



Geïntegreerd jaardocument 2018

Graafschap College

Inhoud

Leeswijzer	4
Voorwoord college van bestuur	5
1. Over het Graafschap College	6
Het Graafschap College	7
Missie	7
Visie op onderwijs	7
Strategie	7
Organisatiestructuur	8
Horizontale dialoog	10
Maatschappelijke betrokkenheid en sponsoring	11
Vieren: jubileum en afscheid René van Gils	11
Veranderen: ontwikkelingen richting de toekomst	12
Internationalisering	13
2. Onderwijsaanbod	15
Portfoliobeleid	16
Opleidingen	16
Keuzedelen	17
Bedrijfsopleidingen, cursussen, trainingen en maatwerk	17
3. Studenten	19
Studentpopulatie	20
Tevredenheid studenten (Job Monitor 2018)	20
Studentbegeleiding	21
Doorlopende leerlijnen	23
4. Medewerkers	26
Formatie en formatiebeleid	27
Personeelsbeleid	30
Arbo- en veiligheidsbeleid	31
Verlofregelingen	32
Tevredenheid van medewerkers	32
5. Kwaliteit	34
Kwaliteitsbeleid	35
Kwaliteitsafspraken	36
Onderwijsopbrengsten	36
Voortijdig schoolverlaten	37
Veiligheid en afhandeling van klachten en incidenten	37
6. Bedrijfsvoering	39
Faciliteiten en huisvesting	40

Ict en informatiemanagement.....	41
Marketing en communicatie.....	41
7. Toezicht en medezeggenschap	42
Jaarbericht raad van toezicht	43
Ondernemingsraad	45
Studentenraad	47
8. Financiën en control	51
Bekostiging mbo-sector	52
Notitie Helderheid BVE.....	55
Analyse van de financiële situatie	56
Treasury	60
Continuïteitsparagraaf.....	61
Contactgegevens	72
9. Jaarrekening	73

Leeswijzer

Dit geïntegreerd jaardocument geeft de belangrijkste ontwikkelingen weer van het Graafschap College gedurende het verslagjaar 2018. Het bestaat uit verschillende hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 (Over het Graafschap College) beschrijft de organisatie en de belangrijkste ontwikkelingen die zich in het verslagjaar hebben voorgedaan.

In hoofdstuk 2 (Opleidingen) staat ons onderwijsaanbod centraal en is te lezen over het brede aanbod van regulier beroepsonderwijs, vavo, educatie en maatwerk, op welke wijze dit portfolio wordt afgestemd en op welke manier wordt omgegaan met keuzedelen en studieduur.

In hoofdstuk 3 (Studenten) geven wij informatie over de studentpopulatie en over de vormen van studentbegeleiding die worden aangeboden. Tevens geeft dit hoofdstuk inzicht in de samenwerking met vmbo en hbo en de activiteiten die wij ondernemen op het gebied van begeleiding van school naar werk.

Hoofdstuk 4 (Medewerkers) gaat in op ons personeelsbeleid, de formatie-ontwikkelingen, en op diverse zaken rond scholing, arbo en verlofregelingen voor medewerkers.

Hoofdstuk 5 (Kwaliteit) geeft inzicht in de belangrijkste resultaten op het gebied van kwaliteit en toezicht, zoals uit tevredenheidsonderzoek, interne audits en klachtenafhandeling. Tevens vindt u hierin het jaarverslag van de functionaris gegevensbescherming.

Hoofdstuk 6 (Bedrijfsvoering) handelt over de ontwikkelingen op het gebied van bedrijfsvoering, zoals bij huisvesting, ict en marketing en communicatie.

In hoofdstuk 7 (Toezicht en medezeggenschap) zijn de jaarverslagen van medezeggenschap en toezicht samengebracht, namelijk het jaarbericht van de raad van toezicht, de ondernemingsraad en de studentenraad.

Hoofdstuk 8 (Financiën en control) handelt over de belangrijkste financiële ontwikkelingen in 2018 en de verwachte ontwikkelingen en risicobeheersing in de nabije toekomst en wordt tenslotte gevolgd door hoofdstuk 9 (Jaarrekening) waarin de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekening 2018 zijn opgenomen.

Voorwoord college van bestuur

Het jaar 2018 was een jaar van vieren en veranderen.

Vieren omdat het Graafschap College 25 jaar geleden als regionaal opleidingen centrum ontstond. Dit jubileum was reden voor een aantal feestelijke en waardevolle activiteiten.

Veranderen omdat de organisatie afscheid nam van René van Gils, die het Graafschap College gedurende deze 25 jaar heeft helpen opbouwen en die de resultaten van de organisatie mede heeft vormgegeven.

Op 22 en 23 maart 2018 werd met een symposium en een feest voor zowel medewerkers als externe relaties op een indrukwekkende wijze zowel dit jubileum als dit afscheid gevierd. Het werd ook het moment waarop het stokje letterlijk en figuurlijk doorgegeven werd aan de nieuwe voorzitter van het college van bestuur, Mirjam Koster-Wentink.

Wanneer een nieuw team aan het roer komt te staan van een organisatie, vraagt dat om herbezinning en het verkennen van de ruimte en bereidheid in de organisatie om te veranderen, met zorg voor het behoud van de succesfactoren.

Mede dankzij de voorbereidingen die al voor de komst van de nieuwe bestuurder in gang waren gezet, kon het proces om de bedrijfsvoering binnen het Graafschap College op een nieuwe manier in te richten soepel en doeltreffend worden vervolgd. Dit leidde tot drie veranderopgaven: ten eerste de herinrichting van de bedrijfsvoering, ten tweede de aanscherping van de sturing en besluitvorming en ten derde de doorontwikkeling van het leiderschap. Een breed gedragen ontwerp voor de herinrichting van de sectoren startte per 1 januari 2019. De voorbereiding van deze herinrichting heeft in de tweede helft van het verslagjaar veel aandacht gevraagd.

Daarnaast vroeg het bestuursakkoord binnen de mbo-sector om een herziening van de eerder gemaakte kwaliteitsafspraken. Er werd in 2018 een nieuwe kwaliteitsagenda opgesteld, waarin de belangrijkste ambities en doelen voor de periode vanaf 2019 zijn opgeschreven. Deze opdracht, gepaard aan een nieuwe invulling van het bestuursvoorzitterschap en nieuwe ideeën over de inrichting en besturing van de organisatie, nodigden ons uit om het strategisch plan 2015-2020 tussentijds te herzien en uit te lijnen op de periode van het bestuursakkoord: 2019-2022. Ook deze heroriëntatie op onze strategische ambities heeft in de tweede helft van 2018 tijd en aandacht gevraagd.

Ons jubileumjaar stemde extra tot tevredenheid, omdat uit onderzoeken onder studenten en medewerkers opnieuw is gebleken dat het Graafschap College een stabiel en goed presterend regionaal opleidingen centrum is, waar veel mensen met plezier studeren en werken.

De energie om met veel inzet op deze goede basis de gewenste veranderingen door te voeren en zo de toekomst van de organisatie te versterken, is aan het eind van 2018 voelbaar op alle niveaus. Wij verwachten daar in de komende jaren, samen met studenten, collega's en de regio, de vruchten van te kunnen plukken.

Mirjam Koster-Wentink, voorzitter college van bestuur

Sarien Shkolnik-Oostwouder, vicevoorzitter college van bestuur



1. Over het Graafschap College

Het Graafschap College

Met ruim 9.000 mbo-studenten, ruim 1.000 cursisten in het vavo, inburgering en andere opleidingstrajecten en met meer dan 900 medewerkers is het Graafschap College het grootste regionale opleidingscentrum (roc) voor beroepsonderwijs en educatie in de Achterhoek en een deel van de Liemers.

Er wordt onderwijs aangeboden in nagenoeg alle domeinen, vanuit diverse locaties in de Achterhoek, waaronder Doetinchem, Groenlo en Winterswijk.

Hoewel het een grote organisatie is, wordt het onderwijs - samen met klanten en partners - verzorgd vanuit de gedachte dat persoonlijke aandacht de sleutel is tot succes.

Het Graafschap College staat bekend als een goed roc. De resultaten zijn al jaren op rij bovengemiddeld. Studenten en praktijkopleiders zijn tevreden over het onderwijs en de docenten staan bekend om hun goede persoonlijke begeleiding. De waardering van onze medewerkers voor het Graafschap College als werkgever is bovengemiddeld en leidde in het verslagjaar zelfs tot drie sterren bij het keurmerk Beste Werkgever in het onderwijs. De organisatie is bovendien volop verbonden met de regio.

De Graafschap Groep is het samenwerkingsverband van een aantal juridische entiteiten, die opereren onder de naam Graafschap College. De Graafschap Groep biedt een totaalpakket aan diensten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling voor jongeren en volwassenen.

Missie

Het Graafschap College staat voor hybride, gepersonaliseerd en innovatief (beroeps)onderwijs dat relevant is voor de samenleving en gericht is op een optimale aansluiting op de arbeidsmarkt en vervolgonderwijs.

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 leven lang ontwikkelen en draagt daarmee substantieel bij aan de vitaliteit en de leefbaarheid van de regio.

Visie op onderwijs

Het Graafschap College stelt het succes van haar studenten boven alles. Om met het onderwijs blijvend aan te sluiten op de snelle veranderingen van de maatschappij en in het werkveld, werken de onderwijsteams voortdurend aan hybride, gepersonaliseerd en innovatief onderwijs. Deze drie elementen vormen de kern van onze onderwijsvisie.

Hybride

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

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.

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.

Mensen met innovatief gedrag zijn in staat:

- Vooruit te denken en kansen te zien.
- Met het werkveld te bedenken waar in de toekomst behoefte aan is.
- Buiten de bestaande kaders te denken.
- Ideeën voor iets nieuws succesvol over te brengen zodat ze bewaarheid worden.

Strategie

Iedere vijf jaar formuleert het Graafschap College een nieuw strategisch beleidsplan. Daarin staan de missie en visie van de organisatie verwoord, alsmede de kernwaarden die leidend zijn voor de wijze van (samen)werken.

De strategie voor de periode 2015-2020 richtte zich op 'Excellent onderwijs voor een innovatieve regio'. Deze ambities werden concreet in vijf strategische lijnen.

Het Graafschap College had voor de periode 2015-2020 vijf strategische lijnen:

- Opleiden voor ieders talent en ambitie
- Opleiden, flexibel en op maat
- Opleiden voor nieuw vakwerk en innovatieve beroepen
- Opleiden in een netwerk in de Euregio
- Leren en werken met passie en plezier

In 2018 is een begin gemaakt met het bijstellen van het strategisch beleidsplan, mede naar aanleiding van het opstellen van de kwaliteitsagenda, op basis van het Bestuursakkoord mbo 2018-2022.

Organisatiestructuur

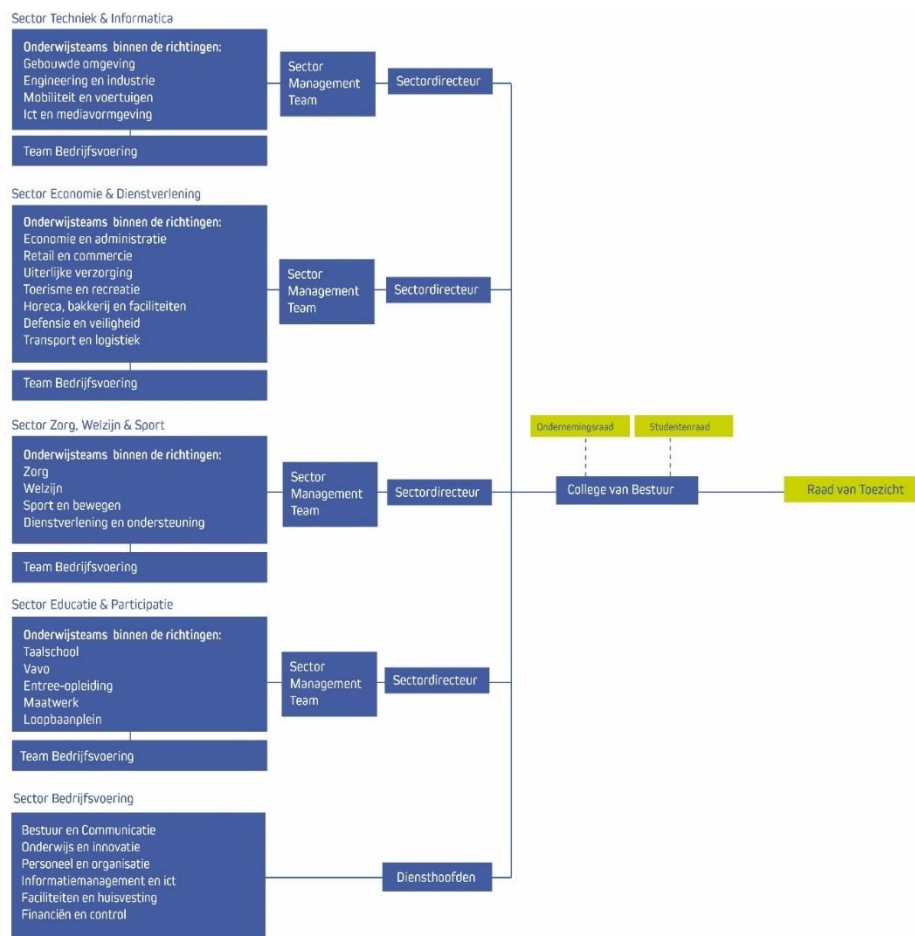
Het Graafschap College bestaat uit vier onderwijssectoren: Techniek & Informatica (T&I), Economie & Dienstverlening (E&D), Zorg, Welzijn & Sport (Z,W&S) en Educatie & Participatie (E&P) en de sector Bedrijfsvoering.

De verantwoordelijkheden zijn belegd in teams. In deze teams wordt onder leiding van een leidinggevende in nauwe samenwerking uitvoering aan de eigen taken gegeven. Daarmee is de organisatie primair ingericht volgens een lijnstructuur waarlangs verantwoording wordt afgelegd. Het organogram geeft dit schematisch weer. De menselijke maat (kleinschalig organiseren voor een optimale herkenbaarheid en persoonlijke benadering van medewerkers en studenten) is in de hele organisatiestructuur een leidend principe.

In iedere onderwijssector is een sectormanagementteam (smt), bestaande uit de sectordirecteur, de opleidingsmanagers en de sectormanager Bedrijfsvoering. De sector Bedrijfsvoering omvat diensten die aangestuurd worden door een diensthoofd.

Daarnaast is er op instellingsniveau een team van diensthoofden en sectordirecteuren die met elkaar samen het instellingsmanagementteam (imt) vormen, onder leiding van het college van bestuur.

Het Graafschap College heeft een ondernemingsraad en een studentenraad als medezeggenschapsorganen. In beide wordt op basis van verkiezingen gezorgd voor een evenredige verdeling van vertegenwoordigers vanuit de verschillende sectoren.



In 2018 is onderzocht wat een toekomstbestendige inrichting van de bedrijfsvoering kan zijn. Dit heeft per 1 januari 2019 geleid tot een indeling in zes sectoren, waaronder twee nieuwe sectoren Ontwikkeling en Dienstverlening, waarin de zes voormalige diensten zijn ondergebracht.

College van bestuur

Het bevoegd gezag van het Graafschap College wordt gevormd door het college van bestuur (cvb).

Zij geeft leiding aan het instellingsmanagementteam en is verantwoordelijk voor de continuïteit van de organisatie en de realisatie van de strategie. Het cvb bestaat uit twee personen, te weten mevrouw M.H. Koster-Wentink MA (voorzitter) en mevrouw drs. S.C. Shkolnik-Oostwouder MME (vicevoorzitter).

Mevrouw Koster-Wentink heeft op 1 maart 2018 het voorzitterschap overgenomen van de voormalige bestuurder, de heer drs. M.J.A.M. van Gils. Aan hem werd per dezelfde datum decharge verleend door de raad van toezicht.

Verklaring bevoegd gezag

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) verplicht het bevoegd gezag tot het afgeven van een verklaring dat alle opleidingen voldoen aan de wettelijke eisen. De wettelijke eisen definieert het Graafschap College als zijnde alle relevante onderwijswet- en regelgeving waaronder de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB). Het bevoegd gezag van het Graafschap College, zijnde het college van bestuur, verklaart zich bij het aansturen en besturen van de organisatie te houden aan deze wettelijke richtlijnen en te handelen volgens de afspraken die zijn vastgelegd in de 'Branchecode goed bestuur in het mbo' (2014). Dit is vastgelegd in het bestuursreglement en wordt geborgd door het integrale kwaliteitsborgingssysteem. Over de wijze waarop dit is gedaan, wordt gerapporteerd in dit jaarverslag. Wanneer intern of extern onderzoek aantoont dat niet volgens de wettelijke vereisten of de code wordt gehandeld, wordt direct actie ondernomen om de onvolkomenheid te verhelpen.

Naam	Functie en portefeuilles	nevenfuncties ¹
Mevr. M.H. Koster-Wentink MA (vanaf 1 maart 2018)	Voorzitter Portefeuillehouder Onderwijs en innovatie, Bestuur en communicatie, Financiën en control, Informatiemanagement en ict.	• Lid raad van toezicht Stichting Travers (bezoldigd) • Vicevoorzitter Achterhoek Board • Lid ledenraad SURF • Ambassadeur Achterhoek in Beweging
Mevr. drs. S.C. Shkolnik-Oostwouder MME	Vicevoorzitter Portefeuillehouder Onderwijs en innovatie, Bestuur en communicatie, Personeel en organisatie, Faciliteiten en huisvesting	• Bestuurslid NSO-CNA Leiderschapsacademie • Bestuurslid Platvorm bind! • Vicevoorzitter Thematafel Onderwijs Arbeidsmarkt • Voorzitter Regiegroep Gelderse professionaliseringsagenda • Voorzitter Stuurgroep Aspirant Opleidingsschool Arnhem Nijmegen • Lid comité van aanbeveling DOS (Doetinchemse Ontwikkelingssamenwerking) • Lid comité van aanbeveling Doetinchemse Uitdaging
Dhr. drs. M.J.A.M. van Gils (tot 1 maart 2018)	Voorzitter Portefeuillehouder Onderwijs en innovatie, Bestuur en communicatie, Financiën en control, Informatiemanagement en ict.	• Voorzitter Innovatiecentrum ICER • Voorzitter Stichting Special Olympics Nationale Spelen Achterhoek 2018 • Voorzitter Stichting Leermiddelen Mobiliteitsbranche • Secretaris Stichting Studie Impuls Regio Achterhoek • Lid College voor Toetsen en Examens • Lid thema adviescommissie Kwalificeren en examineren • Lid Comité Aanbeveling Speciaal Basisonderwijs Doetinchem • Lid Comité aanbeveling Inloophuis Oude IJssel • Bestuurslid Platvorm bind! • Lid Stichting Duits in de beroepscontext

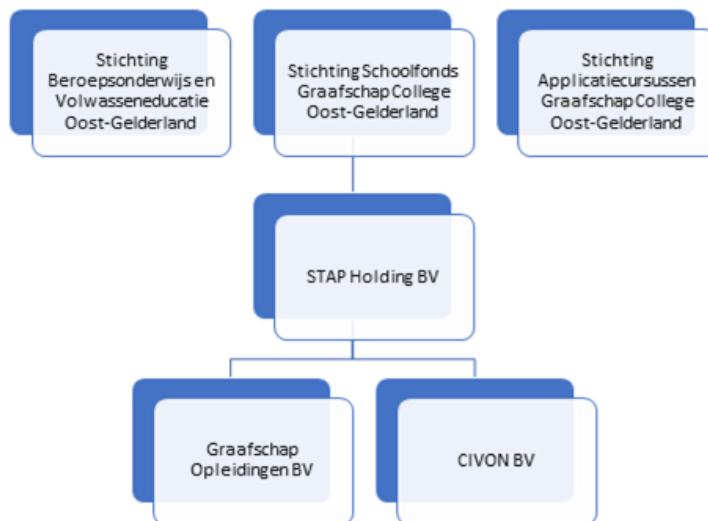
¹ Het college van bestuur vraagt de raad van toezicht om goedkeuring voor het aanvaarden van een betaalde of onbetaalde nevenfunctie. Dit is vastgelegd in het bestuursreglement. De criteria waarop de raad van toezicht zijn goedkeuring verleent of onthoudt zijn: geen onwenselijke verstrengeling van belangen tussen hoofd- en nevenfunctie en de nevenfunctie mag niet leiden tot zodanig tijdsbeslag dat daardoor de hoofdfunctie in het gedrang komt.

Juridische structuur

De Graafschap Groep kent in 2018 een aantal juridische eenheden, namelijk:

1. Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost-Gelderland (Stichting BVE Oost-Gelderland) met als doel het bevorderen van beroepsonderwijs, volwasseneneducatie en ander voortgezet onderwijs;
2. Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland (Stichting Schoolfonds) met als doel het bevorderen van de doelstelling en het ondersteunen van het werk van de Stichting BVE Oost-Gelderland;
3. Stichting Applicatiecursussen Graafschap College Oost-Gelderland (Stichting STAP) met als doel het verzorgen van opleidingen aan (jong-)volwassenen in een van de marktsectoren, waarvoor het Graafschap College onderwijs verzorgt en het bevorderen van scholing van (jong)volwassenen.

Onderstaand figuur geeft de juridische structuur van de Graafschap Groep (per 31-12-2018) schematisch weer.



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

- Graafschap Opleidingen BV met als doel het verzorgen van opleidingen aan (jong-) volwassenen, in het bijzonder gericht op actualisering van kennis en het bevorderen van scholing die niet wordt verzorgd of kan worden verzorgd door het van rijkswege gesubsidieerde onderwijs;
- CIVON BV met als doel het leveren van onderwijs en Human Resources Management-trajecten in het algemeen, in het bijzonder gericht op innovatietrajecten, innovatieve producten en processen, zodanig dat in Oost-Nederland de maakindustrie wordt versterkt door middel van innovatiebevordering en talent- en kennisontwikkeling op het gebied van High Tech Systemen en Materialen.

Per 31 december 2018 is STAP Reïntegratiebedrijf BV ontbonden. Deze is derhalve niet meer opgenomen in bovenstaand overzicht van entiteiten binnen de Graafschap Groep.

Horizontale dialoog

Op alle niveaus in de organisatie is het Graafschap College in gesprek met haar interne en externe belanghebbenden: regionale bedrijven en instellingen, gemeenten, overheidsorganen, andere onderwijsinstellingen, ouders, medewerkers en (oud-)studenten. Door al deze partijen actief te betrekken bij de ontwikkelingen in de organisatie en door voortdurend met hen samen te werken, kunnen de strategische doelen worden behaald en wordt de kwaliteit van het onderwijs verder verbeterd.

De dialoog met externe belanghebbenden kent vele verschijningsvormen. Er zijn periodiek bestuurlijke contacten met aanpalende onderwijsorganisaties. Daarnaast wordt er bij diverse projecten en sectorspecifieke activiteiten met regionale partners gesproken en samengewerkt. Ook kennen de opleidingsteams onderwijsadviesgroepen waarin vertegenwoordigers van het werkveld meedenken over het beroepsonderwijs.

In het overleg met de Gelderse roc's worden afspraken gemaakt over een macrodoelmatig opleidingsaanbod en samenwerking tussen (onderdelen van) opleidingen. Ook met regionale bedrijven, instellingen en overheden wordt regelmatig het gesprek aangegaan. Via zo'n 30 onderwijsadviesraden overleggen vertegenwoordigers van de verschillende opleidingen structureel met bedrijven en instellingen. Onderwerpen van gesprek zijn onder

andere de vormgeving van de opleidingen, stages en examinering. Ook de coördinatoren voor de beroepspraktijkvorming onderhouden contacten met het bedrijfsleven.

Jaarlijks worden vertegenwoordigers van het beroepenveld door het Graafschap College uitgenodigd voor het Diner Pensant. Tijdens dit Diner Pensant wordt besproken wat het Graafschap College kan doen om studenten succesvol voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Sinds 2015 wordt het Diner Pensant in samenwerking met Achterhoek VO georganiseerd. Ook in 2018 vond dit plaats, waarbij voor het eerst ook VNO-NCW in de voorbereiding van het programma een actieve rol speelde. Het thema van het Diner Pensant was *Nieuw werk, nieuwe mensen?* waarbij de problematiek van de veranderende arbeidsmarkt centraal stond.

Het Graafschap College speelt een actieve rol in het samenwerkingsverband Achterhoek 2020. Overheid, Ondernemers en maatschappelijke Organisaties (de 3 O's) spelen in dit verband gezamenlijk in op de demografische ontwikkelingen in de regio, zoals bevolkingskrimp, ontgroening en vergrijzing en de maatschappelijke en economische gevolgen daarvan. Het Graafschap College is (hierin vertegenwoordigd door de bestuursvoorzitter) lid van de Achterhoek Board, die sinds de zomer van 2018 actief is en draagt actief bij aan de zes thematafels (als vervolg op Achterhoek 2020 en het Platform Onderwijs en Arbeidsmarkt).

Maatschappelijke betrokkenheid en sponsoring

Zowel op bestuurlijk als op sectorniveau vinden er activiteiten plaats op het gebied van maatschappelijke participatie, sponsoring en ondersteuning van goede doelen. Maatschappelijke participaties en sponsoring zijn manieren om een duurzame relatie op te bouwen met de regio, de naamsbekendheid te vergroten en de maatschappelijke betrokkenheid uit te dragen. Sponsordoelen worden geselecteerd in overeenstemming met het strategisch beleid. Verzoeken worden altijd getoetst aan het vastgestelde beleid en de criteria die zijn geformuleerd voor sponsoring. Belangrijk bij de beoordeling van sponsorverzoeken is het criterium dat er een directe relatie bestaat met het onderwijs, zoals bijvoorbeeld via de inzet van studenten. In 2018 deed een enthousiaste groep van medewerkers en studenten mee aan de Roparun. Eind 2018 is met de jaarlijkse Kerstactie opnieuw geld ingezameld voor ondersteuning van de Roparun in 2019.

Naast het steunen van goede doelen levert het Graafschap College 'in kind' of financieel een bijdrage aan diverse maatschappelijke instellingen in de regio die actief zijn op het gebied van cultuur en educatie, zoals de Gruitpoort, het Technieklokaal, het Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIVON) en de stichting ICER. In 2018 werd ook actief bijgedragen aan de organisatie van de Special Olympics Nationale Spelen (SONS) en aan het Innovatiefestival Achterhoek.

Vieren: jubileum en afscheid René van Gils

In maart 2018 was het 25 jaar geleden dat het Graafschap College werd opgericht. Dit zilveren jubileum is op een passende wijze en met iedereen die bij onze organisatie betrokken is gevierd. Enkele bestaande activiteiten werden in het licht van het jubileum extra feestelijk aangekleed, zoals het Nieuwjaarsontbijt, de Open Dagen, het Schoolfeest en het Talentengala. Daarnaast werden drie bijzondere lustrumactiviteiten georganiseerd.

Allereerst werd ter gelegenheid van het jubileum aandacht gegeven aan de belangrijke maatschappelijke rol van het beroepsonderwijs met het organiseren van een symposium. Op 22 maart werd een groot gezelschap van (oud)medewerkers en externe betrokkenen uitgenodigd voor een mooi inhoudelijk programma over het belangrijke samenspel tussen onderwijs en arbeidsmarkt en de rol van het roc als 'Verbinder in de regio'. Tijdens dit symposium gingen na een inleiding door Prof. dr. Marc van de Meer (bijzonder hoogleraar onderwijsarbeidsmarkt) diverse gasten in discussie over de strategische ambities van het Graafschap College ten aanzien van samenwerking met de Euregio, studentbegeleiding, het bieden van maatwerk voor bedrijven en het realiseren van innovatie in en met het werkveld.

Het tweede deel van het middagprogramma van het symposium stond in het teken van het afscheid van de collegevoorzitter René van Gils. Met een persoonlijk afscheidsprogramma werd hij - als scheidend voorzitter gedurende 25 jaar bij uitstek de 'verbinder in de regio' - in het zonnetje gezet. De betekenis van zijn activiteiten op regionaal en nationaal niveau werd tenslotte onderstreept met de uitreiking van een koninklijke onderscheiding. Burgemeester Otwin van Dijk mocht daarbij bekend maken dat René van Gils werd benoemd tot Officier in de Orde van Oranje-Nassau.

Op 23 maart organiseerde het Graafschap College in het kader van het jubileum een personeelsfeest voor alle medewerkers met hun partners.

In het najaar van 2018 werd tenslotte een jubileumfeest georganiseerd voor de stagebedrijven, waarmee het Graafschap College zijn speciale waardering wilde uitspreken voor de goede contacten en de vele vormen van samenwerking met het omringende beroepenveld. Een samenwerking die voor het beroepsonderwijs meer dan essentieel is.

Veranderen: ontwikkelingen richting de toekomst

Zoals in het voorwoord aangegeven: 2018 was een jaar van veranderen. Er werd een nieuw bestuursakkoord² afgesloten waarvoor een kwaliteitsagenda moest worden opgesteld. Deze ontwikkeling liep voor onze organisatie parallel met de aanstelling van de nieuwe bestuursvoorzitter, Mirjam Koster-Wentink, per 1 maart 2018. Een goed moment om ook het strategisch plan ter herzien. Het jaar 2018 hebben wij afgesloten met een algehele heroriëntatie op de strategische ambitie, de principes voor sturing en leiderschap en de inrichting van de bedrijfsvoering. Dit heeft geresulteerd in een nieuw strategisch plan voor de periode 2019-2022: *Samen.Leren.Delen*. Deze woorden schetsen precies de kern van de leidende werkwijze in de komende planperiode van de kwaliteitsafspraken 2019-2022 en illustreert de koers naar: afspraak is afspraak, sturing op onze centrale doelen en vooral: het maken van keuzes.

Bedrijfsvoering+

Eind 2017 bleek er een groeiende behoefte aan meer samenhang in de organisatie en onder externe begeleiding door de Galan Groep is daarom gewerkt aan de herinrichting van onze bedrijfsvoering. Daarbij ontstond het besef dat harmonisering van de bedrijfsvoering alleen niet voldoende is. De overlegstructuur kon eenvoudiger en eenduidiger. Ook zagen we de noodzaak om in de komende jaren verder in te zetten op het versterken van het leiderschap in de organisatie.

In 2018 heeft de Galan Groep in opdracht van het bestuur een analyse uitgevoerd van de toekomstbestendigheid van de organisatie en in het bijzonder de organisatie van de bedrijfsvoering. Op basis van deze analyse hebben het college van bestuur, de sectordirecteuren en de diensthoofden geconcludeerd dat er een transitie langs meerdere sporen nodig was om te zorgen dat het Graafschap College toekomstbestendig wordt en zich ontwikkelt tot een wendbare, flexibele en slagvaardige organisatie, die nog beter kan inspelen op veranderende maatschappelijke opgaven, behoeften van - en ontwikkelingen in de regio, ontwikkelingen in het onderwijs en (veranderingen in) de behoeften van studenten. Daarbij is geconcludeerd dat het wenselijk is een gezamenlijk perspectief en gezamenlijke ambities te formuleren, zodat duidelijk is op welke terreinen de onderwijssectoren en ondersteunende diensten samen optrekken. Daarnaast is geconstateerd dat de sturing, de onderlinge samenwerking, de vormgeving van bedrijfsvoeringsprocessen en de inrichting van de bedrijfsvoering verbeterd dienen te worden om de gewenste koers te realiseren en de omslag te maken naar één Graafschap College. Dit alles vraagt om een slagvaardig managementteam en leiderschap.

Om de ontwikkeling naar één Graafschap College te faciliteren en de verbeterpunten op het gebied van sturing, samenwerking en bedrijfsvoering aan te pakken, is in het verslagjaar het ontwikkelprogramma Bedrijfsvoering+ opgesteld, dat bestaat uit drie pijlers:

- *Pijler 1 Bedrijfsvoering*: gericht op herziening van de organisatiestructuur van de bedrijfsvoering en het optimaliseren van de processen
- *Pijler 2 Sturing, overleg en besluitvorming*: gericht op herziening van het sturings-, overleg- en besluitvormingsmodel en het versterken van de PDCA-cyclus
- *Pijler 3 Leiderschapsontwikkeling*: gericht op de bemensing van de managementfuncties en hun ontwikkeling (persoonlijk leiderschap en teamontwikkeling).

In 2018 zijn de voorbereidingen getroffen om deze drie pijlers uit te werken, op basis waarvan per 1 januari 2019 de herinrichting van de sectoren, gekoppeld aan een nieuwe wijze van sturing, overleg en besluitvorming en een herijking van de strategische visie gerealiseerd kon worden.

Onderwijs en onderzoek

Vanaf 2019 versterken wij ons onderwijs en onze betekenis in de Achterhoek door nog actiever aansluiting te zoeken bij de topsectoren. Onderzoek zien wij daarbij niet als doel, maar als een activiteit die ondersteunend werkt voor ons onderwijs en - via ons - voor de regio. We leggen daartoe relaties met kennispartners als Hogeschool Anhem Nijmegen, Saxion Hogeschool, de drie universiteiten in Oost-Nederland en de 'Hochschulen' over de grens, op zes te onderscheiden kennislijnen, waarvan de eerste vijf als speerpunt gelden voor de Achterhoek³, en ook als topsector zijn aangemerkt op nationaal niveau:

1. High Tech Systemen en Materialen
2. Life Sciences & Health
3. Agri & Food (in het bijzonder kringlooplandbouw)
4. Logistiek
5. Smart Industry
6. Didactiek, pedagogiek en onderwijsinnovatie.

Wij doen dat door de relatie met deze kennispartners vorm te geven langs de inhoud van lectoraten waarbij wij - onder meer via onze innovatiedocenten en opleidingsteams - aansluiting zoeken om te komen tot actieve

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

³ Transitieatlas beroepsonderwijs Achterhoek (2017)

kennissuitwisseling. Wij stellen daartoe ons netwerk van circa 1.000 leerwerkbedrijven en 65.000 veelal nog in de regio actieve alumni ter beschikking en daarmee het mbo en mkb in de Achterhoek als onderwerp van onderzoek. Binnen het Graafschap College zijn er in 2018 door diverse medewerkers van het Graafschap College onderzoeken uitgevoerd en afgerond die gericht waren op didactische vernieuwing. Voorbeelden hiervan zijn onder andere het onderzoek naar de welke wijze waarop de opleiding beter kan aansluiten bij de begeleidingsbehoefte van leerlingen. Onderzoek naar welke methode mbo-studenten kan motiveren om meerdere ideeën te genereren. Maar ook het onderzoek naar de oprichting van een skillscentrum voor de opleiding verpleging is een mooi voorbeeld.

De functie van innovatiedocent wordt projectmatig ingezet en is gekoppeld aan de innovatiegebieden die regionaal van betekenis zijn. Deze innovatiedocenten zorgen ook in de betrokken teams en sectoren voor kennisactualisatie. Er zijn drie innovatiedocenten binnen het Graafschap College aangesteld.

Programma's

In het licht van de belangrijke regionale ontwikkelingen voor onze onderwijsorganisatie zijn eind 2018 twee collegebrede programma's geïnitieerd, waarin gedurende de komende jaren medewerkers uit verschillende opleidingen zullen samenwerken aan de innovatie van het onderwijs en het inrichten van onderwijs voor leven lang ontwikkelen. Programma's hebben betrekking op grootschalige innovaties, hebben een meerjarige doorlooptijd en worden aangestuurd door een lid van het imt.

Onderwijsontwikkeling en ict

Het programma Onderwijsontwikkeling en ict gaat aan de slag met de vraag: hoe kun je didactische vraagstukken oplossen met ict? Technologische ontwikkelingen zijn echter geen doel op zich, maar een hulpmiddel. Het gaat om de vernieuwing van het onderwijs en de verbetering of de ontwikkeling van de didactiek en/of de communicatie- en organisatievormen in de (nabije) toekomst.

Leven Lang Ontwikkelen

Het programma Leven Lang Ontwikkelen (LLO) heeft als doel een ruim aanbod van maatwerk te realiseren ten behoeve van een sluitende arbeidsmarkt in de regio. De eerste opdracht van het programmateam is een voorstel uitwerken, dat antwoord geeft op de vraag hoe en in welke mate het Graafschap College kan bijdragen aan het blijvend competent houden van de beroepsbevolking voor vragen van de arbeidsmarkt.

Huisvesting

Het Graafschap College wil vanuit het nieuwe Strategisch Plan 2019 – 2022, Samen.Leren.Delen. de consequenties voor de lange termijn huisvesting in beeld brengen, mede in relatie tot de onderwijsontwikkelingen die in het plan zijn beschreven (zoals hybride, gepersonaliseerd en innovatief onderwijs) en ontwikkelingen die voortvloeien uit de collegebrede programma's onderwijs- en ict-innovatie en Leven Lang Ontwikkelen.

Het onderwijs van de toekomst wordt ondersteund door een nieuw strategisch huisvestingsplan. In de eerste helft van 2019 wordt daarom een geactualiseerd strategisch huisvestingsplan opgesteld.

