



SAMEN. LEREN. DELEN.

02022020

Geïntegreerd jaardocument Graafschap College



**Graafschap
College**

altijd een + punt

Inhoud

Voorwoord	1
Leeswijzer	2
Bestuur en organisatie	3
<i>Organisatie</i>	4
<i>Besturing</i>	5
<i>Visie</i>	6
<i>Samen.Leren.Delen.</i>	6
Beleid en uitvoering	12
<i>Belangrijke elementen van gevoerd beleid</i>	13
<i>Strategische voortgang</i>	16
<i>Ontwikkelingen interne en externe kwaliteitszorg</i>	23
<i>Onderwijs en resultaten</i>	26
<i>Medewerkers (Sociaal jaarverslag)</i>	37
Toezicht en medezeggenschap	49
<i>Verslag raad van toezicht</i>	50
<i>Interne audits</i>	54
<i>Inspectie</i>	54
<i>Klachten en incidenten</i>	56
<i>Jaarverslag ondernemingsraad</i>	57
<i>Jaarverslag studentenraad</i>	62
Financiën en continuïteit	66
<i>Algemeen</i>	67
<i>Risicomanagement</i>	70
<i>Analyse van de financiële situatie</i>	74
<i>Continuïteitsparagraaf</i>	81
Jaarrekening	90
<i>Geconsolideerde balans per 31 december 2020</i>	91
<i>Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2020</i>	92
<i>Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2020</i>	93
<i>Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening</i>	95
<i>Grondslagen voor de waardering van activa en passiva</i>	96
<i>Grondslagen voor de resultaatbepaling</i>	101
<i>Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening</i>	104
<i>Enkelvoudige balans per 31 december 2020</i>	122
<i>Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2020</i>	123
<i>Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de enkelvoudige jaarrekening</i>	124
<i>Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening</i>	125
<i>Overige gegevens</i>	141

Bijlagen	142
1. <i>Overzicht leden college van bestuur</i>	143
2. <i>Overzicht leden raad van toezicht</i>	144
3. <i>Jaarverslag functionaris gegevensbescherming</i>	145
4. <i>Verantwoording Kwaliteitsafspraken 2019-2022</i>	146
5. <i>Examenverslag 2019-2020</i>	169
6. <i>Overzicht verbonden partijen (model E)</i>	172
7. <i>Verantwoording van subsidies (model G)</i>	173
8. <i>WNT verantwoording</i>	175
9. <i>Contactgegevens</i>	178

Voorwoord

In maart 2020 stond door de uitbraak van het coronavirus zagezegd alles op z'n kop. Het werd daardoor voor ons als regionale aanbieder van beroepsonderwijs en educatie een heel bijzonder jaar. Zaken die altijd vanzelfsprekend waren – studenten in de gangen van de school, volle klassen en praktijklokalen en ontmoetingen met collega's – werden opeens ongewoon. Manieren van (samen)werken die aanvankelijk als onwettelijk en onwettelijk ervaren werden – online onderwijs, overleg via Teams, thuiswerken – behoorden in de loop van het jaar tot het 'normale' werkrepertoire. Dit alles vroeg groot aanpassingsvermogen van onze studenten en medewerkers en had grote gevolgen voor de manier waarop wij onze primaire taak konden vervullen. We hebben in deze crisis alle krachten gebundeld om onze studenten te blijven begeleiden. Het ingestelde crisismanagementteam heeft het hele jaar op een slagvaardige manier de coronamaatregelen vertaald naar eigen beleid en aanpassingen en daarbij passende heldere communicatie. Het instellingsmanagementteam bleek met recht *een team* dat zich sterk en constructief toonde. De goede samenwerking met onze raad van toezicht, ondernemingsraad en studentenraad bleek goud waard. De lijnen bleven kort en deze ondersteunden ons bij het nemen van snelle en juiste beslissingen.

Het jaar 2020 was ook een jaar waarin wij verder werkten aan de doelstellingen van de kwaliteitsagenda die ingebed zijn in onze strategie. In dit geïntegreerd jaardocument verantwoorden wij samen met onze stakeholders voor CKMBO op welke wijze en vooral met welke resultaten wij hieraan hebben gewerkt.

Veel van onze doelen hebben wij in 2020, ondanks en soms ook dankzij de crisis, behaald. Financieel bleven wij op koers en de strategische huisvestingsplannen werden gerealiseerd zoals voorgenomen. Het Programma STRAX kreeg een enorme impuls; docenten werden voor de uitdaging en de noodzaak gesteld om per direct over te schakelen op digitaal onderwijs. Onze (digitale) infrastructuur is goed op orde en ondersteunde deze snelle transformatie. De goede banden met onze partners in de regio (waaronder de 8RHK ambassadeurs, de Veiligheidsregio, gemeenten en bedrijven) vertaalden zich in kansen. We droegen op vele manieren een steentje bij zoals de concrete hulp van studenten en docenten in de zorg en door innovaties in samenwerking met CIVON.

Naast de 'levensveranderende' ervaring door de crisis, bracht 2020 ons ook, met het vertrek van onze bestuurder Sarien Shkolnik, een belangrijke bestuurswisseling. Na ruim 15 jaar bezielde besturen gaf Sarien het stokje in de zomer van 2020 door. Ondanks de coronamaatregelen zijn wij erin geslaagd om op een prachtige persoonlijke manier afscheid van haar te nemen en haar te bedanken voor haar belangrijke bijdrage aan onze school én de regio. Met de aanstelling van Michiel Gerlagh per 1 september 2020 is er een goede opvolging van Sarien in het college van bestuur.

In maart 2020 werd ook bekend dat we wisselende resultaten in het vierjaarlijkse inspectieonderzoek van 2019 hadden behaald (van 'Goed' bij Gastheer/-vrouw tot 'Onvoldoende' voor met name Examinering en Diplomerings bij vier opleidingen). De in 2019 ingezette verbeteracties voor het hele Graafschap College kregen een extra impuls door dit oordeel. De inzet en aandacht van alle collega's leverde sterke verbeteringen m.b.t. de examinering en de kwaliteitsborging op. Vlak voor Kerst bleek uit de terugkoppeling van de inspectie dat Examinering en Diplomerings nu bij alle onderzochte opleidingen voldoende is.

De terugblik op 2020, het jaar waarin alles op zijn kop stond, vervult ons met trots. Trots op al onze studenten en al onze medewerkers die *samen leren en delen* en die onder deze ongewone omstandigheden erin slagen om telkens het beste in zichzelf en elkaar naar boven te halen.

Mirjam Koster en Michiel Gerlagh

college van bestuur



Leeswijzer

Dit geïntegreerd jaardocument geeft de belangrijkste ontwikkelingen weer van het Graafschap College in het verslagjaar 2020.

In het hoofdstuk Bestuur en organisatie beschrijven wij de organisatie en de context waarin het Graafschap College werkt (sturing en governance).

In het hoofdstuk Beleid en uitvoering staan onze strategisch doelstellingen en activiteiten centraal: wat hebben wij in 2020 gerealiseerd en wat waren belangrijke elementen van gevoerd beleid? Ook gaan wij in dit hoofdstuk in op ons onderwijs en de daarmee verbonden resultaten. De wijze waarop onze medewerkers binnen gevoerd beleid de ruggengraat vormen van al de beschreven activiteiten en resultaten besluit het hoofdstuk (dit is het sociaal jaarverslag).

In het hoofdstuk Toezicht en medezeggenschap zijn onze interne toezichthouders en medezeggenschapsorganen in hun eigen jaarverslag aan het woord en worden de resultaten van intern en extern toezicht beschreven.

Het hoofdstuk Financiën en continuïteit beschrijft de belangrijkste financiële ontwikkelingen en de verwachte ontwikkelingen en risico's voor de toekomst.

Tenslotte is in het laatste hoofdstuk de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekening opgenomen.

In de bijlagen zijn onder meer het examenverslag, het verslag van de functionaris gegevensbescherming en de verantwoording over de kwaliteitsafspraken opgenomen.

BESTUUR EN ORGANISATIE



Dit hoofdstuk beschrijft de inrichting en sturing van de het Graafschap College en gaat in op de missie en visie en de wijze waarop wij samen met partners in de regio samenwerken om onze strategische doelstellingen en onze onderwijsvisie te realiseren.

Organisatie

Het Graafschap College verzorgt onderwijs aan circa 10.000 studenten voornamelijk afkomstig uit de Achterhoek en de Liemers. We opereren formeel als Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland te Doetinchem.

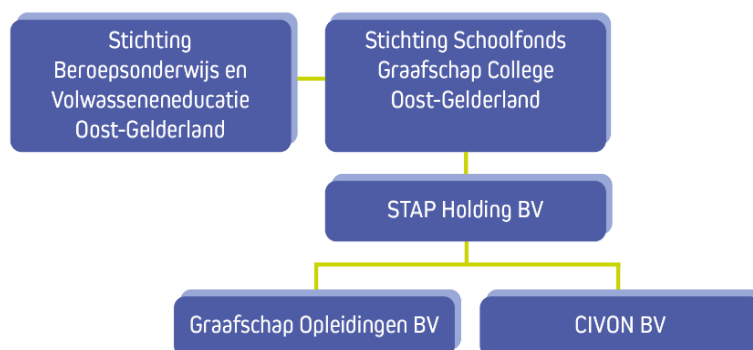
Onze mbo-opleidingen zijn geclusterd in vier onderwijssectoren:

- Economie & Dienstverlening (E&D)
- Educatie & Participatie (E&P)
- Techniek & Informatica (T&I)
- Zorg, Welzijn & Sport (Z,W&S)

Daarnaast verzorgt de sector E&P vavo, taalschool en inburgeringstrajecten. Ons brede aanbod van opleidingen is in het kader van macrodoelmatigheid afgestemd met de andere aanbieders in Gelderland en Twente.

Onze onderwijsteams verzorgen het onderwijs en worden daarbij ondersteund door de teams van ondersteunende medewerkers uit de sectoren Dienstverlening en Ontwikkeling. De zes sectordirecteuren, de concerncontroller, de bestuurssecretaris en het college van bestuur vormen het instellingsmanagementteam (imt).

De contractactiviteiten worden uitgevoerd in afzonderlijke besloten vennootschappen. Het geheel van alle verbonden partijen vormt de Graafschap Groep. De Graafschap Groep kent een aantal juridische eenheden.



- Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland.
- Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland (Stichting Schoolfonds).

Stichting Schoolfonds is enig aandeelhouder van STAP Holding BV. 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 die niet vallen binnen het bekostigd onderwijs.
- CIVON BV, gericht op innovatietrajecten, innovatieve producten en processen, zodat in Oost-Nederland de maakindustrie wordt versterkt door middel van innovatiebevordering en talent- en kennisontwikkeling op het gebied van hightech systemen en materialen.

Besturing

- Het college van bestuur (cvb) is verantwoordelijk voor het bestuur en het beheer van het Graafschap College.
- Het cvb werkt samen met de sectordirecteuren, concerncontroller en bestuurssecretaris in het instellingsmanagementteam (imt) en het cvb stelt in samenspraak met het imt de strategie en de instellingsbrede kaders vast. Het bestuursreglement beschrijft de rollen, taken en verantwoordelijkheden van het cvb.
- Tot 1 augustus 2020 bestond het college van bestuur uit mw. M.H. (Mirjam) Koster-Wentink MA (voorzitter) en mw. Drs. S.C. (Sarien) Shkolnik-Oostwouder MME (vicevoorzitter). Vanaf 1 september 2020 heeft dhr. M. (Michiel) Gerlagh MBA mw. Shkolnik-Oostwouder opgevolgd als lid van het college van bestuur. Zie bijlage 1 voor het overzicht van de functies, de verdeling van portefeuilles binnen het cvb en de nevenfuncties van de bestuurders.

Afscheid Sarien Shkolnik



Ter gelegenheid van het afscheid van Sarien Shkolnik verscheen het relatiemagazine Werkt! in een speciale editie, met Sarien als gasthoofdredacteur. Het boek 'Bezieling werkt', van Hans Wopereis over de acht universele waarden die essentieel zijn voor de groei en ontwikkeling van mensen en organisaties koos Sarien als rode draad van het magazine.

Zij greep haar kans om in het magazine mooie voorbeelden te belichten die deze bronnen illustreren: 'parels' van het Graafschap College zoals de succesvolle begeleiding van studenten vanuit het Loopbaanplein, de intensieve samenwerking met AT Techniekopleidingen, de nieuwe onderwijsconcepten bij opleidingen van de sectoren Economie & Dienstverlening en Zorg, Welzijn & Sport, het Grensland College, de innovatiedocenten, het partnerschap met regionale horecabedrijven en het 'Breekjaar' voor studenten van Mijn School.

Een prachtige bezielde afscheidsgroet van een bestuurder die vanuit deze waarden werkte.

- 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 cvb handelt in overeenstemming met de Branchecode goed bestuur in het mbo (herziene versie januari 2019).
- De raad van toezicht houdt toezicht op het college van bestuur, is werkgever van het cvb en functioneert als sparringpartner voor het cvb. In 2020 heeft de raad van toezicht een toezichtkader ontwikkeld. Dit document geeft richting aan de invulling van het toezicht en maakt transparant op basis waarvan de rvt te werk gaat en wat er verwacht wordt van de andere betrokkenen in het proces. Het jaarverslag van de raad van toezicht in het hoofdstuk Toezicht en medezeggenschap beschrijft de toezichtactiviteiten in 2020 en de reflectie van de raad. In bijlage 2 is een overzicht van de leden raad van toezicht opgenomen.

- Formele medezeggenschap vindt plaats via de ondernemingsraad en studentenraad. Niet alleen het college van bestuur is gesprekspartner voor de medezeggenschap, ook de raad van toezicht spreekt twee keer per jaar met de ondernemingsraad en studentenraad in een gemeenschappelijke vergadering. In 2020 heeft er door de coronacrisis slechts één gemeenschappelijke vergadering plaatsgevonden. De verslagen van de medezeggenschapsorganen zijn te vinden in het hoofdstuk Toezicht en medezeggenschap.
- 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 branchespecifieke) overlegorganen en samenwerkingsverbanden en voeren daarin de dialoog met diverse stakeholders.

Visie

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. Onze ambitie is dat we als *één Graafschap College partner zijn voor leven lang ontwikkelen in de Euregio*. Deze ambitie is verder uitgewerkt in onze strategische doelen.

Samen.Leren.Delen.

Drie kernwoorden staan centraal in onze visie op de organisatie: Samen.Leren.Delen. Deze vormen voor iedere student en medewerker 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). Als organisatie helpen we studenten, bedrijfsleven en medewerkers bij het zetten van hun volgende stap. Wij werken daarbij intensief samen met partners in onze regio om onze strategische doelstellingen te realiseren. Vanuit alle lagen in de organisatie worden netwerkcontacten onderhouden en wordt samenwerking gezocht met bedrijven en organisaties. Hieronder beschrijven wij op welke wijze we dit vormgeven.

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 haar 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 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.

In 2020 konden diverse activiteiten die met partners in de regio georganiseerd werden door corona geen doorgang vinden, zoals de traditionele sinterklaasintocht en de organisatie van de koningsspelen waar onze opleidingen al jaren bij betrokken zijn. Desondanks waren er in het afgelopen jaar ook veel initiatieven waarin het Graafschap College zijn rol als partner in de regio wel volop waar kon maken.

Partner in opleiden

Samenwerken aan sterk beroepsonderwijs en doorlopende leerroutes

Het Graafschap College participeert al sinds jaren in verschillende samenwerkingsverbanden waarin afstemming en samenwerking is met de stakeholders uit het aanpalend onderwijs: Profijt (vo) en RxH (mbo-hbo) en het Toptraject Achterhoek Liemers, om zo betere doorlopende leerroutes te ontwikkelen. Ook in 2020 hebben deze verschillende samenwerkingsverbanden resultaten opgeleverd.

Profijt

Profijt is een samenwerkingsverband in de Achterhoek en Liemers van circa 25 scholen voor voortgezet onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs, mbo en hbo in Oost-Gelderland. Daarin werkt het Graafschap College samen met de arbeidsmarkt in de regio en met Profijtscholen aan het verbeteren van het onderwijs dat past bij de talenten van leerlingen en studenten en onderwijs 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 vormen daarbij de basis, onder andere door het creëren van hybride leeromgevingen. In 2020 is de samenwerking binnen Profijt in wat gewijzigde vorm voortgezet en is het eigenaarschap en de afstemming van belangrijke onderdelen meer bij de bestuurders van de aangesloten scholen belegd. De aandacht voor Sterk Techniek Onderwijs en LOB hebben in 2020 als belangrijke onderwerpen binnen Profijt op de agenda gestaan. Op initiatief van Achterhoek VO is er in september 2020 een overleg tot stand gebracht om de Wet Sterk Beroepsonderwijs in de aangesloten scholen met elkaar meer handen en voeten te geven.

RxH

Het Graafschap College maakt ook deel uit van het regionaal samenwerkingsverband RxH tussen het hbo in Arnhem-Nijmegen, een aantal roc's en aoc's. RxH werkt op basis van een convenant aan het verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo door het ontwikkelen van doorlopende (verkorte) leerwegen, goede aansluiting wat betreft vakinhoud, onderwijs en begeleiding en een goede studieloopbaanbegeleiding. Daarnaast wordt belang gehecht aan kennisuitwisseling op sector-, opleidings- en brancheniveau tussen docenten en management. In 2020 is in de stuurgroep de wens uitgesproken om het bestaande convenant te continueren en ook te vereenvoudigen en een overzicht te maken van de diverse lopende initiatieven, zodat er binnen RxH beter geleerd kan worden van de verschillende ervaringen die in de afgelopen jaren zijn opgedaan.

Toptraject Achterhoek Liemers

Belangrijk voor succesvolle doorlopende leerroutes is de voortzetting in 2020 van het Toptraject Achterhoek Liemers, waarin vmbo, mbo en hbo samenwerken. Daarbij bieden de onderwijsinstellingen op alle niveaus extra onderwijs aan, extra coaching en persoonlijke uitdagingen voor studenten met ontwikkelingsvragen. Als partner in het Toptraject dragen we bij aan de juiste vervolgkeuze voor studenten; dat kan een route richting werk of doorstuderen zijn. Essentieel is dat die keuze goed is onderbouwd, waarbij studenten en leerlingen kunnen meebepalen of de aanpak en begeleiding past bij hun behoefte. In 2020 is er een nieuwe projectleider gestart en zijn – ondanks vertraging door corona – ideeën over de invulling van het Toptraject op het Graafschap College uitgewisseld in een eerste bijeenkomst met studenten. In september 2020 zijn 20 vmbo-leerlingen vanuit het Toptraject als student op het Graafschap College gestart. Zij geven in het eerste jaar zelf invulling aan hun route en gaan aan de slag met gepersonaliseerde opdrachten.

Hybride onderwijsvormen

In diverse opleidingen wordt hybride onderwijs vormgegeven, waarbij de studenten in praktijksituaties bij organisaties in de regio beroepsgerichte leerervaringen opdoen onder begeleiding van docenten.

Vanuit de strategische huisvestingskoers probeert het Graafschap College ook binnen de eigen schoolgebouwen ruimtes te creëren die tevens voor partners in de regio vanuit het oogpunt van hybride onderwijs te benutten zijn. Niet alleen gaan onze studenten meer naar bedrijven en praktijkorganisaties, ook omgekeerd willen wij een uitnodigende organisatie zijn voor partners die in onze gebouwen en in multifunctionele ruimtes lessen kunnen verzorgen voor hun eigen medewerkers of les kunnen geven aan onze studenten.

Inburgering en Entree

In 2020 is de toekomst van de inburgering intensief onderwerp van gesprek geweest. Wij zijn als partner met de gemeentes en andere samenwerkingspartners in de regio in gesprek om invulling te geven aan de leerroutes voor de nieuwe inburgeringswet. Daarnaast is het Graafschap College bezig met het Taalhuis Achterhoek en de regio om vorm te geven aan het actieplan Laaggeletterdheid Achterhoek. Hiermee helpen wij volwassenen een stap verder met rekenen, taal, schrijven en/of digitale vaardigheden en spelen wij als partner in de regio een rol bij de opvang en scholing van kwetsbaren in de samenleving. Bijzonder resultaat daarbij is dat in 2020 een pilot is gestart waarin een combinatie van Inburgering en Entree-onderwijs wordt gerealiseerd. Zo'n dertien inburgeraars hebben op die manier zowel inburgering als een Entree-opleiding in een keer behaald.



Pluspunt



Voor statushouders die graag aan het werk willen is het niet eenvoudig om een baan te vinden doordat zij de Nederlandse taal nog niet goed genoeg beheersen. Door deze mensen op niveau 1 hun Nederlands te laten verbeteren en op niveau 2 praktijkvakken te laten doen, kunnen ze in versneld tempo worden klaargestoomd voor de arbeidsmarkt. Zo slaan we twee vliegen in een klap: de zelfredzaamheid en integratie van de statushouders worden bevorderd en regionale bedrijven kunnen hun vacatures vullen met goede, gediplomeerde vakmensen.

Sterk technisch onderwijs

Het traject Sterk Technisch Onderwijs werkt met het vmbo aan het verbeteren van de instroom bij technische opleidingen. Als Graafschap College hebben we deelgenomen aan de stuurgroepen in de vier regio's. Ook zijn de projectplannen in uitvoering, de uitwisseling van studenten is echter nog beperkt gebleven door corona. Wel is er voortgang op het maken van modules voor alle technische richtingen die wij hebben. Dus ICT, Motorvoertuigentechniek, Bouw, Electro en Metaal. Daarnaast hebben we twee pilots wel door kunnen laten gaan: robotica met CIVON en Zone.college en ICT met het Metzo College. Verder werken we mee aan de LOB-opdrachten en de profilering van technisch

onderwijs. Ook is hierin aandacht voor meiden in techniek. Komend jaar werken we meer aan de uitwisseling van studenten op locatie en uitvoering van aantrekkelijk onderwijs.



Pluspunt



Leerlingen van het Zone.college maken kennis met Robotica bij het CIVON in Ulf, tijdens een uitwisseling in het kader van Sterk Technisch Onderwijs.

AD Iselinge

Iselinge Hogeschool ontwikkelt met het Graafschap College en het werkveld een nieuwe opleiding: de Ad-(Associate degree) opleiding Pedagogisch professional kind en educatie. De tweejarige deeltijdopleiding is gericht op de pedagogisch professional kind en educatie. Het niveau ligt tussen mbo 4 en hbo-bachelor in. Aan medewerkers (en dus ook studenten) in deze branches worden steeds hogere eisen gesteld. Via deze opleidingsroute worden medewerkers in onder andere de kinderopvang en het basisonderwijs en afgestudeerde mbo-studenten in deze branches naar een hoger plan gebracht.

Opleidingsschool mbo Arnhem & Achterhoek

Het Graafschap College werkt als Opleidingsschool mbo Arnhem & Achterhoek (OA&A) aan goede begeleiding bij het werkplekleren van beginnende docenten in het mbo. In een samenwerkingsorganisatie van ROC Rijn IJssel, Graafschap College, de Academie Educatie (voormalig Instituut voor Leraar en School) en de Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO) van de HAN leiden we docenten op middels het PDG-traject (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift), de Kopopleiding of de minor.

Het Graafschap College-opleidingsteam van OA&A kende in 2020 een uitbreiding van een instituutopleider. Er is nu een vaste coördinatorfunctie en elke sector heeft een eigen schoolopleider.

Hoe groot is de Opleidingsschool?

Aantal studenten:	230	GC 96
Waarvan PDG:	28	GC 12
Werkplekbegeleiders:	195	GC 72
Schoolopleiders:	12	GC 4
Instituutopleiders:	4	GC 1,5
Onderzoeksbegeleiders:	19*	GC 8*

* waarvan in opleiding 8 6

Naast de werkplekbegeleiders kent de opleidingsschool sinds dit jaar ook procesbegeleiders van de nieuw opgezette peergroepen. Deze zijn geregeld bij elkaar geweest. Door het werken in een peergroep bereiden wij docenten in opleiding ook voor op het werken in teams, hetgeen eigen is aan het werken als mbo-docent.

Om meer ondersteuning te bieden bij het uitvoeren van onderzoek kent de opleidingsschool sinds een half jaar een peergroep Onderzoek. In 2020 zijn twee geschoolde onderzoeksbegeleiders gestart met het begeleiden van praktijkonderzoek die deze peergroepen begeleiden.

De door het instituut beschreven leeruitkomsten bij het bekwaamheidsgebied 'Brede professionele basis' geven hier aanknopingspunten. De docenten in opleiding werken sinds dit schooljaar met nieuwe bekwaamheidseisen en met een nieuw curriculum voor werkplekleren. De opleidingsschool kent ambassadeurs (startende docenten) die het belang van samen opleiden uitdragen en de bekendheid van de Opleidingsschool vergroten.

Sinds maart 2020 heeft ook de coronacrisis impact op het reilen en zeilen bij OA&A. We zijn trots dat we tot nu toe toch onverminderd kunnen inzetten op het werkplekleren en dat we met elkaar nog steeds een rijke leeromgeving kunnen bieden aan de docenten in opleiding. In oktober 2020 vond een online studiedag plaats voor werkplekbegeleiders. De nieuwe cursus onderzoeksbegeleiding start vanwege corona pas in januari 2021.

Partner in de regio

Achterhoek Board en thematafels

Tot 2030 staat de Achterhoek voor de uitdaging om 27.000 nieuwe arbeidsplaatsen in te vullen. Ondernemers kunnen dat niet alleen en werken daarom in de Achterhoek Board intensief samen met de overheid en maatschappelijke organisaties, zoals het onderwijs en de zorg aan de Achterhoek Visie 2030. De Achterhoek Board is het gezicht van de Achterhoek Ambassadeurs. Het Graafschap College participeert actief in de Achterhoek Board en werkt daar met partners aan het realiseren van de Achterhoek Visie 2030. Op bestuurlijk niveau representeert het Graafschap College in de persoon van Mirjam Koster als vicevoorzitter in de Achterhoek Board de gehele sector onderwijs.

In verbinding met de Achterhoek Board wordt via zes thematafels uitwerking gegeven aan beleidsdoelstellingen. We werken samen aan innovatie en groei van onze economie, door inbreng en kennisuitwisseling van onze organisatie in de thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt van 8RHK ambassadeurs. Daarbij is het Graafschap College op bestuurlijk niveau vertegenwoordigd in de persoon van Michiel Gerlagh¹ 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.

¹ tot 1 augustus nam Sarien Shkolnik deel aan de thematafel onderwijs & arbeidsmarkt

Gelders MBO overleg

Partnerschap in de regio krijgt ook vorm in het Gelders MBO overleg, waar het Graafschap College met de Gelderse mbo-instellingen Aeres, Aventus, Christelijke Onderwijs Groep, Helicon, RijnIJssel, Rivor, ROC Nijmegen en Zone.college samenwerkt en zorgt voor onderlinge afstemming van het opleidingsaanbod, afstemming en kennisdeling op het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Daarnaast is er een gezamenlijke inzet op professionalisering via de Gelderse professionaliseringsagenda (GPA) in samenwerking met de HAN.

In 2020 is afstemming geweest over het stoppen en starten van opleidingen en over opleidingen met een numerus fixus in het kader van landelijke macrodoelmatigheid en de beschikbaarheid van bpv-plekken.

De twee thema's vanuit de GPA ('Beroepsgerichte didactiek' en 'Leren en lesgeven met ICT') hebben concrete resultaten opgeleverd. Een voorbeeld daarvan is de uitkomst van de monitor over de vaardigheden van docenten t.a.v. lesgeven met ICT; daaruit blijkt dat alle roc's in Gelderland nog veel moeten investeren in de scholing op dit onderwerp. Het Graafschap College laat in deze monitor de sterkste groei zien als het gaat om deze vaardigheden. Hieruit blijkt de impact van het Programma STRAX en inmiddels krijgen we vragen van de andere roc's over onze aanpak.

Digitalisering op nationaal niveau: SaMBO-ICT met 'Doorpakken op Digitalisering' en SURF

Het Graafschap College neemt actief deel aan het landelijke netwerk voor ICT-ontwikkelingen in het mbo via saMBO-ICT. Mirjam Koster maakt daarbij sinds medio 2020 deel uit van het bestuur van saMBO-ICT en het landelijke programma "Doorpakken op digitalisering" met acht thema's kent via vijf collega's van het Graafschap College een grote betrokkenheid en dit levert onder andere concrete voordelen op bij het modulariseren van onderdelen van onze onderwijsprogramma's en grip op (digitale) leermiddelen.

In SURF werken onderwijs- en onderzoeksinstituten (mbo, hbo, universiteiten) gezamenlijk aan ICT-voorzieningen en -innovatie om kansen van digitalisering ten volle te benutten. Mirjam Koster vertegenwoordigt het mbo in de ledenraad van SURF.

BELEID EN UITVOERING



Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste strategische ontwikkelingen in het verslagjaar en belangrijke elementen van het beleid. Daarbij reflecteren wij op hoofdlijnen over de strategische voortgang, vooruitlopend op de meer gedetailleerdere verantwoording over de strategische voortgang aan de hand van de kwaliteitsafspraken in bijlage 4. Ook wordt ingegaan op de ontwikkelingen met betrekking tot kwaliteitszorg en worden de actuele ontwikkelingen in het onderwijs en t.a.v. medewerkers beschreven.

Belangrijke elementen van gevoerd beleid

Coronamaatregelen

Tijdens het grootste deel van 2020 werd de dagelijkse gang van zaken bepaald door de coronacrisis. Dit betekende dat in maart het crisismanagementteam (cmt) van start ging voor deze specifieke -langdurige - crisis. Een van de belangrijke taken van het cmt was om gedurende het jaar de landelijke maatregelen die elkaar snel opvolgden steeds te vertalen naar afspraken voor de eigen organisatie van het onderwijs. De veiligheidscoördinator was in deze crisis heel belangrijk binnen het cmt. De afstemming met externe partijen en communicatie (zoals met de veiligheidsregio, GGD en MBO Raad, Ministerie OCW) verliep naar tevredenheid.



Jeroen Wesselink, operationeel leider Corona-crisisorganisatie in de Veiligheidsregio

over de coronacrisis

"Ik trof een proactief management en samen hebben we een coronapuzzel gelegd met maar een doel: Studenten kwalitatief goed onderwijs bieden in bar onzekere tijden'.

Het Graafschap College heeft in het begin van de coronaperiode al contacten gelegd met de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland. Dit leidde in april 2020 tot een gesprek van het management en cvb over corona-scenario's met de Operationeel Leider Corona. Doel hiervan was de effecten op de continuïteit van onderwijs in beeld brengen.

Er is focus aangebracht in alle onzekerheden die er waren en daardoor zijn er versnelde stappen gezet om de continuïteit van onderwijs te waarborgen.

Met de verantwoordelijke voor de crisisorganisatie vanuit de Veiligheidsregio, hebben wij samen koers bepaald over aanpassingen in ons onderwijsaanbod."



Het crisismanagementteam is vanaf de start van de coronacrisis operationeel geweest.

Gedurende de eerste weken van de crisis werkte het cmt met een permanent bezetting en werd er in twee groepen gedraaid op basis van 24-uursdiensten. Later kon dit worden afgeschaald naar vaste overlegmomenten, twee keer per week

Het cmt heeft steeds de belangrijkste besluiten genomen en bijbehorende communicatie voor de organisatie voorbereid.

Aan het begin van de coronacrisis is in het cmt direct een routekaart ontwikkeld als leidraad voor het te voeren beleid. Op basis daarvan kon gemakkelijk in de organisatie worden geschakeld bij wijziging van de geldende maatregelen. Helaas is daarbij de fase van 'het nieuwe normaal' in 2020 niet meer bereikt en moest van de basisplusfase toch weer worden teruggeschakeld naar de basisfase door de nieuwe lockdown. Communicatie over de maatregelen en het gevoerde beleid vroeg intern en extern veel zorgvuldigheid en aandacht. Er is bijvoorbeeld een communicatieomgeving ingericht waar steeds het actuele nieuws over de coronaontwikkelingen (het coronaportaal) kon worden gepubliceerd. De routekaart verschaftte helderheid over de voorschriften in de verschillende fasen.

ROUTEKAART WAT KAN WANNEER?

MOGELIJKHEDEN BINNEN RIVM RICHTLIJNEN:	VOORBEREIDINGSFASE TOT 15 JUNI	BASISFASE VANAF 15 JUNI	BASISPLUSFASE VOORALSNOG VANAF 21 AUGUSTUS	HET NIEUWE NORMAAL VOORALSNOG VANAF 26 OKTOBER
Digitaal onderwijs	✓	✓	✓	✓
Onderwijs in praktijksituaties		✓	✓	✓
Onderwijs op locatie			✓	✓
Examinering diplomakandidaten dit kalenderjaar	✓	✓	✓	✓
Examinering		✓	✓	✓
Diplomerings	✓	✓	✓	✓
Live contact voor studenten in een kwetsbare positie	✓	✓	✓	✓
Live contact met zorgdecaan				✓
Openstelling Sportweg Doetinchem voor studenten zonder goede thuisstudeerplek	✓	✓	✓	✓
Openstelling OLC Groenle voor studeren met begeleiding		✓	✓	✓
Ontzorgen openbaar vervoer, daar waar mogelijk met eigen vervoer		✓	✓	✓
Internationale studie(reis)aanvragen			✓	✓
Thuiswerken voor medewerkers	✓	✓	✓	✓
Werkzaamheden t.b.v. kritische bedrijfsvoering op locatie	✓	✓	✓	✓
Alle werkzaamheden t.b.v. bedrijfsvoering op locatie				✓

SAMEN TEGEN CORONA!

ZO DOEN WE DAT IN DE ACHTERHOEK



Coronacrisis en partnerschap

In dit coronajaar hebben we elkaar in de regio op meer manieren geholpen om de problemen het hoofd te bieden.

Vanuit organisaties in de regio werd een beroep gedaan op de inzet van studenten in de zorg die overbelast was door de coronaontwikkelingen. Daaraan kon goed gehoor gegeven worden. Studenten van de opleidingen Verpleging en verzorging werden met succes ingezet in een zorghotel, en in thuiszorg en verpleeghuizen in de regio.

Daarnaast is er een initiatief geweest om communicatie over maatregelen rond corona (de 'signing') in vormgeving af te stemmen, voor een grotere herkenbaarheid bij onze stakeholders. Daarnaast zijn

bijvoorbeeld ook met hogescholen Saxion, HAN en Iselinge afspraken gemaakt over een soepele doorstroomregeling voor studenten die door corona een vak misten.

Natuurlijk herkennen we ook knelpunten die zijn ontstaan door de coronapandemie:

- huidige studenten die willen diplomeren, maar door gemist onderwijs en gemiste beroepspraktijkvorming te maken hebben met hiaten in kennisvaardigheden en die dus reparatie nodig hebben.
- studenten die studievertraging hebben opgelopen, waardoor er een ophoping ontstaat van de studentenaantallen (wel instroom vanuit VO en minder uitstroom als wij niet volledig kunnen diplomeren). Hierdoor kan een capaciteitsprobleem ontstaan, zowel personeel gezien als wat huisvesting betreft.
- blijvend hoge werkdruk als een direct gevolg van de grote veranderingen die door corona gevraagd worden, in combinatie met deels inefficiënte processen. Daarnaast is er soms door de ontwikkelingen een mismatch ontstaan tussen de gewenste en aanwezige kwaliteit en kennis van de medewerkers.
- internationalisering (en de financiering daarvan) staat nu door corona en door politieke verschuivingen onder druk. Daarmee dreigt een pareltje binnen ons onderwijs verloren te gaan.

Daarnaast weten we dat we in de jaren 2021 en 2022 additionele incidentele middelen ontvangen in verband met de effecten van COVID-19.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is een belangrijk uitgangspunt in het gevoerde beleid van het Graafschap College. We hechten er waarde aan om vanuit goed rentmeesterschap de school goed door te geven aan de generaties na ons. Dit doen wij vanuit integratie van duurzaamheid in onze bedrijfsvoering en opleidingen. In 2020 is hieraan integraal uitwerking geven met het plan 'Duurzaam doen!', als vervolg op de uitgevoerde energiemanagementscan in najaar 2019.

Op hoofdlijnen gaat het om de volgende vier kenmerken van duurzaamheid als basis voor ons beleid:

- **Klimaatbestendig:** reduceren van de uitstoot van broeikasgassen, waaronder CO₂.
- **Energieneutraal:** overstappen van fossiele brandstoffen op onuitputtelijke en schone bronnen.
- **Circulair:** bedrijfsvoering waar grondstoffen, materialen en producten zo beperkt mogelijk ingezet worden en op een zo hoogwaardig mogelijke manier hergebruikt worden en waar bomen en planten (die CO₂ in zuurstof omzetten) volop aanwezig zijn.
- **Sociaal-economisch:** goed en inclusief onderwijs, met oog voor de zwakkeren in de samenleving en voor mensenrechten.

Voor de verduurzaming van de organisatie zijn de volgende speerpunten gekozen:

- **Reductie energieverbruik** en CO₂-uitstoot
- **Afval:** reduceren, scheiden, hergebruiken
- **Vervoer:** minder verplaatsingen, minder autokilometers, omzetten naar milieuvriendelijke kilometers
- **Groen:** een circulaire bedrijfsvoering met letterlijke en figuurlijke vergroening. Meer planten en bomen in en rond de gebouwen, waardoor een meer prettige en gezonde werk- en leeromgeving ontstaat en CO₂ wordt omgezet in zuurstof

De duurzaamheidsdoelen worden in de komende jaren verankerd in het curriculum van alle opleidingen en in allerlei programma's, projecten, werkzaamheden. Zo zijn bijvoorbeeld in 2020 verbeteringen doorgevoerd bij de 'giveaways' door biologisch afbreekbare materialen te gebruiken.

In de zomer van 2020 is gestart met een ingrijpende verduurzaming van het pand aan de J.F. Kennedylaan, als onderdeel van de strategische huisvestingskoers 2020-2030. 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 van de huisvesting wordt in de komende 5 tot 7 jaren gefaseerd uitgevoerd.

Strategische voortgang

Eén GC

Wij bundelen de krachten van de hele organisatie.

Op weg naar één Graafschap College waarin de belangrijkste processen vanuit eenheid en afstemming zijn vormgegeven, zijn in 2020 een aantal belangrijke stappen gezet.

Na evaluatie van het project Bedrijfsvoering⁺ en het maken van de laatste hieraan gerelateerde keuzes is het project afgerond. Dit betekent dat de sectoren Dienstverlening en Ontwikkeling nu hun definitieve vorm hebben gekregen.

Een belangrijke mijlpaal was in 2020 de inrichting van het Servicepunt Faciliteiten en Huisvesting, waar alle dienstverlening op het gebied van faciliteiten en huisvesting wordt gecoördineerd en uitgevoerd. Na een intensief traject van inventarisatie van processen, inrichting en training is op 1 december het *Servicepunt Faciliteiten & Huisvesting* live gegaan. Dit is de eerste grote stap naar een klant- en vraaggerichte vorm van ondersteuning van het onderwijs. Het Servicepunt wordt in het komende jaar verder uitgebreid met ICT-diensten. Doordat alle storingen, aanvragen, bestellingen en andere meldingen voortaan op één punt verzameld worden, is de afhandeling van een melding uniform ingericht en niet meer afhankelijk van één persoon of locatie. Het Servicepunt stelt de gebruiker centraal, zorgt voor een eenduidig aanbod, voor continuïteit en voor verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening. Zo draagt het Servicepunt in belangrijke mate bij aan de doelstelling van één Graafschap College.

Een andere belangrijke stap is gezet met de inrichting van de centrale projectadministratie, door de teams Financiën en Inkoop en Concern Control, waarin via een eenduidige wijze van registreren en administreren alle projecten binnen het Graafschap College bij elkaar komen en beheerd worden op basis van uniforme voorschriften.

De verduurzaming van locatie J.F. Kennedylaan is op een aantal onderdelen gerealiseerd. Bij de verbouw is bij de inrichting van ruimtes en de daarbij gebruikte materialen gekozen voor oplossingen die passen in de duurzaamheidsgedachte en die de locatie geschikt maken voor hybride, innovatief en gepersonaliseerd onderwijs. Flexibiliteit in ruimtegebruik is daarbij belangrijk.

Scholing 'on the job' kenmerkte de professionalisering in 2020. Corona veroorzaakte voor de meesten een sprong in het diepe ten aanzien van digitalisering van het onderwijs. Daardoor was er grote vraag naar praktische ondersteuning bij het vormgeven van lessen, werkoverleggen en (team)vergaderingen. Team I&I en het programma STRAX zijn hierbij van grote waarde geweest. De scholing rond examinering stond met name in het teken van het goed inrichten en uitvoeren van processen en het hiermee borgen van de kwaliteit van de resultaten. Een onderdeel van professionalisering waarop vertraging is opgelopen is het leiderschapstraject.

Het benutten van de scholingsvouchers heeft, mede door corona, vertraging opgelopen. Aan het einde van 2020 is bijna 30% van de vouchers toegekend. Dit leidt ertoe dat we in 2021 naast het benutten van de scholingsvouchers inzetten op uitbreiding van het door het GC aangeboden scholingsaanbod, bijvoorbeeld voor teamtaakhouders examinering, I-coaches en leidinggevendenden.



Pluspunt



Een van de meest in het oog springende activiteiten van Samen.Leren.Delen. is de jaarlijkse *medewerksdag* in januari. Op deze tweede medewerkersdag ontmoetten ongeveer 700 medewerkers elkaar. Ruim 100 collega's verzorgden leer- en deelsessies of waren betrokken bij de organisatie.

Partner

Wij zijn een betrouwbare partner.

Omdat het doel 'betrouwbare partner (in de regio)' met name betrekking heeft op *hoe* we zaken aanpakken en niet zo zeer *wat*, kiezen we er in 2021 voor om 'partner' te vervlechten in de andere strategische lijnen.

De nadere toelichting op onze partnerschappen, horizontale dialoog en de resultaten hiervan, zijn beschreven onder [Samen.Leren.Delen](#). In deze partnerschappen werken we aan sterke doorlopende leerlijnen en zijn we actief betrokken bij de regionale ontwikkelingen zoals de Regio Deal en de Achterhoek Board.

Onze activiteiten voor nieuwkomers zijn in 2020 onder druk komen te staan door grote onzekerheid over de financiering. Toch is het onderwijs gecontinueerd vanuit onze maatschappelijke opdracht aan deze kwetsbare groep. Bij niet verbeteren van de financiering zullen de activiteiten van Taalschool afgebouwd worden in 2021.

Het lukt ons nog niet om de wettelijke doelstelling in het kader van de participatiewet te behalen. Wel zien we een lichte stijging ten opzichte van 2019. Wij realiseren over 2020 36,5% van de doelstelling.



Vanaf september 2020 werkt het Graafschap College vanuit de sector Zorg, Welzijn & Sport en de sector Techniek & Informatica in samenwerking met partners in de regio mee aan de *Technologie en Zorg Academie* (TZA) bij het CIVON in Uft, waar professionals kennismaken met ontwikkelingen gericht op behoud van zelfstandigheid en zelfredzaamheid in de thuissituatie. De TZA is ontstaan uit een samenwerkingsverband van diverse partners in de Achterhoek (zorgorganisaties, het Graafschap College, het zorgkantoor en de werkgeversvereniging voor Zorg en Welzijn). De producten die door de TZA ontwikkeld worden, gaan de regio in via de Infotruck, een tentoonstellingsunit en via een online uitleenservice. Daarnaast biedt de TZA-Achterhoek online modules en keuzedelen voor studenten aan op het gebied van zorgtechnologie en draagt daarmee bij aan de kennisontwikkeling van zorg en technologie in de regio.



