentage is fors hoger dan het gemiddelde van circa 2,00% in de afgelopen jaren. Voorzichtigheidshalve is voor de komende jaren rekening gehouden met een geleidelijke daling naar 2,00% in het jaar 2024.

Aandeel Graafschap College in landelijke bekostiging OCW						
	definitief 2019	prognose 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024
<i>Aandeel in landelijke studentenwaarde niveau 2 -4</i>	1,759%	1,776%	1,779%	1,760%	1,760%	1,750%
<i>Aandeel in landelijke diplomawaarde niveau 2 -4</i>	1,809%	1,742%	1,754%	1,760%	1,760%	1,750%
<i>Aandeel exploitatievergoeding entreeopleidingen</i>	1,268%	1,719%	1,647%	1,760%	1,760%	1,750%
<i>Aandeel exploitatievergoeding opleidingen niv 2 - 4</i>	1,768%	1,770%	1,775%	1,760%	1,760%	1,750%
<i>Aandeel instelling in budget</i>	1,749%	1,768%	1,769%	1,760%	1,760%	1,750%
<i>Aandeel vavo</i>	1,974%	2,361%	2,300%	2,200%	2,100%	2,000%
<i>Aandeel bekostiging OCW (mbo + vavo)</i>	1,632%	1,662%	1,665%	1,647%	1,647%	1,637%

Personeelsgegevens

Van de totale lasten is in de begroting van 2020 circa 71,0% opgenomen voor lonen en salarissen (formatiebudget). De overige 29,0% wordt ingezet voor overige personeelslasten, afschrijvingen, huisvestingslasten en overige lasten. Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een formatiebudget van ongeveer 70,0%.

Rekening houdend met dalende totale baten en uitgaande van een formatiebudget van circa 70,0%, zal er in de jaren 2021 tot en met 2024 naar verwachting circa € 3,3 miljoen bezuinigd moeten worden op personele lasten, wat neerkomt op ongeveer 42 fte in vier jaar (757 fte in 2020 - 715 fte in 2024).



De verhouding personele lasten OP - OBP was in de jaren tot en met 2018 circa 71,5% - 28,5%. In verband met de herinrichting van de bedrijfsvoering (Bedrijfsvoering+) is de verhouding OP - OBP in 2019 en 2020 (tijdelijk) veranderd naar circa 70,0% - 30,0%. Het streven is dat de bedrijfsvoering binnen het Graafschap College de komende jaren efficiënter wordt ingericht. Tevens is er het streven om zoveel mogelijk budget naar het primaire proces te laten gaan en hen vanuit de sectoren Dienstverlening en Ontwikkeling maximaal te ondersteunen. Om in 2024 richting een verhouding OP - OBP van 72,0% - 28,0% te komen dient, mede door het lagere beschikbare formatiebudget, het aantal formatieplaatsen dat beschikbaar is voor directie, management en ondersteunend personeel teruggebracht te worden.

Gemiddeld aantal fte Graafschap College

	realisatie 2019	begroting 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024
Onderwijzend personeel	523	518	507	503	503	501
Ondersteunend personeel	196	197	188	180	176	172
Directie en management	44	42	42	42	42	42
Totaal	763	757	737	725	721	715



Meerjarenbegroting

Hierna is de geconsolideerde balans en de geconsolideerde staat/ raming van baten en lasten tot en met het jaar 2024 opgenomen. De gegevens zijn ontleend aan de geconsolideerde meerjarenbegroting 2020 - 2024 van Stichting BVE Oost-Gelderland.

Geconsolideerde balans

Geconsolideerde balans 2019-2024						
(x € 1 miljoen)	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024
Activa						
Vaste activa	54,0	58,1	65,5	72,7	74,8	74,0
Immateriële vaste activa	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Materiële vaste activa	53,2	57,4	64,9	72,2	74,4	73,7
Financiële vaste activa	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1	-
Viottende activa	34,6	30,1	22,2	10,9	11,7	11,3
Vorderingen	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Effecten	2,2	2,3	2,2	2,2	2,2	2,2
Liquide middelen	29,4	24,8	17,0	5,7	6,5	6,1
Totaal activa	88,6	88,2	87,7	83,6	86,5	85,3
Passiva						
Eigen vermogen	68,3	68,1	67,7	67,2	67,1	67,0
Algemene reserve	54,2	55,8	55,5	55,0	54,9	54,8
Bestemmingsreserves (publiek)	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6
Bestemmingsreserves (privaat)	3,6	3,7	3,6	3,6	3,6	3,6
Herwaarderingsreserve (publiek)	1,9	-	-	-	-	-
Voorzieningen	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	16,5	16,3	16,2	12,6	15,6	14,5
Totaal passiva	88,6	88,2	87,7	83,6	86,5	85,3

Toelichting geconsolideerde balans 2019-2024

Huisvestingsbeleid

Onderdeel van de strategische huisvestingskoers 2020-2030 is een ingrijpende verduurzaming van de J.F. Kennedylaan. Hiermee sluit het Graafschap College aan bij de Sectorroutekaart voor het vastgoed van het MBO die voortkomt uit het Klimaatakkoord Nederland en bij de 17 werelddoelen van de VN. Deze verduurzaming start in de zomer van het 2020 en zal gefaseerd uitgevoerd gaan worden in de komende 5 tot 7 jaren. De toename van de afschrijvingslasten in onderstaande tabel zijn dan ook voornamelijk het gevolg van investeringen ten behoeve van deze verduurzaming.

Vanwege de verwachte daling van studentenaantallen wordt vanaf het jaar 2021 rekening gehouden met het opzeggen van een aantal huurovereenkomsten.

**Huur en afschrijvingslasten gebouwen**

	prognose 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024
<i>(bedragen x € 1.000)</i>					
Afschrijvingslasten panden in eigendom	3.664	3.901	4.579	5.202	5.339
Huur en afschrijvingslasten gehuurde panden	1.619	1.650	1.436	1.236	1.233
Totaal huur en afschrijvingslasten gebouwen	5.283	5.551	6.015	6.438	6.573

Financieringsstructuur

De verschillende vermogensonderdelen binnen de geconsolideerde balans zijn volledig gefinancierd met eigen vermogen. In 2018 is de lening met de Rabobank ter grootte van € 9,0 miljoen volledig afgelost. De Stichting BVE Oost-Gelderland beschikt ultimo 2019 over een saldo aan liquide middelen van ongeveer € 29,0 miljoen. Deze liquide middelen zijn vooralsnog ruimschoots voldoende om de toekomstige investeringen in gebouwen, zoals beschreven onder huisvestingsbeleid, te kunnen financieren zonder vreemd vermogen aan te hoeven trekken.

Mutaties van reserves en voorzieningen

De komende jaren worden er nauwelijks mutaties verwacht in de algemene reserves en in de bestemmingsreserves. Er zijn daarnaast geen concrete voornemens om een toevoeging dan wel een onttrekking te doen aan de bestemmingsreserve (publiek). De herwaarderingsreserve valt in 2020 vrij ten gunste van de staat van baten en lasten in verband met de verkoop van de Ruimzichtlaan. Voor de komende jaren worden er geen grote mutaties verwacht in de post voorzieningen.



Geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2019-2024

Geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2019-2024

(x € 1 miljoen)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Baten						
Totaal baten	83,1	87,1	83,5	82,5	82,5	81,8
Rijksbijdragen	73,1	75,3	74,2	73,0	73,0	72,3
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2,2	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7
Cursusgelden	1,3	1,3	1,1	1,0	0,9	0,8
Baten werk in opdracht van derden	3,3	3,0	3,1	3,3	3,4	3,5
Overige baten	3,2	4,8	2,4	2,5	2,5	2,5
Lasten						
Totaal lasten	83,3	85,4	83,9	83,1	82,7	82,0
Personeelslasten	63,0	65,3	63,7	62,7	62,3	61,7
Afschrijvingen	5,7	5,9	6,1	6,7	7,2	7,3
Huisvestingslasten	4,5	4,5	4,5	4,2	3,9	3,8
Overige lasten	10,1	9,7	9,6	9,5	9,3	9,2
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	-0,2	1,7	-0,4	-0,6	-0,2	-0,2
Financiële baten	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Financiële lasten	-	0,1	-	-	-	-
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	0,4	-	0,1	0,1	0,1	0,1
Buitengewone baten	-	-	-	-	-	-
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-	-
Vennootschapsbelasting	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	0,2	1,7	-0,3	-0,5	-0,1	-0,1



Toelichting geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2019–2024

Budgettair kader normatieve rijksbijdrage (macrobudget)

In onderstaande tabel is op grond van de Rijksbegroting 2020 en informatie van de MBO Raad het macrobudget voor mbo-instellingen voor de jaren 2020 tot en met 2024 opgenomen. Tevens is rekening gehouden met aanpassingen op grond van de referentieraming.

Macrobudget hoofdbekostiging						
(x € 1 miljoen)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Macrobudget exploitatie en huisvesting	3.477,0	3.559,4	3.491,2	3.448,0	3.421,9	3.386,1
Macrobudget gehandicaptenbeleid niveau 2 - 4	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
Macrobudget exploitatie en huisvesting vavo:	64,3	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0
Macrobudget wachtgeld mbo en vavo	124,5	114,0	122,4	122,4	122,4	122,4
Totaal macrobudget hoofdbekostiging (lumpsum)	3.725,8	3.800,5	3.740,6	3.697,4	3.671,4	3.635,5

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 (kwaliteitsagenda)

Voor de periode 2019-2022 zijn er nieuwe kwaliteitsafspraken gemaakt door het ministerie van OCW met alle mbo-instellingen. Hierbij is aan de instellingen gevraagd om aandacht te besteden aan een drietal vraagstukken, die vanwege maatschappelijke urgentie als landelijk primair worden beschouwd:

- Jongeren in een kwetsbare situatie
- Gelijke kansen in het onderwijs
- Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst (arbeidsmarktperspectief).

Voor een uitgebreide toelichting op de realisatie van de doelen ten aanzien van de landelijke speerpunten, verwijzen we naar hoofdstuk 2. Van de totale aanvullende bekostiging voor de jaren 2019-2022 is circa 25% bestemd als resultaatafhankelijk. Na twee jaar (in 2021) vindt een midterm review plaats door een onafhankelijke commissie. Bij een voldoende ontvangt de instelling 50% van het resultaatafhankelijke budget. Na vier jaar (in 2023) wordt de realisatie van de kwaliteitsagenda integraal beoordeeld door de onafhankelijke commissie. De commissie besluit hierbij of de realisatie voldoende of onvoldoende is. Indien de commissie besluit dat de realisatie van de kwaliteitsagenda voldoende is, ontvangt de mbo-instelling in 2023 de rest van haar aandeel in het totale resultaatafhankelijke budget.

Contractactiviteiten

Het aandeel van de contractactiviteiten (baten werk in opdracht van derden) bedraagt in de begroting 2020 circa € 3,0 miljoen en 3,4% van de totale baten. Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een toename van private activiteiten resulterend in een aandeel van 4,3%. Daarnaast wordt rekening gehouden met een toename van het aantal bbl- studenten met een leeftijd van 23 jaar en ouder als gevolg van het hogere aantal inschrijvingen. Hoewel deze studenten in de reguliere bekostiging tot uitdrukking komen is de toename onder andere het gevolg van het programma Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en derhalve relevant om hier te benoemen.



Personele bezetting

Zoals onder paragraaf 'Normatieve Rijksbijdrage OCW' aangegeven moet voor de komende jaren rekening worden gehouden met kortingen op het macrobudget. Daarnaast zal het (markt)aandeel van het Graafschap College in de bekostiging naar verwachting dalen naar ongeveer 1,75% in 2024. De totale rijksbijdragen zullen naar verwachting dan ook afnemen met circa € 3,0 miljoen in 2024 ten opzichte van het jaar 2020.

Van de totale lasten is in de begroting van 2020 circa 71,0% opgenomen voor lonen en salarissen (formatiebudget). De overige 29,0% wordt ingezet voor overige personeelslasten, afschrijvingen, huisvestingslasten en overige lasten. Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een formatiebudget van ongeveer 70,0%.

Rekening houdend met een daling van de totale baten en een formatiebudget van circa 70,0%, zal er in de jaren 2021 tot en met 2024 naar verwachting circa € 3,3 miljoen bezuinigd moeten worden op personele lasten, wat neerkomt op ongeveer 42 fte in vier jaar (757 fte in 2020 - 715 fte in 2024).

Huisvesting

Bij de toelichting op de (geconsolideerde) balans 2019-2024 is aangegeven dat er een ingrijpende verduurzaming plaats zal vinden van de J.F. Kennedylaan startend in de zomer van het 2020 en gefaseerd uitgevoerd in de komende 5 tot 7 jaren.

Het aandeel huisvesting in gehuurde panden is voldoende om bij teruglopende baten, gehuurd panden af te kunnen stoten. Vanwege de verwachte daling van studentenaantallen wordt vanaf het jaar 2021 rekening gehouden met het opzeggen van een aantal huurovereenkomsten.

Meerjarenratio's

Onderstaand worden de ratio's over de jaren 2019 tot en met 2024 weergegeven.

Meerjarenratio's 2019-2024						
	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024
Solvabiliteit GC	0,75	0,78	0,78	0,77	0,77	0,77
Liquiditeit	2,11	1,85	1,37	0,87	0,75	0,78
Rentabiliteit	0,26	1,92	-0,42	-0,63	-0,07	-0,17
Weerstandsvermogen	0,82	0,78	0,81	0,82	0,81	0,82

De dalende tendens van de liquiditeitsratio is het gevolg van de uitvoering van de strategische huisvestingskoers in de komende jaren. De investeringen voor huisvesting worden gefinancierd vanuit de liquide middelen. Vooralsnog wordt geen aanvullende financiering voorzien.

De rentabiliteit schommelt naar verwachting de komende jaren rond nul. Aangezien de liquiditeit, solvabiliteit en het weerstandsvermogen de komende jaren op pijl blijven voorziet het Graafschap College geen directe risico's als gevolg van de lage rentabiliteit.

Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Met het interne risicobeheersings- en controlesysteem bewaken wij de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en de naleving van wet- en regelgeving. Het college van bestuur is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitbouw van dit systeem en voor de beoordeling van de effectiviteit ervan.

Onderdelen van het interne risicobeheersings- en controlesysteem zijn:

De planning- en controlcyclus

De concretisering en operationalisering van met name de strategische doelen wordt jaarlijks uitgewerkt in de kaderbrief, waarin de strategische keuzes worden omgezet naar te bereiken resultaten per jaar en waarmee het college van bestuur de kaders aangeeft voor de jaarlijkse begrotingen en de doelen vanuit de strategiematrix. Tijdens de triaalcyclus (drie gesprekken per jaar met iedere sector over richting, ruimte, resultaat en rekenschap) worden deze doelen en begrotingen besproken.

Door middel van maandelijkse rapportages vindt monitoring en evaluatie van de resultaten plaats. Daarnaast is de meerjarenbegroting, opgesteld voor een periode van 5 jaar en jaarlijks geactualiseerd, inmiddels structureel ingebed in de planning en control-cyclus. Naast het strategisch beleid vormen onder andere de meerjarenstudentenprognose, het meerjareninformatieplan en het meerjarenhuisvestingsplan input voor de meerjarenbegroting.

Intern toezicht

Interne controle van bekostigingsgegevens

De bekostigingsgegevens bepalen in belangrijke mate de hoogte van de rijksbijdrage. Het is daarom belangrijk dat de juistheid van de bekostigingsgegevens wordt vastgesteld. Om dit te monitoren is er voor de sectormanagers bedrijfsvoering een rapportage beschikbaar om de risico's te kunnen signaleren op de diverse bekostigingscriteria.

Interne audits

De risico's op het gebied van onderwijskwaliteit worden door middel van het uitvoeren van periodieke interne audits in kaart gebracht. Een team van interne auditoren voert jaarlijks in opdracht van het bestuur diverse audits uit, rond een bepaald thema (zoals bijvoorbeeld examinering) en op teamniveau om de betreffende opleidingen aan de hand van de criteria van het inspectiekader en de strategische doelen te toetsen. Auditrapporten geven bestuur en betrokkenen inzicht in de eventuele risico's en verbeterpunten.

De inhoudelijke resultaten van de interne audits in 2019 zijn beschreven onder 'Interne audits' in hoofdstuk 6. Naast audits op het gebied van onderwijskwaliteit worden ook audits uitgevoerd op het gebied van informatiebeveiliging, Arbo en AVG. Hierbij voeren externen (collega's van andere roc's) de audits uit.

Raad van toezicht

De raad van toezicht houdt toezicht op het gevoerde beleid van het college van bestuur. Dit gebeurt volgens de code 'Good Governance'. In het bestuursreglement is vastgelegd voor welke besluiten van het college van bestuur goedkeuring nodig is van de raad van toezicht. In het reglement van de raad van toezicht is de werkwijze van de raad vastgelegd. Het verslag van de raad van toezicht is opgenomen in hoofdstuk 6 Toezicht.