Internationalisering

Internationalisering is en wordt een steeds belangrijker aandachtsgebied binnen het Graafschap College. Vanuit de kadernotitie 'Onderwijs in een internationale context' zijn visie, beleid en activiteiten op elkaar afgestemd.

De belangrijkste doelstellingen uit de kadernotitie zijn:

In 2020 neemt 10% van de studenten tijdens zijn of haar opleiding tenminste twee weken deel aan een internationale uitwisseling of stage in het buitenland.

- In 2020 heeft 30% van de medewerkers deelgenomen aan een internationaal uitwisselingsprogramma.
- Internationale activiteiten vormen een geïntegreerd onderdeel van het curriculum, waarbij ook internationalisation at home (alle internationale activiteiten die een student op school kan doen) tot de mogelijkheden behoort.

Er zijn twee Graafschap Collegebrede werkgroepen die zich bezighouden met internationalisering: de werkgroep Internationaal, deze richt zich met name op Erasmus+, en de Sectorcontactpersonen Internationaal. Beide groepen komen viermaal per jaar bij elkaar. De Sectorcontactpersonen Internationaal hebben als taak om het internationaliseringsbeleid binnen de sectoren gestalte te geven. Zij maken vanuit de kadernotitie 'Onderwijs in een internationale context' een vertaalslag naar de praktijk van de sectoren. Deze groep Sectorcontactpersonen Internationaal wordt vanaf januari 2019 het Platform internationalisering.

In het jaar 2018 is een verantwoordingsdocument internationalisering geschreven. Dit verantwoordingsdocument is onderdeel van de PDCA-cyclus van de Charter voor VET mobility en een verantwoording voor het internationaliseringsbeleid van het Graafschap College.

Het verantwoordingsdocument sluit aan bij de kadernotitie 'Onderwijs in een internationale context' en geeft ook handvatten voor het nieuwe beleidsplan internationalisering dat gestalte moet krijgen in het schooljaar 2019-2020.

Mobiliteit van studenten en medewerkers

Voor de centrale registratie van uitgaande en binnenkomende mobiliteit en digitalisering van de documentenstroom van Erasmus+ zijn voorbereidingen getroffen. Het plan is dat dit in 2019 operationeel wordt. In het verslagjaar hebben ruim 1.500 studenten deelgenomen aan internationale activiteiten en tenminste 240 medewerkers.

In totaal maakten ongeveer 225 studenten en 61 medewerkers gebruik van een Erasmus+ subsidie. Dat is in vergelijking met vorig jaar een stijging van bijna 20% bij de studenten en bijna 10% bij de medewerkers. Veruit de meeste buitenlandse stages van studenten en medewerkers zijn gerealiseerd met een Erasmus+-subsidie.

Naast gesubsidieerde activiteiten van Erasmus+ en Interreg (euregionale subsidies) gingen bijna 850 studenten de grens over zonder subsidie en bijna 140 medewerkers. Deze activiteiten bestonden uit excursies, bedrijfsbezoeken, congressen, begeleiding, bijzondere projecten.

Naast Erasmus+-stages is de deelname aan het project 'Leren zonder grenzen' waarvan het Graafschap College de leadpartner is zeer populair. Aan dit project namen in totaal 277 studenten en 23 docenten deel. Daarnaast bezochten evenveel studenten en docenten van Duitse Berufskollegs het Graafschap College.

In het schooljaar 2017-2018 namen relatief veel medewerkers van de sector Z,W&S deel aan een buitenlandstage. Vooral collega's van pedagogisch werk en gespecialiseerd pedagogisch werk namen hieraan deel. Zo werden in Palermo een vluchtelingenopvangcentrum bezocht voor minderjarige vluchtelingen, de kinderombudsman van de gemeente Palermo en een reguliere kinderopvang.

Naast uitgaande mobiliteit was er ook sprake van inkomende mobiliteit: 386 studenten uit het buitenland liepen kortere of langere tijd mee in het onderwijs van onze opleidingen. Onder medewerkers kwamen er voor de sectoren E&D en ZW&S gedurende het verslagjaar meer dan 20 gasten uit het buitenland.

In het verslagjaar 2018 namen we deel aan drie KA2-projecten (gesubsidieerde strategische partnerschappen van de EU). Het betreft hier lopende samenwerkingsprojecten voor de opleidingen logistiek en ict van het Graafschap College.

Nieuw in 2018 is het KA2-samenwerkingsproject 'Equally different-Quali4all' met scholen in Denemarken, Portugal en Turkije. Deelnemers wisselen de 'best practices' met elkaar uit over de wijze waarop zij, samen met studenten, werken aan innovatief onderwijs.



2. Onderwijsaanbod

Portfoliobeleid

Ieder jaar stelt het Graafschap College zijn opleidingsaanbod opnieuw vast conform het beleidskader voor een doelmatig portfolio⁴. Daarbij is het doel om een passend, evenwichtig, rechtmatig en doelmatig opleidingsaanbod samen te stellen, dat aansluit op de wensen en behoeften van (potentiële) studenten en regionale bedrijven en instellingen. De contacten van de onderwijsteams en het management met regionale bedrijven en instellingen vormen daarvoor een belangrijke basis. Het Graafschap College volgt aan de hand van doorlopende analyses en onderzoeken de ontwikkelingen op de regionale en landelijke arbeidsmarkt.

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

Portfolio-ontwikkelingen in 2018

In het schooljaar 2018-2019 is bij het Graafschap College begonnen met een nieuw profiel voor de entreeopleiding. Het entreeprofiel fietsenmaker beantwoordt aan de regionale vraag naar meer technici die verstand hebben van elektrische fietsen. Dit profiel bereidt studenten voor op een carrière in deze richting.

In het kalenderjaar 2018 is er gestart met de opleiding Planner wegtransport niveau 3 bbl. Deze opleiding is gestart in februari 2018 in nauwe samenwerking met het lokale bedrijfsleven.

Opleidingen

Beroepsonderwijs (bol en bbl)

Het Graafschap College bood in 2018 63 beroepsopleidingen aan in 174 verschillende kwalificaties. Het aantal beroepsopleidingen ligt al jaren (net) boven de 60. In de tabellen hieronder is de verdeling en ontwikkeling van de beroepsopleidingen over de leerwegen en de sectoren te zien.

Jaar	bbl	bol	totaal
Beroepsopleidingen in 2016	37	50	61
Beroepsopleidingen in 2017	37	53	65
Beroepsopleidingen in 2018	39	51	63

Sector	2016	2017	2018
Economie & Dienstverlening	25	27	27
Educatie & Participatie	3	2	3
Techniek & Informatica	29	30	30
Zorg, Welzijn & Sport	7	7	7

Bron: Qlikview bekostiging

Entree

Het Graafschap College biedt (sinds 2016) negen profielen binnen de entreeopleiding aan.

De entreeopleiding is bedoeld voor studenten die niet aan de vooropleidingseisen voor mbo-2, mbo-3 en mbo-4 voldoen en niet (meer) tot de doelgroep van het voortgezet onderwijs behoren. De entreeopleiding kent twee diploma's:

- een diploma met doorstroomrechten naar een niveau 2-opleiding
- een diploma dat is gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt.

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

In 2017 zijn diverse varianten ontwikkeld specifiek voor statushouders die doorstromen vanuit de Taalschool naar het Entree onderwijs. Door een intensief taalprogramma binnen entree te verbinden aan de beroepsspecifieke vaardigheden worden deze deelnemers voorbereid op doorstroom naar niveau 2 of toeleiding naar werk. Ook voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zijn speciale programma's gestart. Dit heeft geleid tot een relatief sterke stijging van het aantal studenten aan het entreeonderwijs.

⁴ Met de term 'portfolio' wordt bedoeld: het totaal aan opleidingen of delen daarvan (keuzedelen of maatwerk)

Vavo, Inburgering en Taalschool

Naast regulier beroepsonderwijs verzorgt het Graafschap College algemeen vormend onderwijs voor volwassenen (vavo). Bij vavo boden we in het verslagjaar vmbo tl, havo of vwo in alle vo-profielen aan.

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

Keuzedelen

In 2016 is gestart met het aanbieden van keuzedelen. Sectoren zijn vrij in het bepalen van hun aanbod hierin en de wijze waarop ze hun keuzedelenaanbod inrichten, mits ze voldoen aan de wettelijke aanbodverplichting. In 2018 zijn in de verschillende onderwijssectoren alle keuzedelen uitgevoerd, die we voornemens waren aan te bieden. De studenten zijn via de studiegidsen over het keuzedelenaanbod geïnformeerd. Er zijn geen afwijkingen geweest ten aanzien van de keuzedeelverplichting. In het verslagjaar is het aanbod van keuzedelen verder gegroeid.

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 van ons college.

Als een student een verzoek indient voor een niet-gekoppeld keuzedeel, dan verloopt de toetsing via de examencommissie. Zij beoordeelt of het betreffende keuzedeel al dan niet ongewenste overlap vertoont met onderdelen uit het kwalificatiedossier van de opleiding en geeft of onthoudt de student op grond daarvan goedkeuring. Er zijn in het verslagjaar 32 (sector T&I) en 34 (sector E&D) verzoeken gedaan voor het volgen van niet-gekoppelde keuzedelen die alle zijn gehonoreerd. Eén keuzedeel uit het aanbod in de sector T&I kon uiteindelijk geen doorgang vinden omdat hiervoor niet genoeg studenten werden aangemeld.

Verantwoorde andere keuze urennorm en studieduur

Wanneer een opleiding van voldoende kwaliteit is (de studenttevredenheid en studieresultaten zijn voldoende) mag een opleiding besluiten om af te wijken van de voorgeschreven urennorm. Voor deze afwijking van de urennorm moet een onderbouwd verzoek bij het bestuur worden ingediend, waarop ook instemming moet worden gegeven door de studentenraad.

Voor opleidingen op de niveaus 1 en 2 wordt deze keuze vooral gemaakt uit didactische overwegingen: het is voor deze groep studenten beter om tijdens de opleiding meer lesuren in de beroepspraktijk te volgen. Voor opleidingen op niveau 3 en 4 wordt voor meer praktijkuren in de beroepscontext gekozen, om de student beter voor te bereiden op het beroep. Het betreft met name opleidingen op het gebied van zorg, waar ook een wettelijke grondslag ligt in het register Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG).

Ook in 2018 hadden een aantal opleidingen binnen het Graafschap College, volgens de afgesproken procedure, toestemming om een verantwoorde andere keuze te maken 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

Bedrijfsopleidingen, cursussen, trainingen en maatwerk

Leren is niet langer een proces van enkele jaren op school, maar een proces dat nooit stopt. Om 'een leven lang ontwikkelen' mogelijk te maken, biedt het Graafschap College bedrijfsopleidingen, cursussen, trainingen en maatwerkscholing. Om een transparante scheiding tussen bekostigde en niet-bekostigde activiteiten te waarborgen, zijn deze scholingsactiviteiten ondergebracht in aparte besloten vennootschappen.

Het Graafschap College biedt ook maatwerktrajecten. Het betreft voornamelijk trajecten op het gebied van zorg, welzijn en techniek. Maatwerk wordt bereikt door inhoud, duur, niveau en aanvang van het onderwijsaanbod af te stemmen op de specifieke scholingsvraag van de klant. De maatwerktrajecten worden overdag of 's avonds op een van de leslocaties van het Graafschap College of in-company verzorgd.

Techniek & Informatica

In 2018 bestond het aanbod bedrijfsopleidingen van de sector Techniek & Informatica uit cursussen en trainingen op het gebied van metaal- en verspaningstechniek, mechatroniek en proces- en infratechniek. Het aanbod is in het verslagjaar uitgebreid met een training Werkbegeleiding voor medewerkers in de infratechniek, een cursus Technisch Leidinggevende en wordt deelgenomen aan de pilot mbo-certificaten op het gebied van de gebouwde omgeving. Ook worden, in samenwerking met sociale diensten van de omliggende gemeenten, werk- en leertrajecten aangeboden. De sector verzorgde in het verslagjaar voor circa 200 cursisten een cursus of training. De omzet met betrekking tot de bedrijfsopleidingen lag in 2018 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 2018 in staat geweest om de bbl-opleidingen voor medewerkers en bedrijven in de infratechniek te laten groeien. In 2018 volgde een aantal studenten een mbo-opleiding via de derde leerweg. De sector is voornemens om in 2019 nog beter in te spelen op de vraag van klanten door een compleet pakket aan scholing te bieden, waaronder meer mbo-opleidingen via de derde leerweg en meer werk-/leertrajecten.

Zorg, Welzijn & Sport

De sector Zorg, Welzijn & Sport had in 2018 een aanbod van bedrijfsopleidingen (Gespecialiseerd verpleegkundige psychogeriatric en Kraamverzorgende) en maatwerk op het gebied van zorg en op het gebied van welzijn. Het aanbod bestond onder andere uit leertrajecten, verkorte opleidingen (derde leerweg), leerkringen, thema-avonden en workshops. De sector bediende met dit aanbod circa 1.150 cursisten. Ten opzichte van 2017 is daarmee de omvang stabiel gebleven.

De derde leerweg was een belangrijk alternatief voor werkgevers die, waar dat kan, willen bezuinigen op verletkosten. We merken dat de vraag afneemt en dat de werkgevers kiezen voor bbl maar dan praktijkgericht. De werkbegeleiders worden via het concept praktijkervaringsgericht en gepersonaliseerd actiever betrokken bij de studievoortgang van hun medewerker. De werkbegeleider krijgt via het Graafschap College hierover een training van drie dagdelen. De verwachting is dat het aantal cursisten in 2019 zal afnemen ten opzichte van het aantal cursisten in 2018, omdat de focus bij de werkgevers nu ligt op regulier opleiden.

Educatie & participatie

Het maatwerk van de sector Educatie & Participatie bestaat uit Mijn School, loopbaanklassen en het project Transferium/Jij Doet! In 2018 is verder gewerkt aan het onderwijsconcept en verbetering van de administratieve processen. Bij de Loopbaanklas draait inmiddels zeer succesvol een volledig flexibel programma, waarmee studenten een nog passender traject kunnen doorlopen.

Mijn School: een andere aanpak

Als onderdeel van het Graafschap College verzorgt Mijn School de reguliere beroepsopleidingen Sociaal cultureel werker (niveau 4), Helpende zorg en welzijn (niveau 2) en Dienstverlening (niveau 2), maar met een andere aanpak.

Mijn School is bedoeld voor studenten die hun draai in de reguliere opleiding niet kunnen vinden, vaak door persoonlijke omstandigheden. Ze hebben vaak ook een meer complexe ondersteuningsvraag. Het doel is om een leeromgeving te creëren waar deze jongeren zich veilig voelen. De veilige basis is de voorwaarde voor de eerste stappen in het leerproces. Een ander belangrijk doel is dat de jongeren zich weer onderdeel van de maatschappij gaan voelen. Dit gebeurt onder andere door studenten deel te laten nemen aan maatschappelijke projecten en de maatschappij binnen de school te halen door het aanbieden van gastlessen en projecten. Bij de start wordt met iedere student een individueel trajectplan opgesteld, waarbij onder andere het doel van de jongere, het motivatieniveau en zijn of haar talenten centraal staan. De studenten behalen uiteindelijk een regulier diploma. De route naar dit diploma is maatwerk. Ervarend leren is daarbij het uitgangspunt.

Het onderwijs wordt sinds 2017 steeds meer hybride vormgegeven waardoor praktijk en theorie en elkaars verlengde en in samenhang met elkaar wordt aangeboden.

Voorschakeltraject Transferium/Jij Doet!

Het voorschakeltraject Transferium/Jij Doet! richt zich op jongeren tussen de 18 en 27 jaar met meerdere problemen, bijvoorbeeld gedragsproblemen, problemen in de thuissituatie of problemen van psychosociale aard. Door deze problemen is er een grote afstand tot de scholings- of arbeidsmarkt ontstaan. De jongeren worden door de Sociale Dienst Oost-Achterhoek of Jouw Unit aangemeld voor het traject. Met iedere deelnemer wordt een persoonlijk plan opgesteld met doelstellingen en de te ondernemen stappen. Gedurende drie maanden werken de jongeren in het project aan een normaal dagritme, het vergroten van het zelfvertrouwen, een positief zelfbeeld, motivatie en toekomstgericht denken en handelen. Tijdens het programma is er aandacht voor gezondheid, voeding, assertiviteit, grenzen aangeven, cultuur en creativiteit.



3. Studenten

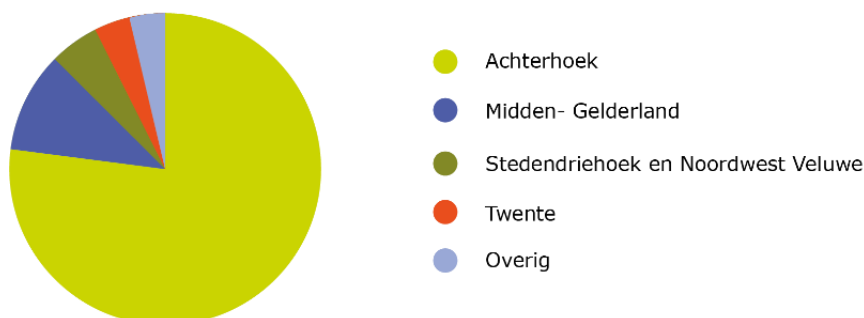
Studentpopulatie

In 2018 bood het Graafschap College onderwijs aan 9.943 studenten. Hierbij blijven studenten die een korte cursus volgden buiten beschouwing. Onderstaande tabel toont de verdeling van de studenten over de verschillende vormen van onderwijs. Het Graafschap College is nooit eerder zo groot geweest.

Studenten	Richting	2016	2017	2018
bol	Beroepsopleiding	6.781	6.745	6.701
bbl	Beroepsopleiding	1.652	1.817	2.293
derde leerweg	Beroepsopleiding	37	120	155
overige educatie	vavo	297	335	333
	NT2	182	204	190
	Inburgering	376	336	227
	ONA ⁵		45	44
Totaal		9.325	9.602	9.943

Onze studenten in de beroepsopleidingen komen voornamelijk uit de regio en ons marktaandeel in de Achterhoek is ruim 65%.

Herkomst studenten



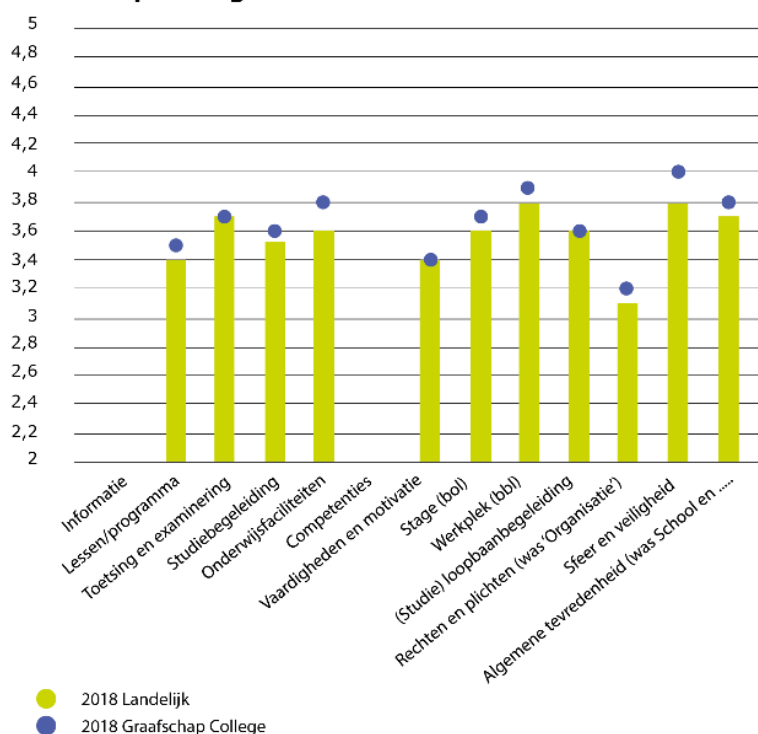
Tevredenheid studenten (Job Monitor 2018)

In 2018 heeft het Graafschap College weer meegedaan met het landelijke tevredenheidsonderzoek van de JOB. De respons lag met ruim 67% hoger dan in 2016 (toen 61%). De resultaten zijn nauwelijks veranderd ten opzichte van 2016. Met een 4.0 (op vijf puntsschaal) scoort het cluster 'Sfeer en veiligheid' het hoogst. Het cluster 'Rechten en Plichten' is de sterkste daler. Studenten geven met een 2.3 gemiddeld aan weinig belangstelling te hebben om mee te praten over de kwaliteit van hun onderwijs.

Het Graafschap College scoort relatief goed bij alle thema's en veelal op of boven het landelijk gemiddelde. Studenten voelen zich veilig binnen onze school, en zijn bovengemiddeld tevreden over de geboden faciliteiten. Ook de algemene tevredenheid van de studenten is toegenomen en ligt boven het landelijk gemiddelde.

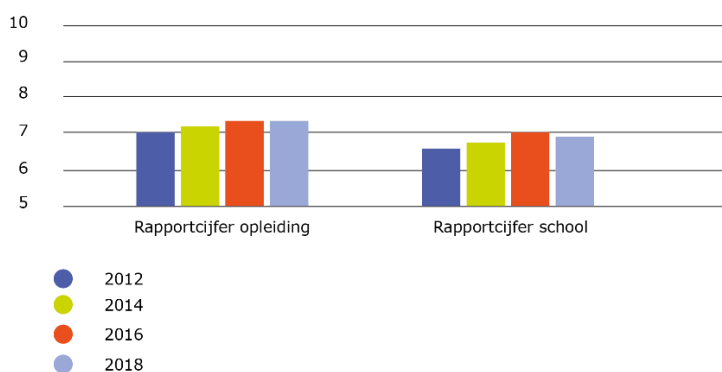
⁵Oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt

Graafschap College benchmark 2018



Studenten geven gemiddeld een 7,2 als rapportcijfer voor hun opleiding (het gemiddelde van cijfers tussen de 6,4 en 8,5) en een 6,9 voor de school (het gemiddelde van cijfers tussen de 5,6 en 8,5).

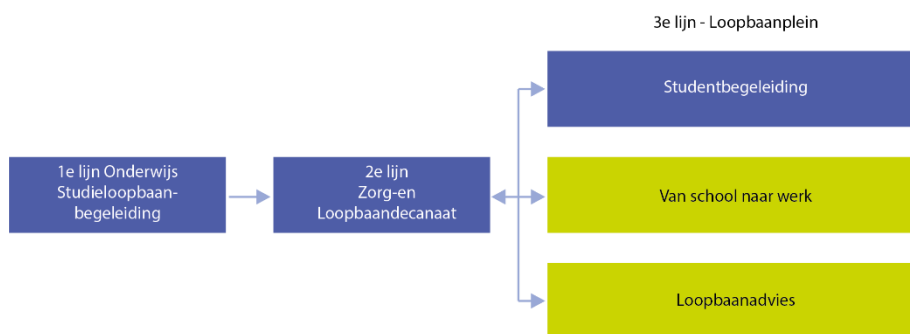
Rapportcijfers



Studentbegeleiding

Het Graafschap College wil ieder individu ondersteunen bij het ontdekken en ontwikkelen van zijn of haar mogelijkheden. Daarom krijgt iedere student tijdens zijn of haar studietijd deskundige en persoonlijke begeleiding, zodat hij of zij de opleiding zo snel mogelijk met succes kan afronden.

De basisbegeleiding (1e lijn), die alle studenten krijgen, wordt binnen de opleidingen verzorgd door de studieloopbaanbegeleider. De studieloopbaanbegeleider begeleidt de student bij het maken van studie- en beroepskeuzes. Ook besteedt de studieloopbaanbegeleider aandacht aan de persoonlijke en beroepsmatige ontwikkeling van studenten. Soms blijkt er meer of ander soort begeleiding nodig dan de studieloopbaanbegeleider kan bieden. Dan wordt de student in contact gebracht met een zorg- of loopbaandecaan (2e lijn). De zorg- of loopbaandecaan heeft de mogelijkheid de student door te verwijzen naar andere soorten van ondersteuning (3e lijn). Er is sprake van een effectieve verbinding tussen het Loopbaanplein en de onderwijssectoren en de studentbegeleiding is in z'n volle breedte goed in de organisatie ingebed.



In het verslagjaar is er ten opzichte van 2017 een lichte groei te zien van het aantal studenten dat gebruik maakte van het aanbod voor studentbegeleiding, met name van trainingen Faalangst en Sociale Vaardigheden (Fasova, +42%), van orthopedagogie (+19%), loopbaanklassen (+15%), en van Sociaal Raadsliden (+10%).

In onderstaande tabel is te zien welke vormen van begeleiding werd aangeboden en hoe vaak per jaar er van de begeleiding is gebruik gemaakt.

Aanbod studentbegeleiding	2015	2016	2017	2018
Loopbaanklas	56	89	117	135
Trajectbegeleiding	922	1106	1040	992
Ambulante begeleiding 2	10	9	16	10
Ambulante begeleiding 3	102	118	87	70
Onderzoek	18	15	17	14
Begeleiding Ortho	99	78	103	123
Fasova-trainingen	80	59	72	102
Graafschap Helpt Scoren	35	35	37	34
Sociale Raadsliden	90	112	133	146
Rekenaanpak Ortho	69	57	44	31
School-ex	111	165	149	155
Totaal	1481	1678	1666	1811
% van de studenten	15,1%	17,1%	17,0%	18,5%

Loopbaanklassen

De loopbaanklassen zijn een voorziening van het Graafschap College voor studenten die niet verder willen of kunnen met hun opleiding. Om uitval zoveel mogelijk te voorkomen, worden deze studenten opgevangen in een loopbaanklas. De studenten volgen een maatwerktraject van 4 tot 8 weken, waarin loopbaanoriëntatie het centrale thema is. In het schooljaar 2016-2017 is het programma flexibeler gemaakt, met drie duidelijke fases die op de individuele student kunnen worden toegepast. In 2018 werden 135 studenten (een groei van ruim 15%) geplaatst in de loopbaanklassen.

Trajectbegeleiding

Iedere sector kan een beroep doen op een team van maatschappelijk werkers, jeugdhulpverleners, ambulant begeleiders en orthopedagogen die zich gezamenlijk inzetten voor de begeleiding van studenten met psychische- of gedragsproblemen (cluster 4) en 'multiproblem'-studenten. Daarnaast biedt het team ondersteuning aan docenten in het omgaan met jongeren met dergelijke ondersteuningsvragen. De gedachte achter deze werkwijze is dat het onderwijzend personeel wordt ontzorgd. Via de decan kan het onderwijsteam studenten doorverwijzen naar de trajectbegeleiders. Afhankelijk van de vraag bekijkt het team trajectbegeleiders welke zorgverlener de meest geschikte ondersteuning kan bieden. In 2018 begeleidde de trajectbegeleiders 992 studenten.

Ambulante begeleiding

De begeleiding van studenten met een indicatie wordt verzorgd door ambulant begeleiders. In samenwerking met expertisecentrum Visio worden studenten met een visuele beperking bijgestaan (cluster 1). Dit betreft een zeer beperkt aantal studenten. Kentalis biedt vanuit het Loopbaanplein ondersteuning aan dove en slechthorende studenten (cluster 2). In 2018 hebben 10 studenten hier gebruik van gemaakt. In het verslagjaar maakten 70 studenten gebruik van de begeleiding door de Onderwijsspecialisten. Het betreft studenten met een lichamelijke of verstandelijke beperking of chronische ziekte (cluster 3). De ambulant begeleiders ondersteunen daarnaast docenten en praktijkbegeleiders door individuele en teamgerichte voorlichting.

Graafschap Helpt Scoren

Samen met de gemeente Doetinchem, Sport United, voetbalvereniging De Graafschap en Leren Werkt, werkt het Graafschap College in het project 'Graafschap Helpt Scoren' aan de begeleiding van jongeren die een heroriëntatie op hun loopbaan wensen. In 12 weken krijgen de jongeren, door middel van voornamelijk sportactiviteiten, meer inzicht in hun persoonlijke talenten en het inzetten van deze talenten bij het vinden en behouden van een baan of het vervolgen van een beroepsopleiding. Decanen van het Graafschap College kunnen studenten aanmelden voor het project. In het verslagjaar namen 34 studenten van het Graafschap College deel aan het project.

Begeleiding van school naar werk

Het Graafschap College spant zich ook in om studenten na het afronden van hun opleiding of wanneer opleidingstrajecten niet haalbaar blijken te zijn, te begeleiden naar werk. Dit gebeurt bijvoorbeeld met het aanbieden van leer-werkbanen voor bbl-opleidingen (via Start People) en het geregeld organiseren van een kansencafé in samenwerking met uitzendbureaus en werkgevers. Via het speciale School-Ex-programma kregen in 2018 154 gediplomeerde studenten ondersteuning bij het vinden van werk met een sollicitatietraining en coaching op beroepshouding. Graafschap Re-integratie, dat onderdeel is van het Graafschap College, is als re-integratiebedrijf specifiek actief in het coachen en begeleiden van werkzoekenden en arbeidsgehandicapten. Zo voert Graafschap Re-integratie het School-ex-programma uit, is het initiatiefnemer van het programma 'Samen Doetinchem' en betrokken bij de uitvoering van het Sectorplan Achterhoek. Graafschap Re-integratie kreeg in 2018 opnieuw het keurmerk 'Blik op Werk'. Het keurmerk wordt uitgereikt door de branchevereniging re-integratiebedrijven.

Samen Doetinchem

Samen Doetinchem is een initiatief van Graafschap Re-integratie en heeft de participatie van kwetsbare groepen, die sociaal geïsoleerd (dreigen te) raken binnen de Doetinchemse samenleving, als doel. Uniek in de opzet is de verbinding die wordt gelegd tussen verschillende groepen in de lokale samenleving: statushouders, vrijwilligers, verenigingen, ouderen met een verstandelijke beperking en professionele begeleiders. De deelnemers volgen elke week een driedaags programma met koken, sporten, taallessen, oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt en vrijwilligersactiviteiten in en rond de DZC-accommodatie. Vanwege uiteenlopende redenen hebben in 2018 niet alle 53 intakes geleid tot deelname; een aantal potentiële deelnemers was bijvoorbeeld zwanger of zit met een ziek kind thuis. Deze deelnemers zijn dit jaar niet ingestroomd, maar zijn mogelijk wel in staat om het aankomende jaar deel te nemen. Het aantal actieve deelnemers Samen Doetinchem 3 was hierdoor 42.

Loopbaanadvies en Loopbaanplein

Decanen van het Graafschap College, UWV, RMC en LerenWerkt vormen het Loopbaanadviespunt en zijn het eerste contactpunt voor potentiële studenten die niet weten welke opleiding zij willen volgen. De medewerkers van het Loopbaanadviespunt verstrekken informatie over opleidingen van het Graafschap College en van andere opleidingsinstituten.

In 2018 zijn de plannen voor de samenwerking tussen het Loopbaanplein Winterswijk en het Loopbaanplein Doetinchem, onder de naam Loopbaanplein Achterhoek, verder uitgewerkt. Het gaat om de loketfunctie waarmee de beide Loopbaanpleinen naar buiten willen treden, met een vestiging in Winterswijk en een vestiging in Doetinchem. Het Loopbaanplein Achterhoek gaat zich richten op iedereen die vragen heeft over werk, scholing en loopbaan. Het is een dienstverlenend loket, laagdrempelig en makkelijk bereikbaar. In 2018 is gewerkt aan het ontwikkelen van een communicatieplan (huisstijl, website) voor de Loopbaanpleinen en het versterken en vergroten van de samenwerkende partijen. De verwachting is dat in 2019 de Loopbaanwinkel in Doetinchem geopend kan worden.

Doorlopende leerlijnen

Voor een student is een goede en vloeiende overgang naar vervolgonderwijs van groot belang. Daarom investeert het Graafschap College in het aanbieden van doorlopende leerlijnen voor studenten. Waar mogelijk maakt het Graafschap College afspraken met andere onderwijsinstellingen over het aanbieden van doorlopende leerroutes tussen vo, mbo en hbo.

Profijt

Profijt is een samenwerkingsverband van meer dan 20 scholen voor voortgezet onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs, mbo en hbo in Oost-Gelderland. Profijt werkt onder meer aan de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen en verbetering van de loopbaanoriëntatie van leerlingen en studenten.

Herijking doelstellingen doorstroom

Als onderdeel van het samenwerkingsverband Profijt heeft het Graafschap College in 2018 de doelstellingen voor goede doorstroom van middelbare scholieren naar het mbo herijkt. Daarbij werkt het Graafschap College in

samenwerking met de arbeidsmarkt in de regio en samen met Profijtscholen aan het verbeteren van het onderwijs dat past bij de talenten van leerlingen en studenten en dat kansen biedt op een goede toekomst.

De verbetering van de doorlopende leerlijnen tot en met het hbo, gericht op talentontwikkeling en het versterken van het beroepsonderwijs door de participatie met het bedrijfsleven, onder andere door het creëren van hybride leeromgevingen, in vo en mbo vormen daarbij de basis. Daarnaast werkt het Graafschap College aan een verbetering van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB), met intensivering van de samenwerking met de werkgevers gericht op de ontwikkeling van de beroepsidentiteit en arbeidsmarktperspectieven. Daarbij is doorlopende aandacht voor de ondersteuningsbehoefte van de studenten, waarbij elk talent telt. In 2018 hebben Praktijkonderwijs Zutphen en het Baudartius College zich aangesloten bij Profijt.

Doorstroom vmbo-mbo

Dankzij Profijt is bekend waar vmbo-leerlingen in het mbo terecht komen. In 2018 heeft Profijt 3.064 vierdejaars vmbo-leerlingen gemonitord, van de vo-scholen die via Profijt deelnemen aan Intergrip (twee vo-scholen monitoren met Intergrip via andere regio's). Van deze groep leerlingen zijn 3.010 leerlingen (98%) op 1 oktober 2018 begonnen aan een vervolgopleiding. Van de 54 leerlingen die zich niet hebben ingeschreven voor een vervolgopleiding hebben 6 leerlingen werk gevonden, is één leerling in een zorginstelling opgenomen en is één leerling naar het buitenland verhuisd.

De overige 46 leerlingen (1,5%) zijn gemeld bij de leerplichtambtenaar. Gebleken is dat van deze groep ongeveer de helft door interventie van de leerplichtambtenaar of RMC-consulent in de periode na 1 oktober alsnog naar onderwijs is geleid. Het zogenaamde 'zomerlek' waarmee het aantal leerlingen dat afhaakt van het onderwijs tijdens de overstap van vo naar mbo in de zomerperiode bedoeld wordt, is in de regio Oost-Gelderland minder dan 1%. Daarbij kan opgemerkt worden dat in de regio Achterhoek en Liemers elke individuele leerling in beeld is.

Aansluiting vo-mbo

In 2018 hebben docenten van het vo en het Graafschap College op regelmatige basis contact met elkaar via onder andere docentengroepoverleggen, vaak vakgroep gericht of branchespecifiek. De aansluiting tussen vo en Graafschap College staat hierbij centraal. Een goede overdracht van leerlingen, al dan niet door middel van persoonlijk contact tussen vo- en mbo-decaan, is immers van groot belang voor de kans op succes van een student. Daarnaast is dit van belang om bijvoorbeeld het aantal voortijdig schoolverlaters terug te dringen. Naast de docentengroepoverleggen zijn er diverse (digitale) tools, waaronder het digitale decanenplatform, waarbij vo en Graafschap College met elkaar communiceren.

Docentencontactdag

Op 13 maart 2018 vond de Profijt Docentencontactdag plaats bij stadion de Vijverberg in Doetinchem, met als thema 'Zie elkaar werken!'. In totaal namen ongeveer 200 docenten uit alle sectoren en scholen deel aan deze dag, waar kennis en ervaring delen centraal stond. Door middel van workshops hebben collega's m.b.t. diverse onderwerpen en vakgebieden kennis en ervaring uitgewisseld, met als doel het verbeteren van het onderwijs en aansluiting tussen vo, mbo en hbo in de Achterhoek en Liemers.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

In 2018 is de loopbaanleerlijn LOB voor klas 1 tot en met 4 van het vmbo verder uitgebouwd. De loopbaanleerlijn draagt bij aan een doorlopend proces, waarin leerlingen tot een passende verantwoorde keuze voor een vervolgopleiding komen. Voor vmbo-leerlingen heeft Profijt in 2018 verschillende bedrijfsbezoeken en excursies georganiseerd met als doel een goede beroepsbeeldvorming bij leerlingen te bevorderen. Daarnaast hebben vmbo-leerlingen de mogelijkheid om één of meerdere dagen mee te lopen bij een mbo-opleiding. Via een speciale website kunnen leerlingen zich aanmelden voor een meeloopdag.