In 2020 is op initiatief van het Graafschap College met Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN), Saxion en het regionale bedrijfsleven de ontwikkeling van het *Grensland College* gestart. Doel van het Grensland College is om snel te kunnen schakelen tussen onderwijs en de behoefte op de arbeidsmarkt. Daartoe worden tweejarige praktijkgerichte hbo-opleidingen, de zogeheten Associate degree (Ad)-opleidingen, ontwikkeld. De opleidingen zijn bedoeld voor Nederlandse en Duitse afgestudeerde mbo-studenten en werkenden. Vanuit het voormalige raadhuis van Winterswijk én bij werkgevers en innovatiecentra zoals CIVON, worden lessen verzorgd. Theorie en praktijk worden zo sterk verbonden. De eerste opleidingen starten in september 2021. Het doel is uit te groeien naar negen opleidingen in september 2024.

Leven lang ontwikkelen

Wij stimuleren een leven lang ontwikkelen door duurzaam en inclusief leren mogelijk te maken in een gezond leerklimaat.

In 2020 is (op bescheiden schaal en minder dan voorzien) verder gewerkt aan het programma Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Daarbij is vooral gewerkt aan het vertalen van de visie en missie op het gebied van LLO naar een implementatieplan en de voorbereiding van aanbodontwikkeling. Aan het eind van 2020 zijn de doelstellingen op het gebied van LLO voor de komende jaren in aangescherpte vorm vastgesteld. In elke sector is een relatiebeheerder aangesteld die speciaal aandacht besteedt aan aanbodontwikkeling van LLO-trajecten in afstemming met het werkveld in de sector. De groei in bedrijfsgerichte trajecten die voorzien was, is nog achtergebleven. Wel zien we landelijk en in de regio steeds meer aandacht voor (door corona noodgedwongen) omscholing. Zo is het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling gestart dat vouchers uitgeeft aan werkenden voor om-, bij- en nascholing. De grootste vraag komt op dit moment uit de sectoren techniek en zorg (meer hierover in het hoofdstuk Onderwijs en resultaten, onder Opleidingen). De uitdaging ligt in het verbreden van de vraag vanuit de andere sectoren en het beter positioneren van het Graafschap College als aanbieder van niet bekostigd onderwijs voor werkenden.

Het programma STRAX (onderwijsinnovatie met ICT) heeft de wind in de zeilen gehad door de noodgedwongen overschakeling naar online lesgeven en thuiswerken. De uitstekende infrastructuur maakte snel overschakelen mogelijk en met name in de eerste lockdownperiode is veel ingezet om alle medewerkers en studenten te voorzien van middelen om vanuit huis te kunnen werken en studeren. Voor de zomervakantie zijn 150 laptops uitgeleend aan studenten en na de zomer is dit aangevuld met nog 50 extra laptops. De overstap naar online lesgeven is krachtig ondersteund door het Office 365-team, dat met name in de eerste weken dag en nacht bereikbaar was. Ook zijn I-coaches en innovatiemedewerkers aangesteld in de onderwijssectoren om hun collega's binnen de sector te ondersteunen. HIP onderwijs heeft op verschillende manieren verder vorm gekregen. De toegenomen digitalisering van het onderwijs bood extra mogelijkheden tot het personaliseren van het onderwijsprogramma. Meerdere onderwijsteams ontwikkelden creatieve mogelijkheden om toch onderwijs te kunnen verzorgen in een hybride omgeving daar waar de stagemogelijkheden terugliepen of zelfs helemaal stokten.

In 2020 zijn geen activiteiten ondernomen om onze alumni in beeld te krijgen en te houden. Het belang van goed contact met onze alumni wordt niet onderschat, zeker in het licht van LLO, maar door het gebrek aan een effectieve aanpak is dit een ambitie die in de volgende strategische periode weer opgepakt gaat worden.

In 2020 vond een herijking van het beleid "onderwijsinnovatie door innovatiedocenten" plaats. Bekrachtigd is dat de innovatiedocent toegepast (wetenschappelijk) onderzoek verricht en/of ontwikkelt en onderwijsinnovaties implementeert die toegepast kunnen worden in het onderwijs van het Graafschap College breed of specifieke opleidingen daarvan. De aansluiting bij en de toepasbaarheid in het onderwijs wordt geborgd door de combinatie 2 dagen onderzoek en minimaal 2 dagen betrokkenheid bij lesgevende taken.

Innovatiedocenten zijn er ter versterking van de strategische koers. Daarom komen uitsluitend innovatiethema's die de strategische ambities versterken in aanmerking voor goedkeuring. Het nadenken over en het kiezen van een innovatieonderwerp kan overal starten, bijvoorbeeld in een docententeam of bij het imt. De aanvraagprocedure en de besluitvorming vindt daarentegen altijd op GC niveau en binnen GC-kaders plaats.

Waar het gaat om het ontwikkelen van de professionele innovatierol en de begeleiding die hiervoor nodig is (intern en extern) vallen alle innovatiedocenten en het budget dat hiermee gemoeid is onder de verantwoordelijkheid van de programmadirecteur STRAX. Dit betreft bijvoorbeeld onderzoek-,

implementatie-, evaluatie-, project- en communicatiekennis en vaardigheden en begeleiding van externen.

Innovatiedocenten met een project dat GC-brede impact heeft, leggen verantwoording af over de resultaten, de voortgang en de inzet en bekostiging van de daarbij behorende activiteiten, aan de programmadirecteur STRAX die resultaatverantwoordelijk is namens imt. Innovatiedocenten met een opleidings specifiek innovatieproject leggen verantwoording af over de resultaten, de voortgang en de inzet en bekostiging van de daarbij behorende activiteiten aan de desbetreffende sectordirecteur onderwijs.

In 2020 zijn er drie innovatiedocenten actief binnen het Graafschap College en zijn er twee vacatures voor deze functie in voorbereiding.



Pluspunt



Team Ontwikkelkracht is in het leven geroepen om met elkaar de schouders te zetten onder de ontwikkeling van onderwijs dat aansluit bij de eisen van de tijd van nu. Digitalisering, 21 - eeuwse vaardigheden, hybride, innovatief, gepersonaliseerd en creatief – hoe kunnen we dit vertalen naar concreet handelen in de klas? Tien medewerkers hebben deze uitdaging met elkaar opgepakt.



Het *programma STRAX* heeft in 2020 een grote rol gespeeld in het aandragen van ideeën en uitwerken van technische mogelijkheden voor het online onderwijs, waar we sneller in terecht zijn gekomen dan we in 2019 zagen aankomen. Door de pandemie kon ICT niet meer losgezien worden van onderwijs en is er met name aandacht besteed aan het op zo hoog mogelijk niveau krijgen van het online onderwijs.

Euregio

Wij bevorderen het geluk en de ontwikkelingsmogelijkheden in de (Eu)regio door ons opleidingsaanbod.

Internationalisering

Het afgelopen jaar was op geen enkele manier vergelijkbaar met andere jaren als het gaat om internationaliseringsactiviteiten. De coronacrisis maakte een voortijdig einde aan vele plannen, afspraken en initiatieven, de mobiliteit over de grens van onze (Eu)regio en ons land stakte abrupt en er moest worden gebouwd aan nieuwe vormen van samenwerken, bijeenkomen en van elkaar leren. Er werd gevraagd ons internationaal aan te passen aan een geheel nieuwe werkelijkheid. Binnen twee weken moesten alle studenten die in het buitenland verbleven worden teruggehaald. Het vervolgorderde plan om een internationale week te organiseren moest helaas worden geschrapt.

Toch is het gelukt om in 2020 belangrijke bestaande internationale samenwerkingsverbanden levend te houden en ook om creatieve nieuwe vormen van uitwisseling te realiseren. De afstemming tussen betrokkenen bij internationalisering landelijk werd daarbij belangrijker dan ooit, omdat collectief naar nieuwe oplossingen gezocht moest worden, ook om de subsidiebedragen binnen de plotselinge beperkingen toch goed te benutten. In dat verband was het waardevol om als Graafschap College in 2020 te participeren in het platform voor coördinatoren internationalisering van de MBO Raad. De impact van de coronapandemie maakte in een keer duidelijk hoe belangrijk een betrouwbare centrale registratie van internationale activiteiten is voor een goede afhandeling van 'calamiteiten'. Dit systeem werd in 2020 versneld administratief ingericht en in gebruik genomen. Internationalisation@home (uitwisseling in het -digitale- klaslokaal) werd in 2020 verder ontwikkeld, bij gebrek aan de mogelijkheid om daadwerkelijk over de grens te kijken.

Interreg-project Leren zonder grenzen

Het project Leren zonder grenzen voorziet in een grote behoefte aan euregionale samenwerking in het bedrijfsleven en bij docenten. Maar het jaar 2020 liep anders dan verwacht. Het project – dat bestaat uit zowel kortetermijnprojecten als langlopende uitwisselingen – kon in 2020 niet worden afgerond zoals gepland was, maar heeft verlenging gekregen in ieder geval tot en met augustus 2021. Ook hier is vooral ingezet op virtueel contact met de partners.



Pluspunt



Het Graafschap College nam in 2020 deel aan zes *Key Action 2 projecten*. De activiteiten hebben grotendeels online plaatsgevonden. Fysieke onderdelen van de projecten zijn vooruitgeschoven in de tijd waar dat mogelijk was.

- Automotive on a Y-junction (penvoerder) met meer dan 100 deelnemers – gericht op de grote ontwikkelingen in de automotive sector en de gevolgen hiervan voor studenten en docenten
- Quali4All – gericht op het delen van best practices in het beroepsonderwijs
- Marketing through Europe – ontwikkeling van competenties en soft skills in de internationale commerciële en financiële sector
- EDU-VET – creëren van online leeromgevingen voor de Europese metaalindustrie

- Shaker – gericht op het stimuleren en aantrekkelijker maken van opleidingen en beroepen in zorg en welzijn
- DIOS (partner) – gericht op de ontwikkeling van een didactisch innovatielab voor ontwikkeling van AR, VR 360° video's, IoT en 3D-printen, in samenwerking met bedrijven. Dit KA2-project is gekoppeld aan STRAX.

Basis op orde

Examinering heeft in 2020 'op één' gestaan. Om de meerjarige zorgen die er waren rond examinering en de examenorganisatie aan te pakken heeft het imt het kernteam herstelplan examinering ingesteld. Zij trokken de brede implementatie van het herstelplan examinering voor de gehele organisatie en realiseerden met de betrokkenen de volgende punten:

- de inrichting en versterking van sectorale examencommissies in de sectoren Techniek & Informatica en Zorg, Welzijn & Sport
- versterking van de examencommissies Economie & Dienstverlening, vavo en Entree
- inrichting en versterking van de examenbureaus
- inrichting kwaliteitsborging van de diplomadossiers en uitvoering van een 100%-controle op de diplomadossiers
- inrichten van de Procesarchitectuur Examinering voor het Graafschap College
- ondersteuning bij en sturing op de uitvoering van de herstelplannen van de opleidingen die in het vierjaarlijks onderzoek een onvoldoende hadden op het gebied Examinering en diplomering
- ondersteuning bij de voorbereidingen op het herstelonderzoek in oktober – december 2020

Daarnaast is veel aandacht uitgegaan naar het goed organiseren van de aangepaste examinering in coronatijd. Het cmt en het kernteam droegen zorg voor vertaling van de richtlijnen van de overheid naar het Graafschap College. Dit heeft onder andere geresulteerd in doorgang van de diplomeringsrondes vlak voor de zomer en zeer beperkte vertraging bij een tweetal onderwijsteams waardoor hun diplomering vlak na de zomervakantie terecht kwam.

De urgentie tot het verbeteren van onze examinering is breed gevoeld. Door heldere sturing op dit onderwerp en grote inzet van alle betrokkenen is examinering nu collegebreed van voldoende niveau en wordt er in de komende tijd gewerkt aan vereenvoudiging en bestending van de ontwikkelde werkwijzen.



Pluspunt



Door corona zag de diploma-uitreiking voor studenten er dit jaar anders uit dan voorgaande jaren.

Zo was er bijvoorbeeld een drive-in diploma-uitreiking bij alle opleidingen van de sector Economie & Dienstverlening. Alle kandidaten konden, met maximaal drie genodigden in één auto, op een van tevoren vastgestelde dag en tijd hun diploma ophalen.



In de sector Zorg Welzijn & Sport werden diploma-uitreikingen aan huis verzorgd. Op een feestelijke manier brachten docenten op veilige afstand het diploma coronaproof thuis.

Ontwikkelingen interne en externe kwaliteitszorg

De triaalcyclus

In triaalcyclusgesprekken tussen bestuur en sectordirecteuren wordt rekenschap afgelegd over de (strategische) activiteiten en behaalde resultaten. De triaalcyclus gaat uit van kalenderjaren, heeft een vast ritme en bestaat uit drie gesprekken. In het eerste gesprek van februari/maart wordt teruggekeken op en rekenschap afgelegd over het voorafgaande kalenderjaar en de stand van zaken in het lopende schooljaar besproken. In het tweede gesprek (juni) wordt aandacht besteed aan strategische onderwerpen en plannen, organisatieontwikkeling. In het derde gesprek (oktober) staan steeds, naast de voortgang in de uitvoering, ook de (team)plannen en de begroting voor het komende jaar centraal.



Voorafgaand aan de triaalgesprekken hebben de sectordirecteuren met hun eigen sectormanagementteam het gesprek over de voorafgaande periode en wordt ook daar gereflecteerd op de behaalde resultaten. De aangeleverde reflectie en diverse rapportages m.b.t. financiën en personeel vormen de basis voor het triaalgesprek. De teamplannen die in de verschillende teams worden gemaakt, vormen ook jaarlijks onderwerp van gesprek in de triaalgesprekken tussen cvb en sectordirecteuren. Op deze wijze zijn alle verschillende verantwoordelijkheden betrokken bij de triaalcyclus en de interne reflectie op doelen en resultaten.

In 2020 hebben de triaalgesprekken gewonnen aan diepgang en effectiviteit, onder meer door meer aandacht te besteden aan het gebruik van een richtinggevend format voor de inhoud van de gesprekken. In 2020 is gestart met het betrekken van de sectormanagers bedrijfsvoering (naast de sectordirecteuren) bij de gesprekken met het bestuur. Het team concerncontrol heeft steeds voorafgaand aan de gesprekken op basis van analyse verdiepende vragen meegegeven. Dit alles heeft het niveau van reflectie in de gesprekken verbeterd.

In 2020 is de strategiematrix die op instellingsniveau gebruikt wordt om doelen, acties en resultaten te monitoren verder verfijnd. We merken dat we daarin steeds leren en steeds beter in staat zijn om systematisch vanuit plannen terug te kijken, te reflecteren en de plannen bij te stellen.

Taakprofielen kwaliteitszorg m.b.t. onderwijskwaliteit

In het jaar 2020 is de inrichting van de interne kwaliteitszorg rond het onderwijs verder geüniformeerd door taakprofielen vast te stellen voor de medewerkers die zich bezighouden met (onderwijs)kwaliteit. Daarbij is op verschillende niveaus een taakprofiel vastgesteld en zijn op al deze niveaus medewerkers nu op een eenduidige manier met deze taken belast en werken zij daarin samen:

- het taakprofiel teamtaakhouders onderwijskwaliteit voor de docenttaak met de focus onderwijskwaliteit binnen het team
- het taakprofiel beleidsadviseur onderwijskwaliteit voor de adviseur op kwaliteitszorg vanuit het team O&I
- het taakprofiel sectoradviseur onderwijskwaliteit voor de adviseur binnen de smt's van de onderwijssectoren.

In 2020 is een eenduidige benoemingsprocedure vastgesteld voor de sectoradviseurs onderwijskwaliteit. Deze zijn nu in alle onderwijssectoren aangesteld. Het taakprofiel van de adviseur onderwijskwaliteit binnen het team concerncontrol wordt in 2021 uitgewerkt.

Tevredenheid van studenten

Begin 2020 is het tweejaarlijkse JOB tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De inhoudelijke verschillen tussen de vragen van 2020 en de voorgaande edities maken dat het nauwelijks mogelijk is om een meerjarenvergelijking te maken. Voor 24 vragen die wel vergeleken kunnen worden met de vorige keer geldt dat de tevredenheid bij 18 vragen lager is dan in 2018 en bij 6 vragen hoger. De respons was met 51,4%, ruim 7% lager dan in 2018. Landelijk lag de respons ook lager dan in voorgaande jaren (tussen de 44% en de 82,1%).

Op 24 vragen na, is er moeilijk of geen vergelijking te maken met voorgaande afnames door de wijzigingen die in de vragenlijst zijn aangebracht.

Bij twee clusters ligt de tevredenheid van onze studenten hoger dan het landelijk gemiddelde; niet verrassend het cluster 'Omgeving, sfeer en veiligheid' en het cluster dat in voorgaande afnames niet onderscheiden werd; 'Stage (bol) | leerbedrijf'.

Clusterscore	Graafschap College	Landelijk gemiddelde
Onderwijs en begeleiding	3,3	3,3
Informatie	3,0	3,0
Omgeving, sfeer en veiligheid	3,7	3,6
Lesmateriaal en toetsen	3,1	3,1
Stage (bol) school	3,1	3,1
Stage (bol) leerbedrijf	3,9	3,8
Werkplek (bbl) school	3,4	3,4
Werkplek (bbl) werkplek	4,0	4,0

Tabel 1 Overzicht scores op thema Job Monitor 2020

Een aantal uitkomsten van de JOB is goed herkenbaar, met name de waardering voor de (persoonlijke) begeleiding, sfeer, kwaliteit, leerplezier, keuzemogelijkheden, kantine. Andere uitkomsten zijn minder positief dan gehoopt. De zaken waarover minder tevredenheid is raken vooral aan informatie en communicatie richting de studenten.

Het beeld van de tevredenheid is per sector verschillend. De studenten van Educatie & Participatie (125 respondenten) zijn het meest tevreden. Opvallend hierbij is dat de tevredenheid van de bbl-ers over begeleiding door het leerbedrijf gelijk is aan de begeleiding door school. Bij de andere sectoren (en ook landelijk) zien we dat de tevredenheid over de begeleiding door het leerbedrijf over het algemeen groter is dan die over de begeleiding door school.

De studenten bij Techniek & Informatica (1177 respondenten) zijn over de meeste onderwerpen bovengemiddeld tevreden. Voor de sector is de begeleiding van de bbl-ers door school een aandachtspunt.

Economie & Dienstverlening (1706 respondenten) en Zorg, Welzijn & Sport (2046 respondenten) ontlopen elkaar niet veel in de resultaten. Studenten van E&D zijn iets meer tevreden over 'Lesmateriaal en toetsen' en de studenten van Z,W&S zijn tevredener over hun 'Omgeving, sfeer en veiligheid' en de begeleiding door school op de werkplek (bbl).

Tevredenheid van praktijkopleiders

De praktijkopleiders van het Graafschap College zijn met eenzelfde eindwaardering als over 2019 en nog steeds gelijk aan de landelijke eindwaardering, iets minder tevreden geworden in het afgelopen jaar. Dit komt het sterkst tot uiting in de tevredenheid over de begeleiding tijdens en de uitvoering van de bpv. Wat hier eventueel de invloed van corona is, is niet in beeld.

Van de 3358 uitgenodigde praktijkopleiders hebben 775 personen de vragenlijst ingevuld. Dit geeft een respons van net iets meer dan 23%. Landelijk ligt het responspercentage op ruim 20%.

Samenvatting ²	Praktijkopleiders Graafschap College	Praktijkopleiders Landelijk
Eindwaardering	7,5	7,5
Voorbereiding	75,9%	74,1%
Afspraken	88,2%	86,9%
Begeleiding	64,7%	65,1%
Uitvoering	86,4%	86,6%
Probleemoplossing	74,4%	71,8%

Tabel 2 Samenvattend oordeel praktijkopleiders Graafschap College 2020³

Onderwijs en resultaten

Visie op onderwijs

Studenten helpen met een volgende stap is de basisdoelstelling van waaruit gewerkt wordt. Om met het onderwijs goed aan te sluiten op de snelle veranderingen van de maatschappij en in het werkveld, werken de onderwijsteams aan hybride, innovatief en gepersonaliseerd onderwijs. Deze drie elementen vormen de kern van onze onderwijsvisie.

Hybride

Wanneer we binnen het Graafschap College spreken over een hybride leeromgeving, dan gaat het over een leeromgeving 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 (en 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.

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.

² De percentages in de tabel geven weer welk deel van de praktijkopleiders het eens of helemaal eens waren met de stellingen die onder het betreffende onderwerp vallen.

³ Bron: SBB online rapportage BPV Monitor, d.d. 3 maart 2021



Vanuit de onderwijsvisie zijn in 2020 de zeven beloftes aan de student ontwikkeld. Deze beloftes zijn verder uitgewerkt in de (op onderwijsteams gerichte) handreiking 'De start van een nieuwe onderwijskundige periode in het MBO'. Deze handreiking geeft handvatten voor de inrichting van het onderwijs en geeft aan wat het programma STRAX aan ondersteuning kan bieden. Hierbij is het vertrekpunt het onderwijs zoals we dat kunnen vormgeven binnen de coronamaatregelen. Via Ontwikkelkracht, een team bestaande uit twee docenten uit elke onderwijssector en twee medewerkers uit de sector Dienstverlening als projectleiding, werken we aan implementatie van HIP onderwijs en de zeven beloftes aan de student.

DE 7 BELOFTES

AAN ONZE STUDENTEN

WE BELOVEN JE ...

met betrekking tot de basisplusfase

HYBRIDE ONDERWIJS

- ... maximale samenwerking met het werkveld en de praktijk om je onderwijs te verrijken.
- ... periodiek een online samenwerkingsmoment met je bpv- begeleider en je begeleidend docent tijdens je beroepspraktijkvorming.

INNOVATIEF ONDERWIJS

- ... 'mediawijs' te maken door maximale inzet van digitale hulpmiddelen inclusief begeleiding.
- ... dat je lessen op onze locaties in grotere tijdsblokken worden gepland van tenminste drie aaneengesloten klokuren.

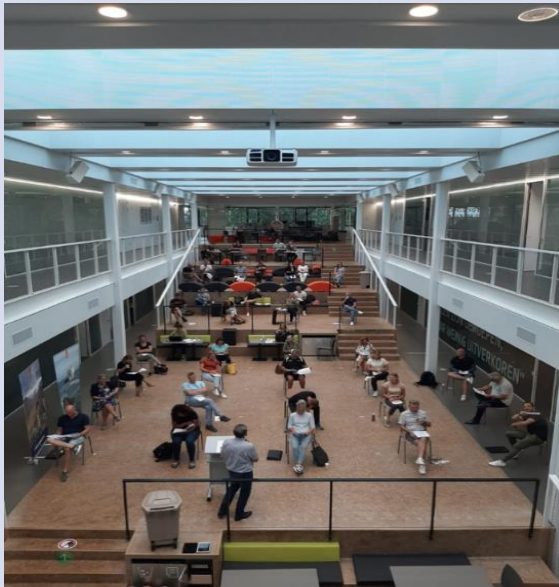
GEPERSONALISEERD ONDERWIJS

- ... de veiligheid en nabijheid van kleine studieloopbaangroepen (maximaal 16 studenten) waarbij je geregeld zowel online als offline gesprekken hebt met elkaar en met je slb'er.
- ... dat we met iedere student die eind augustus (weer) gaat beginnen bij het Graafschap College vóór de start van het studiejaar 2020-2021 persoonlijk contact hebben.
- ... dat we studenten die eind augustus a.s. nieuw starten als student bij het Graafschap College met extra aandacht gaan ontvangen.

Onderwijsorganisatie in coronatijd

De coronamaatregelen hebben het onderwijs in 2020 ingrijpend veranderd. Steeds is (in afstemming met het crisismanagementteam en de servicedocumenten vanuit overheid en MBO Raad) binnen de gegeven omstandigheden gezocht naar ruimte om het onderwijs zo goed mogelijk doorgang te laten vinden. We hebben daarbij onderscheid gemaakt tussen de 'basisfase' en de 'basisplusfase', waarbij

in de basisplusfase meer ruimte was voor fysieke lessen en ontmoetingen met docenten, studiebegeleiders en decanen. Docenten zijn extra ondersteund om de digitale middelen die voorhanden waren zo goed mogelijk in te zetten. Studenten die door beperkte middelen niet de beschikking hadden over een laptop kregen een leenlaptop.



Een coronaproof startmoment in september 2020 op de locatie Sportweg.

Locatie Sportweg werd gedurende de sluiting van de overige gebouwen ook gebruikt als locatie waar kwetsbare studenten toch op school konden studeren.

Portfolio

Het Graafschap College heeft een doelmatig opleidingsaanbod dat aansluit op de wensen en behoeften van (potentiële) studenten en regionale bedrijven en instellingen. Het college van bestuur beslist jaarlijks in het cvb-overleg over wijzigingen in het portfolio.

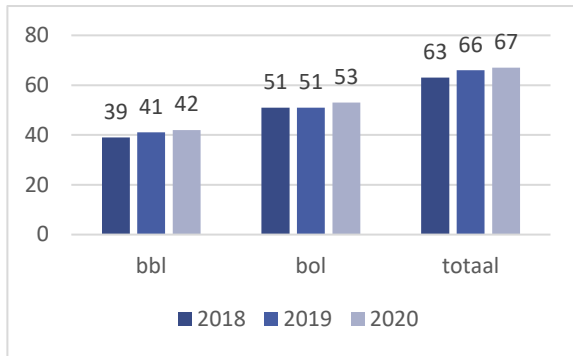
Het Graafschap College volgt aan de hand van doorlopende analyses de ontwikkelingen op de regionale en landelijke arbeidsmarkt en past indien nodig het portfolio daarop aan. Tegelijkertijd wordt ook rekening gehouden met de vrije keuzemogelijkheden van studenten en de doorstroom naar het hbo. Niet voor niets hebben wij als mbo een drievoudige kwalificatieplicht: opleiden in het kader van burgerschapsvorming, opleiden voor de arbeidsmarkt en opleiden voor doorstroom naar het hbo.

In 2020 waren er geen bijzondere ontwikkelingen m.b.t. het portfolio en macrodoelmatigheid.

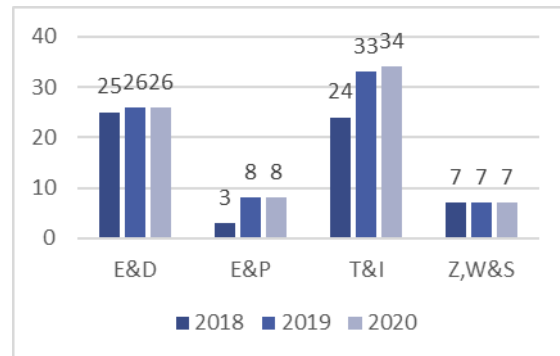
Opleidingen

Het Graafschap College biedt beroepsopleidingen aan via de beroepsopleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) 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 2020 werden in al deze sectoren samen 67 beroepsopleidingen verzorgd, dit betekent één opleiding meer dan in 2019.

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



Figuur 1 Aantallen beroepsopleidingen



Figuur 2 Beroepsopleidingen verdeeld over de sectoren

Naast de beroepsopleidingen biedt het Graafschap College ook de mogelijkheid om via het vavo een vmbo-, havo- of vwo-diploma of -certificaat te behalen. Bij de Taalschool kunnen nieuwkomers werken aan hun inburgering. Daarnaast kunnen volwassenen binnen het Taalhuis Achterhoek (een samenwerking tussen het GC en de vier regionale bibliotheken) hun niveau op rekenen, Nederlands, schrijven en/of digitale vaardigheden op peil brengen en eventueel met een toetsing laten erkennen.

Cursussen en (niet bekostigde) opleidingstrajecten

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

In 2020 is een verschuiving waarneembaar van niet-bekostigd onderwijs naar meer instroom in reguliere bbl-trajecten, soms na een start via Graafschap Opleidingen. Hiermee zorgt Graafschap Opleidingen voor spin off voor de (reguliere) bbl-opleidingen. Er is hiermee minder omzet gerealiseerd via Graafschap Opleidingen en een lichte groei bij de reguliere bbl waarneembaar. De inzet van relatiebeheerders 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 2020 is het onderwijs aan 23+-studenten daarmee in omvang toegenomen. 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 met diverse mbo-certificaten, zoals 'Basisvaardigheden metaalbewerken' en 'Meewerken in de productie'. De introductie van mbo-certificaten is één van de maatregelen om een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Studenten in het niet-bekostigd mbo-onderwijs kunnen een deel van een mbo-opleiding volgen, gericht op het behalen van een keuzedeel of beroepsgericht onderdeel van een kwalificatie, en deze afsluiten met een certificaat. Behaalde mbo-certificaten worden opgenomen in het diplomaregister van DUO. De eerste mbo-certificaten zijn in 2020 aan de deelnemers uitgereikt. Ook worden, in samenwerking met sociale diensten van de omliggende gemeenten, werk- en leertrajecten aangeboden.

De sector T&I verzorgde in 2020 voor ongeveer 250 cursisten een cursus of training. De omzet met betrekking tot de bedrijfsopleidingen lag in 2020 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 2020 in staat geweest om de bbl-opleidingen voor medewerkers en bedrijven in de infratechniek te laten groeien. Dit komt vooral door een aantal nieuwe klanten en uitbereiding van het portfolio bij bestaande klanten. In 2020 volgde een aantal studenten een (volledige) mbo-opleiding via de derde leerweg. De sector is voornemens om in 2021 het pakket aan scholing uit te breiden met modulaire mbo-opleidingen.

In de sector Z,W&S zette het vernieuwende karakter van Graafschap Opleidingen (GO) in 2020 door: naast het maatwerk dat in samenwerking met het Skillscentrum mogelijk is, heeft GO ook een onderwijsvorm ontwikkeld waarbij zorgmedewerkers als het ware individueel een training kunnen volgen. Een groot voordeel is dat we dan beter gebruik kunnen maken van wat iemand 'al in huis' heeft en er niet gewacht hoeft te worden tot er minimaal 8 deelnemers zijn om een groepstraining te organiseren. Dit individuele maatwerk krijgt vorm op dinsdagavond in het onderwijsleercentrum op de locatie Kennedylaan, waarbij een trainer, een instructeur uit het Skillscentrum en een OLC-medewerker gezamenlijk de deelnemers inspireren en coachen. E-learning is de basis voor elke training. De deelnemers volgen verschillende trainingen maar er wordt gebruik gemaakt van de overlap in de trainingen. In 2020 zijn ruim 60 personen op die manier met hun eigen leervraag gestart op het moment dat hen paste en in hun eigen tempo. Ten gevolge van corona is een aantal deelnemers online verder gegaan en heeft een deel een pauze ingelast.

In 2020 zijn vanuit de opdrachtgevers (zorginstellingen) met name vragen gekomen om trainingen en opleidingen op niveau 2 en 2+ aan te bieden voor medewerkers. Daar is een duidelijk groei merkbaar in tegenstelling tot de focus op trainingen en opleidingen op niveau 3 en 4 van de jaren hiervoor. Zo zijn de eerste (door GO ontwikkelde) mbo-certificaten Ondersteuning Thuis uitgereikt, uit de opleiding Helpende zorg en welzijn. Daarnaast kochten drie zorgorganisaties het keuzedeel Helpende plus voor een groep medewerkers in zodat de (intramuraal) helpenden meer verantwoordelijkheid kunnen dragen. Ook hierin heeft corona echter voor enorme vertraging gezorgd.

Ook binnen de sector E&P wordt met inburgering, volwasseneducatie, huiswerkbegeleiding en orthopedagogie omzet gegenereerd op basis van niet bekostigde opleidingstrajecten.

Studentenpopulatie

In 2020 bood het Graafschap College onderwijs aan 9839 studenten, bijna 100 studenten minder dan het voorafgaande jaar (9921). 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.

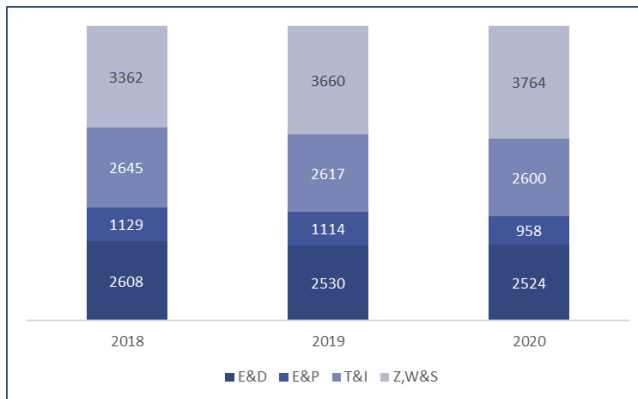
Studenten	2018	2019	2020
bol	6701	6577	6737
bbl	2293	2549	2469
ovo ⁴	155	60	13
odt ⁵			46
vavo	333	325	214
nt2	190	223	208
inburgering	227	187	159
Totaal	9943	9921	9846

Met name de studentenpopulatie voor het mbo is gedurende de afgelopen jaren gegroeid. In 2020 zien we een stijging van het aantal bol-studenten en een lichte afname van het aantal bbl-studenten. Het aantal studenten voor inburgering en vavo is in 2020 opnieuw afgenomen. De forse terugloop bij vavo is waarschijnlijk het gevolg van het ontbreken van het centraal examen in het schooljaar 2019-

⁴ Overig onderwijs

⁵ Overige opleidingen deeltijd

2020. Daardoor zijn er meer leerlingen geslaagd en dus minder leerlingen die zich inschrijven om nog ontbrekende onderdelen van hun vo-opleiding af te ronden.



Figuur 3 Aantallen studenten verdeeld over de sectoren

De verdeling van de studenten over de sectoren is al jaren ongeveer gelijk. Het studentenaantal binnen Zorg, Welzijn & Sport neemt over de afgelopen twee jaar toe. Techniek & Informatica ziet een lichte daling in het aantal studenten. Bij Educatie & Participatie zien we een sterke daling in het afgelopen jaar. We vermoeden dat dit aan corona gerelateerd is. De studentenaantallen in de sector Economie & Dienstverlening dalen minder hard dan verwacht.

De meeste studenten stromen in vanuit het voortgezet onderwijs en zijn jonger dan 23 jaar. Er zijn ruim 1900 studenten van 23 jaar of ouder.

Toelatingsbeleid en bindend studieadvies

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. In 2020 gold een numerus fixus bij 10 opleidingen. Dit betrof opleidingsrichtingen binnen Veiligheid en Vakmanschap en Mediavormgeving, waarvoor landelijk of regionaal afspraken zijn gemaakt over het maximaliseren van de instroom, en bij enkele opleidingen Hout en Meubel en ICT vanwege een beperkt arbeidsmarktperspectief.

Het bindend studieadvies (bsa) 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 2020 is vanwege de coronamaatregelen terughoudend met het negatief bsa omgegaan. Er is in 2020 acht keer een negatief bindend studieadvies uitgegeven te weten bij de Entree-opleidingen (4x), in de sector T&I (3x) en in de sector E&D (1x).

Keuzedelen

Het Graafschap College biedt diverse keuzedelen aan die via de studiegidsen bij studenten onder de aandacht worden gebracht. In 2020 zijn niet alle aangekondigde keuzedelen ook daadwerkelijk uitgevoerd als gevolg van corona. Bij de keuzedelen die wel door studenten konden worden gevolgd, is op grond van landelijke coronamaatregelen niet geëxamineerd, om zo ruimte te maken voor de reguliere examinering. Er is alleen geëxamineerd als het betreffende keuzedeel een civiel effect had voor de student (zoals bij het verkrijgen van een certificaat als zweminstructeur). Daarmee zijn er als gevolg van corona dit jaar wel (landelijk voorgestelde) afwijkingen geweest ten aanzien van de keuzedeelverplichtingen. Sommige keuzedelen moesten als gevolg van de lockdown geheel digitaal worden gevolgd.

Binnen de sectoren is in 2020 wel verder gewerkt aan de ontwikkeling van nieuwe keuzedelen. In de sectoren Z,W&S en E&P is een werkgroep gestart met als doel per 2021-2022 sectorbreed en sectoroverstijgend aanbod aan studenten te kunnen bieden.

Sectoroverstijgend samenwerken aan nieuwe keuzedelen werd bemoeilijkt door de lockdown. Er zijn desondanks wel vijf sectoroverstijgende blended keuzedelen uitgevoerd. De intentie was daarnaast vijf nieuwe sectoroverstijgende blended keuzedelen te ontwikkelen. Dat is echter door corona niet geprioriteerd.

Voor de realisatie van keuzedelen werkt het Graafschap College met het online platform 'All You Can Learn', waarbij leerprogramma's bestaan uit opdrachten waaraan de student zelfstandig en onder begeleiding van een coach werkt. Zeker in het afgelopen jaar was dit platform een zeer welkome ondersteuning voor het digitaal werken aan keuzedelen.

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 examencommissie van de sector E&D drie verzoeken gedaan voor het volgen van niet-gekoppelde keuzedelen die alle zijn gehonoreerd. Bij alle toekenningen is een overlapcheck uitgevoerd bij SBB; er is geen ondoelmatige overlap geweest tussen de kwalificatie en het keuzedeel. Bij de overige sectoren zijn geen aanvragen gedaan.

Verantwoorde andere keuze urennorm en studieduur

In 2020 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

Onderwijsresultaten

Onderwijsresultaten mbo niveau 2 - 4

De onderwijsresultaten van het mbo zijn in het afgelopen jaar iets teruggelopen. Dit is ook terug te zien in de landelijke resultaten. Het is nog onduidelijk wat deze terugloop veroorzaakt. Op zes van de acht indicatoren die in de *Benchmark Studiesucces MBO* naast elkaar gezet worden, scoort het Graafschap College bovengemiddeld. De indicatoren Passende plaatsing en Kwalificatiewinst laten zien dat we ons hier nog dichter naar het landelijk gemiddelde kunnen bewegen. Vaak spelen didactische overwegingen een rol bij minder passende plaatsing of mindere kwalificatiewinst. Het opbouwen van een basis aan vaardigheden heeft dan de voorkeur boven een plaatsing die aansluit op de vooropleiding. Een andere reden kan zijn dat tijdens het aanmeldingsproces persoonlijke omstandigheden boven komen die plaatsing op een ander niveau wenselijk maken.

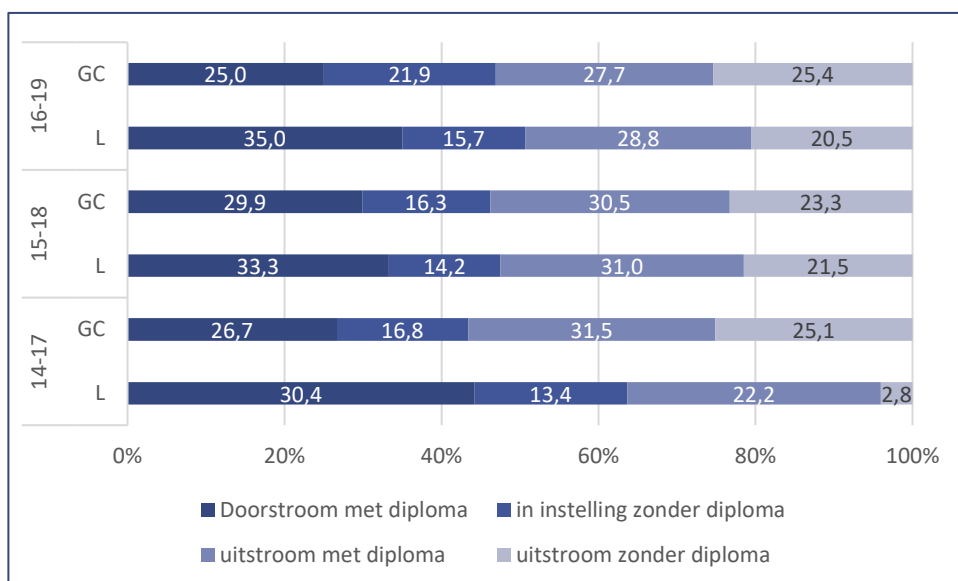
Indicator	2017 GC	2017 L	2018 GC	2018 L	2019 GC	2019 L
Jaarresultaat	78,5%	73,5%	76,2%	71,1%	75,9%	70,5%
Diplomaresultaat	80,1%	74,8%	77,2%	71,8%	76,6%	71,2%
Startersresultaat	87,9%	84,5%	87,9%	84,0%	88,0%	83,6%
Passende plaatsing	88,6%	89,1%	89,5%	90,9%	89,4%	91,3%
Passend diploma		62,0%	64,8%	60,8%	62,9%	60,4%
Opstroom	29,2%	23,1%	26,6%	22,5%	25,7%	21,5%
Kwalificatiewinst	86,8%	87,0%	89,0%	87,6%	86,8%	87,9%
Doorstroom naar hbo	45,0%	36,1%	41,5%	35,7%	36,7%	34,4%

Tabel 3 Meerjarenoverzicht indicatoren Benchmark Studiesucces MBO

De beoordeling van de onderwijsresultaten door de Inspectie van het Onderwijs laat zien dat het studiesucces bij 15 van onze opleidingen hoog is. Het gaat hier om opleidingen op alle niveaus in de sectoren Economie & Dienstverlening en Techniek & Informatica. De 11 opleidingen waar het studiesucces onvoldoende is vinden we met name op niveau 2 en 3 in de sectoren Economie & Dienstverlening, Techniek & Informatica en Zorg, Welzijn & Sport.

Onderwijsresultaten Entree

Bij Entree zien we wisselende resultaten. De doorstroom met diploma is afgenomen en de uitstroom zonder diploma is toegenomen. Het lijkt erop dat 17-18 een jaar met uitzonderlijk goede resultaten is geweest. Waardoor in het algemeen de resultaten van Entree achterblijven bij het landelijke beeld is tot op heden niet geanalyseerd.



Figuur 4 Onderwijsresultaten Entree (Bron: Internet Schooldossier)

Onderwijsresultaten vavo

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	vmbo-t	havo	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
2017_2019	0,14	0,09	0,19	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.

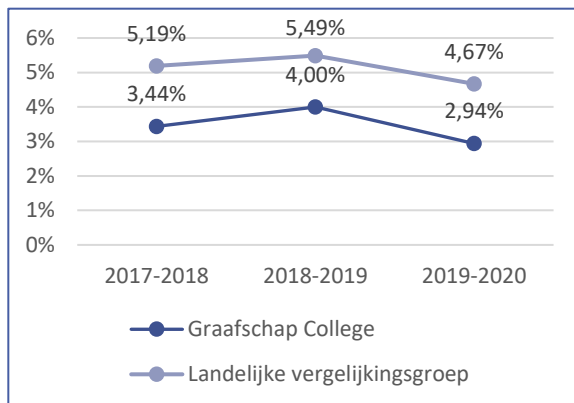
Driejaargemiddeld CE	vmbo-t	havo	vwo	norm
2014_2016	5,93	5,85	5,93	6,00
2015_2017	5,90	5,84	6,03	6,00
2016_2018	5,93	5,80	6,07	6,00
2017_2019	5,94	5,87	6,01	6,00

De resultaten van vmbo-t en havo stijgen in kleine stapjes richting de norm. Met de andere twee indicatoren op voldoende niveau in de periode 17-19, hebben we vertrouwen in een verdere stijging.

Driejaargemiddeld percentage voldoende CE	vmbo-t	havo	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
2017_2019	66,10	65,10	69,82	65,00

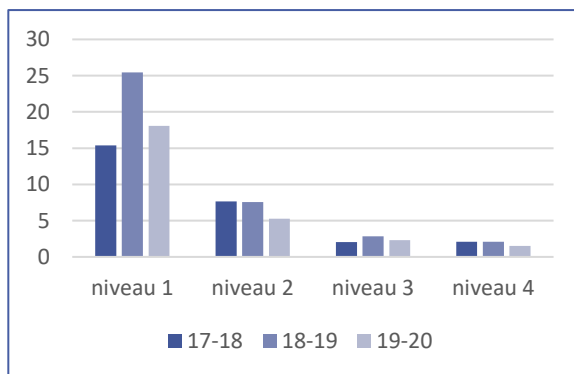
De onderwijsresultaten voor vavo kunnen over 2020 niet berekend worden vanwege het wegvallen van het centraal examen. Hoe het ministerie hiermee om zal gaan is tot op heden onduidelijk.