Extern toezicht

Audits Kwaliteitsnetwerk

Het Graafschap College levert als lid van het Kwaliteitsnetwerk MBO actief een bijdrage aan de uitvoering van instellingsaudits. De eerstvolgende instellingsaudit voor ons is gepland voor 2020. De instellingsaudit versterkt

de kritische reflectie in onze organisatie. Betrokkenheid bij instellingsaudits van andere organisaties helpt om binnen de branche een gemeenschappelijke visie te ontwikkelen over onderwijskwaliteit en de manier waarop deze geborgd wordt.

Accountantscontrole

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem wordt door de instellingsaccountant gecontroleerd en deze rapporteert over zijn bevindingen in:

- Managementletter tussentijdse controle accountant
Via de managementletter rapporteert de accountant over de bevindingen en mogelijke verbeterpunten in de bedrijfsvoering en processen die zij hebben onderzocht en van belang achten voor het management, met als doel een bijdrage te leveren aan het zelf controlerend vermogen van het Graafschap College.
- Verslag accountantscontrole
Via het accountantsverslag rapporteert de accountant omtrent de uitkomsten van de accountantscontrole van de (geconsolideerde) jaarrekening van Stichting BVE Oost-Gelderland en bekostigingsgegevens. Het college van bestuur en de raad van toezicht worden geïnformeerd over de belangrijkste aandachtsgebieden en bevindingen in de controle.

Inspectietoezicht

De Inspectie van het Onderwijs voert jaarlijks onderzoek uit naar de kwaliteit van onze opleidingen op basis van de geregistreerde onderwijsresultaten en financiële resultaten. Daarnaast visiteert zij eens per vier jaar de instelling. Dit vierjaarlijks onderzoek heeft in de periode september tot en met december plaatsgevonden.

In hoofdstuk 6 beschrijven wij het verloop van het vierjaarlijks onderzoek uitgebreider.

Risicomanagement

Het Graafschap College identificeert periodiek de belangrijkste risico's en onzekerheden voor haar instelling. Het risicomanagement heeft de aandacht, maar is nog voor verbetering vatbaar. In 2019 heeft de organisatie verder gewerkt aan het beheersen van de onderkende risico's en onzekerheden.

Strategisch risico's en onzekerheden

Het Graafschap College heeft in 2018 haar strategie herijkt en een nieuw strategisch plan gemaakt voor de jaren 2019-2022. De uitvoering van deze strategie brengt vooral risico's en onzekerheden met zich mee op het gebied van de maatschappelijke ontwikkelingen als het gaat om de ontwikkeling van het marktaandeel van het GC, de ontwikkeling van het macrobudget en de beschikbaarstelling van de kwaliteitssgelden.

Ontwikkeling macrobudget en marktaandeel Graafschap College

Voor de komende jaren moet rekening worden gehouden met een korting op het macrobudget. Deze afname heeft grotendeels te maken met een verwachte aanpassing van het macrobudget op grond van de daling van het landelijk aantal studenten in het mbo. Daarnaast wordt rekening gehouden met een aantal bezuinigingen veroorzaakt door de verdere oploep van meerjarige taakstellingen voor het mbo en een centraal geparkeerde taakstelling OCW, waaraan de mbo-sector een bijdrage zal moeten leveren. Rekening houdend met een aandeel van circa 1,75% betekent dit voor de komende jaren een fors lagere rijksbijdrage voor het Graafschap College ten opzichte van 2019 oplopend tot een daling van circa € 4,6 miljoen in het jaar 2023.

Doordat het verwachte aantal (gewogen) mbo-studenten bij het Graafschap College in de komende jaren zal dalen, zal het aantal formatieplaatsen moeten afnemen.

Het Graafschap College denkt dit op te kunnen vangen door de huidige flexibele schil te laten meebewegen met de studenten aantallen en nadrukkelijk aandacht te besteden aan strategische personeelsplanning.

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 (kwaliteitsagenda)

Van de totale aanvullende bekostiging voor de jaren 2019-2022 is circa 25% bestemd als resultaatafhankelijk. Na twee jaar (in 2021) vindt een midterm review plaats door een onafhankelijke commissie. Bij een voldoende ontvangt de instelling 50% van het resultaatafhankelijke budget. Na vier jaar (in 2023) wordt de realisatie van de kwaliteitsagenda integraal beoordeeld door de onafhankelijke commissie. De commissie besluit hierbij of de realisatie voldoende of onvoldoende is. Indien de commissie besluit dat de realisatie van de kwaliteitsagenda onvoldoende is, ontvangt de mbo-instelling geen resultaatafhankelijke bekostiging. De organisatie beheerst dit risico door monitoring van de resultaten op de kwaliteitsafspraken via de trialcyclus.

Operationele risico's en onzekerheden

Het Graafschap College onderkent onderstaande operationele risico's.

Ict

Risico: onvoldoende aansluiting van het onderwijs op de maatschappelijke digitale ontwikkelingen.

In 2019 is met de aanstelling van een Chief Information Manager de aandacht voor Ict-ontwikkeling en digitale transformatie collegebreed geborgd. De chief information manager heeft in het verslagjaar diverse lijnen uitgezet en voorbereidingen getroffen voor het aantrekken voor een teammanager digitale transformatie die in 2020 van start gaat. Ook is eind 2019 in de raad van toezicht het voorstel goedgekeurd om extra geld beschikbaar te stellen voor de digitale transformatie.

(Effectiviteit van) ondersteunende diensten

Risico: Inefficiëntie bij de ondersteunende diensten gaat ten koste van de onderwijsactiviteiten.

De herinrichting van de bedrijfsvoering is per 1 januari 2019 gestart. Ondersteunende taken zijn geconcentreerd in de sectoren Bedrijfsvoering en Ontwikkeling en er is een start gemaakt met het centraliseren en harmoniseren van diverse ondersteunende processen. Met diverse scholingen in *lean* wordt ingezet op het efficiënter en effectiever inrichten van belangrijke processen.

HR (werkdruk en strategische personeelsplanning, kwaliteit en kennis medewerkers)

Risico: Hoge werkdruk leidt tot uitval/ziekteverzuim. Door de maatschappelijke ontwikkelingen ontstaat een mismatch tussen de gewenste en aanwezige kwaliteit en kennis van de medewerkers. Dit heeft direct gevolgen voor de onderwijskwaliteit.

In afstemming met de Ondernemingsraad is in 2019 een werkdrukplan opgesteld, waarbij de nadruk ligt op het vergroten van werkplezier en het versterken van vitaliteit onder medewerkers als hulpmiddel bij het terugdringen van werkdruk en arbeidsbelasting.

De uitwerking van strategische personeelsplanning is in 2019 vertraagd door het uitvallen van de verantwoordelijke sectordirecteur en wordt begin 2020 met voorrang opgepakt. Ontwikkeling van medewerkers wordt met de beschikbaarheid van scholingsvouchers extra gestimuleerd.

Cultuur en gedrag (nadelen familiecultuur)

Risico: De familiale cultuur brengt het bereiken van de strategische doelen in gevaar.

Er is met de start van de nieuwe strategische periode in 2019 een nieuwe visie op besturing en verantwoording geïntroduceerd. Er wordt volop ingezet op Samen.Leren.Delen. als basis voor de samenwerking en dit is breed in de organisatie omarmd. Op basis van het 4R-model en de trialcyclus wordt het zicht op resultaten en verbeterpunten versterkt en een heldere structuur gegeven voor het afleggen van rekenschap. Daarmee willen wij de goede kanten van de familiecultuur aanvullen met een cultuur van samenwerken, delen en aanspreken.



Managementinformatie

Risico: Door onvoldoende toegankelijke informatie niet op koers kunnen blijven van de strategie.

Ook in 2019 is verder gewerkt aan een management dashboard met relevante management informatie en is gewerkt met nieuwe P&O rapportages voor de triaalcyclusgesprekken. De oplevering van de van standaard Qlikview dashboards is door omstandigheden vertraagd. In 2019 is uniforme registratie van incidenten en klachten ingericht waaruit managementinformatie voortkomt als basis voor verbetering en sturing.

Onderwijsgerelateerde risico's

De triaalcyclus heeft aanvullende risico's in beeld gebracht. In het bijzonder gaat het om:

- Een onvoldoende kwaliteit van examinering.
Aanvullend op de aanwezige interne beheersingsmaatregelen voeren we het Herstelplan Examinering uit.
- Opleidingen met onvoldoende onderwijsresultaten.
Aanvullend op de aanwezige interne beheersingsmaatregelen worden bij geconstateerde verhoogde risico's extra audits ingezet.

Risico's en onzekerheden ten aanzien van de financiële positie

In het algemeen kan worden gesteld dat de algemene reserve van het Graafschap College van voldoende omvang is om eventuele tegenvallers in de toekomst op te kunnen vangen. Het weerstandsvermogen bedraagt ultimo 2019 bijna 80% en ligt daarmee ruimschoots boven de norm van 40%, welk percentage als ruim voldoende wordt gezien. Niettemin worden de volgende risico's en onzekerheden onderkend met een mogelijke financiële impact.

Loon- en prijsbijstelling macrobudget 2020

Op grond van informatie van de MBO Raad verwacht het Graafschap College dat in de loop van 2020 (bij voorjaarsnota) het macrobudget voor mbo sector zal worden verhoogd. In de begroting 2020 is rekening gehouden met een loon- en prijsbijstelling, waarvan de aanpassing door het ministerie van OCW nog niet definitief is.

Nettoresultaat

In het financieel beleidsplan staat beschreven dat gestreefd wordt naar een rentabiliteit (nettoresultaat) van circa 2% van de totale baten van de Graafschap Groep. Het college van bestuur is bevoegd om af te wijken van het gewenste nettoresultaat, indien de onverkorte toepassing tot niet aanvaardbare gevolgen met onevenredige nadelen zou leiden. Voor het begrotingsjaar 2020 maakt het college van bestuur gebruik van deze hardheidsclausule door het (genormaliseerde) nettoresultaat voor het jaar 2020 op nihil te stellen om op deze manier een (extra) budget te kunnen vormen voor mobiliteit. Daarnaast zijn extra middelen aan de sector Economie & Dienstverlening toegekend in verband met (personele) verplichtingen op grond van de begroting 2019. Deze sector heeft te maken met een daling van het aantal studenten per 1 augustus 2019 en daarmee een daling van het aandeel in de bekostiging voor 2020. Het nettoresultaat van de begroting 2020 is ruim € 1,8 miljoen. Het verwachte positieve resultaat voor 2020 wordt grotendeels veroorzaakt door verkoop van het gebouw aan de Ruimzichtlaan in juli 2020. De overeengekomen verkoopprijs met de koper de Gemeente Doetinchem ligt ruim € 2,0 miljoen boven de boekwaarde van het pand op het moment van overdracht. Omgekeerd verwachten we een negatief resultaat op inburgeringscontracten in het jaar 2020 van circa € 150.000. Het college van bestuur accepteert dit eenmalige tekort op grond van het verbeterplan "Notitie toekomst Inburgering Graafschap College 2020-2021" van de sector Educatie & Participatie. In deze notitie zijn de hoofdlijnen van het nieuwe wettelijke inburgeringsstelsel van 2021 toegelicht en hoe het Graafschap College de inburgering vanaf 2021 gaat verzorgen binnen een sluitende begroting. In verband met de scheiding tussen publiek en privaat (o.a. inburgering) is dit tekort expliciet in de begroting 2020 opgenomen. Exclusief de twee hiervoor beschreven posten is het genormaliseerde resultaat over het jaar 2020 nihil.

Ondanks dat de begroting 2020 met de nodige zorgvuldigheid is samengesteld kunnen er zich in de loop van het jaar onverwachte situaties voordoen waarmee onvoorziene lasten zijn gemoeid. Dit kan ertoe leiden dat de exploitatie over het jaar 2020 afwijkt. Het college van bestuur zal echter aan de hand van periodieke management-rapportages de voortgang van de begroting 2020 monitoren en daar waar nodig bijsturen.

Verwachtingen voor 2020 en volgende jaren

Ontwikkeling macrobudget en marktaandeel Graafschap College

Voor de komende jaren moet rekening worden gehouden met een korting op het macrobudget. Deze afname heeft grotendeels te maken met een verwachte aanpassing van het macrobudget op grond van de daling van het landelijk aantal studenten in het mbo. Daarnaast wordt rekening gehouden met een aantal bezuinigingen veroorzaakt door de verdere oploep van meerjarige taakstellingen voor het mbo en een centraal geparkeerde taakstelling OCW, waaraan de mbo-sector een bijdrage zal moeten leveren. Rekening houdend met een aandeel van circa 1,75% betekent dit voor de komende jaren een fors lagere rijksbijdrage voor het Graafschap College ten opzichte van 2019 oplopend tot een daling van circa € 4,6 miljoen in het jaar 2023.

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 (kwaliteitsagenda)

Van de totale aanvullende bekostiging voor de kwaliteitsafspraken voor de jaren 2019 tot en met 2022 wordt 75% als investeringsbudget bestemd en 25% als resultaatafhankelijk. Na twee jaar (in 2021) vindt een midterm review plaats door een onafhankelijke commissie. De commissie besluit hierbij of de voortgang van de uitvoering door de mbo-school van de kwaliteitsagenda voldoende of onvoldoende is. Na vier jaar (in 2023) wordt de realisatie van de kwaliteitsagenda integraal beoordeeld door de onafhankelijke commissie. De commissie besluit hierbij of de realisatie voldoende is of niet. Indien de commissie besluit dat de realisatie van de kwaliteitsagenda voldoende is, ontvangt de mbo-instelling in 2023 100% van haar aandeel in het totale resultaatafhankelijke budget. Indien de voortgang bij de midterm review als voldoende is beoordeeld en derhalve al 50% van het aandeel in het totale resultaatafhankelijke budget is uitgekeerd in 2021 wordt dit bedrag verrekend met de definitieve afrekening van 2023.

Rekening houdend met een aandeel van 1,77% is het resultaatafhankelijke budget voor het Graafschap College ongeveer € 3,5 miljoen in 2021 en € 3,5 miljoen in 2023.

Personeel

Het aantal (gewogen) mbo-studenten bij het Graafschap College is in de afgelopen jaren redelijk constant. De komende jaren moet rekening worden gehouden met een daling van het aantal studenten en zal onvermijdelijk tot gevolg hebben dat het aantal formatieplaatsen zal moeten afnemen. Binnen de strategische planperiode houden we rekening met circa 33 fte minder formatieruimte. Als we bij gelijkblijvende omstandigheden én op basis van de meerjarenbegroting dit zonder sturing doortrekken dan laat de meerjarenbegroting 2020-2024 42 fte minder formatieruimte zien. Op instellingsniveau is er sprake van voldoende flexibiliteit door natuurlijk verloop en tijdelijke dienstverbanden om een teruggang van 42 fte op te vangen. Op teamniveau zal, zonder sturing, de flexibiliteit verschillend en niet altijd passend zijn bij de lagere personeelsbudgetten.

Het personeelsbestand vergrijst waardoor bovendien de komende jaren een (grote) uitstroom van oudere medewerkers wordt verwacht met kennisverlies als gevolg. Daarnaast ontstaat het risico dat door schaarste op de arbeidsmarkt vacatures niet (tijdig) kunnen worden vervuld. Om deze redenen wordt een strategisch personeelsplan opgesteld waardoor tijdig gestuurd kan worden op een adequate personele bezetting, zowel kwantitatief als kwalitatief.



Ontwikkeling pensioenpremie

Door de verslechterde dekkingsgraad en de lagere rendementen heeft ambtenaren- en lerarenfonds ABP de premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen al een aantal jaren verhoogd, als eerste stap op weg naar een structureel hoger premieniveau.

De actuele dekkingsgraad van het ABP was op 29 februari 2020 88,7%. De dekkingsgraad geeft aan of een pensioenfonds genoeg geld (buffers) heeft om alle pensioenen nu en in de toekomst te kunnen betalen. De pensioenregels schrijven voor dat de (beleids)dekkingsgraad 128% moet zijn. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen. Op grond hiervan moet voor de komende jaren rekening worden gehouden met verlagingen van de pensioenen en/of een verdere stijging van de premie waarvan 70% voor rekening van de werkgever komt.

Uitbraak van het coronavirus

De uitbraak van het coronavirus heeft in de loop van december 2019 in China plaatsgevonden en de wereldwijde verspreiding en de daarbij behorende gevolgen en overheidsmaatregelen hebben in het eerste kwartaal 2020 in Nederland geleid tot een 'intelligente lock-down'. De gevolgen van de uitbraak van het coronavirus en de overheidsmaatregelen daaromtrent zijn ook bij het Graafschap College merkbaar, maar leiden naar verwachting niet tot liquiditeits- of continuïteitsproblemen.

Op basis van het huidige bekostigingsmodel voor onderwijsinstellingen bestaat er voor de komende 2 jaren geen probleem ten aanzien van de rijksbijdragen van OC &W. De mogelijke financiële effecten van de coronacrisis zijn nog niet bekend en zijn niet doorvertaald in de meerjarenbegroting van het Graafschap College.