Regeling Sterk Techniekonderwijs

In 2018 stimuleerde Profijt de samenwerking tussen de technische opleidingen van het vmbo en het mbo en het bedrijfsleven, door onder andere STERA (Smart Technical Education Regio Achterhoek) uit te bouwen en een programma te ondersteunen waarbij alle leerlingen in het vo kennis maken met robotica. De samenwerking wordt daarnaast geïntensiveerd door de Regeling sterk techniekonderwijs 2020-2023, die regels bevat voor het verstrekken van subsidie aan het bevoegd gezag van scholen voor voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) om op basis van een regionale visie en plan van aanpak te komen tot een dekkend en kwalitatief hoogstaand technisch onderwijsaanbod in het vmbo in de Achterhoek en Liemers. De regionaal aansluitende regio's Achterhoek-Oost, Achterhoek-Midden, Achterhoek-Noord en de Liemers werken hun plannen uit per regio, in nauw overleg met elkaar. De vier regio's werken daarvoor samen met het Graafschap College en kennen een belangrijke plaats toe aan de opleidingsbedrijven en het STERA-project. De vier regio's nemen deel aan het samenwerkingsverband Profijt, waarmee een duurzame samenwerkingsrelatie wordt onderhouden.

Doorstroom mbo-hbo

Het Graafschap College wil bijdragen aan het verhogen van het aantal hoger opgeleiden in de regio. Binnen de verschillende onderwijssectoren was in 2018 veel aandacht voor de doorstroom naar het hbo. Bijvoorbeeld door

voorlichting van oud-studenten die de overstap naar het hbo hebben gemaakt, loopbaandecanen en medewerkers van hogescholen (o.a. HAN, Saxion en Fontys). Ook konden studenten van een aantal opleidingen deelnemen aan een intensief traject, dat in samenwerking met de HAN of Saxion werd aangeboden, om te ervaren of het hbo bij hen past. Studenten van de mbo-opleiding Administratie, Retail en commercie, Sport en bewegen en Pedagogisch werk en onderwijs volgden in het verslagjaar het keuzedeel 'Doorstroom naar het hbo'. Studenten van de opleiding Administratie volgen bovendien in het laatste half jaar van hun opleiding iedere vrijdag lessen bij de HAN.

Het Toptraject

In 2018 is het Graafschap College gestart met de implementatie van het Toptraject, een doorlopende leerlijn vo-mbo-hbo gericht op het verhogen van de slagingskansen op het hbo van studenten die via het vmbo (gl en tl) en mbo doorstromen naar het hbo. Acht vo-scholen, het Graafschap College en de hogescholen HAN en Saxion werken samen om vmbo-leerlingen gl en tl die de ambitie hebben om naar het hbo te gaan een goede voorbereiding te bieden, met als uiteindelijk doel een verbetering van het rendement op het hbo. Voor het mbo ligt het voordeel onder meer in een lager switch- en uitvalpercentage.

Regionaal samenwerkingsverband RxH

Het Graafschap College maakt deel uit van het regionaal samenwerkingsverband RxH⁶. RxH is een samenwerkingsverband tussen het hbo in Arnhem-Nijmegen, een aantal roc's en aoc's. RxH werkt aan het verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo, door te zorgen voor een soepele overgang van het mbo naar de HAN, het ontwikkelen van doorlopende leerwegen en een goede studieloopbaanbegeleiding.

RxH heeft als doelstellingen:

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

⁶ RxH is een samenwerkingsverband tussen de HAN, het Graafschap College, Rijn IJssel, ROC Nijmegen, ROC A12, ROC de Leijgraaf, ROC Aventus, ROC Rivier, het Zone college, Helicon Opleidingen en Aeres Groep.



4. Medewerkers

Formatie en formatiebeleid

Formatiebeleid

Het Graafschap College profileert zich als betrouwbare werkgever in de regio die kiest voor continuïteit in de bedrijfsvoering en het voeren van een zo stabiel mogelijk formatiebeleid. Het management maakt daarbij de keus voor stapsgewijze organisatieontwikkeling.

Goed werkgeverschap vertaalt het Graafschap College in haar formatie als het bieden van duurzaamheid en binding. De organisatie vraagt daarnaast ook om de nodige flexibiliteit in het personeelsbestand, om te kunnen anticiperen en inspelen op de veranderende vraag o.a. in de arbeidsverhoudingen of in het onderwijsaanbod. Vanuit deze combinatie kiest het college ervoor om de maximale ruimte te gebruiken die verschillende aanstellingsvormen bieden.

Het college van bestuur treedt op als één werkgever. Dit vindt zijn vertaling in de hantering van de formatie uitgangspunten over de sectoren heen. We vinden het belangrijk dat maatwerk mogelijk is binnen iedere sector. Daarbij hebben we te maken met de wettelijke aansprakelijkheid als werkgever. In dit kader hanteren wij herkenbare en voor eenieder gelijke uitgangspunten.

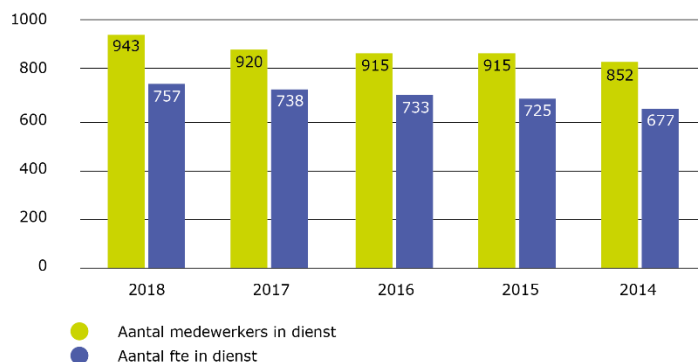
Wij vinden het van belang om eenvoud en transparantie door te voeren in ons functiebouwwerk en onze functies. Wij kiezen zoveel mogelijk voor brede functies, zowel in het belang van onze medewerkers als van de organisatie. Ook brede inzetbaarheid is van belang om de nodige flexibiliteit binnen de organisatie te kunnen bewerkstelligen aangezien groei en/of krimp bij opleidingen verschuivingen geven van taken binnen diverse organisatieonderdelen, alsmede voor de medewerker ter voorkoming van ervaringsconcentratie.

Naast de in- en uitstroom, heeft de formatie ook te maken met de interne doorstroom. Wij vinden dat ons personeel optimaal inzetbaar moet zijn gelet op de levensfase, de ambitie en de vitaliteit. Dus loopbaanperspectief en ontwikkelmogelijkheden zijn vanzelfsprekende begrippen binnen het Graafschap College. In de formatie betekent dit een sturing niet alleen op kwantiteit maar ook op kwaliteit.

Formatie (samenstelling personeel)

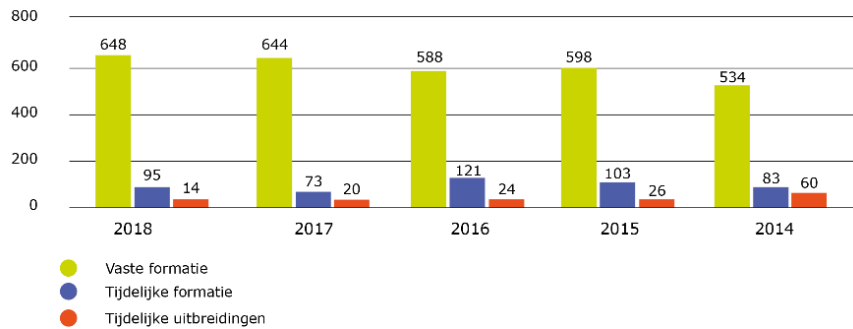
Op 31 december 2018 werkten er 943 medewerkers bij het Graafschap College, samen goed voor 758 fte. Dit zijn medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij de Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost Gelderland. De hieronder weergegeven omvang van het personeelsbestand in de jaren 2014 t/m 2017 betreft de Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost Gelderland, inclusief Stichting Applicatiecursussen Graafschap College Oost Gelderland (STAP).

Personeelsbestand



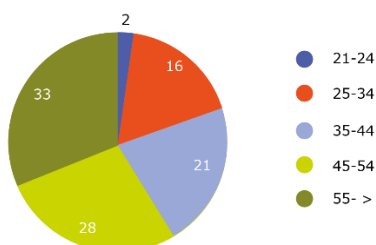
De omvang van de formatie is met circa 2,7% gestegen ten opzichte van 2017. De omvang van tijdelijke formatie ten opzichte van 2017 is (van 73 naar 95 fte) met 22 fte gestegen. Dat is een stijging van 30% nadat deze in 2017 sterk gedaald was.

Formatie



Het personeel dat jonger is dan 45 jaar is nagenoeg hetzelfde gebleven (38% per 31 december 2017 en 39% per 31 december 2018). Het percentage 45 jaar of ouder is licht gedaald tot 61% (was 62%). Het aantal vrouwen in dienst van het Graafschap College is wederom licht gestegen (58%). Vrouwen zijn het sterkst vertegenwoordigd in de leeftijdscategorie 25-34 jaar.

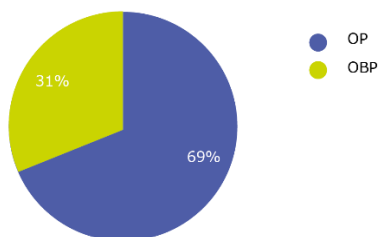
% Leeftijdsgroep in personeelsbestand



Het aandeel onderwijsgevend personeel (OP) ten opzichte van het ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP) is in fte nagenoeg hetzelfde gebleven in vergelijking tot voorgaande jaren (69%). Tot het aandeel OP worden ook practicumassistenten en instructeurs gerekend.

Op de peildatum hebben wij 49 stagiaires en 2 LIO-ers (Leraar in opleiding). Stagiaires worden niet opgenomen in de cijfers aangezien er geen sprake is van een dienstverband. Bij LIO-stages is dit wél het geval, derhalve worden deze wel opgenomen in de cijfers.

Verhouding OP/OBP



De Stichting Applicatiecursussen Graafschap College Oost Gelderland (Stichting STAP) is ruim 10 jaar een werkgever geweest met vrijwel vergelijkbare arbeidsvoorwaarden als de 'hoofdstichting', Stichting Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Oost Gelderland (Stichting BVE Oost-Gelderland). Ontwikkelingen ten aanzien van WW-rechten en de WWZ (Wet Werk en Zekerheid) hebben na onderzoek geleid tot het besluit om personeel niet langer in Stichting STAP aan te nemen. Alle medewerkers hebben inmiddels een aanstelling of verlenging in Stichting BVE Oost-Gelderland hetgeen betekent dat er geen arbeidsovereenkomsten meer in Stichting STAP aanwezig zijn.

Uitstroom

In het verslagjaar eindigde het dienstverband voor 103 medewerkers. Daaronder waren 46 medewerkers met een tijdelijk contract dat niet werd verlengd en gingen 28 medewerkers met pensioen. Het aantal medewerkers dat zelf ontslag heeft genomen is met een aantal van 22 ten opzichte van 2017 (24) iets gedaald.

Medewerkers uit dienst	2015	2016	2017	2018
Einde dienstverband	35	46	39	46
(Keuze-)pensioen	22	17	19	28
Ontslag genomen	20	26	24	22
Arbeidsongeschikt	1	2	1	0
Ontslag gekregen	2	1	2	2
Overlijden	0	1	3	5
Totaal einde dienstverband	80	93	88	103

Het Graafschap College vindt professionele ontwikkeling belangrijk, zeker gezien de (technologische) ontwikkelingen en nieuwe didactische inzichten. Een leven lang ontwikkelingen wordt gestimuleerd. In situaties waarbij beëindiging van de arbeidsovereenkomst toch onvermijdelijk is worden medewerkers zoveel mogelijk begeleid in het vinden van ander werk. Bij een uiteindelijke beëindiging wordt in iedere individuele situatie een weloverwogen en gedegen afweging gemaakt over de hoogte van de ontslaguitkering. Ook krijgen medewerkers die het Graafschap College niet op eigen initiatief verlaten, een begeleidingstraject aangeboden via Graafschap Re-integratie. Het begeleidingstraject bevat verschillende modules. Tijdens een intakegesprek wordt bepaald welke modules voor de betreffende medewerker zinvol zijn.

Instream

Door de krappere wordende arbeidsmarkt is het steeds moeilijker om gekwalificeerd personeel te vinden. Bevoegde docenten zijn schaarser geworden en het vinden van geschikte zij-instromers wordt een steeds grotere uitdaging. Het pro-actief werven is hierdoor een belangrijk aandachtspunt en dat zal in de komende jaren steeds belangrijker worden. Door pro-actief te werven en de samenwerking te zoeken met andere werkgevers in de regio hoopt het Graafschap College moeilijk vervulbare vacatures beter te vervullen. Moeilijk vervulbare vacatures in 2018 waren met name ict-vacatures en enkele docentvacatures.

Zoals te zien in onderstaande tabel is er ten opzichte van 2017 sprake van een groei in aantal vacatures en dan met name op het gebied van onderwijsondersteunende en managementfuncties. Een verklaring voor de grote hoeveelheid managementvacatures kan gevonden worden in de vacatures in het kader van Bedrijfsvoering+, een traject waarbij de bedrijfsvoering per 1 januari 2019 op een nieuwe manier is ingericht. Dit heeft tevens invloed gehad op het aantal sollicitanten (voor het grootste deel intern). De toename van het totale aantal sollicitanten kan verklaard worden door de intensivering van de inzet van vacaturemarketingcampagnes, die zijn circa tien keer ingezet op moeilijk vervulbare vacatures.

Cijfers Werving & Selectie	2016	2017	2018
Aantal vacatures OP	35	37	39
Aantal vacatures OBP	19	27	44
Aantal vacatures managementfuncties	4	3	11
Totaal aantal vacatures	58	67	94
Aantal sollicitaties n.a.v. vacature	879	1.020	1.531
Aantal open sollicitaties	246	170	175

Aspirant opleidingsschool Arnhem Achterhoek

De aspirant opleidingsschool mbo Arnhem & Achterhoek (A&A) is een samenwerkingsverband van twee mbo-scholen: Rijn IJssel en het Graafschap College en de lerarenopleidingen: het Instituut voor Leraar en School (ILS) en de Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO) van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Het doel van de aspirant opleidingsschool is het in gezamenlijkheid opleiden van docenten in opleiding. Hierbij maakt de Opleidingsschool Arnhem en Achterhoek gebruik van de grote variëteit aan leerwerkplekken voor de docent in opleiding. Deze variëteit bevordert de ontwikkeling van een breed handelingsrepertoire van de aankomend mbo-docent.

In de Opleidingsschool A&A wordt extra aandacht besteed aan het specifieke van het werken in het mbo. Startbekwame docenten moeten in staat zijn om aan te sluiten bij de beroepen waar het mbo voor opleidt en ook in staat zijn hun begeleiding af te stemmen op de verschillende doelgroepen en niveaus in het mbo. Docenten in opleiding ervaren dan ook deze variëteit tijdens hun opleiding in de opleidingsschool. Binnen de opleidingsschool is het leren van docenten in opleiding verbonden met de professionalisering van mbo-docenten en docenten aan de lerarenopleiding.

In 2018 is er gezamenlijk hard gewerkt aan het voldoen aan de kwaliteitseisen die horen bij het Keurmerk Opleidingsschool. Denk daarbij aan het opleiden tot gecertificeerde werkplekbegeleiders, een goede borging van de begeleiding en beoordeling van leraren in opleiding, een curriculum voor het samen opleiden en het op orde hebben van de documentatie voor de NVAO. In het voorjaar 2019 vindt er een hoorzitting plaats in het kader van het behalen van het Keurmerk Opleidingsschool.

In de periode van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2018 waren er in totaal 87 studenten (docenten in opleiding) vanuit de opleidingsschool binnen het Graafschap College.

De samenwerking met de lerarenopleiding werpt vruchten af. Van de leraren in opleiding (LIO's) blijft circa 20% na afronding van de studie bij het Graafschap College werken.

Personeelsbeleid

Functioneren, ontwikkelen en beoordelen

Leidinggevendenden houden bij het Graafschap College jaarlijks een functionerings- en ontwikkelgesprek. Eenmaal per drie jaar wordt een beoordelingsgesprek met de medewerker gehouden. De gesprekkencyclus wordt ondersteund door een formulier (format) in het personeelssysteem AFAS, maar niet alle leidinggevendenden maken daarvan gebruik. Hierdoor is niet een betrouwbaar getal te geven van de gevoerde gesprekken. In 2018 heeft 17% van de medewerkers een in AFAS geregistreerd functionerings- en ontwikkelgesprek of beoordelingsgesprek met zijn of haar leidinggevende gevoerd. Het overgrote deel van deze gesprekken waren beoordelingsgesprekken bij verlenging van een tijdelijk dienstverband of bij omzetting van een tijdelijk naar een vast dienstverband.

Een gesprek tussen medewerker en leidinggevende wordt als meerwaarde ervaren. Omdat het format in AFAS niet voor iedereen voldoet, is er al langere tijd behoefte om de gesprekken op een andere wijze in te vullen. Daarom is in schooljaar 2017-2018 gestart met een pilot om ook andere vormen van ontwikkelgesprekken te faciliteren. Er zijn hiermee waardevolle ervaringen opgedaan. Positieve ervaringen met de pilot zijn onder andere de ruimte die ontstaat voor zowel leidinggevende als medewerkers om een eigen passende vorm te geven aan het gesprek, waardoor de inhoud van het gesprek beter aansluit bij de behoeftes en stimuleert tot nieuwe ideeën en stappen. Bij leidinggevendenden stimuleert dit een meer coachende rol. Daarbij vraagt deze vorm ook eigen regie van de medewerker en deze regie pakken is niet voor iedereen even makkelijk. Vanwege de uitval van enkele deelnemende teams (door functiewijzigingen/-wisselingen), een vernieuwd strategisch plan en het project Bedrijfsvoering+ is eind 2018 besloten om de pilot voor dit moment te beëindigen. De ervaringen uit de pilot worden in 2019 meegenomen bij de herontwikkeling van een passende, stimulerende werkwijze voor het houden en faciliteren van functionerings- en ontwikkelgesprekken.

In 2018 is in het medewerkersonderzoek specifiek navraag gedaan naar relatie tot de leidinggevende en de ervaring met de functioneringsgesprekken. Onder ruim 680 medewerkers heeft de vraag naar de gehouden functioneringsgesprekken een tevredenheidsscore van 6,5 gekregen. Daarnaast wordt aangegeven dat medewerkers zich gestimuleerd voelen in hun ontwikkeling (7,1) en dat zij zich gemotiveerd weten door hun leidinggevende (7,1). De tevredenheid en vertrouwen in de leidinggevendenden scoren binnen het Graafschap College ruim voldoende (7,4 resp. 7,5).

Professionalisering, scholing en ontwikkeling

Medewerkers van het Graafschap College professionaliseren op zeer diverse manieren. Onder andere door het volgen van een opleiding, scholing, training, coaching en het bijwonen van congressen, symposia en studiedagen. In het jaar 2018 volgden 31 medewerkers een (externe) opleiding. Daarvan startte 21 medewerkers met een opleiding, de overige medewerkers vervolgden hun opleiding. Sinds 1 augustus 2018 zijn er bekwaamheidseisen ingevoerd voor onderwijsondersteunende werkzaamheden die rechtstreeks verband houden met het onderwijsleerproces. Dat betekent dat 'onderwijsondersteuners' die na augustus 2018 zijn benoemd en niet aan de vastgestelde bekwaamheidseisen voldoen een opleidingstraject moeten volgen. In 2018 zijn er 3 medewerkers met deze nieuwe opleiding gestart. Daarnaast zijn er 3 medewerkers gestart met het Pedagogisch didactisch getuigenschrift om hun lesbevoegdheid in het mbo te behalen.

Graafschap Academie

De Graafschap Academie adviseert over en faciliteert bij de professionele ontwikkeling van medewerkers van het Graafschap College en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van de organisatie. Het aanbod van de Graafschap Academie sluit aan op het strategisch beleid en wordt afgestemd op de specifieke leervraag en -behoefte. Medewerkers en teams kunnen bij de Graafschap Academie terecht met uiteenlopende vragen op het gebied van scholing, ontwikkeling en professionalisering. Het aanbod van de Graafschap Academie komt tot stand in samenwerking met medewerkers en management. Daar waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van de deskundigheid van eigen medewerkers. Door ontmoeting en kennisdeling wordt van elkaar geleerd.

In 2018 werd er 1.216 keer deelgenomen aan een activiteit van de Graafschap Academie. De Graafschap Academie voerde 115 activiteiten uit, waaronder workshops, leergangen, loopbaan-APK's, trainingen en teamtrajecten. In het verslagjaar hebben 527 medewerkers deelgenomen aan één of meerdere activiteiten. Ten

opzichte van 2017 betekent dit, dat er bijna 8% meer medewerkers hebben deelgenomen aan professionaliseringsactiviteiten. Samenvattend kan geconcludeerd worden dat 55% van de medewerkers van het Graafschap College heeft deelgenomen aan één of meerdere activiteiten van de Graafschap Academie. De deelnemende medewerkers waarderen de activiteiten gemiddeld met een 7.9 (dit is tevens een stijging t.o.v. 2017).

2013	2014	2015	2016	2017	2018
815	901	903 ⁷	1.114	1.183	1.216

Lerarenregister

In het regeerakkoord is afgesproken dat een lerarenregister alleen succesvol kan zijn als dit 'van, voor en door alle leraren' is. Dit bleek in de praktijk niet haalbaar en het lerarenregister is in 2018 daarom als doel door de overheid geschrapt. Het blijft echter belangrijk de professionele ontwikkeling van docenten te ondersteunen. Daarom ligt de focus binnen het Graafschap College nu op een portfolio voor docenten. Heel concreet betekent dit dat het portfolio voor docenten – en de catalogus met opleidingen en cursussen aan docenten als hulpmiddel voor de ontwikkeling van docenten – blijft bestaan. De docent kan hier op vrijwillige basis gebruik van maken. Het online portfolio dat de afgelopen jaren is gebouwd, blijft beschikbaar.

Gezondheidsbevordering en verzuimpreventie

Een vitale organisatie met vitale medewerkers, dat is een belangrijk doel voor het Graafschap College. In ons beleid is er veel aandacht voor gezondheidsbevordering en verzuimpreventie.

Uit input die de organisatie heeft gegeven blijkt dat investeren in vitaliteit en het belang van een vitale organisatie wordt onderkend. Ook is bevestigd dat het begrip 'vitaliteit' niet in één definitie of kader is te omvatten. Medewerkers, teams en leidinggevenden kunnen zelf betekenis en invulling geven aan het begrip vitaliteit. Er werd in 2018 weer een grote hoeveelheid activiteiten aangeboden via de Graafschap Academie in het kader van duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers. De activiteiten zijn onder andere gericht op meer bewegen, niet roken, gezonde voeding, goede ontspanning en aandacht voor ontwikkeling. Duurzame inzetbaarheid/vitaliteit is tevens opgenomen als onderwerp in de gesprekkencyclus.

Daarnaast worden medewerkers gestimuleerd in een gezonde leefstijl door middel van fiscaal aantrekkelijke regelingen, waaronder het fietsplan (91 medewerkers in 2018) en aanbod op het gebied van bedrijfsfitness (152 medewerkers). Beide regelingen genieten een toenemende populariteit.

Arbo- en veiligheidsbeleid

De borging en actualisering van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) is binnen het Graafschap College geïntegreerd in het arbo en veiligheidsbeleid. De uitvoering van de RI&E is een dynamisch proces. Binnen het Graafschap College bestaat een verscheidenheid aan leer- en werkomstandigheden, per sector worden op maat de zogenaamde prioritaire aandachtsgebieden vastgesteld. Deze prioritaire risico's zijn omschreven in de arbocatalogus voor het mbo en in het beleid kiezen we voor een verdere verdieping door per onderwijsteam de prioritaire risico's te benoemen en hier praktische werkwijzers voor te ontwikkelen. In 2018 is er voor de verschillende locaties van de sectoren Techniek & Informatica, Economie & Dienstverlening, en Educatie & Participatie een RI&E uitgevoerd. Verdere uitwerking van de plannen van aanpak van deze RI&E worden in het eerste halfjaar van 2019 afgerond.

Bij de uitvoering van bovenstaande RI&E's is ondersteuning en advies gegeven door een gecertificeerd arbodeskundige, die ook de wettelijke toetsingsverklaringen voor de afgeronde RI&E's en de bijbehorende plannen van aanpak heeft verzorgd. Bij de toetsing wordt gekeken of de gesignaleerde knelpunten volledig en betrouwbaar zijn en of de juiste verbetermaatregelen en prioriteiten zijn gesteld, zodat de risico's op de best mogelijke manier worden aangepakt. Bij elke RI&E is ook een advies gegeven over de inhoud van het preventief medisch onderzoek (PMO) voor diverse functies. Dit PMO sluit aan bij de aanpak van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit en geeft meer verdieping op gezondheidsrisico's op individueel niveau, bijvoorbeeld vanwege het risico van werkdruk, fysieke belasting, fysieke omstandigheden en/of grensoverschrijdend gedrag zoals agressie en geweld. De plannen van aanpak vormen de basis voor het in 2019 verder werken aan gezond, veilig en prettig werken en leren bij Graafschap College.

EHBO en BHV

In 2018 had het Graafschap College 120 bedrijfshulpverleners en 27 EHBO'ers. Vijftien collega's zijn opgeleid op de brandmeldinstallatie. Op alle locaties hebben ontruimingsoefeningen plaatsgevonden. Deze oefeningen zijn geëvalueerd met de BHV-ploegen en de sectormanagers bedrijfsvoering. De actiepunten zijn verwerkt in de trainings- en ontruimingsprogramma's voor 2019.

⁷ exclusief training Skype (nieuwe belsysteem) voor bedrijven, training welke verplicht was voor medewerkers.

Verlofregelingen

Seniorenverlof en BAPO-regeling

Na 1 augustus 2014 werd de regeling Seniorenverlof van kracht, als opvolger van de BAPO-regeling. Via deze regeling kunnen medewerkers van 57 jaar en ouder 170 uur vrije tijd kopen (bij een fulltime dienstverband) en deze verspreid over het jaar opnemen. De hoogte van de eigen bijdrage is afhankelijk van de loonschaal van de medewerker. Het doel van deze regeling is om oudere medewerkers te behouden voor het arbeidsproces. Zij krijgen verlichting en vermindering van werkzaamheden.

Aantal deelnemers BAPO-regeling/ Seniorenverlof (incl. overgangsregeling)			
2015	2016	2017	2018
141	126	124	121

Ouderschapsverlof

Het wordt steeds vanzelfsprekender dat medewerkers, zowel mannen als vrouwen, kiezen voor een goede balans tussen de zorg voor hun kinderen en het werk. Vanwege de goede regeling op het gebied van ouderschapsverlof is het Graafschap College een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers met jonge kinderen. Medewerkers met kinderen in de leeftijd tot en met 2 jaar kunnen betaald ouderschapsverlof opnemen. Medewerkers met kinderen in de leeftijd van 3 tot 8 jaar kunnen onbetaald ouderschapsverlof opnemen. In onderstaande tabel wordt een overzicht weergegeven van het aantal medewerkers dat gebruik maakte van deze verlofsoorten op 31 december 2018.

Aantal medewerkers met ouderschapsverlof	2015	2016	2017	2018
Betaald ouderschapsverlof	20	22	20	22
Onbetaald ouderschapsverlof	0	0	1	2
Totaal	20	22	21	24

Tevredenheid van medewerkers

In 2018 is het tweejaarlijkse medewerker onderzoek uitgevoerd. Van de 920 medewerkers hebben 681 mensen de enquête ingevuld. Dat betekent een respons van 74%. De medewerkers waardeerden de organisatie met een rapportcijfer van 7,4 (de vorige meting in 2016: 7,3). Het Graafschap College mag daarmee het keurmerk Beste Werkgever 2018-2019⁸ dragen. In de categorie mbo-scholen heeft het Graafschap College (de maximale) drie sterren behaald, op het onderdeel 'goed werkgeverschap'.

Het medewerker onderzoek laat zien dat medewerkers overwegend positief zijn over het werken bij het Graafschap College. Dat heeft alles te maken met de onderlinge samenwerking en collegialiteit. Ook de ontwikkelmogelijkheden binnen het Graafschap College worden erg gewaardeerd. Uit het onderzoek blijkt dat medewerkers bovengemiddeld positief zijn over het Graafschap College, omdat het zich ontwikkelt ('het Graafschap College is volop in beweging') en omdat de organisatie mogelijkheden biedt voor persoonlijke ontwikkeling. Medewerkers zijn niet alleen tevreden, maar ook bevlogen en betrokken en vinden over het algemeen dat er sprake is van plezierige, constructieve samenwerking, zij voelen zich vitaal en zijn trots op hun werkzaamheden.

Daar staat tegenover dat er wel verbeteringen wenselijk zijn met betrekking tot de digitale en fysieke leer- en werkomgeving, in het bijzonder ten aanzien van het binnenklimaat en het aantal studieruimtes. Een ander aandachtspunt is dat de doelen voor medewerkers niet altijd duidelijk zijn: wat is mijn bijdrage aan de teamdoelstellingen? Wat draagt mijn team bij aan de organisatiedoelstellingen? De werkdruk blijft (net als landelijk) ook bij het Graafschap College een punt van aandacht. In het werkdrukplan, dat in 2019 in afstemming met de OR wordt opgesteld, worden hier dan ook specifieke maatregelen op geformuleerd.

In de onderstaande tabel staan de scores per thema, in de verschillende jaren en ten opzichte van andere mbo's.

⁸ Beste Werkgever is een keurmerk van Effectory en Intermediair.

	2014	2016	2018	Mbo- benchmark 2018
Bevlogenheid	7,4	7,6	7,7	7,5
Betrokkenheid	7,8	7,8	7,9	7,4
Tevredenheid	7,8	7,8	7,9	7,4
Werkgeverschap	7,3	7,3	7,4	7,0
Vitaliteit	-	-	7,5	7,1
Mbo-teamontwikkeling	-	6,8	6,7	6,8
Sociale veiligheid	-	-	7,3	7,1



5. Kwaliteit

Kwaliteitsbeleid

Op basis van het strategisch plan 2015-2020 zijn op de instellingsniveau en sectorniveau jaarplannen voor 2018 uitgewerkt. De verbinding tussen strategisch niveau en het onderwijs is versterkt door de strategie zichtbaar te maken in de jaarplannen op elk niveau. Onderwijsteams hebben gewerkt in hun eigen evaluatie- en plancyclus. Deze cyclus is niet overal op dezelfde wijze uitgevoerd. De ontwikkelingsfase waarin een team zich bevond, bepaalde voor een belangrijk deel hoe er aan kwaliteitsverbetering is gewerkt. De vorderingen van de sectorale jaarplannen zijn gemonitord tijdens de halfjaarlijkse verantwoordingsgesprekken.

Instellingsbreed groeit de aandacht voor het ontwikkelen van kwaliteitscultuur. Vanuit het besef dat kwaliteitscultuur basisvoorwaarde is voor het effectief werken aan kwaliteit is een start gemaakt met het ontwikkelen van een vernieuwde jaarplansystematiek. Deze versterkt de verticale samenhang en geeft richting op elk organisatieniveau.

Realisatie van de strategische doelstellingen 2018

Aan onderstaande kritische prestatie-indicatoren meten wij de realisatie van onze strategie af.

Monitor Graafschap College		
	norm	realisatie
Strategische lijn 1-2-3		
Studenttevredenheid over opleiding (rapportcijfer)	7,1	7,2
Studenttevredenheid over school (rapportcijfer)	7,0	6,9
Studenttevredenheid over aansluiting theorie en praktijk (bol)	3,1*	3,5*
Studenttevredenheid over aansluiting theorie en praktijk (bbl)	3,1*	3,7*
Studenttevredenheid over andere onderwijsvormen	3,1*	3,3*
Studenttevredenheid over de actualiteit van ons onderwijs	3,1*	3,5*
Aandeel Graafschap College in vervolgkeuze van vo-leerlingen in de regio groeit	2%	56,3% → 58,0%
Omzet uit contractonderwijs (beroepsonderwijs) groeit	5%	
Het aanbod van mbo-leerroutes voor inburgeraars groeit in aantal groepen	4	
Strategische lijn 4		
Nulmeting breed onderzoek onder bedrijven beschikbaar	Ja	Nee
Tevredenheid praktijkopleiders over betrokkenheid bij het onderwijs	3,0*	3,0*
Tevredenheid praktijkopleiders over actualiteit van het onderwijsprogramma	3,0*	3,3*
Studenttevredenheid over internationale ervaring tijdens de opleiding	3,0*	3,5*
Studenttevredenheid over contacten binnen de Euregio (Duitsland)	3,0*	2,5*
Uitvoeren van onderwijs in de Euregio Academie Willem V	Ja	Nee
Strategische lijn 5		
Medewerkerstevredenheid over geboden ontwikkel- en scholingsmogelijkheden (rapportcijfer)	7,0	6,9
Cijfer MO voor bevlogenheid (rapportcijfer)	7,0	7,6
Cijfer MO voor betrokkenheid (rapportcijfer)	7,0	8,0
Cijfer MO voor tevredenheid (rapportcijfer)	7,0	7,8
Medewerkerstevredenheid over faciliteiten (rapportcijfer)	6,3	6,5
Studenttevredenheid cluster onderwijsfaciliteiten	71%	66%
Onderzoek bedrijfsvoering uitgevoerd	Ja	Ja
Onderzoek bedrijfsvoering is omgezet in concrete acties	Ja	Ja
De jubileumactiviteiten zijn succesvol gebleken	Ja	Ja

* : betreft waarderingen op vijfpuntsschaal

De indicatoren laten in grote lijnen een positief beeld zien. Onze studenten zijn over het algemeen tevreden. Studenten geven een duidelijk signaal af dat we meer aandacht kunnen besteden aan onze contacten binnen de Euregio. Dit is ook een van de speerpunten voor onze nieuwe strategische periode. De nulmeting onder bedrijven is niet uitgevoerd omdat er via allerlei andere wegen intensief contact wordt gehouden met de bedrijven in onze regio. Anders dan gehoopt is Euregio Academie Willem V nog niet van start gegaan in 2018.

Reflectie op de vijf strategische lijnen

Alle waardevolle activiteiten die op verschillende plaatsen in het college zijn uitgevoerd, passen ruim binnen onze strategische koers. Er is echter niet expliciet gestuurd op het bereiken van onze strategische doelen. Als we de eerste drie lijnen samennemen (opleiden voor ieders talent en ambitie, flexibel en op maat en voor nieuw vakwerk en innovatieve beroepen) dan zien we dat in 2018 een duidelijke keuze is gemaakt voor hybride, gepersonaliseerd en innovatief onderwijs. Wijkleercentra bij de zorgopleidingen, Entree Werkt, bedrijfsprojecten die breed binnen

Techniek & Informatica zijn ingezet en de pop-up stores bij Economie & Dienstverlening en inzet bij grote evenementen zoals de Special Olympics zijn voorbeelden van de steeds nauwere verbintenis die gezocht wordt tussen het onderwijs en (het bedrijfsleven in) de regio.

In 2018 werden ook de eerste contouren zichtbaar van twee nieuwe strategische programma's: onderwijsinnovatie en ict, en Leven Lang Ontwikkelen. Deze programma's zijn leidend in de verdere onderwijsontwikkeling in het Graafschap College. De samenwerking in en met de regio wordt onder andere zichtbaar in Euregio Academie Willem V. De opdracht is verstrekt voor het opstellen van een euregionaal bedrijfsplan. Kernpartners hebben hun medewerking en financiering toegezegd en in 2019 zal daadwerkelijk worden gestart.

Kwaliteitsafspraken

De eindrapportage van het Verbeterplan Beroepspraktijkvorming⁹ is met een voldoende beoordeeld door mbo in Bedrijf. Dit betekent dat het Graafschap College voldoende vorderingen heeft laten zien in de verhoging van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming. Een aantal verbeterpunten uit dit plan hebben een langere looptijd dat de planperiode. In 2018 is dan ook volop verder gewerkt aan keuze voor en invulling van het digitale ondersteuningssysteem voor alles dat met beroepspraktijkvorming te maken heeft.

In de eerste maanden van het verslagjaar is de laatste tussenrapportage voor de kwaliteitsafspraken 2015-2018 opgesteld. Het gesprek met mbo in Bedrijf naar aanleiding van de tussenrapportage heeft ons handvatten gegeven voor de opzet van de eindrapportage. We moeten ons hierin meer richten op cijfermatige onderbouwing van een aantal punten en meer reflecteren op de stand van zaken, in plaats van een opsomming aan te leveren van dingen die gedaan zijn. In de laatste maanden van 2018 hebben we ons in dit kader dan ook gericht op het verzamelen van data en het voeren van gesprekken in de hele organisatie die gericht waren op reflectie op de voorafgaande periode.

Onderwijsopbrengsten

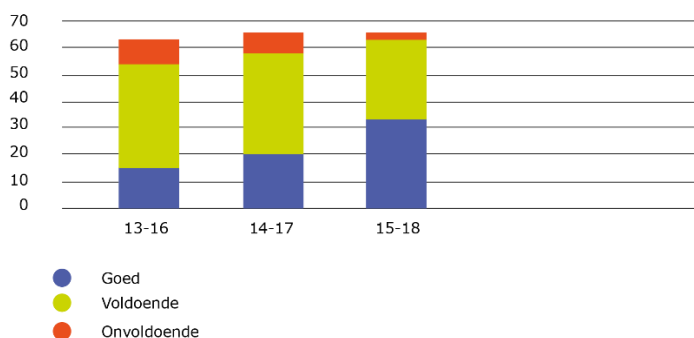
Het jaar- en diplomaresultaat van het Graafschap College is al jaren ruim hoger dan het landelijk gemiddelde.