Voortijdig schoolverlaten⁶



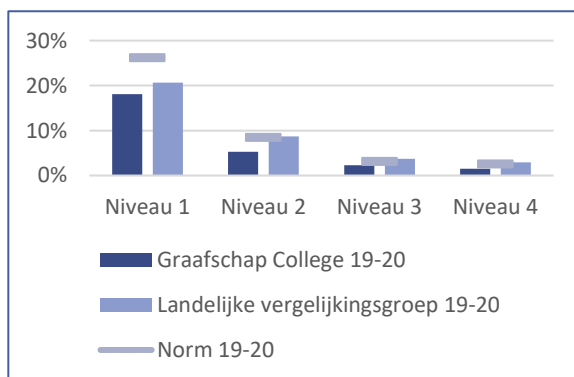
Figuur 5 Trend vsv

De trend ten aanzien van het voortijdig schoolverlaten is binnen het Graafschap College vergelijkbaar met de landelijke trend. Na een stijging in 2018-2019 zien we nu weer een daling.



Figuur 6 Ontwikkeling vsv per niveau

Wij zijn tevreden over de daling die op niveau 2, 3 en 4 te zien is. Op niveau 1 zien we na een stijging in het voorgaande schooljaar een daling. De achterliggende reden voor de wisselingen zijn de in 2018-2019 nieuw opgezette varianten van Entree. Er stroomden toen studenten in waarvoor het aangeboden onderwijs minder passend bleek en dit vertaalde zich naar hogere vsv. Deze varianten zijn toen geëvalueerd en gestopt waarbij er andere oplossingen voor deze doelgroep zijn gevonden.



Figuur 7 Vsv 2020 per niveau

Op alle niveaus voldoet de vsv ruim aan het streefpercentage. Ook liggen onze percentages op alle niveaus onder het landelijk gemiddelde.

⁶ Bron vsv cijfers: VSV-Scanner mbo d.d. 8 maart 2021

Studentbegeleiding

De studentbegeleiding binnen het Graafschap College krijgt vorm op drie verschillende niveaus en is laagdrempelig en dichtbij de student georganiseerd. Voor studenten is de studieloopbaanbegeleider het eerste aanspreekpunt binnen de opleiding waarmee vragen m.b.t. studieaanpak worden besproken. Daarnaast zijn er decanen die helpen wanneer er vragen leven rond bijvoorbeeld studiekeuze.

Loopbaanplein

Het loopbaanplein is de centrale voorziening voor derdelijns hulp, waarnaar studenten doorverwezen worden wanneer sprake is van sociaal-emotionele, financiële, of psychosociale problemen. Op het loopbaanplein wordt nauw samengewerkt met regionale partners, zoals Sociaal Raadslieden en orthopedagogen. Er zijn onder meer voorzieningen voor ambulante begeleiding, trajectbegeleiding, loopbaanklassen, financiële hulp (Sociaal Raadslieden), jeugdarts en decanaat gevestigd. Het geldt landelijk als een voorbeeld van een goed geslaagde samenwerking met ketenpartners en een succesvolle laagdrempelige voorziening op het gebied van studentbegeleiding en begeleiding van schoolverlaters. In 2020 maakten 1945 studenten gebruik van het ondersteuningsaanbod bij het loopbaanplein, dat is ruim 18% van de studentpopulatie.

Vertrouwenspersonen voor studenten

Studenten met klachten over ongewenst gedrag kunnen terecht bij de interne vertrouwenspersonen van het Graafschap College. Er zijn 9 medewerkers aangesteld die (onder meer) als taak hebben als vertrouwenspersoon voor studenten op te treden binnen de onderwijssectoren. Sommige van hen zijn daarnaast als zorgdecaan werkzaam.

In 2020 hebben 22 studenten contact gezocht met de vertrouwenspersonen voor studenten, voornamelijk naar aanleiding van pesten. Het is moeilijk om in een zo bijzonder coronajaar iets te zeggen over de lichte daling van de meldingen. Er is onverminderd alertheid nodig op pesten, en met name digitaal pesten.

Aard van de melding	2019	2020
Pesten	7	7
Discriminatie	1	2
Intimidatie (ook seksueel)	9	4
Agressie/ geweld	3	5
Overig	7	4
Totaal	27	22

De vertrouwenspersonen komen jaarlijks bij elkaar voor intervisie en reflectie en nemen geregeld deel aan scholingsactiviteiten. De laagdrempeligheid en zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen binnen het totale pakket aan studentbegeleidingsmogelijkheden blijft een onderwerp van aandacht.



Pluspunt



De campagne 'Doe mee en voel je oké' is breed ingezet om studenten en medewerkers te activeren op vitaliteit. Ook werd de landelijke 'Stoptober'-campagne binnen het Graafschap College actief ondersteund voor studenten die met begeleiding wilden stoppen met roken. Met de inzet van een influencer (Vincent Visser) is aandacht besteed aan het stimuleren van gezond leren via een livesessie op Instagram.

Ook de campagne 'Test Je leefstijl' is op verschillende locaties uitgevoerd. Studenten konden zich laten testen door middel van een online vragenlijst en fysieke testen. Aansluitend werden ze geadviseerd en konden zij meedoen aan diverse workshops en clinics.



Medewerkers (Sociaal jaarverslag)

Samenwerken in coronatijd

Het jaar 2020 zal de geschiedenis ingaan als het jaar waarin door corona de hele wereld ingrijpend veranderde. Ook voor onze medewerkers veranderde van de ene dag op de andere de wijze waarop zij al jaren gewend waren om (samen) te werken. Dankzij de goede infrastructuur en voorzieningen op het gebied van ICT en telefonie kon iedereen relatief gemakkelijk overschakelen naar digitaal werken vanuit huis. Dat neemt niet weg dat deze omschakeling veel van mensen vergde. Gedurende het hele jaar is daarom steeds de nodige aandacht besteed aan de praktische en sociaal-emotionele ondersteuning van onze medewerkers. Hieronder een greep uit de ondernomen acties:

- Regeling thuiswerken (200 euro bijdrage t.b.v. de verbetering van de thuiswerkplek);
- Extra ondersteuning vanuit de servicedesk en het team ICT;
- Iedere dag een vitaliteitstip via het Platform Vitaliteit en in het najaar een vitaliteitsactie met de Rome Challenge;
- Extra maatregelen m.b.t. ventilatie, hygiëne, looproutes e.d. om veilig op locatie werken te ondersteunen;
- Duidelijke richtlijnen t.a.v. de inzet van medewerkers die zelf in een risicogroep vallen of een familielid hebben in een risicogroep;
- Ter bemoediging: Lied #SAMEN, een #samenblijvengroeien-kaart naar alle medewerkers en als alternatief voor de jaarafsluitingen een zomerverrassing;
- "Scheurkaart" om een compliment door te kunnen geven aan een medestudent, docent of collega binnen het Graafschap College;
- Instelling van I-coaches in de teams om medewerkers extra te ondersteunen bij de omschakeling naar digitaal werken;

- Enquête onder medewerkers om de beleving van de coronacrisis op te halen als basis voor verder beleid na de zomer.

Formatiebeleid

Het Graafschap College bevordert als werkgever naar vermogen het behoud van werkgelegenheid, binnen de kaders van haar visie, missie, strategie en meerjarenbegroting. Omdat de omgeving de komende jaren snel zal veranderen als gevolg van demografische, technologische en arbeidsmarktontwikkelingen, vergt dit wendbaarheid en een proactieve houding van zowel werkgever als werknemer.

Met behulp van strategische personeelsplanning en het brede personeelsbeleid stuurt en investeert het Graafschap College actief op een optimale beschikbaarheid van vakbekwame en vitale medewerkers, kwantitatief en kwalitatief. De kaders voor de kwantitatieve en kwalitatieve formatie zijn vastgelegd in het meerjarenformatiebeleid dat met instemming van de ondernemingsraad is vastgesteld.

De monitoring van de effecten van de strategische personeelsplanning is geborgd in de planning en control cyclus die vorm krijgt in de triaalcyclus. Wij signaleren op deze wijze vroegtijdig of er sprake is van (toekomstige) kwalitatieve of kwantitatieve personele vraagstukken om deze vervolgens op te kunnen lossen op basis van de principes van goed werkgever- en werknemerschap. De inzet is om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. In de gevallen waarin sprake is van een belangrijke wijziging van de organisatie en/of noodzakelijke personeelswijzigingen met rechtspositionele gevolgen wordt er tijdig overleg gevoerd met de OR.

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, wat zijn vertaling vindt in de hantering van formatieve uitgangspunten over alle sectoren heen, zoals het streven naar inclusiviteit en een gelijkmatige opbouw van het personeelsbestand, bijvoorbeeld als het gaat om: leeftijd, sekse, achtergrond etc.

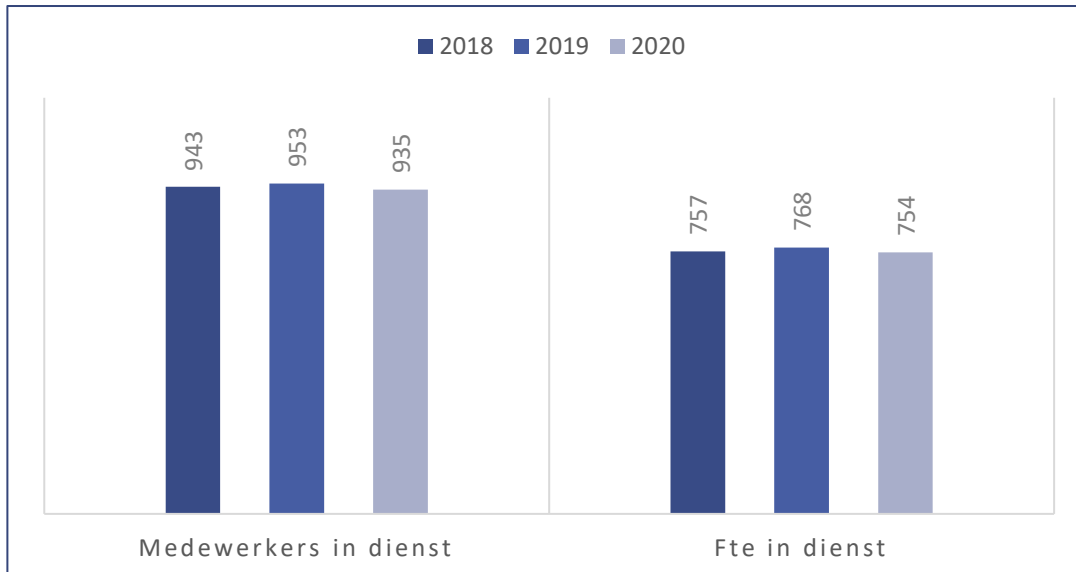
Per onderwijsteam, per sector en voor de hele organisatie bekijken we welke maatregelen noodzakelijk zijn om voorbereid te zijn op de geprognosticeerde ontwikkelingen in de toekomst. Hierbij worden medewerkers tijdig geïnformeerd en worden de benodigde processen en maatregelen zorgvuldig uitgevoerd.

De gewenste verhoudingen tussen de verschillende personeelscategorieën zijn vastgelegd in de hoofdlijnen van de begroting waarover jaarlijks met de ondernemingsraad en de studentenraad gesproken wordt en waarop zij instemming verlenen.

In 2020 is steeds actief tussen de verschillende sectoren uitgewisseld wanneer en waar vacatureruimte ontstond, zodat interne mobiliteit kon worden gestimuleerd. Vacatures zijn zo pas extern uitgezet na afstemming met het imt en met advies vanuit het team P&O.

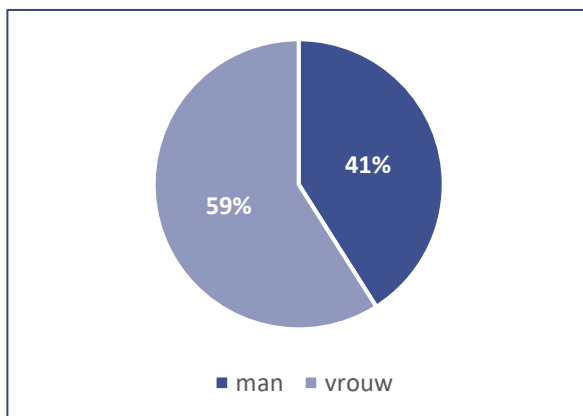
Formatie ontwikkeling

De formatie is met 935 medewerkers en 754 fte in 2020 licht gedaald. Dit zijn medewerkers die op 31 december 2020 een arbeidsovereenkomst hebben bij de Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland. De hieronder weergegeven omvang van het personeelsbestand in de jaren 2018 t/m 2020 betreft de Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland, inclusief Stichting Applicatiecursussen Graafschap College Oost Gelderland (STAP).

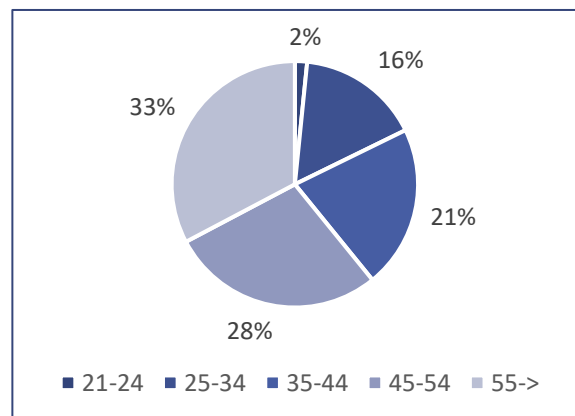


Figuur 8 Ontwikkeling formatie in aantallen en fte.

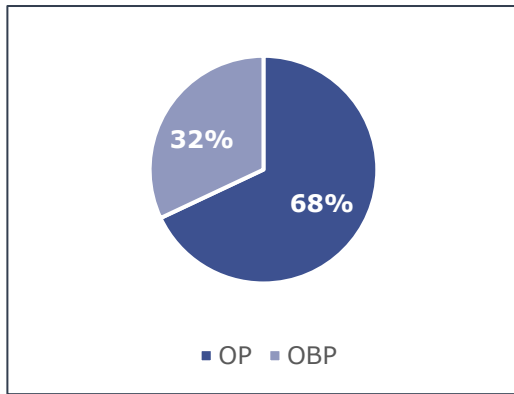
Figuur 9 laat de verhouding man/vrouw zien. In 2020 is 61% van het personeel ouder dan 45 jaar (Figuur 10). Daarmee is de verhouding oudere en jongere werknemers vergelijkbaar met het vorige jaar (60-40%).



Figuur 9 Verdeling personeel naar geslacht in %



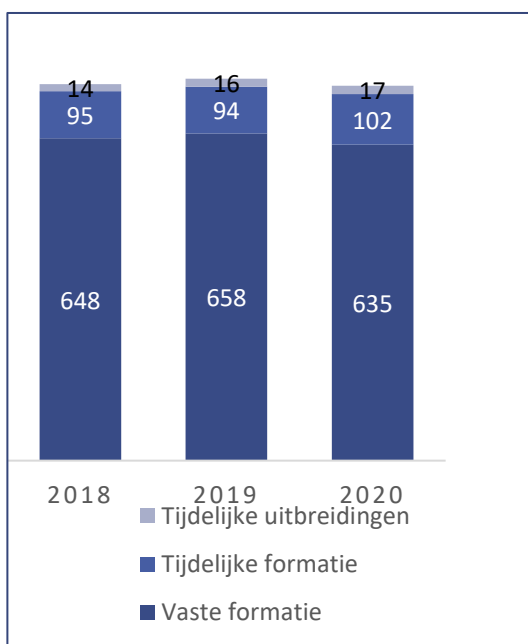
Figuur 10 Verdeling personeel naar leeftijd in %



Figuur 11 Verdeling onderwijzend personeel en ondersteunend en beheerspersoneel in %

In 2020 behoorde 68% tot het onderwijzend personeel (OP), en 32% tot het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). Tot het aandeel OP worden ook practicumassistenten en instructeurs gerekend.

Op 31 december 2020 waren er 75 stagiaires en twee leraren in opleiding (LIO-ers) verbonden aan het Graafschap College. Stagiaires worden overigens niet opgenomen in de formatiecijfers, omdat daarbij geen sprake is van een dienstverband.



Figuur 12 Verhouding vaste en tijdelijke formatie in fte

In 2020 is de vaste formatie voor het eerst sinds vele jaren licht gekrompen. De terugloop van het aantal vaste formatieplaatsen betrof vooral de formatie in de sectoren E&D en T&I. Dit betrof een aanpassing van de formatie aan diverse invloeden (zoals lagere studentenaantallen).

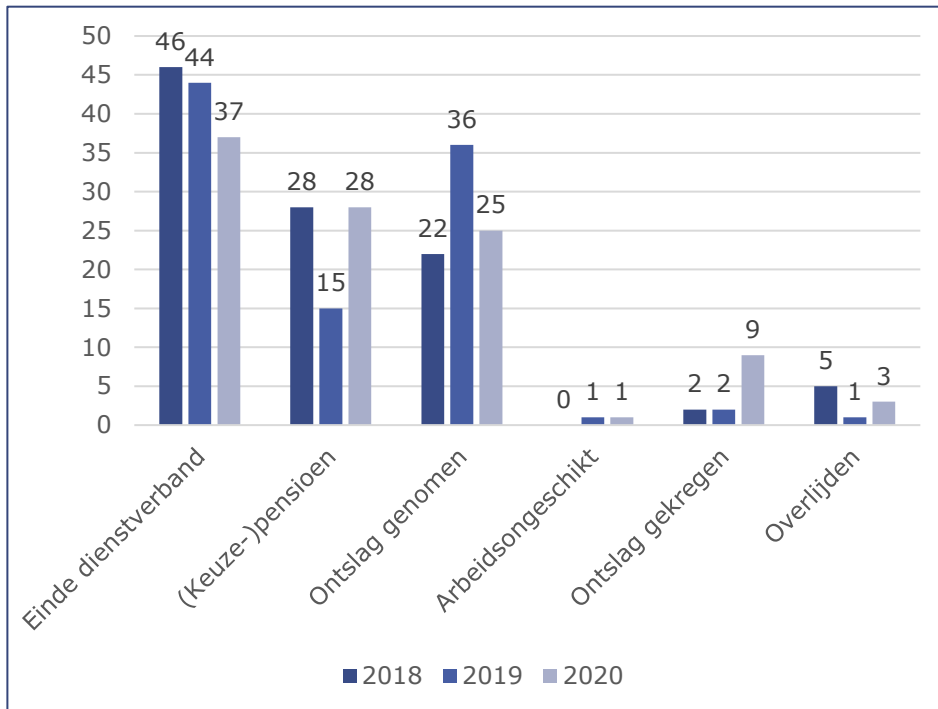
De verhouding tussen vaste en tijdelijke formatie is vergelijkbaar met eerdere jaren, wat ook van belang is voor de nodige flexibiliteit in de toekomstige jaren.

Instroom en uitstroom

De lichte daling van de formatie vertaalt zich in 2020 in een totale uitstroom van 103 medewerkers, 4 meer dan in 2019 maar gelijk aan 2018. In 2020 hebben 9 mensen ontslag gekregen, dat is meer dan in 2019 (2). Deze ontslagen zijn met wederzijds goedvinden en inzet van een vaststellingsovereenkomst tot stand gekomen, soms gecombineerd met een outplacementtraject (dit was aan de orde bij 8 medewerkers).

De stijging in het aantal ontslagen is direct gerelateerd aan het feit dat er intensiever met de medewerkers gekeken wordt of er nog een goede match is tussen de kennis en vaardigheden van de medewerker en wat er voor de functie nodig is. Er wordt altijd eerst intern en extern gezocht naar een passende oplossing voordat er wordt overgegaan tot een vaststellingsovereenkomst. Medewerkers worden bij ontslag zoveel mogelijk begeleid naar ander werk. Van 37 medewerkers liep de arbeidsovereenkomst af. In 2020 hebben minder mensen zelf ontslag genomen, maar de uitstroom op grond van (keuze)pensioen is toegenomen t.o.v. het jaar 2019. De verwachting is dat dit ook in de komende jaren aan de orde is, aangezien er sprake is van een wat ouder personeelsbestand. De

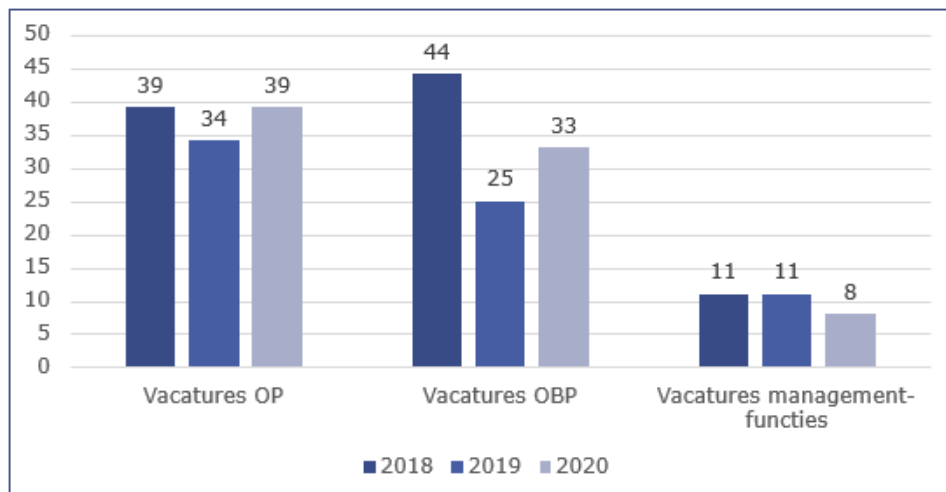
redenen voor vertrek van medewerkers zijn heel divers. Wanneer de medewerker daar prijs op stelt wordt bij het einde van het dienstverband een exitgesprek gehouden met de leidinggevende of P&O.



Figuur 13 Ontwikkeling aantallen beëindiging dienstverband

Vacatures

Voor 2020 geldt dat de mobiliteit ongeveer gelijk is gebleven t.o.v. de gemiddelden van afgelopen jaren. In 2020 zijn er 80 vacatures uitgeschreven. Daarbij was er zowel bij OP als bij OBP ten opzichte van 2019 een lichte stijging van het aantal vacatures, maar een kleine afname bij de managementfuncties. Dankzij interne mobiliteit hebben in 2020 16 medewerkers een andere plek in de organisatie gevonden en vacatures intern ingevuld.



Figuur 14 Ontwikkeling aantallen vacatures

Participatiewet

Het Graafschap college spant zich in om een inclusieve school te zijn, zowel voor studenten als voor medewerkers. In 2020 zijn de inspanningen rond de implementatie van de participatiewet voortgezet. De coördinator banenafpraak vanuit het team P&O functioneert als aanjager en zorgt voor communicatie en monitoring. Er is een goede afstemming met het Werkgeversservicepunt waarin UWV en Laborijn samenwerken. De focus ligt op de realisatie van participatiebanen in de eigen organisatie. In 2020 zijn de vernieuwde doelstellingen voor de participatiewet (2,35%) van kracht geworden, wat voor het Graafschap college neerkomt op 653 uur per week.

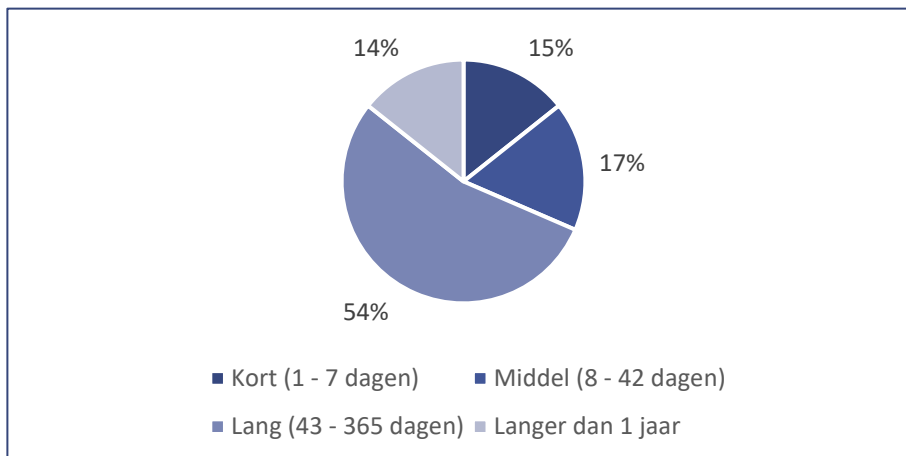
In 2020 waren 11 medewerkers gedurende ca. 238 uur per week in het kader van de participatiewet binnen het Graafschap College aan het werk, een lichte stijging t.o.v. 2019 (214 uur). Daarmee realiseren wij nu 36,5% van de doelstelling (was in 2019 35%).

De werkplekbegeleiding is in 2020 door corona extra moeilijk geworden en ondersteunend werk is deels weggefallen in de organisatie. Dit maakte het moeilijk om in 2020 de participatiebanen uit te breiden. In een jaar waarin deze belemmeringen ontstonden, stemt de gerealiseerde lichte stijging van participatie-uren ons daarom niet ontevreden. Duidelijk is wel dat nog steeds extra inspanningen nodig zijn om de doelstelling te behalen.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim was 4,89% in 2020 en is daarmee ook in 2020 hoger dan de doelstelling en gestegen ten opzichte van het jaar ervoor (4,52%). We veronderstellen dat de coronacrisis daarop direct invloed heeft. Opvallend is dat het aantal ziekmeldingen is gehalveerd, maar de duur van het ziekteverzuim is verdubbeld. De gemiddelde verzuimduur was in 2020 met 28 dagen ruim het dubbele ten opzichte van 2019 (13,5). Door de coronamaatregelen lijkt er in 2020 minder sprake van korte griep/ziekteperiodes. Wanneer medewerkers ziek werden was het ook ernstiger en voor een langere periode.

Het verzuim langer dan 1 jaar is toegenomen met 4%, lang verzuim is toegenomen met 5% t.o.v. 2019. Daartegenover staat dat het aandeel nul-verzuim met 58% groter was dan in 2019 (47,1%).

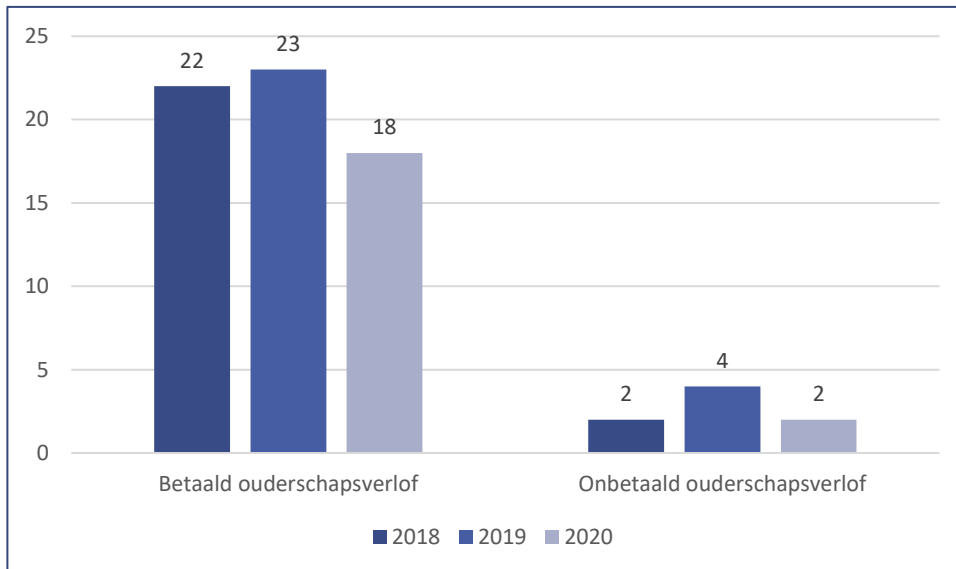


Figuur 15 Duur van ziekteverzuim in dagen

Als extra ondersteuning bij verzuimbegeleiding is in aanvulling op de (nieuwe) bedrijfsarts in 2020 een bedrijfsverpleegkundige aangesteld die tevens verzuimspecialist is en gecertificeerd arbeidsdeskundige. Deze aanstelling voorziet in een behoefte vanwege de specifieke expertise en ook omdat deze de (te grote druk) bij de bedrijfsarts vermindert.

Verlofregelingen

Als onderdeel van de CAO bestaan diverse verlofregelingen. Met het geboorteverlof is er een nieuwe verlofregeling bijgekomen. In 2020 is minder gebruik gemaakt van de verlofregelingen. Mogelijk hebben de coronamaatregelen hierin een rol gespeeld en was de noodzaak van verlof minder groot door het thuiswerken.



Figuur 16 Ontwikkeling aantallen ouderschapsverlof

Scholing en ontwikkeling

Gesprekkencyclus

Leidinggevend en medewerkers in het Graafschap College houden jaarlijks een gesprek over het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker (het F&O gesprek). 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.

Van de medewerkers heeft eind 2020 66% een F&O gesprek gehad met de leidinggevende. Dat dit een wat lager percentage is dan in 2019 is zeker beïnvloed door de wens van medewerkers om het gesprek fysiek te kunnen voeren. De contacten met de leidinggevend en medewerkers moesten echter noodgedwongen veelal online plaatsvinden. Om die reden hebben veel medewerkers en leidinggevend en medewerkers afgesproken om dit gesprek uit te stellen. Daarnaast maakten alle noodzakelijke aanpassingen als gevolg van de coronamaatregelen dat mensen minder ruimte ervaren om tijd te maken voor een persoonlijk gesprek en was veel overleg primair functioneel. Tijdens de triaalgesprekken wordt besproken hoe de uitvoering van de gesprekkencyclus verder kan worden verbeterd.

De ontwikkeling van medewerkers krijgt veel aandacht, onder meer door de uitgifte van scholingsvouchers waarmee elke medewerker in deze strategische periode een eigen opleidingstraject kan bekostigen in afstemming met leidinggevende en team.

Graafschap Academie

De Graafschap Academie adviseert en faciliteert bij de professionele ontwikkeling van medewerkers en levert 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 2020 werd er 745 keer deelgenomen aan een activiteit van de Graafschap Academie. Dit aantal wijkt substantieel af (-37%) van 2019 (1196). Met deze daling zijn de effecten van de coronacrisis goed duidelijk. Er waren veel lastminute afmeldingen vanwege corona (ziekte of quarantaine) bij fysieke bijeenkomsten en veel afmeldingen vanwege gewijzigde data en organisatie van activiteiten. Daarnaast moesten ook activiteiten worden omgezet naar een onlinetraining waarbij de training is opgesplitst in meerdere dagdelen vanwege behapbaarheid voor zowel trainer als deelnemers. In het verslagjaar werd door meer dan 383 medewerkers (zo'n 41%) deelgenomen aan één of meerdere activiteiten van de Graafschap Academie.

De Graafschap Academie voerde ruim 100 activiteiten uit en dat is vergelijkbaar met 2019 (108 activiteiten), waarbij de groepsgrootte kleiner was als gevolg van de coronamaatregelen. De gemiddelde waardering was met 8,2 een halve punt hoger ten opzichte van 2019 (7,7).

Gevolg van het coronajaar is dat momenteel veel collega's op een interesselijst staan voor een training. Het is echter een puzzel om op korte termijn in de huidige omstandigheden aan deze behoefte te voldoen.

Het online leerplatform 'SkillsTown' heeft geen verdere ontwikkeling gekregen in 2020, deze e-learning omgeving is momenteel niet meer beschikbaar voor medewerkers.

Activiteiten waar met name op ingezet is in 2020 zijn: Trainingen in het kader van het herstelplan examinering, in het kader van het project Servicepunt, gericht op Office 365 (zoals MS Teams voor educatie, OneNote for Class, Office 365). In 2020 is meer ingezet op inzetbaarheid en op vitaliteit, mede gezien het vele thuiswerken. Daarnaast is extra aandacht uitgegaan naar de toegenomen vraag in loopbaan en coachingsvraagstukken.

Vitaliteit

In 2020 is veel aandacht uitgegaan naar vitaliteit van medewerkers, maar ook van studenten. Een onderwerp dat in 2019 al op de agenda stond, maar dat in een coronacrisis nog een geheel nieuwe dimensie en noodzaak kreeg. Gezond blijven leren en werken in deze periode van COVID-19 was het centrale thema gedurende 2020. Het platform vitaliteit heeft daarin een centrale rol in vervuld en heeft zowel voor medewerkers als studenten tal van activiteiten geïnitieerd die gericht waren op bewustwording en het stimuleren van beweging en ontspanning. Zo zijn bijvoorbeeld studenten sport en bewegen ingezet om 'energizers' te creëren tijdens de lessen en tijdens (scherm)vergaderingen. Een 'vitaliteitscheck' gaf medewerkers de mogelijkheid om inzicht en advies te krijgen m.b.t. de eigen fitheid, leefstijl en lichamelijke gesteldheid. Daarnaast zijn er webinars georganiseerd waarin medewerkers ideeën konden opdoen over vitaal werken en had de Graafschap Academie een breed aanbod van scholing op het gebied van vitaal werken. De Rome Challenge in het najaar van 2020 stimuleerde medewerkers om in teams en met behulp van een stappenteller en registratie op een ondersteunende website gedurende 60 dagen 10.000 stappen per dag te zetten en zo Rome te bereiken. Ruim 350 medewerkers deden hieraan mee.

Werkdrukplan

In november 2020 is over het werkdrukplan dat in 2019 werd opgesteld bij de ondernemingsraad een korte terugblik gepresenteerd, vooruitlopend op de officiële tussenevaluatie die gepland is in 2021.

Ondanks de coronacrisis die het verschijnsel werkdruk en ook de voorgenomen activiteiten van het werkdrukplan in een ander perspectief heeft geplaatst, is er in 2020 het nodige gebeurd.

Leiderschap

Er is een leiderschapstraject opgezet. De nieuwe team- en opleidingsmanagers zijn in 2020 begonnen aan dit traject.

De persoonlijke begeleiding van medewerkers in hun werk vormt aandachtspunt binnen leiderschapsontwikkeling. Er wordt gerapporteerd over de hoeveelheid functionerings- en beoordelingsgesprekken die zijn gevoerd en dit is onderwerp van gesprek in de triaalgesprekken en smt's. Ook wordt hiervoor aandacht gevraagd in focusbijeenkomsten.

Aandacht voor levensfasen

Via Insite is het mogelijk gemaakt om de diverse verlofsoorten, met de bijbehorende uitleg, te bekijken en aan te vragen. Inzet is dat medewerkers een betere balans ervaren tussen hun werk en de zorgtaken. Het Graafschap College is door Werk en Mantelzorg erkend als mantelzorgvriendelijke werkgever.

Begeleiding bij ziekte en verzuim

De ondersteuning bij inzetbaarheidsvraagstukken en ziektebegeleiding is uitgebreid in 2020, onder meer via het invoeren van drie-gesprekken (leidinggevende, medewerker, P&O) bij ziekte, vroeginterventie (snelle doorverwijzingen en begeleiding, betere ondersteuning van leidinggevend en medewerkers in verzuimtrajecten, advisering over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden op individueel en organisatieniveau en betere coördinatie van re-integratietrajecten. Als extra versterking van de 'providerboog' is in aanvulling op de (nieuwe) bedrijfsarts in 2020 een bedrijfsverpleegkundige aangesteld die tevens verzuimspecialist is en gecertificeerd arbeidsdeskundige. Deze aanstelling voorziet in een behoefte vanwege de specifieke expertise en ook omdat deze de (te grote druk) bij de bedrijfsarts vermindert.

Vitaliteit

Medewerkers kunnen zich in het kader van werkdrukvermindering inschrijven op verschillende activiteiten van de Graafschap Academie, bijvoorbeeld op het gebied van vitaliteit, timemanagement, loopbaanadvies, e.d. Zie ook onder Vitaliteit.

Taakbeleid en organisatie jaartaak

Soms vormt de mismatch tussen functie en het takenpakket en de talenten van medewerkers de oorzaak van werkdruk en verzuim. Door middel van loopbaanbegeleiding en de inzet van de arbeidsdeskundige wordt meer aandacht aan besteed aan eventuele mismatches.

De themapagina 'Werkplezier' heeft vorm gekregen, waar medewerkers tips en ideeën kunnen vinden voor het verminderen van werkdruk. Deze pagina is bedoeld voor medewerkers en wordt in afstemming met communicatie nog verder uitgebreid.

Door corona zijn de leanprojecten die voor 2020 gepland waren en die helpen om zaken efficiënter te organiseren, stilgevallen. Wel zijn er in het coronajaar diverse andere initiatieven ontplooid om medewerkers in de gegeven moeilijke omstandigheden meer (regel)ruimte te geven ter vermindering van de werkdruk. In de communicatie over de coronamaatregelen is op diverse manieren aandacht gegeven aan de balans werk-privé. Een ander voorbeeld daarvan is het verzoek aan de teams om vanaf eind 2020 vijf dagen collectief ruimte in te bouwen om het aangepaste onderwijs in coronatijd vorm te geven. De ervaring leert dat de grote betrokkenheid bij de studenten maakt dat teams zichzelf desondanks weinig rust en ruimte gunnen.

Vanuit de sector Ontwikkeling is er gestart met SLD-uren (Samen.Leren.Delen.). Per sector is er een multidisciplinair team samengesteld dat onderwijsteams gericht helpt met actuele vraagstukken.

Arbo en veiligheidsbeleid

Werd in het jaarverslag van 2019 opgetekend dat een crisismanagementplan was ontwikkeld, het jaar 2020 bestond door de uitbraak van COVID-19 voor het grootste deel uit een grote praktijktest van dit plan. Het crisismanagementplan heeft in de praktijk bewezen goed te functioneren. In het kader van COVID-19 werden diverse maatregelen en protocollen ontwikkeld om het veilig studeren en werken

binnen de locaties mogelijk te maken. Hierbij is ook nadrukkelijk aandacht geweest voor opvang van kwetsbare studenten.

Ondanks de coronamaatregelen en alle operationele gevolgen daarvan is het gelukt om uitwerking te geven aan enkele onderdelen van de verschillende (verbeter)plannen. Met een gecertificeerde arbodeskundige en de sectormanagersbedrijfsvoering is op de locaties Winterswijk, Houtmolenstraat, Stoomtram en de Beatrixhal in Wehl gestart met de uitvoering van de RI&E en de verbeteracties die daaruit voortkomen. Verder is gestart met het ontwikkelen van het toegangsmanagement inclusief een sleutelplan, zonering, autorisatie en andere zaken die onder toegang tot onze locaties behoren. In december is een start gemaakt met een plan van eisen voor installeren van beveiligingscamera's op locatie JFK en een videomanagementsysteem waarop alle locaties kunnen worden aangesloten. Het eind 2019 geïmplementeerde reglement cameratoezicht vormt hiervoor de basis.

EHBO en bhv

In 2020 waren er 120 bedrijfshulpverleners binnen de organisatie en 50 EHBO'ers. Er is op basis van aanbesteding in 2019 een nieuwe aanbieder gecontracteerd voor (na)scholing van bhv'ers. Juist toen deze overgang een feit werd, brak de coronacrisis uit, wat tot gevolg had dat de geplande trainingen op grote schaal moesten worden verzet of geannuleerd. In de tweede helft van 2020 kon er alsnog aan verschillende trainingen worden deelgenomen en is de achterstand grotendeels weggewerkt. Aan trainingen voor EHBO en bhv deden 39 mensen mee. Daarnaast zijn 10 medewerkers van de receptie getraind en waren 4 medewerkers betrokken bij trainingen voor BMI.

Vertrouwenspersonen voor medewerkers

Het Graafschap College heeft voor medewerkers drie interne vertrouwenspersonen en twee externe vertrouwenspersonen. In september 2020 is een tweede externe vertrouwenspersoon aangesteld, zodat er nu ook een mannelijke vertrouwenspersoon beschikbaar is voor medewerkers. Hiermee onderstreept het bestuur het belang van een laagdrempelige en onafhankelijke voorziening voor vertrouwenswerk voor alle medewerkers. Deze vijf vertrouwenspersonen hebben in 2020 een nieuwe start gemaakt met samenwerking en intervisie, scholing, het uitwisselen van ervaringen en het verbeteren van de communicatie over het werk van de vertrouwenspersonen en hun taak binnen de organisatie. In 2021 krijgt dit een vervolg.

Aard van de melding	2019	2020
Pesten	4	5
Discriminatie	1	1
(seksuele) Intimidatie	9	1
Agressie/ geweld	1	0
Overig	6	9
Totaal	21	16

In 2020 zijn de vertrouwenspersonen voor medewerkers 16 keer benaderd, dat is minder dan in 2019. In de meeste gevallen (9) betrof dat meldingen die gecategoriseerd werden als 'overig'. Dan ging het vooral om de behoefte om het hart over een situatie te luchten en met een onafhankelijk 'klankbord' te sparren, zonder dat dit tot een duidelijke melding in een van de overige categorieën leidde. De signalen die daarbij het meest naar

voren kwamen betroffen signalen waaraan onvrede over communicatie ten grondslag lag of onzekerheid m.b.t. de eigen positie. Het is goed om te merken dat een gesprek met een vertrouwenspersoon de medewerker dan de gelegenheid geeft om weer 'lucht' te ervaren in de situatie en inzicht te krijgen in eventuele te ondernemen vervolgstappen.

In 2020 hebben bij de genoemde meldingen acht medewerkers zich direct tot de externe vertrouwenspersoon gewend. Ook daar betrof het soms (driemaal) de behoefte om te sparren en het

hart te luchten (categorie 'overig'). De andere zaken zijn door de interne vertrouwenspersonen voor medewerkers in behandeling genomen. Een van de zaken bij de externe vertrouwenspersoon heeft geleid tot een officiële klacht die volgens de gangbare procedure in behandeling is genomen en afgehandeld.

In het jaarlijkse overleg met de vertrouwenspersonen zijn bovenvermelde ontwikkelingen van 2020 tegen het licht gehouden. Er is daarbij geconstateerd dat het beeld stabiel is. Er zijn geen bijzonderheden geweest die wijzen op ongewenste effecten van de coronacrisis.

Tevredenheid van medewerkers

In 2020 heeft het tweejaarlijkse medewerkersonderzoek plaatsgevonden, dat voor alle mbo-instellingen wordt uitgevoerd door Effectory. Daarbij heeft het Graafschap College opnieuw het predicaat 'beste werkgever' gekregen, op basis van de landelijke benchmark.

MO 2020	2016	2018	2020	Mbo-benchmark 2020
Bevlogenheid	7,6	7,7	7,6	7,6
Betrokkenheid	7,8	7,9	8,0	7,7
Tevredenheid	7,8	7,9	7,4	7,2
Werkgeverschap	7,3	7,4	7,4	7,2
Mbo-teamontwikkeling	6,8	6,7	6,8	6,8
Sociale veiligheid	-	7,3	7,2	7,1

Tabel 4 Meerjarenoverzicht scores Medewerkersonderzoek

Het onderzoek is uitgezet in het najaar, een moment waarop de organisatie al langer geconfronteerd werd met de gevolgen van COVID-19. Desondanks was de respons van bijna 72% naar tevredenheid en komt uit het onderzoek een overwegend positief beeld en een bovengemiddelde tevredenheid op veel thema's naar voren. Op basis van de resultaten heeft het Graafschap College opnieuw een certificaat ontvangen als beste werkgever (dit keer onder de benaming *World-class Workplace*).

Het is zichtbaar dat medewerkers zich thuis voelen bij het Graafschap College. Medewerkers zijn trots op de (samenwerking met) collega's en de klantgerichtheid van de organisatie. De algemene tevredenheid en tevredenheid over werkgeverschap zijn met een 7.4 bovengemiddeld. Ook betrokkenheid scoort met een 8.0 hoger dan de benchmark. De bevlogenheid is ook in 2020 weer relatief groot. Met name collega's die minder dan twee jaar in dienst zijn, tonen zich bovengemiddeld tevreden.