Het Graafschap College heeft een crisismanagementteam ingesteld dat de regie voert over de implementatie van alle overheidsmaatregelen binnen het Graafschap College. Ten aanzien van het onderwijs en de examens is overgegaan naar aangepaste, voornamelijk digitale vormen, rekening houdend met de richtlijnen van het RIVM. Met name de opleidingen in de sectoren Horeca, Toerisme, de contactberoepen maar met name Inburgering worden het meest getroffen door de overheidsmaatregelen als gevolg van deze coronacrisis. Het Graafschap College voorziet wel een aanzienlijke daling van het aantal nieuwe inschrijvingen voor Inburgering/Taalschool voor het schooljaar 2020/2021 als gevolg van de maatregelen rondom het corona-virus (de reguliere daling was nl. al voorzien en kunnen we niet in de "coronaschoenen" schuiven). Daarnaast is het nog onvoldoende duidelijk of er voldoende opleidingscapaciteit zal zijn bij bedrijven in de regio als het gaat om BBL-student in dienst nemen en stageplaatsen voor de BOL-studenten.

Door de onzekerheid over de ontwikkeling van de uitbraak van het virus en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen blijft het crisismanagementteam in samenspraak met alle samenwerkingspartners, MBO Raad en andere overheidsinstanties de ontwikkelingen op de voet volgen en vertalen naar de activiteiten van het Graafschap College.



Contactgegevens

Naam rechtspersoon: Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland
Sector: Middelbaar Beroepsonderwijs
Naam contactpersoon: G.H. Eggink FC (in verband met zijn afwezigheid: E. Sueters-de Zwart)
Functie: Concerncontroller
Postadres: J.F. Kennedylaan 49
Postcode/Plaats: 7001 EA Doetinchem
Telefoon: (088) 324 21 53
E-mailadres: bestuurssecretariaat@graafschapcollege.nl
Internetsite: www.graafschapcollege.nl
Bestuursnummer: 40392
Brinnummer: 24ZZ
KvK Arnhem: 41051917
Accountantskantoor: Ernst & Young Accountants LLP
Naam accountant: mevr. I.D. Oortman MSc. EMA RA

Jaarrekening

10





Geconsolideerde balans per 31 december 2019

(na resultaatbestemming)

(x € 1.000)		31-12-2019	31-12-2018
1.	Activa		
1.1.	Vaste activa	53.967	56.157
1.1.1.	Immateriële vaste activa	349	426
1.1.2.	Materiële vaste activa	53.160	54.543
1.1.3.	Financiële vaste activa	458	1.188
1.2.	Vlottende activa	34.609	29.451
1.2.2.	Vorderingen	3.003	3.472
1.2.3.	Effecten	2.216	1.901
1.2.4.	Liquide middelen	29.390	24.078
Totaal activa		88.576	85.608
2.	Passiva		
2.1.	Eigen vermogen	68.314	66.170
2.2.	Voorzieningen	3.845	3.695
2.3.	Langlopende schulden	-	-
2.4.	Kortlopende schulden	16.417	15.743
Totaal passiva		88.576	85.608



Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2019

(x € 1.000)

realisatie 2019

begroting 2019

realisatie 2018

3. Baten

	Totaal baten	83.111	81.256	80.956
3.1.	Rijksbijdragen	73.093	72.433	70.688
3.2.	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.235	1.779	1.902
3.3.	Cursusgelden	1.234	1.083	1.051
3.4.	Baten werk in opdracht van derden	3.324	3.494	4.090
3.5.	Overige baten	3.225	2.467	3.225

4. Lasten

	Totaal lasten	83.262	81.071	81.384
4.1.	Personeelslasten	62.979	62.474	61.206
4.2.	Afschrijvingen	5.679	5.867	5.275
4.3.	Huisvestingslasten	4.548	4.363	4.458
4.4.	Overige lasten	10.056	8.367	10.445

Saldo baten en lasten	-151	185	-428
------------------------------	-------------	------------	-------------

6.	Financiële baten en lasten	390	-180	-1.300
----	----------------------------	-----	------	--------

Resultaat	239	5	-1.728
------------------	------------	----------	---------------

7.	Vennootschapsbelasting	-19	-5	-5
----	------------------------	-----	----	----

Nettoresultaat	220	-	-1.733
-----------------------	------------	----------	---------------



Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2019

(x € 1.000) 2019 2018

Kasstroom uit operationele activiteiten

Saldo baten en lasten	-151	-428
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	5.679	5.275
- latente belastingvordering	-19	-5
- mutaties voorzieningen	150	1.946
- niet-gerealiseerde waardeveranderingen effecten	-308	129
- mutaties activa in uitvoering/vooruitbetaling	10	-
	5.361	6.917
Veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	403	-247
- schulden	674	-4.831
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.077	-5.078
Ontvangen interest	397	140
Betaalde interest	-36	-1.440
	361	-1.300
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	6.799	539

Kasstroom uit investeringsactiviteiten

Immateriële vaste activa:		
- Investerings in immateriële vaste activa	-80	-218
- Desinvesteringen in immateriële vaste activa	7	-
	-73	-218
Materiële vaste activa:		
- Investerings in materiële vaste activa	-2.232	-8.674
- Investerings in effecten	-981	-149
- Desinvesteringen in effecten	974	146
	-2.239	-8.677
Financiële vaste activa:		
- Mutaties overige vorderingen	825	-203
	825	-203
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.487	-9.098
Subtotaal kasstroom	5.312	-8.559



(x € 1.000)	2019	2018
Subtotaal kasstroom	5.312	-8.559
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	-	-4.500
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-4.500
Totaal kasstroom	5.312	-13.059
Mutatie liquide middelen		
Beginstand liquide middelen	24.078	37.137
Mutaties liquide middelen	5.312	-13.059
Eindstand liquide middelen	29.390	24.078

Zie voor een toelichting van de individuele componenten van het kasstroomoverzicht de toelichting op de balans en de toelichting op de staat van baten en lasten.

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs, die vanaf het verslagjaar 2008 van toepassing is op alle onderwijssectoren, waaronder de sector Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie. Blijkens artikel 2 van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs is op de verslaggeving van onderwijsinstellingen Titel 9 Boek 2 BW van toepassing, met uitzondering van de afdelingen 1 Algemene bepaling, 11 Vrijstellingen op grond van de omvang van het bedrijf van de rechtspersoon en 12 Bepalingen omtrent rechtspersonen van onderscheiden aard. Toepassing van Titel 9 Boek 2 leidt ertoe dat onderwijsinstellingen de uitgangspunten van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, met in het bijzonder hoofdstuk 660 Onderwijsinstellingen, hanteren.

De algemene grondslag voor de waardering van de activa en passiva, alsmede voor de bepaling van het resultaat, is de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde.

Zowel de rapporteringsvaluta als de functionele valuta van de jaarrekening is de euro.

In het huidige verslagjaar zijn openstaande crediteuren, waarvan de lasten in het geheel een vooruitbetaling betreffen, gesaldeerd met de post vooruitbetalingen onder de overlopende activa.

De jaarrekening is opgemaakt op 23 juni 2020.

Oordelen en schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat het bevoegd gezag van Stichting BVE Oost-Gelderland over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat het bevoegd gezag schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2: 362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten. De oordelen en schattingen zien toe op de voorzieningen, latente belastingvordering en derivaten (swap).

Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening worden de financiële gegevens van de stichting en haar groepsmaatschappijen opgenomen per 31 december van het boekjaar. Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen en vennootschappen waarin beslissende zeggenschap wordt uitgeoefend.

De groepsmaatschappijen worden integraal geconsolideerd vanaf de datum waarop beslissende zeggenschap op de groepsmaatschappij is verkregen. De groepsmaatschappijen worden niet meer in de consolidatie opgenomen vanaf de datum waarop geen sprake meer is van beslissende zeggenschap. De posten in de geconsolideerde jaarrekening worden volgens uniforme grondslagen van waardering en resultaatbepaling vastgesteld.



In de geconsolideerde jaarrekening zijn opgenomen de stichtingen en besloten vennootschappen die behoren tot de Graafschap Groep. Het betreft de volgende entiteiten:

• Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland	100%
• Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland	100%
• STAP Holding BV	100%
• Graafschap Opleidingen BV	100%
• CIVON BV	100%

De hierboven genoemde percentages geven het kapitaalbelang weer.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- Een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en
- Het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa in eigen gebruik

Een immaterieel vast actief wordt in de balans opgenomen als het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen die een actief in zich bergt, zullen toekomen aan de groep en de kosten van het actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld.

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing cumulatieve bijzondere waardeverminderingverliezen. De vooruitbetalingen op immateriële vaste activa zijn opgenomen tot ten hoogste voor de gedane uitgaven, verminderd met de afschrijvingen.

Het afschrijven van de immateriële vaste activa geschiedt stelselmatig op basis van de geschatte economische levensduur met een maximum van twintig jaar. De economische levensduur en afschrijvingsmethode worden aan het einde van ieder boekjaar opnieuw beoordeeld. Indien de geschatte economische levensduur lager is dan twintig jaar zal, vanaf het moment van verwerking aan het einde van elk boekjaar, een bijzondere waardeverminderingstest worden uitgevoerd.

Een immaterieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht. De bate of last die voortvloeit uit de desinvestering wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

Als richtlijn geldt dat investeringen vanaf € 2.500,- worden geactiveerd.

De jaarlijkse afschrijvingen worden als volgt berekend: Licenties 20 % van de aanschafwaarde.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa in eigen gebruik

De materiële vaste activa in eigen gebruik worden tegen de kostprijs (verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs) gewaardeerd, minus eventuele investeringssubsidies, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingverliezen. In deze kostprijs worden de kosten van groot onderhoud opgenomen zodra deze kosten zich voordoen en aan de activeringscriteria is voldaan. De boekwaarde van de te vervangen bestanddelen wordt dan als gedesinvesteerd beschouwd en ineens ten laste van de staat van baten en lasten gebracht. Alle overige onderhoudskosten worden direct in de staat van baten en lasten verwerkt.

De afschrijving is lineair en gebaseerd op de verwachte gebruiksduur rekening houdend met de restwaarde. Indien de verwachting omtrent de afschrijvingsmethode, gebruiksduur en/of restwaarde in de loop van de tijd wijzigingen ondergaat, worden zij als een schattingswijziging verantwoord.

Kosten van herstel na afloop van het gebruik van het actief worden opgenomen als onderdeel van de boekwaarde van het actief, en gelijktijdig wordt een voorziening opgenomen voor hetzelfde bedrag.

Buiten gebruik gestelde materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de kostprijs dan wel de lagere opbrengstwaarde. Indien de verwachte opbrengstwaarde belangrijk hoger is dan de boekwaarde en besloten is tot verkoop, wordt overgegaan tot een incidentele herwaardering die verwerkt wordt in een herwaarderingsreserve. Bij de realisatie van de waardestijging wordt de herwaardering als een afzonderlijke post in de staat van baten en lasten verwerkt.



Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht. De bate of last die voortvloeit uit de desinvestering wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

Als richtlijn geldt dat investeringen vanaf € 2.500,- worden geactiveerd. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

De jaarlijkse afschrijvingen op (de componenten van) gebouwen worden als volgt berekend:

Casco gebouw	3 ^{1/3}	% van de aanschafwaarde
Dakbedekking	5	% van de aanschafwaarde
Schilderwerk	10 – 20	% van de aanschafwaarde
Sanitair	5	% van de aanschafwaarde
Bouwkundige aanpassingen	10 – 20	% van de aanschafwaarde
Bouwkundige vervangingen/uitbreidingen	5	% van de aanschafwaarde
Technische installaties	8 – 8 ^{1/3}	% van de aanschafwaarde
Systeemplafonds	5	% van de aanschafwaarde
Interieur overig	10	% van de aanschafwaarde
Vloerbedekking	5 - 10	% van de aanschafwaarde
Bestrating	5	% van de aanschafwaarde
Zonwering	5	% van de aanschafwaarde

De jaarlijkse afschrijvingen op inventaris en apparatuur worden als volgt berekend:

Netwerkbekabeling	10	% van de aanschafwaarde
Hard- en software	20	% van de aanschafwaarde
Audiovisuele hulpmiddelen	20	% van de aanschafwaarde
Schoolmeubilair	5 - 10	% van de aanschafwaarde
Kantoormeubilair	10	% van de aanschafwaarde
Machines	6 ^{2/3} - 10	% van de aanschafwaarde
Auto's	20	% van de aanschafwaarde
Overige apparatuur, inventaris of inrichting	10 – 20	% van de aanschafwaarde

Financiële vaste activa

Verstrekte leningen en overige vorderingen

De verstrekte vorderingen op en leningen aan deelnemingen alsmede de overige verstrekte vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactie kosten en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Baten en lasten worden in de staat van baten en lasten verwerkt zodra de vorderingen aan een derde worden overgedragen of een bijzondere waardevermindering ondergaan, alsmede via het amortisatieproces.

Latente belastingvorderingen

Voor alle verrekenbare tijdelijke verschillen tussen de commerciële en fiscale balanswaardering en voor beschikbare voorwaartse verliescompensatie wordt een latente belastingvordering opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat er fiscale winst beschikbaar zal zijn voor verrekening. De latente belastingvorderingen worden opgenomen onder de financiële vaste activa.

De waardering van latente belastingvorderingen wordt gebaseerd op de fiscale gevolgen van de door de groep, per balansdatum, voorgenomen wijze van realisatie of afwikkeling van activa, voorzieningen, schulden of overlopende passiva. Hierbij wordt uitgegaan van het geldende belastingtarief. De latente belastingvorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

De latente belastingvorderingen en -verplichtingen worden gesaldeerd indien aan de algemene voorwaarden voor saldering is voldaan.

Vorderingen

Debiteuren

De debiteuren worden gewaardeerd tegen nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Overige vorderingen

Vorderingen worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde, vervolgwaardering geschiedt tegen nominale waarde.

Effecten

De vlottende effecten worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen reële waarde — behalve de tegen reële waarde met waardeveranderingen in de staat van baten en lasten verwerkte effecten — vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten. De gehanteerde peildatum van de reële waarde is ultimo verslagjaar.

Liquide middelen

Liquide middelen die (naar verwachting) langer dan twaalf maanden niet ter beschikking staan van de groep, worden als financiële vaste activa gerubriceerd.

Leasing

De beoordeling of een overeenkomst een lease bevat, vindt plaats op grond van de economische realiteit op het tijdstip van het aangaan van het contract. Het contract wordt aangemerkt als een leaseovereenkomst als de nakoming van de overeenkomst afhankelijk is van het gebruik van een specifiek actief of de overeenkomst het recht van het gebruik van een specifiek actief omvat.

Eigen vermogen

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

Voorzieningen algemeen

Een voorziening wordt gevormd indien de groep op balansdatum een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting heeft waarvan het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang betrouwbaar is te schatten. De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen.

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorzieningen die tegen contante waarde worden gewaardeerd als het effect van de tijds waarde materieel is.

Indien het waarschijnlijk is dat voor uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen een vergoeding van een derde zal worden ontvangen, wordt deze vergoeding gepresenteerd als een afzonderlijk actief.

Voorziening spaarvariant

De voorziening spaarvariant is gevormd ter bestrijding van de kosten van personele verplichtingen in verband met de regeling sabbats- of seniorenverlof conform de CAO MBO. Het saldo kan uitsluitend worden aangewend om op een later moment als verlof op te nemen. Omdat het moment van opname van het spaarverlof niet op een betrouwbare wijze kan worden bepaald is deze gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Voorziening jubileumuitkeringen

De voorziening jubileumuitkeringen is gevormd ter bestrijding van de kosten van de jubileumgratificatie die de werknemer ontvangt bij een diensttijd in het onderwijs van 25 en 40 jaar. Deze voorziening is gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen. Bij het bepalen van de voorziening is een inschatting gemaakt door het college van bestuur van de blijfkans van medewerkers bij de Stichting BVE Oost-Gelderland.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Conform de CAO MBO kunnen werknemers gebruik maken van de regeling seniorenverlof indien de leeftijd van 57 jaar is bereikt, direct voorafgaand aan het verlof ten minste vijf jaar in dienst is geweest bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de CAO MBO en een werktijdfactor wordt vervuld van tenminste 0,4 fte bij de werkgever.

Ultimo 2018 is een voorziening gevormd voor de medewerkers die reeds deelnemen aan de seniorenregeling of een aanvraag hebben ingediend om deel te gaan nemen aan deze regeling. Daarnaast zijn met ingang van kalenderjaar 2018 (schattingswijziging) ook medewerkers in de voorziening opgenomen die binnen vijf jaar aan de voorwaarden gaan voldoen om in aanmerking te komen voor de regeling seniorenverlof en medewerkers die aan alle criteria van de regeling voldoen maar hier nog geen gebruik van maken. Bij het bepalen van de voorziening is een inschatting gemaakt door het college van bestuur van de blijfkans van medewerkers bij de Stichting BVE Oost-Gelderland. De kans op deelname aan de regeling is bepaald op basis van historische gegevens. Deze voorziening is gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

Voorziening wachtgeld

De voorziening wachtgeld is gevormd voor reeds ingegane wachtgeldverplichtingen voor ex-medewerkers. Het betreft de wettelijke en bovenwettelijke uitkering gedurende de looptijd waarop betrokkene hier recht op heeft. De voorziening wordt tegen de nominale waarde gewaardeerd.