Jaarresultaat	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Graafschap College	79,3%	78,3%	76,2%
Landelijke vergelijkingsgroep	72,9%	72,7%	70,7%

Diplomaresultaat	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Graafschap College	80,4%	78,4%	77,2%
Landelijke vergelijkingsgroep	73,1%	73,4%	71,5%

De onderwijsinspectie kijkt in haar toezicht niet alleen naar deze twee indicatoren, maar benut ook het startersresultaat als indicator voor studiesucces. Men kijkt dan, vanwege grotere betrouwbaarheid, naar de driejaarsgemiddelden van deze indicatoren. De grafiek hieronder laat de ontwikkeling van het studiesucces van onze beroepsopleidingen zien in de afgelopen drie driejaarsperiodes. Belangrijk is nog om te vermelden dat het niet voor alle opleidingen mogelijk is tot een oordeel te komen. Binnen het Graafschap College gaat het hierbij om ongeveer 35 opleidingen waarover geen oordeel studiesucces beschikbaar is.

Studiesucces



⁹ Eindrapportage Verbeterplan Beroepspraktijkvorming Graafschap College

Voortijdig schoolverlaten

Vsv	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Graafschap College	2,9%	3,9%	3,8%
Landelijke vergelijkingsgroep	5,0%	5,4%	5,5%

In het schooljaar 2017-2018 verliet 3,77% van de studenten het Graafschap College zonder diploma. Er is een daling te zien van vsv bij entree en niveau 3 en een stijging van vsv bij niveau 2 en 4. De afgelopen jaren is het percentage voortijdig schoolverlaters bij het Graafschap College fors gedaald; het afgelopen jaar was er sprake van een lichte daling en blijft het percentage erg laag ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Dit mooie resultaat is toe te wijzen aan de inzet van gerichte begeleiding vanuit het Loopbaanplein, de intensieve samenwerking met gemeenten, het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC), Profijt en aan de medewerkers die zich in de onderwijssectoren inzetten voor de schoolloopbaan van de student.

	2015-2016			2016-2017			2017-2018		
Norm categorie	Vsv% instelling	Landelijk vsv%	Vsv% norm	Vsv% instelling	Landelijk vsv%	Vsv% Norm	Vsv% instelling	Landelijk vsv%	Vsv% norm
Mbo niveau 1	27,52%	29,06%	22,50%	29,09%	26,70%	27,50%	20,00%	23,28%	27,50%
Mbo niveau 2	5,51%	8,68%	10,00%	7,26%	8,93%	9,50%	8,35%	9,37%	9,40%
Mbo niveau 3	2,03%	3,28%	2,75%	3,48%	3,44%	3,60%	2,45%	3,83%	3,50%
Mbo niveau 4	1,54%	2,75%	2,75%	2,22%	2,93%	2,75%	2,46%	3,31%	2,75%

Figuur 1 vsv per niveau¹⁰

Veiligheid en afhandeling van klachten en incidenten

Klachtenregeling

Het Graafschap College beschikt over een klachtenregeling, waarin onder andere wordt beschreven hoe wordt omgegaan met klachten van studenten en medewerkers en welke procedures in het geval van een klacht worden gevolgd. Beleid is dat klachten door de meest direct betrokkenen binnen de sectoren worden afgehandeld. Het Graafschap College heeft voor de afhandeling van klachten die niet binnen de sectoren opgelost worden een externe klachtencommissie.

Deze commissie wordt benoemd door het college van bestuur en bestaat uit acht leden die verschillende competenties meenemen, passend bij deelcommissies die de verschillende aandachtsgebieden bestrijken. Twee leden zijn voorgedragen twee door de ondernemingsraad en twee leden worden in overleg met de studentenraad benoemd.

Binnen de klachtencommissie zijn vier deelcommissies actief: algemene klachtencommissie, klokkenluiderscommissie, commissie van beroep voor de examens en geschillencommissie voor personeel. De voltallige klachtencommissie komt één keer per jaar bijeen voor een overleg met het college van bestuur. De leden van de deelcommissies komen bijeen als het college van bestuur om advies vraagt of als er een klacht wordt ingediend die rechtstreeks door de klachtencommissie moet worden behandeld.

In 2018 hebben acht studenten of hun wettelijk vertegenwoordigers een klacht ingediend. Dat is een daling ten opzichte van het voorgaande jaar. Er zijn geen klachten ingediend door medewerkers.

Alle klachten konden binnen de sectoren worden afgehandeld en er is geen beroep gedaan op de externe klachtencommissie.

Vertrouwenspersonen

Studenten en medewerkers met klachten over ongewenst gedrag kunnen terecht bij de interne vertrouwenspersonen van het Graafschap College. Naast de vertrouwenspersonen van het Graafschap College is er één externe vertrouwenspersoon. Deze externe vertrouwenspersoon kan als sparringpartner fungeren voor de interne vertrouwenspersonen en, in bijzonder situaties, vertrouwenspersoon voor medewerkers zijn.

¹⁰ https://duo.nl/open_onderwijsdata/images/24zz-roc-graafschap-college-2017-2018.pdf

De vertrouwenspersonen hebben in 2018 in totaal 31 meldingen van medewerkers ontvangen, waarbij acht meldingen direct bij de externe vertrouwenspersoon zijn gemeld. De zaken die behandeld zijn waren voornamelijk zaken op het gebied van communicatie (20), intimidatie (5) en pesten (5) en in één geval ging het om discriminatie. Er zijn geen officiële klachten uit de meldingen voortgekomen. De vertrouwenspersonen en het college van bestuur hebben in 2018 één keer gezamenlijk overleg gehad.

In 2018 hebben 65 studenten contact gezocht met de vertrouwenspersonen, voornamelijk naar aanleiding van pesten, ongewenste intimiteiten en misbruik van social media.

Functionaris gegevensbescherming

Het Graafschap College heeft sinds 1 augustus 2016 een functionaris gegevensbescherming (FG). De FG valt rechtstreeks onder het college van bestuur en is aangemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. In samenwerking met het landelijke netwerk sambo-ict is er beleid opgesteld op het gebied van informatiebeveiliging en privacy (ibp). Intern zijn er samenwerkingsrelaties ontstaan om ibp in alle haarvaten van het Graafschap College te stimuleren en te monitoren.

In 2017 leverde de FG voor het eerst een jaarverslag op. Ook over 2018 is een jaarverslag aangeboden aan het bestuur, waarvan hieronder de hoofdlijnen zijn weergegeven.

In 2018 zijn er door de FG adviezen gegeven, datalekken gemeld, diverse reglementen AVG-compliant gemaakt en is er gehoor gegeven aan een verwijderverzoek. Met betrekking tot verwerkingen uit 2018 loopt er een klacht bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

Via de Graafschap Academie is aandacht besteed aan de AVG om daarmee het bewustzijn bij te vergroten. Daarnaast is de FG aangeschoven bij teamvergaderingen, tijdens studiedagen, bij de introductie van nieuwe medewerkers en in de bijeenkomsten van de OR en de SR.

Het Graafschap College als geheel heeft meegedaan aan twee oefeningen op gebied van ibp: de OZON en de peer-review (een intercollegiale audit tussen roc's). Genoemde activiteiten zijn op zichzelf positief, maar vragen nog om veel bredere en structurelere aandacht vanuit het management.

Op basis van de ervaringen uit 2018 worden de volgende aanbevelingen voor de toekomst gegeven:

- blijvende aandacht voor awareness;
- opzetten van een register van verwerkingen;
- het up-to-date brengen en houden van reglementen en protocollen.

De gewenningstijd die organisaties kregen van de Autoriteit Persoonsgegevens is eindig en dus het is het nu echt tijd om de gestarte acties voort te zetten. In het jaar 2019 moet zichtbaar worden dat ibp net zo goed in de organisatie geïncorporeerd is als bijvoorbeeld bedrijfshulpverlening en milieubewust werken. Beide aandachtsgebieden hebben met ibp gemeen dat het niet voldoen aan regelgeving niet meteen voelbaar is. De wens voor de toekomst is dat de bescherming van persoonsgegevens breed in de organisatie gedragen is en dat het beschouwd wordt als een maatschappelijk verantwoorde, logische en veilige manier van werken.

Incidentenregistratie en integrale veiligheid

In 2018 is aan een medewerker gevraagd om werkzaamheden op te pakken op het gebied van integrale veiligheid, vooruitlopend op de formalisering van deze functie en de aanstelling van een coördinator integrale veiligheid in 2019. Daarmee heeft de aandacht voor sociale, fysieke en digitale veiligheid binnen de organisatie een nieuwe impuls gekregen.

In het verslagjaar is op initiatief van de coördinator integrale veiligheid een nieuw incidentenregistratiesysteem ingericht. Via dit nieuwe systeem worden alle incidenten op het gebied van veiligheid geregistreerd. Sectormanagers bedrijfsvoering, de FG en de coördinator integrale veiligheid vervullen een belangrijke rol in het werk- en afhandelingsproces. Met de ingebruikname van dit systeem is het in de toekomst mogelijk om een beter beeld te hebben van de incidenten die zich voordoen, en er ook systematische opvolging kan worden gegeven, bijvoorbeeld met het doorvoeren van verbetermaatregelen.



6. Bedrijfsvoering

Faciliteiten en huisvesting

Menselijke maat

Een van de kernwaarden van het Graafschap College is 'persoonlijk' en deze kernwaarde is dan ook vertaald in de inrichting van de organisatie. Het Graafschap College is bewust kleinschalig georganiseerd. Er is voor gekozen om het onderwijs op verschillende, relatief kleinschalige, onderwijslocaties in de regio te realiseren. Daardoor kan de menselijke maat binnen een grote school voldoende behouden blijven en voelen studenten zich gekend.

Langetermijnhuisvesting

Het huisvestingsbeleid van het Graafschap College is voor een belangrijk deel gebaseerd op prognoses van studentenaantallen. Ongeveer 20% van de vierkante meters waarover het Graafschap College beschikt is flexibel en kan, bijvoorbeeld door het opzeggen van huurcontracten, worden afgestoten. Het Graafschap College heeft behoefte aan onderwijslocaties die voldoen aan de huidige visie op onderwijs. Ook daarvoor is aandacht in het huisvestingsbeleid. Bovendien richt het beleid zich op de kwaliteit van de locaties. Met betrekking tot de kwaliteit zijn de aspecten binnenklimaat, duurzaamheid, energieverbruik, uitstraling, kleinschaligheid, bereikbaarheid en parkeren van belang. In 2017 is de onderwijsvisie op het gebied van hybride leren verder uitgewerkt en aangescherpt en zijn de consequenties voor de huisvesting in beeld gebracht.

Aanpassingen huisvesting

In 2018 zijn diverse aanpassingen in de huisvesting doorgevoerd.

Sportweg

De sectoren Zorg Welzijn & Sport en Economie & Dienstverlening hebben de nieuwe locatie aan de Sportweg 3 in augustus 2018 in gebruik genomen. Het ontwikkelproces, de bouwvoorbereiding en uitvoering zijn in samenspraak met de externe projectmanager, de architect en de uitvoerende partijen erg goed verlopen. Het nieuwe, architectonisch fraai vormgegeven, gebouw wordt door de gebruikers als erg plezierig omschreven. Met name het binnenklimaat is een enorme verbetering in vergelijking met de oude locaties. Ook het ruimschoots aanwezige licht en de indeling maken dat het gebouw als erg behaaglijk wordt ervaren. Het project is binnen de financiële kaders uitgevoerd. In de zomer van 2019 worden, als afronding van het project, de parkeerplaats en groenstrook voor het gebouw gerealiseerd.

J.F. Kennedylaan

In de zomer van 2018 is een aanvang gemaakt met de vervanging van de dakbedekking van de platte daken op de locatie J.F. Kennedylaan. Dit is een meerjarenplan verspreid over drie jaar. In het kader van duurzaamheid en het terugdringen van energie is besloten om in combinatie met deze werkzaamheden ook de isolatiewaarde van het dak sterk te verhogen.

Bij de sector Techniek & Informatica zijn een aantal praktijklokalen van de opleiding Motorvoertuigen voorzien van daglichtkoepels. Ook is er aandacht gegeven aan eigentijdse uitstraling met het doorzetten van het concept dat is ontwikkeld bij de upgradering van deze locatie. Ook is er de opdracht geweest het gebouw intern en extern door bewegwijzering toegankelijker te maken. Op het buitenterrein aan de zijde van Motorvoertuigen zijn twee oplaadpunten gerealiseerd voor elektrische auto's.

Voor de sector Educatie & Participatie zijn bij het Loopbaanplein de spreekkamers voorzien van een verbeterde installatie voor het binnenklimaat.

Verder is de stilte ruimte verplaatst en heeft deze esthetisch meer aansluiting gekregen bij de uitstraling van de rest van het gebouw.

Maria Montessoristraat

Op de locatie Maria Montessoristraat zijn de ruimten van de opleidingen Schoonheidsverzorging en Visagie verbouwd en voorzien van een nieuwe indeling.

Gezonde schoolkantine

In 2018 hadden bijna alle kantines (4) van het Graafschap College het predicaat 'Gezonde Schoolkantine'. Een aantal kantines ontvingen zelfs de 'Gouden Schoolkantine Schaal 2018' van het Voedingscentrum. De kantines van het Graafschap College zijn aan de hand van de Richtlijnen Gezondere Kantines van het Voedingscentrum (in opdracht van het ministerie van VWS) ingericht. Een kantine is gezond als minimaal 80% van het aanbod bestaat uit producten uit de Schijf van Vijf (zoals brood, fruit en salades) en maximaal 20% uit producten buiten deze schijf (bijvoorbeeld koek, snoep en snacks). Het Graafschap College vindt het belangrijk dat studenten kunnen genieten van een gezond aanbod in de kantine. Uit onderzoek blijkt dat kleine verbeteringen in het aanbod al zorgen voor een direct effect. Jongeren geven aan dat zij moeilijk weerstand kunnen bieden aan vette of zoete snacks als deze voorhanden zijn. Door in het aanbod voornamelijk gezonde producten op te nemen, kiezen jongeren sneller voor iets gezonds.

Ict en informatiemanagement

Net als in voorgaande jaren veranderde ook in 2018 op ict-gebied het een en ander. Zo zijn er diverse Europese aanbestedingen geweest. Na aanbesteding voor Multifunctionele apparatuur (kopiërs en printers) zijn in 2018 alle 105 MFC's vervangen door 90 nieuwe. Daarbij plaatsten we vanwege het verder doorgevoerde digitaal en papierloos werken minder apparaten terug.

Voor de aanbesteding voor audiovisuele middelen zoals beamers en touch-schermen is er een standaard gedefinieerd en uitgevraagd. Op die basis is de nieuwe locatie Sportweg ingericht met goede apparatuur. Daarnaast is er een vervangingsplan opgesteld om alle andere locaties de komende jaren op hetzelfde niveau te brengen.

In 2018 is software voor de ondersteuning van alle werkprocessen die te maken hebben met beroepspraktijkvorming aanbesteed en zijn in het najaar de eerste pilots daarmee gestart, vooruitlopend op brede invoering in 2019.

Om het (papierloos) vergaderen beter te ondersteunen is in maart 2018 een pilot gestart met het programma IBABS. Het gebruik van dit programma bevalt zo goed, dat nu veel vergaderingen op basis van deze software ondersteund worden, waarmee de vergaderprocessen duurzamer en efficiënter zijn ingericht.

Met het gebruik van Office365 is het Graafschap College in 2018 naar een vervolgfase gegaan, waarbij op brede schaal het onderdeel 'Teams' is ingevoerd. Deze applicatie benutten wij zowel voor de versterking van de onderlinge samenwerking, alsook voor de vervanging van onze elektronische leeromgeving. Het gebruik van Office365 blijft dynamisch en uitdagend door de vele veranderingen die de softwareleverancier doorvoert. Veel aandacht wordt besteed aan het aanbieden van scholing, om alle medewerkers in de gelegenheid te stellen hun kennis en vaardigheden te actualiseren.

Marketing en communicatie

Het jubileum heeft in 2018 op diverse manieren het werk van het team Marketing en communicatie gekleurd. Zo is er veel aandacht uitgegaan naar het verzorgen van speciale jubileumactiviteiten gedurende verschillende reguliere activiteiten, zoals het Nieuwjaarsontbijt, de Open Dagen en het Talentengala. In maart 2018 is tijdens het symposium ter gelegenheid van het jubileum het eerste relatiemagazine Werkt! verschenen. Dit blad verschijnt tweemaal per jaar in vier verschillende edities, verbonden met de vier verschillende onderwijssectoren, en heeft als doel om betrokkenen buiten de organisatie te informeren over actuele ontwikkelingen in het onderwijs en over de vele vormen van samenwerking met het beroepenveld. Het vervangt daarmee voor externe betrokkenen het magazine Informatief dat in de loop van 2017 is overgegaan naar een digitaal platform. Verder is in 2018 opnieuw aandacht uitgegaan naar het verbeteren van het proces van oriëntatie, aanmelding en inschrijving.



7. Toezicht en medezeggenschap

Jaarbericht 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 staat centraal. De raad ziet zichzelf als 'critical friend' en zet zich in die rol in voor de organisatie.

Samenstelling

Naam	Benoemd sinds	Treedt af per	Her-kies baar	Functie	Bestuurlijke nevenfuncties
Dhr. F.R. Witteveen (Fokko) Geboortejaar: 1955 Voorzitter sinds september 2016	maart 2013 (1 ^e periode) maart 2017 (2 ^e periode)	maart 2021	nee	Eigenaar Witteveen coaching & advies	-Voorzitter raad van toezicht Stichting Kinderhulp Dominicaanse republiek - Voorzitter raad van toezicht stichting Red een Kind - Vicevoorzitter raad van toezicht Zorggroep Manna
Mevr. drs. A.M. Nijman (Annemieke) Geboortejaar: 1969 Lid en vicevoorzitter sinds september 2016	maart 2011 (1 ^e periode) maart 2015 (2 ^e periode)	maart 2019	nee	Eigenaar Vlonck, bureau voor organisatieverandering en teamontwikkeling	- Bestuurslid De Grote Aak, Wijkontmoetingscentrum Zaltbommel - Commissie Sportiviteit en Respect van MHC Bommelerwaard - Vertrouwenspersoon MHC Bommelerwaard
Dhr. L. Fokkinga (Louw) Geboortejaar: 1959 Lid	december 2016 (1 ^e periode)	december 2020	ja	Directeur ict/eict Rensa Groep	geen
Mevr. drs. I. Hoving (Ilona) Geboortejaar: 1978 Lid	oktober 2014 (1 ^e periode) oktober 2018 (2 ^e periode)_	oktober 2022	nee	Eigenaar adviesbureau Funture Interim & Advies	- Lid raad van toezicht Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk - Lid raad van toezicht Stichting Zorgcombinatie Marga Klompé
Dhr. ir. H.J. Minkhorst (Harry) Geboortejaar: 1958 Lid	maart 2013 (1e periode) maart 2017 (2e periode)	maart 2021	nee	Directeur HM Consultancy en Interimmanagement	- Lid raad van toezicht Riwis, lid financiële auditcommissie - Lid raad van commissarissen Rabobank Noord en Oost Achterhoek
Mevr. mr. T. Tromp (Tineke) Geboortejaar: 1962 Lid	mei 2018 (1 ^e periode)	mei 2022	ja	HR Manager Medisch Spectrum Twente	Lid raad van toezicht Vilente

De raad van toezicht bestond in 2018 uit zes leden. Begin 2018 heeft een van de leden haar lidmaatschap beëindigd omdat zij werkzaamheden kreeg die niet met de toezichtfunctie te verenigen waren. In mei 2018 is op basis van een gepubliceerd functieprofiel en een (openbare) werving- en selectieprocedure een nieuw lid benoemd, mevr. mr. T. Tromp.

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



Raad van toezicht Graafschap College, met v.l.n.r.: mevr. mr. T. Tromp, dhr. F.R. Witteveen, dhr. L. Fokkinga, mevr. drs. I. Hoving, mevr. drs. A.M. Nijman, dhr. ir. H.J. Minkhorst

Commissies

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

- De **auditcommissie**, voor financieel-juridische onderwerpen (dhr. Minkhorst en mevr. Hoving). De auditcommissie kwam tweemaal bijeen (juni en november) en sprak met het bestuur over het financieel jaarverslag, het accountantsverslag en de uitvoering van de accountantswerkzaamheden over 2017, over de kaderbrief en de begroting 2019, en de hoofdlijnen van de begroting.
- De **commissie kwaliteit en onderwijs**, voor onderwerpen op het gebied van onderwijs, kwaliteitszorg en compliance (dhr. Fokkinga en mevr. Tromp). De commissie kwaliteit en onderwijs kwam tweemaal bijeen (januari en mei) en sprak met het bestuur over het portfolio-beleid, over de opvolging van het Inspectieonderzoek en de genomen maatregelen ter verbetering van de kwaliteitsborging van de examenorganisatie, over de herinrichting van de examenorganisatie, over de resultaten van tevredenheidsonderzoeken en benchmarks (JOB 2018) en over de landelijke trends t.a.v. onderwijskwaliteit (aan de hand van het inspectiejaarrapport De Staat van het Onderwijs).
- De **remuneratiecommissie**, voor onderwerpen die te maken hebben met de rol van werkgeverschap en de aanstelling van nieuwe leden (dhr. Witteveen en mevr. Nijman). De remuneratiecommissie rondde in 2018 haar werkzaamheden af m.b.t. het afscheid bij de pensionering van de bestuursvoorzitter dhr. Van Gils en het verlenen van decharge bij zijn vertrek. Tevens rondde de remuneratiecommissie de werving en selectie van de nieuwe bestuursvoorzitter af en begeleidde zij de overgang naar en installatie van de nieuwe bestuursvoorzitter en haar start in de organisatie. Tenslotte was de remuneratiecommissie direct betrokken bij de werving en benoeming van een nieuwe toezichthouder en de voorbereiding van een nieuw profiel voor mevr. Nijman (vicevoorzitter) waarvan de tweede benoemingstermijn begin 2019 afloopt.

Vergaderingen en werkbezoek raad van toezicht

De raad van toezicht heeft in 2018 viermaal vergaderd, te weten in maart, juni, oktober en december. Daarnaast is er in mei 2018 een themavergadering gehouden, aansluitend op een werkbezoek waar praktijkvoorbeelden van hybride vormen van onderwijs centraal stonden. De themavergadering was gewijd aan de omvorming van het Graafschap College van traditioneel regionaal opleidingscentrum naar *kenniscentrum voor leven lang ontwikkelen*.

In de vergaderingen zijn naast de gangbare wettelijk goed te keuren documenten, zoals (meerjaren)begroting, portfolio-beleid, strategisch plan en jaarplan, ook diverse nieuwe (actuele) onderwerpen en thema's aan bod gekomen. Zo is aandacht besteed aan de door KPMG binnen de organisatie uitgevoerde risico-inventarisatie en is in diverse vergaderingen gesproken over de herinrichting van de bedrijfsvoering. In de tweede helft van 2018 is in het bijzonder aandacht uitgegaan naar de kwaliteitsagenda 2019-2022 en de actualisering van het strategisch plan voor dezelfde periode.

Gesprekken met het college van bestuur

In juli 2018 is door de remuneratiecommissie een gesprek gevoerd met het college van bestuur over de (nieuwe) samenwerking in het bestuur. Tevens werden individuele gesprekken met de leden van het college van bestuur gevoerd. In deze gesprekken werd het persoonlijke functioneren van de beide bestuursleden besproken.

Gesprek met OR en SR

In mei 2018 was de raad van toezicht op uitnodiging van de OR aanwezig bij een gemeenschappelijke bijeenkomst met bestuur, studentenraad en ondernemingsraad, waar gesproken werd over het imago van het mbo.

Zelfevaluatie

In september 2018 heeft de raad van toezicht onder begeleiding van een extern adviseur het eigen functioneren kritisch tegen het licht gehouden. Tijdens deze bijeenkomst is gesproken over de leidende visie op toezicht en de ervaren risico's en aandachtspunten bij de uitvoering ervan. Ook is bijzondere aandacht besteed aan de rol van de raad van toezicht bij de ontwikkeling van een krachtig bestuursduo na de benoeming van de nieuwe voorzitter van het college van bestuur. Er zijn mede op basis van de zelfevaluatie aanvullende afspraken gemaakt over de jaarplanning en over de informatievoorziening vanuit het bestuur. In overleg met de nieuwe bestuursvoorzitter is het *kwartaalverslag* ingevoerd, waarmee bestuur bij iedere vergadering de raad aanvullend op de geagendeerde onderwerpen inzicht geeft in wat er speelt binnen de organisatie.

Conclusie over het verslagjaar 2018

Het Graafschap College is een regionaal opleidingscentrum waar in 2018 goede resultaten zijn geboekt, zowel in organisatorische, als in onderwijskundige en financiële zin. Tegelijk was 2018 een belangrijk jaar omdat door pensionering na een periode van 25 jaar een einde kwam aan het bestuursvoorzitterschap van de heer Van Gils. De raad constateert dat zij met voldoening terugkijkt op deze belangwekkende periode waarin de bestuursopvolging een slagvaardig en strategisch optreden en een gedeelde visie van de raad vereiste.

De raad stelt vast dat er in 2018 een belangrijke beweging naar vernieuwing in gang is gezet die breed wordt gedragen in de organisatie en die het Graafschap College ook op de langere termijn toekomstbestendig maakt. De actualisering van het strategisch plan voor de komende jaren getuigt daarvan en heeft de volledige steun van de raad van toezicht.

Ondernemingsraad

Visie, missie en strategie

De ondernemingsraad (OR) wil 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.

De OR is gericht op algemene belangenbehartiging en doet per definitie niet aan individuele belangenbehartiging. Onze werkzaamheden richten zich op de portefeuilles 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, de raad van toezicht en de studentenraad.

Wij organiseren tweemaal per jaar een bijeenkomst met rvt, cvb en de studentenraad. In 2018 is er in mei een brede bijeenkomst geweest waar alle genoemde gremia aanwezig waren.

Communicatie met de achterban heeft prioriteit. De OR heeft in 2018 gewerkt aan gedachtenvorming over nieuwe manieren om contact te houden met de achterban. De onderdeelcommissies zijn in 2018 afgeschaft om plaats te maken nieuw op te zetten, 'sector raadplegingen'. Dit wordt verder uitgewerkt door de OR-werkgroep 'contact OR met de achterban'.

Met ingang van augustus 2018 publiceert de OR 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.

Samenstelling in 2018

In 2018 zijn er na vier jaar verkiezingen uitgeschreven die hebben geleid tot een nieuwe samenstelling van de OR per augustus 2018. De nieuwe OR werkt sinds augustus 2018 in een samenstelling van 10 personen (2 per sector) en komt iedere dinsdag bijeen. Daarnaast komt het dagelijks bestuur (DB) ook iedere vrijdagmiddag bijeen.

	OR tot augustus 2018	OR vanaf augustus 2018
Bedrijfsvoering	Jerry te Winkel	- Helga van den Enk - Arthur Koster
Economie & Dienstverlening	- Natascha Mariët - Rob Nieuwenhuis	- Natascha Mariët (lid DB) - Rob Nieuwenhuis
Educatie & Participatie	- Peter Baks (voorzitter) - Jan Weevers.	- Peter Baks (voorzitter DB) - Linda Oonk
Techniek & Informatica	- Guido Papai - Haci Tekinerdogan	- Guido Papai - Haci Tekinerdogan
Zorg, Welzijn & Sport	- Olaf Hebinck - Chris Jansen (plv. voorzitter) - Jan Klein Hazebroek - Cathy van Oene - Sjaak Leijtens (secretaris)	- Bas Kok - Cathy van Oene (secretaris DB)
Notuliste	Sandy Span	Sandy Span

Vergaderingen

De OR had volgens de planning zes keer per schooljaar overleg met het college van bestuur. Het dagelijks bestuur stelde in overleg met het cvb voor dit overleg de agenda op. Deze werd twee weken van tevoren gecommuniceerd met de OR. De agenda van de eigen OR-vergaderingen werd door het dagelijks bestuur (DB) opgesteld en tijdig gepubliceerd.

Technisch overleg

De OR werkte in 2018 met twee vaste commissies:

- De commissie BPOFH (Beleid, personeel en organisatie, faciliteiten en huisvesting)
- De commissie IIFCO (informatiemanagement en ict, financiën en control en onderwijs)

Deze commissies spraken vanuit de OR met de betreffende bestuurder en rapporteerden hierover terug aan de gehele OR

Overig overleg

Op sectorniveau overlegden de onderdeelcommissies met de sectordirecties, respectievelijk het hoofd P&O (in de oude samenstelling van de OR). Een keer had het cvb overleg met de vertegenwoordigers van de vakcentrales. De OR had voorafgaand aan dit overleg eerst een gesprek met deze vertegenwoordigers.

Daarnaast is er ook met het college van bestuur, de raad van toezicht en de studentenraad een bijeenkomst geweest om visie, mogelijkheden, richting en de toekomst van het Graafschap College te bespreken.

In maart 2018 heeft de ondernemingsraad afscheid genomen van de heer Van Gils, voorzitter van het college van bestuur en voor het eerst kennismaat met zijn opvolger, mevrouw Koster-Wentink

OR Brief 2018

In het verslagjaar deed de OR de volgende aanbevelingen aan het cvb.

Primaire aanbeveling:

Het creëren van teams met evenwichtige leeftijdsopbouw en culturele diversiteit en het creëren van kansen voor oudere medewerkers om minder te gaan werken waardoor voor jongere collega's eerder zicht ontstaat op een vaste aanstelling en zelfontplooiing.

Secundaire aanbevelingen:

- De financiën inzetten op nog beter onderwijs (bijv. door verkleining van de klassengrootte).
- De flexibele schil zo klein mogelijk houden.
- Begroten op basis van wat de teams calculeren; minimaal 55% van het geld naar onderwijs.
- Werkverdeling per team op basis van teambegrotingen en het professioneel statuut.
- De verhouding onderwijzend personeel/ totale personeel 80/100.
- Voldoende ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden voor OP en OBP.
- Verbetering van de functiemix (tenminste 26% LC- en 2% LD-innovatiedocenten).
- Tenminste tweemaal per jaar overleg tussen ondernemingsraad en de raad van toezicht.
- Daarnaast overleg met het lid van de raad van toezicht die toezichthouder is op voordracht van de OR (mevr. Nijman).
- Per sector een sectoradviesgroep of -raad met medewerkers, OR-leden en sectordirectie.

Behandelde onderwerpen

De ondernemingsraad gaf in 2018 aan het bestuur krachtens wet- en regelgeving formeel advies resp. instemming bij onderstaande onderwerpen:

Instemming

1. Privacyreglement medewerkers 0.2
2. Wijzigingen formatiebeleid 2018
3. Handboek Examinering, het Kaderdocument Onderwijs- en Examinering 2018-2019 en het Overzicht wijzigingen Beleidsdocumenten examinering 2018-2019
4. Hoofdpijnen begroting 2019
5. Reglement onregelmatigheden examinering.

Advies

1. Pilot "In gesprek over werk en ontwikkeling"
2. Inrichting en implementatie Bedrijfsvoering+
3. Wijziging/vereenvoudiging reiskostendeclaratie

Initiatieven

De OR maakte in 2018 tevens gebruik van het initiatiefrecht en deed voorstellen voor:

1. Toepassen van zonnepanelen in het kader van duurzaamheid
 2. Vaste vergaderruimte voor de OR
 3. Niet meer publiceren van geboortedata in AFAS-Insite en Magister, i.v.m. de nieuwe privacywetgeving
- Tenslotte: De ondernemingsraad zal in 2019 input geven aan het bestuur m.b.t. het voor 1 juli 2019 te ontwikkelen werkdrukplan (cao 2018-2020). De OR heeft naar aanleiding hiervan eind december 2018 een enquête psychosociale arbeidsbelasting uitgezet onder alle medewerkers.

Studentenraad

Het Graafschap College kent een actieve studentenraad die wordt begeleid door twee docentbegeleiders en die zich buigt over belangrijke zaken voor studenten en beleidsvoorstellen waarover instemming of advies gevraagd wordt vanuit het bestuur.

Samenstelling studentenraad in 2018

De studentenraad van het Graafschap College bestaat uit 11 leden die verkozen zijn als vertegenwoordiger van de studenten in de verschillende onderwijssectoren. Ieder jaar vinden in september verkiezingen plaats voor een nieuwe studentenraad omdat leden (soms al voor of rond de zomer) vertrekken, bijvoorbeeld door wijziging of afronding van de opleiding.

In de loop van 2018 stopten 4 leden om diverse redenen als raadslid, 1 raadslid heeft ontslag gekregen. In september 2018 vonden verkiezingen plaats.

Leden tot september 2018



Achterste rij van links naar rechts: Danny, Rik, Marieke (begeleider)

Middelste rij van links naar rechts: Lisa, Roos

Voorste rij van links naar rechts: Marc, Monique (begeleider), Jeffrey, Sewar

Leden studentenraad 2018		
	Tot oktober 2018	Vanaf oktober 2018
Economie & Dienstverlening	- Nada Faris (opleiding Marketing en Communicatie) - Derya Özdemir (opleiding Schoonheidsspecialist) - Nihat Usta (opleiding Junior accountmanager) - Rik Tessemaker (opleiding Logistiek)	- Kevin Besselink (opleiding Toezicht en handhaving) - Tomas Roelofsen (opleiding Toezicht en handhaving) - Rik Tessemaker (opleiding Logistiek)
Educatie & Participatie	- Sharon Bergervoet (opleiding Sociaal Cultureel werker) (tot maart 2018) - Sewar Abdullah (vavo/havo) Vanaf maart 2018: - Jeffrey Meijer (opleiding Sociaal cultureel werker)	- Hivin Ahmad (opleiding vavo-mbo) - Jeffrey Meijer (opleiding Sociaal cultureel werker)
Techniek & Informatica	- Jurriën Berendsen (opleiding Allround timmerman) - Furkan Dagsoy (opleiding Applicatieontwikkelaar) - Marc van der Linde (opleiding Industriële design)	- Jack Makaij (opleiding Ict en media) - Tarik Dübüs (opleiding Ict en media) - Sewar Abdullah (opleiding Ict en media)
Zorg, Welzijn & Sport	- Roos Safy (opleiding Sociaal cultureel werker) - Danny van Uum (opleiding Maatschappelijke zorg) - Lisa Bronkhorst (opleiding Gespecialiseerd pedagogisch medewerker)	- Benthe Eijkelkamp (opleiding Sport en bewegen) - Jamie Hoksbergen (opleiding Sociaal cultureel werker) - Roos Safy (opleiding Sociaal cultureel werker)
Docentbegeleiders	- Marieke Loonen - Monique Spekking	

De studentenraad is in september 2018 na de verkiezingen opnieuw gestart met 7 nieuwe leden en 4 bestaande leden. Deze nieuw samengestelde studentenraad ging in oktober 2018 twee dagen in training.



Achterste rij van links naar rechts: Jack, Sewar, Rik, Jeffrey, Jamie
Voorste rij van links naar rechts: Kevin, Roos, Benthe, Tomas, Tarik, Hivin

Vergaderingen

De studentenraad is in 2018 tien keer bij elkaar geweest in plenaire vergaderingen, die in (zeven) vergaderingen van het dagelijks bestuur werden voorbereid. In 2018 waren er vier vergaderingen met het college van bestuur, waarbij de eerste vergadering een installatievergadering was voor de nieuwe leden. Tijdens de vergadering van 23 april 2018 heeft de studentenraad kennisgemaakt met de nieuwe bestuursvoorzitter Mirjam Koster-Wentink. Tijdens een bijzondere bijeenkomst van de medezeggenschapsraden (OR en SR) met toezichthouders en bestuur op 14 mei 2018 is gesproken over het thema: Imago van het mbo.

Doelen 2018

De studentenraad werkt aan eigen doelen die geregeld besproken worden en onder de aandacht worden gebracht van het college van bestuur en de eigen achterban. In 2018 waren dat de volgende doelen:

- Naamsbekendheid: extra aandacht besteed aan social media, waterflessenactie gehouden en een promotiefilm gemaakt.
- Drie keer gebruikmaken van het initiatiefrecht: magnetrons in de kantines, schoolfeest, het doorgeven van signalen aan het cvb, etc.
- Sport bij iedere opleiding: de studentenraad is van mening dat het Graafschap College zorgdraagt voor een gezonde leefomgeving en -leefstijl en daar hoort sport ook bij. Daarnaast draagt sport bij aan teambuilding, wat de sfeer in de klas bevordert. Dit is met het cvb besproken.
- Sporten zorgt voor een gezonde geest en dit draagt bij aan een gezonde leeromgeving.
- Klachten-ideeën box: afspraak met het college van bestuur is dat zij uitzoeken of het mogelijk is om op studentenportaal duidelijker aan te geven dat en waar studenten klachten kunnen indienen, door bijvoorbeeld een button. Nu staat bovenin het scherm de tekst 'klacht?', dit is niet overzichtelijk.
- Verbeteren van ict: hiermee wordt bedoeld het verbeteren van digitaal lesmateriaal en software-hardware. Hierbij wordt gedacht aan het verbeteren van de integratie tussen gebruikte software. De snelheid van de hardware laat op een aantal locaties te wensen over. De studentenraad wil dat er betere desktops en meerdere programma's geïntegreerd worden.