Op basis van het onderzoek is ook te constateren dat er een verbeterslag mogelijk is op de interne en externe communicatie. De ervaren werkdruk is nog steeds hoog. Er wordt daarnaast extra tijd, ruimte en ondersteuning gevraagd voor ontwikkeling en er dient een verdieping plaats te vinden op passende beloning en beoordeling voor werk. Leiderschap en ontwikkelgesprekken vragen nog extra aandacht.

Het is goed om vast te stellen dat de grote en snelle ontwikkeling die de organisatie doormaakt niet heeft geleid tot minder betrokkenheid bij het Graafschap College of een grotere ontevredenheid. Gegeven het feit dat de coronacrisis veel aanpassingen heeft gevraagd van de medewerkers stemmen de uitkomsten van dit onderzoek tevreden.

De resultaten van het medewerkersonderzoek zijn in het instellingsmanagement en in de verschillende sectoren en teams besproken en geanalyseerd. Binnen de teamontwikkelpunten heeft het uitwerken van verbeterpunten op basis van dit medewerkersonderzoek een vaste plek gekregen. Het vormt daarmee ook onderwerp van gesprek in de triaalcyclusgesprekken.



Pluspunt



Het Graafschap College heeft net als in 2018 het keurmerk 'Beste Werkgever' ontvangen op basis van het medewerkersonderzoek. Het keurmerk heet voortaan 'World-class Workplace'

Het keurmerk ontvang je als organisatie door een goede beoordeling van de eigen medewerkers. Dit betekent dat het Graafschap College bovengemiddeld scoort in onze branche op goed werkgeverschap.



TOEZICHT EN MEDEZEGGENSCHAP



Dit hoofdstuk bevat het verslag van de raad van toezicht en de verslagen van onze medezeggenschapsorganen (ondernemingsraad en studentenraad). Daarnaast gaat dit hoofdstuk in op de resultaten van intern en extern toezicht en de ontwikkelingen ten aanzien van klachten en incidenten.

Verslag raad van toezicht

De raad van toezicht houdt met zes leden op een krachtige, onafhankelijke wijze toezicht. Leidend daarbij zijn de branche-afspraken 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 staan daarbij centraal. Daarbij hecht de raad eraan toe te zien op de toegevoegde waarde van het Graafschap College als partner voor de regio. De raad ziet zichzelf ook als 'critical friend' en sparringpartner bij de vertaalslag van strategie naar uitvoering en zet zich in die rol in voor de organisatie.

Samenstelling en werkwijze raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2020 uit zes leden. In maart 2020 heeft dhr. Hidding, op basis van een openbaar gepubliceerd profiel, de vacature ingevuld die in oktober 2019 is ontstaan met het aftreden van mw. Hoving.

De leden ontvangen een vergoeding. De raad van toezicht stelt jaarlijks in het kader van de WNT vast welke bezoldigingsklasse als basis dient voor de bepaling van de bezoldiging van bestuurders en de honorering van de toezichthouders.



Raad van toezicht Graafschap College, met v.l.n.r.: dhr. L. Fokkinga, dhr. H.J. Minkhorst, dhr. F.R. Witteveen (voorzitter), mw. R. Zwetsloot, mw. T. Tromp, dhr. B. Hidding.

Binnen de raad van toezicht functioneren drie commissies. De raad kijkt daarbij kritisch naar de vertegenwoordiging in de commissies en wie als toezichthouder het beste past bij de inhoudelijke agenda en opdracht van de commissie. 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 dhr. Hidding)⁷

De **commissie kwaliteit en onderwijs**, voor onderwerpen op het gebied van onderwijs, kwaliteitszorg en compliance (dhr. Fokkinga en mw. Zwetsloot).

De **remuneratiecommissie**, voor onderwerpen die te maken hebben met de rol van werkgeverschap en de aanstelling van nieuwe leden (dhr. Witteveen en mw. T. Tromp).

De rvt ervaart dat in de commissievergaderingen in 2020 meer diepgang werd bereikt, mede dankzij directe betrokkenheid van enkele imt-leden, beleidsmedewerkers en/of functionele specialisten die uit eerste hand tijdens deze vergaderingen de actuele ontwikkelingen (zoals m.b.t. het herstelplan examinering en de realisering van de plannen voor verduurzaming van de huisvesting) konden toelichten. Hierdoor was inhoudelijke verdieping en reflectie mogelijk die op basis van de verslaglegging goed met de voltallige raad kon worden gedeeld.

Vergaderingen



De voltallige raad van toezicht heeft in 2020 viermaal vergaderd, te weten in maart, juni, oktober en december.

De themavergadering en het werkbezoek die in mei 2020 gepland waren konden wegens COVID-19 niet doorgaan.

De vergadering van december moest door de lockdown digitaal plaatsvinden.

In de vergaderingen van de rvt zijn naast de gangbare wettelijk goed te keuren documenten, zoals (meerjaren)begroting, strategie en jaarplan, diverse nieuwe (actuele) onderwerpen en thema's aan bod gekomen.

De commissie kwaliteit en onderwijs kwam in het verslagjaar vier keer bij elkaar en heeft in het bijzonder aandacht besteed aan de uitkomsten van het inspectieonderzoek van eind 2019 en de opvolging ervan in de organisatie m.b.t. de aandachtsgebieden kwaliteitszorg en ambitie en examinering (waaronder de uitvoering van het herstelplan examinering). In het licht van dit thema is veel aandacht uitgegaan naar de professionalisering van de examenorganisatie. Daarnaast is aandacht besteed aan de monitoring van de strategische activiteiten (rapportage en strategiematrix), de resultaten van de JOB 2020 en het medewerkersonderzoek 2020.

⁷ tot maart 2020 was mw. Zwetsloot tijdelijk lid van deze commissie.

De auditcommissie kwam driemaal bijeen en sprak met het bestuur over de inrichting van het begrotingsproces, over het financieel jaarverslag, de doelmatige en rechtmatige besteding van middelen, het accountantsverslag, de uitvoering van de accountantswerkzaamheden over 2020 en over de begroting 2021. In relatie tot dit laatste onderwerp is in het bijzonder gesproken over investeringen voor de aanpassingen van de organisatie aan COVID-19. Speciale aandacht is uitgegaan naar de meerjarenbegroting en de noodzakelijke investeringen voor digitale transformatie, innovatie en verduurzaming van de huisvesting. Daarbij is het gesprek over de principes en uitgangspunten bij de begroting actief gevoerd. De raad heeft op basis van de besprekingen in de auditcommissie en de bevindingen van de accountant en de managementletter bij de jaarrekening vastgesteld dat het Graafschap College de beschikbare middelen doelmatig en rechtmatig heeft besteed.

De remuneratiecommissie was in 2020 direct betrokken bij de werving en benoeming van de nieuwe toezichthouder (financieel profiel) na het vertrek van mw. Hoving en bij de werving en selectie van de nieuwe bestuurder, dhr. Michiel Gerlagh, die door de raad van toezicht per 1 september 2020 als lid college van bestuur is benoemd. Bij deze laatste benoeming zijn ook andere leden van de raad in het proces van de selectie direct betrokken geweest.

Contact tussen de raad van toezicht en het bestuur

De contacten tussen de raad van toezicht en het bestuur verliepen prettig. De raad stelt vast dat het open gesprek goed wordt gefaciliteerd en dat belangrijke zaken goed bespreekbaar zijn met het bestuur. De voorzitter van de raad van toezicht heeft geregeld informeel overleg met de voorzitter van het college van bestuur gevoerd. Daarnaast zijn in het kader van COVID-19 enkele keren korte digitale extra bijeenkomsten van het bestuur met de raad van toezicht georganiseerd om de situatie te bespreken en de leden bij te praten over de keuzes die gemaakt moesten worden m.b.t. de aanpassingen van de organisatie en het onderwijs in deze crisis. Op dezelfde informele wijze kon het bestuur tussentijds met commissieleden over deelvragen in gesprek gaan waar dit gewenst en nodig was. De raad is blij dat het bestuur met de benoeming van dhr. Gerlagh is versterkt en vindt het belangrijk om (begin 2021) met het nieuwe bestuur de verwachtingen over en weer te bespreken en opnieuw af te stemmen.

Evaluatie en scholing

In september 2020 heeft de raad van toezicht onder begeleiding van een extern adviseur het eigen functioneren geëvalueerd, onder meer op basis van beelden die bij alle leden en bij het college van bestuur zijn opgehaald met betrekking tot het functioneren van de raad. Tijdens deze bijeenkomst werd ook het gesprek m.b.t. het (concept) toezichtkader afgerond en werd besproken vanuit welke onderscheiden rollen de toezichthouders kunnen worden aangesproken. De bijeenkomst werd afgesloten in het bijzijn van het bestuur en de bestuurssecretaris.

De raad heeft in 2020 ervaren dat er een goede dialoog is binnen de raad van toezicht zelf en met het bestuur.

De informatievoorziening was goed en de voorbereiding van de vergaderingen liep daardoor ook prettig. De rvt heeft in een aantal commissievergaderingen ervaren dat contact met het 'tweede echelon' (de sectordirecteuren) van waarde is om de beeldvorming verder te versterken.

De raad stelt vast dat de managementinformatie nog sterk in ontwikkeling is en heeft aangeboden om mee te denken over de vorm die rapportages als basis voor het toezicht kunnen hebben, aansluitend bij wat de organisatie zelf (nodig) heeft en gebruikt. De raad stimuleert daarbij de organisatie om meer concrete en meetbare doelstellingen te benoemen en periodiek over de strategische resultaten te rapporteren. De raad ziet op basis van de eerste stappen die in 2020 zijn gezet nog verbetermogelijkheden voor de toekomst.

De inhoudelijke druk op de agenda's van de raad is groot. Er zijn veel vaste onderwerpen die aandacht vragen. Hierdoor is er naar de mening van de raad soms onvoldoende ruimte geweest voor gesprekken over belangrijke strategische onderwerpen. Om die reden is besloten om vanaf 2021 het aantal reguliere vergaderingen uit te breiden naar vijf en een jaaragenda op te stellen waarin belangrijke strategische thema's benoemd worden en een plek krijgen.

De toezichthoudende rol en de werkgeversrol zijn in de praktijk van de raad tot nu toe het meest prominent geweest. Het schakelen tussen verschillende rollen als toezichthouder gebeurt nog vaak onbewust en impliciet. De raad denkt dat de adviserende en ondersteunende rol van de raad versterkt kan worden door de verschillende rollen (zoals sparringpartner, toezichthouder, werkgever) scherp te hebben en ook te benoemen bij geagendeerde onderwerpen. Het is de ambitie van de raad om de netwerkrol nog verder uit te werken, waarbij vooral zal moeten worden vastgesteld binnen welke paradigma's wordt gehandeld en wie daarin wat doet.

Karakterisering van het verslagjaar

Het jaar 2020 is zowel in de organisatie als in het toezicht in sterke mate bepaald door de invloed van de coronacrisis en de noodzakelijke aanpassingen die deze met zich meebracht. De raad is door het bestuur steeds goed geïnformeerd over de maatregelen en beleidsbeslissingen in dat licht moesten worden genomen. Het is voor de organisatie en het bestuur een enorme krachttoer geweest om ondanks de aanpassingen die gevraagd werden goed onderwijs te verzorgen. Door corona was de raad van toezicht anders dan normaal beperkt in de gelegenheid om de organisatie 'te beleven' doordat een aantal belangrijke fysieke ontmoetingen – zoals het werkbezoek, bijeenkomsten met partners in de regio en contact met medezeggenschap – niet door konden gaan. Daardoor was de informatiestroom wat eenzijdiger dan normaal.

De raad is erg blij dat ondanks de beperkende factor van de coronacrisis toch op een feestelijke manier afscheid kon worden genomen van mw. Shkolnik die in juli 2020 na 15 jaar trouwe inzet als bestuurder afscheid nam. De raad is haar dankbaar voor haar inzet, deskundigheid en loyaliteit en voor de wijze waarop zij het Graafschap College op de kaart heeft gezet.

Daarnaast wil de raad het jaar 2020 karakteriseren als een jaar waarin veel aandacht is besteed aan het actualiseren en toekomstbestendig maken van bestuur en organisatie.

In goed overleg met bestuur, instellingsmanagement en de medezeggenschapsraden heeft de raad in het voorjaar van 2020 een breed gedragen profiel opgesteld t.b.v. de werving van een nieuw lid college van bestuur. Op basis van een heldere, goed verlopen procedure is de nieuwe bestuurder, dhr. Michiel Gerlagh, per 1 september 2020 aangesteld. Een open communicatie tussen de verschillende partijen kenmerkte dit proces.

Daarnaast werden de eigen rolopvattingen over toezicht onder de loep genomen en werd een toezichtkader opgesteld als gemeenschappelijke visie en kader voor de wijze waarop de raad naar bestuur en organisatie kijkt en ook in de toekomst haar rol als toezichthouder wil uitoefenen. In dat licht stelt de raad vast dat de rolopvatting wat aan het verschuiven is en dat er meer behoefte is om met het bestuur in gesprek te gaan over de realisatie van het strategisch plan op basis van concrete resultaten bij meetbare doelstellingen.

Tenslotte zijn ook de statuten en reglementen (voor bestuur en rvt) van de stichting BVE eind 2020 tegen het licht gehouden en zijn voorbereidingen gestart om deze te actualiseren. Met het voltooien van deze laatste stap in 2021 rondt de raad dit belangrijke proces af.

Naast de bovengenoemde actualisering van bestuur en toezicht is gesproken over (de uitvoering van) het strategisch huisvestingsplan en het toekomstbestendig maken en verduurzamen van de huisvesting voor eigentijds onderwijs. De raad heeft de ambities van de organisatie op dit punt volmondig ondersteund door middelen hiervoor vrij te laten maken in de (meerjaren)begroting.

Ook strategische personeelsplanning en de evaluatie van de vernieuwde inrichting van de bedrijfsvoering waren in het verslagjaar onderwerp van gesprek.

Het rapport van de onderwijsinspectie dat op basis van het vierjaarlijks onderzoek (in najaar 2019) verscheen, vroeg in 2020 speciale aandacht voor het onderwerp examinering en kwaliteitszorg. Daarbij is de raad van toezicht – in het bijzonder de commissie kwaliteit en onderwijs – actief geïnformeerd over alle stappen en verbeteracties. Tijdens het herstelonderzoek van de onderwijsinspectie (najaar 2020) is de commissie kwaliteit en onderwijs namens de raad ook als gesprekspartner van de inspectie opgetreden. De commissie is daarbij als toezichthouder in een heel nieuwe rol bij (de opvolging van) het toezicht en de onderwijsinspectie betrokken geraakt. De raad waardeert deze directe betrokkenheid bij het onderzoek en de interactie met de onderwijsinspectie en zoekt daarin zorgvuldig naar een passende invulling van zijn rol.

Alles overziend is 2020 een jaar geweest waarin – ondanks de coronacrisis – door zowel bestuur en organisatie als door de raad zelf concrete resultaten konden worden geboekt. Er zijn wezenlijke stappen gezet in het ‘op orde brengen van het huis’ voor de toekomst. De raad is daar trots op en kijkt met vertrouwen uit naar het nieuwe jaar.

Interne audits

Het auditprogramma van 2020 heeft onder invloed van de coronapandemie en het inspectieonderzoek een wat andere invulling gekregen. In januari zijn zoals gepland twee teamaudits uitgevoerd bij Office- en managementsupport en bij Verzorgende. Aandachtspunten uit deze audits zijn de kwaliteitsborging van de examinering in de praktijk en het cyclisch werken aan kwaliteitsverbetering. De in het voorjaar geplande teamaudits zijn na 16 maart stilgelegd.

In de tijd tot de zomervakantie heeft het auditorenteam als onderdeel van het herstelplan examinering een aanvullende thema-audit examinering uitgevoerd met daarin extra aandacht voor de kwaliteit van de examendossiers. De ingerichte 100%-controles van de dossiers door het onderwijsteam, het examenbureau en de examencommissie hebben resultaat gehad. De auditoren constateerden een sterk toegenomen urgentiebesef van een systematisch, navolgbaar en betrouwbaar examenproces. In het verlengde hiervan ligt de waargenomen sterkere positionering van de examencommissies, de beter verlopende processen van afname en beoordeling en als resultaat hiervan beter geborgde kwaliteit van examinering en diplomering.

In de periode september - oktober zijn audits afgenomen bij de vier opleidingen die in het herstelonderzoek van de inspectie zijn opgenomen. Bij een opleiding oordeelde de auditcommissie dat de kwaliteitszorg nog onvoldoende was.

De kwaliteit van de interne audits is in 2020 merkbaar toegenomen als gevolg van intensieve scholing. Dit maakte mogelijk dat alle auditrapporten van 2020 zijn aangeleverd aan de inspectie in de voorbereidende fase van het herstelonderzoek. De inrichting van het herstelonderzoek werd mede bepaald door de kwaliteit van de auditrapporten. De inspectie is in haar onderzoek tot dezelfde oordelen gekomen als de interne auditoren.

Inspectie

In maart 2020 is het definitieve rapport over het vierjaarlijks onderzoek – uitgevoerd van september tot en met december 2019 – vastgesteld. De inspectie constateerde brede tekortkomingen ten aanzien van (met name de kwaliteitszorg) van Examinering en diplomering. Ook zag zij zowel op bestuursniveau als op opleidingsniveau tekorten ten aanzien van het stelsel van kwaliteitszorg.

De inspectie heeft bevestigd dat het Graafschap College intern en samen met de omgeving in ontwikkeling is. De organisatie staat in nauw contact met het bedrijfsleven en andere partners in de Achterhoek en Liemers, waardoor invulling kan worden gegeven aan de ambitie voor innovatief en hybride onderwijs. Bovendien worden het bedrijfsleven en andere belanghebbenden steeds beter betrokken bij de ontwikkelingen van het onderwijs en de examinering. Op opleidingsniveau blijkt dat het onderwijsproces er positief uitspringt. De onderwijsprogramma's, ontwikkeling en begeleiding van studenten en beroepspraktijkvorming scoren over de hele linie voldoende tot goed. Bovendien vindt de inspectie dat er sprake is van een goed financieel beheer. Nu en in de nabije toekomst kan de organisatie voldoen aan de financiële verplichtingen om het onderwijs te verzorgen. De onderzochte wettelijke vereisten zijn allemaal voldoende bevonden.



Pluspunt



De opleiding *Gastheer/-vrouw (niveau 2)* springt er in het inspectieonderzoek in positieve zin uit. De opleiding in zijn geheel krijgt van de inspectie de kwalificatie 'Goed'! Een resultaat om heel trots op te zijn. Volgens de inspectie worden de theorie en praktijk in het onderwijsprogramma van de opleiding goed samengebracht. Met betrekking tot de beroepspraktijkvorming vindt de inspectie dat de voorbereiding, begeleiding en uitvoering boven de basiskwaliteit uitstijgt. Ook het leerklimaat springt er positief uit. Studenten worden uitgedaagd en gestimuleerd om optimaal te presteren. Omdat het hele team duurzaam en gezamenlijk toewerkt naar het realiseren van de eigen onderwijsvisie wordt de kwaliteitscultuur ook als 'goed' beoordeeld. Zo onderzoekt het team met elkaar en onder begeleiding of hun gedrag past bij de gemaakte afspraken en worden twijfels, irritaties en ambities besproken. Op die manier kunnen daar besluiten en consequenties aan verbonden worden.

Het gebied Kwaliteitszorg en ambitie bleek bij een aantal opleidingen een punt van zorg en vier van de zes onderzochte opleidingen werden onvoldoende beoordeeld op het gebied Examinering en diplomering. Omdat Examinering en diplomering al een belangrijk punt van aandacht was, zijn de verbeteracties die al in gang waren gezet verder geïntensiveerd.

Volgens de inspectie kan de professionele kwaliteitscultuur in de organisatie worden versterkt. Uit het onderzoek bleek dat het nog niet bij alle sectoren en teams de gewoonte is om elkaar inhoudelijk te bevragen en aan te spreken op resultaten en afspraken.

Vervolgtoezicht

Eind 2020 heeft de onderwijsinspectie herstelonderzoek uitgevoerd. Hieruit bleek dat Examinering en diplomering nu voor het hele Graafschap College voldoende is. Maar liefst 15 (van de 17) onderzochte standaarden, verspreid over vier opleidingen, zijn met een voldoende beoordeeld. Op bestuursniveau ziet de inspectie sterke verbeteringen, maar nog niet genoeg om de standaard Kwaliteitszorg en ambitie met een voldoende te beoordelen. Een oordeel waarin wij ons niet volledig herkennen.

Klachten en incidenten

Het Graafschap College beschikt over een algemene klachtenregeling en een centraal meldingssysteem waarin registratie plaatsvindt van (de afhandeling van) klachten en incidenten. We beschouwen klachten en incidenten als zaken waarvan wij als organisatie leren en die benut worden om de kwaliteit van de dienstverlening in de school te verbeteren. De klachtenfunctionaris en de integraal veiligheidscoördinator vervullen een coördinerende rol en monitoren de afhandeling. 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.

In 2020 zijn in totaal 167 meldingen gedaan via het klachten- en incidentensysteem. Daarbij is te zien dat het aantal klachten vergelijkbaar is met het vorige jaar en dat er minder incidenten zijn gemeld. Een verklaring hiervoor is dat gedurende de coronacrisis studenten en medewerkers minder op locatie aanwezig zijn geweest. Het jaar overziend constateren wij dat ondanks de mate waarin corona onze organisatie onder druk zette, het beeld t.a.v. klachten en incidenten stabiel was.

Soort klacht	2019	2020
Algemene klacht	58	60
Beroep/geschil	1	0
Compliment	3	1
Datalek	9	14
Incident	116	92

Bij de incidenten gaat het in de meeste gevallen om vernielingen, diefstal, kleine ongelukken, bedreiging (studenten onderling of jegens medewerker) of uitingen van agressie. Bij incidenten wordt het protocol ongewenst gedrag ingezet als leidraad bij de afhandeling. Waar mogelijk zijn maatregelen genomen om het aantal incidenten te verminderen, zoals het beter beveiligen van locaties met kluisjes en het stimuleren van gewenst gedrag. De veiligheidscoördinator constateert op basis van het afgelopen jaar dat er meer winst geboekt kan worden door het treffen van preventieve maatregelen en het vergroten van bekendheid met het protocol ongewenst gedrag. Daarbij groeit het besef dat ook andere mensen binnen de organisatie - naast de beveiliging, de opleidingsteams en het management - zoals schoonmaakpersoneel een preventieve rol kunnen vervullen. Het betrekken van ouders is als het gaat om versterken van de veiligheid heel belangrijk, zeker bij studenten jonger dan 18. De ervaring leert dat dit in gevallen waar sprake was van cyberpesten goed heeft gewerkt.

Wat betreft de klachten waren sommige duidelijk gerelateerd aan de coronasituatie, zoals klachten over onduidelijkheid over het onderwijs, beperkte voorbereidingstijd voor een toets of over het binnenklimaat in relatie tot corona. Ook leidde de (deels nieuwe) werkwijze van de centrale examencommissies soms tot klachten over de afhandelingstermijnen. Bij klachten wordt na afloop met de betrokkene gebeld om navraag te doen naar de tevredenheid over de afhandeling. Wanneer de afhandeling van een klacht stopt worden verantwoordelijken hierop aangesproken door de klachtenfunctionaris. In 2020 waren de meeste betrokkenen tevreden over de afhandeling.

Er zijn in 2020 iets meer (14) meldingen gedaan van datalekken, wat mogelijk ook gerelateerd is aan het feit dat het bewustzijn t.a.v. cybersecurity is gegroeid. Bij vier daarvan is melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Het beeld van het aantal datalekken is vergelijkbaar met het landelijke beeld. Het betreft dan zaken als het mailen van data naar een verkeerde geadresseerde, een gestolen laptop of het kwijtraken van een examen tijdens een verbouwing.

Externe klachtencommissie

Het Graafschap College heeft een onafhankelijke klachtencommissie, bestaande uit acht externe leden die benoemd zijn door het college van bestuur. Twee van de leden worden in overleg met de ondernemingsraad en twee leden worden in overleg met de studentenraad benoemd. Studenten en medewerkers kunnen conform de klachtenregeling een beroep op deze commissie doen, bijvoorbeeld wanneer er geen overeenstemming wordt bereikt langs de reguliere weg. 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 onafhankelijke klachtencommissie is in 2020 tweemaal bijeen geweest voor het behandelen van een klacht, eenmaal betrof dit een klacht van een medewerker en eenmaal een klacht van een student. In beide gevallen heeft de commissie een advies uitgebracht dat door het bestuur is overgenomen.

Jaarverslag ondernemingsraad

Visie, missie en strategie

Wij willen als ondernemingsraad (OR) 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 financiële gezondheid 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.

Er wordt gestreefd naar een goede en constructieve samenwerking met het college van bestuur (cvb), de raad van toezicht (rvt) en de studentenraad (SR).

Communicatie met de achterban heeft prioriteit. De OR houdt onder meer contact met de achterban middels 'sectorraadplegingen'. De OR is vorig jaar begonnen met het regelmatig publiceren van een nieuwsbrief op het portaal. Dit opdat onze achterban op een makkelijk toegankelijke manier inzicht heeft in de werkzaamheden van de OR en tevens nog meer betrokken raakt.

De OR is gericht op algemene belangenbehartiging en doet per definitie niet aan individuele belangenbehartiging.

Samenstelling en 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. In 2020 is daarbij de eerste bijeenkomst in aangepaste vorm besteed aan het opstellen van het profiel voor de nieuwe bestuurder. De tweede bijeenkomst is vanwege de coronabeperkingen komen te vervallen, omdat een uitsluitend digitale ontmoeting niet voldoende meerwaarde heeft.



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

De ondernemingsraad bestond in 2020 uit de volgende leden:

- E&P: Peter Baks (voorzitter DB) en Linda Oonk
- T&I: Guido Papai en Haci Tekinerdogan
- E&D: Natascha Mariët (DB) en Rob Nieuwenhuis
- Z,W&S: Bas Kok en Cathy van Oene (secretaris DB)
- Dienstverlening: Olaf Hebinck
- Ontwikkeling: Helga van den Enk / Marlies van der Linde



De OR heeft afscheid genomen van Helga van den Enk en in oktober 2020 de opvolger van Helga, Marlies van der Linde (foto) welkom geheten.

Terugblik op 2020

We kijken terug op een heel bijzonder en ingrijpend jaar i.v.m. de coronacrisis. Het was hierdoor vanaf maart 2020 zo goed als niet mogelijk om fysiek bijeen te komen. Vergaderingen vonden plaats via Teams. Het spontane contact en het informeel kunnen sparren en overleggen met zowel elkaar als de achterban en het bestuur moesten we missen, terwijl dat normaal een belangrijk element van het werk in de medezeggenschap is. Wel hebben we getracht om onze bereikbaarheid op andere manieren kenbaar te maken en invulling te geven. Zo deden wij aan medewerkers het aanbod om in kleinere groepen middels Teams met de OR in gesprek te gaan ('In gesprek met de OR'). Wij wilden op die manier onze collega's ook graag even een hart onder de riem steken. Vanuit dit initiatief zijn wel enkele individuele gesprekken met medewerkers gevoerd, en konden enkele vragen worden beantwoord. Maar ook werd duidelijk dat een dergelijke vorm van digitaal contact het gemis van het informele wandelgangen contact niet helemaal kon compenseren.

Naast de aanpassingen die van de organisatie gevraagd werden in het kader van de coronacrisis, was het ook een jaar waarin afscheid genomen werd van Sarien Shkolnik, na een bestuursperiode van bijna 15 jaar. Er werd ondanks de beperkingen van corona een mooi en passend afscheid gevierd waarin wij met een delegatie van de OR onze waardering voor het werk van Sarien Shkolnik mochten uitdrukken. De OR kijkt terug op een plezierige en respectvolle samenwerking met Sarien Shkolnik. Wij waren als ondernemingsraad natuurlijk ook intensief betrokken bij het opstellen van het functieprofiel voor de nieuwe bestuurder en het proces van de selectie en de benoeming van Michiel Gerlagh. De eerste kennismaking met hem als nieuw lid cvb is vervolgens prettig verlopen.

Het contact met het bestuur was in het afgelopen jaar niet minder intensief, maar wellicht wat functioneler en zakelijker dan gebruikelijk. Er waren korte lijntjes op de momenten dat het nodig was, bijvoorbeeld om over coronamaatregelen met elkaar van gedachten te wisselen. Daarbij hebben wij extra aandacht gevraagd voor het belang van contact vanuit leidinggevenden met hun medewerkers die thuis werken. Ook de professionele ruimte van teams en de aansluiting van medewerkers bij de nieuwe manier van werken door corona vroeg extra aandacht. We kunnen over dit soort onderwerpen steeds vragenderwijs het goede gesprek op gang brengen. Wij ervaren dat in 2020 het vertrouwen vanuit het bestuur richting ondernemingsraad is toegenomen en dat de dialoog over en weer is gegroeid. Een voorbeeld daarvan is ook het gesprek dat gevoerd is over de hoofdlijnen van de begroting. De werksessies over dit onderwerp waren heel leerzaam en zinvol.



Leden OR in 2020, van links naar rechts: Peter Baks (DB, voorzitter) Guido Papai, Hacı Tekinerdogan, Linda Oonk, Rob Nieuwenhuis, Helga van den Enk, Olaf Hebinck, Natascha Mariet (DB, penningmeester), Bas Kok, Cathy van Oene (DB, secretaris)

Vergaderingen en onderwerpen

Wij hebben in het verslagjaar zesmaal vergaderd met het college van bestuur. Daaraan vooraf ging steeds een agenda-overleg en een technisch overleg waarin meer in detail op onderwerpen kon worden ingegaan ter voorbereiding op het plenaire overleg.

Er zijn in dit jaar veel belangrijke onderwerpen besproken. Natuurlijk waren dit de jaarlijks terugkerende onderwerpen zoals: financiën (begroting 2021) en het format onderwijs en examenregeling. Voor de hoofdlijnen van de begroting 2021 werd weer de jaarlijkse instemmingsvergadering met een delegatie van de studentenraad gehouden voor het gemeenschappelijk verlenen van instemming.

Daarnaast is er intensief gesproken over de impact van de coronamaatregelen, waarover ook tussentijds geregeld overleg plaatsvond tussen het bestuur en het DB. Zo is gesproken over richtlijnen voor medewerkers en studenten in risicogroepen (i.v.m. corona) en afspraken m.b.t. thuiswerken. De OR waardeert het zeer dat er extra middelen ter beschikking werden gesteld om het thuiswerken zo optimaal mogelijk te maken. Aan het eind van 2020 hebben wij met het bestuur gesproken over de signalen van docenten m.b.t. zorgen over de achterstand die studenten oplopen in de coronamaanden.



Naast deze belangrijke gebeurtenis die het jaar kleurde, is er in onze vergaderingen aandacht besteed aan: informatie beveiliging en privacy (ibp), de strategische huisvestingskoers, het herstelonderzoek van de onderwijsinspectie en het herstelplan examinering, de startnotitie leiderschap, het werkdrukplan, de afronding en evaluatie van Bedrijfsvoering+, de actualisering van het beleid en regelingen klachtenbehandeling en vertrouwenspersonen en het profiel van de nieuw te werven toezichthouder. Ook is er een initiatiefvoorstel van de OR besproken over differentiatie in docentfuncties.

Overzicht van advies, instemming en initiatief in 2020

Onderwerp	Instemming	Advies	Initiatief
Beleid en regeling klachtenbehandeling	X		
Startnotitie leiderschap		X	
Strategische huisvestingskoers 2020-2030		X	
Profiel opvolging lid cvb		X	
Aanpassing van het programma toetsing en afsluiting vavo i.v.m. de coronacrisis	X		
Format OER incl. handleiding	X		
Hoofdpijnen begroting 2021	X		
IBP beleid	X		
Regeling vertrouwenspersonen medewerkers	X		
Aanpassingen m.b.t. het Examenreglement mbo, Examenreglement vavo en het Afnamereglement	X		
Invoering mondkapjesplicht n.a.v. dringend advies vanuit de overheid	X		
Initiatiefvoorstel 'Differentiatie in docentfuncties'			X
Positionering P&O		X	
Profiel kandidaat-lid Raad van Toezicht		X	

Overige activiteiten

Naast de vaste vergaderingen en andere overlegmomenten waren er diverse extra activiteiten die het vermelden waard zijn.

- Een afvaardiging van de OR heeft met dhr. Ulrich van de Galan Groep een evaluatiegesprek gehad m.b.t. de eerste fase invoering Bedrijfsvoering+.
- De OR is op werkbezoek geweest bij de afdelingen MVT en I&C van de sector Techniek.
- De OR heeft een workshop verzorgd op de medewerkersdag, onderwerp was het werkdrukplan.
- Het DB heeft een kennismakingsoverleg gehad met mevr. M. Bosch (interim-directeur sector Ontwikkeling).
- In februari is vanuit de raad van toezicht mevr. Roos Zwetsloot op uitnodiging aanwezig geweest bij een vergadering. Bespreekpunten waren o.a. examinering en de OR-poster 'waar houdt de OR zich mee bezig'.
- Het DB heeft een kennismakingsgesprek gehad met Angelique Vlaswinkel (interim concerncontroller). Met haar, Ellen Sueters en het bestuur hebben in 2020 twee werksessies plaatsgevonden over het onderwerp begroting en financiën.
- In september 2020 vond het jaarlijkse gesprek met de vakbonden plaats waarin het sociaal jaarverslag (hoofdstuk Medewerkers van het GJ2019) besproken werd.
- De OR is bijgepraat over het nieuwe functiegebouw personeel door mevr. K. Roelofs en mevr. M. Bosch.
- Het DB heeft een gesprek gehad met de inspectie van het onderwijs i.v.m. het herstelonderzoek.
- Helaas ging de tweedaagse Soesterberg Platform Medezeggenschap MBO dit jaar vanwege corona niet door.

Jaarverslag studentenraad

Het Graafschap College heeft een actieve studentenraad waarin vertegenwoordigers zitten vanuit alle onderwijssectoren. De studentenraad heeft elf 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 nieuwe raad start jaarlijks in oktober 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.

Samenstelling en werkwijze

De studentenraad bestond tot oktober 2020 uit de volgende leden:



Van links naar rechts: (staand) Pepijn Klein Lebbink, Cem Dübüs, Jack Mackaij en Tessa Aalberts (zittend) Kelvin Heuzinkveld, Benthe Eijkelkamp, Niels Sparidans, Anouk Veenhuis en Ralf van der Meulen.⁸

Het dagelijks bestuur van de studentenraad werd tot oktober 2020 gevormd door Kelvin Heuzinkveld (voorzitter), Anouk Veenhuis (vicevoorzitter) en Niels Sparidans (penningmeester).

In oktober 2020 zijn opnieuw verkiezingen geweest, wat heeft geleid tot een grotendeels vernieuwde studentenraad. De studentenraad heeft vanaf oktober 2020 de volgende nieuwe leden: Christine Lieberwerth, Sanne Heerink, Milan Safy, Ravi Engelbarts, Regina van der Lee, Lana Nieboer, Sytske Maas, Willie en Doortje l'Amie. De leden Anouk Veenhuis en Niels Sparidans uit 2019 zijn aangebleven voor een tweede termijn.

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

⁸ Op de foto ontbreekt Kevin Besselink, hij heeft i.v.m. stage de studentenraad per december 2019 verlaten en daarvoor is Cem Duman (reservelid) in de plaats gekomen.

studentenraadbegeleiders geëvalueerd aan de hand van een evaluatieverslag over het voorafgaande studiejaar.

In oktober heeft deze nieuwe raad een tweedaagse training gehad als mooi nieuw begin.

Terugblik op 2020

Het Graafschap College kwam vanaf 16 maart in een lockdown vanwege de coronacrisis. Deze crisis heeft in verschillende fases steeds andere maatregelen noodzakelijk gemaakt en heeft ook grote gevolgen gehad voor het werk van de studentenraad. De vergaderingen moesten plotseling via Teams plaatsvinden en het jaarlijkse schoolfeest dat altijd door de studentenraad wordt georganiseerd kon niet doorgaan. Ook de excursie voor de nieuwe studentenraad die altijd in december plaatsvindt, moest vervallen.

Het jaar 2020 was natuurlijk extra bijzonder omdat afscheid werd genomen van mw. Shkolnik. Vervolgens was de studentenraad met de ondernemingsraad op verzoek van de raad van toezicht betrokken bij het opstellen van een goed functieprofiel. Een delegatie vanuit de studentenraad was betrokken bij de selectiegesprekken voor de nieuwe bestuurder. Het was leuk en leerzaam om daar goede vragen te kunnen stellen aan de kandidaten. De raad is heel blij met de uitkomst van de procedure en de komst van Michiel Gerlagh. Het kennismakingsgesprek in september en de eerste vergaderingen met hem, hebben de studentenraad een hele positieve indruk van hem gegeven.



Ondanks het feit dat de leden het directe contact met elkaar en de begeleiders moesten missen, kijkt de studentenraad terug op een goed jaar. De werkzaamheden zijn goed doorgegaan en het vergaderen via Teams is prima verlopen. De studentenraad voelde zich vanuit het bestuur goed betrokken bij de regels die voor de studenten moesten worden vastgesteld en bij de communicatie over corona en vindt dat het Graafschap College goed met de situatie is omgegaan. De thuisbioscoopbon die alle studenten eind december (speciaal vanwege alle beperkingen als bemoediging) per post kregen, is daarbij ook erg gewaardeerd.

Vergaderingen en onderwerpen

Belangrijke gespreksonderwerpen waren in 2020: rookvrij schoolterrein, Toptraject, doelen studentenraad, klachtenregistratie, coronacrisis en -maatregelen, werving en selectie van de nieuwe bestuurder, afscheid Sarien Shkolnik, aanpassing van huisvesting (verbouwing en plan van eisen), hoofdlijnen van de begroting, het schoolfeest, (resultaten van) inspectietoezicht, regeling vertrouwenspersonen voor studenten, JOB-monitor 2020, vitaliteit, inzet van social media.

Van de genoemde onderwerpen zijn sommige informeel besproken, andere werden (ook) formeel ter instemming of advies aan de studentenraad voorgelegd. De volgende instemmingen en adviezen zijn op basis daarvan in 2020 verleend:

Verleende instemmingen:

- beleid en regelingen klachtenbehandeling, instemming verleend januari 2020.
- hoofdlijnen van begroting voor 2021, instemming verleend juni 2020.

- privacyreglement verwerking studentgegevens, september 2020.
- mondkapjesplicht, oktober 2020.
- aanpak corona januari-juli, december 2020.

Verleende adviezen:

- aanpassingen klachtenregistratie, januari 2020.
- Servicepunt-project.
- huisvesting: verbouwing van de vleugel Zorg, Welzijn en Sport.
- functieprofiel lid college van bestuur, maart 2020.
- studentenvitaliteit, november 2020.
- cameragebruik in de lessen, november 2020.
- corona en beloftes, november 2020.
- advies aanpak januari-juli voor studenten, december 2020.

Overige activiteiten



De voorzitter van de studentenraad heeft op internationale vrouwendag in maart meegedaan aan een dag voor Topvrouwen in de Achterhoek, door een dag met de voorzitter van het college van bestuur mee te lopen.

Begin 2020 was de studentenraad zoals gebruikelijk actief betrokken bij de Open dagen van het Graafschap College en kon de raad zich daar aan potentiële studenten presenteren.

In november vond een gesprek plaats met de Onderwijsinspectie voor het herstelonderzoek. Daarbij is vooral gesproken over examinering. De studentenraadleden vonden dit een belangrijk gesprek.

De (online)training die JOB eind november 2020 gegeven heeft over de resultaten van het JOB tevredenheidsonderzoek was leerzaam en leuk.

Doelen

Jaarlijks stelt de studentenraad doelen vast waaraan de raad speciale aandacht wil besteden. Tot eind oktober 2020 waren deze doelen:

- Vergroten van naamsbekendheid (past bij Samen.Leren.Delen.)
- Versnelde leerwegen (past bij gepersonaliseerd onderwijs)
- Studentenvereniging oprichten (past bij Samen.Leren.Delen.)
- Meer aandacht voor politiek

De studentenraad vindt dat in 2020 ondanks de omstandigheden goed is gewerkt aan het vergroten van naamsbekendheid. De verkiezingen in september 2020 lieten dat ook weer zien: er waren ruim voldoende kandidaten. Ook is de studentenraad blij dat het contact met de sectordirecteuren in 2020



verder is verbeterd. Het is nu een goede vaste afspraak dat leden van elke sector twee keer per jaar contact hebben met de eigen sectordirecteur. Daardoor is beter bekend wat er over en weer leeft.

Het doel van de studentenvereniging is na het verzamelen van de eerste informatie noodgedwongen blijven liggen omdat dit door de coronacrisis moeilijk was uit te werken. Aan het doel m.b.t. de snellere (doorlopende) leerlijnen is goed aandacht besteed in bijvoorbeeld gesprekken over het Toptraject.

In december 2020 zijn door de nieuwe studentenraad nieuwe doelen geformuleerd die in 2021 aandacht krijgen.

FINANCIËN EN CONTINUÏTEIT



Dit hoofdstuk schetst de ontwikkelingen binnen het Graafschap College met betrekking tot financiën en continuïteit. Eerst behandelen we een aantal thema's waaronder publiek private arrangementen, helderheid, treasury en risicomanagement. Daarna wordt een analyse van de financiële situatie over 2020 gegeven. Tenslotte wordt in gegaan op de belangrijkste aandachtspunten ten aanzien van de toekomstige ontwikkelingen in de continuïteitsparagraaf.

Algemeen

Publiek private arrangementen

Naast de 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 aangemerkt, 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.

Er wordt 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)
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.

Helderheid

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
- Open Leren Centrum Kleefse Waard
- WerkRaad

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 2020 geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

Het Graafschap College heeft in 2020 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 2020 tot en met 31 december 2020 de instelling hebben verlaten: van 256 deelnemers is de onderwijsovereenkomst beëindigd. Van deze 256 deelnemers sloten 126 deelnemers de overeenkomst af met een diploma. Het zijn 70 deelnemers in de bbl en 56 deelnemers in de bol. 130 deelnemers hebben het Graafschap College verlaten zonder diploma. Het gaat om 44 deelnemers in de bbl en 86 deelnemers in de bol.

Thema 5b: Dubbele inschrijving

Bij het Graafschap College is er geen sprake van dubbel bekostigde inschrijvingen.

Thema 5c: Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

In 2020 hebben 13 studenten deelgenomen aan een pilot waarin inburgering gecombineerd is met een Entree-opleiding.

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 tijdens het schooljaar van opleiding/leerweg veranderd zijn binnen de instelling: in de periode 1 oktober 2020 tot en met 1 maart 2021 zijn 210 deelnemers van opleiding/leerweg veranderd. Het betreft 66 deelnemers die een andere opleiding kozen en 127 die binnen dezelfde

opleiding voor een andere leerweg kozen. 17 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

Per deelnemer wordt maximaal één diploma per kalenderjaar in bekostiging meegeteld. Het komt echter voor dat studenten, gespreid in de tijd, meer dan eens gediplomeerd worden. Daarbij kan het diploma vervolgens opnieuw voor bekostiging in aanmerking komen. Dit is in alle gevallen gebeurd binnen de kaders van de geldende wet- en regelgeving.

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. Indien van toepassing, wordt er voor buitenlandse deelnemers alleen bekostiging aangevraagd indien ze rechtmatig in Nederland verblijven.

Treasurybeleid

Het treasurybeleid is beschreven in het treasurystatuut, opgesteld conform de voorwaarden van 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. Het treasurystatuut heeft betrekking op de publieke middelen van de Stichting BVE. De treasuryfunctie wordt uitgeoefend onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur.

Conform 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. In het verleden zijn er gelden uitgeleend aan een groepsmaatschappij. In 2020 is deze lening volledig afgewikkeld.

De Stichting BVE belegt op dit moment geen overvloedige 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 vooralsnog voldoende voor bijvoorbeeld investeringen in materiële vaste activa en/of (onderwijs)activiteiten. Aanvullende financiering is daarom voor het komende jaar niet voorzien. Als gevolg van de strategische huisvestingskoers, kan het in de komende jaren voorkomen dat er tijdelijke aanvullende financiering nodig is.