Voorziening langdurig ziekteverzuim

In de voorziening langdurig ziekteverzuim zijn de loonkosten van medewerkers opgenomen die langer dan 42 weken ziek zijn. Van betreffende groep medewerkers wordt een voorziening gevormd tot verwachte hersteldatum dan wel tot einde loondoorbetalingsverplichting (tot 104 weken ziekte). De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening verlieslatende contracten

De voorziening verlieslatende contracten is in kalenderjaar 2018 nieuw gevormd. In deze voorziening zijn de kosten opgenomen van individuele regelingen met werknemers en werknemers waarbij vrijstelling van werkzaamheden wordt verleend. Bij het bepalen van de voorziening is een inschatting gemaakt door het college van bestuur van de blijfkans van medewerkers bij de Stichting BVE Oost-Gelderland. Deze voorziening is gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

Per 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans in werking getreden. Onderdeel hiervan is dat een werknemer vanaf het begin van zijn arbeidsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding. Voor alle tijdelijke werknemers is op basis van historische gegevens een inschatting gemaakt over de kans dat het lopende contract niet wordt verlengd. Voor betreffende werknemers is een voorziening transitievergoeding gevormd.

Langlopende schulden

Bij de eerste opname van langlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde. In geval dat de vervolgwaardering niet tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten plaatsvindt, wordt bij de eerste waardering de reële waarde verminderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten.

De langlopende schulden worden na de eerste waardering gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Winst of verlies worden in de staat van baten en lasten opgenomen zodra de verplichtingen niet langer op de balans worden opgenomen, alsmede via het amortisatieproces.

Kortlopende schulden

Algemeen

Bij de eerste opname van kortlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde. In geval dat de vervolgwaardering niet tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten plaatsvindt, wordt bij de eerste waardering de reële waarde verminderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten. De overige kortlopende schulden worden na de eerste waardering gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Winst of verlies worden in de staat van baten en lasten opgenomen zodra de verplichtingen niet langer op de balans worden opgenomen, alsmede via het amortisatieproces.

Pensioenen

De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen, lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen.

Winsten worden verantwoord in het jaar waarin de baten zijn gerealiseerd. Verliezen worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn. De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

(Voorzienbare) verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden en wordt voldaan aan de voorwaarden voor het opnemen van voorzieningen.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Cursusgelden

De cursusgelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten van werk in opdracht van derden (contractonderwijs) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag gelijk aan de kosten als vast staat dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion methode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen.

Overige baten

Onder de overige baten worden opbrengsten verantwoord die niet direct gerelateerd zijn aan de kernactiviteiten.

Personeelslasten

Algemeen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit. Stichting BVE Oost-Gelderland neemt een verplichting op als zij zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden om een ontslag- of transitievergoeding te betalen. Als het ontslag onderdeel is van een reorganisatie neemt de groep de kosten van een ontslag- of transitievergoeding op in een reorganisatievoorziening.

Pensioenen

Voor de medewerkers van het Graafschap College geldt een middelloon pensioenregeling. Over het bruto-salaris min de franchise wordt jaarlijks 1,701% of 1,875% ouderdomspensioen opgebouwd. Het percentage is afhankelijk van de hoogte van het pensioengevend salaris. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 107.593. De pensioenrechten worden jaarlijkse geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Naar de stand van 31 december 2019 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds ABP 97,8% (bron: website www.abp.nl). De Stichting BVE Oost Gelderland heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Derhalve wordt alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord. ABP heeft eind maart 2016 een nieuw herstelplan ingediend bij de toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB), omdat de financiële situatie per 31 december 2015 onvoldoende was. In het herstelplan is berekend hoe ABP de financiële situatie in 11 jaar tijd kan herstellen. Dit betekent dat eind 2026 de beleidsdekkingsgraad ongeveer 128% moet zijn. Dit is in lijn met de wettelijke regels voor pensioenfondsen. Heeft ABP een lagere beleidsdekkingsgraad dan 128%, dan is sprake van een tekort. Zolang de financiële situatie onvoldoende blijft, moet ABP ieder jaar een nieuw herstelplan opstellen en indienen bij DNB.

Afschrijvingen

De afschrijving is lineair en gebaseerd op de verwachte gebruiksduur rekening houdend met de restwaarde. Indien de verwachting omtrent de afschrijvingsmethode, gebruiksduur en/of restwaarde in de loop van de tijd wijzigingen ondergaat, worden zij als een schattingswijziging verantwoord.

Huisvestingslasten en overige lasten

Kosten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en -lasten worden op basis van tijdsevenredigheid toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2019 geldmiddelen zijn opgeofferd. Voor de overige posten wordt verwezen naar de toelichting op de balans en staat van baten en lasten.

Intercompany-transacties

Resultaten uit transacties met en tussen groepsmaatschappijen worden volledig geëlimineerd. Resultaten uit transacties met en tussen deelnemingen die tegen nettovermogenswaarde gewaardeerd worden, worden proportioneel verantwoord. Resultaten uit transacties met en tussen deelnemingen die tegen kostprijs worden gewaardeerd, worden volledig verantwoord, tenzij zij in wezen niet zijn gerealiseerd.

Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening

1. Activa

1.1.1. Immateriële vaste activa

	1.1.1.5.	1.1.1.4.	1.1.1
(x € 1.000)	Overige	Vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 1 januari 2019:			
Aanschafprijs	977	38	1.015
Cumulatieve afschrijvingen	589	-	589
Boekwaarde per 1 januari 2019	388	38	426
Mutaties in het boekjaar:			
Investerings:			
- Aanschafprijs	80	-	80
	80	-	80
Desinvesteringen:			
- Aanschafprijs	72	-	72
- Cumulatieve afschrijvingen	65	-	65
	7	-	7
Afschrijvingen:			
- Afschrijvingen	150	-	150
	150	-	150
Overige mutaties:			
- Overboekingen	38	-38	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-39	-38	-77
Stand per 31 december 2019:			
Aanschafprijs	1.023	-	1.023
Cumulatieve afschrijvingen	674	-	674
Boekwaarde per 31 december 2019	349	-	349

Toelichting immateriële vaste activa:

De ingekochte overige immateriële vaste activa hebben in het geheel betrekking op (software) licenties.

Voor het gehanteerde afschrijvingspercentage op licenties, verwijzen wij naar de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening.

1.1.2. Materiële vaste activa

	1.1.2.1.	1.1.2.3.	1.1.2.5.	1.1.2.
(x € 1.000)	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 1 januari 2019:				
Aanschafprijs	91.154	26.302	8	117.464
Cumulatieve afschrijvingen	44.191	18.730	-	62.921
Boekwaarde per 1 januari 2019	46.963	7.572	8	54.543
Mutaties in het boekjaar:				
Investerings:				
- Aanschafprijs	668	1.494	70	2.232
	668	1.494	70	2.232
Desinvesteringen:				
- Aanschafprijs	2.938	626	-	3.564
- Cumulatieve afschrijvingen	2.928	626	-	3.554
	10	-	-	10
Afschrijvingen:				
- Afschrijvingen	3.600	1.929	-	5.529
	3.600	1.929	-	5.529
Overige mutaties:				
- Overboekingen	8	-	-8	-
- Herwaarderingen	1.924	-	-	1.924
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-1.010	-435	62	-1.383
Stand per 31 december 2019:				
Aanschafprijs	88.892	27.170	70	116.132
Cumulatieve herwaarderingen	1.924	-	-	1.924
Cumulatieve afschrijvingen	44.863	20.033	-	64.896
Boekwaarde per 31 december 2019	45.953	7.137	70	53.160

Toelichting materiële vaste activa:

Van de investeringen in gebouwen en terreinen heeft circa € 0,2 miljoen betrekking op de vernieuwing van dakbedekking van het pand aan de J.F. Kennedylaan. Ongeveer € 0,2 miljoen betreft interne verbouwingen aan de J.F. Kennedylaan. Het resterende bedrag aan investeringen in gebouwen en terreinen van circa € 0,2 miljoen betreft schilderwerk en kleine aanpassingen aan een aantal overige panden.

Van de investeringen in inventaris en apparatuur heeft bijna € 0,5 miljoen betrekking op hardware. Daarnaast zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair en schoolinventaris voor circa € 0,7 miljoen en voor ongeveer € 0,2 miljoen in kantoorinventaris. Tevens is er voor ruim € 0,1 miljoen geïnvesteerd in audiovisuele hulpmiddelen.

De herwaardering heeft betrekking op het pand aan de Ruimzichtlaan dat in 2020 verkocht is aan de Gemeente Doetinchem. De overdracht zal plaatsvinden in juli 2020.

Voor de gehanteerde afschrijvingspercentages op (de componenten van) gebouwen en op inventaris en apparatuur, verwijzen wij naar de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening.

Overzicht gebouwen en terreinen in eigendom ultimo 2019:

(bedragen x € 1.000)

Locatieadres	Bruto vloeroppervlakte in m ²		OZB waarde gebouwen
	Gebouwen	Terreinen	
Ruimzichtlaan 155	3.938	8.104	4.590
Julianaplein 2	2.797	6.498	2.048
J.F. Kennedylaan 49	28.842	38.459	25.791
Dr. Huber Noodtstraat 105	291	-	162
Maria Montessoristraat 3	6.637	9.975	9.385
Sportweg 3	5.824	2.946	11.440
Lievelderstraat 40 te Groenlo	1.066	1.100	448
Bouwgrond wijk 5 999 (Vredesteinterrein)	-	9.000	1.062
	49.395	76.082	54.926

Tenzij anders vermeld zijn alle locaties gelegen in Doetinchem. De peildatum van de OZB-waarde is 1 januari 2019.

1.1.3. Financiële vaste activa

(x € 1.000)	Boekwaarde 01-01-2019	Mutaties bij	Mutaties af	Boekwaarde 31-12-2019
1.1.3.8. Overige vorderingen	1.188	-	730	458
Totaal financiële vaste activa	1.188	-	730	458

Toelichting financiële vaste activa:

Onderstaand volgt een specificatie van de overige vorderingen:

(x € 1.000)	Boekwaarde 01-01-2019	Mutaties bij	Mutaties af	Boekwaarde 31-12-2019
Latente belastingvorderingen	20	-	20	-
Voorschot gebruiksvergoeding SAZA	658	-	100	558
Leningen AT Techniekopleidingen	725	-	725	-
Af: aflossing in komend jaar	-215	-	-115	-100
Totaal	1.188	-	730	458

In juni 2014 zijn de Stichting Achterhoekse Zandsport Accommodatie (SAZA) en Stichting BVE Oost-Gelderland een overeenkomst gelegenheid geven tot sportbeoefening aangegaan voor een periode van 10 jaar. Naast gebruikelijke zaken als duur, opzegging, vergoeding, indexering en aansprakelijkheid is afgesproken dat het Graafschap College in 2014 een bedrag van € 1,0 miljoen beschikbaar stelt, ten titel van voorschot. De betaling van dit bedrag is afkomstig van Stichting Schoolfonds. Jaarlijks wordt van het voorschot een bedrag van €100.000 verrekend met het door het Graafschap College te betalen vergoeding. Er is geen rente verschuldigd over het voorschot.

Als zekerheid tot terugbetaling en/of verrekening van het vooruitbetaalde voorschot is een driepartijenovereenkomst ondertekend door SAZA, Stichting BVE Oost-Gelderland en de Gemeente Doetinchem. Hiermee is gewaar-

borgd dat, indien SAZA surseance van betaling aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard, de gemeente de overeenkomst gelegenheid geven tot sportbeoefening voortzet of het pro resto bedrag van het vooruitbetaalde voorschot aan het Graafschap College terug betaalt.

Ten behoeve van de nieuwbouw door de Stichting Anton Tjndink Bedrijfstakschool (AT Techniekopleidingen) heeft de Stichting Schoolfonds in het kader van de publiek-private samenwerking met AT Techniekopleidingen twee leningen verstrekt voor in totaal € 750.000. Over beide geldleningen is een rente verschuldigd van 4% per jaar. Beide leningen zijn in december 2019 vervroegd afgelost.

1.2.2. Vorderingen

(x € 1.000)	31-12-2019	31-12-2018
1.2.2.1. Debiteuren	535	387
1.2.2.7. Deelnemers/cursisten	134	463
1.2.2.10. Overige vorderingen	363	900
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	1.397	1.253
1.2.2.15. Overlopende activa overige	630	539
1.2.2.16. Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-56	-70
Totaal vorderingen	3.003	3.472

Toelichting vorderingen:

De posten debiteuren en deelnemers/cursisten betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van dit saldo per 31 december 2019 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van circa € 0,1 miljoen.

Het bedrag van de vooruitbetaalde kosten komt tot stand doordat kosten toegerekend worden aan de periode waarop ze betrekking hebben.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

(x € 1.000)	31-12-2019	31-12-2018
Stand per 1 januari	70	54
Onttrekking	41	27
Dotatie	27	43
Stand per 31 december	56	70



1.2.3. Effecten

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2019	Investerings	Des- investeringen	Koers- resultaat	Stand per 31-12-2019
Aandelen	873	504	557	234	1.054
Obligaties	1.028	477	417	74	1.162
Totaal effecten	1.901	981	974	308	2.216

Toelichting effecten:

De effecten zijn een portefeuille die wordt beheerd door vermogensbeheerder Rabobank. Deze op de beursgenoteerde effecten zijn gewaardeerd tegen actuele waarde. De opgelopen couponrente is opgenomen in de stand van de obligaties per 31 december 2019.

1.2.4. Liquide middelen

	(x € 1.000)	31-12-2019	31-12-2018
1.2.4.1. Kasmiddelen		9	5
1.2.4.2. Banken		29.381	24.073
Totaal liquide middelen		29.390	24.078

Toelichting liquide middelen:

Ultimo 2019 bedraagt het saldo op spaarrekeningen circa € 15,2 miljoen. Het totaal van de liquide middelen is vrij besteedbaar. Vanaf november 2019 dient er over het saldo bij de Rabobank negatieve rente betaald te worden over het saldo boven € 17,5 miljoen.

2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2019	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019
2.1.1.1. Algemene reserve				
Algemene reserve	53.429	722	-	54.151
2.1.1.2. Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	5.686	-76	-	5.610
Bestemmingsreserve Bapo	3.641	-660	-	2.981
2.1.1.3. Bestemmingsreserves (privaat)				
Eigen vermogen geconsolideerde verbonden partijen	3.285	234	-274	3.245
Bestemmingsreserve privaat	129	-	274	403
2.1.1.6. Herwaarderingsreserves (publiek)				
Herwaarderingsreserve pand Ruimzichtlaan	-	-	1.924	1.924
Totaal eigen vermogen	66.170	220	1.924	68.314

Toelichting eigen vermogen:

Vooruitlopend op de goedkeuring van de raad van toezicht heeft het college van bestuur besloten om ruim € 0,7 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen.

De dotatie aan de voorziening verlieslatende contracten van bijna € 0,1 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve personeel gebracht. De dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van circa € 0,6 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve Bapo gebracht.

Het positieve saldo wat resteert komt ten gunste van de algemene reserve.

Als gevolg van de fusie tussen Stichting STAP en Stichting BVE per 1 januari 2019, is het eigen vermogen van Stichting STAP van circa € 0,3 miljoen toegevoegd aan de bestemmingreserve privaat.

De herwaarderingsreserve pand Ruimzichtlaan is gevormd voor het bedrag dat de verkoopwaarde hoger is dan de boekwaarde.

Het resultaat van de met de Stichting BVE Oost-Gelderland verbonden partijen is bijna € 0,3 miljoen positief.

2.2. Voorzieningen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2019	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2019
2.2.1. Personeelsvoorzieningen	3.208	1.393	777	101	3.723
2.2.2. Verlieslatende contracten	437	76	391	-	122
2.2.4. Overige voorzieningen	50	-	50	-	-
Totaal voorzieningen	3.695	1.469	1.218	101	3.845

Toelichting voorzieningen:

De onderverdeling naar looptijd is als volgt:

Looptijd < 1 jaar	977
Looptijd 1 - 5 jaar	1.426
Looptijd > 5 jaar	1.442
Stand per 31 december 2019	3.845

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de personeelsvoorzieningen:

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2019	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2019
Spaarvariant	215	-	79	-	136
Jubileumuitkeringen	637	46	50	-	633
Duurzame inzetbaarheid	1.869	660	206	101	2.222
Wachtgeld	292	385	280	-	397
Langdurig ziekteverzuim	195	282	162	-	315
Transitievergoeding	-	20	-	-	20
Totaal	3.208	1.393	777	101	3.723

De voorziening spaarvariant is gevormd ter bestrijding van de kosten van personele verplichtingen in verband met de regeling sabbats- of seniorenverlof conform de CAO MBO. De regeling is per 1 augustus 2006 beëindigd. Het saldo kan uitsluitend worden aangewend om op een later moment als verlof op te nemen.

De voorziening jubileumuitkeringen is gevormd ter bestrijding van de kosten van de jubileumgratificatie die de werknemer ontvangt bij een diensttijd in het onderwijs van 25 en 40 jaar.