Onderwerpen

De studentenraad gaf in 2018 **instemming** op de volgende onderwerpen:

- Toelatingsbeleid en "Gedragscode en huisregels"
- Digitale studiegids en afwijken van de urennorm bij Entree en Dienstverlening en MZ 21+
- Hoofdpijnen van de begroting Graafschap College 2019
- Ouderbetrokkenheid
- Subsidieaanvraag m.b.t. project voor verbetering doorstroom mbo-hbo (succes met het leerorkest)
- Doorgeven afwezigheid van studenten aan ouders en leerbedrijven.

De studentenraad bracht in 2018 **advies** uit op de volgende onderwerpen:

- Functieprofiel lid raad van toezicht
- Gedragscode en huisregels
- Privacyreglement: aan- en afwezigheid
- Kwaliteitsagenda 2019-2022 en Strategisch Plan 2019-2022
- Registratie en doorgeven afwezigheid van studenten aan ouders en leerbedrijven.
- Beleid schoolkosten.

Daarnaast maakte de studentenraad gebruik van het **initiatiefrecht** met:

- Het organiseren van het schoolfeest (op 29 maart 2018 bij De Radstake)
- Het organiseren van een DJ-Battle (op 23 februari 2018 in De Burcht)
- De waterflessenactie (op maandag 26 maart 2018).

Speciale activiteiten in 2018

- Op 8 januari 2018 zijn twee studentenraadsleden aanwezig geweest bij het nieuwjaarsontbijt.
- Tijdens de vergadering met het college van bestuur, op 22 januari 2018, heeft de studentenraad afscheid genomen van de heer Van Gils als bestuursvoorzitter van het Graafschap College.
- Nieuwe laptops in ontvangst genomen (22 januari 2018)
- Open dagen (2-3-6 februari): bijgewoond op beide dagen in Doetinchem en 1 dag in Groenlo.
- De DJ-Battle heeft plaatsgevonden in De Burcht (op 23 februari georganiseerd door de opleiding Sociaal cultureel werker, Mijn School). De studenten van Mediavormgeving hebben gezorgd voor een livestream, alle studenten konden via facebookpagina van de studentenraad de DJ-Battle volgen.
- Onderzoek Galan Groep: op 5 maart 2018 heeft een studentenraadslid samen met een begeleider een medewerker van de Galan Groep gesproken over de bedrijfsvoering op school en wat daarin verbeterd kan worden.
- Op 22 maart 2018 het symposium in Amphion in Doetinchem bijgewoond. In het kader van 25 jaar Graafschap College – met de heer Van Gils 25 jaar als cvb-voorzitter aan het roer – vond het symposium 'Verbinder in de regio' plaats, gevolgd door een persoonlijk afscheid met de heer Van Gils in de hoofdrol. Daarbij hebben leden van de studentenraad deelgenomen aan een discussie op het podium.
- Schoolfeest bij de Radstake (29 maart). Aantal verkochte kaarten: 1.315 (200 kaarten meer dan in 2017). Aantal aanwezige medewerkers: 31. Totaal aanwezigen schoolfeest: 1.414 personen. De volgende opleidingen hebben meegewerkt aan het feest: Secretarieel, Communicatie en Marketing, Mediavormgeving, Sociaal cultureel werker Mijn School en Dienstverlening Mijn School.
- Afscheid van de sectordirecteur Ted van Vilsteren (augustus 2018).

- Waterflesactie (26 maart): de waterflesjes zijn uitgedeeld op de locaties: Groenlo, Stoomtram, J.F. Kennedylaan, Ruimzichtlaan, Maria Montessoristraat, Terborgseweg (Mijn School), Julianaplein en de Houtmolenstraat.
- Studie- en werkdag in Utrecht/Arnhem (19 maart). Met de trein naar Utrecht gereisd voor het bijwonen van een aantal rechtszaken. Na het bezoek aan de rechtbank is er geluncht in Utrecht om vervolgens daarna naar Arnhem te reizen. In hotel Haarhuis is er 's middags gewerkt aan de doelen.
- Meeloopdagen van bestuur. In april heeft de vicevoorzitter van het bestuur met enkele leden van de studentenraad meegelopen om een goed beeld te krijgen van wat studenten in het onderwijs op school ervaren. In het najaar heeft ook de voorzitter van het bestuur meeloopdagen gehad met de studentenraadleden.
- Talentengala bijgewoond (24 mei).
- Gesprekken gevoerd met de sectordirecteuren om te bespreken op welke manier de studentenraad beter zichtbaar gemaakt kan worden en om uit te wisselen wat speciale aandachtspunten in de verschillende onderwijssectoren zijn (eind mei).
- Op 31 mei 2018 hebben twee studentenraadsleden de uitreiking van de JOB-monitor bijgewoond in de Jaarbeurs te Utrecht.
- 18 juli: einde schooljaar (speciale feestelijke activiteit).
- Opname promotiefilm voor de studentenraad bij Regio 8 in Ulft (17 september).
- Bijeenkomst op 1 oktober van de MBO-Raad – JOB in Woerden. Themamiddag over het instemmingsrecht op hoofdlijnen van de begroting van JOB en de MBO-Raad.
- Oktober 2018: de studentenraad levert een bijdrage aan het relatiemagazine Werkt! Mirjam Koster-Wentink, bestuursvoorzitter van het Graafschap College, stelde in de eerste editie van WERKT! een vraag aan de studentenraad: 'Wat kunnen bedrijven, instellingen, gemeenten en onderwijsinstellingen in de regio doen om ervoor te zorgen dat toekomstige professionals in de Achterhoek aan het werk gaan?' Het antwoord van de studentenraad is te lezen in het relatiemagazine 'Werkt!' van oktober 2018. Vervolgens stelde de studentenraad de volgende vraag aan een bedrijf in de regio: 'Wat doen jullie als bedrijf om jullie aantrekkelijk te maken voor de toekomstige werker?'

Kortom:

Het jaar 2018 was een jaar waarin de studentenraad met veel enthousiasme aan het werk was. Daarmee waren de leden goed actief, betrokken en zichtbaar voor de studenten en medewerkers van het Graafschap College.



8. Financiën en control

Bekostiging mbo-sector

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

Normatieve rijksbijdrage OCW

In de bekostiging van het mbo wordt gewerkt met een landelijk macrobudget, dat verdeeld wordt tussen de instellingen op basis van factoren als het aantal studenten en het aantal diploma's. Er is een splitsing gemaakt van het macrobudget in een apart deel voor de entreeopleiding (niveau 1) en een deel voor de overige opleidingen (niveau 2 tot en met 4). Binnen de rijksbijdrage van een instelling is het bedrag voor de entreeopleiding apart inzichtelijk, maar niet geormerkt.

Bekostigingssystematiek overige opleidingen mbo (niveau 2 tot en met 4)

De bekostiging van de mbo-instellingen bestaat uit een verdeelmodel van het landelijk budget voor het beroepsonderwijs (dat jaarlijks door de begrotingswetgever wordt vastgesteld). Dat betekent dat elke instelling een rijksbijdrage ontvangt die gebaseerd is op het aantal ingeschreven studenten op 1 oktober van het jaar t-2 (input) en de afgegeven diploma's in het jaar t-2 (output). Dit houdt in dat instellingen bekostiging ontvangen over de ingeschreven studenten en de diploma's van 2 jaar eerder (t-2). Het grootste deel van het landelijk budget bestemd is voor de inputbekostiging: de bekostiging op basis van de ingeschreven studenten is ca. 80% van de bekostiging. Daarnaast ontvangen instellingen nog bekostiging op basis van de diploma's (ca. 20%).

Bij de verdeling van de inputbekostiging wordt elke ingeschreven student vermenigvuldigd met twee factoren. Een factor afhankelijk van het type leerweg (bol of bbl) en de prijsfactor van de opleiding. Een bol-deelnemer telt voor 1 en een bbl-deelnemer voor 0,4. De prijsfactor per opleiding verschilt zodat een onderscheid gemaakt kan worden tussen 'goedkopere' en 'duurdere' opleidingen.

Tot en met het bekostigingsjaar 2018 wordt er ook gerekend met een derde factor, die van de cascade. In oktober 2017 is in het Regeerakkoord aangekondigd dat de cascade bekostiging zal eindigen per 1 januari 2019. Dit betekent dat de bekostiging van mbo-instellingen zo wordt aangepast dat bij de berekening van de rijksbijdrage geen rekening meer wordt gehouden met het aantal verblijfsjaren van een student in het mbo.

De instelling ontvangt naast de inputbekostiging (op basis van het aantal studenten) ook een diplomabekostiging. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar het niveau van de opleiding: Niveau 2: 1 eenheid, niveau 3: 3 eenheden en niveau 4: 5 eenheden. De eenheden van een eerder behaald diploma worden in mindering gebracht. Dus als eerder een niveau 2 diploma is behaald en nu een niveau 3 dan telt dat diploma nog voor $3 - 1 = 2$ eenheden mee voor de bekostiging. Bij diploma's van het hetzelfde niveau ontvangt de instelling geen diplomabekostiging.

Bekostigingssystematiek entreeopleiding mbo (niveau 1)

De verdeling van het landelijk budget voor de entreeopleiding wijkt af van dat van de overige opleidingen zoals hiervoor is toegelicht. Bij de entreeopleiding vindt verdeling plaats uitsluitend op basis van het aantal deelnemers. Bij de verdeling wordt elke ingeschreven student vermenigvuldigd met een factor afhankelijk van het type leerweg (bol of bbl). Een bol-deelnemer telt voor 1 en een bbl-deelnemer voor 0,5.

Ook bij de entreeopleiding wordt tot en met het jaar 2018 nog rekening gehouden met het aantal verblijfsjaren in het mbo. Deze factor wordt, zoals hiervoor beschreven, vanaf het bekostigingsjaar 2019 niet meer gebruikt bij de bepaling van de deelnemerswaarde.

Overige subsidies OCW

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

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2015-2018

Het doel van de kwaliteitsafspraken mbo 2015-2018 was de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren door instellingen te stimuleren in hun onderwijs te investeren en hen te prikkelen om elke leerling naar een passend diploma te begeleiden. Deze kwaliteitsafspraken mbo startten met een eerste periode van vier jaar, waarin extra werd geïnvesteerd in de kwaliteit van het onderwijs, meetbare resultaten werden beloond op het gebied van voortijdig schoolverlaten, studiesucces en kwaliteit van (de begeleiding van) de beroepspraktijkvorming.

Voor 2018, het laatste jaar van deze regeling, was voor de onderwijsinstellingen in het mbo (incl. groen onderwijs) ongeveer € 196 miljoen beschikbaar gesteld voor het investeringsbudget, waarvan € 24 miljoen voor het stimuleren van excellentie.

Naast een resultaatafhankelijke beloning voor voortijdig schoolverlaten werden vanaf 2016 onderwijsinstellingen die goede resultaten lieten zien op het gebied van studiewaarde beloond. Vanaf het jaar 2017 werden verbeteringen van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming (bpv) beloond voor die mbo-instellingen die er in slagen de in hun verbeterplan bpv beoogde verbeteringen van de resultaten daadwerkelijk te realiseren. Voor

2018 is in totaal een prestatieafhankelijk budget beschikbaar gesteld van circa € 204 miljoen. Samen met het investeringsbudget is in het jaar 2018 € 400 miljoen beschikbaar gesteld voor kwaliteitsafspraken in het mbo.

Regeling lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom

Deze regeling biedt leraren die reeds bevoegd zijn voor het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs en leraren in het hoger beroepsonderwijs die een opleiding op minimaal bachelor niveau hebben afgerond de mogelijkheid om aanspraak te maken op subsidie om zich verder te scholen.

De regeling bestaat uit twee gedeelten. Naast een lerarenbeurs kan er ook een subsidie worden aangevraagd voor zij-instroom. Deze subsidie heeft tot doel om professionals van buiten het onderwijs binnen de school te halen. Uit onderzoek blijkt dat zij-instromers een aanwinst zijn voor het onderwijs en na afronding van het zij-instroomtraject doorgaans ook als leraar in het onderwijs blijven werken.

Subsidieregeling schoolmaatschappelijk werk in het mbo

Op basis van deze regeling wordt subsidie verstrekt aan mbo-instellingen voor schoolmaatschappelijk werk dat erop gericht is om deelnemers met psychosociale problemen die een voorspoedige schoolloopbaan in de weg staan, tijdig en professioneel te helpen of door te verwijzen naar gespecialiseerde hulp.

Regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv-regiomiddelen)

In het kader van deze regeling kunnen contactscholen een bijdrage krijgen voor het de uitvoering van maatregelen uit het op te stellen regionaal programma voortijdig schoolverlaten. Dit programma wordt per RMC-regio ontwikkeld en uitgevoerd in samenwerking tussen de onderwijsinstellingen en de RMC-contactgemeente.

De regeling heeft als doel het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters tot maximaal 20.000 te verlagen in het jaar 2021, ondersteuning van jongeren in een kwetsbare positie en ondersteuning van voortijdig schoolverlaters die in een eerder schooljaar het onderwijs hebben verlaten in de RMC-regio.

De subsidie voor het regionaal programma wordt op aanvraag verstrekt aan enerzijds de contactschool ten behoeve van de onderwijsinstellingen van de hele regio, anderzijds is er een specifieke uitkering voor de RMC-contactgemeente voor de gemeenten in de regio. Onderwijsinstellingen en gemeenten stellen hiervoor samen een regionaal programma voortijdig schoolverlaten op.

Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen

Deze regeling stelt scholen in staat een opleidingsinfrastructuur in het leven te roepen en in stand te houden voor studenten van lerarenopleidingen (HBO, universitair, zij-instroom) die hun opleiding voor een groot gedeelte in de praktijk op de werkplek volgen. De (aspirant) opleidingsschool kan met deze middelen de kosten dekken die gemoeid zijn met de feitelijke begeleiding van de studenten.

De subsidie voor de tegemoetkoming kosten opleidingsscholen wordt op aanvraag verstrekt. De aanvraag wordt gedaan door de aspirant opleidingsschool, in combinatie met een samenwerkingsovereenkomst tussen de deelnemende partijen en een ontwikkelplan.

Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen

Om te voorkomen dat minderjarige leerlingen moeten afzien van de beroepsopleiding van hun keuze is deze tijdelijke regeling ingesteld. Hiermee kan een voorziening getroffen worden om deelnemers die daarvoor in aanmerking komen de beschikking te geven over de benodigde leermiddelen. Het bevoegd gezag kan hierover beslissen.

Bekostiging volwassenenonderwijs (vavo)

Voor de bekostiging van het vavo is een apart bekostigingsmodel ontwikkeld. Aan de hand van dit model wordt vanaf het kalenderjaar 2015 het budget voor het vavo over de roc's verdeeld. Evenals voor het beroepsonderwijs wordt voor dit verdeelmodel gebruik gemaakt van de telgegevens van het jaar t-2. De verdeling van het landelijk budget vindt plaats op basis van een combinatie van aantal ingeschreven studenten (inputcomponent) en het aantal diploma's en met goed gevolg afgelegde examens (outputcomponent). Net als in het beroepsonderwijs geldt 1 oktober als teldatum.

Publiek/ privaat

Naast de hiervoor beschreven publieke middelen ten behoeve van het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 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.

In het document 'Guidelines mbo publiek privaat' heeft de MBO-Raad met inbreng van de onderwijsinstellingen onderscheid gemaakt in drie categorieën activiteiten:

1. Publieke activiteiten (publieke taak, gericht op de publieke doelen zoals in de WEB omschreven)

2. Private activiteiten in het verlengde van de publieke taak (bijvoorbeeld inburgering, contractactiviteiten in het verlengde van de publieke taak en educatie via marktwerking)
3. Overige private activiteiten (bijvoorbeeld contractactiviteiten niet in het verlengde van de publieke taak). De publieke activiteiten en de private activiteiten in het verlengde van de publieke taak worden verantwoord in de Stichting BVE Oost-Gelderland. Hierbij worden de private activiteiten wel duidelijk afzonderlijk van de publieke activiteiten geadministreerd. De overige private activiteiten van het Graafschap College die niet in het verlengde van de publieke taak liggen worden in afzonderlijke rechtspersonen geadministreerd.

Onderwijskundige publiek-private arrangementen

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

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

Notitie Helderheid BVE

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

Thema 1: Uitbesteding van bekostigd onderwijs

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

- Bedrijfstakschool Anton Tjink
- Bouwmensen Gelderland Oost
- Installatiewerk Achterhoek Rivierenland
- Open Leren Centrum Kleefse Waard
- Stichting Leren door Sport

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

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Het Graafschap College heeft in 2018 geen publieke middelen ingezet voor private activiteiten.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

Het Graafschap College heeft in 2018 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 middels 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 2018 tot en met 31 december 2018 de instelling hebben verlaten: van 211 deelnemers is de onderwijsovereenkomst beëindigd. Van deze 211 deelnemers sloten 57 deelnemers de overeenkomst af met een diploma. Het zijn 33 deelnemers in de beroepsbegeleidende leerweg en 24 deelnemers in de beroepsopleidende leerweg. 154 deelnemers hebben het Graafschap College verlaten zonder diploma. Het gaat om 61 deelnemers in de beroepsbegeleidende leerweg en 93 deelnemers in de beroepsopleidende leerweg.

Thema 5b: Dubbele inschrijving

Niet van toepassing bij het Graafschap College.

Thema 5c: Gecombineerde trajecten educatie/beroepsonderwijs

Er zijn geen trajecten educatie/beroepsonderwijs uitgevoerd in het jaar 2018 bij het Graafschap College.

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

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

Deelnemers die in de periode van 1 oktober 2018 tot en met 31 december 2018 bij de instelling zijn ingeschreven: voor 76 deelnemers is een nieuwe onderwijsovereenkomst afgesloten. Het betreft 19 deelnemers in de beroepsopleidende leerweg en 57 in de beroepsbegeleidende leerweg.

Deelnemers die tijdens het schooljaar van opleiding/leerweg veranderd zijn binnen de instelling: in de periode 1 oktober 2018 tot en met 1 mei 2019 zijn 316 deelnemers van opleiding/leerweg veranderd. Het betreft 148 deelnemers die een andere opleiding kozen en 157 die binnen dezelfde opleiding voor een andere leerweg kozen. 11 deelnemers veranderden zowel van opleiding als van leerweg.

Thema 6b: Specifieke groepen volgen specifieke trajecten

Niet van toepassing bij het Graafschap College.

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

Niet van toepassing bij het Graafschap College.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

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

Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

Het Graafschap College verzorgt geen onderwijs buiten Nederland.

Analyse van de financiële situatie

Resultaat 2018

Het boekjaar 2018 is afgesloten met een negatief nettoresultaat van ruim € 1,7 miljoen tegenover een begroot resultaat van circa € 0,1 miljoen positief. De rentabiliteit (procentuele verhouding tussen het resultaat uit gewone bedrijfsvoering en de totale baten uit gewone bedrijfsvoering) is voor het boekjaar 2018 -2,1% (2017: 0,5%). Het grote verschil met het begrote resultaat voor 2018 kan grotendeels worden verklaard door drie incidentele posten die hieronder worden toegelicht.

Personele voorzieningen

In 2018 is de voorziening duurzame inzetbaarheid (seniorenverlof) uitgebreid met medewerkers die binnen vijf jaar aan de voorwaarden gaan voldoen om in aanmerking te komen voor de regeling seniorenverlof (cao mbo) en medewerkers die aan alle criteria van de regeling voldoen maar hier nog geen gebruik van maken. Tot en met het boekjaar 2017 was deze categorie nog niet meegenomen bij de bepaling van de voorziening omdat geen betrouwbare inschatting gemaakt kon worden van het percentage deelnemers aan de regeling. De (extra) dotatie bedroeg in het jaar 2018 bijna € 0,9 miljoen.

Daarnaast is een (nieuwe) voorziening verlieslatende contracten gevormd in het verslagjaar 2018 voor een bedrag van ruim € 0,4 miljoen. In deze voorziening zijn de lasten opgenomen van individuele regelingen met medewerkers waarbij vrijstelling van werkzaamheden wordt verleend.

Overige financiële lasten

In december 2018 heeft het college van bestuur besloten om de lening bij de Rabobank met een restant hoofdsom van € 4,5 miljoen vervroegd af te lossen. Om het risico van een oplopende rente af te dekken is gelijktijdig met het afsluiten van de lening in 2008 een renteswap afgesloten. Door de huidige lage rentestand in vergelijking met de rente ten tijde van het afsluiten van de renteswap had deze in december 2018 een negatieve waarde van circa € 1,0 miljoen. Door het gelijktijdig beëindigen van de swap met de algehele aflossing van de lening valt deze (incidentele) last volledig in het boekjaar 2018.

Subsidie schoolmaatschappelijk werk

De subsidieregeling schoolmaatschappelijk werk is met ingang van 1 januari 2019 beëindigd. In de begroting voor het jaar 2018 was hiervoor in lijn met voorgaande jaren een bedrag van circa € 0,3 miljoen opgenomen onder de overige subsidies OCW. In verband met het vervallen van de regeling is het gehele bedrag aan nog te besteden subsidie van bijna € 0,5 miljoen verantwoord in de jaarrekening 2018.

Genormaliseerd resultaat

Normaliseren is het corrigeren van incidentele baten en/of lasten die geen deel uitmaken van de normale bedrijfsvoering. Indien de incidentele baten en lasten zoals hiervoor zijn toegelicht van per saldo ongeveer € 2,1 miljoen niet worden meegenomen bij de bepaling van het resultaat bedraagt het (genormaliseerde) resultaat over het jaar 2018 circa € 0,3 miljoen positief en ligt daarmee in lijn met het begrote resultaat van € 0,1 miljoen.

Staat van baten en lasten 2018

In onderstaand overzicht worden de verschillen met de begroting 2018 weergegeven.

Geconsolideerde staat van baten en lasten 2018

(x € 1 miljoen)	realisatie 2018	begroting 2018	verschil
Baten			
Totaal baten	81,0	77,5	3,5
Rijksbijdragen	70,7	68,2	2,5
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1,9	1,5	0,4
Cursusgelden	1,1	0,8	0,3
Baten werk in opdracht van derden	4,1	4,5	-0,4
Overige baten	3,2	2,5	0,7
Lasten			
Totaal lasten	81,4	77,2	4,2
Personeelslasten	61,2	58,3	2,9
Afschrijvingen	5,3	5,3	0,0
Huisvestingslasten	4,5	4,5	0,0
Overige lasten	10,4	9,1	1,3
Saldo baten en lasten	-0,4	0,3	-0,7
Financiële baten en lasten	-1,3	-0,2	-1,1
Resultaat	-1,7	0,1	-1,8
Vennootschapsbelasting	0,0	0,0	0,0
Nettoresultaat	-1,7	0,1	-1,8

Beknpte toelichting op de staat van baten en lasten 2018

Rijksbijdragen

De in het verslagjaar ontvangen rijksbijdragen groot € 70,7 miljoen liggen ruim € 2,5 miljoen boven de begroting. Deze afwijking wordt voor € 1,6 miljoen verklaard door een hogere (normatieve) rijksbijdrage OCW als gevolg van een loon- en prijsbijstelling van het macrobudget. Daarnaast zijn de verantwoorde overige subsidies OCW ongeveer € 0,9 miljoen hoger dan begroot.

Baten werk in opdracht van derden

Door de afname van het aantal inburgeringstrajecten is de omzet hiervan ruim € 0,6 lager dan begroot. Hier tegenover staat dan de contractactiviteiten beroepsonderwijs € 0,2 miljoen hoger zijn dan het begrote bedrag.

Overige baten

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

Personeelslasten

Dat de personele lasten € 2,9 miljoen boven de begroting liggen, wordt grotendeels veroorzaakt doordat de dotaties aan personele voorzieningen in 2018 circa 1,8 miljoen hoger zijn dan begroot. Hiervan heeft ongeveer € 1,3 miljoen een incidenteel karakter zoals hiervoor toegelicht onder Resultaat 2018. Daarnaast zijn de overige personele lasten in 2018 bijna € 1,1 miljoen hoger dan begroot.

Overige lasten

De post leer- en hulpmiddelen ten behoeve van het onderwijs is bijna € 0,5 miljoen hoger dan begroot. Daarnaast is een aantal posten onder de overige lasten conservatief begroot voor het jaar 2018. Tegenover deze hogere lasten staan echter eveneens hogere overige baten.

Financiële baten en lasten

Het saldo van financiële baten en lasten is € 1,3 miljoen negatief en wijkt daarmee € 1,1 miljoen af van de begroting. Deze afwijking wordt grotendeels veroorzaakt door de vervroegde aflossing van de lening en het afwikkelen van de renteswap die hiermee samenhangt tegen een bedrag van € 1,0 miljoen.

Balans per 31 december 2018

In onderstaand overzicht worden de verschillen met de balans per 31 december 2017 weergegeven.

Geconsolideerde balans per 31 december 2018			
(x € 1 miljoen)	31-12-2018	31-12-2017	verschil
Activa			
Vaste activa	56,1	52,3	3,8
Vlottende activa	29,5	42,4	-12,9
Vorderingen	3,5	3,2	0,3
Effecten	1,9	2,0	-0,1
Liquide middelen	24,1	37,2	-13,1
Totaal activa	85,6	94,7	-9,1
Passiva			
Eigen vermogen	66,2	67,9	-1,7
Voorzieningen	3,7	1,7	2,0
Langlopende schulden	0,0	4,5	-4,5
Kortlopende schulden	15,7	20,6	-4,9
Totaal passiva	85,6	94,7	-9,1

Beknpte toelichting op de balans per 31 december 2018

Balanstotaal

Het balanstotaal is in 2019 met € 9,1 miljoen afgenomen. Dit komt voornamelijk door de reguliere aflossing van de lening bij de Rabobank in juni 2018 van € 4,5 miljoen en de vervroegde aflossing in december 2018 van eveneens € 4,5 miljoen. Hierdoor is de solvabiliteit (eigen vermogen in relatie tot het totale vermogen) toegenomen van 0,72 in 2017 naar 0,77 in 2018. Dit ondanks het negatieve resultaat in 2018 en daarmee het lagere eigen vermogen.

Investeringsen

In het verslagjaar is per saldo voor circa € 9,1 miljoen geïnvesteerd in vaste activa. Hiervan is ongeveer € 6,4 miljoen geïnvesteerd in gebouwen en terreinen, € 2,3 miljoen in inventaris en apparatuur, € 0,2 miljoen in (software)licenties en € 0,2 miljoen in financiële vaste activa. De investeringen in gebouwen en terreinen hebben grotendeels betrekking op het nieuwe schoolgebouw aan de Sportweg te Doetinchem, dat in augustus 2018 in gebruik is genomen.

Effecten

Ultimo 2018 bedraagt het in effecten belegd vermogen ongeveer € 1,9 miljoen (2017: € 2,0 miljoen). Dit betreft privaat vermogen en behoort toe aan de Stichting Schoolfonds. Deze effecten zijn ter beurse genoteerd en derhalve (vrijwel) direct verkoopbaar. Het vermogensbeheer van deze beleggingsportefeuille is ondergebracht bij de Rabobank. Het rendement op de beleggingen over het jaar 2018 bedraagt (voor Stichting Schoolfonds) ruim € 0,1 miljoen negatief (-6,2%).

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in het verslagjaar met ruim € 13,0 miljoen afgenomen. Dit kan grotendeels worden verklaard door de aflossing van de lening bij de Rabobank van € 9,0 miljoen en het bedrag aan investeringen van € 9,1 miljoen. Hier staan afschrijvingen tegenover van in totaal € 5,3 miljoen.

Het netto werkkapitaal (vlottende activa minus kortlopende schulden) is met € 8,0 miljoen afgenomen van € 21,8 miljoen in 2017 naar € 13,8 miljoen in 2018. Voor een uitgebreid verloop van de liquiditeitspositie in 2018 wordt verwezen naar het geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2018.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is in 2018 met circa € 1,7 miljoen afgenomen en bedraagt ultimo 2018 circa € 66,2 miljoen. Deze daling vloeit voort uit het nettoresultaat over het jaar 2018. Vooruitlopend op de goedkeuring van de raad van toezicht in juni 2019 heeft het college van bestuur besloten om het enkelvoudige negatieve resultaat van ruim € 1,6 miljoen bijna volledig ten laste te brengen van de bestemmingsreserves.

Voorzieningen

De voorzieningen bedragen ultimo 2018 ruim € 3,7 miljoen en bestaan grotendeels uit personeelsvoorzieningen.

Langlopende en kortlopende schulden

De afname van de langlopende en kortlopende schulden van in totaal € 9,4 miljoen kan bijna volledig worden verklaard door de (algehele) aflossing van de lening bij de Rabobank van € 9,0 miljoen. Het betreft een reguliere aflossing in juni 2018 van € 4,5 miljoen die als kortlopend was opgenomen en een vervroegde aflossing van de langlopende schuld van eveneens € 4,5 miljoen in december 2018.

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. Met andere woorden, er is sprake van een positief werkkapitaal. Een liquiditeitsratio tussen 0,5 en 1,0 is matig tot voldoende en 0,5 of lager is slecht.

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

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

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

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

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

Solvabiliteit	norm	2018	2017	2016	2015	2014
Graafschap College	> 0,30	0,77	0,72	0,73	0,73	0,75
Roc			¹¹ 0,53	0,52	0,51	0,49
Liquiditeit	norm	2018	2017	2016	2015	2014
Graafschap College	> 1,20	1,87	2,06	2,90	2,95	3,39
Roc			¹¹ 1,11	1,40	1,32	1,04
Rentabiliteit	norm	2018	2017	2016	2015	2014
Graafschap College	> 1,00	-2,13	0,49	0,29	3,29	3,90
Roc			¹¹ 0,75	0,95	3,95	1,55
Weerstandsvermogen	norm	2018	2017	2016	2015	2014
Graafschap College	> 0,40	0,82	0,86	0,89	0,89	0,96

Treasury

Vanaf 1 juli 2016 is de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' van kracht en is het treasurystatuut van de Stichting BVE Oost-Gelderland hierop aangepast. Het treasurystatuut heeft betrekking op de publieke middelen van de Stichting BVE Oost-Gelderland.

Om een hogere rentevergoeding te ontvangen voor (tijdelijk) overtollige liquide middelen is een deel van de publieke gelden op spaarrekeningen gezet, waarvan het saldo direct opeisbaar is. De saldi van de spaarrekeningen bedraagt ultimo 2018 circa € 17,9 miljoen (2017: circa € 31,9 miljoen). Het totaal van de liquide middelen is vrij besteedbaar.

In 2008 is een lening afgesloten bij de Rabobank voor € 9,0 miljoen. Het rentepercentage is variabel en gekoppeld aan de 3 maands Euribor (de basiscomponent) verhoogd met een opslag van 1,0%. Op 1 juni 2018 is een reguliere aflossing gedaan van € 4,5 miljoen. In december 2018 heeft het bestuur besloten om het resterende deel van de lening vervroegd af te lossen.

Om het risico van een oplopende variabele rente af te dekken is in 2008 een renteswap afgesloten met de Rabobank voor een bedrag gelijk aan de lening van € 9,0 miljoen. Het te betalen vaste rentepercentage voor deze overeenkomst is 4,72%. De ingangsdatum van de renteswap is 1 mei 2008 en de (oorspronkelijke) einddatum 1 mei 2023. Tegelijk met de vervroegde aflossing van de lening bij de Rabobank is ook de swap afgewikkeld. De negatieve waarde van de renteswap was op dat moment circa € 1,0 miljoen negatief. Dit bedrag is in het verslagjaar onder de overige financiële lasten verantwoord.

Het bestuur is voor de komende jaren niet voornemens om een deel van de publieke middelen te gaan beleggen. Tevens is er gezien de hoogte van het bedrag aan liquide middelen geen noodzaak om (aanvullende) leningen aan te gaan ter financiering van bijvoorbeeld investeringen in materiele vaste activa en/of (onderwijs)activiteiten.

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

Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in de belangrijkste ontwikkelingen voor de komende jaren. Deze ontwikkelingen zijn vertaald in een meerjarenbegroting. De meerjarenbegroting 2019-2023 is ontleend aan de planning en control-cyclus en is in maart 2019 goedgekeurd door de raad van toezicht.

Algemeen

Studentgegevens

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

In opdracht van het ministerie van OCW heeft de werkgroep Ramingen en Prognoses onder regie van de MBO-Raad een planningstool ontwikkeld voor instellingen in het mbo en voor arbeidsmarktregio's. In die werkgroep hebben onderzoekers van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) nauw samengewerkt met de MBO-Raad, OCW, experts van mbo-instellingen en de Universiteit van Maastricht.

Doel is om instellingen in het middelbaar beroepsonderwijs handvatten te bieden bij het vinden van een antwoord op de vraag: hoe zal de onderwijsvraag de komende jaren zich naar verwachting ontwikkelen, en hoe is die verdeeld over de regio's in het land?

De raming van het aantal mbo-studenten bij het Graafschap College en de prognose van het landelijk aantal studenten in het mbo in onderstaande twee tabellen zijn opgesteld gebruik makend van de mbo-planningstool.

Aantal mbo studenten Graafschap College (peildatum 1 oktober)

	definitief 2018	raming 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022	raming 2023
bol voltijd						
niveau 1	204	222	231	224	218	211
niveau 2 - 4	6.497	6.501	6.363	6.167	5.960	5.749
Totaal bol voltijd	6.701	6.723	6.594	6.391	6.178	5.960
bbl						
niveau 1	69	68	67	63	62	61
niveau 2 - 4	2.224	2.247	2.271	2.215	2.149	2.090
Totaal bbl	2.293	2.315	2.338	2.278	2.211	2.151
Totaal aantal mbo- studenten	8.994	9.038	8.932	8.669	8.389	8.111
Totaal gewogen studenten	7.618	7.649	7.529	7.302	7.062	6.820
Relatief gewogen (2018=100)	100,0	100,4	98,8	95,9	92,7	89,5

Aantal mbo studenten landelijk (peildatum 1 oktober)

	prognose 2018	raming 2019	raming 2020	raming 2021	raming 2022	raming 2023
bol voltijd						
niveau 1	10.801	10.944	10.658	10.498	10.364	10.196
niveau 2 - 4	359.911	360.192	354.702	348.216	341.122	333.839
Totaal bol voltijd	370.712	371.136	365.360	358.714	351.486	344.035
bbl						
niveau 1	2.686	2.392	2.202	2.091	2.035	2.017
niveau 2 - 4	112.464	110.402	109.310	106.498	103.487	101.334
Totaal bbl	115.150	112.794	111.512	108.589	105.522	103.351
Totaal aantal mbo- studenten	485.862	483.930	476.872	467.303	457.008	447.386
Totaal gewogen studenten	416.772	416.254	409.965	402.150	393.695	385.375
Relatief gewogen (2018=100)	100,0	99,9	98,4	96,5	94,5	92,5

Aandeel Graafschap College in landelijke bekostiging OCW

Uitgangspunt voor de normatieve rijksbijdrage OCW 2019 is de Financiële beschikking van 19 december 2018 waarin onder meer de rijksbijdrage 2019 door het CFI is medegedeeld. Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget is voor het Graafschap College in 2017 (bekostiging 2019) circa 1,75%.

Op basis van de eerste terugkoppeling van het ministerie van OCW in januari 2019 van het aantal studenten per 1 oktober 2018 en het aantal verstrekte diploma's in het jaar 2018 is de verwachting dat het aandeel in de exploitatievergoeding voor het jaar 2020 ongeveer 1,77% zal zijn. Dit percentage is hoger dan het (totale) aandeel in 2019 wat kan worden verklaard door de toename van het aantal entreeleerlingen per 1 oktober 2018. Voor de jaren 2021 en 2022 wordt, op grond van de gegevens uit de mbo-planningstool, rekening gehouden met een vrijwel gelijkblijvend aandeel van ongeveer 1,77%. In verband met demografische ontwikkelingen wordt voor 2023 rekening gehouden een aandeel van circa 1,75%. Ook in de jaren daarna moet ten aanzien van het reguliere onderwijsaanbod rekening gehouden met een verdere afname van het (markt)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 op grond van de eerste terugkoppeling van het ministerie van OCW over 2018 voor het bekostigingsjaar 2020 circa 2,40% 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 2,10% in het jaar 2023.