Kwaliteitsafspraken verantwoording

Voor de periode 2019-2022 zijn er 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).

Het Graafschap College beschouwt de landelijke speerpunten als integraal onderdeel van haar maatschappelijke opdracht. Daarnaast is bij het opstellen van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 een voorbehoud gemaakt ten aanzien van de doelen van twee nog op te starten programma's voor Leven Lang Ontwikkelen en voor STRAX (Onderwijsinnovatie en ICT). Deze doelen zijn nu uitgewerkt en aangeleverd aan CKMBO. Tevens zijn een aantal mijlpalen en doelen bijgesteld. De oorzaken hiervoor lichten we toe in de volledige verantwoording van de kwaliteitsafspraken in de [bijlage](#).

Risicomanagement

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.

De concretisering en operationalisering van met name de strategische doelen wordt jaarlijks uitgewerkt in de kaderbrief. Tijdens de [trialgesprekken](#) worden deze doelen en realisatie en voortgang besproken en gemonitord. Door middel van maandelijkse rapportages vindt monitoring en evaluatie van de (financiële) resultaten plaats. Daarnaast wordt de meerjarenbegroting, opgesteld voor een periode van 5 jaar en jaarlijks geactualiseerd, structureel ingebed in de planning en control cyclus.

Het interne toezicht kent verschillende elementen:

- de toezichthoudende activiteiten van de [raad van toezicht](#)
- de toezichthoudende activiteiten van de deelcommissies van de raad van toezicht (auditcommissie, commissie kwaliteit en onderwijs en de remuneratiecommissie)
- concerncontrol
- de interne controle van de (bekostigings)gegevens
- de [interne audits](#) op onderwijskwaliteit, informatiebeveiliging, Arbo en AVG

Het externe toezicht krijgt ook op verschillende manieren vorm:

- deelname aan de instellingsdialoog (vierjaarlijks) en peer reviews vanuit het Kwaliteitsnetwerk MBO
- deelname aan de Benchmark IBP
- accountantscontrole
- [inspectietoezicht](#)

Risicomanagement is binnen het Graafschap College in ontwikkeling. Het vanuit beheersing mitigeren van risico's is iets wat niet van nature in onze organisatiecultuur aanwezig is. Dit betekent dat het in een aantal gevallen lastig is om aan te tonen dat de organisatie in control is. Bewustzijn ten aanzien van de benoemde risico's en oog hebben voor toekomstige ontwikkelingen die effect hebben op het onderwijs en de bedrijfsvoering is wel breed gedragen. Via gerichte aandacht van het bestuur en management voorkomen we dat risico's buiten beeld raken.

Het Graafschap College kiest ervoor om niet alle risico's via een strakke beheersingssystematiek te beheersen. Dit wil overigens niet zeggen dat we bewust risico's opzoeken. Er zit bovendien een zeker evenwicht tussen de ruimte die we willen hebben en geven om te kunnen ontwikkelen en innoveren en de degelijke Achterhoekse cultuur die zorgt dat we geen onverantwoorde dingen doen.

Risico's 2019

Hieronder geven we bondig de ontwikkelingen weer bij elk in het Geïntegreerd jaardocument 2019 benoemde risico.

Ontwikkeling macrobudget en marktaandeel	Deze ontwikkelingen zijn blijvend punt van aandacht. Een strak formatiebeleid voeren blijkt lastig omdat tot op heden er steeds ontwikkelingen zijn die zorgen dat het macrobudget en daarmee ons budget niet of minder afneemt dan voorzien.
Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022	Wij verantwoorden ons in dit bestuursverslag ten aanzien van de tussentijdse resultaten van de Kwaliteitsagenda. Wij hebben zicht op de voortgang van de doelen en daarover zijn wij overwegend tevreden. (zie ook bijlage 4)
ICT	De digitale ontwikkelingen zijn in 2020 grotendeels verlopen zoals gepland. Team Digitale Transformatie is, met lichte vertraging, gestart en programma STRAX draait in het gehele Graafschap college en heeft een extra impuls gekregen door corona. Daardoor is dit risico niet meer benoemd voor 2021.
(Effectiviteit van) ondersteunende diensten	Met de inrichting van het Servicepunt en de projectadministratie zijn verdere stappen gezet in het verhogen van de effectiviteit van de ondersteunende diensten. Daarnaast is Bedrijfsvoering+ geëvalueerd en afgerond. Dit wordt voor 2021 niet meer als risico benoemd.
HR (werkdrukervaring, strategische personeelsplanning en professionalisering)	Het werkdrukplan wat zorgt voor structurele aandacht voor de ervaring van (te) hoge werkdruk en de activiteiten in het kader van vitaliteit zijn hier duidelijk een uitvloeisel van. Vanzelfsprekend heeft de coronapandemie op dit vlak voor de nodige uitdagingen gezorgd. De professionaliseringsactiviteiten en de strategische personeelsplanning hebben te lijden gehad van de coronamaatregelen. De risico's liggen in de onvoorspelbaarheid in brede zin door de coronacrisis.
Cultuur en gedrag	Het Graafschap College heeft in 2020 stevige stappen gezet in het zich ontwikkelen naar een professionele cultuur waarin het motto Samen.Leren.Delen. snel een centrale plaats heeft verworven. Het versterken van de triaalcyclus heeft gezorgd voor meer zicht op de resultaten en het frequenter afleggen van rekenschap.
Managementinformatie	Managementinformatie die onvoldoende juist en toegankelijk is blijft een risico voor de verwezenlijking van onze strategische doelen. Er is in 2020 gewerkt aan de inrichting van een dataplatform wat moet leiden tot betere dashboards.

Onderwijsgerelateerde risico's	Het risico bij examinering en diplomering hebben we in 2020 beheerst. De uitvoer van het Herstelplan Examinering heeft geleid tot volledig herstel op dit gebied wat bevestigd werd in het herstelonderzoek door de onderwijsinspectie. De versterkte triaalcyclus zorgt er onder andere voor dat opleidingen met onvoldoende resultaten onder de aandacht zijn waardoor onvolkomenheden snel verholpen worden.
Risico's financiële positie	We hebben geen extra beheersmaatregelen ingericht voor de benoemde financiële risico's. Dit omdat de financiële positie van het Graafschap College voldoende stevig is om deze het hoofd te kunnen bieden..

Beschrijving risico's en onzekerheden

Het Graafschap College onderkent de volgende vijf risico's en onzekerheden.

1) Het niet op tijd aanpassen aan het dalende macrobudget

In de meerjarenbegroting houden we rekening met een korting op het macrobudget. Deze afname heeft grotendeels te maken met de daling van het landelijk aantal studenten in het mbo en een nog sterkere daling bij het Graafschap College. Voor de financiële impact verwijzen we naar de [meerjarenbegroting](#).

Beheersmaatregelen

- De begrotingssystematiek van meerjarenbegroting en jaarbegrotingen
- Het creëren van voldoende flexibiliteit door middel van tijdelijke inhuur en tijdelijke uitbreidingen bij personeel om zo in te kunnen spelen op veranderingen in het beschikbare budget
- Wij zorgen voor evenwicht in de verhouding tussen eigen panden en huurpanden
- Toetsing van efficiënte inrichting van onderwijs en bedrijfsvoering

Dit monitoren we door de ontwikkeling van studentaantallen, flexibele formatie (incl. inhuur) en m² huisvesting tegen elkaar af te zetten. De kans dat de organisatie zich in zijn geheel niet op tijd aanpast is niet groot maar er is wel een kans dat dit in onvoldoende mate gebeurt. De impact van het dalende budget voor de komende jaren is aanzienlijk. Ten opzichte van de begroting 2021 dalen de rijksbijdragen naar verwachting met circa 5 miljoen euro in 2025.

2) Onvolledige/onjuiste managementinformatie

Bij het samenstellen van rapportages en dashboards blijkt al langere tijd dat veel data van onvoldoende kwaliteit is door onvolledigheid en onjuistheid. Dit betekent veel handmatig werk en soms de onmogelijkheid om tot een goede en tijdige rapportage of dashboard te komen dat voldoet aan de verwachtingen van de gebruiker. Dit maakt sturing en verantwoording binnen het Graafschap College lastig.

Beheersmaatregelen

- Identificeren van processen die data genereren van onvoldoende kwaliteit
- Analyseren van oorzaken
- Aanpassen processen (bijvoorbeeld door belemmeren van onjuiste invoer)

- Training van uitvoerders van een proces
- Inrichten controlesystematiek
- Uitvoeren plan Business Intelligence door team DT
- Aanspreekcultuur bevorderen ten aanzien van de betrouwbaarheid van informatie

Voortgang wordt gemonitord door maandelijkse/kwartaal rapportages over datakwaliteit vanuit de proceseigenaar/dashboard eigenaar. Er is een aanzienlijke kans dat onze managementinformatie onjuist of onvolledig en niet tijdig is, maar de impact hiervan is beperkt. Het handmatig correcties aanbrengen en onderzoek doen is niet efficiënt maar leidt niet tot substantieel hogere lasten.

3) De onvoorspelbaarheid van de coronacrisis

De effecten van de coronacrisis op het gebied van onderwijs, personeel en financiën zijn onzeker, zo ook de duur van de crisis.

Beheersmaatregelen

- Nauwgezet volgen van de landelijke ontwikkelingen
- Op het Graafschap College gericht beleid ontwikkelen
- Uitvoeren van het COVID-19-Noodplan
- Benutten van de landelijke financiële (subsidie) maatregelen

Voor de impact verwijzen we naar de continuïteitsparagraaf.

4) Het niet behalen van de resultaten zoals benoemd in de Kwaliteitsagenda 2019-2022

Van de totale aanvullende bekostiging voor de jaren 2019-2022 is circa 25% bestemd als resultaatafhankelijk. In 2021 en 2023 vindt er een beoordeling van de realisatie van de doelen uit de Kwaliteitsagenda plaats door CKMBO. Deze commissie besluit hierbij of de realisatie voldoende of onvoldoende is. Indien de commissie besluit dat de realisatie van onze kwaliteitsagenda onvoldoende is, ontvangt het Graafschap College geen resultaatafhankelijke bekostiging. Daarmee valt een deel van de aanvullende bekostiging, nodig voor het realiseren van strategische doelstellingen, weg.

Beheersmaatregelen

- Vertalen van de strategische doelen naar sector- en opleidingsdoelen
- Aanpassen van maatregelen en/of doelen Kwaliteitsagenda naar aanleiding van midterm review in 2021 door CKMBO

Dit monitoren we via de trialcyclus en de teamontwikkelplannen. Alhoewel we er vanzelfsprekend van uitgaan dat we onze doelen behalen is er een kans dat ons dat niet (volledig) lukt. De impact is dan maximaal € 7,2 mln. (het resultaatafhankelijke deel van de kwaliteitsgelden).

5) Een toenemende bedreiging van de sociale en digitale veiligheid door verdere digitalisering

We zitten meer achter schermen, werken vaker alleen thuis en komen elkaar minder fysiek tegen. De digitalisering in het onderwijs neemt toe en daarmee de digitale interactie. Deze digitale activiteiten zijn minder zichtbaar en minder eenvoudig om te monitoren, bespreekbaar te maken en/of te corrigeren.

Beheersmaatregelen

- Verder implementeren en uitvoeren van het digitale veiligheidsbeleid
- Mogelijk maken van het melden van cyberpesten als losse categorie incidenten
- Uitvoeren van het geformuleerde beleid op Digitale Transformatie

Het Graafschap College neemt deel aan (N)OZON-oefeningen. We analyseren meldingen betreffende digitale veiligheid en rapporteren hierover naar het imt. De kans op dit risico is groot en de impact op studenten en medewerkers is groot maar lastig om in geld uit te drukken. Toenemende onveiligheid kan ertoe leiden dat studenten mindere prestaties leveren, vaker voortijdig hun opleiding zullen afbreken of minder graag bij het Graafschap College een opleiding willen volgen. Voor medewerkers kan dit betekenen dat het Graafschap College een minder plezierige organisatie wordt om voor te werken en dit kan ertoe leiden dat het lastig wordt om voldoende medewerkers te behouden en/of aan te trekken.

Analyse van de financiële situatie

Resultaat 2020

Het boekjaar 2020 is afgesloten met een positief nettoresultaat van ruim € 2,1 miljoen tegenover een begroot resultaat van ongeveer € 1,9 miljoen positief. De rentabiliteit (procentuele verhouding tussen het resultaat uit gewone bedrijfsvoering en de totale baten uit gewone bedrijfsvoering) is voor het boekjaar 2020 bijna 2,6% (2019: 0,2%).

Staat van baten en lasten 2020

In onderstaand overzicht worden de verschillen met de begroting 2020 weergegeven.



<i>(x € 1 miljoen)</i>	realisatie 2020	begroting 2020	verschil
Baten			
Totaal baten	84,9	87,0	-2,1
Rijksbijdragen	75,4	75,3	0,1
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,8	2,7	-0,9
Cursusgelden	1,3	1,3	0,0
Baten werk in opdracht van derden	2,4	2,9	-0,5
Overige baten	4,0	4,8	-0,8
Lasten			
Totaal lasten	82,8	85,1	-2,3
Personeelslasten	64,5	65,3	-0,8
Afschrijvingen	5,6	5,8	-0,2
Huisvestingslasten	4,8	4,3	0,5
Overige lasten	7,9	9,7	-1,8
Saldo baten en lasten	2,1	1,9	0,2
Financiële baten en lasten	-	-	-
Resultaat	2,1	1,9	0,2
Vennootschapsbelasting	-	-	-
Nettoresultaat	2,1	1,9	0,2

Beknopte toelichting op de staat van baten en lasten 2020

Rijksbijdragen

De in het verslagjaar ontvangen rijksbijdragen groot € 75,4 miljoen zijn nagenoeg gelijk aan de begroting.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De verantwoorde overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn in het verslagjaar bijna € 0,9 miljoen lager dan begroot. Mede door de coronamaatregelen zijn er minder activiteiten op subsidietrajecten uitgevoerd dan begroot. Dit leidt tot een lagere realisatie van de baten. Tegenover deze lagere baten staan (grotendeels) ook lagere overige lasten dan begroot.

Baten werk in opdracht van derden

De post baten werk in opdracht van derden is bijna € 0,5 miljoen lager dan begroot. Zowel de inburgeringstrajecten als het overige contractonderwijs laten een daling zien ten opzichte van de begroting. De daling van de inburgeringstrajecten kan mede worden verklaard door de coronamaatregelen. Hierdoor was het lange tijd niet mogelijk om dit onderwijs te verzorgen.

Overige baten

De overige baten zijn ongeveer € 0,8 miljoen lager dan begroot. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door de sluiting van de kantines ten gevolge van de coronamaatregelen. De kantinebaten zijn daardoor circa € 0,6 miljoen lager dan begroot. Tegenover de lager dan begrote overige baten staan eveneens lagere overige lasten.

Personeelslasten

Ten opzichte van de begroting zijn de personeelslasten circa € 0,8 miljoen lager dan begroot. Zowel de lonen en salarissen van personeel, de lasten personeel niet in loondienst als de overige personele lasten zijn lager dan begroot. Hier staat tegenover dat de dotatie aan personele voorzieningen hoger is dan opgenomen in de begroting.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn ruim € 0,5 miljoen hoger uitgevallen dan begroot. Dit heeft voor een deel te maken met de huur van extra locaties in verband met de verbouwing van het pand aan de J.F. Kennedylaan. Daarnaast zijn er hogere schoonmaakkosten gemaakt in verband met de coronamaatregelen.

Overige lasten

De overige lasten zijn ongeveer € 1,9 miljoen lager dan begroot. De lagere lasten kunnen bijna in het geheel worden verklaard door de beperkingen in verband met de coronamaatregelen. Door de getroffen maatregelen zijn onder andere de lasten van reizen en congresbezoeken minder dan begroot. Ook zijn de inkoopkosten van de kantine lager uitgevallen omdat de kantines voor een deel van 2020 gesloten zijn geweest.



Balans per 31 december 2020

In onderstaand overzicht worden de verschillen met de balans per 31 december 2019 weergegeven.

<i>(x € 1 miljoen)</i>	31-12-2020	31-12-2019	Vershil
Activa			
Vaste activa	51,6	54,0	-2,4
Viottende activa	38,5	34,6	3,9
Vorderingen	2,9	3,0	-0,1
Effecten	2,3	2,2	0,1
Liquide middelen	33,3	29,4	3,9
Totaal activa	90,0	88,6	1,4
Passiva			
Eigen vermogen	68,5	68,3	0,2
Voorzieningen	4,6	3,8	0,8
Kortlopende schulden	16,9	16,4	0,5
Totaal passiva	90,0	88,6	1,4

Beknopte toelichting op de balans per 31 december 2020

Vaste Activa

In 2020 is voor bijna € 7,4 miljoen geïnvesteerd in vaste activa. Een groot deel van de investeringen is gedaan in de gebouwen en terreinen en betreft met name de verbouwing van het pand aan de J.F. Kennedylaan in Doetinchem. De overige investeringen in de gebouwen en terreinen hebben betrekking op de aankoop van het pand aan de Notenlaan, zonnepanelen, diverse installaties en vernieuwing van de dakbedekking. Daarnaast is in 2020 het pand aan de Ruimzichtlaan te Doetinchem verkocht. Dit pand had een boekwaarde van € 2,1 miljoen. In inventaris en apparatuur is voor € 1,6 miljoen geïnvesteerd in 2020. Dit betreft voor € 0,8 miljoen hardware. Ook zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair, schoolinventaris en kantoorinventaris.

Effecten

De effecten laten een stijging zien van € 0,1 miljoen. Deze stijging wordt veroorzaakt door het behaalde koersresultaat.

Liquide middelen

In 2020 zijn de liquide middelen gestegen met bijna € 3,9 miljoen. Dit kan grotendeels worden verklaard door de ontvangst van de gelden voor de verkoop van het pand aan de Ruimzichtlaan.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is in 2020 met bijna € 0,3 miljoen toegenomen en bedraagt ultimo 2020 circa € 68,6 miljoen. Deze stijging vloeit voort uit het nettoresultaat over het jaar 2020 van bijna € 2,2 miljoen. Dit positieve resultaat kan bijna volledig worden verklaard door de gerealiseerde boekwinst bij de verkoop van het pand aan de Ruimzichtlaan. Hiervoor was in het vorige verslagjaar al een herwaarderingsreserve opgenomen onder het eigen vermogen van ruim € 1,9 miljoen. Deze herwaardering is in 2020 weer vrijgevallen. Het enkelvoudige nettoresultaat bedraagt € 2,4 miljoen. Vooruitlopend op de goedkeuring van de jaarrekening door de raad van toezicht heeft het college van bestuur besloten om bijna € 0,8 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen en het restant van het resultaat toe te voegen aan de algemene reserve. Dit is reeds verwerkt in de cijfers.

Voorzieningen

De voorzieningen bedragen ultimo 2020 ruim € 4,6 miljoen en bestaan grotendeels uit personeelsvoorzieningen.

Kortlopende schulden

De toename van de kortlopende schulden met € 0,4 miljoen kan worden verklaard door de toename van de openstaande crediteuren per balansdatum. De stijging van deze post kan worden verklaard door verbouwingen die op dit moment plaatsvinden aan het pand aan de J.F. Kennedylaan.

Een nadere toelichting op de balans is opgenomen in de jaarrekening.

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.

Signaleringswaarde EV (Eigen Vermogen)

De signaleringswaarde eigen vermogen wordt berekend door het totale eigen vermogen minus het private vermogen te delen door het normatieve eigen vermogen. Het normatieve eigen vermogen is een indicatie van het vermogen dat redelijkerwijs nodig is om bezittingen te financieren en risico's op te vangen. Bij de berekening van het normatieve eigen vermogen wordt gebruik gemaakt van een logaritmische interpolatie die is vastgesteld door het ministerie van OCW.

Dit kengetal geeft een beeld van mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Op het moment dat dit kengetal kleiner is dan 1, is er geen sprake van bovenmatig eigen vermogen.

Hieronder zijn de vier benoemde kengetallen over de afgelopen vijf jaar weergegeven. Met uitzondering van de signaleringswaarde eigen vermogen zijn ook de gemiddelde kengetallen van de roc's in Nederland gepresenteerd. Over 2020 zijn de gemiddelde kengetallen⁹ van de roc's nog niet bekend.

⁹ Dit is in onderstaande tabel weergegeven met een asterix.



Solvabiliteit	Norm	2020	2019	2018	2017	2016
Graafschap College	>0,30	0,76	0,77	0,77	0,72	0,73
Gemiddelde ROC's		*	0,52	0,53	0,52	0,52
Liquiditeit	Norm	2020	2019	2018	2017	2016
Graafschap College	>1,20	2,28	2,11	1,87	2,06	2,90
Gemiddelde ROC's		*	1,28	1,19	1,11	1,39
Rentabiliteit	Norm	2020	2019	2018	2017	2016
Graafschap College	>1,00	2,52	0,29	-2,13	0,49	0,29
Gemiddelde ROC's		*	0,38	1,49	0,75	0,92
Signaleringswaarde EV	Norm	2020	2019	2018	2017	2016
Graafschap College	<1,00	0,97	0,96	nvt	nvt	nvt

De hierboven beschreven financiële kengetallen solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit liggen voor het boekjaar 2020 allemaal ruim boven de gehanteerde norm en kwalificeren we daarmee als goed. De signaleringswaarde EV ligt onder de norm, waardoor kan worden vastgesteld dat er geen sprake is van bovenmatig eigen vermogen.

Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf geven we inzicht in de belangrijkste ontwikkelingen voor de komende jaren. Deze ontwikkelingen zijn vertaald in een meerjarenbegroting.

De uitbraak van het coronavirus heeft wereldwijd gevolgen en brengt een grote onzekerheid met zich mee. De gevolgen voor het Graafschap College in 2020 zijn beschreven in dit document. De gevolgen worden aangemerkt als gebeurtenissen na balansdatum omdat de impact van de maatregelen als gevolg van “de derde golf” doorloopt in het jaar 2021.

Het crisismanagementteam van het Graafschap College is ook in 2021 in staat om de coronamaatregelen goed te beheersen en aan de hand van scenario's te werken. De impact op onze activiteiten in 2020 én 2021 als gevolg van het van het schakelen tussen die scenario's is divers:

- impact op studenten en hun welbevinden, de beschikbare stageplaatsen, studievertraging en behoefte aan bij- of omscholing.
- impact op medewerkers als het gaat om het continue schakelen tussen on- en offline onderwijs, veranderen examinering, aanpassingen als gevolg van gewijzigde maatregelen en omgaan met tijdelijke afwezigheid van studenten en collega's als gevolg van bv. quarantaine.
- impact op bedrijven en organisaties t.a.v. beschikbaarheid van stageplekken, begeleidingscapaciteit en onzekerheid over het voortbestaan.

De verwachting is dat bovenstaande effecten in ieder geval merkbaar zullen blijven in 2021 en 2022.

De coronacrisis heeft uiteraard invloed gehad op het Graafschap College maar heeft het behalen van de gestelde doelen en resultaten niet negatief beïnvloedt. De financiële resultaten van de rechtspersoon gedurende 2021 zijn tot op heden eerder positief dan negatief ten opzichte van de begroting.

Het in het najaar van 2020 door het Graafschap College ontwikkelde COVID-noodplan (gericht op de periode januari tot en met juli 2021 en in de begroting 2021 opgenomen met €800k reservering) is inmiddels “ingehaald” door regelingen vanuit het kabinet. Het betreft de zogenaamde NPO-middelen (Nationaal Programma Onderwijs) met incidentele middelen voor de jaren 2021, 2022 en een doorloop naar 2023 om de effecten van de coronacrisis te mitigeren. De thema's in het NPO die relevant zijn voor het mbo en dus voor het Graafschap College betreffen:

1. Soepele in- en doorstroom
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages
4. Aanpak jeugdwerkloosheid

Inmiddels is bekend welke financiële implicaties het NPO globaal heeft op het Graafschap College en op het moment van schrijven worden de onderliggende acties ingezet en uitgewerkt voor de periode september 2021 en verder. Voor de periode januari tot juli 2021 is gewerkt aan de hand van het eigen COVID-noodplan en een uitbreiding daarop aan de hand van subsidiemaatregelen bv. gericht op nazorg, jeugdwerkloosheid, (mentale) begeleiding van studenten en extra hulp in de klas.

De meerjarenbegroting 2021-2025 is ontleend aan de planning en control cyclus en is in december 2020 goedgekeurd door de raad van toezicht. Tijdens het opstellen van dit geïntegreerd jaardocument is er informatie beschikbaar gekomen, waardoor we hogere rijksbijdragen voorzien. Aangezien de rijksbijdragen aanzienlijk toenemen door met name het Nationaal Programma Onderwijs (impuls om de effecten van de coronamaatregelen op te vangen), geven we hieronder een overzicht van de belangrijkste wijzigingen in de rijksbijdragen weer.

Extra middelen Graafschap College ogv investeringen (steunmaatregelen) in onderwijs

(x € 1.000)	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<u>Extra investeringen in onderwijs</u>						
Inhaal en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	124					
Extra hulp in de klas	920					
Extra begeleiding en nazorg mbo 2021-2022	157	157				
<u>Extra investeringen Nationaal Programma Onderwijs (NPO)</u>						
Inhaal en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2021	88					
Extra hulp in de klas (verlenging)	920					
Begeleiding studenten	778					
Opslag voor extra maatregelen begeleiding/ondersteuning		3.239				
Verhoogde instroom studenten studiejaar 2020-2021	1.591					
<u>Budgettair effect Referentieraming 2021</u>						
Verhoogde instroom studenten vanaf studiejaar 2021-2022		1.584	1.858	971	375	118
Totaal verwachte extra middelen	4.578	4.980	1.858	971	375	118

De grote uitdaging is en blijft om voldoende én juiste inzet van in- en extern personeel te faciliteren om studenten (met zo min mogelijk vertraging) goed te blijven begeleiden. En dat doen we inmiddels ruim een jaar terwijl de werk-privébalans van alle medewerkers al lange tijd onder druk staat. De onzekerheid over wat de werkelijke impact op studenten én medewerkers is, is groot. We verwachten daar pas volledig zicht en grip op te krijgen zodra de coronacrisis achter ons ligt.

Studentgegevens

Het aantal mbo-studenten is in het schooljaar 2019-2020 licht gegroeid. In tegenstelling tot de verwachting dat de mbo-studentaantallen in 2020-2021 licht zouden dalen, is er sprake van een kleine toename. In [studentenpopulatie](#) vindt u een uitgebreidere toelichting.

In de ontwikkeling van de mbo-studentenaantallen zien we dat landelijk de aantallen in de jaren 2023 tot en met 2027 ongeveer gelijk blijven. Echter voor het Graafschap College is de verwachting dat de studentenaantallen zullen gaan dalen. De verwachte ontwikkeling in studentenaantallen bij het Graafschap College is weergegeven in onderstaande tabel. Bij de prognose van het aantal mbo-studenten Graafschap College en het landelijk aantal studenten in het mbo is gebruik gemaakt van de MBO instellingsprognose 2020.

Aantal mbo studenten Graafschap College (peildatum 1 oktober)

	definitief 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025
bol voltijd						
niveau 1	178	181	180	177	176	173
niveau 2 - 4	6.552	6.273	6.257	6.160	6.121	6.067
Totaal bol voltijd	6.730	6.454	6.437	6.337	6.297	6.240
bbl						
niveau 1	33	28	27	26	25	25
niveau 2 - 4	2.436	2.625	2.473	2.337	2.172	2.072
Totaal bbl	2.469	2.653	2.500	2.363	2.197	2.097
Totaal aantal studenten beroepsonderwijs	9.199	9.106	8.937	8.699	8.493	8.337
Totaal gewogen aantal studenten	7.721	7.518	7.440	7.284	7.178	7.082

Aandeel in landelijke bekostiging

Uitgangspunt voor de normatieve rijksbijdrage OCW 2021 is de Financiële beschikking van 22 september 2020 waarin onder meer de rijksbijdrage 2021 is medegedeeld. Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget is voor het Graafschap College in 2019 (bekostiging 2021) bijna 1,77%, dat is nagenoeg gelijk ten opzichte van vorig jaar.

Op basis van de 2e terugkoppeling van het Ministerie van OCW in januari 2021 van het aantal studenten per 1 oktober 2020 en het aantal verstrekte diploma's in het jaar 2020 is de verwachting dat het aandeel in de exploitatievergoeding voor het jaar 2022 ongeveer 1,77% zal zijn en daarmee vrijwel gelijk aan het aandeel in 2021.

Voor 2023 en 2024 wordt op grond van de gegevens uit de MBO instellingsprognose rekening gehouden met een aandeel van respectievelijk ongeveer 1,71% en 1,70%. Voor het jaar 2025 wordt rekening gehouden een aandeel van circa 1,68%. In de jaren daarna moet ten aanzien van het reguliere onderwijsaanbod rekening gehouden met een verdere afname van het aandeel.

Het aandeel in het vavo-budget is afhankelijk van het aantal vavo-studenten, 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 2019 voor het bekostigingsjaar 2021 2,68% 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 de jaren 2024 en 2025.

Aandeel Graafschap College in landelijke bekostiging OCW

	definitief 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025
Aandeel in landelijke studentenwaarde niveau 2-4	1,776%	1,775%	1,775%	1,713%	1,704%	1,682%
Aandeel in landelijke diplomawaarde niveau 2-4	1,742%	1,789%	1,775%	1,713%	1,704%	1,682%
Aandeel exploitatievergoeding entreeopleidingen	1,719%	1,562%	1,562%	1,508%	1,500%	1,481%
Aandeel exploitatievergoeding opleidingen niv 2-4	1,770%	1,777%	1,777%	1,716%	1,707%	1,684%
Aandeel vavo	2,361%	2,678%	2,200%	2,100%	2,000%	2,000%

Personeelsgegevens

Op basis van de afgelopen jaren is gebleken dat de lasten van lonen en salarissen (formatiebudget) circa 70% van de totale lasten betreft. De overige 30% wordt ingezet voor overige personeelslasten, afschrijvingen, huisvestingslasten en overige lasten. Ook voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een formatiebudget van ongeveer 70%.

Gemiddeld aantal fte Graafschap College

	realisatie 2020	begroting 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025
Onderwijspersoneel	542	523	510	500	499	495
Direct onderwijsondersteunend personeel	97	94	91	89	89	88
Indirect onderwijsondersteunend personeel	101	98	95	93	93	92
Directie en management	14	14	14	14	14	14
Totaal	754	729	710	696	695	689

Huisvesting

In 2020 is een vliegende start gemaakt met de uitvoering van het in 2019 vastgestelde strategische huisvestingsplan, dat als doel heeft om de huisvesting van het Graafschap College toekomstbestendig te maken en ook te verduurzamen. De projectgroep strategische huisvesting coördineert de voorbereiding, uitvoering en monitoring van de werkzaamheden. Op de locatie J.F. Kennedylaan worden een aantal vleugels van onderwijssectoren ingrijpend gemoderniseerd, de eerste vernieuwde vleugel voor Z,W&S is in augustus 2020 opgeleverd. In oktober is gestart met de verbouwing van de tweede vleugel. Een van de resultaten van de verbouwing is de ingebruikname van warmtepompen op de locatie en de verbeterde isolatie van het pand. Om de verbouwingswerkzaamheden op te vangen is tijdelijke huisvesting in gebruik genomen.

Door de coronamaatregelen is het gebruik van de locaties in 2020 minder intensief geweest, wat extra voortgang in de verbouwing mogelijk maakte. Wel moest extra aandacht worden besteed aan het optimaliseren van de ventilatie en veilig ruimtegebruik vanwege de coronamaatregelen die van kracht waren.

In 2020 is besloten om niet-toekomstbestendige huurlocaties op te zeggen en op zoek te gaan naar meer duurzame alternatieven.

Het meerjarenonderhoudsplan van alle eigendomspanden is in 2020 geheel geactualiseerd en gedigitaliseerd als basis voor een goede sturing op de uitvoering van de verduurzaming van de huisvesting in de komende jaren.

Het pand aan de Ruimzichtlaan dat is verkocht, is in 2020 overgedragen aan de nieuwe eigenaar: Gemeente Doetinchem, ten behoeve van Achterhoek VO.

In maart 2020 kocht het Graafschap College de locatie Notenlaan aan, een pand gelegen naast de locatie J.F. Kennedylaan. Dit pand wordt benut voor specifieke kleinschalige activiteiten, zoals bijvoorbeeld de loopbaanklassen en het programma Jongleren.

Meerjarenbegroting

Hierna is de geconsolideerde balans en de geconsolideerde staat/raming van baten en lasten tot en met het jaar 2025 opgenomen. De gegevens zijn ontleend aan de geconsolideerde meerjarenbegroting 2021 - 2025 van Stichting BVE Oost-Gelderland.



Geconsolideerde balans 2020 - 2025

Geconsolideerde balans 2020-2025

(x € 1 miljoen)

	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025
Activa						
Vaste activa	51,6	63,1	72,0	81,1	76,1	71,6
Immateriële vaste activa	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Materiële vaste activa	51,0	62,5	71,5	80,7	75,8	71,3
Financiële vaste activa	0,4	0,3	0,2	0,1	-	-
Vlottende activa	38,4	23,8	11,4	8,0	11,2	10,8
Vorderingen	2,8	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Effecten	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3
Liquide middelen	33,3	18,5	6,1	2,7	5,9	5,5
Totaal activa	90,0	86,9	83,4	89,1	87,3	82,4
Passiva						
Eigen vermogen	68,6	67,4	67,5	66,8	65,9	65,6
Algemene reserve	56,4	55,6	55,7	55,0	54,1	53,8
Bestemmingsreserves (publiek)	8,8	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6
Bestemmingsreserves (privaat)	3,4	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2
Herwaarderingsreserve (publiek)	-	-	-	-	-	-
Voorzieningen	4,6	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
Langlopende schulden	-	-	-	3,5	3,5	-
Kortlopende schulden	16,8	15,7	12,1	15,0	14,1	13,0
Totaal passiva	90,0	86,9	83,4	89,1	87,3	82,4

Toelichting geconsolideerde balans 2020-2025

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 is gestart in de zomer van 2020 en zal gefaseerd uitgevoerd gaan worden in de komende jaren. De begrote ontwikkelingen van de strategische huisvestingskoers zijn verwerkt in de betreffende jaren. De toename van de afschrijvingslasten in onderstaande tabel zijn dan ook voornamelijk het gevolg van investeringen ten gevolge van deze strategische huisvestingskoers.

Vanwege de verwachte daling van studentenaantallen wordt er wel rekening gehouden met het opzeggen van een aantal huurovereenkomsten. Om de verduurzaming van de panden te kunnen realiseren, zal er tijdelijk extra ruimte gehuurd worden.

Huur en afschrijvingslasten gebouwen					
(x € 1.000)	2021	2022	2023	2024	2025
Gebouwen	3.823	4.224	4.941	5.379	5.140
Huur	1.596	1.631	1.656	1.321	1.231
Totaal huur en afschrijvingslasten gebouwen	5.419	5.855	6.597	6.700	6.371

Financieringsstructuur

De verschillende vermogensonderdelen binnen de geconsolideerde balans zijn volledig gefinancierd met eigen vermogen. Om voldoende liquide middelen te hebben om aan de verplichtingen op korte termijn te kunnen voldoen, is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met een aanvullende financiering in de vorm van een lening van € 3,5 miljoen in 2023 en 2024. Deze is opgenomen onder de langlopende schulden op de balans. Daarmee blijven de liquide middelen naar verwachting voldoende op niveau om aan de verplichtingen op korte termijn te voldoen en komt de liquiditeitsratio niet onder de signaleringsgrens van OCW van 0,5. Hierbij is in de meerjarenbegroting géén rekening gehouden met mogelijke resultaten bij verkoop van gebouwen en terreinen.

Mutaties van reserves en voorzieningen

De komende jaren worden er geen grote 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 die opgenomen is in 2019 is in 2020 vrij gevallen 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 2020-2025

Geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2020-2025

(x € 1 miljoen)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Baten						
Totaal baten	84,9	86,0	84,6	82,3	81,9	80,8
Rijksbijdragen	75,4	77,3	75,9	73,7	73,4	72,4
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,8	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
Cursusgelden	1,3	1,2	1,0	0,9	0,8	0,6
Baten werk in opdracht van derden	2,4	2,8	2,6	2,7	2,8	2,9
Overige baten	4,0	2,1	2,5	2,4	2,3	2,3
Lasten						
Totaal lasten	82,8	86,9	84,5	83,0	82,7	81,2
Personeelslasten	64,5	66,4	64,2	62,9	62,7	62,1
Afschrijvingen	5,6	5,8	6,0	6,6	7,1	6,7
Huisvestingslasten	4,8	4,7	4,2	4,1	3,7	3,3
Overige lasten	7,9	10,0	10,1	9,4	9,3	9,1
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	2,1	-0,9	0,1	-0,7	-0,8	-0,4
Financiële baten	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Financiële lasten	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	-	-	-	-	-	0,1
Buitengewone baten	-	-	-	-	-	-
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-	-
Vennootschapsbelasting	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	2,1	-0,9	0,1	-0,7	-0,8	-0,3

Rekening houdend met dalende totale baten, zal er in de komende jaren bezuinigd worden. Deze taakstelling zoals opgenomen in de meerjarenbegroting dient nog nader te worden ingevuld. In bovenstaande opstelling is de taakstelling vanaf 2022 in de lasten verwerkt in de verhouding: 75% personeel en 25% voor afschrijvingen, huisvestingslasten en overige lasten.

Toelichting geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2020–2025

Budgettair kader normatieve rijksbijdrage (macrobudget)

In onderstaande tabel is op grond van de Rijksbegroting 2021 en informatie van de MBO Raad het macrobudget voor mbo-instellingen voor de jaren 2021 tot en met 2025 opgenomen.

Macrobudget hoofdbekostiging						
(x € 1 miljoen)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Macrobudget exploitatie en huisvesting	3.578,2	3.642,3	3.602,8	3.593,3	3.572,0	3.563,7
Macrobudget gehandicaptenbeleid niveau 2 - 4	62,0	63,6	63,6	63,6	63,6	63,6
Macrobudget exploitatie en huisvesting vavo	67,3	69,0	69,0	67,0	67,0	67,0
Macrobudget wachtgeld mbo en vavo	118,0	126,4	126,4	126,4	126,4	126,4
Totaal macrobudget hoofdbekostiging (lumpsum)	3.825,5	3.901,3	3.861,8	3.850,3	3.829,0	3.820,7

Rekening houdend met ons aandeel in de landelijke bekostiging verwachten we in de komende jaren de volgende rijksbijdragen:

Rijksbijdragen Graafschap College						
(x € 1 miljoen)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Normatieve rijksbijdrage OCW	66.905	68.278	67.387	64.899	64.283	63.438
Overige subsidies OCW						
- Kwaliteitsafspraken	7.382	8.312	7.720	8.005	8.553	8.454
- Doelsubsidies	1.068	747	830	830	580	580
	8.450	9.059	8.550	8.835	9.133	9.034
Totaal rijksbijdragen	75.355	77.337	75.937	73.734	73.416	72.472

Contractactiviteiten

Het aandeel van de contractactiviteiten (baten werk in opdracht van derden) bedraagt in de begroting 2021 circa € 2,8 miljoen, dat is ongeveer 3,3% van de totale baten. Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een toename van private activiteiten resulterend in een aandeel van 3,5% in 2025. Dit percentage stijgt minimaal doordat in de meerjarenprognose enerzijds rekening is gehouden met een afname van de contractactiviteiten inburgering. Anderzijds 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 voor een deel 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.



Meerjarenratio's

Onderstaand worden de ratio's over de jaren 2020 tot en met 2025 weergegeven.

Meerjarenratio's 2020-2025						
	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025
Solvabiliteit	0,76	0,78	0,78	0,78	0,78	0,77
Liquiditeit	2,28	1,52	0,95	0,54	0,80	0,83
Rentabiliteit	2,48	-1,00	0,06	-0,85	-0,99	-0,42

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.

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.

Overige rapportages

Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Voor de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem en de beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden, verwijzen wij naar de paragraaf [Risicomanagement](#) in dit hoofdstuk.

Rapportage toezichthoudend orgaan

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is te vinden in [het verslag van de raad van toezicht](#).

JAARREKENING





Geconsolideerde balans per 31 december 2020

(na resultaatbestemming)

(x € 1.000)

31-12-2020

31-12-2019

1. Activa

1.1.	Vaste activa	51.609	53.967
1.1.1.	Immateriële vaste activa	229	349
1.1.2.	Materiële vaste activa	50.972	53.160
1.1.3.	Financiële vaste activa	408	458
1.2.	Vlottende activa	38.436	34.609
1.2.2.	Vorderingen	2.842	3.003
1.2.3.	Effecten	2.310	2.216
1.2.4.	Liquide middelen	33.284	29.390
Totaal activa		90.045	88.576

2. Passiva

2.1.	Eigen vermogen	68.526	68.314
2.2.	Voorzieningen	4.649	3.845
2.3	Kortlopende schulden	16.870	16.417
Totaal passiva		90.045	88.576

(x € 1.000) realisatie 2020 begroting 2020 realisatie 2019

3. Baten

	Totaal baten	84.922	86.995	83.111
3.1.	Rijksbijdragen	75.406	75.265	73.093
3.2.	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.789	2.704	2.235
3.3.	Cursusgelden	1.295	1.270	1.234
3.4.	Baten werk in opdracht van derden	2.449	2.974	3.324
3.5.	Overige baten	3.983	4.782	3.225

4. Lasten

	Totaal lasten	82.749	85.102	83.262
4.1.	Personeelslasten	64.465	65.268	62.979
4.2.	Afschrijvingen	5.590	5.813	5.679
4.3.	Huisvestingslasten	4.838	4.304	4.548
4.4.	Overige lasten	7.856	9.717	10.056

Saldo baten en lasten	2.173	1.893	-151
-----------------------	-------	-------	------

5.	Financiële baten en lasten	-37	16	390
----	----------------------------	-----	----	-----

Resultaat	2.136	1.909	239
------------------	--------------	--------------	------------

6.	Vennootschapsbelasting	-	-	-19
----	------------------------	---	---	-----

Nettoresultaat	2.136	1.909	220
----------------	-------	-------	-----

Geconsolideerd totaalresultaat over 2020

(x € 1.000)	2020	2019
Nettoresultaat	2.136	220
Rechtstreekse mutatie in het eigen vermogen	<u>-</u>	<u>-</u>
Totaalresultaat	2.136	220



Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2020

(x € 1.000)	2020	2019
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	2.173	-151
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	5.590	5.679
- latente belastingvordering	-	-19
- mutaties voorzieningen	804	150
- niet-gerealiseerde waardeveranderingen effecten	-92	-308
- herwaarderingsreserve	-1.924	-
- mutaties activa in uitvoering/vooruitbetaling	-	10
	6.551	5.361
Veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	161	403
- schulden	120	644
	281	1.047
Ontvangen interest	94	388
Ontvangen dividend	17	9
Betaalde interest	-121	-36
	-10	361
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	6.822	6.769
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Immateriële vaste activa:		
- Investerings in immateriële vaste activa	-23	-80
- Desinvesteringen in immateriële vaste activa	-	7
	-23	-73
Materiële vaste activa:		
- Investerings in materiële vaste activa	-7.024	-2.202
- Desinvesteringen in materiële vaste activa	4.071	-
- Investerings in effecten	-1.153	-981
- Desinvesteringen in effecten	1.151	974
	-2.955	-2.209
Financiële vaste activa:		
- Mutaties overige vorderingen	50	825
	50	825
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-2.928	-1.457
Subtotaal kasstroom	3.894	5.312



(x € 1.000)	2020	2019
Subtotaal kasstroom	3.894	5.312
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Totaal kasstroom	3.894	5.312
Mutatie liquide middelen		
Beginstand liquide middelen	29.390	24.078
Mutaties liquide middelen	3.894	5.312
Eindstand liquide middelen	33.284	29.390

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 Stichting BVE Oost-Gelderland, gevestigd te Doetinchem, behoort tot de Graafschap Groep. Deze geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële informatie van zowel de Stichting BVE Oost-Gelderland als de andere tot deze groep behorende entiteiten.