Conform de CAO MBO kunnen werknemers, in het kader van duurzame inzetbaarheid, gebruik maken van de regeling seniorenverlof indien de leeftijd van 57 jaar is bereikt, direct voorafgaand aan het verlof ten minst vijf jaar in dienst is geweest bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de CAO MBO en een werktijdfactor wordt vervuld van tenminste 0,4 fte bij de werkgever.

De voorziening wachtgeld is gevormd voor reeds ingegane wachtgeldverplichtingen voor ex-medewerkers. Het betreft de wettelijke en bovenwettelijke uitkering waar betrokkene recht op heeft.

In de voorziening langdurig ziekteverzuim zijn de loonkosten van medewerkers opgenomen die langer dan 42 weken ziek zijn. Van betreffende groep medewerkers wordt een voorziening gevormd tot verwachte hersteldatum dan wel tot einde loondoorbetalingsverplichting (tot 104 weken ziekte).

Per 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans in werking getreden. Onderdeel hiervan is dat een werknemer vanaf het begin van zijn arbeidsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding. Voor alle tijdelijke werknemers is op basis van historische gegevens een inschatting gemaakt over de kans dat het lopende contract niet verlengd wordt. Voor betreffende werknemers is een voorziening transitievergoeding gevormd.

De voorziening verlieslatende contracten is in kalenderjaar 2018 nieuw gevormd. In deze voorziening zijn de kosten opgenomen van individuele regelingen met werknemers waarbij vrijstelling van werkzaamheden wordt verleend.

2.4. Kortlopende schulden

(x € 1.000)	31-12-2019	31-12-2018
2.4.8. Crediteuren	1.245	1.345
2.4.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.557	2.569
2.4.10. Schulden ter zake pensioenen	736	667
2.4.12. Overige kortlopende schulden	197	112
2.4.14. Vooruitontvangen subsidies OCW	5.212	4.992
2.4.16. Vooruitontvangen bedragen	2.793	2.916
2.4.17. Vakantiegeld	1.795	1.691
2.4.19. Overige overlopende passiva	1.882	1.451
Totaal kortlopende schulden	16.417	15.743

Toelichting kortlopende schulden:

De post crediteuren betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van het crediteurensaldo per 31 december 2019 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van ruim € 0,3 miljoen.

Zowel de post belastingen en premies sociale verzekeringen als de post schulden ter zake pensioenen heeft betrekking op de maand december. Deze zijn in januari van het volgende jaar betaald.

De post vooruit ontvangen subsidies OCW bestaat voor ruim € 3,6 miljoen aan gelden ontvangen in het kader van de 'Regeling kwaliteitsafspraken MBO'. Een overzicht met de verantwoorde doelsubsidies (model G) is als bijlage bij deze jaarrekening opgenomen.

De post vakantiegeld heeft betrekking op het opgebouwde vakantiegeld van de medewerkers en zal in mei van het volgende jaar worden uitbetaald.

Onder de overige overlopende passiva vallen ook de transitievergoedingen ten behoeve van medewerkers.



Niet in de balans opgenomen regelingen

Langlopende contractuele verplichtingen

(x € 1.000)

Leverancier	Contractomschrijving	Einddatum	Omvang contract per jaar	Totaal resterende contractwaarde
AFAS Software B.V.	ERP software	31 december 2024	81	405
Asito B.V.	Schoonmaak	1 augustus 2024	632	2.897
Volvo Car Lease	Leaseovereenkomst	1 maart 2022	13	27
Remondis Dusseldorp B.V	Afvalverwerking	31 december 2024	28	140
Canon Nederland N.V.	MFC	31 januari 2024	85	347
Prezent Internet BV	BPV applicatie	31 augustus 2023	33	121
Totaal			872	3.937

Huurovereenkomsten

De Stichting BVE Oost-Gelderland heeft naast een aantal panden in eigendom ook een aantal gehuurde panden. Op basis van de huurovereenkomsten is een onderverdeling naar looptijd gemaakt van de totale huurverplichting. De peildatum van de huurprijs is 31 december 2019; er is geen rekening gehouden met indexatie van de huurprijs na 2019.

De onderverdeling van de totale huurverplichting naar looptijd is als volgt:

(x € 1.000)

Looptijd < 1 jaar	891
Looptijd 1 - 5 jaar	1.495
Looptijd > 5 jaar	0
Totaal	2.386

Aankoop Notenlaan

Op 8 november 2019 is er een koopovereenkomst getekend tussen de Gelderse Stichting voor Jeugdhulpverlening (verkoper) en Stichting BVE (koper) met betrekking tot het pand aan de Notenlaan 2 te Doetinchem. De overdrachtsprijs bedraagt ruim € 0,6 miljoen kosten koper. De overdracht heeft plaatsgevonden op 2 maart 2020.

Overige niet in de balans opgenomen regelingen

In het kader van de effectuering van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting zijn, mede door de Belastingdienst geëist, Stichting Schoolfonds en Stichting BVE Oost-Gelderland hoofdelijk aansprakelijk voor elkaars schulden zolang de raad van toezicht en college van bestuur van de stichtingen qua personele bezetting gelijk zijn.

Stichting Schoolfonds en Stichting BVE Oost-Gelderland zijn hoofdelijk aansprakelijk voor schulden voortvloeiend uit de fiscale eenheid voor de omzetbelasting met STAP Holding BV en haar groepsmaatschappijen.

Door de fusie van Stichting BVE Oost-Gelderland en Stichting STAP per 1 januari 2019, is de Stichting STAP opgehouden te bestaan. Conform de beschikking van de Belastingdienst van 15 juli 2019, maakt de Stichting STAP per 22 juni 2019 geen onderdeel meer uit van de fiscale eenheid voor de omzetbelasting.

De Stichting BVE Oost-Gelderland heeft zich garant gesteld jegens de Stichting Waarborgfonds BVE voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage indien laatstgenoemde niet aan haar borgstellingsverplichtingen kan voldoen.

3. Baten

3.1. Rijksbijdragen

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
3.1.1.	Rijksbijdragen OCW	64.401	63.640	61.518
3.1.2.	Overige subsidies OCW			
	- Geoormerkte subsidies OCW	296	215	660
	- Niet-geoormerkte subsidies OCW	8.396	8.578	8.510
		8.692	8.793	9.170
Totaal rijksbijdragen		73.093	72.433	70.688

Toelichting rijksbijdragen:

De toename van de rijksbijdrage OCW ten opzichte van de begroting 2019 kan grotendeels worden verklaard door een hogere (normatieve) rijksbijdrage OCW als gevolg van een aanvullende compensatie voor loon- en prijsbijstelling van het macrobudget.

De rijksbijdrage OCW is conform het overzicht financiële beschikkingen van DUO met kenmerk: 2019/2/1356663 d.d. 20 november 2019, 2019/2/1195348 d.d. 20 augustus 2019 en 2018/2/1035300 d.d. 19 december 2018. De rijksbijdrage heeft in het geheel betrekking op de onderwijssector mbo. Onderstaand volgt een specificatie van de rijksbijdrage middelbaar beroepsonderwijs:

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
Exploatievergoeding entreeopleidingen		1.725	1.680	1.585
Exploatievergoeding niveau 2-4 opleidingen		59.072	58.620	56.416
		60.797	60.300	58.001
Vergoeding in verband met wachtgelduitkeringen		2.031	1.800	1.919
Vergoeding gehandicaptenbeleid		1.049	1.016	985
Overgangsbekostiging modernisering mbo		39	38	103
Bekostiging vavo		1.291	1.286	1.224
Inhouding cursusgeld		-806	-800	-714
		3.604	3.340	3.517
		64.401	63.640	61.518

De toename van de rijksbijdrage OCW ten opzichte van de realisatie 2018 kan als volgt worden verklaard:

- Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget Entreeopleidingen is in 2019 ten opzichte van 2018 afgenomen van circa 1,30% naar bijna 1,27%. Hiermee wordt de afname van de exploitatievergoeding Entreeopleidingen met bijna € 0,1 miljoen verklaard. Hier tegenover staat een toename van het macrobudget exploitatievergoedingen Entreeopleidingen in 2019 met € 14,2 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van bijna € 0,2 miljoen.
- Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget niveau 2-4 opleidingen is in 2019 afgenomen ten opzichte van 2018 van bijna 1,82% naar circa 1,77%. Hiermee wordt een afname verklaard van de exploitatievergoeding



niveau 2-4 opleidingen met ruim € 1,6 miljoen. Hier tegenover staat dat het macrobudget exploitatievergoedingen niveau 2-4 opleidingen in 2019 is toegenomen met € 234,5 miljoen, wat leidt tot een toename van ruim € 4,2 miljoen.

- De ander posten binnen de rijksbijdrage OCW zijn per saldo nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van het vorige verslagjaar.

De specificatie van de overige subsidies OCW is als volgt:

(x € 1.000)	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
Geormerkte subsidies OCW			
Regeling regionale aanpak vsv (vervolgaanpak)	165	165	177
Subsidieregeling schoolmaatschappelijk werk in het mbo	-	50	483
Doorstroomprogramma mbo-hbo	131	-	-
	296	215	660
Niet-geormerkte subsidies OCW			
Regeling <u>lerarenbeurs</u> voor scholing en zij-instroom	168	169	232
Regeling lerarenbeurs voor scholing en <u>zij-instroom</u>	140	120	80
Tijdelijke regeling conjuncturele effecten mbo (school Ex 2.0)	-	-	19
Kwaliteitsafspraken mbo (investeringsbudget)	5.600	6.000	5.030
Kwaliteitsafspraken mbo (prestatiebudget)	2.123	1.950	2.681
Regeling voorziening leermiddelen minimezinnen	212	89	151
Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	128	247	228
Doorstroomprogramma mbo-hbo	20	-	25
Overige niet-geormerkte subsidies	5	3	64
	8.396	8.578	8.510
	8.692	8.793	9.170

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

(x € 1.000)	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
- Provinciale bijdragen en subsidies	171	105	91
- Gemeentelijke bijdragen en subsidies	275	370	379
- Europese bijdragen en subsidies	829	728	558
- Overige overheden	960	576	874
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.235	1.779	1.902

Toelichting overige overheidsbijdragen en -subsidies:

De hogere realisatie ten opzichte van voorgaand jaar ontstaat met name door de Europese subsidies Leren zonder grenzen en Erasmus+. De hogere subsidies van overige overheden ten opzichte van de begroting worden voor een groot deel verklaard door een hogere realisatie van subsidies in CIVON BV. Tevens heeft de ONE subsidie een hogere realisatie dan waar rekening mee gehouden was in de begroting. Tegenover de hogere baten staan eveneens hogere overige lasten dan begroot. Daarnaast was een aantal posten conservatief begroot.

3.3 Cursusgelden

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
3.3.2.	Cursusgelden sector MBO	1.234	1.083	1.051
Totaal cursusgelden		1.234	1.083	1.051

Toelichting cursusgelden:

Door een toename van het aantal bbl-studenten zijn de cursusgelden hoger ten opzichte van de begroting en de realisatie 2018.

3.4 Baten werk in opdracht derden

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
3.4.1.	Contractonderwijs			
	- Contractactiviteiten beroepsonderwijs	723	775	805
	- Overige private activiteiten in verlengde van publieke taak	849	937	1.153
	- Volwasseneneducatie	755	755	761
	- Inburgeringstrajecten	798	849	1.191
		3.125	3.316	3.910
3.4.5.	Overige baten werk in opdracht van derden			
	- Re-integratietrajecten	34	-	45
	- Orthopedagogie	124	169	111
	- Overig	41	9	24
		199	178	180
Totaal baten werk in opdracht van derden		3.324	3.494	4.090

Toelichting baten werk in opdracht van derden:

De overige private activiteiten in het verlengde van de publieke taak zijn lager dan voorgaand jaar. Dit wordt met name veroorzaakt door de afname van het aantal convenanten met het voortgezet onderwijs. Daarnaast is het aantal inburgeringstrajecten afgenomen ten opzichte van het jaar 2018. In de begroting was voor beide posten rekening gehouden met een geringere afname.



3.5. Overige baten

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
3.5.1.	Verhuur	153	72	80
3.5.2.	Detachering personeel	527	351	396
3.5.6.	Deelnemersbijdragen	556	211	436
3.5.8.	Verkoop onderwijsmaterialen	763	870	1.017
3.5.9.	Opbrengst catering	891	814	913
3.5.10.	Overige	335	149	383
Totaal overige baten		3.225	2.467	3.225

Toelichting overige baten:

Er zijn meer uitgaande detacheringen geweest dan dat bekend was ten tijde van het opmaken van de begroting. Daarnaast zijn vanuit projecten met samenwerkingspartners in 2019 meer bijdragen ontvangen dan verwacht volgens de begroting.

4. Lasten

4.1. Personeelslasten

(x € 1.000)	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1. Lonen en salarissen	41.766	41.820	39.745
4.1.1.2. Sociale lasten	5.768	5.997	5.428
4.1.1.5. Pensioenlasten	6.650	6.914	5.966
	54.184	54.730	51.139
4.1.2. Overige personele lasten			
4.1.2.1. Dotatie personele voorzieningen	1.369	1.100	2.386
4.1.2.2. Lasten personeel niet in loondienst	4.901	3.819	4.861
4.1.2.3. Overige	3.038	3.018	3.085
	9.308	7.937	10.332
4.1.3. Ontvangen vergoedingen (-/-)	513	193	265
Totaal personeelslasten	62.979	62.474	61.206

Toelichting personeelslasten:

(bedragen x € 1)

Aantal medewerkers in fte (peildatum 31 december)	2019	2018
Management/Directie	45 (0)	42 (0)
Onderwijzend personeel	528 (2)	523 (2)
Overige medewerkers	197 (0)	195 (0)
Totaal	770 (2)	760 (2)
 Gemiddeld aantal medewerkers in fte	 2019	 2018
Management/Directie	44 (0)	42 (1)
Onderwijzend personeel	525 (2)	525 (26)
Overige medewerkers	196 (0)	184 (6)
Totaal	765 (2)	751 (33)
 Gemiddelde salariskosten per fte	 70.829	 68.095

Achter de gerealiseerde aantal fte staan de fte vermeld die betrekking hebben op deelnemingen van de Stichting BVE Oost-Gelderland.

De stijging van de brutolonen en salarissen met circa € 2,0 miljoen wordt enerzijds veroorzaakt door een toename van het gemiddeld aantal personeelsleden met 14 fte ten opzichte van 2018. Daarnaast is deze stijging het gevolg van een loonsverhoging van 2,6% per 1 oktober 2018 en verhoging van 2,3% per 1 juni 2019 die zijn toegekend op grond van de cao mbo 2018-2020.

De pensioenpremies zijn in 2019 met name gestegen door enerzijds een verhoging van de brutolonen en salarissen en anderzijds door een verhoging van het premiepercentage ten opzichte 2018.

De dotatie aan personele voorzieningen is circa € 1,0 miljoen lager dan in kalenderjaar 2018. Dit wordt grotendeels veroorzaakt doordat in het kalenderjaar 2018 de dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid incidenteel hoger is geweest door het toevoegen van een categorie werknemers aan betreffende voorziening. Daarnaast is in voorgaand verslagjaar voor het eerst een voorziening gevormd voor verlieslatende contracten.

Ten opzichte van de begroting liggen de lonen en salarissen van personeel bijna € 0,6 miljoen lager dan begroot. Hier staat tegenover dat de lasten van personeel niet in loondienst ongeveer € 1,1 miljoen hoger zijn dan begroot. Als gevolg van een hoger ziekteverzuim zijn de ontvangen vergoedingen in verband met ziekteverzuim hoger dan begroot.

4.2. Afschrijvingen

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
4.2.1.	Immateriële vaste activa			
	- Overige	150	127	141
		150	127	141
4.2.2.	Materiële vaste activa			
	- Gebouwen	3.600	3.720	3.264
	- Inventaris en apparatuur	1.929	2.020	1.870
		5.529	5.740	5.134
Totaal afschrijvingen		5.679	5.867	5.275

De toename van de afschrijvingslasten gebouwen is hoofdzakelijk het gevolg van de ingebruikname van een nieuw schoolgebouw aan de Sportweg te Doetinchem in september 2018. De begrote investeringen zijn niet volledig gerealiseerd in 2019, waardoor de afschrijvingslasten lager liggen dan begroot.

4.3 Huisvestingslasten

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
4.3.1.	Huur	1.418	1.372	1.615
4.3.2.	Verzekeringen	59	55	48
4.3.3.	Onderhoud	539	509	447
4.3.4.	Energie en water	867	883	803
4.3.5.	Schoonmaakkosten	1.055	999	1.002
4.3.6.	Heffingen	323	274	267
4.3.8.	Overige	287	271	276
Totaal huisvestingslasten		4.548	4.363	4.458

Toelichting huisvestingslasten:

Mede als gevolg van de ingebruikname van het nieuwe schoolgebouw aan de Sportweg in Doetinchem is een aantal huisvestingslasten hoger dan waar in de begroting rekening mee gehouden was.