Aandeel Graafschap College in landelijke bekostiging OCW

	definitief 2019	prognose 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023
Aandeel in exploitatievergoeding mbo	1,75%	1,77%	1,78%	1,77%	1,75%
Aandeel in exploitatievergoeding vavo	1,97%	2,41%	2,30%	2,20%	2,10%
Aandeel bekostiging OCW (mbo + vavo)	1,75%	1,78%	1,79%	1,78%	1,76%

Personeelsgegevens

De totale baten van de Graafschap Groep (Stichting BVE Oost-Gelderland geconsolideerd) bedragen ongeveer € 80 miljoen. Ongeveer 90% hiervan zijn structurele beschikbare middelen en bestaan uit normatieve rijksbijdrage OCW, kwaliteitsafspraken mbo en overige subsidies OCW.

Het aantal studenten van het Graafschap College heeft normaliter direct invloed op de inzet van het aantal medewerkers in het primaire proces (onderwijzend personeel) en indirect op de omvang van het ondersteunend en beheerspersoneel. Niettemin vormen de beschikbare middelen en daarvan afgeleid de beschikbare formatiebudgetten grotendeels de basis voor de omvang van het personeelsbestand.

Voor de jaren 2020 tot en met 2023 moet rekening worden gehouden met een afname van het macrobudget ten opzichte van het jaar 2019. Vanaf 2020 moet er, op basis van de verwachte daling van het landelijk aantal mbo-studenten, rekening mee worden gehouden dat het macrobudget zal afnemen. Tevens moet er rekening worden gehouden met kortingen op het macrobudget in verband met de taakstelling 'macrodoelmatigheid in het mbo', de verdere oploep van de taakstelling 'doelmatiger onderwijs' en een centraal geparkeerde taakstelling op de OCW-begroting. Daarnaast zal het (markt)aandeel van het Graafschap College naar verwachting dalen naar ongeveer 1,75% in 2023. Eén en ander betekent een daling van het beschikbare bedrag aan rijksbijdragen en aandeel in de kwaliteitsafspraken van ongeveer € 5,0 miljoen in 2023 ten opzichte van het jaar 2019.

Van de totale lasten is in de begroting van 2019 circa 72,0% opgenomen voor lonen en salarissen (formatiebudget). De overige 28,0% wordt ingezet voor overige personeelslasten, afschrijvingen, huisvestingslasten en overige lasten. Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een formatiebudget dat licht oploopt naar een percentage van bijna 73,0% in 2023.

Uitgaande van een daling van de totale baten en een formatiebudget van bijna 73,0% in 2023, zal er in de jaren 2020 tot en met 2023 naar verwachting circa € 2,7 miljoen bezuinigd moeten worden op personele lasten, wat neerkomt op ongeveer 33 fte in vier jaar (755 fte in 2019 - 722 fte in 2023).

De verhouding personele lasten OP - OBP was in de afgelopen begrotingsjaren circa 71,5% - 28,5%. In verband met de herinrichting van de bedrijfsvoering (Bedrijfsvoering+) is de verhouding OP - OBP in 2019 (tijdelijk) veranderd naar 70,0% - 30,0%. Het streven is dat de bedrijfsvoering binnen het Graafschap College de komende jaren efficiënter wordt ingericht. Tevens is er het streven om zoveel mogelijk budget naar de inzet van docenten te laten gaan en hen vanuit de sectoren Dienstverlening en Ontwikkeling maximaal te ondersteunen. Om in 2023 richting een verhouding OP - OBP van ongeveer 72,0% - 28,0% te komen dienen er, mede door het lagere beschikbare formatiebudget, met name ombuigingen in de OBP-formatie plaats te vinden.

Gemiddeld aantal medewerkers Graafschap College (exclusief bv's)

	realisatie 2018	begroting 2019	prognose 2020	prognose 2021	prognose 2022	prognose 2023
Onderwijzend personeel	523	516	517	516	511	507
Ondersteunend personeel	184	193	189	184	179	173
Directie en management	42	46	45	44	43	42
Totaal	749	755	751	744	733	722

Meerjarenbegroting

Hierna is de geconsolideerde balans en de geconsolideerde staat/ raming van baten en lasten tot en met het jaar 2023 opgenomen. De gegevens zijn ontleend aan de geconsolideerde meerjarenbegroting 2019 - 2023 van Stichting BVE Oost-Gelderland.

Geconsolideerde balans

Geconsolideerde balans 2018-2023

(x € 1 miljoen)	31-12-18	31-12-19	31-12-20	31-12-21	31-12-22	31-12-23
Activa						
Vaste activa	56,1	54,9	52,8	51,9	50,8	49,0
Immateriële vaste activa	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Materiële vaste activa	54,5	53,5	51,6	50,9	50,1	48,5
Financiële vaste activa	1,2	1,0	0,8	0,6	0,3	0,1
Vlottende activa	29,5	30,3	32,5	33,6	34,4	35,7
Vorderingen	3,5	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3
Effecten	1,9	2,0	2,0	2,1	2,1	2,2
Liquide middelen	24,1	25,0	27,2	28,2	29,0	30,2
Totaal activa	85,6	85,2	85,3	85,5	85,2	84,7
Passiva						
Eigen vermogen	66,2	66,2	66,2	66,2	66,2	66,2
Algemene reserve	53,4	53,4	53,4	53,4	53,4	53,4
Bestemmingsreserves (publiek)	9,4	9,4	9,5	9,5	9,5	9,5
Bestemmingsreserves (privaat)	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4
Voorzieningen	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7
Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	15,7	15,3	15,4	15,6	12,3	14,8
Totaal passiva	85,6	85,2	85,3	85,5	82,2	84,7

Toelichting geconsolideerde balans 2018-2023

Huisvestingsbeleid

In 2018 is het nieuwe schoolgebouw opgeleverd aan de Sportweg 3 te Doetinchem nabij Sportpark Zuid en de Topsporthal van in totaal circa 5.500 m², een investering van in totaal ongeveer € 13,0 miljoen. Per 1 augustus 2018 zijn de huurovereenkomsten voor het gebouw aan de Houtmolenstraat 9 te Doetinchem en voor de panden Grutbroek 15 en 17 te Doetinchem opgezegd. De afschrijvingslasten van het nieuwe pand op Sportpark Zuid (circa € 0,6 miljoen per jaar) zijn vrijwel gelijk aan de lasten van panden waarvan de huur wordt opgezegd.

In de eerste helft van 2019 wordt het kader voor de strategische huisvestingskoers uitgewerkt. Voor de komende jaren staan er geen majeure (nieuw)bouwtrajecten gepland. Naast de noodzakelijke vervangingsinvesteringen wordt in de meerjarenbegroting rekening gehouden met een aantal (kleinere) uitbreidingsinvesteringen. In totaal wordt rekening gehouden met circa € 3,0 miljoen aan uitbreidingsinvesteringen in huisvesting in de komende jaren.

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

Financieringsstructuur

De verschillende vermogensonderdelen binnen de geconsolideerde balans zijn volledig gefinancierd met eigen vermogen. In 2018 is de lening met de Rabobank ter grootte van € 9,0 miljoen volledig afgelost. De Stichting BVE Oost-Gelderland beschikt ultimo 2018 over een saldo aan liquide middelen van ongeveer € 24,0 miljoen. Deze liquide middelen zijn ruimschoots voldoende om het toekomstige investeringen in gebouwen, zoals beschreven onder huisvestingsbeleid, te kunnen financieren zonder vreemd vermogen aan te hoeven trekken.

Mutaties van reserves en voorzieningen

De komende jaren worden er nauwelijks mutaties verwacht in de algemene reserves en in de bestemmingsreserves doordat er voor de komende jaren een nettoresultaat is geraamd van nihil. Er zijn daarnaast geen concrete voornemens om een toevoeging dan wel een onttrekking te doen aan de bestemmingsreserve (publiek).

In 2018 zijn naast de reguliere dotaties aan personeelsvoorzieningen voor ongeveer € 1,3 miljoen aan extra dotaties verricht voor duurzame inzetbaarheid en verlieslatende contracten. Voor de komende jaren worden er geen grote mutaties verwacht in de post voorzieningen.

Geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2018-2023

Geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2018-2023

(x € 1 miljoen)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Baten						
Totaal baten	81,0	81,3	80,6	79,3	77,6	75,9
Rijksbijdragen	70,7	72,4	71,9	70,8	69,3	67,8
Overige overheidsbijdragen	1,9	1,8	1,8	1,7	1,6	1,6
Cursusgelden	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	0,9
Baten werk in opdracht derden	4,1	3,5	3,5	3,4	3,4	3,3
Overige baten	3,2	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3
Lasten						
Totaal lasten	81,4	81,1	80,7	79,4	77,7	76,0
Personeelslasten	61,2	62,5	62,3	61,5	60,2	59,2
Afschrijvingen	5,3	5,9	5,9	5,9	5,9	5,6
Huisvestingslasten	4,5	4,3	4,3	4,1	3,9	3,7
Overige lasten	10,4	8,4	8,2	7,9	7,7	7,5
Saldo baten en lasten	-0,4	0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Financiële baten en lasten	-1,3	-0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Resultaat	-1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vennootschapsbelasting	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nettoresultaat	-1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Toelichting geconsolideerde staat/raming van baten en lasten 2018–2023

Budgettair kader normatieve rijksbijdrage (macrobudget)

In onderstaande tabel is op grond van de Rijksbegroting 2019 en informatie van de MBO-Raad het macrobudget voor mbo-instellingen voor de jaren 2019 tot en met 2023 opgenomen. Tevens is rekening gehouden met aanpassingen op grond van de referentieraming.

Macrobudget hoofdbekostiging					
(x € 1 miljoen)	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal macrobudget exploitatie en huisvesting	3.449,7	3.384,7	3.317,6	3.249,8	3.181,1
Macrobudget gehandicaptenbeleid niveau 2 - 4	58,1	57,7	56,7	55,6	54,5
Macrobudget bekostiging vavo	63,9	63,5	62,4	61,2	59,9
Macrobudget wachtgeld mbo en vavo	103,3	110,9	109,0	106,9	104,6
Totaal macrobudget hoofdbekostiging (lumpsum)	3.675,0	3.616,8	3.545,8	3.473,5	3.400,0

Het macrobudget voor exploitatie en huisvesting is in de loop van het jaar 2018 verhoogd met ongeveer € 80 miljoen voor loon- en prijsbijstelling. De loonbijstelling dient enerzijds ter compensatie voor de gestegen premies sociale lasten en pensioenpremies en anderzijds ter dekking van de hogere salariskosten in verband met de nieuw overeengekomen cao-mbo 2018-2019.

Naast de hiervoor genoemde loon- en prijsbijstelling van 2018, die automatisch doorloopt naar het jaar 2019 en daarna, is het macrobudget voor exploitatie en huisvesting voor het jaar 2019 verhoogd met ruim € 26 miljoen in verband met een toename van het aantal mbo-studenten op basis van de Referentieraming 2018. Hier tegenover staat dat het macrobudget met circa € 42 miljoen naar beneden is bijgesteld in verband met de taakstellingen 'macrodoelmatigheid in het mbo' en doelmatiger onderwijs'.

In de nieuwe cao-mbo zijn onder andere afspraken gemaakt over een loonsverhogingen van 2,6% per 1 oktober 2018 en 2,3% per 1 juni 2019. Daarnaast zijn een aantal eenmalige uitkeringen afgesproken. Een en ander leidt ertoe dat de salariskosten met circa 5% zullen gaan stijgen. Een deel van deze stijging (2,6%) wordt gecompenseerd door de hiervoor beschreven loonbijstelling in 2018. Voor het andere deel (2,3%) zal in het jaar 2019 andermaal een loonbijstelling van het macrobudget noodzakelijk zijn. Op grond van informatie van de MBO-Raad mogen we ervan uitgaan dat in de loop van 2019 (bij voorjaarsnota) het macrobudget voor de mbo sector zal worden verhoogd. Voor het jaar 2019 is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met een loonbijstelling (tranche 2019) van € 60 miljoen.

Vanaf 2020 moet op basis van de verwachte daling van het landelijk aantal studenten er rekening mee worden gehouden dat het macrobudget zal afnemen (in 2023 ruim - € 275 miljoen t.o.v. 2019).

Voor 2020 moet rekening worden gehouden met een korting op het macrobudget van € 26 miljoen en vanaf 2021 € 33 miljoen ten opzichte van het jaar 2019. Deze bezuiniging wordt grotendeels veroorzaakt door enerzijds de taakstelling 'macrodoelmatigheid in het mbo' en anderzijds de verdere oploop van de taakstelling 'doelmatiger onderwijs'.

Daarnaast moet voor de komende jaren rekening worden gehouden met een centraal geparkeerde taakstelling op de OCW-begroting van circa € 15 miljoen in 2020 en oplopend naar ongeveer € 21 miljoen vanaf 2023. Bij de bespreking van de voorjaarsnota 2019 wordt over de invulling van deze centraal geparkeerde taakstelling een besluit genomen.

Het macrobudget vavo is voor het jaar 2019 bijgesteld met een loon- en prijsbijstelling vergelijkbaar met het budget voor het mbo. Ook in de komende jaren mag op grond van de rijksbegroting 2019 rekening worden gehouden met een vrijwel gelijkblijvend macrobudget.

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 (kwaliteitsagenda)

Voor 2019 worden er nieuwe kwaliteitsafspraken gemaakt door het ministerie van OCW met alle mbo-instellingen. De nadruk zal daarbij liggen op regionale vraagstukken. Het ministerie van OCW wil met de kwaliteitsafspraken bevorderen dat mbo-scholen met studenten, docenten en haar partners in de regio samen in dialoog tot heldere afspraken komen over een ambitieuze, eigentijdse en innovatieve kwaliteitsagenda. Hierbij wordt 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).

Met deze aandachtsgebieden in de kwaliteitsafspraken wordt uitwerking gegeven aan de ambities uit het regeerakkoord om de kansenongelijkheid te bestrijden, het burgerschapsonderwijs te versterken en het regionaal arbeidsmarktperspectief van mbo-opleidingen aan te scherpen.

Voor het budget in verband met de kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 wordt aangesloten bij de rijksbegroting voor 2019. Dit betekent dat er voor het mbo als geheel op jaarbasis ruim € 400 miljoen beschikbaar is voor de kwaliteitsagenda's van de mbo-instellingen.

Van de totale aanvullende bekostiging voor de kwaliteitsafspraken voor de jaren 2019 tot en met 2022 wordt circa 75% als investeringsbudget bestemd en ongeveer 25% als resultaatafhankelijk.

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

Contractactiviteiten

Het aandeel van de contractactiviteiten (baten werk in opdracht van derden) bedraagt in de begroting 2019 circa € 3,5 miljoen en 4,3% van de totale baten. Voor de komende jaren is voorzichtigheidshalve rekening gehouden met een vrijwel gelijkblijvend aandeel van 4,3%. Binnen deze post wordt echter enerzijds rekening gehouden met een toename van de contractactiviteiten beroepsonderwijs, maar zal anderzijds de omzet in verband met inburgeringscontracten naar verwachting gaan dalen. Andere posten die onderdeel uitmaken van de contractactiviteiten zijn onder andere private activiteiten in het verlengde van de publieke taak die deels vanuit de besloten vennootschappen binnen de Graafschap Groep worden uitgevoerd en baten voor het verzorgen van volwasseneneducatie.

Personele bezetting

Zoals onder de paragraaf 'personeelsgegevens' aangegeven zal de personele inzet de komende jaren moeten afnemen, in lijn met de daling van de rijksbijdragen.

Voor de jaren 2020 tot en met 2023 moet op basis van de verwachte daling van het landelijk aantal studenten er rekening mee worden gehouden dat het macrobudget zal afnemen. Tevens moet er rekening worden gehouden met kortingen op het macrobudget in verband met de taakstelling 'macrodoelmatigheid in het mbo', de verdere oploop van de taakstelling 'doelmatiger onderwijs' en een centraal geparkeerde taakstelling op de OCW-begroting. Daarnaast zal het (markt)aandeel van het Graafschap College naar verwachting dalen naar ongeveer 1,75% in 2023. Eén en ander betekent een daling van het beschikbare bedrag aan rijksbijdragen en aandeel in de kwaliteitsafspraken van ongeveer € 5,0 miljoen in 2023 ten opzichte van het jaar 2019.

Rekening houdend met een daling van de totale baten en een formatiebudget van bijna 73,0% in 2023, zal er in de jaren 2020 tot en met 2023 naar verwachting circa € 2,7 miljoen bezuinigd moeten worden op personele lasten, wat neerkomt op ongeveer 33 fte in vier jaar.

Huisvesting

Bij de toelichting op (geconsolideerde) balans 2018-2023 is aangegeven dat er geen majeure bouwprojecten staan gepland.

Het afgeronde bouwtraject nabij Sportpark Zuid betekent een verschuiving van gehuurde huisvesting naar huisvesting in eigendom. Ondanks deze overgang is het aandeel huisvesting in gehuurde panden nog steeds voldoende om ingeval van teruglopende baten, (gehuurde) panden af te kunnen stoten. Zo kan worden voorkomen dat het Graafschap College in een situatie terecht komt van (langlopende) huisvestingsverplichtingen zonder structurele financiële dekking.

Intern risicobeheersings- en controlesysteem

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

Onderdelen van het interne risicobeheersings- en controlesysteem zijn:

De planning- en controlcyclus

De concretisering en operationalisering van met name de strategische doelen wordt jaarlijks uitgewerkt in de kaderbrief, waarin de strategische keuzes worden omgezet naar te bereiken resultaten per jaar en waarmee het college van bestuur de kaders aangeeft voor de jaarlijkse begrotingen. Door middel van kwartaalrapportages vindt monitoring en evaluatie van de resultaten plaats. Daarnaast is de meerjarenbegroting, opgesteld voor een periode van 5 jaar en jaarlijks geactualiseerd, inmiddels structureel ingebed in de planning en control-cyclus. Naast het strategisch beleid vormen onder andere de meerjarenstudentenprognose, het meerjarenformatieplan en het meerjarenhuisvestingsplan input voor de meerjarenbegroting.

Intern toezicht

Interne controle van bekostigingsgegevens

De bekostigingsgegevens bepalen in belangrijke mate de hoogte van de rijksbijdrage. Het is daarom belangrijk dat de juistheid van de bekostigingsgegevens wordt vastgesteld. Jaarlijks vindt er vanuit de sector Bedrijfsvoering een (interne) controle plaats op de deelnemers- en diplomagegevens.

Interne audits

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

Het auditteam heeft volgens een vaste jaarindeling in het eerste half jaar acht teamaudits uitgevoerd. Twee teamaudits zijn op verzoek van de opleidingsmanagers verschoven naar het voorjaar van 2019. Het kwaliteitsgebied Examinering en diplomering blijft bij de teamaudits buiten beschouwing. Examinering onderzoeken we via thema-audits. Bij vier teams waren alle kwaliteitsgebieden voldoende. Het belangrijkste aandachtspunt vanuit de teamaudits is de kwaliteitszorg in de teams. Bij drie van de acht teams was dit onvoldoende. Bij twee van de acht teams was het studiesucces van een of meer opleidingen onvoldoende. Bij een team was het totaalbeeld onvoldoende.

In de tweede helft van het jaar vonden onderzoeken plaats naar toelating, schoolkosten en leven lang ontwikkelen onder de medewerkers. De aanbevelingen vanuit de onderzoeken zijn meegenomen in het Collegebeleid. Daarnaast is er een thema-audit uitgevoerd bij de examencommissie Economie en dienstverlening en een collegebrede thema-audit examendossiers. De examendossiers bleken op een locatie niet in orde.

Extern toezicht

Audits kwaliteitsnetwerk

Het Graafschap College levert als lid van het Kwaliteitsnetwerk MBO actief een bijdrage aan de uitvoering van instellingsaudits. De eerstvolgende instellingsaudit voor ons is gepland voor 2020. De instellingsaudit versterkt de kritische reflectie in onze organisatie. Betrokkenheid bij instellingsaudits van andere organisaties helpt om binnen de branche een gemeenschappelijke visie te ontwikkelen over onderwijskwaliteit en de manier waarop deze geborgd wordt.

Naast audits op het gebied van onderwijskwaliteit worden tevens audits uitgevoerd op het gebied van informatiebeveiliging, arbo en AVG.

Accountantscontrole

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

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

college van bestuur en de raad van toezicht worden geïnformeerd over de belangrijkste aandachtsgebieden en bevindingen in de controle.

Inspectietoezicht

De Inspectie van het Onderwijs voert jaarlijks onderzoek uit naar de kwaliteit van onze opleidingen op basis van de geregistreerde onderwijsresultaten en financiële resultaten. Daarnaast visiteert zij eens per vier jaar de instelling.

In juni 2018 heeft de inspectie een heronderzoek uitgevoerd naar de kwaliteitsverbetering op de eerder geconstateerde tekortkomingen bij enkele van de in 2017 onderzochte opleidingen.

Het heronderzoek concentreerde zich bij de opleidingen Timmerman, Bedrijfsadministrateur en Beveiliging. In het stelselonderzoek in 2017 voldeed bij de opleiding Beveiliging de informatie over de schoolkosten niet aan de wettelijke vereisten. Dit is nu volledig hersteld en in alle communicatie van het team in orde bevonden. Bij de opleidingen Timmerman en Bedrijfsadministrateur voldeed in 2017 de kwaliteitsborging van examinering en diplomering nog niet op alle aspecten aan de norm. Bij het heronderzoek zijn de doorgevoerde verbeteringen gepresenteerd. De inspectie was onder de indruk van de stappen die binnen de sector Economie & Dienstverlening door de examencommissie zijn gemaakt en noemde hierbij speciaal de website van de examencommissie als voorbeeld voor het hele Graafschap College. De examencommissie van Gebouwde omgeving heeft aangetoond voldoende grip op de kwaliteit van examinering en diplomering te hebben, maar voldoet niet aan de wettelijke eisen ten aanzien van de inrichting van de examencommissie. Hier ligt een belangrijke opgave voor het bestuur in de komende periode. De al voorgenomen aanpassingen in de examenorganisatie zijn vanaf de zomer van 2018 versneld doorgevoerd.

Het Graafschap College had in 2018 geen zwakke opleidingen (een opleiding wordt door de inspectie als 'zwak' betiteld als de kwaliteit van het onderwijs onvoldoende is).

Risicomanagement

Om het interne risicobeheersings- en controlesysteem verder uit te bouwen en te complementeren heeft het college van bestuur een vervolg gegeven aan het in 2015 uitgevoerde risicomanagementtraject. Een nieuw traject met KPMG eind 2017 heeft de organisatie ondersteund bij het inbedden van risicomanagement binnen de planning- en control-cyclus. Daarbij is een actueel beeld van de risico's gemaakt en advies uitgebracht op welke wijze een effectief vervolg kan worden gegeven op een dergelijke risico-inventarisatie, zodat risicomanagement op een systematische manier in de planning- en control-cyclus een plek en een functie krijgt. Een en ander heeft geresulteerd in een actuele, geprioriteerde risico-inventarisatie met een eerste aanzet voor het uitwerken van beheersmaatregelen op verschillende terreinen.

KPMG identificeerde in 2017 een vijftal grote risicogebieden. In het schema hieronder is aangegeven op welke wijze de organisatie in 2018 heeft gewerkt aan diverse beheersmaatregelen bij deze risico's.

Risico	Beheersmaatregelen
Ict	• Extra inzet van formatie bij de dienst Informatiemanagement en ict • Aansluiten van de ict-systemen op behoeften vanuit het primaire proces, waardoor de effectiviteit van systemen wordt vergroot. • Realiseren van een grotere stabiliteit van de ict-omgeving • Voorbereiding van de aanstelling van een Chief Information Manager die collegebreed strategisch advies geeft op het gebied van ict-ontwikkelingen (start 2019) • Scholing en onderzoek naar adaptatie ict-ontwikkelingen, investering in vaardigheden van medewerkers, etc.
(Effectiviteit van) ondersteunende diensten	• Onderzoek naar de (effectiviteit van de) inrichting van de bedrijfsvoering door een externe partij (Galan Groep) (afgerond) • Op basis van analyse en advies: uitwerking van een voorstel voor de herinrichting van de gehele bedrijfsvoering (zowel in de sector Bedrijfsvoering als in de onderwijssectoren)
HR (werkdruk en strategische personeelsplanning, kwaliteit en kennis medewerkers)	• Evaluatie van effectiviteit van de beleids- en expertise groepen en – mede op grond daarvan - uitwerking van een voorstel voor het herinrichten van overleg- en besluitvormingsstructuur. • Analyse van de strategische ontwikkelingen i.r.t. personeelsplanning en personeelsontwikkeling (houtschoolschetsen, toekomstscenario's) • Centraal stellen van ondersteuningsbehoefte vanuit het primaire proces bij de herinrichting van de bedrijfsvoering (opdrachtgever/opdrachtnemer relatie)

Cultuur en gedrag (nadelen familiecultuur)	- Algehele heroriëntatie op de eerder geformuleerde besturingsfilosofie, in combinatie met herijking van de strategische doelstellingen. Daaruit voortkomend: ontwerp van nieuwe manieren van samenwerken, leren en delen. - Definiëren van gewenste omgangsvormen en cultuur in aansluiting op de besturingsfilosofie.
Managementinformatie	Verbeteren van beschikbaarheid van relevante management-informatie, met gebruikmaking van standaard Qlikview dashboards. Tevens implementeren van ondersteunende registraties, zoals bijvoorbeeld voor incidenten, klachten en dergelijke in de applicatie TIMO.

Risico's en onzekerheden

Risico's en onzekerheden begroting 2019

In het algemeen kan worden gesteld dat de algemene reserve van het Graafschap College van voldoende omvang is om eventuele tegenvallers in de toekomst op te kunnen vangen. Het weerstandsvermogen bedraagt ultimo 2018 ruim 80% en ligt daarmee ruimschoots boven de norm van 40%, welk percentage als ruim voldoende wordt gezien. Niettemin worden de volgende risico's en onzekerheden onderkend in de begroting 2019 met een meer financieel impact.

Loonbijstelling macrobudget 2019

In de nieuwe cao-mbo zijn onder andere afspraken gemaakt over een loonsverhogingen van 2,6% per 1 oktober 2018 en 2,3% per 1 juni 2019. Daarnaast zijn een aantal eenmalige uitkeringen afgesproken. Een en ander leidt ertoe dat de salariskosten per saldo met circa 5% zullen gaan stijgen. Een deel van deze stijging (2,6%) is in 2018 door het ministerie van OCW gecompenseerd door een loonbijstelling.

Voor het andere deel (2,3%) zal in het jaar 2019 andermaal een loonbijstelling van het macrobudget noodzakelijk zijn. Op grond van informatie van de MBO-Raad mogen we ervan uitgaan dat in de loop van 2019 (bij voorjaarsnota) het macrobudget voor mbo sector zal worden verhoogd. In de begroting 2019 is rekening gehouden met een loonbijstelling (tranche 2019) van €60 miljoen. Rekening houdend met een aandeel van circa 1,75% betekent dit voor het Graafschap College een bedrag van ruim € 1,0 miljoen normatieve rijksbijdrage waar in de begroting wel rekening is gehouden maar waarvan de aanpassing door het ministerie van OCW nog niet definitief is.

Nettoresultaat van nihil

In het financieel beleidsplan staat beschreven dat gestreefd wordt naar een rentabiliteit (nettoresultaat) van circa 2% van de totale baten van de Graafschap Groep.

Het college van bestuur is bevoegd om af te wijken van het gewenste nettoresultaat, indien de onverkorte toepassing tot niet aanvaardbare gevolgen met onevenredige nadelen zou leiden. Voor het begrotingsjaar 2019 maakt het college van bestuur gebruik van deze hardheidsclausule door het nettoresultaat voor het jaar 2019 op nihil te stellen om op deze manier een (extra) mobiliteitsbudget te kunnen vormen in verband met de herinrichting van de bedrijfsvoering en extra middelen te kunnen toekennen aan de sector Economie & Dienstverlening in verband met (personele) verplichtingen op grond van het formatieplan 2018-2019.

Ondanks dat de begroting 2019 met de nodige zorgvuldigheid is samengesteld kunnen er zich in de loop van het jaar onverwachte situaties voordoen waarmee onvoorziene lasten zijn gemoeid. Dit kan ertoe leiden dat de exploitatie over het jaar 2019 negatief uitkomt. Het college van bestuur zal echter aan de hand van periodieke managementrapportages de voortgang van de begroting 2019 monitoren en daar waar nodig bijsturen om een verlies over 2019 te voorkomen.

Verwachtingen voor 2020 en volgende jaren

Ontwikkeling macrobudget en marktaandeel Graafschap College

Voor de komende jaren moet rekening worden gehouden met een korting op het macrobudget ten opzichte van het jaar 2019 van circa € 60 miljoen in 2020 en oplopend tot ongeveer € 275 miljoen in 2023. Deze afname heeft grotendeels te maken met een verwachte aanpassing van het macrobudget op grond van de daling van het landelijk aantal leerlingen in het mbo. Daarnaast wordt rekening gehouden met een aantal bezuinigingen veroorzaakt door de verdere oploop van meerjarige taakstellingen voor het mbo en een centraal geparkeerde taakstelling OCW, waaraan de mbo-sector een bijdrage zal moeten leveren. Rekening houdend met een aandeel van circa 1,75% betekent dit voor de komende jaren een fors lagere rijksbijdrage voor het Graafschap College ten opzichte van 2019 oplopend tot circa € 4,6 miljoen in het jaar 2023.

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 (kwaliteitsagenda)

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

Rekening houdend met een aandeel van 1,75% is het resultaatafhankelijke budget voor het Graafschap College ongeveer € 3,5 miljoen in 2021 en € 3,5 miljoen in 2023. Indien de onafhankelijke commissie de realisatie van de kwaliteitsagenda als onvoldoende beoordeeld loopt het Graafschap College een substantieel bedrag aan aanvullende bekostiging mis.

Personeel

Het aantal (gewogen) mbo-studenten bij het Graafschap College is in de afgelopen jaren redelijk constant. De komende jaren moet rekening worden gehouden met een daling van het aantal studenten en zal onvermijdelijk tot gevolg hebben dat het aantal personeelsleden zal moeten afnemen. Op basis van de meerjarenbegroting zal er naar verwachting circa 33 fte bezuinigd moeten worden in de komende vier jaar. Op instellingsniveau is er sprake van voldoende flexibiliteit door natuurlijk verloop en tijdelijke dienstverbanden om een teruggang van 33 fte op te vangen. Op teamniveau zal de flexibiliteit verschillend en niet altijd passend zijn bij de lagere personeelsbudgetten. Hierdoor ontstaat het risico dat er mogelijk vaste dienstverbanden ontbonden moeten worden met wachtgeldverplichtingen tot gevolg. Dit effect kan nog worden versterkt doordat de daling van het aantal studenten en daarmee het personeelsbudget bij het ene team groter is dan bij de ander.

Naast het hiervoor genoemde (financiële) risico ontstaat er op termijn een kwaliteitsrisico. Het personeelsbestand vergrijsst waardoor de komende jaren een (grote) uitstroom van oudere medewerkers wordt verwacht met kennisverlies als gevolg. Daarnaast ontstaat het risico dat door schaarste op de arbeidsmarkt vacatures niet (tijdig) kunnen worden vervuld.

Ontwikkeling pensioenpremie

Door de verslechterde dekkingsgraad en de lagere rendementen heeft ambtenaren- en lerarenfonds ABP de premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen met ingang van 1 januari 2017 verhoogd van 18,8% naar 21,1%, als eerste stap op weg naar een structureel hoger premieniveau. Per 1 januari 2018 is de premie verhoogd naar 22,9% en per 1 januari 2019 naar 24,9%.

De actuele dekkingsgraad van het ABP was op 31 maart 99,0%. De dekkingsgraad geeft aan of een pensioenfonds genoeg geld (buffers) heeft om alle pensioenen nu en in de toekomst te kunnen betalen. De pensioenregels schrijven voor dat de (beleids)dekkingsgraad 128% moet zijn. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen. Op grond hiervan moet voor de komende jaren rekening worden gehouden met verlagingen van de pensioenen en/of een verdere stijging van de premie waarvan 70% voor rekening van de werkgever komt.

Verslag van het toezichthoudend orgaan

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 2014, herzien januari 2019). De raad voert in verschillende samenstellingen en diverse vergaderingen en informelere ontmoetingsmomenten het 'goede gesprek' over wat belangrijk is voor de toekomst van de organisatie. De kwaliteit van het onderwijs en de toekomstbestendigheid van de organisatie staat centraal. De raad ziet zichzelf als 'critical friend' en zet zich in die rol in voor de organisatie.

Binnen de raad van toezicht functioneren drie commissies. De commissies stellen de raadsleden in staat om in kleiner comité over belangrijke onderwerpen met het bestuur in gesprek te gaan en de discussie daarmee de diepgang te geven die nodig is voor een goede beeld- en besluitvorming in de reguliere vergaderingen. Er zijn drie commissies: De Remuneratiecommissie voor werkgeverszaken, de commissie Kwaliteit en Onderwijs en de Auditcommissie, waarin tweemaal per jaar financieel-juridische onderwerpen aan de orde komen (leden: dhr. Minkhorst en mevr. Hoving). De auditcommissie kwam bijeen in juni en november en sprak met het bestuur over het financieel jaarverslag, het accountantsverslag en de uitvoering van de accountantswerkzaamheden over 2017, over de kaderbrief en de begroting 2019, en de hoofdlijnen van de begroting.

De raad van toezicht heeft in 2018 viermaal vergaderd, te weten in maart, juni, oktober en december. In de vergaderingen zijn naast de gangbare wettelijk goed te keuren documenten, zoals (meerjaren)begroting,

portfoliebeleid, strategisch plan en jaarplan, ook diverse nieuwe (actuele) onderwerpen en thema's aan bod gekomen. Zo is aandacht besteed aan de door KPMG binnen de organisatie uitgevoerde risico-inventarisatie en is in diverse vergaderingen gesproken over de herinrichting van de bedrijfsvoering. In de tweede helft van 2018 is in het bijzonder aandacht uitgegaan naar de kwaliteitsagenda 2019-2022 en de actualisering van het strategisch plan voor dezelfde periode.

Het Graafschap College is een regionaal opleidingscentrum waar in 2018 goede resultaten zijn geboekt, zowel in organisatorische, als in onderwijskundige en financiële zin. Tegelijk was 2018 een belangrijk jaar omdat door pensionering na een periode van 25 jaar een einde kwam aan het bestuursvoorzitterschap van de heer Van Gils. De raad constateert dat zij met voldoening terugkijkt op deze belangwekkende periode waarin de bestuursopvolging een slagvaardig en strategisch optreden en een gedeelde visie van de raad vereiste. De raad stelt vast dat er in 2018 een belangrijke beweging naar vernieuwing in gang is gezet die breed wordt gedragen in de organisatie en die het Graafschap College ook op de langere termijn toekomstbestendig maakt. De actualisering van het strategisch plan voor de komende jaren getuigt daarvan en heeft de volledige steun van de raad van toezicht.

Voor het uitgebreide jaarbericht van de raad van toezicht verwijzen wij naar hoofdstuk 7, Toezicht en medezeggenschap.