De activiteiten van de Graafschap Groep richten zich op het geven van middelbaar beroepsonderwijs, contractonderwijs en contractonderzoek.

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 22 juni 2021

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 en latente belastingvordering.

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%

Alle entiteiten zijn gevestigd in Doetinchem. De hierboven genoemde percentages geven het kapitaalbelang weer.

Resultaten uit transacties met en tussen groepsmaatschappijen worden volledig geëlimineerd. Voor Graafschap Opleidingen BV en CIVON BV is een 403 verklaring afgegeven door de moedermaatschappij STAP Holding BV.

Saldere

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 geamortiseerde kostprijs, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Overige vorderingen

Vorderingen worden initieel gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, vervolgwaaardering 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

Onder liquide middelen worden verstaan kasmiddelen en de tegoeden op bankrekeningen die worden opgenomen tegen nominale waarde. Deposito's worden onder liquide middelen opgenomen indien zij in feite — zij het eventueel met opoffering van rentebaten — ter onmiddellijke beschikking staan. Liquide middelen die (naar verwachting) langer dan twaalf maanden niet ter beschikking staan van de groep, worden als financiële vaste activa gerubriceerd.

Leasing

De groep beoordeelt bij het afsluiten van een overeenkomst of de overeenkomst een lease bevat. Een overeenkomst bevat een lease indien deze in ruil voor een vergoeding aan de wederpartij de zeggenschap gedurende de overeengekomen gebruiksperiode over het gebruik van een geïdentificeerd actief aan de groep verleent. In geval van operationele leasing worden de leasebetalingen lineair over de leaseperiode ten laste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

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 tijdswaarde 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 2020 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 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.

Voorziening transitievergoedingen

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. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kortlopende schulden

Algemeen

Bij de eerste opname van kortlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde. In geval dat de vervolgwaaarding 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 brutosalaris 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 € 110.111. 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 2020 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds ABP 93,2% (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 126% moet zijn. Dit is in lijn met de wettelijke regels voor pensioenfonds. 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 2020 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

(x € 1.000)	Overige
Stand per 1 januari 2020:	
Aanschafprijs	1.023
Cumulatieve afschrijvingen	674
Boekwaarde per 1 januari 2020	349
Mutaties in het boekjaar:	
Investerings:	
- Aanschafprijs	23
	23
Desinvesteringen:	
- Aanschafprijs	2
- Cumulatieve afschrijvingen	2
	-
Afschrijvingen:	
- Afschrijvingen	143
	143
Overige mutaties:	
- Overboekingen	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-120
Stand per 31 december 2020:	
Aanschafprijs	1.044
Cumulatieve afschrijvingen	815
Boekwaarde per 31 december 2020	229

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 2020:				
Aanschafprijs	88.892	27.170	70	116.132
Cumulatieve herwaarderingen	1.924	-	-	1.924
Cumulatieve afschrijvingen	44.863	20.033	-	64.896
Boekwaarde per 1 januari 2020	45.953	7.137	70	53.160
Mutaties in het boekjaar:				
Investerings:				
- Aanschafprijs	4.515	1.567	1.248	7.330
	4.515	1.567	1.248	7.330
Desinvesteringen:				
- Aanschafprijs	5.731	554	-	6.285
- Cumulatieve afschrijvingen	3.586	552	-	4.138
	2.145	2	-	2.147
Afschrijvingen:				
- Afschrijvingen	3.587	1.860	-	5.447
				5.447
Overige mutaties:				
- Overboekingen	70	-	-70	-
- Herwaarderingen	-1.924	-	-	-1.924
	-1.854	-	-70	-1.924
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-3.071	-295	1.178	-2.188
Stand per 31 december 2020:				
Aanschafprijs	87.746	28.183	1.248	117.177
Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen	44.864	21.341	-	66.205
Boekwaarde per 31 december 2020	42.882	6.842	1.248	50.972

Toelichting materiële vaste activa

Van de investeringen in gebouwen en terreinen heeft ongeveer € 2,2 miljoen betrekking op interne verbouwingen aan met name de J.F. Kennedylaan. Circa € 0,2 miljoen betreft de vernieuwing van dakbedekking van het pand aan de J.F. Kennedylaan. Tevens is in 2020 het terrein aan de Notenlaan aangeschaft voor € 0,5 miljoen. Het resterende bedrag aan investeringen in gebouwen en terreinen van circa € 1,6 miljoen betreft met name de aanschaf van zonwering en diverse installaties.

Van de investeringen in inventaris en apparatuur heeft bijna € 0,8 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.

De investeringen in de categorie 'In uitvoering en vooruitbetalingen' hebben betrekking op de verbouwingen in het pand aan de J.F. Kennedylaan.

De desinvestering in gebouwen en terreinen betreft nagenoeg geheel het pand aan de Ruimzichtlaan dat in 2020 is verkocht.

De desinvestering in inventaris en apparatuur heeft nagenoeg volledig betrekking op hardware die in 2020 buiten gebruik is gesteld.

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

<i>(bedragen x € 1.000)</i>	Bruto vloeroppervlakte in m2		OZB
	Gebouwen	Terreinen	waarde gebouwen
Julianaplein 2	2.797	6.498	2.011
J.F. Kennedylaan 49	28.842	38.459	25.266
Dr. Huber Noodtstraat 105	291	-	170
Maria Montessoristraat 3	6.637	9.975	9.188
Sportweg 3	5.824	2.946	11.406
Lievelderstraat 40 te Groenlo	1.066	1.100	445
Notenlaan 2	970	2.940	635
Bouwgrond wijk 5 999 (Vredesteinterrein)	-	9.000	1.062
	46.427	70.918	50.183

Tenzij anders vermeld zijn alle locaties gelegen in Doetinchem. De peildatum van de OZB-waarde is 1 januari 2020.

1.1.3. Financiële vaste activa

<i>(x € 1.000)</i>	Boekwaarde 01-01-2020	Mutaties bij		Boekwaarde 31-12-2020
			Mutaties af	
1.1.3.8. Overige vorderingen	458	-	50	408
Totaal financiële vaste activa	458	-	50	408

**Toelichting financiële vaste activa**

(x € 1.000)	Boekwaarde 01-01-2020	Mutaties bij	Mutaties af	Boekwaarde 31-12-2020
Voorschot gebruiksvergoeding SAZA	558	-	50	508
Af: aflossing in komend jaar	-100	-	-	-100
Totaal	458	-	50	408

In juni 2014 zijn de Stichting Achterhoekse Zalsport Accommodatie (SAZA) en Stichting BVE Oost-Gelderland een overeenkomst gelegenheid geven tot sportbeoefening aangegaan voor een periode van 10 jaar. Naast gebruikelijk 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.

Op 3 juni 2020 is de overeenkomst verlengd tot 1 februari 2026. Daarmee is de vergoeding die in 2020 betaald had moeten worden verminderd met € 50.000.

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 gewaarborgd 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 terugbetaalt.

1.2.2. Vorderingen

(x € 1.000)	31-12-2020	31-12-2019
1.2.2.1. Debiteuren	606	535
1.2.2.7. Deelnemers/cursisten	9	134
1.2.2.10. Overige vorderingen	283	275
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	1.505	1.397
1.2.2.15. Overlopende activa overige	464	718
1.2.2.16. Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-25	-56
Totaal vorderingen	2.842	3.003

Toelichting vorderingen

De posten debiteuren en deelnemers/cursisten betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van dit saldo per 31 december 2020 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van circa €8.000.

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)	31-12-2020	31-12-2019
Stand per 1 januari	56	70
Onttrekking	31	41
Dotatie	-	27
Stand per 31 december	25	56

1.2.3. Effecten

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2020	Investerings	Des- investerings	Koers- resultaat	Stand per 31-12-2020
Aandelen	1.054	777	777	43	1.097
1.2.3.1. Obligaties	1.162	376	374	49	1.213
1.2.3.2.					
Totaal effecten	2.216	1.153	1.151	92	2.310

Toelichting effecten

De effecten zijn een portefeuille die wordt beheerd door vermogensbeheerder Rabobank. Deze op de beurs genoteerde effecten zijn gewaardeerd tegen actuele waarde. Om de actuele waarde te bepalen wordt de beurskoers per 31 december 2020 gebruikt. De opgelopen couponrente is opgenomen in de stand van de obligaties per 31 december 2020.

Ten tijde van het opmaken van de jaarrekening is de waarde van deze effectenportefeuille bijna € 2,4 miljoen.

1.2.4. Liquide middelen

(x € 1.000)	31-12-2020	31-12-2019
1.2.4.1. Kasmiddelen	3	9
1.2.4.2. Banken	33.281	29.381
Totaal liquide middelen	33.284	29.390

Toelichting liquide middelen

Ultimo 2020 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.



2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2020	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
2.1.1.1. Algemene reserve				
Algemene reserve	53.415	3.448	-	56.863
2.1.1.2. Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	5.686	-326	-	5.360
Bestemmingsreserve Bapo	3.641	-351	-	3.290
2.1.1.3. Bestemmingsreserves (privaat)				
Eigen vermogen geconsolideerde verbonden partijen	3.245	-259	-	2.986
Bestemmingsreserve privaat	403	-376	-	27
2.1.1.6. Herwaarderingsreserves (publiek)				
Herwaarderingsreserve pand Ruimzichtlaan	1.924	-	-1.924	-
Totaal eigen vermogen	68.314	2.136	-1.924	68.526

Toelichting eigen vermogen

Het nettoresultaat over het boekjaar 2020 bedraagt ruim € 2,1 miljoen positief. Dit resultaat is voornamelijk behaald met de verkoop van het pand aan de Ruimzichtlaan. Vooruitlopend op de goedkeuring van de jaarrekening door de raad van toezicht heeft het college van bestuur besloten om ongeveer € 0,8 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen en het restant van het resultaat toe te voegen aan de algemene reserve.

De dotatie aan de voorziening verlieslatende contracten van circa € 0,3 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve personeel gebracht. De dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van ruim € 0,2 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve Bapo gebracht. Het positieve saldo wat resteert komt ten gunste van de algemene reserve.

Het resultaat van de met de Stichting BVE Oost-Gelderland verbonden partijen bedraagt bijna € 0,3 miljoen negatief. Dit wordt ten laste van de private bestemmingsreserve gebracht.

De onttrekking aan de bestemmingsreserve privaat betreft het resultaat dat is behaald op de inburgerings- trajecten in 2020.

De herwaarderingsreserve pand Ruimzichtlaan is gevormd tegen het bedrag dat de verkoopwaarde hoger is dan de boekwaarde. Met de verkoop van het pand Ruimzichtlaan is de herwaarderingsreserve in 2020 teruggebracht naar nihil.



2.2. Voorzieningen

	(x € 1.000)	Stand per 01-01-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2020
2.2.1.	Personeelsvoorzieningen	3.723	1.614	1.002	-	4.335
2.2.2.	Verlieslatende contracten	122	326	134	-	314
Totaal voorzieningen		3.845	1.940	1.136	-	4.649

Toelichting voorzieningen

De onderverdeling naar looptijd is als volgt.

Looptijd < 1 jaar	1.098
Looptijd 1 - 5 jaar	1.887
Looptijd > 5 jaar	1.664
Stand per 31 december 2020	4.649

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de personeelsvoorzieningen.

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2020
Spaarvariant	136	-	39	-	97
Jubileumuitkeringen	633	85	54	-	664
Duurzame inzetbaarheid	2.222	351	250	109	2.214
Wachtgeld	397	870	326	-	941
Langdurig ziekteverzuim	315	393	315	-	393
Transitievergoeding	20	24	18	-	26
Totaal	3.723	1.723	1.002	109	4.335

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.

In de voorziening verlieslatende contracten zijn de kosten opgenomen van individuele regelingen met werknemers waarbij vrijstelling van werkzaamheden wordt verleend.

Daar waar nodig zijn de voorzieningen contant gemaakt tegen 0,50% (2019: 0,8%).

2.3. Kortlopende schulden

(x € 1.000)		31-12-2020	31-12-2019
2.3.8.	Crediteuren	1.747	1.245
2.3.9.	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.819	2.557
2.3.10.	Schulden ter zake pensioenen	750	736
2.3.12.	Overige kortlopende schulden	22	42
2.3.14.	Vooruitontvangen subsidies OCW	5.696	5.212
2.3.16.	Vooruitontvangen bedragen	2.616	2.793
2.3.17.	Vakantiegeld	1.884	1.795
2.3.19.	Overige overlopende passiva	1.336	2.037
Totaal kortlopende schulden		16.870	16.417

Toelichting kortlopende schulden

De post crediteuren betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van het crediteurensaldo per 31 december 2020 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van circa € 30.000.

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 € 4,1 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.



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	324
Asito B.V.	Schoonmaak	1 augustus 2024	632	2.265
Volvo Car Lease	Leaseovereenkomst	1 maart 2022	13	14
Leaseplan Nederland N.V.	Leaseovereenkomst	31 augustus 2024	13	52
Remondis Dusseldorp B.	Afvalverwerking	31 december 2024	28	112
Canon Nederland N.V.	MFC	31 januari 2024	85	262
Prezent Internet BV	BPV applicatie	31 augustus 2023	33	88
Totaal			885	3.117

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 2020; er is geen rekening gehouden met indexatie van de huurprijs na 2020.

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

(x € 1.000)

Looptijd < 1 jaar	1.424
Looptijd 1 - 5 jaar	1.208
Looptijd > 5 jaar	0
Totaal	2.632

Investeringsverplichtingen

Stichting BVE Oost-Gelderland is per 31 december 2020 voor circa € 4,1 miljoen aan investeringsverplichtingen aangegaan. De verplichtingen zien op de verbouwing van het pand aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem.

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. Bij de overgang van declaratiestelsel naar lumpsumstelsel is een vordering ontstaan op het Ministerie van OCW. De vordering heeft betrekking op loonheffing en premie ABP

over de maanden juli 1991 en juli 1994. Het bedrag van deze post groot bijna € 0,4 miljoen kan eerst bij liquidatie van het ROC worden verrekend en is derhalve onder de financiële vaste activa op nihil gewaardeerd.

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.

Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland heeft zich garant gesteld voor alle schulden uit hoofde van rechtshandeling van STAP Holding B.V. te Doetinchem. Deze garantstelling heeft een duur van twee jaar na afloop van het boekjaar 2019.

Financiële instrumenten

Algemeen

De Graafschap Groep maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van een beperkt aantal financiële instrumenten. Met het gebruik van die instrumenten loopt de Graafschap Groep een zeer beperkt risico. Ter beheersing van deze risico's heeft de Graafschap Groep beleid opgesteld met als doel de risico's van ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de groep te beperken. Dit beleid is vastgesteld in het treasury statuut van de Graafschap Groep.

Kredietrisico

Het merendeel van de gelden die de Graafschap Groep ontvangt worden ontvangen van het ministerie van OCW. Hierover loopt de Graafschap Groep geen kredietrisico.

De vorderingen inzake cursusgelden en opleidingskosten van studenten vormen het belangrijkste kredietrisico. Door een actief debiteurenbeheer wordt dit risico beheerst en beperkt.

Renterisico

Het renterisico is voor de Graafschap Groep zeer beperkt. Het overgebleven renterisico wordt door een evenwichtige beleggingsportefeuille op te bouwen afgedekt.

Liquiditeitsrisico

Het management ziet er op toe dat er altijd voldoende liquiditeiten aanwezig zijn om aan de kortlopende verplichtingen te kunnen voldoen.

Reële waarde

De reële waarde van de in de balans opgenomen financiële instrumenten die zijn verantwoord onder de kasmiddelen, kortlopende vorderingen en schulden benadert de boekwaarde daarvan.

3. Baten

3.1. Rijksbijdragen

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
3.1.1.	Rijksbijdragen OCW	66.905	66.464	64.401
3.1.2.	Overige subsidies OCW			
	- Geoormerkte subsidies OCW	393	251	296
	- Niet-geoormerkte subsidies OCW	8.108	8.550	8.396
		8.501	8.801	8.692
Totaal rijksbijdragen		75.406	75.265	73.093

Toelichting rijksbijdragen

De toename van de rijksbijdrage OCW ten opzichte van de begroting 2020 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: 2020/2/1544509 d.d. 21 juli 2020. De rijksbijdrage heeft in het geheel betrekking op de onderwijssector mbo.

Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget entreeopleidingen is in 2020 ten opzichte van 2019 toegenomen van circa 1,27% naar bijna 1,72%. Hiermee wordt de toename van de exploitatievergoeding entreeopleidingen met ruim € 0,6 miljoen verklaard. Daarnaast is het macrobudget exploitatievergoedingen entreeopleidingen in 2020 gestegen met € 22,0 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van bijna € 0,4 miljoen.

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
	Exploitatievergoeding entreeopleidingen	2.715	2.637	1.725
	Exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen	60.548	60.296	59.072
		63.263	62.933	60.797
	Vergoeding in verband met wachtgelduitkeringen	1.962	1.895	2.031
	Vergoeding gehandicaptenbeleid	1.096	1.061	1.049
	Overgangsbekostiging modernisering mbo	26	26	39
	Bekostiging vavo	1.591	1.582	1.291
	Inhouding cursusgeld	-1.033	-1.033	-806
		3.642	3.531	3.604
		66.905	66.464	64.401



Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget niveau 2-4 opleidingen van circa 1,77% is vrijwel gelijk aan het aandeel in 2019. De toename in 2020 van de exploitatievergoeding niveau 2-4 van bijna € 1,5 miljoen kan dan ook bijna volledig worden verklaard door de toename van het macrobudget exploitatievergoedingen niveau 2-4 opleidingen ten opzichte van 2019 met € 79,0 miljoen.

In 2020 is de bekostiging van de vavo toegenomen met € 0,3 miljoen. Dit kan worden verklaard door de stijging van het aandeel in de bekostiging. Daarnaast is het macrobudget gestegen van € 64,3 in 2019 naar ruim € 66,2 miljoen in 2020.

De inhouding van het cursusgeld is gestegen van € 0,8 miljoen in 2019 naar € 1,0 miljoen in 2020. Dit kan worden verklaard door de toename van het aantal bbl-studenten.

(x € 1.000)	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
Geoormerkte subsidies OCW			
Regeling regionale aanpak vsv (vervolgaanpak)	165	173	165
Regionaal investeringsfonds mbo	205	78	-
Doorstroomprogramma mbo-hbo	23	-	131
	393	251	296
Niet-geoormerkte subsidies OCW			
Regeling <u>lerarenbeurs</u> voor scholing en zij-instroom	225	225	168
Regeling lerarenbeurs voor scholing en <u>zij-instroom</u>	271	60	140
Kwaliteitsafspraken mbo	7.382	7.880	7.723
Regeling voorziening leermiddelen minimagezinnen	153	-	212
Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	77	383	128
Doorstroomprogramma mbo-hbo	-	-	20
Overige niet-geoormerkte subsidies	-	2	5
	8.108	8.550	8.396
	8.501	8.801	8.692



3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Toelichting overige overheidsbijdragen en -subsidies

De daling van de overige overheidsbijdragen en -subsidies kan voornamelijk worden verklaard door de verminderde activiteiten die hebben plaatsgevonden in 2020. Deze verminderde activiteit kan worden toegeschreven aan de maatregelen die zijn ingesteld ten gevolge van COVID-19.

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
3.2.2.	Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
	- Provinciale bijdragen en subsidies	731	748	171
	- Gemeentelijke bijdragen en subsidies	220	343	275
	- Europese bijdragen en subsidies	652	523	829
	- Overige overheden	186	1.090	960
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies		1.789	2.704	2.235

3.3. Cursusgelden

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
3.3.2.	Cursusgelden sector MBO	1.295	1.270	1.234
Totaal cursusgelden		1.295	1.270	1.234

3.4 Baten werk in opdracht derden

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
3.4.1.	Contractonderwijs			
	- Contractactiviteiten beroepsonderwijs	458	735	723
	- Overige private activiteiten in verlengde van publieke taak	579	760	849
	- Volwasseneneducatie	759	453	755
	- Inburgeringstrajecten	489	765	798
		2.285	2.713	3.125
3.4.5.	Overige baten werk in opdracht van derden			
	- Re-integratietrajecten	10	-	34
	- Orthopedagogie	136	141	124
	- Overig	18	120	41
		164	261	199
Totaal baten werk in opdracht van derden		2.449	2.974	3.324

**Toelichting baten werk in opdracht van derden**

De afname van het contractonderwijs wordt voornamelijk veroorzaakt door de gevolgen van COVID-19. Door de maatregelen die de Nederlandse regering heeft afgekondigd is in 2020 minder onderwijs gegeven aan onder andere inburgeraars.

3.5. Overige baten

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
3.5.1.	Verhuur	66	72	153
3.5.2.	Detachering personeel	697	533	527
3.5.6.	Deelnemersbijdragen	320	237	556
3.5.8.	Verkoop onderwijsmaterialen	393	868	763
3.5.9.	Opbrengst catering	219	797	891
3.5.10.	Overige	2.288	2.275	335
Totaal overige baten		3.983	4.782	3.225

Toelichting overige baten

De stijging van de overige baten ten opzichte van voorgaand jaar kan worden verklaard door de verkoop van het pand aan de Ruimzichtlaan. Het verkoopresultaat bedroeg bijna € 2,1 miljoen.

De baten met betrekking tot catering en onderwijsmaterialen zijn afgenomen ten opzichte van 2019. Dit kan volledig worden verklaard door de coronamaatregelen. Door deze maatregelen was het Graafschap College genoodzaakt om de kantine gedurende een deel van 2020 te sluiten.

4. Lasten**4.1. Personeelslasten**

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
4.1.1.	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1.	Lonen en salarissen	42.330	42.777	41.766
4.1.1.2.	Sociale lasten	6.139	6.175	5.768
4.1.1.5.	Pensioenlasten	6.718	6.789	6.650
		55.187	55.741	54.184
4.1.2.	Overige personele lasten			
4.1.2.1.	Dotatie personele voorzieningen	1.939	1.350	1.369
4.1.2.2.	Lasten personeel niet in loondienst	5.164	5.362	4.901
4.1.2.3.	Overige	2.522	2.938	3.038
		9.625	9.650	9.308
4.1.3.	Ontvangen vergoedingen (-/-)	347	123	513
Totaal personeelslasten		64.465	65.268	62.979

*(bedragen x € 1)*

Aantal medewerkers in fte (peildatum 31 december)	2020	2019
Management/Directie	42 (0)	45 (0)
Onderwijzend personeel	512 (2)	528 (2)
Overige medewerkers	202 (0)	197 (0)
Totaal	756 (2)	770 (2)

Gemiddeld aantal medewerkers in fte	2020	2019
Management/Directie	44 (2)	44 (0)
Onderwijzend personeel	517 (2)	525 (2)
Overige medewerkers	200 (0)	196 (0)
Totaal	761 (2)	765 (2)

Gemiddelde salariskosten per fte	72.519	70.829
---	---------------	---------------

Toelichting personeelslasten

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

In 2020 zijn de brutolonen gestegen met € 0,6 miljoen. Dit kan worden verklaard door de reguliere salarisverhoging van 3,35% en een eenmalige bruto uitkering. Beide verhogingen zijn afgesproken in de toegepaste CAO. Gelijktijdig is te zien dat het aantal fte in 2020 is afgenomen. Dit heeft een dempende werking op de stijging van de brutolonen.

De dotatie aan de personele voorzieningen is bijna € 0,6 miljoen hoger dan in 2019. Dit kan volledig worden verklaard door de hogere dotatie aan de wachtgeldvoorziening.

De daling van de overige personeelslasten van circa € 0,5 miljoen kan worden verklaard door het niet doorgaan van buitenland reizen, symposia en congressen.



4.2. Afschrijvingen

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
4.2.1.	Immateriële vaste activa			
	- Overige	143	146	150
		143	146	150
4.2.2.	Materiële vaste activa			
	- Gebouwen	3.587	3.737	3.600
	- Inventaris en apparatuur	1.860	1.930	1.929
		5.447	5.667	5.529
Totaal afschrijvingen		5.590	5.813	5.679

Toelichting afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2019. In 2020 hebben diverse investeringen plaats gevonden aan het pand aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem. Anderzijds is het pand aan de Ruimzichtlaan te Doetinchem verkocht in 2020.

4.3 Huisvestingslasten

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
4.3.1.	Huur	1.599	1.381	1.418
4.3.2.	Verzekeringen	83	87	59
4.3.3.	Onderhoud	428	498	539
4.3.4.	Energie en water	878	823	867
4.3.5.	Schoonmaakkosten	1.131	945	1.055
4.3.6.	Heffingen	322	315	323
4.3.8.	Overige	397	255	287
Totaal huisvestingslasten		4.838	4.304	4.548

Toelichting huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn circa € 0,3 miljoen hoger dan in 2019. Dit heeft enerzijds te maken met de huur van aanvullende locaties in verband met de verbouwing van het pand aan de J.F. Kennedylaan. Daarnaast zijn er extra schoonmaakkosten gemaakt in verband met de coronamaatregelen.

4.4 Overige lasten

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
4.4.1.	Administratie- en beheerslasten	2.208	2.275	2.692
4.4.2.	Inventaris en apparatuur	2.084	1.934	2.155
4.4.3.	Leer- en hulpmiddelen	1.588	1.836	1.724
4.4.4.	Dotatie overige voorzieningen	6	23	27
4.4.5.	Overige	1.970	3.649	3.458
Totaal overige lasten		7.856	9.717	10.056

Toelichting overige lasten

De daling van de overige lasten kan worden verklaard door de afname van fysiek onderwijs ten gevolge van de coronamaatregelen.

Onderstaand volgt een overzicht van de accountants honoraria, welke lasten onderdeel uitmaken van de post administratie- en beheerslasten. Het betreft de totale kosten van het onderzoek in 2020 van de jaarrekening 2020 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2020 zijn verricht.

(x € 1.000)		realisatie 2020	realisatie 2019
	Honorarium onderzoek jaarrekening	73	75
	Honorarium andere controle opdrachten	55	67
	Honorarium fiscale adviezen	-	2
	Honorarium andere niet-controledienst	2	-
		130	144

5. Financiële baten en lasten

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
5.1	Financiële baten			
	- Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	-	53	69
	- Rendement vermogensbeheer	92	91	318
	- Overige financiële baten	19	-	50
		111	144	437
5.2	Financiële lasten			
	- Rentelasten en soortgelijke kosten	118	113	34
	- Overige financiële lasten	30	15	13
		148	128	47
Totaal financiële baten en lasten		-37	16	390

Toelichting financiële baten en lasten

De stijging van de rentelasten kan worden verklaard door de in rekening gebrachte negatieve rente.



6. Belastingen

(x € 1.000)	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
Belastingen			
- Vennootschapsbelasting	-	-	19
Totaal belastingen	-	-	19

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich na balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan met belangrijke financiële gevolgen of met een ander karakter, die niet in de jaarrekening zijn opgenomen.



Enkelvoudige balans per 31 december 2020

(na resultaatbestemming)

(x € 1.000)

31-12-2020

31-12-2019

1. Activa

1.1.	Vaste activa	50.937	53.258
1.1.1.	Immateriële vaste activa	227	346
1.1.2.	Materiële vaste activa	50.710	52.912
1.2.	Vlottende activa	35.534	31.382
1.2.2.	Vorderingen	2.770	4.999
1.2.3.	Liquide middelen	32.764	26.383
Totaal activa		86.471	84.640

2. Passiva

2.1.	Eigen vermogen	65.540	65.069
2.2.	Voorzieningen	4.649	3.845
2.3	Kortlopende schulden	16.282	15.726
Totaal passiva		86.471	84.640

Jaarrekening



(x € 1.000)	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
Baten			
Totaal baten	84.459	86.184	82.033
Rijksbijdragen	75.406	75.264	73.093
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.273	2.022	1.592
Cursusgelden	1.295	1.270	1.234
Baten werk in opdracht van derden	2.197	2.776	2.930
Overige baten	4.288	4.852	3.184
Lasten			
Totaal lasten	81.930	84.254	82.102
Personeelslasten	64.367	64.911	62.924
Afschrijvingen	5.513	5.813	5.634
Huisvestingslasten	4.640	4.194	4.336
Overige lasten	7.410	9.336	9.208
Saldo baten en lasten	2.529	1.930	-69
Financiële baten en lasten	-134	-85	55
Resultaat	2.395	1.845	-14
Vennootschapsbelasting	-	-	-
Nettoresultaat	2.395	1.845	-14

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.
(x € 1.000)	Overige
Stand per 1 januari 2020:	
Aanschafprijs	1.018
Cumulatieve afschrijvingen	672
Boekwaarde per 1 januari 2020	346
Mutaties in het boekjaar:	
Investerings:	
- Aanschafprijs	19
	19
Desinvesterings:	
- Aanschafprijs	2
- Cumulatieve afschrijvingen	2
	-
Afschrijvingen:	
- Afschrijvingen	138
	138
Overige mutaties:	
- Overboekingen	
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-119
Stand per 31 december 2020:	
Aanschafprijs	1.035
Cumulatieve afschrijvingen	808
Boekwaarde per 31 december 2020	227

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 2020:				
Aanschafprijs	88.891	26.854	70	115.815
Cumulatieve herwaarderingen	1.924	-	-	1.924
Cumulatieve afschrijvingen	44.863	19.964	-	64.827
Boekwaarde per 1 januari 2020	45.952	6.890	70	52.912
Mutaties in het boekjaar:				
Investerings:				
- Aanschafprijs	4.482	1.532	1.230	7.244
	4.482	1.532	1.230	7.244
Desinvesterings:				
- Aanschafprijs	5.731	554	-	6.285
- Cumulatieve afschrijvingen	3.586	552	-	4.138
	2.145	2	-	2.147
Afschrijvingen:				
- Afschrijvingen	3.579	1.796	-	5.375
	3.579	1.796	-	5.375
Overige mutaties:				
- Overboekingen	70	-	-70	-
- Herwaarderingen	-1.924	-	-	-1.924
	-1.854	-	-70	-1.924
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-3.096	-266	1.160	-2.202
Stand per 31 december 2020:				
Aanschafprijs	87.712	27.832	1.230	116.774
Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen	44.856	21.208	-	66.064
Boekwaarde per 31 december 2020	42.856	6.624	1.230	50.710

Toelichting materiële vaste activa

Van de investeringen in gebouwen en terreinen heeft ongeveer € 2,2 miljoen betrekking op interne verbouwingen aan met name de J.F. Kennedylaan. Circa € 0,2 miljoen betreft de vernieuwing van

dakbedekking van het pand aan de J.F. Kennedylaan. Tevens is in 2020 het terrein aan de Notenlaan aangeschaft voor € 0,5 miljoen. Het resterende bedrag aan investeringen in gebouwen en terreinen van circa € 1,6 miljoen betreft met name de aanschaf van zonwering en diverse installaties.

Van de investeringen in inventaris en apparatuur heeft bijna € 0,8 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.

De investeringen in de categorie 'In uitvoering en vooruitbetalingen' hebben betrekking op de verbouwingen in het pand aan de J.F. Kennedylaan.

De desinvestering in gebouwen en terreinen betreft nagenoeg geheel het pand aan de Ruimzichtlaan dat in 2020 is verkocht.

De desinvestering in inventaris en apparatuur heeft nagenoeg volledig betrekking op hardware die in 2020 buiten gebruik is gesteld.

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

(bedragen x € 1.000)

Locatieadres	Bruto vloeroppervlakte in m2		OZB waarde gebouwen
	Gebouwen	Terreinen	
Julianaplein 2	2.797	6.498	2.011
J.F. Kennedylaan 49	28.842	38.459	25.266
Dr. Huber Noodtstraat 105	291	-	170
Maria Montessoristraat 3	6.637	9.975	9.188
Sportweg 3	5.824	2.946	11.406
Lievelderstraat 40 te Groenlo	1.066	1.100	445
Notenlaan 2	970	2.940	635
Bouwgrond wijk 5 999 (Vredesteinterrein)	-	9.000	1.062
	46.427	70.918	50.183

Tenzij anders vermeld zijn alle locaties gelegen in Doetinchem. De peildatum van de OZB-waarde is 1 januari 2020.

1.2.2. Vorderingen

(x € 1.000)	31-12-2020	31-12-2019
1.2.2.1. Debiteuren	519	426
1.2.2.4. Groepsmaatschappijen	189	2.659
1.2.2.7. Deelnemers/cursisten	9	134
1.2.2.10. Overige vorderingen	234	47
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	1.393	1.372
1.2.2.15. Overlopende activa overige	451	417
1.2.2.16. Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-25	-56
Totaal vorderingen	2.770	4.999

Toelichting vorderingen

De posten debiteuren en deelnemers/cursisten betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van dit saldo per 31 december 2020 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van circa €8.000.

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)	31-12-2020	31-12-2019
Stand per 1 januari	56	70
Onttrekking	31	41
Dotatie	-	27
Stand per 31 december	25	56

1.2.3. Liquide middelen

(x € 1.000)	31-12-2020	31-12-2019
1.2.3.1. Kasmiddelen	3	7
1.2.3.2. Banken	32.761	26.376
Totaal liquide middelen	32.764	26.383

Toelichting liquide middelen

Ultimo 2020 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.

2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2020	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
2.1.1.1. Algemene reserve				
Algemene reserve	54.151	3.448	-	57.599
2.1.1.2. Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	5.610	-326	-	5.284
Bestemmingsreserve Bapo	2.981	-351	-	2.630
2.1.1.3. Bestemmingsreserves (privaat)				
Bestemmingsreserve privaat	403	-376	-	27
2.1.1.6. Herwaarderingsreserves (publiek)				
Herwaarderingsreserve pand Ruimzichtlaan	1.924	-	-1.924	-
Totaal eigen vermogen	65.069	2.395	-1.924	65.540

Toelichting eigen vermogen

Het nettoresultaat over het boekjaar 2020 bedraagt € 2,4 miljoen positief. Vooruitlopend op de goedkeuring van de jaarrekening door de raad van toezicht heeft het college van bestuur besloten om ongeveer € 0,6 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen en het restant van het resultaat toe te voegen aan de algemene reserve.

De dotatie aan de voorziening verlieslatende contracten van ruim € 0,3 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve personeel gebracht. De dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van ruim € 0,2 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve Bapo gebracht. Het positieve saldo wat resteert komt ten gunste van de algemene reserve.

De onttrekking aan de bestemmingsreserve privaat betreft het resultaat dat is behaald op de inburgeringstrajecten in 2020.

De herwaarderingsreserve pand Ruimzichtlaan is gevormd tegen het bedrag dat de verkoopwaarde hoger is dan de boekwaarde. Met de verkoop van het pand Ruimzichtlaan is de herwaarderingsreserve in 2020 teruggebracht naar nihil.

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.

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.

**Signaleringswaarde eigen vermogen**

Om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden, is een rekenmethode ontwikkeld door de Inspectie van het Onderwijs. Hiermee ontstaat een signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Ultimo 2020 komt dit ratio uit op 0,97 (2019: 0,96). Hiermee blijven wij onder de signaleringswaarde van 1,0.

2.2. Voorzieningen

	(x € 1.000)	Stand per 01-01-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2020
2.2.1.	Personeelsvoorzieningen	3.723	1.614	1.002	-	4.335
2.2.2.	Verlieslatende contracten	122	326	134	-	314
Totaal voorzieningen		3.845	1.940	1.136	-	4.649

Toelichting voorzieningen

De onderverdeling naar looptijd is als volgt.

Looptijd < 1 jaar	1.098
Looptijd 1 - 5 jaar	1.887
Looptijd > 5 jaar	1.664
Stand per 31 december 2020	4.649

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de personeelsvoorzieningen.

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2020
Spaarvariant	136	-	39	-	97
Jubileumuitkeringen	633	85	54	-	664
Duurzame inzetbaarheid	2.222	351	250	109	2.214
Wachtgeld	397	870	326	-	941
Langdurig ziekteverzuim	315	393	315	-	393
Transitievergoeding	20	24	18	-	26
Totaal	3.723	1.723	1.002	109	4.335

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.

In de voorziening verlieslatende contracten zijn de kosten opgenomen van individuele regelingen met werknemers waarbij vrijstelling van werkzaamheden wordt verleend.

Daar waar nodig zijn de voorzieningen contant gemaakt tegen 0,50% (2019: 0,8%.

2.3. Kortlopende schulden

(x € 1.000)	31-12-2020	31-12-2019
2.3.1. Schulden aan groepsmaatschappijen	165	254
2.3.8. Crediteuren	1.692	1.224
2.3.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.814	2.554
2.3.10. Schulden ter zake pensioenen	750	736
2.3.12. Overige kortlopende schulden	15	9
2.3.14. Vooruitontvangen subsidies OCW	5.696	5.212
2.3.16. Vooruitontvangen bedragen	2.225	2.004
2.3.17. Vakantiegeld	1.880	1.792
2.3.19. Overige overlopende passiva	1.045	1.941
Totaal kortlopende schulden	16.282	15.726

Toelichting kortlopende schulden:

De post crediteuren betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van het crediteurensaldo per 31 december 2020 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van circa € 30.000. 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 bijna € 4,1 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.

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 2020	begroting 2020	realisatie 2019
3.1.1.	Rijksbijdragen OCW	66.905	66.463	64.401
3.1.2.	Overige subsidies OCW			
	- Geormerkte subsidies OCW	393	251	296
	- Niet-geormerkte subsidies OCW	8.108	8.550	8.396
		8.501	8.801	8.692
Totaal rijksbijdragen		75.406	75.264	73.093

Toelichting rijksbijdragen

De toename van de rijksbijdrage OCW ten opzichte van de begroting 2019 kan grotendeels worden verklaard door een hogere (normatieve) rijksbijdrage OCW. Een gedetailleerde verklaring van de toename van de rijksbijdrage OCW volgt hieronder.

De rijksbijdrage OCW is conform het overzicht financiële beschikkingen van DUO met kenmerk: 2020/2/1544509 d.d. 21 juli 2020. De rijksbijdrage heeft in het geheel betrekking op de onderwijssector mbo.

Onderstaand volgt een specificatie van de rijksbijdrage middelbaar beroepsonderwijs.

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
Exploitatievergoeding entreeopleidingen		2.715	2.636	1.725
Exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen		60.548	60.296	59.072
		63.263	62.932	60.797
Vergoeding in verband met wachtgelduitkeringen		1.962	1.895	2.031
Vergoeding gehandicaptenbeleid		1.096	1.061	1.049
Overgangsbekostiging modernisering mbo		26	26	39
Rijksbijdrage vavo		1.591	1.582	1.291
Inhouding cursusgeld		-1.033	-1.033	-806
		3.642	3.531	3.604
		66.905	66.463	64.401

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

- Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget entreeopleidingen is in 2020 ten opzichte van 2019 toegenomen van circa 1,27% naar bijna 1,72%. Hiermee wordt de toename van de exploitatievergoeding entreeopleidingen met ruim € 0,6 miljoen verklaard. Daarnaast is het

macrobudget exploitatievergoedingen entreeopleidingen in 2020 gestegen met € 22,0 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van bijna € 0,4 miljoen.

- Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget niveau 2-4 opleidingen van circa 1,77% is vrijwel gelijk aan het aandeel in 2019. De toename in 2020 van de exploitatievergoeding niveau 2-4 van bijna € 1,5 miljoen kan dan ook bijna volledig worden verklaard door de toename van het macrobudget exploitatievergoedingen niveau 2-4 opleidingen ten opzichte van 2019 met € 79,0 miljoen. In 2020 is de bekostiging van de vavo toegenomen met € 0,3 miljoen. Dit kan worden verklaard door de stijging van het aandeel in de bekostiging. Daarnaast is het macrobudget gestegen van € 64,3 in 2019 naar ruim € 66,2 miljoen in 2020.
- In 2020 is de bekostiging van de vavo toegenomen met € 0,3 miljoen. Dit kan worden verklaard door de stijging van het aandeel in de bekostiging. Daarnaast is het macrobudget gestegen van € 64,3 in 2019 naar ruim € 66,2 miljoen in 2020.
- De inhouding van het cursusgeld is gestegen van € 0,8 miljoen in 2019 naar € 1,0 miljoen in 2020. Dit kan worden verklaard door de toename van het aantal bbl-studenten.

De specificatie van de overige subsidies OCW is als volgt:

(x € 1.000)	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
<u>Geoommerkte subsidies OCW</u>			
Regeling regionale aanpak vsv (vervolgaanpak)	165	173	165
Regionaal investeringsfonds mbo	205	78	-
Doorstroomprogramma mbo-hbo	23	-	131
	393	251	296
<u>Niet-geoommerkte subsidies OCW</u>			
Regeling <u>lerarenbeurs</u> voor scholing en zij-instroom	225	225	168
Regeling lerarenbeurs voor scholing en <u>zij-instroom</u>	271	60	140
Kwaliteitsafspraken mbo	7.382	6.850	7.723
Regeling voorziening leermiddelen minimagezinnen	153	-	212
Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	77	383	128
Doorstroomprogramma mbo-hbo	-	-	20
Overige niet-geoommerkte subsidies	-	2	5
	8.108	7.520	8.396
	8.501	7.771	8.692



3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
3.2.2.	Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
	- Provinciale bijdragen en subsidies	291	678	162
	- Gemeentelijke bijdragen en subsidies	220	443	260
	- Europese bijdragen en subsidies	576	402	830
	- Overige overheden	186	499	340
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies		1.273	2.022	1.592

Toelichting overige overheidsbijdragen en -subsidies

De daling van de overige overheidsbijdragen en -subsidies kan voornamelijk worden verklaard door de verminderde activiteiten die hebben plaatsgevonden in 2020. Deze verminderde activiteit kan worden toegeschreven aan de maatregelen die zijn ingesteld ten gevolge van COVID-19.

3.3. Cursusgelden

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
3.3.2.	Cursusgelden sector MBO	1.295	1.270	1.234
Totaal cursusgelden		1.295	1.270	1.234

3.4. Baten werk in opdracht van derden

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
3.4.1.	Contractonderwijs			
	- Overige private activiteiten in verlengde van publieke taak	579	696	849
	- Volwasseneneducatie	759	760	755
	- Inburgeringstrajecten	489	765	798
		1.827	2.221	2.402
3.4.5.	Overige baten werk in opdracht van derden			
	- Werk in opdracht van verbonden partijen	360	475	481
	- Overig	10	80	47
		370	555	528
Totaal baten werk in opdracht van derden		2.197	2.776	2.930

**Toelichting baten werk in opdracht van derden**

De afname van het contractonderwijs wordt voornamelijk veroorzaakt door de gevolgen van COVID-19. Door de maatregelen die de Nederlandse regering heeft afgekondigd is in 2020 minder onderwijs gegeven aan onder andere inburgeraars.

3.5. Overige baten

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
3.5.1.	Verhuur	91	72	175
3.5.2.	Detachering personeel	1.130	733	838
3.5.6.	Deelnemersbijdragen	172	237	220
3.5.8.	Verkoop onderwijsmaterialen	393	867	763
3.5.9.	Opbrengst catering	212	797	848
3.5.10.	Overige	2.290	2.146	340
Totaal overige baten		4.288	4.852	3.184

Toelichting overige baten

De stijging van de overige baten ten opzichte van voorgaand jaar kan worden verklaard door de verkoop van het pand aan de Ruimzichtlaan. Het verkoopresultaat bedroeg bijna € 2,1 miljoen.

De baten met betrekking tot catering en onderwijsmaterialen zijn afgenomen ten opzichte van 2019. Dit kan volledig worden verklaard door de coronamaatregelen. Door deze maatregelen was het Graafschap College genoodzaakt om de kantine gedurende een deel van 2020 te sluiten.