4.4 Overige lasten

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
4.4.1.	Administratie- en beheerslasten	2.692	1.893	2.480
4.4.2.	Inventaris en apparatuur	2.155	1.752	2.091
4.4.3.	Leer- en hulpmiddelen	1.724	1.637	1.829
4.4.4.	Dotatie overige voorzieningen	27	23	93
4.4.5.	Overige	3.458	3.062	3.952
Totaal overige lasten		10.056	8.367	10.445

Toelichting overige lasten:

De hogere administratie- en beheerslasten zijn fors hoger dan begroot. Dit wordt voor een groot deel veroorzaakt door hogere advieskosten voor onder andere de Strategische huisvestingskoers en het doorontwikkelen van de examenorganisatie. Er zijn ook meer lasten dan begroot voor inventaris en apparatuur door de aanschaf van meer inventaris voor practicumlokalen en meer administratieve licenties. Ook de post overige is hoger dan begroot. Tegenover (een deel van) deze hogere lasten staan echter eveneens hogere overige overheidsbijdragen en -subsidies en overige baten.

Onderstaand volgt een overzicht van de accountantshonoraria, welke lasten onderdeel uitmaken van de post administratie- en beheerslasten. Het betreft de totale kosten van het onderzoek in 2019.

(x € 1.000)		realisatie 2019	realisatie 2018
	Honorarium onderzoek jaarrekening	75	74
	Honorarium andere controle opdrachten	67	66
	Honorarium fiscale adviezen	2	4
	Honorarium andere niet-controledienst	-	-
		144	144

Bovenstaande honoraria voor onderzoek van de jaarrekening is gebaseerd op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2019 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2019 zijn verricht.



6. Financiële baten en lasten

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
6.1	Financiële baten			
	- Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	69	27	91
	- Rendement vermogensbeheer	318	-	-
	- Overige financiële baten	50	84	49
		437	111	140
6.2	Financiële lasten			
	- Rentelasten en soortgelijke kosten	34	260	310
	- Rendement vermogensbeheer	-	-	121
	- Overige financiële lasten	13	31	1.009
		47	291	1.440
Totaal financiële baten en lasten		390	-180	-1.300

Toelichting financiële baten en lasten:

De rentelasten in voorgaand verslagjaar en de begroting hebben bijna volledig betrekking op de lening afgesloten bij de Rabobank voor een bedrag van € 9,0 miljoen. Deze lening is in december 2018 volledig afgelost.

De afname van de overige financiële lasten wordt veroorzaakt doordat de rente swap, behorend bij de vervroegd afgeloste lening, gelijktijdig is beëindigd. De rente swap had op dat moment een negatieve marktwaarde van bijna € 1,0 miljoen.

Gezien de positieve ontwikkelingen op de financiële markten in 2019 is er een positief rendement vermogensbeheer. Gezien het negatieve rendement in 2018 is er in de begroting voorzichtigheidshalve geen rekening gehouden met rendement vermogensbeheer.

7. Belastingen

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
	Belastingen			
	- Vennootschapsbelasting	19	5	5
Totaal belastingen		19	5	5



Gebeurtenissen na balansdatum

Verkoop pand Ruimzichtlaan

Op 13 januari 2020 is een koopovereenkomst getekend tussen de Stichting BVE (verkoper) en de Gemeente Doetinchem (koper) met betrekking tot het pand aan de Ruimzichtlaan 155 te Doetinchem. De overdrachtsprijs bedraagt € 4,2 miljoen kosten koper. De overdracht zal plaatsvinden op 20 juli 2020.

Uitbraak coronavirus

De uitbraak van het coronavirus gedurende de eerste maanden van 2020 heeft grote gevolgen op de wereldwijde economie. De gevolgen van de uitbraak van het coronavirus worden aangemerkt als gebeurtenissen na balansdatum die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en zijn derhalve niet in de jaarrekening over 2019 verwerkt. Door de uitbraak van het coronavirus en de ontstane coronacrisis zijn de resultaten van de rechtspersoon gedurende 2020 tot op heden niet gedaald ten opzichte van hetgeen was begroot. De verwachting is dat de coronacrisis het resultaat van het Graafschap College over de rest van 2020 verder niet materieel negatief zal beïnvloeden. Dit zal echter mede afhangen van de wijze waarop de uitbraak van het coronavirus kan worden beheerst. Door deze onzekerheid is het moeilijk om de verschillende scenario's in kaart te brengen. Als gevolg hiervan is de verwachte impact van de uitbraak van het coronavirus op onze activiteiten nog niet duidelijk.



Enkelvoudige balans per 31 december 2019

(na resultaatbestemming)

(x € 1.000)

31-12-2019

31-12-2018

1. Activa

1.1.	Vaste activa	53.258	59.881
1.1.1.	Immateriële vaste activa	346	423
1.1.2.	Materiële vaste activa	52.912	54.458
1.1.3.	Financiële vaste activa	-	5.000
1.2.	Viottende activa	31.382	21.036
1.2.2.	Vorderingen	4.999	8.451
1.2.3.	Effecten	-	-
1.2.4.	Liquide middelen	26.383	12.585
Totaal activa		84.640	80.917

2. Passiva

2.1.	Eigen vermogen	65.069	62.885
2.2.	Voorzienen	3.845	3.695
2.3.	Langlopende schulden	-	-
2.4.	Kortlopende schulden	15.726	14.337
Totaal passiva		84.640	80.917



Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019

(x € 1.000)

realisatie 2019

begroting 2019

realisatie 2018

3. Baten

	Totaal baten	82.033	80.593	79.938
3.1.	Rijksbijdragen	73.093	72.433	70.688
3.2.	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.592	1.344	1.359
3.3.	Cursusgelden	1.234	1.083	1.051
3.4.	Baten werk in opdracht van derden	2.930	3.175	3.770
3.5.	Overige baten	3.184	2.558	3.070

4. Lasten

	Totaal lasten	82.102	80.388	80.378
4.1.	Personeelslasten	62.924	62.195	60.860
4.2.	Afschrijvingen	5.634	5.867	5.260
4.3.	Huisvestingslasten	4.336	4.215	4.414
4.4.	Overige lasten	9.208	8.111	9.844

Saldo baten en lasten	-69	205	-440
------------------------------	------------	------------	-------------

6.	Financiële baten en lasten	55	-205	-1.203
----	----------------------------	----	------	--------

Resultaat	-14	-	-1.643
------------------	------------	----------	---------------

7.	Vennootschapsbelasting	-	-	-
----	------------------------	---	---	---

Nettoresultaat	-14	-	-1.643
-----------------------	------------	----------	---------------

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de enkelvoudige jaarrekening

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs, die vanaf het verslagjaar 2008 van toepassing is op alle onderwijssectoren, waaronder de sector Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie. Blijkens artikel 2 van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs is op de verslaggeving van onderwijsinstellingen Titel 9 Boek 2 BW van toepassing, met uitzondering van de afdelingen 1 Algemene bepaling, 11 Vrijstellingen op grond van de omvang van het bedrijf van de rechtspersoon en 12 Bepalingen omtrent rechtspersonen van onderscheiden aard. Toepassing van Titel 9 Boek 2 leidt ertoe dat onderwijsinstellingen de uitgangspunten van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, met in het bijzonder hoofdstuk 660 Onderwijsinstellingen, hanteren.

Voor de grondslagen voor de waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat, wordt verwezen naar de grondslagen van waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening, voor zover hierna niet anders wordt vermeld.

In het huidige verslagjaar zijn openstaande crediteuren, waarvan de lasten in het geheel een vooruitbetaling betreffen, gesaldeerd met de post vooruitbetalingen onder de overlopende activa.

Vorderingen op groepsmaatschappijen

Onder de vorderingen op groepsmaatschappijen zijn tijdelijke overtollige liquide middelen opgenomen die Stichting BVE Oost-Gelderland in vermogensbeheer heeft gegeven aan Stichting Schoolfonds. Tevens zijn onder deze post de overige vorderingen op groepsmaatschappijen verantwoord.

Schulden aan groepsmaatschappijen

Onder de schulden aan groepsmaatschappijen zijn de overige schulden aan groepsmaatschappijen opgenomen.



Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening

1. Activa

1.1.1. Immateriële vaste activa

	1.1.1.5.	1.1.1.4.	1.1.1
(x € 1.000)	Overige	Vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 1 januari 2019:			
Aanschafprijs	972	38	1.010
Cumulatieve afschrijvingen	587	-	587
Boekwaarde per 1 januari 2019	385	38	423
Mutaties in het boekjaar:			
Investerings:			
- Aanschafprijs	80	-	80
	80	-	80
Desinvesteringen:			
- Aanschafprijs	72	-	72
- Cumulatieve afschrijvingen	65	-	65
	7	-	7
Afschrijvingen:			
- Afschrijvingen	150	-	150
	150	-	150
Overige mutaties:			
- Overboekingen	38	-38	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-39	-38	-77
Stand per 31 december 2019:			
Aanschafprijs	1.018	-	1.018
Cumulatieve afschrijvingen	672	-	672
Boekwaarde per 31 december 2019	346	-	346

Toelichting immateriële vaste activa:

De ingekochte overige immateriële vaste activa hebben in het geheel betrekking op (software) licenties.

Voor het gehanteerde afschrijvingspercentage op licenties, verwijzen wij naar de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening.

1.1.2. Materiële vaste activa

	1.1.2.1.	1.1.2.3.	1.1.2.5.	1.1.2.
(x € 1.000)	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 1 januari 2019:				
Aanschafprijs	91.154	26.193	8	117.355
Cumulatieve afschrijvingen	44.191	18.706	-	62.897
Boekwaarde per 1 januari 2019	46.963	7.487	8	54.458
Mutaties in het boekjaar:				
Investerings:				
- Aanschafprijs	667	1.287	70	2.024
	667	1.287	70	2.024
Desinvesteringen:				
- Aanschafprijs	2.938	626	-	3.564
- Cumulatieve afschrijvingen	2.928	626	-	3.554
	10	-	-	10
Afschrijvingen:				
- Afschrijvingen	3.600	1.884	-	5.484
	3.600	1.884	-	5.484
Overige mutaties:				
- Overboekingen	8	-	-8	-
- Herwaarderingen	1.924	-	-	1.924
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-1.011	-597	62	-1.546
Stand per 31 december 2019:				
Aanschafprijs	88.891	26.854	70	115.815
Cumulatieve herwaarderingen	1.924	-	-	1.924
Cumulatieve afschrijvingen	44.863	19.964	-	64.827
Boekwaarde per 31 december 2019	45.952	6.890	70	52.912

Toelichting materiële vaste activa:

Van de investeringen in gebouwen en terreinen heeft circa € 0,2 miljoen betrekking op de vernieuwing van dakbedekking van het pand aan de J.F. Kennedylaan. Ongeveer € 0,2 miljoen betreft met name interne verbouwingen aan de J.F. Kennedylaan. Het resterende bedrag aan investeringen in gebouwen en terreinen van circa € 0,2 miljoen betreft met name schilderwerk en kleine aanpassingen aan een aantal overige panden.

Van de investeringen in inventaris en apparatuur heeft bijna € 0,5 miljoen betrekking op hardware. Daarnaast zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair en schoolinventaris voor circa € 0,5 miljoen en voor ongeveer € 0,2 miljoen in kantoorinventaris. Tevens is er voor ruim € 0,1 miljoen geïnvesteerd in audio visuele hulpmiddelen.

De herwaardering heeft betrekking op het pand aan de Ruimzichtlaan dat in 2020 verkocht is aan de Gemeente Doetinchem. De overdracht zal plaatsvinden in juli 2020.

Voor de gehanteerde afschrijvingspercentages op (de componenten van) gebouwen en op inventaris en apparatuur, verwijzen wij naar de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening.



Overzicht gebouwen en terreinen in eigendom ultimo 2019:

(bedragen x € 1.000)

Locatieadres	Bruto vloeroppervlakte in m2		OZB waarde gebouwen
	Gebouwen	Terreinen	
Ruimzichtlaan 155	3.938	8.104	4.590
Julianaplein 2	2.797	6.498	2.048
J.F. Kennedylaan 49	28.842	38.459	25.791
Dr. Huber Noodtstraat 105	291	-	162
Maria Montessoristraat 3	6.637	9.975	9.385
Sportweg 3	5.824	2.946	11.440
Lievelderstraat 40 te Groenlo	1.066	1.100	448
Bouwgrond wijk 5 999 (Vredesteinterrein)	-	9.000	1.062
	49.395	76.082	54.926

Tenzij anders vermeld zijn alle locaties gelegen in Doetinchem. De peildatum van de OZB-waarde is 1 januari 2019.

1.1.3. Financiële vaste activa

(x € 1.000)	Boekwaarde 01-01-2019	Mutatie bij	Mutatie af	Resultaat deelnemingen	Boekwaarde 31-12-2019
1.1.3.3. Vermogensbeheer groepsmij	5.000	-	5.000	-	-
Totaal financiële vaste activa	5.000	-	5.000	-	-



1.2.2. Vorderingen

(x € 1.000)	31-12-2019	31-12-2018
1.2.2.1. Debiteuren	426	278
1.2.2.4. Groepsmaatschappijen	2.659	5.588
1.2.2.7. Deelnemers/cursisten	134	391
1.2.2.10. Overige vorderingen	79	555
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	1.372	1.235
1.2.2.15. Overlopende activa overige	385	474
1.2.2.16. Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-56	-70
Totaal vorderingen	4.999	8.451

Toelichting vorderingen:

De posten debiteuren en deelnemers/cursisten betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van dit saldo per 31 december 2019 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van circa € 0,1 miljoen.

Het bedrag van de vooruitbetaalde kosten komt tot stand doordat kosten toegerekend worden aan de periode waarop ze betrekking hebben.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

(x € 1.000)	31-12-2019	31-12-2018
Stand per 1 januari	70	54
Onttrekking	41	27
Dotatie	27	43
Stand per 31 december	56	70

1.2.4. Liquide middelen

(x € 1.000)	31-12-2019	31-12-2018
1.2.4.1. Kasmiddelen	7	5
1.2.4.2. Banken	26.376	12.580
Totaal liquide middelen	26.383	12.585

Toelichting liquide middelen:

Ultimo 2019 bedraagt het saldo op spaarrekeningen circa € 12,5 miljoen. Het totaal van de liquide middelen is vrij besteedbaar. Vanaf november 2019 dient er over het saldo bij de Rabobank negatieve rente betaald te worden over het saldo boven € 17,5 miljoen.

2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

(x € 1.000)

	Stand per 01-01-2019	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019
2.1.1.1. Algemene reserve				
Algemene reserve	53.429	722	-	54.151
2.1.1.2. Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	5.686	-76	-	5.610
Bestemmingsreserve Bapo	3.641	-660	-	2.981
2.1.1.3. Bestemmingsreserves (privaat)				
Bestemmingsreserve privaat	129	-	274	403
2.1.1.6. Herwaarderingsreserves (publiek)				
Herwaarderingsreserve pand Ruimzichtlaan	-	-	1.924	1.924
Totaal eigen vermogen	62.885	-14	2.198	65.069

Toelichting eigen vermogen:

Het nettoresultaat over het boekjaar 2019 is nagenoeg nihil. Vooruitlopend op de goedkeuring van de raad van toezicht heeft het college van bestuur besloten om ruim € 0,7 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen.

De dotatie aan de voorziening verlieslatende contracten van bijna € 0,1 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve personeel gebracht. De dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van circa € 0,7 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve Bapo gebracht. Het positieve saldo wat resteert komt ten gunste van de algemene reserve.

Als gevolg van de fusie tussen Stichting STAP en Stichting BVE per 1 januari 2019, is het eigen vermogen van Stichting STAP toegevoegd aan de bestemmingreserve privaat.

De bestemmingsreserve personeel is gevormd om toekomstige ontwikkelingen op het personele vlak op te kunnen vangen.

De personeelsvoorziening Bapo (bevordering arbeidsparticipatie ouderen) is in 2010 komen te vervallen in verband met een gewijzigde voorgeschreven rechtstreekse verwerking van de (Bapo)lasten ten laste van het resultaat. Het college van bestuur heeft destijds besloten om de personeelsvoorziening Bapo over te boeken naar een bestemmingsreserve Bapo. De Bapo-regeling is in kalenderjaar 2014 komen te vervallen en in het kader van duurzame inzetbaarheid is in datzelfde jaar de regeling seniorenverlof ingevoerd.

De bestemmingsreserve privaat betreft enerzijds het eigen vermogen van de voormalige Stichting Huisvesting en Stichting STAP dat als gevolg van de fusies toegevoegd is aan het eigen vermogen van de Stichting BVE en het negatieve eigen vermogen van de voormalige Stichting Volksuniversiteit dat als gevolg van een fusie hiermee is verrekend. Voor deze manier van presenteren is gekozen om een duidelijk onderscheid te maken tussen publiek en privaat vermogen.

De herwaarderingsreserve pand Ruimzichtlaan is gevormd tegen het bedrag dat de verkoopwaarde hoger is dan de boekwaarde.