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
Accountantskantoor:	Ernst & Young Accountants LLP
Naam accountant:	dhr. drs. W. van Olst RA en mevr. I. Oortman Msc. EMA RA



9. Jaarrekening

Inhoudsopgave

	pagina
Jaarrekening	
Geconsolideerde balans per 31 december 2018	75
Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2018	76
Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2018	77
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening	79
Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening	89
Enkelvoudige balans per 31 december 2018	112
Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018	113
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de enkelvoudige jaarrekening	114
Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening	115
Overige gegevens	136
Bijlagen	
Overzicht verbonden partijen (model E)	
Verantwoording van subsidies OCW (model G)	
WNT-verantwoording 2018 Stichting BVE Oost-Gelderland	
Controleverklaring onafhankelijke accountant	

Jaarrekening

Geconsolideerde balans per 31 december 2018 (na resultaatbestemming)

(x € 1.000)

31-12-2018

31-12-2017

1. Activa

1.1.	Vaste activa	56.157	52.337
1.1.1.	Immateriële vaste activa	426	349
1.1.2.	Materiële vaste activa	54.543	51.003
1.1.3.	Financiële vaste activa	1.188	985
1.2.	Vlottende activa	29.451	42.389
1.2.2.	Vorderingen	3.472	3.225
1.2.3.	Effecten	1.901	2.027
1.2.4.	Liquide middelen	24.078	37.137
Totaal activa		85.608	94.726

2. Passiva

2.1.	Eigen vermogen	66.170	67.903
2.2.	Voorzieningen	3.695	1.749
2.3.	Langlopende schulden	-	4.500
2.4	Kortlopende schulden	15.743	20.574
Totaal passiva		85.608	94.726

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2018

(x € 1.000)

realisatie 2018

begroting 2018

realisatie 2017

3. Baten

	Totaal baten	80.956	77.442	78.469
3.1.	Rijksbijdragen	70.688	68.164	68.428
3.2.	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.902	1.487	1.666
3.3.	Cursusgelden	1.051	788	847
3.4.	Baten werk in opdracht van derden	4.090	4.496	4.664
3.5.	Overige baten	3.225	2.507	2.864

4. Lasten

	Totaal lasten	81.384	77.134	77.837
4.1.	Personeelslasten	61.206	58.272	58.542
4.2.	Afschrijvingen	5.275	5.286	4.940
4.3.	Huisvestingslasten	4.458	4.492	4.462
4.4.	Overige lasten	10.445	9.084	9.893

Saldo baten en lasten	-428	308	632
------------------------------	-------------	------------	------------

6.	Financiële baten en lasten	-1.300	-186	-244
----	----------------------------	--------	------	------

Resultaat	-1.728	122	388
------------------	---------------	------------	------------

7.	Vennootschapsbelasting	-5	-8	3
----	------------------------	----	----	---

Nettoresultaat	-1.733	114	391
-----------------------	---------------	------------	------------

Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2018

(x € 1.000)	2018	2017
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	-428	632
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	5.275	4.940
- latente belastingvordering	-5	3
- mutaties voorzieningen	1.946	540
- niet-gerealiseerde waardeveranderingen effecten	129	-107
- mutaties desinvesteringen in materiële vaste activa	-	220
- mutaties activa in uitvoering/vooruitbetaling	-	-856
	6.917	5.372
Veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	-247	-223
- effecten	-3	-41
- schulden	-4.831	879
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-5.081	615
Ontvangen interest	140	319
Betaalde interest	-1.440	-563
	-1.300	-244
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	536	5.743
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Immateriële vaste activa:		
- Investerings in immateriële vaste activa	-218	-12
	-218	-12
Materiële vaste activa:		
- Investerings in materiële vaste activa	-8.674	-7.597
	-8.674	-7.597
Financiële vaste activa:		
- Mutaties overige vorderingen	-203	-203
	-203	-203
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-9.095	-7.812
Subtotaal kasstroom	-8.559	-2.069

(x € 1.000)	2018	2017
Subtotaal kasstroom	-8.559	-2.069
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	-4.500	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-4.500	-
Totaal kasstroom	-13.059	-2.069
Mutatie liquide middelen		
Beginstand liquide middelen	37.137	39.206
Mutaties liquide middelen	-13.059	-2.069
Eindstand liquide middelen	24.078	37.137

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

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling in de geconsolideerde jaarrekening

Algemeen

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

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

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

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

De jaarrekening is opgemaakt op 14 juni 2019.

Oordelen en schattingen

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

Consolidatie

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

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

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

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

De hierboven genoemde percentages geven het kapitaalbelang weer.

Salderen

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

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

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa in eigen gebruik

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

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

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

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

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

De jaarlijkse afschrijvingen worden als volgt berekend:

Licenties	20	%	van de aanschafwaarde
-----------	----	---	-----------------------

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa in eigen gebruik

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

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

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

De genoemde percentages geven het afschrijvingspercentage weer.

Financiële vaste activa

Verstrekte leningen en overige vorderingen

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

Latente belastingvorderingen

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

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

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

Vorderingen

Debiteuren

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

Overige vorderingen

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

Effecten

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

Liquide middelen

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

Leasing

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

Eigen vermogen

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

Voorzieningen algemeen

Een voorziening wordt gevormd indien de groep op balansdatum een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting heeft waarvan het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang betrouwbaar is te schatten. De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorzieningen die tegen contante waarde worden gewaardeerd als het effect van de tijds waarde materieel is.

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

Voorziening spaarvariant

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

Voorziening jubileumuitkeringen

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

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Conform de CAO MBO kunnen werknemers gebruik maken van de regeling seniorenverlof indien de leeftijd van 57 jaar is bereikt, direct voorafgaand aan het verlof ten minste vijf jaar in dienst is geweest bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de CAO MBO en een werktijdfactor wordt vervuld van tenminste 0,4 fte bij de werkgever. Ultimo 2018 is een voorziening gevormd voor de medewerkers die reeds deelnemen aan de seniorenregeling of een aanvraag hebben ingediend om deel te gaan nemen aan deze regeling. Daarnaast zijn met ingang van kalenderjaar 2018 (schattingswijziging) ook medewerkers in de voorziening opgenomen die binnen vijf jaar aan de voorwaarden gaan voldoen om in aanmerking te komen voor de regeling seniorenverlof en medewerkers die aan alle criteria van de regeling voldoen maar hier nog geen gebruik van maken. Bij het bepalen van de voorziening is een inschatting gemaakt door het college van bestuur van de blijfkans van medewerkers bij de Stichting BVE Oost-Gelderland. De kans op deelname aan de regeling is bepaald op basis van historische gegevens. Deze voorziening is gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen.

Voorziening wachtgeld

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

Voorziening langdurig ziekteverzuim

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

Voorziening verlieslatende contracten

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

Langlopende schulden

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

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

Kortlopende schulden

Algemeen

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

Pensioenen

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

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Algemeen

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

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

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

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Cursusgelden

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

Baten werk in opdracht van derden

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

Overige baten

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

Personeelslasten

Algemeen

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

Pensioenen

Voor de medewerkers van het Graafschap College geldt een middellood pensioenregeling. Over het bruto-salaris min de franchise wordt jaarlijks 1,701% of 1,875% ouderdomspensioen opgebouwd. Het percentage is afhankelijk van de hoogte van het pensioengevend salaris. Het pensioengevend salaris is gemaximeerd op € 105.075. 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 2018 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds ABP 97,0% (bron: website www.abp.nl). De Stichting BVE Oost Gelderland heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Derhalve wordt alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord. ABP heeft eind maart 2016 een nieuw herstelplan ingediend bij de toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB), omdat de financiële situatie per 31 december 2015 onvoldoende was. In het herstelplan is berekend hoe ABP de financiële situatie in 11 jaar tijd kan herstellen. Dit betekent dat eind 2026 de beleidsdekkingsgraad ongeveer 128% moet zijn. Dit is in lijn met de wettelijke regels voor pensioenfondsen. Heeft ABP een lagere beleidsdekkingsgraad dan 128%, dan is sprake van een tekort. Zolang de financiële situatie onvoldoende blijft, moet ABP ieder jaar een nieuw herstelplan opstellen en indienen bij DNB.

Afschrijvingen

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

Huisvestingslasten en overige lasten

Kosten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

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

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2018 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.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

Stichting BVE Oost-Gelderland maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van financiële instrumenten zoals valuta-termijncontracten en renteswaps ter afdekking van de gelopen risico's betreffende de rente- en valutaschommelingen. Per balansdatum 31 december 2018 bestaan er geen lopende valutatermijncontracten en renteswaps.

Renterisico

Onder de langlopende schulden in een lening opgenomen met een variabele rente, gebaseerd op driemaands Euribor plus een risico-opslag. Het renterisico wordt afgedekt door een renteswap gedurende de looptijd van de lening.

Hedge accounting

De resultaatbepaling is als volgt:

- Op elke balansdatum wordt bepaald of sprake is of is geweest van ineffectiviteit.
- Indien de kritische kenmerken van het hedge-instrument en van de afgedekte positie niet aan elkaar gelijk zijn of zijn geweest, is dit een indicatie dat de kostprijshedge een ineffectief deel bevat.
- Het eventuele ineffectieve deel wordt bepaald door middel van de dollar offset methode.
- Indien en voor zover de ineffectiviteit per balansdatum op cumulatieve basis in een verlies resulteert, wordt de ineffectiviteit verwerkt in de staat van baten en lasten.
- Indien de afgedekte positie van een verwachte toekomstige transactie leidt tot een financieel actief of een financiële verplichting, dan worden de daarmee verbonden nog niet in het resultaat verwerkte winsten of verliezen in dezelfde periode(n) in de staat van baten en lasten verantwoord als waarin het verkregen actief of de aangegane verplichting van invloed is op het resultaat. Indien wordt verwacht dat een (deel van een) verlies dat nog niet in de staat van baten en lasten is verwerkt, in de toekomst niet met een tegengestelde winst uit de afgedekte positie wordt gecompenseerd, dan wordt dit verlies direct in de staat van baten en lasten opgenomen.
- Indien de afgedekte positie van een verwachte toekomstige transactie leidt tot de opname van een niet-financieel actief of een niet-financiële verplichting of indien een verwachte toekomstige transactie betreffende een niet-financieel actief of een niet-financiële verplichting een bindende overeenkomst wordt waarvoor kostprijshedge-accounting wordt toegepast, worden de hiermee samenhangende nog niet in het resultaat verwerkte winsten en verliezen verantwoord in de staat van baten en lasten in dezelfde periode(n) als waarin het verworven actief of de aangegane verplichting het resultaat beïnvloedt. Tot het moment van verantwoording in de staat van baten en lasten worden eventueel gerealiseerde winsten of verliezen van hedge-instrumenten als overlopende posten op de balans opgenomen.

Kostprijshedge-accounting wordt beëindigd indien:

- Het hedge-instrument afloopt, wordt verkocht, beëindigd of uitgeoefend. Het cumulatieve gerealiseerde resultaat op het hedge-instrument dat nog niet in de staat van baten en lasten was verwerkt toen er sprake was van een effectieve hedge, wordt afzonderlijk in de overlopende posten in de balans verwerkt tot de afgedekte transactie plaatsvindt.
- De hedgerelatie niet meer voldoet aan de criteria voor hedge accounting. Indien de afgedekte positie een in de toekomst verwachte transactie betreft, vindt de verwerking van de hedgeresultaten als volgt plaats:
 - Indien de verwachte transactie naar verwachting nog plaatsvindt, wordt hedge accounting vanaf dat moment stopgezet. Het hiermee samenhangende cumulatieve resultaat op het hedge-instrument dat in de periode waarin de hedge effectief was buiten de staat van baten en lasten of off-balance was gehouden, blijft (afhankelijk van de situatie) off-balance of op de balans.
 - Indien de verwachte transactie naar verwachting niet meer plaatsvindt wordt het hiermee samenhangende cumulatieve resultaat op het hedge-instrument dat in de periode waarin de hedge effectief was buiten de staat van baten en lasten of off-balance was gehouden, naar de staat van baten en lasten overgebracht.

Kostprijshedge-accounting wordt toegepast voor de renteswap op de langlopende financiering van € 9 miljoen bij de Rabobank, waarmee wordt beoogd een plafond te creëren voor een negatieve renteontwikkeling in de toekomst.

Toelichting behorende tot de geconsolideerde jaarrekening

1. Activa

1.1.1. Immateriële vaste activa

	1.1.1.5.	1.1.1.4.	1.1.1
(x € 1.000)	Overige	Vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 1 januari 2018:			
Aanschafprijs	845	4	849
Cumulatieve afschrijvingen	500	-	500
Boekwaarde per 1 januari 2018	345	4	349
Mutaties in het boekjaar:			
Investerings:			
- Aanschafprijs	180	38	218
	180	38	218
Desinvesteringen:			
- Aanschafprijs	52	-	52
- Cumulatieve afschrijvingen	52	-	52
	-	-	-
Afschrijvingen:			
- Afschrijvingen	141	-	141
	141	-	141
Overige mutaties:			
- Overboekingen	4	-4	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	43	34	77
Stand per 31 december 2018:			
Aanschafprijs	977	38	1.015
Cumulatieve afschrijvingen	589	-	589
Boekwaarde per 31 december 2018	388	38	426

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 2018:				
Aanschafprijs	79.426	24.349	5.660	109.435
Cumulatieve afschrijvingen	41.211	17.221	-	58.432
Boekwaarde per 1 januari 2018	38.215	7.128	5.660	51.003
Mutaties in het boekjaar:				
Investerings:				
- Aanschafprijs	6.351	2.315	8	8.674
- Ontvangen subsidies	-	-	-	-
	6.351	2.315	8	8.674
Desinvesteringen:				
- Aanschafprijs	415	412	-	827
- Cumulatieve afschrijvingen	415	412	-	827
	-	-	-	-
Afschrijvingen:				
- Afschrijvingen	3.264	1.870	-	5.134
	3.264	1.870	-	5.134
Overige mutaties:				
- Overboekingen	5.660	-	-5.660	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	8.747	445	-5.652	3.540
Stand per 31 december 2018:				
Aanschafprijs	91.022	26.252	8	117.282
Cumulatieve afschrijvingen	44.060	18.679	-	62.739
Boekwaarde per 31 december 2018	46.962	7.573	8	54.543

Op de volgende pagina volgt een toelichting op de materiële vaste activa en het overzicht gebouwen en terreinen in eigendom ultimo 2018.

Toelichting materiële vaste activa:

Van de investeringen in gebouwen en terreinen heeft circa € 5,8 miljoen betrekking op het nieuwe schoolgebouw aan de Sportweg. Ongeveer € 0,4 miljoen betreft investeringen aan de J.F. Kennedylaan. Hiervan heeft bijna de helft betrekking op de vernieuwing van dakbedekking en het andere deel betreft voornamelijk interne verbouwingen aan het pand. Het resterende bedrag aan investeringen in gebouwen en terreinen van circa € 0,2 miljoen betreft met name schilderwerk en kleine aanpassingen aan een aantal overige panden.

Van de investeringen in inventaris en apparatuur heeft circa € 1,1 miljoen betrekking op hardware. Daarnaast zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair en schoolinventaris voor bijna € 0,4 miljoen en voor ongeveer € 0,4 miljoen in kantoorinventaris. Tevens is er voor circa € 0,4 miljoen geïnvesteerd in audio visuele hulpmiddelen. De desinvestering in inventaris en apparatuur heeft nagenoeg volledig betrekking op hardware die in 2018 buiten gebruik is gesteld.

Ultimo 2017 was er voor bijna € 5,7 miljoen verantwoord onder de post in uitvoering en vooruitbetaling. Dit bedrag heeft bijna volledig betrekking op uitgaven ten behoeve van het nieuwe schoolgebouw aan de Sportweg. Dit pand is eind augustus 2018 in gebruik genomen. Het saldo is in het geheel overgeboekt naar de post gebouwen en terreinen.

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 2018:

(bedragen x € 1.000)

Locatieadres	Bruto vloeroppervlakte in m2		OZB waarde gebouwen
	Gebouwen	Terreinen	
Ruimzichtlaan 155	3.938	8.104	4.657
Julianaplein 2	2.797	6.498	2.060
J.F. Kennedylaan 49	28.842	38.459	26.303
Dr. Huber Noodtstraat 105	291	-	157
Maria Montessoristraat 3	6.637	9.975	9.590
Sportweg 3	5.824	2.946	11.706
Lievelderstraat 40 te Groenlo	1.066	1.100	445
Bouwgrond wijk 5 999 (Vredesteinterrein)	-	9.000	1.062
	49.395	76.082	55.980

Tenzij anders vermeld zijn alle locaties gelegen in Doetinchem. De peildatum van de OZB-waarde is 1 januari 2018.

1.1.3. Financiële vaste activa

	(x € 1.000)	Boekwaarde 01-01-2018	Mutaties bij	Mutaties af	Boekwaarde 31-12-2018
1.1.3.5.	Vorderingen op OCW	p.m.			p.m.
1.1.3.8.	Overige vorderingen	985	338	135	1.188
Totaal financiële vaste activa		985	338	135	1.188

Toelichting financiële vaste activa:

De vordering op het Ministerie van OCW is ontstaan bij overgang van declaratie naar lumpsum stelsel en 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 op nihil gewaardeerd.

Onderstaand volgt een specificatie van de overige vorderingen:

	(x € 1.000)	Boekwaarde 01-01-2018	Mutaties bij	Mutaties af	Boekwaarde 31-12-2018
Latente belastingvorderingen		25	3	8	20
Voorschot gebruiksvergoeding SAZA		760	-	102	658
Leningen AT Techniekopleidingen		325	425	25	725
Af: aflossing in komend jaar		-125	-90	-	-215
Totaal		985	338	135	1.188

Van de latente belastingvordering zal naar verwachting circa € 4.000 binnen één jaar aflopen.

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

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

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

Op 20 april 2017 is een lening verstrekt van € 325.000. Deze lening dient te worden afgelost in dertien halfjaarlijkse termijnen van € 25.000, voor het eerst op 21 oktober 2018.

Op 5 april 2018 is er een tweede geldlening verstrekt van € 425.000. Deze lening wordt afgelost in dertien halfjaarlijkse termijnen van € 30.000, en een eerste termijn van € 35.000 voor het eerst op 5 april 2019.

De totale kredietverstrekking van € 750.000 kent onder meer de volgende zekerheden:

- Een tweede hypotheek op de panden van AT Techniekopleidingen
- Een pandrecht op de inventaris van AT Techniekopleidingen
- Een garantstelling van Stichting Studie Impuls Regio Achterhoek

Het bedrag van de aflossing in komend jaar is opgenomen onder de overige vorderingen. (1.2.2.10.)

1.2.2. Vorderingen

(x € 1.000)	31-12-2018	31-12-2017
1.2.2.1. Debiteuren	459	178
1.2.2.7. Deelnemers/cursisten	391	463
1.2.2.10. Overige vorderingen	900	695
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	1.253	1.267
1.2.2.15. Overlopende activa overige	539	676
1.2.2.16. Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-70	-54
Totaal vorderingen	3.472	3.225

Toelichting vorderingen:

De posten debiteuren en deelnemers/cursisten betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van dit saldo per 31 december 2018 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van ruim € 0,1 miljoen.

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

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

(x € 1.000)	31-12-2018	31-12-2017
Stand per 1 januari	54	38
Onttrekking	27	26
Dotatie	43	42
Stand per 31 december	70	54

1.2.3. Effecten

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2018	Investerings	Des- investeringen	Koers- resultaat	Stand per 31-12-2018
Aandelen	989	129	146	-99	873
Obligaties	1.038	20	-	-30	1.028
Totaal effecten	2.027	149	146	-129	1.901

Toelichting effecten:

De effecten zijn een portefeuille die wordt beheerd door vermogensbeheerder Rabobank. Deze op de beurs genoteerde effecten zijn gewaardeerd tegen actuele waarde. De opgelopen couponrente is opgenomen in de stand van de obligaties per 31 december 2018.

Ten tijde van het opmaken van de jaarrekening is de waarde van deze effectenportefeuille bijna € 2,1 miljoen.

1.2.4. Liquide middelen

(x € 1.000)	31-12-2018	31-12-2017
1.2.4.1. Kasmiddelen	5	7
1.2.4.2. Banken	24.073	37.130
Totaal liquide middelen	24.078	37.137

Toelichting liquide middelen:

Om een hogere rentevergoeding te ontvangen voor (tijdelijk) overtollige liquide middelen wordt een deel van deze gelden op spaarrekeningen gezet, waarvan het saldo direct opeisbaar is. De saldi van de spaarrekeningen bedraagt ultimo 2018 circa € 17,9 miljoen. Het totaal van de liquide middelen is vrij besteedbaar.

2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2018	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018
2.1.1.1. Algemene reserve				
Algemene reserve	53.161	268	-	53.429
2.1.1.2. Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	6.123	-437	-	5.686
Bestemmingsreserve Bapo	5.007	-1.366	-	3.641
2.1.1.3. Bestemmingsreserves (privaat)				
Eigen vermogen geconsolideerde verbonden partijen	3.375	-90	-	3.285
Bestemmingsreserve privaat	237	-108	-	129
Totaal eigen vermogen	67.903	-1.733	-	66.170

Toelichting eigen vermogen:

Het nettoresultaat over het boekjaar 2018 betreft hoofdzakelijk het negatieve enkelvoudig resultaat van ruim € 1,6 miljoen. Vooruitlopend op de goedkeuring van de raad van toezicht heeft het college van bestuur besloten om circa € 1,9 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen.

De dotatie aan de nieuw gevormde voorziening verlieslatende contracten van ruim € 0,4 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve personeel gebracht. Het saldo van dotaties en onttrekkingen aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van bijna € 1,4 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve Bapo gebracht. De lasten die in het verslagjaar gemoeid waren met het symposium dat in het kader van het 25-jarig jubileum werd georganiseerd bedroegen circa € 0,1 miljoen. Het college van bestuur heeft besloten om dit ten laste van de bestemmingsreserve privaat te brengen. Het positieve saldo wat resteert komt ten gunste van de algemene reserve.

Het resultaat van de met de Stichting BVE Oost-Gelderland verbonden partijen is bijna € 0,1 miljoen negatief.

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

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

De bestemmingsreserve privaat betreft enerzijds het eigen vermogen van alle met de Stichting BVE Oost-Gelderland verbonden partijen. Anderzijds betreft dit het eigen vermogen van voormalige (private) stichtingen binnen de Graafschap Groep die in de afgelopen jaren zijn gefuseerd met de Stichting BVE Oost-Gelderland. Voor deze manier van presenteren is gekozen om een duidelijk onderscheid te maken tussen publiek en privaat vermogen.

2.2. Voorzieningen

(x € 1.000)		Stand per 01-01-2018	Dotaties	Onttrekkingen	Rente mutatie	Stand per 31-12-2018
2.2.1.	Personeelsvoorzieningen	1.647	1.948	387	-	3.208
2.2.2.	Verlieslatende contracten	-	437	-	-	437
2.2.4.	Overige voorzieningen	102	50	102	-	50
Totaal voorzieningen		1.749	2.435	489	-	3.695

Toelichting voorzieningen:

De onderverdeling naar looptijd is als volgt:

Looptijd < 1 jaar	1.093
Looptijd 1 - 5 jaar	1.224
Looptijd > 5 jaar	1.378
Stand per 31 december 2018	3.695

Op de volgende pagina volgt een uitsplitsing van de voorzieningen met een toelichting.

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de personeelsvoorzieningen:

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2018	Dotaties	Onttrekkingen	Rente mutatie	Stand per 31-12-2018
Spaarvariant	254	-	39	-	215
Jubileumuitkeringen	621	52	36	-	637
Duurzame inzetbaarheid	503	1.445	79	-	1.869
Wachtgeld	86	256	50	-	292
Langdurig ziekteverzuim	183	195	183	-	195
Totaal	1.647	1.948	387	-	3.208

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

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

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

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

2.3. Langlopende schulden

(x € 1.000)		Stand per 01-01-2018	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2018
2.3.3.	Kredietinstellingen	4.500	-	4.500	-
Totaal langlopende schulden		4.500	-	4.500	-

Toelichting langlopende schulden:

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de schulden bij kredietinstellingen:

(x € 1.000)		Rentevoet	Stand per 01-01-2018	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2018
Rabobank	variabel		9.000	-	9.000	-
Af: aflossing komend jaar			-4.500	-	-4.500	-
Totaal			4.500	-	4.500	-

In 2008 is een lening afgesloten bij de Rabobank voor € 9,0 miljoen. Het rentepercentage is variabel en gekoppeld aan de driemaands euribor (de basiscomponent) verhoogd met een opslag van 1,0%. Op 1 juni 2018 is er een tussentijdse aflossing gedaan van € 4,5 miljoen. In december 2018 heeft het bestuur besloten de lening in het geheel vervroegd af te lossen. De bijbehorende rente swap, met een negatieve marktwaarde van bijna 1,0 miljoen, is gelijktijdig beëindigd.

2.4. Kortlopende schulden

	(x € 1.000)	31-12-2018	31-12-2017
2.4.3.	Schulden aan kredietinstellingen	-	4.500
2.4.8.	Crediteuren	1.345	1.983
2.4.9.	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.569	2.338
2.4.10.	Schulden ter zake pensioenen	667	613
2.4.12.	Overige kortlopende schulden	112	286
2.4.14.	Vooruitontvangen subsidies OCW	4.992	5.123
2.4.16.	Vooruitontvangen bedragen	2.916	2.842
2.4.17.	Vakantiegeld	1.691	1.649
2.4.19.	Overige overlopende passiva	1.451	1.240
Totaal kortlopende schulden		15.743	20.574

Toelichting kortlopende schulden:

De post crediteuren betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van het crediteurensaldo per 31 december 2018 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van ruim € 0,1 miljoen.

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

De post vooruitontvangen subsidies OCW bestaat voor bijna € 3,4 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.

Onder de post vooruitontvangen bedragen is voor een bedrag van ruim € 1,0 miljoen een drietal subsidies opgenomen behorend bij CIVON BV, te weten 3D Metaalprinten, Smart Business Center en Smart Hub Academy.

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	486
Asito B.V.	Schoonmaak	1 augustus 2024	632	3.529
Volvo Car Lease	Leaseovereenkomst	1 maart 2022	13	40
Prezent Internet BV	BPV applicatie	31 augustus 2023	27	126
Totaal			753	4.181

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 2018; er is geen rekening gehouden met indexatie van de huurprijs na 2018.

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

(x € 1.000)

Looptijd < 1 jaar	891
Looptijd 1 - 5 jaar	1.724
Looptijd > 5 jaar	140
Totaal	2.755

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, Stichting BVE Oost-Gelderland en Stichting STAP hoofdelijk aansprakelijk voor elkaars schulden zolang de raad van toezicht en college van bestuur van de stichtingen qua personele bezetting gelijk zijn.

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

STAP Reintegratiebedrijf BV is per 31 december 2018 ontbonden. Conform de beschikking van de Belastingdienst van 18 maart 2019, maakt STAP Reintegratiebedrijf BV per 31 december 2018 geen onderdeel meer uit van de fiscale eenheid voor de omzetbelasting.

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.

3. Baten

3.1. Rijksbijdragen

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
3.1.1.	Rijksbijdragen OCW	61.518	59.916	60.417
3.1.2.	Overige subsidies OCW			
	- Geormerkte subsidies OCW	660	440	676
	- Niet-geormerkte subsidies OCW	8.510	7.808	7.335
		9.170	8.248	8.011
Totaal rijksbijdragen		70.688	68.164	68.428

Toelichting rijksbijdragen:

De rijksbijdrage OCW is conform het overzicht financiële beschikkingen van DUO met kenmerk: 2018/2/1000263 d.d. 22 oktober 2018 en 2017/2/606766 d.d. 20 oktober 2017. De rijksbijdrage heeft in het geheel betrekking op de onderwijssector mbo. Onderstaand volgt een specificatie van de rijksbijdrage middelbaar beroepsonderwijs:

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
Exploatievergoeding entreeopleidingen		1.585	1.554	1.939
Exploatievergoeding niveau 2-4 opleidingen		56.416	54.948	54.829
		58.001	56.502	56.768
Vergoeding in verband met wachtgelduitkeringen		1.919	1.869	1.908
Vergoeding gehandicaptenbeleid		985	960	977
Overgangsbekostiging modernisering mbo		103	103	206
Bekostiging vavo		1.224	1.196	1.299
Inhouding cursusgeld		-714	-714	-741
		3.517	3.414	3.649
		61.518	59.916	60.417

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

- Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget entreeopleidingen is in 2018 ten opzichte van 2017 afgenomen van bijna 1,72% naar circa 1,30%. Hiermee wordt de afname van de exploitatievergoeding entreeopleidingen met bijna € 0,5 miljoen verklaard. Hier tegenover staat een toename van het macrobudget exploitatievergoedingen entreeopleidingen in 2018 met € 8,9 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van ruim € 0,1 miljoen.

- Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget niveau 2-4 opleidingen is in 2018 afgenomen ten opzichte van 2017 van ruim 1,83% naar bijna 1,82%. Hiermee wordt een afname verklaard van de exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen met ruim € 0,5 miljoen. Hier tegenover staat dat het macrobudget exploitatievergoedingen niveau 2-4 opleidingen in 2018 is toegenomen met € 116,0 miljoen, wat leidt tot een toename van ruim € 2,1 miljoen.
- Zowel de modernisering van de bekostiging als de toevoeging van de voormalige LGF-middelen aan het budget voor gehandicaptenbeleid leiden tot verschillen in de hoogte van de bekostiging van de instellingen. Om de overgang van de oude naar de nieuwe bekostiging te versoepelen is voorzien in een overgangsregeling. Voor kalenderjaar 2018 is het budget voor de overgangsregeling nieuwe bekostiging vastgesteld op ruim € 0,1 miljoen en is daarmee € 0,1 miljoen lager dan in 2017.
- De ander posten binnen de rijksbijdrage OCW zijn per saldo nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van het vorige verslagjaar.

De specificatie van de overige subsidies OCW is als volgt:

(x € 1.000)	realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
Geormerkte subsidies OCW			
Regeling regionale aanpak vsv (vervolgaanpak)	177	165	155
Subsidieregeling schoolmaatschappelijk werk in het mbo	483	275	275
Regeling versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen	-	-	203
Regeling voorziening leermiddelen minimagezinnen	-	-	23
Regeling regionaal investeringsfonds mbo	-	-	20
	660	440	676
Niet-geormerkte subsidies OCW			
Regeling lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom	232	232	287
Regeling lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom	80	-	180
Tijdelijke regeling conjuncturele effecten mbo (school Ex 2.0)	19	10	67
Kwaliteitsafspraken mbo (investeringsbudget)	5.030	4.973	3.846
Kwaliteitsafspraken mbo (prestatiebudget)	2.681	2.282	2.413
Regeling prestatiebox mbo (vaste voet vsv)	-	-	75
Regeling prestatiebox mbo (prestatiedeel vsv)	-	-	316
Regeling voorziening leermiddelen minimagezinnen	151	86	79
Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	228	225	60
Doorstroomprogramma mbo-hbo	25	-	-
Overige niet-geormerkte subsidies	64	-	12
	8.510	7.808	7.335
	9.170	8.248	8.011

Voor een inhoudelijke toelichting van de subsidieregelingen verwijzen wij naar hoofdstuk 8, Financiën en control.

3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
(x € 1.000)			
3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
- Provinciale bijdragen en subsidies	91	492	140
- Gemeentelijke bijdragen en subsidies	379	299	54
- Europese bijdragen en subsidies	558	425	377
- Overige overheden	874	271	1.095
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.902	1.487	1.666

3.3. Cursusgelden

	realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
(x € 1.000)			
3.3.2. Cursusgelden sector MBO	1.051	788	847
Totaal cursusgelden	1.051	788	847

3.4. Baten werk in opdracht van derden

	realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
(x € 1.000)			
3.4.1. Contractonderwijs			
- Contractactiviteiten beroepsonderwijs	805	730	591
- Overige private activiteiten in verlengde van publieke taak	1.153	1.164	1.321
- Volwasseneneducatie	761	838	741
- Inburgeringstrajecten	1.191	1.588	1.854
	3.910	4.320	4.507
3.4.5. Overige baten werk in opdracht van derden			
- Re-integratietrajecten	45	43	87
- Orthopedagogie	111	83	55
- Overig	24	50	15
	180	176	157
Totaal baten werk in opdracht van derden	4.090	4.496	4.664

Toelichting baten werk in opdracht van derden:

De afname van het contractonderwijs wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door een daling van het aantal inburgeringstrajecten.

3.5. Overige baten

	realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
(x € 1.000)			
3.5.1. Verhuur	80	56	67
3.5.2. Detachering personeel	396	446	441
3.5.6. Deelnemersbijdragen	436	251	324
3.5.8. Verkoop onderwijsmaterialen	1.017	784	885
3.5.9. Opbrengst catering	913	832	901
3.5.10. Overige	383	138	246
Totaal overige baten	3.225	2.507	2.864

4. Lasten

4.1. Personeelslasten

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
4.1.1.	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1.	Lonen en salarissen	39.745	40.051	39.559
4.1.1.2.	Sociale lasten	5.428	5.524	5.239
4.1.1.5.	Pensioenlasten	5.966	6.072	5.648
		51.139	51.648	50.446
4.1.2.	Overige personele lasten			
4.1.2.1.	Dotatie personele voorzieningen	2.386	550	684
4.1.2.2.	Lasten personeel niet in loondienst	4.861	4.210	5.176
4.1.2.3.	Overige	3.085	2.007	2.546
		10.332	6.767	8.406
4.1.3.	Ontvangen vergoedingen (-/-)	265	143	310
Totaal personeelslasten		61.206	58.272	58.542

Toelichting personeelslasten:

(bedragen x € 1)

Aantal medewerkers in fte (peildatum 31 december)	2018	2017
Management/Directie	42 (0)	39 (3)
Onderwijzend personeel	523 (2)	519 (54)
Overige medewerkers	195 (0)	182 (13)
Totaal	760 (2)	740 (70)

Gemiddeld aantal medewerkers in fte	2018	2017
Management/Directie	42 (1)	38 (2)
Onderwijzend personeel	525 (26)	523 (71)
Overige medewerkers	184 (6)	185 (18)
Totaal	751 (33)	746 (91)

Gemiddelde salariskosten per fte **68.095** **67.622**

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

De stijging van de brutolonen en salarissen met bijna € 0,3 miljoen wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van het gemiddeld aantal personeelsleden met 5 fte ten opzichte van 2017. Daarnaast is deze stijging het gevolg van een loonsverhoging van 2,6% per 1 oktober 2018 die is toegekend op grond van de cao mbo 2018-2020.

De pensioenpremies zijn in 2018 met name gestegen door een verhoging van het premiepercentage ten opzichte van 2017. Het ABP heeft de premie verhoogd in het kader van het herstelplan die het ABP ingediend heeft bij de toezichthouder (De Nederlandsche Bank).

De dotatie aan personele voorzieningen is circa € 1,7 miljoen hoger dan in kalenderjaar 2017. Dit wordt grotendeels veroorzaakt doordat in het kalenderjaar 2018 de dotatie aan de voorziening seniorenverlof hoger is dan voorgaand verslagjaar. In 2018 zijn twee categorieën werknemers toegevoegd aan de voorziening. Dit betreffen werknemers die binnen 5 jaar aan de criteria van de regeling gaan voldoen en werknemers die aan alle criteria voldoen maar nog geen gebruik maken van de regeling. Tot en met het boekjaar 2017 waren deze categorieën bij de bepaling van de voorziening nog niet meegenomen omdat geen betrouwbare inschatting gemaakt kon worden van het percentage deelnemers aan de regeling. Op basis van historische gegevens van de jaren 2017 en 2018 is de kans op deelname aan de regeling van deze categorieën bepaald. Daarnaast is er in het verslagjaar 2018 voor het eerst een voorziening gevormd voor verlieslatende contracten, zijnde individuele regelingen met werknemers waarbij vrijstelling van werkzaamheden wordt verleend.

In 2018 is ruim € 0,3 miljoen minder betaald aan personeel niet in loondienst ten opzichte van 2017. Deze afname is grotendeels toe te rekenen aan minder inhuur van personeel bij derden.

De overige personeelslasten zijn ten opzichte van voorgaand verslagjaar toegenomen met circa € 0,5 miljoen. In het jaar 2018 zijn er in het kader van de herinrichting van de bedrijfsvoering (Bedrijfsvoering+) hogere lasten geweest voor met name coaching en loopbaanbegeleiding. Tevens zijn er een aantal extra activiteiten georganiseerd voor het personeel ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan van het Graafschap College.

4.2. Afschrijvingen

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
4.2.1.	Immateriële vaste activa			
	- Overige	141	146	142
		141	146	142
4.2.2.	Materiële vaste activa			
	- Gebouwen	3.264	3.304	3.042
	- Inventaris en apparatuur	1.870	1.836	1.756
		5.134	5.140	4.798
Totaal afschrijvingen		5.275	5.286	4.940

Toelichting afschrijvingen:

De toename van de afschrijvingslasten gebouwen is hoofdzakelijk het gevolg van de ingebruikname van een nieuw schoolgebouw aan de Sportweg te Doetinchem.

4.3. Huisvestingslasten

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
4.3.1.	Huur	1.615	1.583	1.724
4.3.2.	Verzekeringen	48	47	47
4.3.3.	Onderhoud	447	580	449
4.3.4.	Energie en water	803	878	818
4.3.5.	Schoonmaakkosten	1.002	900	910
4.3.6.	Heffingen	267	246	247
4.3.8.	Overige	276	258	267
Totaal huisvestingslasten		4.458	4.492	4.462

4.4. Overige lasten

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
4.4.1.	Administratie- en beheerslasten	2.480	2.295	2.218
4.4.2.	Inventaris en apparatuur	2.091	2.248	2.192
4.4.3.	Leer- en hulpmiddelen	1.829	1.478	1.921
4.4.4.	Dotatie overige voorzieningen	93	38	144
4.4.5.	Overige	3.952	3.025	3.418
Totaal overige lasten		10.445	9.084	9.893

Toelichting overige lasten:

De toename van de post overige wordt voor ruim € 0,3 miljoen veroorzaakt door de hogere lasten van promotiemateriaal en overige representatiekosten in verband met het 25-jarig jubileum van het Graafschap College. Daarnaast zijn er voor circa € 0,1 miljoen hogere uitgaven geweest voor buitenlandse stages. Hier staat eenzelfde bedrag aan subsidie tegenover. Tevens zijn de inkopen van onderwijsmaterialen bijna € 0,1 miljoen hoger dan in het vorige verslagjaar.

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 2018.

(x € 1.000)	realisatie 2018	realisatie 2017
Honorarium onderzoek jaarrekening	74	86
Honorarium andere controle opdrachten	66	65
Honorarium fiscale adviezen	4	9
Honorarium andere niet-controledienst	-	-
	144	160

Bovenstaande honoraria voor onderzoek van de jaarrekening is gebaseerd op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening 2018 ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende 2018 zijn verricht.