4. Lasten**4.1. Personeelslasten**

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
4.1.1.	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1.	Brutolonen en salarissen	42.266	42.757	41.622
4.1.1.2.	Sociale lasten	6.133	6.176	5.746
4.1.1.5.	Pensioenlasten	6.718	6.796	6.650
		55.117	55.729	54.018
4.1.2.	Overige personele lasten			
4.1.2.1.	Dotatie personele voorzieningen	1.939	1.350	1.369
4.1.2.2.	Lasten personeel niet in loondienst	5.119	4.382	5.019
4.1.2.3.	Overige	2.539	3.573	3.031
		9.597	9.305	9.419
4.1.3.	Ontvangen vergoedingen (-/-)	347	123	513
Totaal personeelslasten		64.367	64.911	62.924

**Toelichting personeelslasten***(bedragen x € 1)*

Aantal medewerkers in fte (peildatum 31 december)	2020	2019
Management/Directie	42	45
Onderwijzend personeel	510	526
Overige medewerkers	202	197
Totaal	754	768
Gemiddeld aantal medewerkers in fte	2020	2019
Management/Directie	40	44
Onderwijzend personeel	515	523
Overige medewerkers	200	196
Totaal	755	763
Gemiddelde salariskosten per fte	73.003	70.797

In 2020 zijn de brutolonen gestegen met ruim € 0,6 miljoen. Dit kan worden verklaard door de reguliere salarisverhoging van 3,35% en een eenmalige bruto uitkering. Beide verhogingen zijn afgesproken in de toegepaste CAO. Gelijktijdig is te zien dat het aantal fte in 2020 is afgenomen. Dit heeft een dempende werking op de stijging van de brutolonen.

De dotatie aan de personele voorzieningen is ruim € 0,6 miljoen hoger dan in 2019. Dit kan volledig worden verklaard door de dotatie aan de wachtgeldvoorziening.

De daling van de overige personeelslasten van circa € 0,5 miljoen kan worden verklaard door het niet doorgaan van buitenland reizen, symposia en congressen.



4.2. Afschrijvingen

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
4.2.1.	Immateriële vaste activa			
	- Overige	138	145	150
		138	145	150
4.2.2.	Materiële vaste activa			
	- Gebouwen	3.579	3.737	3.600
	- Inventaris en apparatuur	1.796	1.931	1.884
		5.375	5.668	5.484
Totaal afschrijvingen		5.513	5.813	5.634

Toelichting afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2019. In 2020 hebben diverse investeringen plaats gevonden aan het pand aan de J.F. Kennedylaan te Doetinchem. Anderzijds is het pand aan de Ruimzichtlaan te Doetinchem verkocht in 2020.

4.3. Huisvestingslasten

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
4.3.1.	Huur	1.472	1.271	1.274
4.3.2.	Verzekeringen	83	87	59
4.3.3.	Onderhoud	400	498	538
4.3.4.	Energie en water	851	823	826
4.3.5.	Schoonmaakkosten	1.117	945	1.036
4.3.6.	Heffingen	322	315	318
4.3.8.	Overige	395	255	285
Totaal huisvestingslasten		4.640	4.194	4.336

Toelichting huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 0,3 miljoen hoger dan in 2019. Dit heeft enerzijds te maken met de huur van aanvullende locaties in verband met de verbouwing van het pand aan de J.F. Kennedylaan. Daarnaast zijn er extra schoonmaakkosten gemaakt in verband met de aanvullende coronamaatregelen.



4.4. Overige lasten

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
4.4.1.	Administratie- en beheerslasten	1.978	2.252	2.363
4.4.2.	Inventaris en apparatuur	1.972	1.814	1.866
4.4.3.	Leer- en hulpmiddelen	1.525	1.806	1.614
4.4.4.	Dotatie overige voorzieningen	6	23	27
4.4.5.	Overige	1.929	3.441	3.338
Totaal overige lasten		7.410	9.336	9.208

Toelichting overige lasten

De daling van de overige lasten kan worden verklaard door de afname van fysiek onderwijs ten gevolge van de coronamaatregelen.

5. Financiële baten en lasten

(x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
5.1	Financiële baten			
	- Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	-	30	43
	- Overige financiële baten	2	-	50
		2	30	93
5.2	Financiële lasten			
	- Rentelasten en soortgelijke kosten	136	90	33
	- Overige financiële lasten	-	25	5
		136	115	38
Totaal financiële baten en lasten		-134	-85	55

Toelichting financiële baten en lasten

De stijging van de rentelasten kan worden verklaard door de in rekening gebrachte negatieve rente.



6. Belastingen

(x € 1.000)	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
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

Er hebben zich na balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan met belangrijke financiële gevolgen of met een ander karakter, die niet in de jaarrekening zijn opgenomen.



Doetinchem, 22 juni 2021

College van bestuur

M.H. Koster-Wentink

Voorzitter college van bestuur

M. Gerlagh

Lid 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

M. Rovers

Lid raad van toezicht

B. Hidding

Lid raad van toezicht

T. Tromp

Vicevoorzitter 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.

BIJLAGEN





1. Overzicht leden college van bestuur

Naam	Functie en portefeuilles	Nevenfuncties
Mevr. M.H. Koster-Wentink MA	Voorzitter cvb Portefeuillehouder Onderwijssectoren E&P en T&I, sector Ontwikkeling en Concerncontrol	• Lid raad van toezicht Stichting Travers (bezoldigd) • Lid algemeen bestuur NVAO (bezoldigd) per november 2020 • Vicevoorzitter Achterhoek Board • Ambassadeur Achterhoek in Beweging • Voorzitter Regiegroep Gelderse professionaliseringsagenda • Lid ledenraad SURF • Lid bestuur saMBO-ICT per juni 2020 • Bestuurlijke trekker van de lijn LLO voor “Doorpakken op digitalisering” • Lid bestuur VKBBO
Dhr. M. Gerlagh MBA	Lid cvb vanaf 1 september 2020 Portefeuillehouder Onderwijssectoren Z,W&S, E&D, sector Dienstverlening en Bestuursondersteuning	• Lid validatiecommissie Kwaliteitsnetwerk • Voorzitter stuurgroep Opleidingsschool Achterhoek & Arnhem • Vicevoorzitter Thematafel onderwijs en arbeidsmarkt • Ambassadeur Freyheit • Lid bestuur platform Bind! • Lid bestuur Achterhoeks fonds voor talentontwikkeling
Mevr. drs. S.C. Shkolnik-Oostwouder MME	Vicevoorzitter cvb tot 1 augustus 2020 Portefeuillehouder Onderwijssectoren E&D, Z,W&S, sector Dienstverlening en Bestuursondersteuning	• 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)



2. Overzicht leden raad van toezicht

Naam	Benoemd sinds	Treedt af per	Her- kies- baar	Functie	Bestuurlijke nevenfuncties
Dhr. F.R. Witteveen Voorzitter sinds september 2016	maart 2013 (1e termijn) maart 2017 (2e termijn)	augustus 2022 ¹⁰	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 - Lid landelijke geschillencommissie sociaal domein vanuit de VNG - Onafhankelijk bestuursvoorzitter samenwerkingsverband VO scholen Slinge/Berkeel (vanaf juni 2020)
Mevr. Mr. T. Tromp vicevoorzitter	mei 2018 (1e termijn)	mei 2022	ja	Manager P&O Siza	- Lid raad van toezicht Vilente - Lid raad van toezicht SKB
Dhr. L. Fokkinga Lid	december 2016 (1e termijn)	december 2020	ja	Directeur ict/eict Rensa Groep	geen
Mw. drs. R.I. Zwetsloot Lid	maart 2019	1 april 2023	ja	Eigenaar Pro M&P, management & participaties	geen
Dhr. Ir. H.J. Minkhorst Lid	maart 2013 (1e termijn) maart 2017 (2e termijn)	maart 2021	nee	Directeur HM Consultancy en Interim management	- Lid raad van toezicht Riwis, voorzitter financiële auditcommissie - Lid raad van commissarissen Rabobank Noord en Oost Achterhoek - Voorzitter raad van commissarissen Wonion
Dhr. drs. B.P. Hidding RA Lid	maart 2020 (1e termijn)	Maart 2024	ja	Voorzitter Raad van bestuur Flynth adviseurs & accountants	- Voorzitter Raad van Commissarissen Rabobank Apeldoorn en omgeving - Lid van de Raad van Toezicht van Stichting Red een Kind te Zwolle - Lid van de Raad van Toezicht en voorzitter auditcommissie Stichting GGNet te Warnsveld

¹⁰ In de raad van toezicht is overeengekomen dat de voorzitter in de tweede termijn langer aanblijft omwille van de continuïteit in de raad en de afronding van de lopende strategische periode.

3. Jaarverslag functionaris gegevensbescherming

Dit jaarverslag is een samenvatting van het integrale verslag FG dat aan het bestuur is aangeboden.

De functionaris gegevensbescherming (FG) heeft binnen het Graafschap College de wettelijk vereiste onafhankelijke positie. Hieraan is invulling gegeven door de FG te positioneren binnen het team Bestuursondersteuning. De FG ontvangt conform wettelijke voorschriften geen instructies m.b.t. de uitvoering van zijn taken, maar wel middelen voor het vervullen van de taken en onderhouden van deskundigheid. De samenwerking intern is met het team digitale transformatie en met het team communicatie. Verder maakt de FG deel uit van het platform Arbo en Veiligheid waar digitale veiligheid een van de aandachtspunten is. Deze interne samenwerkingen zijn in 2020 meer structureel ingebed.

Op het gebied van IBP werkt het Graafschap College extern samen met de andere mbo-instellingen in Nederland via saMBO-ICT en het MBO Raad FG overleg. Ook diensten van SURF worden gebruikt. Tevens zijn FG en/of diverse andere met IBP betrokken collega's lid van kennisdelingsnetwerken als SCIPR, Kennisnet, NGFG en Ingrado. Nieuw in 2020 was de samenwerking met FG Achterhoek VO inzake de doorstroom VO-MBO.

Het informeren en adviseren van de organisatie heeft in 2020 op verschillende wijzen plaatsgevonden, deels op vraag van medewerkers alsook op eigen initiatief. In zijn algemeenheid kan er nog winst worden geboekt wanneer de FG in de startfase als adviseur bij bepaalde zaken actief wordt geconsulteerd, maar de aandacht voor aspecten van privacy is in de organisatie zeker toegenomen en wordt goed meegenomen bij het implementeren van bijvoorbeeld administratieve systemen en beleid.

Het jaar 2020 zal niet de archieven in gaan als een jaar zoals alle anderen. Maar ondanks en dankzij de coronapandemie is er binnen het Graafschap College voortgang geboekt op IBP-gebied en is de aandacht voor veilig werken toegenomen. Nieuwe manieren van werken en lesgeven kwamen in een stroomversnelling. Hierin werd landelijk opgetrokken. In 2020 was een belangrijke vraag vanuit het oogpunt van de AVG de afweging hoe coronabesmettingen te monitoren.

In andere jaren is het gebruikelijk om in samenwerking met SURF een OZON- of NOZON-oefening te doen, waarbij een crisis nagespeeld wordt op IBP-gebied. De voor begin oktober 2020 geplande oefening is al in een vroeg stadium afgelast. Voor 2021 is deelname gepland.

Op basis van advies van de FG is in 2020 een data protection impact analyse (DPIA) uitgevoerd voor de gegevensverwerking op het loopbaanplein. Een tweede DPIA is voor 2021 in voorbereiding op het onderwerp: gebruik van camera's in lessituaties (een sterk toegenomen fenomeen als gevolg van corona).

In 2020 is een stevig IBP-huis gebouwd. Beleidsstukken en procedures zijn vastgesteld en de overlegstructuur staat en werkt. De inmiddels gebruikelijke Benchmark en Peer review vonden (digitaal) doorgang en gaven aan dat we op de goede weg zijn en landelijk in de middenmoot vallen. Pijnpunten uit het jaarverslag over 2019 zijn grotendeels aangepakt en weggewerkt.

In 2020 zijn in totaal 14 meldingen van incidenten gedaan die te maken hadden met (mogelijke) datalekken. Daarvan zijn er vier gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Vanuit de AP is in twee keer met ons contact gezocht naar aanleiding van een melding. Op deze navraag kon beide keren afdoende geantwoord worden.

Communicatie en bewustzijn blijven topprioriteit. IBP-incidenten ontstaan immers voornamelijk door menselijke fouten. Daarnaast verandert onze omgeving voortdurend. Medewerkers volgen graag de juiste regels, maar dan moeten deze regels wel goed te vinden en actueel zijn. Het meer uniform werken kan ook op IBP-gebied meer duidelijkheid brengen en vermindert het risico dat de IBP-component over het hoofd wordt gezien of verschillend wordt ingevuld.

Voor 2021 is het belangrijk om de structuur die neergezet is in 2020 goed te gaan gebruiken, nog beter te gaan communiceren en IBP te laten worden tot een normaal aspect van onze werkzaamheden.

4. Verantwoording Kwaliteitsafspraken 2019-2022

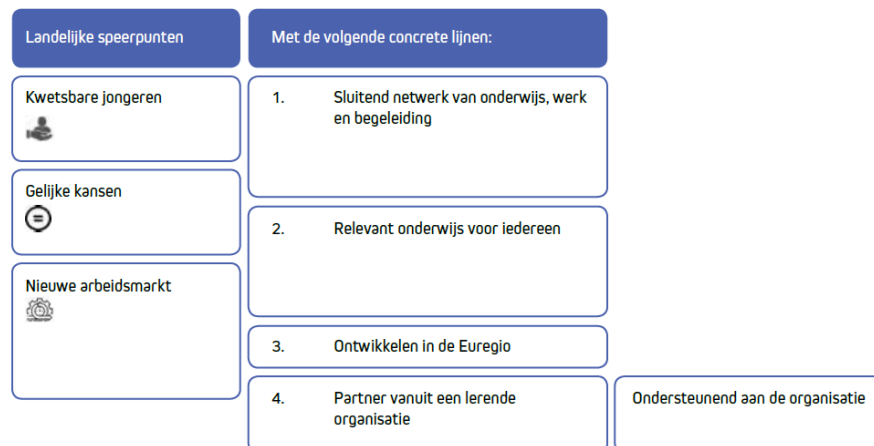
Over de vorderingen op onze Kwaliteitsagenda zijn we zeer tevreden. Die tevredenheid baseren we op twee pijlers:

Allereerst zijn we tevreden over het toegenomen eigenaarschap. Doelen van projecten, tussenresultaten, financiële implicaties en voortgang per activiteit zijn veel beter in beeld dan in 2019, bij méér personen in beeld en hiermee minder afhankelijk van het bestuur. Het draagvlak om dit meer gestructureerd vast te leggen zodat we de voortgang beter kunnen volgen heeft geleid tot de invoering van een projectadministratie voor de belangrijkste GC-activiteiten per 1 januari 2021.

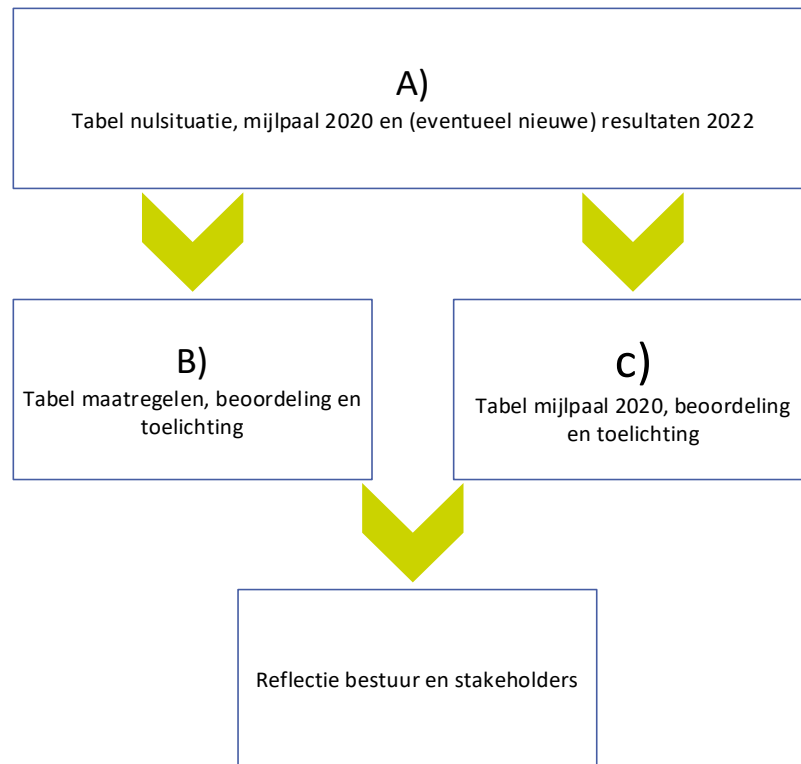
Ten tweede zijn we tevreden over de behaalde resultaten. In een jaar met een pandemie, een bestuurswissel en een herstelonderzoek van de inspectie zijn in de volle breedte van de organisatie en onze volledige strategische agenda resultaten geboekt.

Zorgen zijn en blijven er over de toename van de kansengelijkheid in het onderwijs en de jeugdwerkloosheid. We merken dat jongeren met beperkte financiële mogelijkheden (wifi is niet voor iedereen vanzelfsprekend), jongeren met een fysieke beperking en/of een minder veilige thuissituatie en statushouders harder worden geraakt door deze crisis. Ook bewegen jongeren minder en komt eenzaamheid meer voor dan voorheen. Deze ontwikkelingen doen een extra beroep op het onderwijs in het algemeen en het mbo in het bijzonder. Dit vraagt om het aanscherpen van de strategische keuzes voor 2021 en 2022. Een goede basis voor het maken van deze keuzes is ons COVID-19-Noodplan. Nu bekend is dat er additionele tijdelijke middelen komen in de komende twee kalenderjaren, vraagt dit echter wel om extra denkwerk zodat we de juiste aanpak kiezen.

Samengevat zijn we van mening dat het Graafschap College -ook in het coronajaar 2020 - haar strategische prioriteiten in het vizier heeft gehouden en van daaruit de juiste keuzes heeft gemaakt.



Toelichting op de opbouw van de verantwoording



De verantwoording start per lijn- met A) overzicht van de nulsituatie, de mijlpalen voor 2020 en de benoemde resultaten voor 2022. Achter de mijlpalen 2020 is in de voortgangskolom (V) met de stoplichtmethode aangegeven of we op schema liggen/het doel bereikt hebben (groen), aandacht nodig hebben of een lichte afwijking hebben ten opzichte van het doel (oranje), of een grote afwijking hebben ten opzichte van het benoemde doel (rood). De vorderingen worden verder toegelicht in detailoverzichten.

Daarna volgt B) toelichting op de vorderingen m.b.t. maatregelen inclusief beoordeling en toelichting. Wederom is er eerst een voortgangskolom (V) met de stoplichtmethode aangegeven of we op schema liggen/het doel bereikt hebben (groen), aandacht nodig hebben of een lichte afwijking hebben ten opzichte van het doel (oranje), of een grote afwijking hebben ten opzichte van het benoemde doel (rood). De zichtbare tweede kolom 'stoplichten' (C van corona) in de detailoverzichten toont of een bepaalde maatregel of een bepaald doel door de coronacrisis positief dan wel negatief beïnvloed is. Als corona geen aanwijsbaar effect heeft gehad dan is de cel leeg. Vervolgens geven we bij C) meer duiding van de beoordeling en toelichting per mijlpaal 2020

We reflecteren (zelf en met onze stakeholders) op de resultaten die we behaald hebben en de maatregelen die we hebben uitgevoerd. Daar waar we resultaten niet of niet voldoende hebben bereikt, verklaren we kort de afwijking. In de tekstblokjes staan citaten van interne en externe betrokkenen uit gesprekken die wij met hen hebben gevoerd over de resultaten van de kwaliteitsagenda.

Afrondend tonen we de begroting uit de Kwaliteitsagenda 2019 -2022 en daar zetten we realisatie tot en met 2020 naast.

Lijn 1: Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding

A) Overzicht van de nulsituatie, de mijlpalen voor 2020 en de benoemde resultaten voor 2022

	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	2020	V	Resultaten 2022
1.1	Kwetsbare jongeren in de Achterhoek zonder betekenisvolle dagbesteding in januari 2018	14			*	Nieuw resultaat: Minimaal 90% van de kwetsbare studenten die het Graafschap College verlaten krijgt van het Graafschap College een passend begeleidingsaanbod bij het zetten van hun volgende stap
1.2	Thuiszittende jongeren tussen 16 en 27 in de Achterhoek		Nieuw geformuleerde mijlpaal: Minimaal 70% van de studenten die in 2021 het Graafschap College verlaten zonder startkwalificatie wordt tot minimaal 1 jaar na dato begeleid door het Graafschap College of zijn partners		*	Nieuw resultaat: Minimaal 90% van de studenten die het Graafschap College verlaten zonder startkwalificatie wordt tot minimaal 1 jaar na dato begeleid door het Graafschap College of zijn partners
1.3	VSV GC in 2017, landelijk gemiddelde: 5,2% (16-17) Landelijk 17-18: 5,67%	3,90%	VSV GC in 19-20, landelijk gemiddelde (19-20): 4,67%	2,94%	●	VSV percentage (2017: 3,9%) is stabiel laag

* De oorspronkelijk geformuleerde mijlpalen 2020 en resultaten 2022 in relatie tot het regionaal plan Achterhoekse jongeren (1.1 en 1.2) konden we niet handhaven omdat de gegevens waarop onze oorspronkelijke doelen waren gebaseerd in de nieuwe systematiek bij de RMC-regio Achterhoek niet meer achterhaald en aangevuld konden worden. Door de resultaten 2022 te herschrijven en te richten op activiteiten waarop wij zelf de regie kunnen voeren, verwachten we deze te kunnen behalen.

B) Beoordeling en toelichting per maatregel

	Maatregelen behorend bij lijn 1	V	C	Toelichting
M1.1	Door het uitbouwen van de coördinatiefunctie van het Loopbaanplein versterken wij het netwerk rond kwetsbare jongeren.	●	●	Het Loopbaanplein heeft in 2020 begeleiding verzorgd aan bijna 2000 studenten (19,6% van het totaal). Er zijn in de afgelopen twee jaar extra vormen van begeleiding toegevoegd: bijvoorbeeld inzet van een jeugdarts, JongLeren en de Transitieroute (begeleiding van studenten met Wajong in het laatste jaar van hun opleiding en het eerste jaar dat ze werken). Aanvullende ruimte op de locatie

	Maatregelen behorend bij lijn 1	V	C	Toelichting
				Notenlaan in Doetinchem gaf in 2020 goede mogelijkheden om bijvoorbeeld inhaal- en ondersteuningsprogramma's voor kwetsbare jongeren uit te voeren. Eind 2020 zijn de voorbereidingen getroffen voor een GC-breed verzuimteam dat actief belt bij afwezigheid, juist in deze bijzondere coronatijden. De coördinatie door het Loopbaanplein loopt goed, soepel en zorgt voor kennisdeling op dit punt.
M1.2	Door versterking van ons loopbaan- en doorstroomprogramma en onder andere het met onze partners opzetten van een Achterhoeks 'Breekjaar' krijgen uitstromers van het (s)vo en (net gestarte) mbo-studenten de mogelijkheid om zich binnen de regio te oriënteren op hun beroeps- en studiekeuze.	●		Het opzetten van een Breekjaar bleek lastiger dan voorzien. In 2019 en 2020 zijn voorstellen uitgewerkt voor een bekostigd en een commercieel traject i.s.m. werkgevers en de maatschappelijke stichting 'Breekjaar'. In 2020 is de werving van studenten voor de commerciële variant uitgevoerd maar zijn we niet gestart vanwege te weinig aanmeldingen. De kosten voor dit traject bleken voor potentiële deelnemers een obstakel. Inmiddels is ons doel om de bekostigde variant in te richten met de start in september 2021. De verwachting is, en signalen uit de regio geven aan dat er door corona meer behoefte zal zijn aan een oriëntatiejaar.
M1.3	Op basis van het regionaal plan Achterhoekse jongeren en door expliciete aandacht voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben, verhogen wij het studiesucces van kwetsbare jongeren of leiden we ze naar werk, scholing of andere betekenisvolle dagbesteding.	●		De uitvoering van het regionaal plan Achterhoekse jongeren heeft ertoe geleid dat in plaats van 1100 jongeren die niet (goed) in beeld waren het nu gaat om 500 à 600 jongeren. Vanwege privacywetgeving is het voor de partners op dit moment onmogelijk deze groep verder terug te dringen. De bijdrage van het Graafschap College ligt met name bij de activiteiten van de Transitieroute, team Arbeidsmarkt en het in samenwerking met de Isselborgh uitvoeren van Middelbaar Speciaal Beroepsonderwijs (16 studenten in 2020). Hierbij lopen we flink voor op ons doel om in 2022 5 studenten via MSBO op te leiden.
M1.4	Door het ontwikkelen van één aanpak op integratie verhogen wij het succes van statushouders in de Euregio in onderwijs of werk.	●		In 2019 en 2020 is een traject ontwikkeld voor de combinatie inburgering en Entree. In de pilotfase in 2020 hebben hier 13 studenten aan deelgenomen. Dit lukt omdat deze specialismen binnen de sector dichtbij elkaar georganiseerd zijn. Het aantal van 13 is passend bij deze pilotfase en we zijn content over het feit dat het gelukt is om dit traject tot stand te brengen.

C) Beoordeling en toelichting per mijlpaal 2020

	Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 1	2020	V	C	Toelichting
1.1					Zie de toelichting bij A. We hebben het doel opnieuw beschreven voor 2022 en hebben geen mijlpaal 2020 waarop we ons kunnen verantwoorden

	Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 1	2020	V	C	Toelichting
1.2	Minimaal 70% van de studenten die in 2021 het Graafschap College verlaten zonder startkwalificatie wordt tot minimaal 1 jaar na dato begeleid door het Graafschap College of zijn partners		●		Op dit moment worden studenten die het Graafschap College verlaten begeleid vanuit het Loopbaanplein of de RMC. De duur van de begeleiding varieert. Wij lopen tegen een probleem aan als het gaat om registratie van de aantallen deelnemers aan de verschillende soorten van begeleiding binnen en buiten onze organisatie. Hierover zijn we nog niet tevreden.
1.3	VSV GC in 19-20, landelijk gemiddelde (19-20): 4,49% ¹¹	2,84%	●		De VSV-cijfers schommelen tussen de jaren (zie Onderwijsresultaten). Vorige periode (18-19) liep het percentage VSV'ers op, niet alleen binnen het Graafschap College maar ook landelijk. Nu zien we een daling waarvan we nog niet nauwkeurig kunnen aangeven waardoor deze is veroorzaakt. Wij zijn tevreden. Zie hieronder bij reflectie bestuur.

Reflectie bestuur en stakeholders

Het cvb is voorzichtig positief over de behaald resultaten op lijn 1. Vanzelfsprekend zijn niet alle ingezette acties succesvol maar er zit een groot leereffect in. Zo krijgt bijvoorbeeld het Breekjaar een herstart en onze stuurinformatie vraagt meer aandacht. Echter, de inhoudelijke activiteiten lopen goed mede dankzij de goede samenwerking met partners. Onze inzet en aanpak is merkbaar in de regio en daar zijn we blij mee.

Wij zijn tevreden over de inspanning en de invulling van de individuele trajecten maar vinden het niet goed dat we het aantal deelnemers niet goed inzichtelijk kunnen maken. Het verkrijgen van betrouwbare stuurinformatie is noodzakelijk om dit doel aantoonbaar te behalen. Studenten ervaren de



Anouk Veenhuis, voorzitter studentenraad
over het Breekjaar

"Het Breekjaar is een heel goed initiatief. Ik heb meegedaan met een proef daarvoor. Uit eigen ervaring kan ik zeggen dat het een fantastische ervaring was om hieraan mee te doen. Je leert samen met andere studenten om meer te vertrouwen op je eigen kwaliteiten en doet daar veel inzichten op. Het is een goede manier om studenten zich te laten ontwikkelen op een andere manier."



Dagelijks bestuur OR
over studentbegeleiding

"De zorgdecanen vervullen een belangrijke spilfunctie in de zorg. Wel merken wij dat de toeleiding naar de tweede en derdelijns zorg vanuit de eerste lijn (de slb'ers) beter kan. Niet alle collega's zijn zich bewust van de mogelijkheden. De collega's van het open leercentrum merken dat er in coronatijd meer door de zorgdecanen wordt doorverwezen voor studenten die een geschikte studieplek nodig hebben."

¹¹ Bron vsv cijfers VSV-Scanner mbo d.d. 8 maart 2021

impact van onze inzet; resultaten zijn dus merkbaar maar nog niet meetbaar te maken.

Wij zijn buitengewoon tevreden over het bereiken van de tussentijdse mijlpaal over VSV en liggen op koers ten aanzien van het bereiken van dit doel. De invloed van corona op het voortijdig schoolverlaten is een zeer onzekere factor. In de komende jaren zal duidelijk worden wat de neveneffecten van de coronamaatregelen voor jongeren zijn.



Dagelijks bestuur OR
over studentbegeleiding

"Eigenlijk is door corona iedereen een kwetsbare jongere geworden. De effecten daarvan op de langere termijn kennen we nog niet, het is een hele gekke en onzekere tijd. Maar we zien dat het GC steeds de inzet pleegt om de goede dingen te doen. En daarbij gaat gelukkig kwaliteit steeds boven kwantiteit."



Guido Geven, teamcoach en consulent jeugdzorg gemeente
Berkelland

over samenwerken op het Loopbaanplein

"Het Graafschap College heeft veel jongeren in onze gemeente in zicht en vormt daarmee een belangrijke partner voor ons als gemeente. Sinds de nieuwe Jeugdwet in 2015 is ingevoerd, ligt de jeugdzorg voor een belangrijk deel op het bord van de gemeenten. Dankzij het Loopbaanplein kunnen wij die zorg nog beter bieden, omdat het Graafschap College de jongeren op school monitort en wij met onze wijkteams de schakel naar de gezinnen vormen. Dat zorgt ervoor dat je – indien dat nodig is – snel kunt schakelen en gericht kunt werken aan de toekomst van de jonge inwoners van je gemeente."

"De contacten zijn goed en structureel en ook de betrokkenheid van andere externe organisaties maakt het Loopbaanplein een belangrijke schakel in de zorg voor en begeleiding van jongeren in de hele regio."



Frank de Vries, voorzitter cvb Sotog
over het middelbaar speciaal beroepsonderwijs

"De Achterhoekse uitvinding MSBO (middelbaar speciaal beroepsonderwijs) is een unieke en innoverende samenwerking tussen het Graafschap College en Sotog. De leerling is de onbetwiste winnaar!"



Anouk Veenhuis, voorzitter studentenraad
over kwetsbare jongeren

"Op het GC wordt veel gedaan voor kwetsbare jongeren. mensen die tegen dingen aan lopen worden goed begeleid. Er zijn ook allerlei voorzieningen voor mensen die een beperking hebben. ik weet van andere studenten dat zij die ook goed weten te vinden.

Er wordt goed over gecommuniceerd met de studenten en ook in de studentenraad gaat het daar geregeld over."



Dagelijks bestuur OR
over School-ex

"Het Graafschap College laat studenten die klaar zijn niet zomaar los, er is met School-ex een goed programma beschikbaar om studenten die dat nodig hebben net een extra steuntje in de rug mee te geven. Dat is typerend voor de manier waarop we kwetsbare jongeren ondersteunen."



Dagelijks bestuur OR
over samenwerken op het Loopbaanplein

"Wat uniek is, is de manier waarop er een netwerk is gebouwd rond kwetsbare jongeren: het zijn samenwerkende partners, die deels bij het Graafschap College 'inwonen' en deels vanuit hun eigen organisatie werken. Daarmee ontstaan goede verbindingsbruggen en wordt het mogelijk om dicht bij huis laagdrempelig specialistische hulp te bieden. Met mensen die, doordat ze ook met een been in hun eigen organisatie zitten, altijd goed op de hoogte zijn van de ontwikkelingen. Het loopbaanplein functioneert daarbij achter de schermen als een coördinerend punt."



Wilma Heesen, directeur Sensire Maatschappelijk werk
over samenwerken op het Loopbaanplein

"Het Graafschap College en Sensire delen dezelfde visie als het gaat om jongeren. Kinderen en jongeren verdienen dezelfde kansen. Als die kansen – om welke reden dan ook – bedreigd worden, doen wij er alles aan om die kans op ongelijkheid te voorkomen. Daarin hebben we elkaar zeker gevonden, ook in samenwerking met de gemeenten en andere partijen die participeren in het Loopbaanplein."



Lijn 2: Relevant onderwijs voor iedereen

A) Overzicht van de nulsituatie, de mijlpalen voor 2020 en de benoemde resultaten voor 2022

	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	2020		Resultaten 2022
2.1	Studiesucces 2014-2017: opleidingen met voldoende of goed	86,0%	Studiesucces 2016-2019: 88% van onze opleidingen scoort voldoende of goed	85,1%	●	Studiesucces 2017-2020: 90% van onze opleidingen scoort voldoende of goed
2.2	Opstroom na diploma 2016-2017: niveau 2	53,0%	Opstroom na diploma 2018-2019: niveau 2 behoud	49,9%	●	Opstroom na diploma 2020-2021: niveau 2 behoud
2.3	Opstroom na diploma 2016-2017: niveau 3	34,0%	Opstroom na diploma 2018-2019: niveau 3 minimaal behoud	39,9%	●	Opstroom na diploma 2020-2021: niveau 3 licht stijgend naar 36%
2.4	Eerstejaarssucces hbo 2016-2017	79,7%	Eerstejaarssucces hbo 2017-2018 blijft stabiel hoog op ongeveer 80%	82,3%	●	Eerstejaarssucces hbo 2020-2021 blijft stabiel hoog op ongeveer 80%
2.5	Start Programma Leven Lang Ontwikkelen: aandeel studenten 23+		5% groei (t.o.v. 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1493	●	10% groei (t.o.v. 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder
2.6	Start Programma Leven Lang Ontwikkelen: omvang contractactiviteiten beroepsonderwijs	805K	Omvang opbrengsten contractactiviteiten beroepsonderwijs groeit met 5% per jaar	459K	●	Omvang opbrengsten contractactiviteiten beroepsonderwijs groeit met 5% per jaar
2.7	Start Programma Leven Lang Ontwikkelen: nieuwe opleidingstrajecten					Er is per onderwijssector (totaal 4) minimaal één nieuw LLO opleidingstraject ontwikkeld
2.8	Start Programma STRAX ¹² : innovatiedocenten	pilot - 3	Er zijn 5 innovatiedocenten binnen het GC	3	●	Er zijn 7 innovatiedocenten binnen het GC
2.9	Start Programma STRAX: scholing docenten	50% (in 2017)	% docenten die in de voorgaande drie jaar scholing hebben gevolgd i.h.k.v. leren en lesgeven met ICT (meting 2020)	59%	●	70% van de docenten heeft in de voorgaande drie jaar scholing gevolgd i.h.k.v. leren en lesgeven met ICT
2.10	Start Programma STRAX: participatie docenten		Vanuit elke onderwijssector participeren 2 docenten in 'Ontwikkelkracht'	7	●	"Ontwikkelkracht" is een onmisbaar netwerk geworden waarin via een HIP ¹³ marktplaats binnen

¹² De naam van het programma Onderwijsinnovatie & ICT is gewijzigd in STRAX

¹³ HIP is de afkorting voor de onderwijsvisie van het GC: Hybride, Innovatief en Gepersonaliseerd

	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	2020	Resultaten 2022
					het hele GC innovaties en goede voorbeelden worden gedeeld.

Resultaat 2.5 tot en met 2.10 in bovenstaande tabel zijn de doelstellingen voor het programma LLO en het programma STRAX waarvan we in onze kwaliteitsagenda hebben aangegeven dat we deze in 2020 gaan beschrijven. Bij doelstelling 2.6, 2.8 en 2.9 zijn in de kolom 'Nulsituatie 2017/2018' nu ook gegevens ingevuld omdat deze data beschikbaar kwamen.

Om onze vorderingen en resultaten zuiverder aan te kunnen geven is een kleine aanpassing gedaan in de verwoording van twee maatregelen. De oorspronkelijke tekst luidde:

- Door het aanbieden van hybride, gepersonaliseerd en innovatief onderwijs ondersteund door het programma LLO bereiden we onze studenten uitstekend voor op een vervolg in werk of studie.
- Door inzet op het programma Onderwijsinnovatie en ICT (STRAX) vergroten wij de mogelijkheden tot hybride, gepersonaliseerd en innovatief leren en ondersteunen we de processen die leren mogelijk maken.

Deze twee maatregelen splitsen we op in drie maatregelen te weten maatregel M2.1 voor hybride, innovatief en gepersonaliseerd (HIP) onderwijs, maatregel M2.4 voor het programma LLO en maatregel M2.5 voor het programma STRAX.

B) Beoordeling en toelichting per maatregel

	Maatregelen behorend bij lijn 2	V	C	Toelichting
M2.1	Door het aanbieden van hybride, innovatief en gepersonaliseerd (HIP) onderwijs bereiden we onze studenten uitstekend voor op een vervolg in werk of studie.	●	●	In coronatijd zijn er voor het gehele GC 'zeven beloftes aan de student' ontwikkeld. Deze beloftes sluiten aan bij onze onderwijsvisie. Voorbeelden hiervan zijn de hybride leeromgevingen zoals het Zorghotel in Gaanderen, de hybride leeromgeving voor horeca in Wehl en technologische innovaties in CIVON zoals het 'smart distancing system' (een lichtstraal die helpt om 1,5 meter afstand te houden). Waar in eerste instantie zorgen ontstonden door het wegvallen van stages als gevolg van de coronacrisis creëerden we nieuwe kansen en ideeën op vraag vanuit partners in de regio zoals zorgpartijen. De wendbaarheid en creativiteit van docententeams zorgde voor werkbare ideeën die snel zijn ingezet. Op maat is er begeleiding geboden aan individuele studenten met achterstanden op bv. taal. Ook hebben slb'ers maatwerk geboden door bv. een wandeling met een student te maken om zo toch het persoonlijk contact te behouden.

	Maatregelen behorend bij lijn 2	V	C	Toelichting
M2.2	Door intensieve samenwerking met voorgaand en opvolgend onderwijs creëren we een sterke doorlopende leerlijn binnen en buiten het Graafschap College.	●	●	Het samenwerkingsverband Profijt kent een grote betrokkenheid op het doorstroomdossier (vo naar mbo), de doorstroom binnen het GC is onder begeleiding van de decanen in goede handen en de doorlopende leerlijn naar het hbo kreeg en krijgt via de intensieve samenwerking met de HAN en Saxion juist in coronatijd extra aandacht door middel van extra begeleiding van mbo'ers. Ook de ontwikkeling van het Toptraject (doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo) in de Achterhoek in navolging van de regio Twente ligt op schema. Zie verder partner in opleiden .
M2.3	Door oog voor het individu en door talentontwikkeling maken we het Graafschap College een school voor iedereen.	●	●	We zijn tevreden over de wijze waarop we oog hebben voor individuele studenten én medewerkers. Wij zijn minder tevreden over het aantal participatiebanen maar wel over het duurzame karakter van de inzet van arbeidsparticipanten. De aandacht en ondersteuning voor lhtbi is zichtbaar en mede in overleg met de studentenraad is de topsportregeling naar meerdere talenten uitgebreid.
M2.4	Door het uitwerken van het programma LLO stimuleren we een leven lang ontwikkelen in de regio.	●	●	Verdere inhoudelijke uitwerking van het programma LLO liep vertraging op omdat de betrokkenen tijd, aandacht en energie gaven aan het Crisismanagementteam (cmt) (de verantwoordelijke sectordirecteur is voorzitter van het cmt). Tegelijkertijd was en is de vraagarticulatie uit de regio nog onduidelijk en zijn er vooralsnog minder werkgevers- en werknemersvraagstukken dan verwacht. Door onze goede relaties met bedrijven en organisaties in zorg en techniek realiseren we diverse bbl-trajecten voor 23+-studenten. Onze ambitie om online het LLO-aanbod via een website en een herkenbaar beeldmerk te ontsluiten is in 2020 niet gelukt. Ook het eigenaarschap in de onderwijsteams was onvoldoende belegd in 2020 en kwam mede door corona niet tot z'n recht. We hebben hier in het najaar van 2020 op bijgestuurd.
M2.5	Door het realiseren van de doelen van het programma STRAX maken we leren en lesgeven met ICT mogelijk.	●	●	Het programma STRAX is in 2020 zichtbaar op stoom gekomen. Met filmpjes op het portaal, technische ondersteuning bij de omschakeling naar online lesgeven, het verder inrichten van experimenteerruimte in de DRU in Uft en hulp van interne I-coaches is ons onderwijzend personeel op een eigentijdse en aantrekkelijke manier geholpen bij hun volgende stap richting leren en lesgeven met ICT. Daarnaast is STRAX betrokken bij het Erasmusproject "DIOS" (zie pagina 20) en bij het nationale programma "Doorpakken met digitalisering". In dit programma zijn we vertegenwoordigd bij de thema's "datagedreven onderwijs", "stimuleren van innovatie" en "modularisering in het kader van Leven Lang Ontwikkelen".

C) Beoordeling en toelichting per mijlpaal 2020

Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 2		2020	V	C	Toelichting
2.1	Studiesucces 2016-2019: 88% van onze opleidingen scoort voldoende of hoog	85,1%	●		Het percentage voldoende/hoog studiesucces is over de laatste driejaarsperiode afgenomen. Anders dan bij studiesucces (de combinatie van jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat) kunnen we jaarresultaat en diplomaresultaat los van elkaar wel benchmarken. Ons jaar- en diplomaresultaat ligt al jaren ongeveer 5 procentpunten boven het landelijk gemiddelde. Landelijk zien we een daling in de resultaten en ook de resultaten van het GC dalen, maar iets minder snel. JR: landelijk van 72,8% in 16-17 naar 70,3% in 18-19 en GC van 78,3% in 16-17 naar 75,9% in 18-19. DR: landelijk van 73,5% in 16-17 naar 71,0% in 18-19 en GC van 78,4% in 16-17 naar 76,6% in 18-19.
2.2	Opstroom na diploma 2018-2019: niveau 2 behoud	49,9%	●		We zijn ten opzichte van 16-17 iets gedaald. Bij een aantal opleidingen op niveau 2 hebben we al langdurig nauwelijks doorstroom naar niveau 3. Landelijk stroomt iets meer dan 47% door.
2.3	Opstroom na diploma 2018-2019: niveau 3 minimaal behoud	39,9%	●		Waar in 16-17 34% van de studenten doorstroomden naar niveau 4 is dat nu 39,9%. Hiermee voldoen we aan onze eigen doelstelling, en stromen er bij het GC ruim bovengemiddeld niveau 3 studenten door (landelijk 27%)
2.4	Eerstejaarssucces hbo 2017-2018 blijft stabiel hoog op ongeveer 80%	82,3%	●		De eerstejaars in het hbo afkomstig van het GC zijn iets bovengemiddeld succesvol (landelijk 80%). In de zomer 2020 is er extra aandacht besteed aan de doorstroom naar Saxion en HAN i.v.m. ontbrekende onderdelen in ons programma. Onder invloed van corona kunnen de resultaten over 19-20 teruglopen.
2.5	5% groei (tov 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1493	●		Het aantal 23+-studenten is in de afgelopen twee jaar met 12% gegroeid. Hiermee voldoen we al aan ons doel voor 2022 en groeien we 'tegen de markt in' want landelijk staat het aantal 23+-studenten onder druk. Door onze goede relaties met bedrijven en organisaties in zorg en techniek realiseren we diverse bbl-trajecten voor deze doelgroep.
2.6	Omvang opbrengsten contractactiviteiten beroepsonderwijs groeien met 5% per jaar	459K	■	●	Met name in de sector techniek zijn een aantal contracttrajecten doorlopen maar desondanks is de opbrengst lager dan begroot. Ook het ontwikkelen van nieuwe activiteiten heeft vrijwel stilgelegen. Gezien corona is het niet halen van deze doelstelling acceptabel.
2.8	Er zijn 5 innovatiedocenten binnen het GC	3	●	●	De groei van het aantal innovatiedocenten loopt iets achter. Bij het schrijven van dit document staat de teller inmiddels op 4 en de vacature voor de 5 ^e innovatiedocent staat open. Door de planning voor de komende twee jaar bij te stellen, verwachten we het doel wel te behalen in 2022.
2.9	% docenten die in de voorgaande drie jaar scholing hebben gevolgd i.h.k.v. leren en lesgeven met ICT (meting 2020)	59%	●	●	Met een stijging ten opzichte van 2017 van bijna 10% en met extra urgentie door de online realiteit in het lesgeven zitten we op koers. We presteren hier als beste in Gelderland in vergelijking met de andere Gelderse roc's.

Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 2	2020	V	C	Toelichting
2.10 Vanuit elke onderwijssector zijn er 2 docenten toegevoegd aan 'Ontwikkelkracht'	7	●	●	De werving voor 'Ontwikkelkracht' vond plaats in augustus/september. Dit ging niet zo soepel als gehoopt en er was een tweede ronde nodig om voldoende geïnteresseerden te krijgen. Wij denken dat dit te maken had met de toch al hoge druk in de onderwijsteams waardoor een nieuwe taak, hoe interessant ook, minder makkelijk opgepakt werd. 'Ontwikkelkracht' is gestart per 1 november.

Reflectie bestuur en stakeholders

Deze lijn was al belangrijk bij aanvang van de strategische periode en krijgt door de vraagstukken op de arbeidsmarkt in de regio én versterkt door corona zowel landelijk als regionaal steeds meer terechte aandacht. Het Achterhoek Fonds voor Talentontwikkeling is gestart met vouchers voor werkenden voor om-, bij- en nascholing. Landelijk heeft het kabinet besloten om meer middelen voor flexibel omscholen vrij te maken door middel van certificaten gekoppeld aan kwalificatiedossiers in het mbo via het zogenaamde STAP-fonds.



mw. A. van Kalsbeek, bestuurder Markenheem,
namens de zorgpartijen
over samenwerking in coronahotel Gaanderen

"De samenwerking tussen Markenheem en het Graafschap College staat voor samen dichtbij talenten ontwikkelen om positieve gezondheid voor kwetsbare ouderen in de regio mogelijk te maken, nu en straks."



Anouk Veenhuis, voorzitter studentenraad
over voorbereiding op de praktijk

"Aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt: dat is voor studenten soms best nog zoeken. Je doet een opleiding omdat je dat vak leuk vindt, maar in een stage krijg je niet altijd alles goed mee. Vaak mag je niet alle taken doen waarvoor je opgeleid wordt, je krijgt wel klusjes, maar dan krijg je niet een goed beeld van het vak. In de theorie is er veel aandacht voor de praktijk, maar in de praktijk zelf is de ervaring soms nog wat beperkt."

Er is risico dat we bijvoorbeeld op het gebied van techniek en zorg 'overvraagd' gaan worden, maar dit is vooralsnog niet zichtbaar. In 2021 krijgt LLO weer volop aandacht en wordt onder andere geïnvesteerd in relatiebeheer, communicatie en ontwikkeling van nieuw aanbod. Het doel is om ons aanbod uiterlijk per september 2021 online beschikbaar te hebben. Ondanks vertraging op ontwikkeling van het aanbod is het cvb tevreden over de voortgang. Juist de stevige verankering in het netwerk maakt dat wij meer klaar staan voor de verwachte extra vraag naar LLO-activiteiten.

Het cvb is ronduit tevreden over de ontwikkelingen in het programma STRAX. We liggen vóór op schema; docenten uit alle delen van het GC raken maximaal betrokken om de nieuwe onderwijskundige periode (aangejaagd door alles wat we hebben geleerd in de 'lockdownfase' en de 'basisfase') om te zetten in hybride en innovatief onderwijs in de 'basisplusfase'. Ook de ondersteuning van medewerkers door de sectoren Dienstverlening en Ontwikkeling is in een

Dagelijks bestuur OR over STRAX

"Meer digitalisering zal een blijvertje zijn, ook na corona. Het is in het afgelopen jaar in een stroomversnelling geraakt en veel collega's hebben er elke dag mee te maken. De inzet van het programma STRAX en van I-coaches is breed bekend onder collega's. Digitale leefregels en goede afspraken over bijvoorbeeld cameragebruik in de lessen krijgt steeds meer aandacht."

Anouk Veenhuis, voorzitter studentenraad over STRAX en online onderwijs

Door corona hebben we opeens heel veel digitaal les gehad. Je merkte dat docenten en studenten in het begin wel daaraan moesten wennen, er moest nog van alles worden uitgezocht. Maar de begeleiding op school is goed, docenten en studenten worden goed geholpen als ze vastlopen. Daardoor lukte het in 2020 steeds beter om op nieuwe manieren les te geven. Veel studenten vinden de afwisseling tussen de verschillende werkvormen wel fijn. Wij denken en hopen dat digitaal lesgeven ook na corona wel zal blijven."

Anouk Veenhuis, voorzitter studentenraad over HIP onderwijs

Als studenten merken wij wel dat er een goede combinatie wordt gemaakt van praktijkonderwijs en theorie. Het lukt alleen niet altijd om het onderwijs ook goed te personaliseren. Daar hebben wij in de studentenraad wel aandacht voor gevraagd en we hebben daar ook een doel voor opgenomen in het vorige jaar. We zien dat docenten soms heel druk zijn met een grote groep studenten en dan sneeuwt de persoonlijke afstemming wel eens onder. Corona hielp daar in het afgelopen jaar ook niet bij. We vinden dat er bijvoorbeeld voor het versnellen in onderwijsroutes nog relatief weinig mogelijkheden zijn. Dus als het gaat om HIP onderwijs, dan komt de P nog niet altijd goed uit de verf."

Jeroen Wesselink, corona-crisisorganisatie Veiligheidsregio over samenwerking in de teststraten

"Het Graafschap College heeft studenten (verpleging en verzorging) geleverd aan de GGD, in samenwerking met de Veiligheidsregio. Deze studenten ondersteunden de dagelijkse werkzaamheden bij de corona-teststraten in de Achterhoek."

Het management meldde zich al heel vroeg om te helpen bij het opzetten van de corona-teststraten. We vonden snel de weg en de studenten konden aan de slag! Geweldig om te zien dat studenten van het Graafschap College zich inzetten in de corona-teststraten!"

stroomversnelling geraakt. Voorbeelden hiervan zijn de webinars over het gebruik van Teams en alle faciliteiten met betrekking tot thuiswerken. De digitalisering biedt kansen om ons onderwijs niet alleen persoonlijk maar juist meer gepersonaliseerd te maken; dat is een belangrijke opdracht voor de komende twee jaren.

Het coronajaar heeft laten zien dat we snel kunnen schakelen en vernieuwingen snel door te voeren. Dit betekent dat ook in de toekomst sneller ingespeeld kan worden op maatwerk voor studenten die extra of andere aandacht nodig hebben. Het stelt ons ook in staat om beter maatwerk te leveren voor speciale studentgroepen die vanuit een bepaalde branche of een bepaald vakgebied wensen hebben.

Corona dwong ons tot het creëren van alternatieve bpv-plekken en bood kansen om ons partnerschap in de regio samen met bedrijven en instellingen verder vorm te geven. De snelheid waarmee is ingespeeld op vragen uit de regio is opvallend en sluit naadloos aan bij het element hybride uit onze onderwijsvisie.



Kevin Bonke, projectcoördinator QING
over Smart Business Center Ulf

"Samen met het Smart Business Center heeft QING bij CIVON Innovatiecentrum in Ulf een Digital Twin ontwikkeld voor de Fisher Technik Fabriek. We hebben onze ambities overtroffen en de werkelijkheid is te zien in de digitale wereld. Wij kijken uit naar de toekomst samen!"



Dagelijks Bestuur OR
over de topsportregeling

"Het is goed dat de topsportregeling voor sporttalenten is verbreed. Nu kunnen ook andere talenten mee profiteren. Zo hebben we al diverse succesvolle studenten in begeleiding op ondernemerschap."



Dagelijks Bestuur OR
over leven lang ontwikkelen

"De ontwikkelingen voor leven lang ontwikkelen hebben met corona tegenwind gehad. Maar we denken dat straks, als corona voorbij is, het programma LLO des te belangrijker wordt. Want je zult zien dat er verschuivingen ontstaan van beroepen en dat er maatschappelijke bewegingen ontstaan waar je klaar voor moet zijn met om-, her- en bijscholing."



Anouk Veenhuis voorzitter studentenraad
over doorlopende leerlijnen

"We leren in onze opleiding goed om zelfstandig te werken en worden zo ook goed voorbereid op doorstroom naar het hbo. Eigenlijk weten we best goed wat er op het hbo van ons wordt verwacht. Dat helpt zeker als je na je mbo opleiding verder wilt studeren op het hbo."

De hybride vormen van onderwijs namen - mede onder invloed van corona - toe in 2020. Al met al zijn wij tevreden met de voortgang. Daar waar sprake is van vertraging is dat acceptabel gezien de omstandigheid. Tegelijkertijd zijn juist andere kansen opgepakt en is optimaal gezocht naar wat wel mogelijk was



Lijn 3 : Ontwikkelen in de Euregio

A) Overzicht van, de nulsituatie, de mijlpalen voor 2020 en de benoemde resultaten voor 2022

	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	2020	Resultaten 2022
3.1	Alumni en uitstromers zijn onvoldoende in beeld (bij bijvoorbeeld uitstroom naar werk)		Herschreven resultaat: Studenten die het Graafschap College verlaten worden bij hun vervolgstap begeleid via het School-ex programma	150	Herschreven resultaat: Minimaal 90% van de studenten die het Graafschap College verlaten wordt bij hun vervolgstap begeleid via het School-ex programma
3.2	Aantal studenten 23 jaar en ouder	1333	5% groei (tov 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1493	10% groei (t.o.v. 2018 - 1333) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder
3.3	% Studenten met een internationalisation@home ervaring in 2017-2018	21,0%	30% van de studenten heeft een internationalisation@home ervaring in 2019-2020	3,2%	50% van de studenten heeft een internationalisation@home ervaring 2020-2021/2021-2022
3.4	% Onderwijzend personeel met een internationalisation@home ervaring in 2017-2018	44,0%	55% van het onderwijzend personeel heeft een internationalisation@home ervaring in 2019-2020	3,9%	60% van het onderwijzend personeel heeft een internationalisation@home ervaring 2020-2021 / 2021-2022

De doelstelling ten aanzien van alumni en uitstroom hebben we verschoven naar de volgende strategische periode. We constateerden dat er geen energie zat op het ontwikkelen van alumni-beleid. Hierin speelde de onduidelijkheid over privacy-gerelateerde onderwerpen (hetgeen ook landelijk speelt) mee. Om het contact met schoolverlaters (gediplomeerd en ongediplomeerd) op een andere wijze te versterken, is extra geïnvesteerd in het School-ex programma. Vandaar dat we de doelstelling hebben herschreven naar resultaten van School-ex waardoor we op een andere wijze toch onze bovenliggende doelstelling kunnen realiseren in 2022.

B) Beoordeling en toelichting per maatregel

	Maatregelen behorend bij lijn 3	V	C	Toelichting
M3.1	Door het verstevigen van onze activiteiten in en met de Euregio en daarbuiten, vergroten wij ons aandeel in activiteiten rond leven lang ontwikkelen in deze regio.	●	●	Leven lang ontwikkelen in de Euregio heeft in 2020 geen voortgang geboekt. Het Euregionale Skillslab is gestart maar trekt nog geen deelnemers van over de grens vanwege coronamaatregelen. Helaas kon bv. de Business Jump (euregionale samenwerking tussen scholen) vanwege corona niet doorgaan. Het project 'Leren zonder grenzen/Lernen ohne Grenzen' vond haar digitale weg in 2020 en liep -weliswaar met vertraging vanwege corona- door in het afgelopen jaar.

	Maatregelen behorend bij lijn 3	V	C	Toelichting
				Het GC behoort bij de top van de roc's als het gaat om toekenning van Erasmus+ middelen ten behoeve van de bevordering van mobiliteit (KA1 projecten) en is in augustus 2020 zowel relatief als absoluut een hoog bedrag (470K, top 12 van toekenningen landelijk binnen het mbo) toegekend in de Call 2020.
M3.2	De (korte en lange) scholingstrajecten aangeboden via onder andere het Grensland College ¹⁴ ondersteunen in het vervullen van een groeiend aantal onvervulbare vacatures.	●		Het Grensland College is formeel gestart maar het eerste opleidingstraject zal starten in 2021. De samenwerking met o.a. Saxion en de HAN werkt goed en heeft geleid tot concrete ideeën over de eerste trajecten. De voorbereidingen voor marketing & communicatie zijn getroffen eind 2020.
M3.3	Door aan te sluiten bij de maatregelen en acties van de zes Thematafels van de Achterhoek Board stimuleren wij de regionale economie.	●		Verschillende directeuren zijn betrokken bij speerpuntgroepen van de regionale thematafels. De voorzitter van het cvb is tevens vicevoorzitter van de Achterhoek Board, het lid cvb is vicevoorzitter van de thematafel onderwijs & arbeidsmarkt. De betrokkenheid van het Graafschap College is daarmee groot en de inbreng wordt door partners gewaardeerd.

C) Beoordeling en toelichting per mijlpaal 2020

	Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 3	2020	V	C	Toelichting
3.1	Studenten die het Graafschap College verlaten worden bij hun vervolgstap begeleid via het School-ex programma	150	●		Het School-ex programma biedt studenten extra begeleiding na het afronden of onderbreken van hun opleiding. Dit programma is succesvol gestart.
3.2	5% groei (tov 2018) in het aantal studenten van 23 jaar of ouder	1493	●		Het aantal 23+-studenten is in de afgelopen twee jaar met 12% gegroeid. Hiermee voldoen we al aan ons doel voor 2022 en groeien we 'tegen de markt in' want landelijk staat het aantal 23+-studenten onder druk. Door onze goede relaties met bedrijven en organisaties in zorg en techniek realiseren we diverse bbl-trajecten voor deze doelgroep.
3.3	30% van de studenten heeft een internationale ervaring (uit en/of thuis) in 2019-2020	3,2%	●	●	Er stonden in 2020 veel uitwisselingen en buitenlandse stages op het programma. Een recordbedrag aan subsidies (€470.000) was beschikbaar vanuit Erasmus+ en het hele subsidietraject is zeer positief beoordeeld (94 van de 100 punten). Helaas hebben we door de pandemie in de laatste twee weken van maart alle studenten die in het buitenland waren terug moeten halen. Door goede contacten en

¹⁴ Voorheen bekend onder de werktitel Euregio College Willem V.

Mijlpalen 2020 behorend bij lijn 3		2020	V	C	Toelichting
					begeleiding is dit vlot en vlekkeloos verlopen. Alle verdere fysieke internationale activiteiten kwamen vanaf half maart stil te liggen. Er zijn in het afgelopen jaar alternatieve vormen van internationaal contact ontwikkeld of verder uitgebouwd (bijv. e-twinning), maar hiervan hebben we geen concrete aantallen projecten, betrokken studenten e.d. Vandaar dat het percentage zo laag is uitgekomen. Wij zijn vol vertrouwen dat we ons internationale netwerk zo snel als dat mogelijk is weer optimaal benutten waardoor we alsnog een goede kans maken onze doelen voor internationalisering te bereiken. Hierbij is wel een kanttekening te maken; het wordt natuurlijk lastiger naarmate de beperkende coronamaatregelen langer blijven bestaan.
3.4	55% van het onderwijzend personeel heeft een internationale ervaring (uit en/of thuis) in 2019-2020	3,9%	●	●	Voor het onderwijzend personeel geldt hetzelfde als voor onze studenten. Ook daar zijn de fysieke internationaliseringsactiviteiten stil komen te liggen. Hieraan voegen we toe dat bij het opnieuw opstarten van de activiteiten studenten voorrang hebben.

Reflectie bestuur en stakeholders

Ontwikkelingen ten aanzien van het Grensland College liggen op schema en daar zijn we trots op. De intentieverklaringen met de partners zijn getekend in 2020 en het aanbod per september 2021 'ligt in de etalage'. Wij zijn hier met name tevreden over het feit dat het gelukt is de belangen van verschillen organisaties met ieder hun eigen cultuur en zienswijze samen te brengen. Juist het overbruggen van die verschillen door het identificeren van een gezamenlijk belang is cruciaal voor het slagen van euregionale samenwerking.



Anouk Veenhuis, voorzitter studentenraad
over internationalisering

"We zien dat er binnen het GC veel aandacht is voor internationalisering. Er worden allerlei excursies en uitwisselingen georganiseerd, wat super leerzaam is. Wel jammer dat dit jaar veel niet door kon gaan door de coronamaatregelen."



Dagelijks Bestuur OR
over samenwerken in de Euregio

"Het Graafschap College heeft echt wel een naam in de (Eu)regio en de betrokkenheid bij bijv. de Achterhoek Board ondersteunt het belang van euregionaal denken. De verbinding met stakeholders is van oudsher heel goed en we zien in het land dat dit niet overal vanzelfsprekend is."



Joris Bengevoord, burgemeester van Winterswijk
over het Grensland College

"Met het Grenslandcollege laat het GC de grens tussen de Achterhoek en Kreis Borken weer een beetje verdwijnen en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan onze arbeidsmarkt."

Onze internationaliseringsactiviteiten stonden door corona zo goed als stil in 2020. Wel zijn projecten verlengd of omgezet naar digitale samenwerking waardoor we inhoudelijk nog steeds gedeeltelijk onze internationaliseringsdoelen halen.

Hiaat is het in beeld krijgen én houden van onze alumni. Dit gaat in 2021 waarschijnlijk niet lukken omdat kennis over de juiste aanpak niet alleen intern maar ook landelijk nog ontbreekt. We hebben onze ambities en schuiven dit deels door naar de volgende strategische periode. Via School Ex blijven wij studenten volgen.

Reflectie vanuit Achterhoek Ambassadeurs m.b.t. de bijdrage van het Graafschap College aan de samenwerking in de Achterhoek

De inzet van het GC op de kwaliteitsagenda is herkenbaar. Via de regionale samenwerking binnen Achterhoek Ambassadeurs heeft het Graafschap College een belangrijke en actieve rol. Zowel in de agendasetting als in het vormgeven en soms uitvoeren van projecten. Hybride leren en een leven lang ontwikkelen zijn daarbij speerpunt. Voorbeelden van projecten die het Graafschap College trekt zijn:

- Klasse! in de Achterhoek: Richt zich op mismatch op de arbeidsmarkt door taalarmoede. Klasse! is een programma om laaggeletterde NT1ers te vinden, benaderen en werven.
- Toolbox Statushouders: Richt zich met name op statushouders. Het doel is om ervoor te zorgen dat deze groep de Nederlandse taal beroepsmatig beter beheerst. Koppeling met project Perspectief op werk van 1 jaar.
- Grensland College: Realisatie euregionale AD School om meer mensen te behouden voor de regio én nieuwe werknemers voor de regio te werven. Het Grensland wil MBO 4 studenten behouden die door willen studeren en nu voor een aantal opleidingen in de regio kunnen blijven. Daarna wil men nieuwe werknemers uit het buitenland werven die door het aansprekende onderwijsconcept, samenwerking met het bedrijfsleven en passende opleidingen naar onze regio komen. Ook wil het Grensland College meer aanbod organiseren voor mensen uit de regio die zich verder willen ontwikkelen. <https://www.grenslandcollege.nl>.

Daarnaast is het Graafschap College de drijvende kracht achter het CIVON: het innovatiecentrum voor nieuwe technologieën in de Achterhoek, waar studenten en bedrijven tot nieuwe toepassingen komen (hybride leren). Vanuit het CIVON loopt het project Smart Business Center (SBC), in dit centrum werken relevante sectoren en bedrijven samen met het onderwijs aan innovatie en aan cross-overs. De focus van het SBC is het ondersteunen van innovatievragen uit de markt met innovatieve oplossingen. De zoekende ondernemer komt via het SBC in contact met onderzoekende studenten/docenten en andere ondernemers. Het resultaat hiervan is innovatie binnen bedrijven, instellingen en onderwijs die opleidingen, bedrijfsprojecten en experimenten gezamenlijk uitvoeren om innovaties te versnellen.

Ook ontwikkelt het Graafschap College haar onderwijsaanbod in overleg met het bedrijfsleven om zo te voldoen aan de vraag op de arbeidsmarkt. Voorbeelden hiervan zijn de opleidingen Smart Building en Smart Industry.



Saar Veneman, directeur 8rhk Ambassadeurs
over samenwerking in de Achterhoek Board

“Het Graafschap College deelt haar ideeën met en pakt een stevige rol binnen de Achterhoek Board. Ze is een van de drijvende krachten achter de Achterhoek Visie2030. Mede door de actieve houding van het Graafschap College worden er flinke stappen gezet om de Achterhoek Visie2030 te realiseren.”

Als vicevoorzitter van de Achterhoek Board is het Graafschap College een van sprekende boegbeelden voor de Achterhoek onder meer op het gebied van lobby. Dit gebeurt altijd in samenwerking met de partners. Concreet resultaat hiervan is het sluiten van de Regio Deal, waarmee de Achterhoek 20 miljoen van het Rijk ontvangt.

Verder is het Graafschap College vicevoorzitter van de thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt en actief lid van de thematafel Smart Werken en Innovatie. In deze gremia deelt het Graafschap College haar plannen (voor zover relevant) en denkt en doet ze meer aan innovatieprojecten. Het Graafschap College ondersteunt of participeert in projecten van andere thematafels. Als voorbeelden kunnen worden genoemd het preventieakkoord en Achterhoek Rookvrij.

Lijn 4: Partner vanuit een lerende organisatie

A) Overzicht van de nulsituatie, de mijlpalen voor 2020 en de benoemde resultaten voor 2022

	Nulsituatie 2017/2018	2018	Mijlpaal 2020	2020		Resultaten 2022
4.1	Werkgeverschap landelijk 7,0 (MO 2018)	7,4	Werkgeverschap landelijk 7,2 (MO 2020)	7,4	●	Score werkgeverschap 7,5 (MO 2020 of 2022)
4.2a	Persoonlijk professionaliseringsbudget 2.500 euro aangekondigd in januari 2019		Alle medewerkers weten hoe zij hun persoonlijk professionaliseringsbudget gaan inzetten	297 aanvragen	●	Persoonlijk professionaliseringsbudget is volledig benut
4.2b						Aanvullend resultaat: Door diverse professionaliseringsactiviteiten op initiatief van het GC wordt het budget voor professionalisering optimaal benut

Om onze vorderingen en resultaten zuiverder aan te kunnen geven is resultaat 4.2 herschreven. De oorspronkelijke tekst luidde: “Het persoonlijk professionaliseringsbudget is volledig benut” en dit is mijlpaal 4.2a geworden. Deze hebben we nu aangevuld met mijlpaal 4.2b: “Door de inzet op diverse professionaliseringsactiviteiten op initiatief van het GC wordt het budget voor professionalisering optimaal benut”. Over 4.2b verantwoorden wij ons in 2023.

B) Beoordeling en toelichting per maatregel

	Maatregelen behorend bij lijn 4	V	C	Toelichting
M4.1	Door brede professionaliseringsactiviteiten te organiseren, maken we een leven lang ontwikkelen voor onze medewerkers vanzelfsprekend.	●	●	Gebruik scholingsvoucher lager dan verwacht maar er is extra budget vrijgemaakt voor medewerkers die een opleiding wilden volgen maar buiten de regeling vielen. Daarnaast zijn er rond digitaal onderwijs veel ondersteunende activiteiten georganiseerd. GC blijkt voor te lopen op andere roc's in het opleiden van digitale leermiddelen/didactiek (bron: Leren en lesgeven met ICT). Ook de inzet op scholing voor teamtaakhouders examinering en de professionalisering via I-coaches maakt in 2021 en 2022 onderdeel uit van deze maatregel
M4.2	Door onze bedrijfsvoeringsprocessen te stroomlijnen en teams waar mogelijk en wenselijk te ontzorgen, kunnen teams zich meer richten op de kwaliteit van hun onderwijs en zijn we als organisatie beter in staat toekomstige uitdagingen aan te gaan.	●		Het Servicepunt is gerealiseerd waardoor allerhande ondersteuningsvragen via één loket gesteld kunnen worden. Dit ontzorgt zowel studenten als medewerkers.

C) Beoordeling en toelichting per mijlpaal 2020

	Mijlpaal 2020 behorend bij lijn 4	2020	V	C	Toelichting
4.1	Werkgeverschap landelijk 7,2 (MO 2020)	7,4	●		Zowel via het MO 2020 als via spontane reacties vanuit de organisatie krijgen we terug dat het werkgeverschap van het Graafschap College gewaardeerd wordt door de medewerkers. Collega's worden gezien, krijgen de ruimte en ervaren individuele aandacht. Ook de scholings- en ontwikkelmogelijkheden worden gewaardeerd.
4.2a	Alle medewerkers weten hoe zij hun persoonlijk professionaliseringsbudget gaan inzetten	297 aan-vragen	●		We lopen achter als gevolg van de coronacrisis. Zie ook de toelichting bij M4.1.

Reflectie bestuur en stakeholders

Deze lijn startte in 2019 en liep door in 2020. Het bundelen van onze krachten is cruciaal voor het behalen van resultaten. In 2020 zijn - ondanks corona - diverse resultaten behaald. De evaluatie van Bedrijfsvoering+ is gerealiseerd. Effecten op de bedrijfsvoering van de sector Dienstverlening en de sector Ontwikkeling zijn in het voorjaar in beeld gebracht en op deze vier punten zijn maatregelen getroffen (bv. het in positie brengen van de sectormanager

Dagelijks Bestuur OR
over bedrijfsvoering

“Het onderhouden van een goede relatie tussen bedrijfsvoering en het onderwijs is altijd spannend. Het vertrouwen is de afgelopen periode gegroeid. Ook het besef dat zaken die worden doorgevoerd niet alleen met keuzes vanuit de organisatie te maken hebben maar ook met wet- en regelgeving. Goede bedrijfsvoering is een lerend proces. Er wordt best wel eens gemopperd. Er zijn 'eigen weggetjes en snelle exclusieve routes voor een beperkt aantal mensen' afgesneden en daar zijn algemene oplossingen voor iedereen voor teruggekomen. Dat is soms lastig en het moet wennen. Maar het begrip voor - en bewustzijn van de rol van bedrijfsvoering in de onderwijsorganisatie is groeiende.”

bedrijfsvoering bij de sector Dienstverleningen de benoeming van de vier sectoradviseurs onderwijskwaliteit bij de onderwijssectoren . In de zomer van 2020 is het project Bedrijfsvoering+ afgerond.

We zijn tevreden over de projecten Servicepunt en Strategische Huisvestingskoers (SHK) omdat deze conform planning lopen en in het geval van SHK is de verduurzaming van de locatie J.F. Kennedylaan in Doetinchem op de geplande onderdelen gerealiseerd in 2020.

Het inrichten van het team Digitale Transformatie is -met vertraging- gerealiseerd. De bijbehorende doelen ten aanzien van digitalisering van het onderwijs liggen door corona echter vóór op schema. Zie daarvoor ook onze reflectie op het programma STRAX. Het belang echter van digitalisering in het onderwijs en nog verder scholen van docenten in het onderwijs met ICT is groot. Dit heeft tot gevolg dat we STRAX ook in 2021 hoge prioriteit geven.

Het aantal ingediende scholingsvouchers in 2020 bedroeg 297. Daarmee is nu bijna 30% van de scholingsvouchers toegekend. Daarmee lopen we, deels als gevolg van corona, achter op de doelstelling voor 2020. We verwachten het oorspronkelijke doel 4.2a en het aangevulde/uitgebreide doel 4.2b in 2022 wel te gaan halen door op een andere, uitgebreidere wijze te sturen op onze professionaliseringsdoelstellingen.

Anouk Veenhuis, voorzitter studentenraad
over professionalisering van docenten

“Ook docenten moeten zich (kunnen) ontwikkelen Het is goed dat er cursussen zijn voor docenten, ze kunnen het samen doen en daardoor is het goed. Erbij leren: dat moet gewoon, wij moeten het ook, dus jullie ook!”

Anouk Veenhuis, voorzitter studentenraad
over professionalisering van docenten

“Wat wij voor medewerkers maar ook voor studenten heel belangrijk vinden: vitaliteit. Daar mag nog meer aandacht aan worden besteed. Gezondheid, dingen doen waarbij je vitaal blijft en ook goed met elkaar omgaan: dat zou eigenlijk ook in de kwaliteitsagenda mogen worden opgeschreven. Daar krijgen studenten en docenten energie van. En dan gaat het altijd beter.”

Dagelijks Bestuur OR
over samenwerken in de Euregio

“Professionalisering is belangrijk om een lerende organisatie te kunnen zijn. De scholingsvouchers worden door medewerkers positief gewaardeerd. De mate waarin het GC echt ervaren wordt als lerende organisatie verschilt wel, en hangt af van de initiatieven die de leidinggevende en medewerker samen nemen. Als OR zouden we graag zien dat er meer standaard over gesproken wordt in de de F&O gesprekken: waarin wil je je ontwikkelen, wat heeft de organisatie nodig en ook: wat heeft de organisatie de medewerker te bieden als het gaat om professionalisering? Daar mag de Graafschap Academie zeker in genoemd worden, want dat is een mooie voorziening op het gebied van scholing.”

Financiële verantwoording kwaliteitsagenda 2019 en 2020

Onderstaand de begroting zoals deze is opgenomen in de kwaliteitsagenda 2019-2022.

Lijn (x €1000)	Begroting 2019	Begroting 2020-2022	Totaal begroting
1 Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding	1.800	5.100	6.900
2 Relevant onderwijs voor iedereen	2.300	6.400	8.700
3 Ontwikkelen in de Euregio	700	2.400	3.100
4 Partner vanuit een lerende organisatie	1.200	2.600	3.800
Totaal	6.000	16.500	22.500

In de begroting van 2020 is er ten opzichte van de oorspronkelijke begroting zoals beschreven in onze kwaliteitsagenda 2019-2022, € 500k verschoven van lijn 3 naar lijn 1 (€ 400k) en lijn 2 (€ 100k). Deze verschuiving is verwerkt in onderstaand overzicht. Tot en met het jaar 2020 zijn er activiteiten uitgevoerd vanuit de kwaliteitsagenda ten bedrage van € 11.950k. Hiermee is meer dan 50% van het begrote bedrag in de kwaliteitsagenda besteed.

Lijn (x €1000)	Begroting 2019	Begroting 2020-2022	Totaal begroting	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Totaal realisatie
1 Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding	1.800	5.500	7.300	1.650	2.050	3.700
2 Relevant onderwijs voor iedereen	2.300	6.500	8.800	2.300	2.800	5.100
3 Ontwikkelen in de Euregio	700	1.900	2.600	700	500	1.200
4 Partner vanuit een lerende organisatie	1.200	2.600	3.800	950	1.000	1.950
Totaal	6.000	16.500	22.500	5.600	6.350	11.950

De hogere ontvangsten van het investeringsbudget tot en met het jaar 2021 en de verwachte hogere ontvangst voor 2022 van in totaal € 1.000K, zorgen voor een aanpassing in de begroting. Dit betreft een inschatting van het totale investeringsbudget dat wordt ontvangen tot en met 2022. Het hogere investeringsbudget is voor 50% opgenomen onder lijn 1 en voor 50% onder lijn 2. Onderstaand een overzicht van de aangepaste begroting in vergelijking met de realisatie tot en met het jaar 2020. Zo is per lijn zichtbaar wat er nog te besteden is voor de jaren 2021 en 2022.

Lijn (x €1000)	aangepaste begroting 2019-2022	realisatie 2019 t/m 2020	nog te besteden in 2021 en 2022
1 Sluitend netwerk van onderwijs, werk en begeleiding	7.800	3.700	4.100
2 Relevant onderwijs voor iedereen	9.300	5.100	4.200
3 Ontwikkelen in de Euregio	2.600	1.200	1.400
4 Partner vanuit een lerende organisatie	3.800	1.950	1.850
Totaal	23.500	11.950	11.550

5. Examenverslag 2019-2020

Examineringsjaar 2019-2020 werd gedomineerd door de verwezenlijking van het *Herstelplan examinering* en daarnaast vanaf maart natuurlijk door de coronapandemie en de maatregelen die daaruit voortvloeiden. Dit examenverslag is gebaseerd op de jaarverslagen van de vijf examencommissies binnen het Graafschap College. De jaarverslagen van Entree en vavo beslaan het schooljaar 2019-2020. De jaarverslagen van de sectorale examencommissies beslaan de periode januari – augustus 2020. Hiervoor is gekozen om volgend jaar de verslagperiode gelijk te kunnen trekken en te rapporteren per schooljaar.

Examenorganisatie

In de eerste acht maanden van 2020 zijn de examencommissies goed op stoom gekomen. De examencommissies ervaren allemaal dat ze steviger verankerd zijn in de examenorganisatie en dat hun borgingsverantwoordelijkheden beter tot zijn recht zijn gekomen.

Als gevolg van het vierjaarlijks onderzoek (maart 2020) is het kernteam *Herstelplan examinering* ingericht. Alle verbeteractiviteiten vastgelegd in het *Herstelplan Examinering*, zijn door het kernteam aangestuurd.

Vanuit het *Herstelplan examinering* zijn in alle sectoren examenbureaus ingericht die administratieve ondersteuning bieden in het examenproces. De inspanning die hiervoor verricht moest worden was niet gelijk verdeeld over de sectoren. Daarnaast is ook gestuurd op het aanstellen van teamtaakhouders examinering. Dit aandachtsgebied was nog niet in alle onderwijsteams bij iemand belegd.

Het is nog niet op alle plekken gelukt om voldoende capaciteit te hebben op de examenbureaus. De kwaliteit van de examenbureaus neemt toe, maar is nog wisselend.

Sturing in coronatijd

Het Kernteam *Herstelplan examinering* stuurde ook de implementatie van de coronarichtlijnen aan.

Kwaliteit examinering

De inrichting van de examenorganisatie en de sterkere sturing op examinering heeft geleid tot het beter en meer uniform uitvoeren van verschillende onderdelen van het examineringsproces.

- De examenplannen zijn tijdiger aangeleverd en van hogere kwaliteit.
- De OER'en en de PTA's zijn voor de zomervakantie vastgesteld.
- Het exameninstrumentarium/de schoolexamens zijn tijdig vastgesteld.

Binnen het Graafschap College is de afspraak om exameninstrumenten in te kopen (route 1) tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om te kiezen voor route 2. Route 3 wordt niet ingezet binnen het Graafschap College. Alleen bij de opleidingen Beveiliger, Leidinggeven op basis van vakmanschap en Handhaver toezicht en veiligheid wordt voor de beroepsgerichte examens gebruik gemaakt van examens die via route 2 zijn gevalideerd.

Afname en beoordeling

Ten aanzien van afname en beoordeling hebben de examencommissies geen grote zorgen. Er zijn hierover vrijwel geen klachten binnengekomen. De examencommissies zien wel mogelijkheden tot verbetering van de onderbouwing van beoordelingen. Een ander punt van zorg is het zicht op de deskundigheid van de beoordelaars in de praktijk. Beide zijn aandachtspunten voor de (mbo) examencommissies.

Aangepaste examinering

Voortkomend uit de coronarichtlijnen zijn er in alle sectoren aanpassingen geweest in de examinering. De belangrijkste aanpassingen waren:

- Het online afnemen van examens.
- Het werken met 1 in plaats van 2 beoordelaars.
- Het werken met simulaties in plaats van examinering in de bpv.
- Het anders verantwoorden van de inspanningsverplichting van L&B.
- Het laten vervallen van de examens van de keuzedelen.
- Het laten vervallen van het rekenexamen.

Diplomering

Een groot aandachtspunt was de kwaliteit van de examendossiers vandaar dat in het *Herstelplan* een intensieve 100%-controle van de dossiers was opgenomen. De dossiers zijn drie keer gecontroleerd: door het onderwijsteam, het examenbureau en de examencommissie. Er was niet overal voldoende capaciteit om de 100%-controle uit te voeren. Dit heeft ertoe geleid dat teamleden extra zijn ingezet en dat de examencommissie bijsprong in een zorgende rol. Er zijn al met al heel veel uren gemaakt om de voorgeschreven controles uit te voeren.

100% controle ook in coronatijd

Door sluiting van de school heeft de uitvoering van de 100%-controle onder druk gestaan. Toch heeft deze overal doorgang gevonden.

De kwaliteit van de dossiers was niet in alle gevallen direct voldoende. Dit betekende dat dossiers teruggingen naar de onderwijsteams om ontbrekende stukken aan te leveren of fouten te herstellen. Dit heeft veel extra tijd gekost maar de kwaliteit van de dossiers duidelijk verhoogd.

Op basis van de dossiercontroles is het grootste deel van onze examenkandidaten nog voor de zomer, zonder vertraging, gediplomeerd. Bij twee teams is de diplomering gepland terecht gekomen in september 2020.

Alternatieve diploma-uitreikingen

We hebben diploma's thuisbezorgd, drive-in diploma-uitreikingen gehad en uitreikingen met voldoende afstand op alternatieve locaties.

Kwantitatieve informatie

Beschrijving	Examencommissie	Aantal
Aantal opleidingen	Totaal	118
	E&D	45
	Entree	1
	T&I	65
	Z,W&S	7
Aantal diploma's en certificaten	Totaal	2.615
	E&D	829
	Entree	211
	T&I	667
	Z,W&S	908
Aantal toegekende vrijstellingen	Totaal	450
	E&D	62
	Entree	0
	T&I	132
	Z,W&S	256
Aantal toegekende aanpassingen examinering	Totaal	67
	E&D	0
	Entree	60
	T&I	0
	Z,W&S	7

Beschrijving	Examencommissie	Aantal
Aantal opleidingen	Vavo	3
Aantal diploma's	Vavo	202
Aantal toegekende vrijstellingen	Vavo	Niet
Aantal toegekende aanpassingen examinering	Vavo	62



6. Overzicht verbonden partijen (model E)

Beslissende zeggenschap (stichtingen)

(bedragen x € 1.000)

Naam stichting	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2020	Resultaat 2020	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland	Slingelaan 1 te Doetinchem	Overig	2.986	-260	nee	n.v.t.	100
Totaal stichtingen			2.986	-260			

Meerderheidsdeelneming (besloten vennootschappen)

(bedragen x € 1.000)

Naam houdstermaatschappij	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2020	Resultaat 2020	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
STAP Holding BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	-232	-319	ja	100	100
Totaal houdstermaatschappijen			-232	-319			

Naam werkmaatschappij	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2020	Resultaat 2020	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
Graafschap Opleidingen BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	48	-81	nee	100	100
CIVON BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	-34	-217	nee	100	100
Totaal werkmaatschappijen			14	-298			



7. Verantwoording van subsidies (model G)

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
				geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Tel mee met taal	TMMT17B015		30-09-17		v
Tegemoetkoming opleidingsschool	934786-1		20-11-18	v	
Leermiddelen minimagezinnen	1003908-01		20-08-19	v	
Tegemoetkoming opleidingsschool	1013164-1		20-11-19		v
Lerarenbeurs (scholing)	1019832-1	¹⁵	19-12-19	v	
Lerarenbeurs (zij-instroom)	1027591-1	¹⁵	19-12-19	v	
Voorziening leermiddelen minimagezinnen	1088075-1		20-08-20		v
Lerarenbeurs 2009-2017 (Instructeurs); 2020	1086679-1		20-08-20		v
Inhaal en ondersteuningsprogramma's	IOP2-40392-MBO		16-10-20		v
Lerarenbeurs 2009-2017 (zij-instroom); 2020	1093419-1	¹⁵	20-10-20		v
Tegemoetkoming kosten opleidingsschool	1095189-1		20-11-20		v
Lerarenbeurs 2009-2017 (scholing); 2020	1101924-1	¹⁵	21-12-20		v

¹⁵ Er zijn meerdere beschikkingen ontvangen voor deze doelsubsidie. Het kenmerk van de laatst ontvangen beschikking is in het overzicht vermeld.



G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar.

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2019	Totale subsidia lasten t/m 2019	Saldo per 1 januari 2020	Subsidie- ontvangsten verslagjaar	Subsidiabele kosten verslagjaar	Te verrekenen per 31 december 2020
Vervolgaanpak VSV regiobudget	804704	30-05-16	661.510	661.511	496.777	164.734	-	164.734	-
Doorstroomprogramma mbo-hbo	DHBO19030	30-10-18	154.803	154.803	131.353	23.450	-	23.450	-
Totaal			816.313	816.314	628.130	188.184	-	188.184	-

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar.

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2019	Totale subsidiabele lasten t/m 2019	Saldo per 1 januari 2020	Subsidie- ontvangsten verslagjaar	Subsidiabele kosten verslagjaar	Saldo per 31-12-2020
Regionaal investeringsfonds mbo ¹⁶	RIF19036	18-10-19	1.429.483	357.371	11.315	346.056	306.318	194.080	458.294
Regionaal Programma Voortijdig Schoolverlaten 2020-2024	OND/ODB-2020/3596M	02-10-20	651.512	-	-	-	162.878	-	162.878
Regionaal investeringsfonds mbo (veelzijdiger bewegen)	RIF20035	09-12-20	676.464	-	-	-	169.116	-	169.116
Totaal			2.757.459	357.371	11.315	346.056	638.312	194.080	790.288

¹⁶ De totale subsidiabele lasten t/m 2019 zijn gewijzigd ten opzichte van de jaarrekening 2019. Dit is veroorzaakt door de start van de projectleider.

8. WNT verantwoording

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 2020 € 183.000.

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 2020 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 € 183.000.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

Criteria	Complexiteitspunten
Driejaarsgemiddelde van de totale baten	8
Driejaarsgemiddelde aantal deelnemers	3
Gewogen aantal onderwijssectoren of sectoren	5
Totaal aantal complexiteitspunten	16

1a. Leidinggevende topfunctionarissen

Gegevens 2020			
bedragen x € 1	M.H. Koster-Wentink	M. Gerlagh	S.C. Shkolnik-Oostwouder
Functiegegevens	Voorzitter college van bestuur	Lid college van bestuur	Vicevoorzitter college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 – 31/12	1/9 – 31/12	1/1 – 31/07
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	0,99
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	145.920	40.552	82.837
Beloningen betaalbaar op termijn	20.799	6.880	12.066
<i>Subtotaal</i>	<i>166.719</i>	<i>47.432</i>	<i>94.903</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	183.000	61.000	104.977
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-
Bezoldiging	166.719	47.432	94.903
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.



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 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
Bezoldiging	159.170	154.574

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020						
bedragen x € 1	F.R. Witteveen	H.J. Minkhorst	L. Fokkinga	T. Tromp	R.I. Jansen-Zwetsloot	B. Hidding
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
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	10/3-31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	23.500	15.700	15.700	15.700	15.700	12.740
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.450	18.300	18.300	18.300	18.300	14.850
-/- 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.
Bezoldiging	23.500	15.700	15.700	15.700	15.700	12.740
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.
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.



Gegevens 2019							
bedragen x € 1	F.R. Witteveen	H.J. Minkhorst		L.Fokkinga	T. Tromp	R.I. Jansen-Zwetsloot	
Functiegegevens	Voorzitter 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 – 31/12	1/1 – 31/12	1/4 – 31/12	
Bezoldiging							
Bezoldiging	22.800	15.200		15.200	15.200	11.400	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700		17.700	17.700	13.335	

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Gegevens 2020	
bedragen x € 1	S.C. Shkolnik-Oostwouder
Functiegegevens	Vicevoorzitter college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 – 31/07
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,99
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2020
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	70.000
Individueel toepasselijk maximum	74.375
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	70.000
Waarvan betaald in 2020	70.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.



9. Contactgegevens

Naam rechtspersoon	Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland
Sector	Middelbaar Beroepsonderwijs
Naam contactpersoon	G.H. Eggink FC
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