Het verschil tussen het geconsolideerde en het enkelvoudige eigen vermogen betreft het eigen vermogen van de met de Stichting BVE Oost-Gelderland verbonden partijen. Voor de toelichting zie model E in de bijlage.

2.2. Voorzieningen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2019	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2019
2.2.1. Personeelsvoorzieningen	3.208	1.393	777	101	3.723
2.2.2. Verlieslatende contracten	437	76	391	-	122
2.2.4. Overige voorzieningen	50	-	50	-	-
Totaal voorzieningen	3.695	1.469	1.218	101	3.845

Toelichting voorzieningen:

De onderverdeling naar looptijd is als volgt:

Looptijd < 1 jaar	977
Looptijd 1 - 5 jaar	1.426
Looptijd > 5 jaar	1.442
Stand per 31 december 2019	3.845

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de personeelsvoorzieningen:

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2019	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2019
Spaarvariant	215	-	79	-	136
Jubileumuitkeringen	637	46	50	-	633
Duurzame inzetbaarheid	1.869	660	206	101	2.222
Wachtgeld	292	385	280	-	397
Langdurig ziekteverzuim	195	282	162	-	315
Transitievergoeding	-	20	-	-	20
Totaal	3.208	1.393	777	101	3.723

De voorziening spaarvariant is gevormd ter bestrijding van de kosten van personele verplichtingen in verband met de regeling sabbats- of seniorenverlof conform de CAO MBO. De regeling is per 1 augustus 2006 beëindigd. Het saldo kan uitsluitend worden aangewend om op een later moment als verlof op te nemen.

De voorziening jubileumuitkeringen is gevormd in het kader van de verwachte kosten uit hoofde van de jubileumgratificatie die de werknemer ontvangt bij een diensttijd in het onderwijs van 25 en 40 jaar.

Conform de CAO MBO kunnen werknemers, in het kader van duurzame inzetbaarheid, gebruik maken van de regeling seniorenverlof indien de leeftijd van 57 jaar is bereikt, direct voorafgaand aan het verlof ten minst vijf jaar in dienst is geweest bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de CAO MBO en een werktijdfactor wordt vervuld van tenminste 0,4 fte bij de werkgever. Ultimo 2018 is een voorziening gevormd voor medewerkers

die reeds deelnemen aan de seniorenregeling of een aanvraag hebben ingediend om deel te gaan nemen aan deze regeling. Daarnaast zijn vanaf het boekjaar 2018 medewerkers in de voorziening opgenomen (schattingswijziging) die binnen vijf jaar aan de voorwaarden gaan voldoen om in aanmerking te komen voor de regeling seniorenverlof en medewerkers die aan alle criteria van de regeling voldoen maar hier nog geen gebruik van maken. Het bedrag dat hiermee gemoeid is bedraagt bijna € 0,9 miljoen. Tot en met het boekjaar 2017 waren deze categorieën nog niet meegenomen bij de bepaling van de voorziening omdat geen betrouwbare inschatting gemaakt kon worden van het percentage deelnemers aan de regeling.

De voorziening wachtgeld is gevormd voor reeds ingegane wachtgeldverplichtingen voor ex-medewerkers. Het betreft de wettelijke en bovenwettelijke uitkering waar betrokkene recht op heeft.

In de voorziening langdurig ziekteverzuim zijn de loonkosten van medewerkers opgenomen die langer dan 42 weken ziek. Van betreffende groep medewerkers wordt een voorziening gevormd tot verwachte hersteldatum dan wel tot einde loondoorbetalingsverplichting (tot 104 weken ziekte).

Per 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans in werking getreden. Onderdeel hiervan is dat een werknemer vanaf het begin van zijn arbeidsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding. Voor alle tijdelijke werknemers is op basis van historische gegevens een inschatting gemaakt over de kans dat het lopende contract niet verlengd wordt. Voor betreffende werknemers is een voorziening transitievergoeding gevormd.

De voorziening verlieslatende contracten is in kalenderjaar 2018 nieuw gevormd. In deze voorziening zijn de kosten opgenomen van individuele regelingen met werknemers waarbij vrijstelling van werkzaamheden wordt verleend.

2.4. Kortlopende schulden

(x € 1.000)	31-12-2019	31-12-2018
2.4.1. Schulden aan groepsmaatschappijen	254	1
2.4.8. Crediteuren	1.224	1.265
2.4.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.554	2.566
2.4.10. Schulden ter zake pensioenen	736	667
2.4.12. Overige kortlopende schulden	163	106
2.4.14. Vooruitontvangen subsidies OCW	5.212	4.992
2.4.16. Vooruitontvangen bedragen	2.004	1.813
2.4.17. Vakantiegeld	1.792	1.686
2.4.19. Overige overlopende passiva	1.787	1.241
Totaal kortlopende schulden	15.726	14.337

Toelichting kortlopende schulden:

De post crediteuren betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van het crediteurensaldo per 31 december 2019 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van ruim € 0,3 miljoen.

Zowel de post belastingen en premies sociale verzekeringen als de post schulden ter zake pensioenen heeft betrekking op de maand december. Deze zijn in januari van het volgende jaar betaald.



De post vooruitontvangen subsidies OCW bestaat voor bijna € 3,6 miljoen aan gelden ontvangen in het kader van de 'Regeling kwaliteitsafspraken MBO'. Een overzicht met de verantwoorde doelsubsidies (model G) is als bijlage bij deze jaarrekening opgenomen.

De post vakantiegeld heeft betrekking op het opgebouwde vakantiegeld van de medewerkers en zal in mei van het volgende jaar worden uitbetaald.

Onder de overige overlopende passiva vallen ook de transitievergoedingen ten behoeve van medewerkers.

Niet in de balans opgenomen regelingen

Voor de niet in de balans opgenomen regelingen (enkelvoudig) wordt verwezen naar de geconsolideerde niet in de balans opgenomen regelingen.

3. Baten

3.1. Rijksbijdragen

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
3.1.1.	Rijksbijdragen OCW	64.401	63.640	61.518
3.1.2.	Overige subsidies OCW			
	- Geoomerkte subsidies OCW	296	215	660
	- Niet-geoomerkte subsidies OCW	8.396	8.578	8.510
		8.692	8.793	9.170
Totaal rijksbijdragen		73.093	72.433	70.688

Toelichting rijksbijdragen:

De toename van de rijksbijdrage OCW ten opzichte van de begroting 2019 kan grotendeels worden verklaard door een hogere (normatieve) rijksbijdrage OCW als gevolg van een aanvullende compensatie voor loon- en prijsbijstelling van het macrobudget.

De rijksbijdrage OCW is conform het overzicht financiële beschikkingen van DUO met kenmerk: 2019/2/1356663 d.d. 20 november 2019, 2019/2/1195348 d.d. 20 augustus 2019 en 2018/2/1035300 d.d. 19 december 2018. De rijksbijdrage heeft in het geheel betrekking op de onderwijssector mbo. Onderstaand volgt een specificatie van de rijksbijdrage middelbaar beroepsonderwijs:

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
Exploitatievergoeding entreeopleidingen		1.725	1.680	1.585
Exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen		59.072	58.620	56.416
		60.797	60.300	58.001
Vergoeding in verband met wachtgelduitkeringen		2.031	1.800	1.919
Vergoeding gehandicaptenbeleid		1.049	1.016	985
Overgangsbekostiging modernisering mbo		39	38	103
Rijksbijdrage vavo		1.291	1.286	1.224
Inhouding cursusgeld		-806	-800	-714
		3.604	3.340	3.517
		64.401	63.640	61.518

De toename van de rijksbijdrage OCW kan als volgt worden verklaard:

- Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget Entreeopleidingen is in 2019 ten opzichte van 2018 afgenomen van circa 1,30% naar bijna 1,27%. Hiermee wordt de afname van de exploitatievergoeding Entreeopleidingen met bijna € 0,1 miljoen verklaard. Hier tegenover staat een toename van het macrobudget exploitatievergoedingen Entreeopleidingen in 2019 met € 14,2 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van bijna € 0,2 miljoen.
- Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget niveau 2-4 opleidingen is in 2019 afgenomen ten opzichte van 2018 van bijna 1,82% naar circa 1,77%. Hiermee wordt een afname verklaard van de exploitatie-

vergoeding niveau 2-4 opleidingen met ruim € 1,6 miljoen. Hier tegenover staat dat het macrobudget exploitatievergoedingen niveau 2-4 opleidingen in 2019 is toegenomen met € 234,5 miljoen, wat leidt tot een toename van ruim € 4,2 miljoen.

- De ander posten binnen de rijksbijdrage OCW zijn per saldo nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van het vorige verslagjaar.

De specificatie van de overige subsidies OCW is als volgt:

(x € 1.000)	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
<u>Geoormerkte subsidies OCW</u>			
Regeling regionale aanpak vsv (vervolgaanpak)	165	165	177
Subsidieregeling schoolmaatschappelijk werk in het mbo	-	50	483
Doorstroomprogramma mbo-hbo	131	-	-
	296	215	660
<u>Niet-geoormerkte subsidies OCW</u>			
Regeling <u>lerarenbeurs</u> voor scholing en zij-instroom	168	169	232
Regeling lerarenbeurs voor scholing en <u>zij-instroom</u>	140	120	80
Tijdelijke regeling conjuncturele effecten mbo (school Ex 2.0)	-	-	19
Kwaliteitsafspraken mbo (investeringsbudget)	5.600	6.000	5.030
Kwaliteitsafspraken mbo (prestatiebudget)	2.123	1.950	2.681
Regeling voorziening leermiddelen minimegezinnen	212	89	151
Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	128	247	228
Doorstroomprogramma mbo-hbo	20	-	25
Overige niet-geoormerkte subsidies	5	3	64
	8.396	8.578	8.510
	8.692	8.793	9.170

3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies

(x € 1.000)	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
- Provinciale bijdragen en subsidies	162	-	91
- Gemeentelijke bijdragen en subsidies	260	370	323
- Europese bijdragen en subsidies	830	728	558
- Overige overheden	340	246	387
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.592	1.344	1.359

Toelichting overige overheidsbijdragen en -subsidies:

De hogere realisatie ten opzichte van voorgaand jaar ontstaat met name door de Europese subsidies Leren zonder grenzen en Erasmus+.

Tegenover de hogere baten staan eveneens hogere overige lasten dan begroot. Daarnaast was een aantal posten conservatief begroot.

3.3. Cursusgelden

	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
(x € 1.000)			
3.3.2. Cursusgelden sector MBO	1.234	1.083	1.051
Totaal cursusgelden	1.234	1.083	1.051

Toelichting cursusgelden:

Door een toename van het aantal bbl-studenten zijn de cursusgelden hoger ten opzichte van de begroting en de realisatie 2018.

3.4. Baten werk in opdracht van derden

	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
(x € 1.000)			
3.4.1. Contractonderwijs			
- Overige private activiteiten in verlengde van publieke taak	849	937	1.153
- Volwasseneneducatie	755	755	761
- Inburgeringstrajecten	798	849	1.191
	2.402	2.541	3.105
3.4.5. Overige baten werk in opdracht van derden			
- Werk in opdracht van verbonden partijen	481	625	606
- Overig	47	9	59
	528	634	665
Totaal baten werk in opdracht van derden	2.930	3.175	3.770

Toelichting baten werk in opdracht van derden:

De overige private activiteiten in het verlengde van de publieke taak zijn lager dan voorgaand jaar. Dit wordt met name veroorzaakt door de afname van het aantal convenanten met het voortgezet onderwijs. Daarnaast is het aantal inburgeringstrajecten afgenomen ten opzichte van het jaar 2018. In de begroting was voor beide posten rekening gehouden met een geringere afname.



3.5. Overige baten

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
3.5.1.	Verhuur	175	72	80
3.5.2.	Detachering personeel	838	532	349
3.5.6.	Deelnemersbijdragen	220	211	346
3.5.8.	Verkoop onderwijsmaterialen	763	870	1.017
3.5.9.	Opbrengst catering	848	814	906
3.5.10.	Overige	340	59	372
Totaal overige baten		3.184	2.558	3.070

Toelichting overige baten:

Er zijn meer uitgaande detacheringen geweest dan dat bekend was ten tijde van het opmaken van de begroting. Tevens zijn de overige baten hoger dan begroot. Tegenover (een deel) van deze overige baten staan eveneens hogere lasten.

4. Lasten

4.1. Personeelslasten

(x € 1.000)	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1. Brutolonen en salarissen	41.622	41.692	38.192
4.1.1.2. Sociale lasten	5.746	5.976	5.111
4.1.1.5. Pensioenlasten	6.650	6.916	5.758
	54.018	54.583	49.061
4.1.2. Overige personele lasten			
4.1.2.1. Dotatie personele voorzieningen	1.369	1.100	2.386
4.1.2.2. Lasten personeel niet in loondienst	5.019	3.706	6.645
4.1.2.3. Overige	3.031	2.999	3.029
	9.419	7.805	12.060
4.1.3. Ontvangen vergoedingen (-/-)	513	193	261
Totaal personeelslasten	62.924	62.195	60.860

Toelichting personeelslasten:

(bedragen x € 1)

Aantal medewerkers in fte (peildatum 31 december)	2019	2018
Management/Directie	45	42
Onderwijzend personeel	526	521
Overige medewerkers	197	195
Totaal	768	758

Gemiddeld aantal medewerkers in fte	2019	2018
Management/Directie	44	41
Onderwijzend personeel	523	499
Overige medewerkers	196	178
Totaal	763	718

Gemiddelde salariskosten per fte	70.797	68.330
---	---------------	---------------

De stijging van de brutolonen en salarissen met € 3,4 miljoen wordt enerzijds veroorzaakt door een toename van het gemiddeld aantal personeelsleden met 45 fte ten opzichte van 2018. Zie in dit kader ook de toelichting hierna op de afname van de post personeel niet in loondienst. Daarnaast is deze stijging het gevolg van een loonsverhoging van 2,6% per 1 oktober 2018 en verhoging van 2,3% per 1 juni 2019 die zijn toegekend op grond van de cao mbo 2018-2020.

De pensioenpremies zijn in 2019 met name gestegen door enerzijds een verhoging van de brutolonen en salarissen en anderzijds door een verhoging van het premiepercentage ten opzichte 2018.

De dotatie aan personele voorzieningen is circa € 1,0 miljoen lager dan in kalenderjaar 2018. Dit wordt grotendeels veroorzaakt doordat in het kalenderjaar 2018 de dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid incidenteel hoger is geweest door het toevoegen van een categorie werknemers aan betreffende voorziening. Daarnaast is in voorgaand verslagjaar voor het eerst een voorziening gevormd voor verlieslatende contracten.

In 2019 is circa € 1,7 miljoen minder betaald aan personeel niet in loondienst ten opzichte van 2018. Deze afname wordt voornamelijk veroorzaakt door minder inhuur personeel bij groepsmaatschappijen. De voornaamste verklaring voor deze afname is dat het personeel dat voorheen werd ingehuurd van Stichting STAP nu rechtstreeks wordt aangesteld bij Stichting BVE. Hiermee is een bedrag gemoeid van ongeveer € 1,9 miljoen. De inhuur bij derden is afgenomen met circa € 0,2 miljoen ten opzichte van voorgaand verslagjaar.

Ten opzichte van de begroting liggen de lonen en salarissen van personeel bijna € 0,6 miljoen lager dan begroot. Hier staat tegenover dat de lasten van personeel niet in loondienst ongeveer € 1,3 miljoen hoger zijn dan begroot. Als gevolg van een hoger ziekteverzuim zijn de ontvangen vergoedingen voor ziekteverzuim hoger dan begroot.

4.2. Afschrijvingen

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
4.2.1.	Immateriële vaste activa			
	- Overige	150	127	140
		150	127	140
4.2.2.	Materiële vaste activa			
	- Gebouwen	3.600	3.720	3.264
	- Inventaris en apparatuur	1.884	2.020	1.856
		5.484	5.740	5.120
Totaal afschrijvingen		5.634	5.867	5.260

Toelichting afschrijvingen:

De toename van de afschrijvingslasten gebouwen is hoofdzakelijk het gevolg van de ingebruikname van een nieuw schoolgebouw aan de Sportweg te Doetinchem in september 2018. De begrote investeringen zijn niet volledig gerealiseerd in 2019 waardoor de afschrijvingslasten lager liggen dan begroot.

4.3. Huisvestingslasten

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
4.3.1.	Huur	1.274	1.262	1.573
4.3.2.	Verzekeringen	59	55	48
4.3.3.	Onderhoud	538	508	446
4.3.4.	Energie en water	826	855	803
4.3.5.	Schoonmaakkosten	1.036	995	1.001
4.3.6.	Heffingen	318	270	267
4.3.8.	Overige	285	270	276
Totaal huisvestingslasten		4.336	4.215	4.414

Toelichting huisvestingslasten:

Mede als gevolg van de ingebruikname van het nieuwe schoolgebouw aan de Sportweg in Doetinchem is een aantal huisvestingslasten hoger dan waar in de begroting rekening mee gehouden was.