6. Financiële baten en lasten

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
6.1	Financiële baten			
	- Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	91	90	144
	- Rendement vermogensbeheer	-	90	130
	- Overige financiële baten	49	45	45
		140	225	319
6.2	Financiële lasten			
	- Rentelasten en soortgelijke kosten	310	365	521
	- Rendement vermogensbeheer	121	-	-
	- Overige financiële lasten	1.009	46	42
		1.440	411	563
Totaal financiële baten en lasten		-1.300	-186	-244

Toelichting financiële baten en lasten:

De totale financiële baten zijn ten opzichte van 2017 met bijna € 0,2 miljoen afgenomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt doordat er in 2018 een negatief rendement vermogensbeheer is en er een lagere rentevergoeding op de spaarrekeningen is ontvangen ten opzichte van voorgaand verslagjaar.

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

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

7. Belastingen

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
	Belastingen			
	- Vennootschapsbelasting	5	8	-3
Totaal belastingen		5	8	-3

Gebeurtenissen na balansdatum

De besturen van Stichting BVE Oost-Gelderland en Stichting STAP hebben besloten om de stichtingen door middel van een fusie te laten samengaan per 1 januari 2019, waarbij Stichting BVE Oost-Gelderland optreedt als verkrijgende rechtspersoon en Stichting STAP optreedt als verdwijnende rechtspersoon. Stichting BVE Oost-Gelderland verkrijgt door een (juridische) fusie het gehele vermogen van Stichting STAP onder algemene titel waardoor Stichting STAP ophoudt te bestaan. De activiteiten blijven voortbestaan.

Enkelvoudige balans per 31 december 2018
(na resultaatbestemming)

(x € 1.000)

31-12-2018

31-12-2017

1. Activa

1.1.	Vaste activa	59.881	61.268
1.1.1.	Immateriële vaste activa	423	345
1.1.2.	Materiële vaste activa	54.458	50.923
1.1.3.	Financiële vaste activa	5.000	10.000
1.2.	Vlottende activa	21.036	28.506
1.2.2.	Vorderingen	8.451	8.213
1.2.4.	Liquide middelen	12.585	20.293
Totaal activa		80.917	89.774

2. Passiva

2.1.	Eigen vermogen	62.885	64.528
2.2.	Voorzieningen	3.695	1.749
2.3.	Langlopende schulden	-	4.500
2.4	Kortlopende schulden	14.337	18.997
Totaal passiva		80.917	89.774

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2018

(x € 1.000)

realisatie 2018

begroting 2018

realisatie 2017

3. Baten

	Totaal baten	79.938	76.476	77.726
3.1.	Rijksbijdragen	70.688	68.164	68.428
3.2.	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.359	863	1.316
3.3.	Cursusgelden	1.051	788	847
3.4.	Baten werk in opdracht van derden	3.770	4.230	4.321
3.5.	Overige baten	3.070	2.431	2.814

4. Lasten

	Totaal lasten	80.378	76.165	77.023
4.1.	Personeelslasten	60.860	57.783	58.377
4.2.	Afschrijvingen	5.260	5.286	4.935
4.3.	Huisvestingslasten	4.414	4.476	4.450
4.4.	Overige lasten	9.844	8.620	9.261

Saldo baten en lasten	-440	311	703
------------------------------	-------------	------------	------------

6.	Financiële baten en lasten	-1.203	-311	-397
----	----------------------------	--------	------	------

Resultaat	-1.643	-	306
------------------	---------------	----------	------------

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

Nettoresultaat	-1.643	-	306
-----------------------	---------------	----------	------------

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.

Vergelijkende cijfers

Omwille van de vergelijkbaarheid zijn enkele vergelijkende cijfers aangepast. Dit heeft geen impact gehad op het resultaat. Aanpassingen worden in de toelichting bij de cijfers vermeld indien er een verplaatsing is geweest tussen de hoofdverdiktingen.

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 en Stichting STAP. Tevens zijn onder deze post de overige vorderingen op groepsmaatschappijen verantwoord.

Schulden aan groepsmaatschappijen

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

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening

1. Activa

1.1.1. Immateriële vaste activa

	1.1.1.5.	1.1.1.4.	1.1.1
(x € 1.000)	Overige	Vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 1 januari 2018:			
Aanschafprijs	840	4	844
Cumulatieve afschrijvingen	499	-	499
Boekwaarde per 1 januari 2018	341	4	345
Mutaties in het boekjaar:			
Investerings:			
- Aanschafprijs	180	38	218
	180	38	218
Desinvesteringen:			
- Aanschafprijs	52	-	52
- Cumulatieve afschrijvingen	52	-	52
	-	-	-
Afschrijvingen:			
- Afschrijvingen	140	-	140
	140	-	140
Overige mutaties:			
- Overboekingen	4	-4	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	44	34	78
Stand per 31 december 2018:			
Aanschafprijs	972	38	1.010
Cumulatieve afschrijvingen	587	-	587
Boekwaarde per 31 december 2018	385	38	423

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 2018:				
Aanschafprijs	79.425	24.260	5.660	109.345
Cumulatieve afschrijvingen	41.210	17.212	-	58.422
Boekwaarde per 1 januari 2018	38.215	7.048	5.660	50.923
Mutaties in het boekjaar:				
Investerings:				
- Aanschafprijs	6.351	2.295	8	8.654
- Ontvangen subsidies	-	-	-	-
	6.351	2.295	8	8.654
Desinvesteringen:				
- Aanschafprijs	415	412	-	827
- Cumulatieve afschrijvingen	415	412	-	827
	-	-	-	-
Afschrijvingen:				
- Afschrijvingen	3.264	1.855	-	5.119
	3.264	1.855	-	5.119
Overige mutaties:				
- Overboekingen	5.660	-	-5.660	-
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	8.747	440	-5.652	3.535
Stand per 31 december 2018:				
Aanschafprijs	91.021	26.143	8	117.172
Cumulatieve afschrijvingen	44.059	18.655	-	62.714
Boekwaarde per 31 december 2018	46.962	7.488	8	54.458

Op de volgende pagina volgt een toelichting op de materiële vaste activa en het overzicht gebouwen en terreinen in eigendom ultimo 2018.

Toelichting materiële vaste activa:

Van de investeringen in gebouwen en terreinen heeft circa € 5,8 miljoen betrekking op het nieuwe schoolgebouw aan de Sportweg. Ongeveer € 0,4 miljoen betreft investeringen aan de J.F. Kennedylaan. Hiervan heeft bijna de helft betrekking op de vernieuwing van dakbedekking en het andere deel betreft voornamelijk interne verbouwingen aan het pand. Het resterende bedrag aan investeringen in gebouwen en terreinen van circa € 0,2 miljoen betreft met name schilderwerk en kleine aanpassingen aan een aantal overige panden.

Van de investeringen in inventaris en apparatuur heeft circa € 1,0 miljoen betrekking op hardware. Daarnaast zijn er investeringen gedaan in schoolmeubilair en schoolinventaris voor bijna € 0,4 miljoen en voor circa € 0,4 miljoen in kantoorinventaris. Tevens is er voor ongeveer € 0,4 miljoen geïnvesteerd in audio visuele hulpmiddelen en voor ruim € 0,1 in actieve componenten. De desinvestering in inventaris en apparatuur heeft nagenoeg volledig betrekking op hardware die in 2018 buiten gebruik is gesteld.

Ultimo 2017 was er voor bijna € 5,7 miljoen verantwoord onder de post in uitvoering en vooruitbetaling. Dit bedrag heeft bijna volledig betrekking op uitgaven ten behoeve van het nieuwe schoolgebouw aan de Sportweg. Dit pand is eind augustus 2018 in gebruik genomen. Het saldo is in het geheel overgeboekt naar de post gebouwen en terreinen.

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 2018:

(bedragen x € 1.000)

Locatieadres	Bruto vloeroppervlakte in m2		OZB waarde gebouwen
	Gebouwen	Terreinen	
Ruimzichtlaan 155	3.938	8.104	4.657
Julianaplein 2	2.797	6.498	2.060
J.F. Kennedylaan 49	28.842	38.459	26.303
Dr. Huber Noodtstraat 105	291	-	157
Maria Montessoristraat 3	6.637	9.975	9.590
Sportweg 3	5.824	2.946	11.706
Lievelderstraat 40 te Groenlo	1.066	1.100	445
Bouwgrond wijk 5 999 (Vredesteinterrein)	-	9.000	1.062
	49.395	76.082	55.980

Tenzij anders vermeld zijn alle locaties gelegen in Doetinchem. De peildatum van de OZB-waarde is 1 januari 2018.

1.1.3. Financiële vaste activa

	Boekwaarde 01-01-2018	Mutatie bij	Mutatie af	Resultaat deelnemingen	Boekwaarde 31-12-2018
(x € 1.000)					
1.1.3.3. Vermogensbeheer groepsmij	10.000	-	5.000	-	5.000
1.1.3.5. Vorderingen op OCW	p.m.	-	-	-	p.m.
Totaal financiële vaste activa:	10.000	-	5.000	-	5.000

Toelichting financiële vaste activa:

De vordering op het Ministerie van OCW is ontstaan bij overgang van declaratie naar lumpsum stelsel en 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 op nihil gewaardeerd.

1.2.2. Vorderingen

(x € 1.000)	31-12-2018	31-12-2017
1.2.2.1. Debiteuren	278	112
1.2.2.4. Groepsmaatschappijen	5.588	5.404
1.2.2.7. Deelnemers/cursisten	391	463
1.2.2.10. Overige vorderingen	555	538
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	1.235	1.244
1.2.2.15. Overlopende activa overige	474	506
1.2.2.16. Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-70	-54
Totaal vorderingen	8.451	8.213

Op de volgende pagina volgt een toelichting op de vorderingen.

Toelichting vorderingen:

De posten debiteuren en deelnemers/cursisten betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van dit saldo per 31 december 2018 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van ruim € 0,1 miljoen.

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

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

(x € 1.000)	31-12-2018	31-12-2017
Stand per 1 januari	54	38
Onttrekking	27	26
Dotatie	43	42
Stand per 31 december	70	54

1.2.4. Liquide middelen

	31-12-2018	31-12-2017
(x € 1.000)		
1.2.4.1. Kasmiddelen	5	7
1.2.4.2. Banken	12.580	20.286
Totaal liquide middelen	12.585	20.293

Toelichting liquide middelen:

Om een hogere rentevergoeding te ontvangen voor (tijdelijk) overtollige liquide middelen wordt een deel van deze gelden op spaarrekeningen gezet, waarvan het saldo direct opeisbaar is. De saldi van de spaarrekeningen bedraagt ultimo 2018 € 7,5 miljoen. Het totaal van de liquide middelen is vrij besteedbaar.

2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2018	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018
2.1.1.1. Algemene reserve				
Algemene reserve	53.161	268	-	53.429
2.1.1.2. Bestemmingsreserves (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	6.123	-437	-	5.686
Bestemmingsreserve Bapo	5.007	-1.366	-	3.641
2.1.1.3. Bestemmingsreserves (privaat)				
Bestemmingsreserve privaat	237	-108	-	129
Totaal eigen vermogen	64.528	-1.643	-	62.885

Toelichting eigen vermogen:

Het nettoresultaat over het boekjaar 2018 bedraagt ruim € 1,6 miljoen negatief. Vooruitlopend op de goedkeuring van de raad van toezicht heeft het college van bestuur besloten om circa € 1,9 miljoen ten laste van de bestemmingsreserves te brengen.

De dotatie aan de nieuw gevormde voorziening verlieslatende contracten van ruim € 0,4 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve personeel gebracht. Het saldo van dotaties en onttrekkingen aan de voorziening duurzame inzetbaarheid van bijna € 1,4 miljoen is ten laste van de bestemmingsreserve Bapo gebracht. De lasten die in het verslagjaar gemoeid waren met het symposium dat in het kader van het 25-jarig jubileum werd georganiseerd bedroegen circa € 0,1 miljoen. Het college van bestuur heeft besloten om dit ten laste van de bestemmingsreserve privaat te brengen. Het positieve saldo wat resteert komt ten gunste van de algemene reserve.

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

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

De bestemmingsreserve privaat betreft enerzijds het eigen vermogen van de voormalige Stichting Huisvesting dat als gevolg van de fusie per 1 januari 2015 toegevoegd is aan het eigen vermogen van de Stichting BVE Oost-Gelderland en het negatieve eigen vermogen van de voormalige Stichting Volksuniversiteit Achterhoek dat als gevolg van de fusie per 1 januari 2016 hiermee is verrekend. Voor deze manier van presenteren is gekozen om een duidelijk onderscheid te maken tussen publiek en privaat vermogen.

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

2.2. Voorzieningen

(x € 1.000)		Stand per 01-01-2018	Dotaties	Onttrekkingen	Rente mutatie	Stand per 31-12-2018
2.2.1.	Personeelsvoorzieningen	1.647	1.948	387	-	3.208
2.2.2.	Verlieslatende contracten	-	437	-	-	437
2.2.4.	Overige voorzieningen	102	50	102	-	50
Totaal voorzieningen		1.749	2.435	489	-	3.695

Toelichting voorzieningen:

De onderverdeling naar looptijd is als volgt:

Looptijd < 1 jaar	1.093
Looptijd 1 - 5 jaar	1.224
Looptijd > 5 jaar	1.378
Stand per 31 december 2018	3.695

Op de volgende pagina volgt een uitsplitsing van de voorzieningen met een toelichting.

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de personeelsvoorzieningen:

(x € 1.000)	Stand per 01-01-2018	Dotaties	Onttrekkingen	Rente mutatie	Stand per 31-12-2018
Spaarvariant	254	-	39	-	215
Jubileumuitkeringen	621	52	36	-	637
Duurzame inzetbaarheid	503	1.445	79	-	1.869
Wachtgeld	86	256	50	-	292
Langdurig ziekteverzuim	183	195	183	-	195
Totaal	1.647	1.948	387	-	3.208

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

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

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

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

2.3. Langlopende schulden

(x € 1.000)		Stand per 01-01-2018	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2018
2.3.3.	Kredietinstellingen	4.500	-	4.500	-
Totaal langlopende schulden		4.500	-	4.500	-

Toelichting langlopende schulden:

Onderstaand volgt een uitsplitsing van de schulden bij kredietinstellingen:

(x € 1.000)		Rentevoet	Stand per 01-01-2018	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2018
Rabobank	variabel		9.000	-	9.000	-
Af: aflossing komend jaar			-4.500	-	-4.500	-
Totaal			4.500	-	4.500	-

In 2008 is een lening afgesloten bij de Rabobank voor € 9,0 miljoen. Het rentepercentage is variabel en gekoppeld aan de driemaands euribor (de basiscomponent) verhoogd met een opslag van 1,0%. Op 1 juni 2018 is er een tussentijdse aflossing gedaan van € 4,5 miljoen. In december 2018 heeft het bestuur besloten de lening in het geheel vervroegd af te lossen. De bijbehorende rente swap, met een negatieve marktwaarde van bijna 1,0 miljoen, is gelijktijdig beëindigd.

2.4. Kortlopende schulden

	(x € 1.000)	31-12-2018	31-12-2017
2.4.1.	Schulden aan groepsmaatschappijen	1	317
2.4.3.	Schulden aan kredietinstellingen	-	4.500
2.4.8.	Crediteuren	1.265	1.941
2.4.9.	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.566	2.171
2.4.10.	Schulden ter zake pensioenen	667	567
2.4.12.	Overige kortlopende schulden	106	277
2.4.14.	Vooruitontvangen subsidies OCW	4.992	5.123
2.4.16.	Vooruitontvangen bedragen	1.813	1.613
2.4.17.	Vakantiegeld	1.686	1.525
2.4.19.	Overige overlopende passiva	1.241	963
Totaal kortlopende schulden		14.337	18.997

Toelichting kortlopende schulden:

De post crediteuren betreft het saldo conform de openstaande postenlijst. Van het crediteurensaldo per 31 december 2018 resteert bij het opmaken van de jaarrekening nog een bedrag van ruim € 0,1 miljoen.

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

De post vooruitontvangen subsidies OCW bestaat voor bijna € 3,4 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 2018	begroting 2018	realisatie 2017
3.1.1.	Rijksbijdragen OCW	61.518	59.916	60.417
3.1.2.	Overige subsidies OCW			
	- Geormerkte subsidies OCW	660	440	676
	- Niet-geormerkte subsidies OCW	8.510	7.808	7.335
		9.170	8.248	8.011
Totaal rijksbijdragen		70.688	68.164	68.428

Toelichting rijksbijdragen:

De rijksbijdrage OCW is conform het overzicht financiële beschikkingen van DUO met kenmerk: 2018/2/1000263 d.d. 22 oktober 2018 en 2017/2/606766 d.d. 20 oktober 2017. De rijksbijdrage heeft in het geheel betrekking op de onderwijssector mbo. Onderstaand volgt een specificatie van de rijksbijdrage middelbaar beroepsonderwijs:

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
Exploatievergoeding entreeopleidingen		1.585	1.554	1.939
Exploatievergoeding niveau 2-4 opleidingen		56.416	54.948	54.829
		58.001	56.502	56.768
Vergoeding in verband met wachtgelduitkeringen		1.919	1.869	1.908
Vergoeding gehandicaptenbeleid		985	960	977
Overgangsbekostiging modernisering mbo		103	103	206
Rijksbijdrage vavo		1.224	1.196	1.299
Inhouding cursusgeld		-714	-714	-741
		3.517	3.414	3.649
		61.518	59.916	60.417

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

- Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget entreeopleidingen is in 2018 ten opzichte van 2017 afgenomen van bijna 1,72% naar circa 1,30%. Hiermee wordt de afname van de exploitatievergoeding entreeopleidingen met bijna € 0,5 miljoen verklaard. Hier tegenover staat een toename van het macrobudget exploitatievergoedingen entreeopleidingen in 2018 met € 8,9 miljoen. Dit leidt tot een toename van de exploitatievergoeding van ruim € 0,1 miljoen.

- Het aandeel in het landelijk exploitatiebudget niveau 2-4 opleidingen is in 2018 afgenomen ten opzichte van 2017 van ruim 1,83% naar bijna 1,82%. Hiermee wordt een afname verklaard van de exploitatievergoeding niveau 2-4 opleidingen met ruim € 0,5 miljoen. Hier tegenover staat dat het macrobudget exploitatievergoedingen niveau 2-4 opleidingen in 2018 is toegenomen met € 116,0 miljoen, wat leidt tot een toename van ruim € 2,1 miljoen.
- Zowel de modernisering van de bekostiging als de toevoeging van de voormalige LGF-middelen aan het budget voor gehandicaptenbeleid leiden tot verschillen in de hoogte van de bekostiging van de instellingen. Om de overgang van de oude naar de nieuwe bekostiging te versoepelen is voorzien in een overgangsregeling. Voor kalenderjaar 2018 is het budget voor de overgangsregeling nieuwe bekostiging vastgesteld op ruim € 0,1 miljoen en is daarmee € 0,1 miljoen lager dan in 2017.
- De ander posten binnen de rijksbijdrage OCW zijn per saldo nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van het vorige verslagjaar.

De specificatie van de overige subsidies OCW is als volgt:

(x € 1.000)	realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
<u>Geoormerkte subsidies OCW</u>			
Regeling regionale aanpak vsv (vervolgaanpak)	177	165	155
Subsidieregeling schoolmaatschappelijk werk in het mbo	483	275	275
Regeling versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen	-	-	203
Regeling voorziening leermiddelen minimagezinnen	-	-	23
Regeling regionaal investeringsfonds mbo	-	-	20
	660	440	676
<u>Niet-geoormerkte subsidies OCW</u>			
Regeling <u>lerarenbeurs</u> voor scholing en zij-instroom	232	232	287
Regeling lerarenbeurs voor scholing en <u>zij-instroom</u>	80	-	180
Tijdelijke regeling conjuncturele effecten mbo (school Ex 2.0)	19	10	67
Kwaliteitsafspraken mbo (investeringsbudget)	5.030	4.973	3.846
Kwaliteitsafspraken mbo (prestatiebudget)	2.681	2.282	2.413
Regeling prestatiebox mbo (vaste voet vsv)	-	-	75
Regeling prestatiebox mbo (prestatiedeel)	-	-	316
Regeling voorziening leermiddelen minimagezinnen	151	86	79
Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	228	225	60
Doorstroomprogramma mbo-hbo	25	-	-
Overige niet-geoormerkte subsidies	64	-	12
	8.510	7.808	7.335
	9.170	8.248	8.011

Voor een inhoudelijke toelichting van de subsidieregelingen verwijzen wij naar hoofdstuk 8, Financiën en control.

3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
(x € 1.000)			
3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
- Provinciale bijdragen en subsidies	91	-	141
- Gemeentelijke bijdragen en subsidies	323	220	10
- Europese bijdragen en subsidies	558	425	377
- Overige overheden	387	218	788
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.359	863	1.316

3.3. Cursusgelden

	realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
(x € 1.000)			
3.3.2. Cursusgelden sector MBO	1.051	788	847
Totaal cursusgelden	1.051	788	847

3.4. Baten werk in opdracht van derden

	realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
(x € 1.000)			
3.4.1. Contractonderwijs			
- Overige private activiteiten in verlengde van publieke taak	1.153	1.164	1.321
- Volwasseneneducatie	761	838	741
- Inburgeringstrajecten	1.191	1.588	1.854
	3.105	3.590	3.916
3.4.5. Overige baten werk in opdracht van derden			
- Werk in opdracht van verbonden partijen	606	590	390
- Overig	59	50	15
	665	640	405
Totaal baten werk in opdracht van derden	3.770	4.230	4.321

Toelichting baten werk in opdracht van derden:

De afname van het contractonderwijs wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door een daling van het aantal inburgeringstrajecten.

3.5. Overige baten

	realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
(x € 1.000)			
3.5.1. Verhuur	80	56	67
3.5.2. Detachering personeel	349	460	496
3.5.6. Deelnemersbijdragen	346	251	234
3.5.8. Verkoop onderwijsmaterialen	1.017	784	885
3.5.9. Opbrengst catering	906	832	901
3.5.10. Overige	372	48	231
Totaal overige baten	3.070	2.431	2.814

4. Lasten

4.1. Personeelslasten

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
4.1.1.	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1.	Brutolonen en salarissen	38.192	38.596	35.266
4.1.1.2.	Sociale lasten	5.111	5.219	4.536
4.1.1.5.	Pensioenlasten	5.758	5.879	5.079
		49.061	49.694	44.881
4.1.2.	Overige personele lasten			
4.1.2.1.	Dotatie personele voorzieningen	2.386	550	684
4.1.2.2.	Lasten personeel niet in loondienst	6.645	5.678	10.653
4.1.2.3.	Overige	3.029	2.004	2.436
		12.060	8.232	13.773
4.1.3.	Ontvangen vergoedingen (-/-)	261	143	277
Totaal personeelslasten		60.860	57.783	58.377

Toelichting personeelslasten:

(bedragen x € 1)

Aantal medewerkers in fte (peildatum 31 december)	2018	2017
Management/Directie	42	36
Onderwijzend personeel	521	465
Overige medewerkers	195	169
Totaal	758	670

Gemiddeld aantal medewerkers in fte	2018	2017
Management/Directie	41	36
Onderwijzend personeel	499	452
Overige medewerkers	178	167
Totaal	718	655

Gemiddelde salariskosten per fte	68.330	68.521
---	---------------	---------------

De stijging van de brutolonen en salarissen met € 3,2 miljoen wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door een toename van het gemiddeld aantal personeelsleden met 63 fte ten opzichte van 2017. Zie in dit kader ook de toelichting hierna op de afname van de post personeel niet in loondienst.

De pensioenpremies zijn in 2018 met name gestegen door een verhoging van het premiepercentage ten opzichte van 2017. Het ABP heeft de premie verhoogd in het kader van het herstelplan die het ABP ingediend heeft bij de toezichthouder (De Nederlandsche Bank).

De dotatie aan personele voorzieningen is circa € 1,7 miljoen hoger dan in kalenderjaar 2017. Dit wordt grotendeels veroorzaakt doordat in het kalenderjaar 2018 de dotatie aan de voorziening seniorenverlof hoger is dan voorgaand verslagjaar. In 2018 zijn twee categorieën werknemers toegevoegd aan de voorziening. Dit betreffen werknemers die binnen 5 jaar aan de criteria van de regeling gaan voldoen en werknemers die aan alle criteria voldoen maar nog geen gebruik maken van de regeling. Tot en met het boekjaar 2017 waren deze categorieën bij de bepaling van de voorziening nog niet meegenomen omdat geen betrouwbare inschatting gemaakt kon worden van het percentage deelnemers aan de regeling. Op basis van historische gegevens van de jaren 2017 en 2018 is de kans op deelname aan de regeling van deze categorieën bepaald. Daarnaast is er in het verslagjaar 2018 voor het eerst een voorziening gevormd voor verlieslatende contracten, zijnde individuele regelingen met werknemers waarbij vrijstelling van werkzaamheden wordt verleend.

In 2018 is circa € 4,0 miljoen minder betaald aan personeel niet in loondienst ten opzichte van 2017. Deze afname wordt voor bijna € 3,8 miljoen veroorzaakt door minder inhuur personeel bij groepsmaatschappijen. De voornaamste verklaring voor deze afname is dat er vanaf oktober 2017 geen personeel meer wordt aangesteld bij Stichting STAP. Het personeel dat voorheen werd ingehuurd van Stichting STAP wordt nu rechtstreeks aangesteld bij Stichting BVE Oost-Gelderland. De resterende afname van € 0,2 miljoen is toe te rekenen aan een daling van inhuur van personeel bij derden.

De overige personeelslasten zijn ten opzichte van voorgaand verslagjaar toegenomen met bijna € 0,6 miljoen. In het jaar 2018 zijn er in het kader van de herinrichting van de bedrijfsvoering (Bedrijfsvoering+) hogere lasten geweest voor met name coaching en loopbaanbegeleiding. Tevens zijn er een aantal extra activiteiten georganiseerd voor het personeel ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan van het Graafschap College.

4.2. Afschrijvingen

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
4.2.1.	Immateriële vaste activa			
	- Overige	140	146	141
		140	146	141
4.2.2.	Materiële vaste activa			
	- Gebouwen	3.264	3.304	3.042
	- Inventaris en apparatuur	1.856	1.836	1.752
		5.120	5.140	4.794
Totaal afschrijvingen		5.260	5.286	4.935

Toelichting afschrijvingen:

De toename van de afschrijvingslasten gebouwen is hoofdzakelijk het gevolg van de ingebruikname van een nieuw schoolgebouw aan de Sportweg te Doetinchem.

4.3. Huisvestingslasten

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
4.3.1.	Huur	1.573	1.567	1.713
4.3.2.	Verzekeringen	48	47	47
4.3.3.	Onderhoud	446	580	449
4.3.4.	Energie en water	803	878	818
4.3.5.	Schoonmaakkosten	1.001	900	910
4.3.6.	Heffingen	267	247	247
4.3.8.	Overige	276	257	266
Totaal huisvestingslasten		4.414	4.476	4.450

4.4. Overige lasten

(x € 1.000)		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
4.4.1.	Administratie- en beheerslasten	2.267	2.241	2.127
4.4.2.	Inventaris en apparatuur	1.961	2.056	2.024
4.4.3.	Leer- en hulpmiddelen	1.696	1.396	1.768
4.4.4.	Dotatie overige voorzieningen	93	38	144
4.4.5.	Overige	3.827	2.889	3.198
Totaal overige lasten		9.844	8.620	9.261

Toelichting overige lasten:

De toename van de post overige wordt voor ruim € 0,3 miljoen veroorzaakt door hogere lasten van promotiemateriaal en overige representatiekosten in verband met het 25-jarig jubileum van het Graafschap College. Daarnaast is er circa € 0,1 miljoen hogere uitgaven geweest voor buitenlandse stages. Hier staat eenzelfde bedrag aan subsidie tegenover. Tevens zijn de inkopen van onderwijsmaterialen bijna € 0,1 miljoen hoger dan in 2017.

6. Financiële baten en lasten

		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
	(x € 1.000)			
6.1	Financiële baten			
	- Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	69	60	134
	- Overige financiële baten	48	45	45
		117	105	179
6.2	Financiële lasten			
	- Financiële lasten groepsmaatschappijen	15	-	22
	- Rentelasten en soortgelijke kosten	310	416	522
	- Overige financiële lasten	995	-	32
		1.320	416	576
Totaal financiële baten en lasten		-1.203	-311	-397

Toelichting financiële baten en lasten:

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

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

7 Belastingen

		realisatie 2018	begroting 2018	realisatie 2017
	(x € 1.000)			
	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

De besturen van Stichting BVE Oost-Gelderland en Stichting STAP hebben besloten om de stichtingen door middel van een fusie te laten samengaan per 1 januari 2019, waarbij Stichting BVE Oost-Gelderland optreedt als verkrijgende rechtspersoon en Stichting STAP optreedt als verdwijnende rechtspersoon. Stichting BVE Oost-Gelderland verkrijgt door een (juridische) fusie het gehele vermogen van Stichting STAP onder algemene titel waardoor Stichting STAP ophoudt te bestaan. De activiteiten blijven voortbestaan.

Overige gegevens

Statutaire winstbestemmingsregeling

De winstbestemming is niet statutair vastgelegd.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring bij de jaarrekening is hierna opgenomen.

Overzicht verbonden partijen (model E)

Beslissende zeggenschap (stichtingen)

(bedragen x € 1.000)

Naam stichting	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2018	Resultaat 2018	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
Stichting Schoolfonds Graafschap College Oost-Gelderland	Slingelaan 1 te Doetinchem	Overig	3.013	-103	ja	n.v.t.	100
Stichting Applicatiecursussen Graafschap College Oost-Gelderland	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	274	13	nee	n.v.t.	100
Totaal stichtingen			3.287	-90			

Meerderheidsdeelneming (besloten vennootschappen)

(bedragen x € 1.000)

Naam houdstermaatschappij	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2018	Resultaat 2018	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
STAP Holding BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	155	52	nee	100	100
Totaal houdstermaatschappijen			155	52			

Naam werkmaatschappij	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2018	Resultaat 2018	Art. 2:403 ja/nee	Deelname %	Consolidatie %
STAP Reïntegratiebedrijf BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	-	6	nee	100	100
Graafschap Opleidingen BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	192	56	nee	100	100
CIVON BV	Slingelaan 1 te Doetinchem	Contractonderwijs	136	17	nee	100	100
Totaal werkmaatschappijen			328	79			

Verantwoording van subsidies OCW (model G)

Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (G1)

(bedragen x € 1)

De prestatie is ultimo verslagjaar
conform de subsidiebeschikking

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2018	geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Tegemoetkoming opleidingsschool	2016	1094585		29-11-16	500.000	500.000	v	
Lerarenbeurs (scholing)	2017	856738-1	*	21-11-17	232.201	232.201	v	
Leermiddelen minimagezinnen	2017	849804-1		22-08-17	173.881	173.881	v	
Lerarenbeurs (zij-instroom)	2017	865478-1		19-12-17	80.000	80.000	v	
Tel mee met taal	2017	TMMT17B015		30-09-17	50.000	50.000		v
Doorstroomprogramma mbo-hbo	2018	DHBO18054		15-03-18	45.197	45.197		v
Leermiddelen minimagezinnen	2018	926398-2		21-08-18	171.044	171.044		v
Tegemoetkoming opleidingsschool	2018	934786-1		20-11-18	320.000	160.000		v
Lerarenbeurs (scholing)	2018	933756-1	*	20-11-18	167.466	167.466		v
Lerarenbeurs (zij-instroom)	2018	942081-1	*	19-12-18	140.000	140.000		v
Totaal					1.879.789	1.719.789		

Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule en aflopend per ultimo verslagjaar (G2.A)

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2018	Totale lasten	Te verrekenen ultimo 2018
Schoolmaatschappelijk werk	2017	804541-1		20-01-17	271.996	271.996	271.996	-
Schoolmaatschappelijk werk	2018	874306-2		22-01-18	265.134	265.134	265.134	-
Regionaal investeringsfonds mbo	2015	704887-1		20-07-15	268.296	187.807	65.245	122.562
Totaal					805.426	724.937	602.375	122.562

Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule en doorlopend tot in een volgend verslagjaar (G2.B)

(bedragen x € 1)

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van toewijzing	Saldo 01-01-18	Ontvangen in 2018	Lasten in 2018	Lasten t/m 31-12-18	Te besteden 31-12-18
Vervolgaanpak VSV regiobudget	2016	804704		30-05-16	661.510	175.648	165.378	176.669	331.777	164.357
Doorstroomprogramma mbo-hbo	2018	DHBO19030		30-10-18	154.803	-	38.701	-	-	38.701
Totaal					816.313	175.648	204.079	176.669	331.777	203.058

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

WNT-verantwoording 2018 Stichting BVE Oost-Gelderland

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting BVE Oost-Gelderland. Het voor de Stichting BVE Oost-Gelderland toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 € 158.000.

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 2018 is berekend conform de WNT klassenindeling voor topfunctionarissen van onderwijsinstellingen. De indeling is op basis van het aantal complexiteitspunten (14) vastgesteld op klasse E, met een bezoldigingsmaximum van € 158.000.

Criteria	Complexi- teitspunten
Driejaarsgemiddelde van de totale baten	6
Driejaarsgemiddelde aantal deelnemers	3
<u>Gewogen aantal onderwijssectoren of sectoren</u>	<u>5</u>
Totaal aantal complexiteitspunten	14

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen

(bedragen x € 1)	M.J.A.M. van Gils	S.C. Shkolnik-Oostwouder	M.H. Koster-Wentink
	Voorzitter college van bestuur	Vicevoorzitter college van bestuur	Voorzitter college van bestuur
Functiegegevens			
Aanvang functievervulling in 2018	01-01-2018	01-01-2018	01-03-2018
Einde functievervulling in 2018	28-02-2018	31-12-2018	31-12-2018
Omvang dienstverband	1	1	1
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	30.545	134.815	100.318
Beloningen betaalbaar op termijn	3.155	18.581	14.992
<i>Subtotaal</i>	<i>33.700</i>	<i>153.396</i>	<i>115.310</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.540	158.000	132.460
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-
Totale bezoldiging	33.700	153.396	115.310
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	¹⁾	n.v.t.	n.v.t.

¹⁾ Het inkomen van de voorzitter van het college van bestuur overschreed de nieuwe, lagere norm van WNT. Er is wel voldaan aan de wettelijke eisen omdat er een overgangstermijn van 4 jaar en vervolgens een afbouw in 3 jaar geldt. Kalenderjaar 2018 betreft het derde jaar waarin het toepasselijke WNT-maximum is overschreden. Naast het overgangsrecht is gebruik gemaakt van de toepassing artikel 3 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT, waarbij voor de toets aan het geldend bezoldigingsmaximum de opbouw van vakantiegeldrecht opgebouwd in de periode van juni t/m december 2017 (uitbetaald in mei 2018) wordt toegerekend aan eerdere kalenderjaren.

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 2017			
(bedragen x € 1)	M.J.A.M. van Gils	S.C. Shkolnik-Oostwouder	M.H. Koster-Wentink
	Voorzitter college van bestuur	Vicevoorzitter college van bestuur	Voorzitter college van bestuur
Functiegegevens			
Aanvang functievervulling in 2017	01-01-2017	01-01-2017	n.v.t.
Einde functievervulling in 2017	31-12-2017	31-12-2017	n.v.t.
Omvang dienstverband	1	1	n.v.t.
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	n.v.t.
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	144.559	131.745	n.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	17.795	17.234	n.v.t.
<i>Subtotaal</i>	<i>162.354</i>	<i>148.979</i>	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	153.000	153.000	n.v.t.
Totale bezoldiging	162.354	148.979	n.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

(bedragen x € 1)	F.R. Witteveen	A.M. Nijman	H.J. Minkhorst	I. Hoving	L. Fokkinga	T. Tromp
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 functievervulling in 2018	01-01-2018	01-01-2018	01-01-2018	01-01-2018	01-01-2018	14-05-2018
Einde functievervulling in 2018	31-12-2018	31-12-2018	31-12-2018	31-12-2018	31-12-2018	31-12-2018
Bezoldiging						
Totale bezoldiging	17.550	11.700	11.700	11.700	11.700	7.391
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.700	15.800	15.800	15.800	15.800	10.043
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.
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.
Gegevens 2017						
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 functievervulling in 2017	01-01-2017	01-01-2017	01-01-2017	01-01-2017	01-01-2017	n.v.t.
Einde functievervulling in 2017	31-12-2017	31-12-2017	31-12-2017	31-12-2017	31-12-2017	n.v.t.
Bezoldiging						
Totale bezoldiging	17.622	11.919	11.764	11.734	11.700	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.950	15.300	15.300	15.300	15.300	n.v.t.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

(bedragen x € 1)	M.J.A.M. van Gils
Functiegegevens	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Voorzitter college van bestuur
Omvang dienstverband	1
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2018
Ontslaguitkering	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband ²⁾	27.728
Individueel toepasselijk maximum	
	75.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	
	n.v.t.
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	27.728
Waarvan betaald in 2018	27.728

²⁾ Dit betreft de bezoldiging over de periode waarin de bestuurder - vooruitlopend op de beëindiging van zijn dienstverband - geen taken meer heeft vervuld.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2018 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