4.4. Overige lasten

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
4.4.1.	Administratie- en beheerslasten	2.363	1.869	2.267
4.4.2.	Inventaris en apparatuur	1.866	1.733	1.961
4.4.3.	Leer- en hulpmiddelen	1.614	1.581	1.696
4.4.4.	Dotatie overige voorzieningen	27	23	93
4.4.5.	Overige	3.338	2.905	3.827
Totaal overige lasten		9.208	8.111	9.844

Toelichting overige lasten:

De hogere administratie- en beheerslasten zijn fors hoger dan begroot. Dit wordt voor een groot deel veroorzaakt door hogere advieskosten voor onder andere de Strategische Huisvestingskoers en het doorontwikkelen van de examenorganisatie. Ook de post overige is hoger dan begroot. Tegenover (een deel van) deze hogere lasten staan echter eveneens hogere overige overheidsbijdragen en -subsidies en overige baten.



6. Financiële baten en lasten

(x € 1.000)		realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
6.1	Financiële baten			
	- Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	43	35	69
	- Overige financiële baten	50	45	48
		93	80	117
6.2	Financiële lasten			
	- Financiële lasten groepsmaatschappijen	-	-	15
	- Rentelasten en soortgelijke kosten	33	285	310
	- Overige financiële lasten	5	-	995
		38	285	1.320
Totaal financiële baten en lasten		55	-205	-1.203

Toelichting financiële baten en lasten:

De rentelasten in voorgaand verslagjaar en de begroting hebben bijna volledig betrekking op de lening afgesloten bij de Rabobank voor een bedrag van € 9,0 miljoen. Deze lening is in december 2018 volledig afgelost.

De afname van de overige financiële lasten wordt veroorzaakt doordat de rente swap, behorend bij de vervroegd afgeloste lening, gelijktijdig is beëindigd. De rente swap had op dat moment een negatieve marktwaarde van bijna € 1,0 miljoen.

7. Belastingen

(x € 1.000)	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
Belastingen			
- Vennootschapsbelasting	-	-	-
Totaal belastingen	-	-	-

Toelichting belastingen:

Door toepassing van de subjectvrijstelling voor onderwijs- en onderzoeksinstituten ex artikel 6b van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969, is de Stichting BVE Oost-Gelderland geen vennootschapsbelasting verschuldigd.

Gebeurtenissen na balansdatum

Verkoop pand Ruimzichtlaan

Op 13 januari 2020 is een koopovereenkomst getekend tussen de Stichting BVE (verkoper) en de Gemeente Doetinchem (koper) met betrekking tot het pand aan de Ruimzichtlaan 155 te Doetinchem. De overdrachtsprijs bedraagt € 4,2 miljoen kosten koper. De overdracht zal plaatsvinden op 20 juli 2020.

Uitbraak coronavirus

De uitbraak van het coronavirus gedurende de eerste maanden van 2020 heeft grote gevolgen op de wereldwijde economie. De gevolgen van de uitbraak van het coronavirus worden aangemerkt als gebeurtenissen na balansdatum die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en zijn derhalve niet in de jaarrekening over 2019 verwerkt. Door de uitbraak van het coronavirus en de ontstane coronacrisis zijn de resultaten van de rechtspersoon gedurende 2020 tot op heden niet gedaald ten opzichte van hetgeen was begroot. De verwachting is dat de coronacrisis het resultaat van het Graafschap College over de rest van 2020 verder niet materieel negatief zal beïnvloeden. Dit zal echter mede afhangen van de wijze waarop de uitbraak van het coronavirus kan worden beheerst. Door deze onzekerheid is het moeilijk om de verschillende scenario's in kaart te brengen. Als gevolg hiervan is de verwachte impact van de uitbraak van het coronavirus op onze activiteiten nog niet duidelijk.



Ondertekening

Doetinchem, 23 juni 2020

College van bestuur

M.H. Koster-Wentink
Voorzitter college van bestuur

S.C. Shkolnik-Oostwouder
Vicevoorzitter college van bestuur

Raad van toezicht

F.R. Witteveen
Voorzitter raad van toezicht

R. Zwetsloot
Lid raad van toezicht

L. Fokkinga
Lid raad van toezicht

H.J. Minkhorst
Lid raad van toezicht

B. Hidding
Lid raad van toezicht

T. Tromp
Lid raad van toezicht



Overige gegevens

Statutaire winstbestemmingsregeling

De winstbestemming is niet statutair vastgelegd.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring bij de jaarrekening is hierna opgenomen.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie Oost-Gelderland

Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie Oost-Gelderland te Doetinchem gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- ▶ geeft de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie Oost-Gelderland te Doetinchem op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- ▶ zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

- ▶ de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2019;
- ▶ de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019;
- ▶ de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening.

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

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

Benadrukking van ontwikkelingen omtrent Corona

De ontwikkelingen rondom het Corona (Covid-19) virus hebben grote invloed op de gezondheid van mensen en onze samenleving en daarbij ook op de operationele en financiële prestaties van organisaties en de beoordeling van de mogelijkheid om de continuïteit te handhaven. De jaarrekening en onze controleverklaring daarbij zijn gebaseerd op de condities op het moment dat deze zijn opgemaakt en de situatie verandert van dag tot dag. De invloed van deze ontwikkelingen op Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie Oost-Gelderland is uiteengezet in het verslag van het college van bestuur op pagina 91 en de toelichting opgenomen bij de gebeurtenissen na balansdatum op pagina 125. Wij vestigen de aandacht op deze uiteenzettingen. Ons oordeel is niet aangepast als gevolg van deze aanlegelijkheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd.

Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen andere informatie

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

- ▶ het verslag van het college van bestuur, bestaande uit over het graafschap college, strategie, studenten, onderwijs, medewerkers, toezicht, klachtenafhandeling, medezeggenschap, financiën en control;
- ▶ de overige gegevens;
- ▶ het voorwoord college van bestuur en de bijlagen.

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

- ▶ met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- ▶ alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- ▶ het identificeren en inschatten van de risico's:
 - ▶ dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - ▶ van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.

- ▶ het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- ▶ het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- ▶ het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- ▶ het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderwijsinstelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- ▶ het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- ▶ het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Groningen, 23 juni 2020

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. I.D. Oortman MSc EMA RA

Bijlagen



1 Verklaring bevoegd gezag

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) verplicht het bevoegd gezag tot het afgeven van een verklaring dat alle opleidingen voldoen aan de wettelijke eisen. De wettelijke eisen definieert het Graafschap College als zijnde alle relevante onderwijswet- en regelgeving waaronder de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB). Het bevoegd gezag van het Graafschap College, zijnde het college van bestuur, verklaart zich bij het aansturen en besturen van de organisatie te houden aan deze wettelijke richtlijnen en te handelen volgens de afspraken die zijn vastgelegd in de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' (2019). Dit is vastgelegd in het bestuursreglement en wordt geborgd door het integrale kwaliteitsborgingssysteem. Over de wijze waarop dit is gedaan, wordt gerapporteerd in dit jaarverslag. Wanneer intern of extern onderzoek aantoonst dat niet volgens de wettelijke vereisten of de code wordt gehandeld, wordt direct actie ondernomen om de onvolkomenheid te verhelpen.

Naam		Functie en portefeuilles	nevenfuncties ¹³
Mevr. M.H. Koster-Wentink MA		Voorzitter	- Lid raad van toezicht Stichting Travers (bezoldigd) - Vicevoorzitter Achterhoek Board - Lid ledenraad SURF - Ambassadeur Achterhoek in Beweging - Voorzitter Regiegroep Gelderse professionaliseringsagenda
		Portefeuillehouder onderwijssectoren E&P en T&I sector Ontwikkeling Concerncontrol	
Mevr. drs. S.C. Shkolnik-Oostwouder MME		Vicevoorzitter	- Lid raad van toezicht NSO-CNA Leiderschapsacademie - Bestuurslid platform Bind! - Vicevoorzitter Thematafel Onderwijs Arbeidsmarkt - Voorzitter stuurgroep Opleidingsschool mbo Arnhem en Achterhoek - Bestuurslid stichting Combo (faciliterende organisatie voor JOB en LAKS) - Bestuurslid Stichting Achterhoek Toerisme - Lid comité van aanbeveling Doetinchemse Uitdaging - Lid comité van aanbeveling DOS (Doetinchemse Ontwikkelingssamenwerking)
		Portefeuillehouder onderwijssector E&D, ZWS. Sector Dienstverlening en Bestuursondersteuning	

¹³ Het college van bestuur vraagt de raad van toezicht om goedkeuring voor het aanvaarden van een betaalde of onbetaalde nevenfunctie. Dit is vastgelegd in het bestuursreglement. De criteria waarop de raad van toezicht zijn goedkeuring verleent of onthoudt zijn: geen onwenselijke verstrengeling van belangen tussen hoofd- en nevenfunctie en de nevenfunctie mag niet leiden tot zodanig tijdsbeslag dat daardoor de hoofdfunctie in het gedrang komt.



2 Overzicht leden raad van toezicht

Naam	Benoemd sinds	Treedt af per	Herkiesbaar	Functie	Bestuurlijke nevenfuncties
Dhr. F.R. Witteveen (Fokko) Geboortejaar: 1955 Voorzitter sinds september 2016	maart 2013 (1e periode) maart 2017 (2e periode)	maart 2021	nee	Eigenaar Witteveen coaching & advies	- Voorzitter raad van toezicht Stichting Kinderhulp Dominicaanse republiek - Voorzitter raad van toezicht stichting Red een Kind - Vicevoorzitter raad van toezicht Zorggroep Manna
Mw. Drs. A.M. Nijman (Annie) Geboortejaar: 1969 Lid en vicevoorzitter sinds september 2016	maart 2011 (1e periode) maart 2015 (2e periode)	maart 2019	nee	Eigenaar Vlonck, bureau voor organisatieverandering en teamontwikkeling	- Bestuurslid De Grote Aak, Wijkontmoetingscentrum Zaltbommel - Commissie Sportiviteit en Respect van MHC Bommelerwaard - Vertrouwenspersoon MHC Bommelerwaard
Dhr. L. Fokkinga (Louw) Geboortejaar: 1959 Lid	december 2016 (1e periode)	december 2020	ja	Directeur ict/eict Rensa Groep	geen
Mw. drs. R. Zwetsloot Geboortejaar: 1974 Lid	maart 2019	1 april 2023	ja	Zelfstandig ondernemer	geen
Mw. Drs. I. Hoving (Ilona) Geboortejaar: 1978 Lid	oktober 2014 (1e periode) oktober 2018 (2e periode)	Tussentijds afgetreden per 1 oktober 2019	nee	Eigenaar adviesbureau Funture Interim & Advies	- Lid raad van toezicht Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk - Lid raad van toezicht Stichting Zorgcombinatie Marga Klompé
Dhr. Ir. H.J. Minkhorst (Harry) Geboortejaar: 1958 Lid	maart 2013 (1e periode) maart 2017 (2e periode)	maart 2021	nee	Directeur HM Consultancy en Interimmanagement	- Lid raad van toezicht Riwis, lid financiële auditcommissie - Lid raad van commissarissen Rabobank Noord en Oost Achterhoek
Mevr. Mr. T. Tromp (Tineke) Geboortejaar: 1962 Lid en vice voorzitter m.i.v. maart 2019	mei 2018 (1e periode)	mei 2022	ja	HR Manager Medisch Spectrum Twente	Lid raad van toezicht Vidente

3 Overzicht verbonden partijen (model E)

Beslissende zeggenschap (stichtingen)

(bedragen x € 1.000)

Naam stichting	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2019	Resultaat 2019	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland	Slingelaan 1 te Doetinchem	Overig	3.245	234	nee	n.v.t.	100
Totaal stichtingen			3.245	234			



Meerderheidsdeelneming (besloten vennootschappen)

(bedragen x € 1.000)

Naam houdstermaatschappij	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2019	Resultaat 2019	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
STAP Holding BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	87	-60	ja	100	100
Totaal houdstermaatschappijen			87	-60			

Naam werkmaatschappij	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2019	Resultaat 2019	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
Graafschap Opleidingen BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	129	-64	nee	100	100
CIVON BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	183	55	nee	100	100
Totaal werkmaatschappijen			312	-9			



4 Verantwoording van subsidies OCW (model G)

Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (G1)

(bedragen x € 1)

De prestatie is ultimo verslagjaar
conform de subsidiebeschikking

Omschrijving	Jaar	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2019	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
		Kenmerk	Datum			geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Doorstroomprogramma mbo-hbo	2018	DHBO18054	15-03-18	45.197	45.197	v	
Lerarenbeurs (scholing)	2018	933756-1 *	20-11-18	167.466	167.466	v	
Lerarenbeurs (zij-instroom)	2018	942081-1 *	19-12-18	140.000	140.000	v	
Leermiddelen minimagezinnen	2018	926398-2	21-08-18	171.044	171.044	v	
Tel mee met taal	2017	TMMT17B015	30-09-17	50.000	50.000		v
Tegemoetkoming opleidingsschool	2018	934786-1	20-11-18	320.000	320.000		v
Leermiddelen minimagezinnen	2019	1003908-01	20-08-19	175.076	175.076		v
Tegemoetkoming opleidingsschool	2019	1013164-1	20-11-19	320.000	135.168		v
Lerarenbeurs (scholing)	2019	1019832-1 *	19-12-19	223.038	223.038		v
Lerarenbeurs (zij-instroom)	2019	1027591-1 *	19-12-19	280.000	280.000		v
Totaal				1.891.821	1.706.989		



Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule en doorlopend tot in een volgend verslagjaar (G2.B)

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Jaar	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen per 01-01-19	Subsidie- ontvangsten verslagjaar	Overige ontvangsten verslagjaar	Eigen bijdrage verslagjaar	Lasten verslagjaar	Totale kosten per 31-12-19	Saldo per 31-12-19
Vervolgaanpak VSV regiobudget	2016	804704	30-05-16	661.510	164.355	165.378	-	196.148	361.148	692.923	164.733
Doorstroomprogramma mbo-hbo	2018	DHBO19030	30-10-18	154.803	38.701	116.102	27.119	1.459	159.931	160.304	23.450
Regionaal investeringsfonds mbo	2019	RIF19036	18-10-19	1.429.483	-	357.371	-	-	-	-	357.371
Totaal				2.245.796	203.056	638.851	27.119	197.607	521.079	853.227	545.554

*Er zijn meerdere beschikkingen ontvangen voor deze doelsubsidie. Het kenmerk van de laatst ontvangen beschikking is in het overzicht vermeld

5 WNT-verantwoording 2019 Stichting BVE Oost-Gelderland

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting BVE Oost-Gelderland. Het voor de Stichting BVE Oost-Gelderland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 177.000.

Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Uitzondering hierop is het WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht; dit bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum.

Het bezoldigingsmaximum in 2019 is berekend conform de WNT klassenindeling voor topfunctionarissen van onderwijsinstellingen. De indeling is op basis van het aantal complexiteitspunten (16) vastgesteld op klasse F, met een bezoldigingsmaximum van € 177.000.

Criteria	Complexiteitspunten
Driejaarsgemiddelde van de totale baten	8
Driejaarsgemiddelde aantal deelnemers	3
Gewogen aantal onderwijssectoren of sectoren	5
Totaal aantal complexiteitspunten	16

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen

Gegevens 2019		
bedragen x € 1	M.H. Koster-Wentink	S.C. Shkolnik-Oostwouder
Functiegegevens	Voorzitter college van bestuur	Vicevoorzitter college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	139.601	134.371
Beloningen betaalbaar op termijn	19.569	20.203
<i>Subtotaal</i>	<i>159.170</i>	<i>154.574</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000	177.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-
Bezoldiging	159.170	154.574
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.

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij andere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan vanaf 1 januari 2018).



Gegevens 2018		
bedragen x € 1	M.H. Koster-Wentink	S.C. Shkolnik-Oostwouder
Functiegegevens	Voorzitter college van bestuur	Vicevoorzitter college van bestuur
Aanvang en einde functieervulling in 2018	1/3 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	100.318	134.815
Beloningen betaalbaar op termijn	14.992	18.581
<i>Subtotaal</i>	<i>115.310</i>	<i>153.396</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	132.460	158.000
Bezoldiging	115.310	153.396

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2019							
bedragen x € 1	F.R. Witteveen	H.J. Minkhorst	I. Hoving	L.Fokkinga	T. Tromp	R.I. Jansen-Zwetsloot	A.M. Nijman
Functiegegevens	Voorzitter raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 26/09	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/4 – 31/12	1/1 – 22/3
Bezoldiging							
Bezoldiging	22.800	15.200	11.400	15.200	15.200	11.400	3.798
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	13.044	17.700	17.700	13.335	4.364
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	22.800	15.200	11.400	15.200	15.200	11.400	3.798
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2018							
bedragen x € 1	F.R. Witteveen	H.J. Minkhorst	I. Hoving	L. Fokkinga	T. Tromp	R.I. Jansen-Zwetsloot	A.M. Nijman
Functiegegevens	Voorzitter raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht	Lid raad van toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	14/5 – 31/12	N.v.t.	1/1 – 31/12
Bezoldiging							
Bezoldiging	17.550	11.700	11.700	11.700	7.391	0	11.700
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.700	15.800	15.800	15.800	10.043	0	15.800



3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.